

## Regeling Ongewenst gedrag/Ongewenste omgangsvormen

### Inleiding

Nyenrode wil als goede werkgever een werkklimaat scheppen waarin medewerkers elkaars integriteit en de integriteit van studenten respecteren. De regeling Ongewenst gedrag/Ongewenste omgangsvormen richt zich op het stopzetten van ongewenst gedrag naar aanleiding van een klacht op het gebied van (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesten op de werkvloer. Ook studenten kunnen een beroep op de regeling doen, in het geval dat het ongewenste gedrag wordt uitgeoefend door een Nyenrode-medewerker. In voorkomende gevallen kan ongewenst gedrag leiden tot sancties voor de persoon die zich er schuldig aan maakt.

Met deze regeling voldoet Nyenrode aan de eis van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit artikel verplicht werkgevers in Nederland om binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid beleid te voeren op voorkoming, en indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

De hieronder beschreven regeling dient beschouwd te worden als een nadere uitwerking hetgeen hieromtrent in het Algemeen Statuut van Universiteit Nyenrode B.V. is bepaald.

### 1 Begripsbepalingen

#### 1.1 *Ongewenste omgangsvormen*

1.1.1 Directe of indirecte ongewenste uitlatingen of handelingen, die tot uiting komen in verbaal, non-verbaal, fysiek of psychisch gedrag jegens een persoon, wat door deze als ongewenst en ongewild wordt ervaren en een inbreuk vormt op diens integriteit, op een zodanige manier dat dit leidt tot psychosociale (arbeids-)belasting waaronder te verstaan seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Onder discriminatie wordt verstaan het behandelen van een werknemer (of student) op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homo- of heteroseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte.

Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer (of student) psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers (of student(-en)) die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

#### 1.2 *Werkgever*

De klachtenregeling is van toepassing voor medewerkers van Universiteit Nyenrode B.V.

#### 1.3 *Medewerker<sup>1</sup>*

Hij die als werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is.

---

<sup>1</sup> Onder medewerker wordt zowel een man als een vrouw verstaan.

Gelijkgesteld met een werknemer worden zij die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld door middel van uitzendovereenkomst, inhuurovereenkomst, detacheringovereenkomst, als stagiair of anderszins bij werkgever werkzaam zijn.

- 1.4 **College van Bestuur**  
Het College van Bestuur (in het vervolg afgekort als CvB) van Universiteit Nyenrode B.V..
- 1.5 **Klager<sup>2</sup>**  
De medewerker of student die in overeenstemming met dit reglement een klacht indient.
- 1.6 **Beklaagde<sup>3</sup>**  
De medewerker tegen wie in overeenstemming met dit reglement een klacht met betrekking tot ongewenste omgangsvormen is ingediend.
- 1.7 **Klacht**  
Een melding bij de werkgever in overeenstemming met dit reglement door een medewerker of student betreffende ondervonden ongewenst gedrag binnen de sfeer van de werkgever.
- 1.8 **Commissie van onderzoek**  
De commissie die door het CvB van Universiteit Nyenrode B.V. wordt ingesteld en samengesteld is conform dit reglement, die eveneens volgens dit reglement een bij haar ingediende klacht beoordeelt op ontvankelijkheid, de klacht onderzoekt, behandelt en over de afdoening daarvan advies uitbrengt aan de directie over de gegrondheid van de klacht en adviseert over de te nemen maatregelen.
- 1.9 **Vertrouwenspersoon**  
Een persoon die als zodanig is benoemd en is opgeleid in het kader van ondersteuning van klager bij klachten aangaande ongewenste omgangsvormen.
- 1.10 **Direct betrokkenen**  
Onder direct betrokkenen worden verstaan klager en beklaagde, de raadslieden klager en beklaagde. Ingeval de klager door een raadsman en vertrouwenspersoon wordt bijgestaan wordt laatstgenoemde ook tot de direct betrokkenen gerekend.
- 1.11 **Betrokkenen**  
Alle overige bij de behandeling van de klacht betrokkenen zoals getuigen en deskundigen.
- 1.12 **Uitspraak**  
Het besluit van het CvB op het door de Commissie van Onderzoek uitgebrachte advies.
- 1.13 **Personeelsvertegenwoordiging**  
De OR van Universiteit Nyenrode B.V. .

## 2. Vertrouwenspersoon

### Inleiding

In vele gevallen zijn 'slachtoffer' en 'veroorzaker' van ongewenst gedrag in staat zelf een dergelijke situatie tot beëindiging te brengen. Soms lukt dat niet, bijvoorbeeld omdat het 'slachtoffer' zich dermate geïntimideerd voelt, dat contact met de 'veroorzaker' niet haalbaar is of omdat contact tussen 'slachtoffer' en 'veroorzaker' niet leidt tot een voor beiden acceptabele conflictoplossing.

---

<sup>2</sup> Onder klager wordt zowel een man als een vrouw verstaan

<sup>3</sup> Onder beklaagde wordt zowel een man als een vrouw verstaan

Opvang van het 'slachtoffer' kan dan geboden zijn, evenals begeleiding bij het ondernemen van stappen om een eind te maken aan de seksuele intimidatie, geweld, agressie of discriminatie, bijvoorbeeld door bemiddeling tussen 'partijen'.

Deze regeling seksuele intimidatie en discriminatie" voorziet met een 'informele' klachtenbehandeling in opvang en begeleiding van leden van de universitaire gemeenschap die geconfronteerd worden met seksuele intimidatie, geweld, agressie of discriminatie, veroorzaakt door medewerkers, stagiaires of uitzendkrachten van Nyenrode. Voor opvang, begeleiding en bemiddeling zijn vertrouwenspersonen aangesteld.

De aard en ernst van de seksuele intimidatie of discriminatie kunnen zodanig zijn dat het indienen van een formele klacht de voorkeur geniet. Ook wanneer de 'informele' klachtenbehandeling door de vertrouwenspersoon niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, kan het indienen van een formele klacht overwogen worden.

2.1 De directie benoemt in overleg met de OR vertrouwenspersonen. Nyenrode kent minimaal twee vertrouwenspersonen, onder wie tenminste één vrouw; zij zijn medewerker van Nyenrode.

2.2 Taken en bevoegdheden vertrouwenspersoon in het kader van klachtafhandeling

Tot de taken van de vertrouwenspersoon worden gerekend:

- het fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker die naar zijn mening is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen;
- het samen met de klager nagaan van de mogelijkheden om een einde te maken aan de klacht;
- het bemiddelen tussen klager en beklaagde;
- het opvangen, begeleiden en van advies dienen van de klager, alsmede het zonodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie;
- het door middel van het inschakelen van een deskundige of bemiddelaar c.q. mediator trachten tot een oplossing te komen, in casu tot het stoppen van de ongewenste omgangsvormen; onder voorwaarde van goedkeuring van de opdracht (via HR of CvB naar gelang de omvang van de opdracht);
- het adviseren c.q. behulpzaam zijn van de klager over eventueel verder te nemen stappen;
- het ondersteunen en begeleiden van de medewerker of student die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen bij het indienen van een klacht bij de Commissie van Onderzoek, alsmede bij het horen door de Commissie van Onderzoek; het (gezamenlijk met andere vertrouwenspersonen) verzorgen van een jaarverslag;
- de vertrouwenspersonen overleggen jaarlijks een anoniem overzicht m.b.t. de aard en omvang van de door hen behandelende klachten aan het CvB. In die verslaglegging kunnen de vertrouwenspersonen aanbevelingen doen in meer algemene zin, gericht op het voorkómen van alle vormen van ongewenst gedrag;
- het verlenen van nazorg aan de medewerker die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen;
- de vertrouwenspersoon verricht in principe geen handelingen ten behoeve van de klager dan met instemming van betrokkene.

2.3 Geheimhouding

De vertrouwenspersoon is gehouden aan geheimhouding van de hem/haar ter kennis gekomen feiten die de privacy van de medewerker die naar zijn mening is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen kunnen schaden. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken medewerker kan hiervan worden afgeweken. Deze plicht tot geheimhouding vervalt niet nadat de vertrouwenspersoon niet meer als zodanig werkzaam is.

#### 2.4 Verschoningsrecht

Aan de vertrouwenspersoon komt binnen de wettelijke kaders het recht van verschoning toe.

#### 2.5 Het bepaalde in 2.3 en 2.4 geldt, voor zover wettelijke bepalingen niet anders bepalen.

#### 2.6 Faciliteiten vertrouwenspersoon

- De vertrouwenspersoon kan – voor het zo goed mogelijk vervullen van zijn/haar taak – gesprekken voeren met klagers binnen en buiten de gebouwen en terreinen van Universiteit Nyenrode B.V. .
- De vertrouwenspersoon kan in het kader van de hem/haar opgelegde taak besluiten gesprekken te voeren met anderen dan de klagers die zich tot hem/haar wenden.
- De vertrouwenspersoon wordt in de gelegenheid gesteld zich ten behoeve van een melding of klacht te oriënteren op algemene zaken betreffende Universiteit Nyenrode B.V. , als ook op specifieke zaken die met een melding of klacht te maken hebben.
- De vertrouwenspersoon is bevoegd externe deskundigen te raadplegen. Hij/zij zal dit doen in overleg met het CvB van Universiteit Nyenrode B.V.. Een en ander brengt met zich mee dat hier in voorkomende gevallen, binnen grenzen van redelijkheid en billijkheid, budgettaire ruimte voor wordt vrijgemaakt.

### 3. Indienen van de klacht.

- 3.1 In geval andere wegen (waaronder direct contact, melding bij leidinggevenden van de beklagde, bemiddeling of anderszins) niet tot een bevredigende oplossing leiden, wordt de klacht schriftelijk aanhangig gemaakt door de klager (daarbij eventueel begeleid door de vertrouwenspersoon) bij het CvB.
- 3.2 De schriftelijke klacht dient te worden gezonden aan het CvB.
- 3.3 In de schriftelijke klacht beschrijft klager de klacht, vermeldt hij de naam van beklagde en de periode waarbinnen een en ander heeft plaatsgevonden. Eveneens wordt een beschrijving gegeven van de door de klager al ondernomen stappen.
- 3.4 Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen; klachten namens anderen ingediend evenmin.

### 4. Commissie van onderzoek

- 4.1 Commissie van onderzoek  
Binnen uiterlijk drie werkdagen na ontvangst van een ingediende klacht wordt door het CvB een Commissie van Onderzoek ingesteld.
- 4.2 Leden van de Commissie van Onderzoek  
De commissie wordt ondersteund door een secretaris, die geen deel uit maakt van de commissie en niet stemgerechtigd is. De commissie bestaat in ieder geval zowel uit een man en een vrouw.
- 4.3 Bevoegdheden van de Commissie van Onderzoek
- 4.3.1 Het staat de Commissie van Onderzoek vrij een ieder te horen en alle benodigde informatie in te winnen voor zover zij dat nodig acht voor haar oordeelsvorming. De gevraagde informatie zal slechts gemotiveerd kunnen worden geweigerd als het

verstrekken daarvan inbreuk zou maken op de privacy van een (andere) medewerker(s), tenzij de andere medewerker er geen bezwaar tegen heeft dat hij in de kwestie wordt betrokken.

- 4.3.2 De commissie kan na overleg met het CvB interne en externe deskundigen raadplegen en/of inschakelen.
- 4.3.3 De commissie kan gevraagd en ongevraagd advies geven om een voorlopige voorziening te treffen:
- indien dit voor het welzijn van de klager of de beklagde noodzakelijk is;
  - indien sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie;
  - indien dit voor de voortgang van het onderzoek noodzakelijk wordt geoordeeld.
- 4.3.4 De commissie oordeelt over de al dan niet gegrondheid van de klacht en adviseert ten aanzien van de te nemen maatregelen.
- 4.4 Wraking en verschoning
- 4.4.1 De leden van de Commissie van Onderzoek mogen niet direct of indirect betrokken zijn bij het onderwerp waarover een klacht is ingediend. Klager en/of beklagde kan in dit geval een lid van de Commissie van Onderzoek wraken. Een verzoek tot wraking dient deugdelijk te zijn gemotiveerd. Leden van de Commissie van Onderzoek kunnen zich verschonen.
- 4.4.2 De Commissie van Onderzoek oordeelt over een wrakingsverzoek. Ingeval van wraking en/of verschoning wordt de plaats van het betreffende lid van de klachtencommissie ingenomen door een andere door het CvB aan te wijzen persoon.

## 5. De behandeling van de klacht

- 5.1 Het CvB bevestigt de klager per omgaande de ontvangst van de klacht en gaat over tot het instellen van een Commissie van Onderzoek (inclusief secretaris)
- 5.2 Het CvB doet de Commissie van Onderzoek de klacht vertrouwelijk toekomen
- 5.3 De commissie oordeelt binnen tien werkdagen na instelling over de ontvankelijkheid daarvan. De klacht wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
- de klacht niet betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen zoals bedoeld in deze regeling
  - de klacht anoniem is ingediend of namens anderen is ingediend
  - de klager al eerder een klacht heeft ingediend die betrekking had op dezelfde feiten
  - de klacht nog in behandeling is bij een vertrouwenspersoon
  - indien een klacht wordt ingediend die niet is behandeld door een vertrouwenspersoon, kan de commissie in overleg treden met de klager en haar/hem verzoeken de klacht alsnog eerst in te dienen bij een vertrouwenspersoon
  - het CvB kan - al dan niet op instigatie van de commissie - te allen tijde besluiten tot het treffen van rechtspositionele maatregelen ten aanzien van degene tegen wie een klacht is ingediend, alsmede tegen klager indien blijkt dat een klacht ongegrond is.
- 5.4 Indien de klacht ontvankelijk is verklaard, wordt de beklagde daarvan door de secretaris schriftelijk in kennis gesteld. Beklaagde ontvangt een uitnodiging om voor de commissie te verschijnen en ontvangt een afschrift van de klachtbrief.

- 5.5 Bij de behandeling van de klacht houdt de klachtencommissie één of meer zittingen waarbij zij klager, beklagde en eventuele getuigen afzonderlijk van elkaar hoort. Indien nodig zal de commissie nadere informatie opvragen. Een medewerker die wordt opgeroepen, is verplicht te verschijnen.
- 5.6 Klager en beklagde kunnen zich ten aanzien van de klachtenprocedure laten bijstaan door een persoon van hun keuze.
- 5.7 De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten. Van iedere zitting wordt, onder verantwoordelijkheid van de commissie een schriftelijk verslag door de secretaris opgemaakt.
- 5.8 Ten aanzien van de hoorzittingen van de commissie geldt het onderstaande:
- klager en beklagde hebben, tenzij naar het oordeel van de commissie zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten, recht op inzage van alle verslagen. Klager en beklagde worden in een tweede ronde van hoor en wederhoor in de gelegenheid gesteld hun zienswijze op de verslagen kenbaar te maken.

## 6. Rapportage en advies

- 6.1 De commissie van onderzoek brengt binnen zes weken nadat de klacht ontvankelijk is verklaard, schriftelijk rapport uit aan de directie. Indien de termijn van zes weken niet kan worden gehaald, wordt dit, met redenen omkleed, aan klager en beklagde meegedeeld, alsmede de termijn waarbinnen het rapport wordt uitgebracht. De termijn kan eenmalig met maximaal zes weken worden verlengd.
- 6.2 Het rapport van de commissie omvat in ieder geval onderstaande punten:
- a. de gegevens van klager en beklagde en de hiërarchieke dan wel functionele relatie ten opzichte van elkaar;
  - b. de inhoud van de klacht;
  - c. de gronden waarop de klacht ontvankelijk is verklaard danwel;
  - d. de gronden waarop de klacht al dan niet gegrond wordt verklaard;
  - e. het advies aan de directie inzake te nemen maatregelen.

## 7. Besluit

- 7.1 Binnen tien werkdagen nadat de Commissie van Onderzoek haar rapport heeft uitgebracht, zendt het CvB een schriftelijk gemotiveerde beslissing aan klager, beklagde en de Commissie, waarbij wordt aangegeven in welke mate het advies van de Commissie al dan niet wordt gevolgd. Het CvB kan, mits gemotiveerd, afwijken van het advies van de Commissie van Onderzoek.
- 7.2 Indien een klacht gegrond wordt verklaard, kan beklagde een rechtspositionele maatregel worden opgelegd. Tevens kunnen voor klager maatregelen worden vastgesteld waarbij een veilige werkomgeving wordt gecreëerd. Indien seksuele intimidatie of discriminatie is geconstateerd neemt het CVB in beginsel maatregelen van arbeidsrechtelijke aard.
- 7.3 Indien geen sprake is geweest van seksuele intimidatie of discriminatie schenkt het CvB op passende wijze aandacht aan de positie van de beklagde en eventueel aan die van de klager.
- 7.4 Van de in lid 1 bedoelde conclusie, alsmede van de eventueel op grond daarvan getroffen maatregelen, geeft het CvB kennis aan de klager, de beklagde, de vertrouwenspersonen en de leden van de commissie van onderzoek.
- 7.5 De maatregelen die door het CvB kunnen worden getroffen zijn onder meer:

- schriftelijke waarschuwing of berisping;
- schorsing of op non-actiefstelling;
- ontzegging van de toegang tot gebouwen en terreinen van de universiteit gedurende de periode van schorsing of op non-actiefstelling;
- ontslag.

#### 8. Geheimhoudingsplicht

De leden van de Commissie van Onderzoek, evenals de secretaris van de commissie en voorts allen die bij de behandeling van de klachtenprocedure zijn betrokken, zijn verplicht tot geheimhouding van al wat hen ter kennis is gekomen.

#### 9. Rechtspositie medewerkers

- 9.1 Geen enkele medewerker zal in zijn positie binnen Universiteit Nyenrode B.V. worden geschaad, omdat hij of zij, op welke wijze dan ook, betrokken is geweest bij een klachtenprocedure zoals neergelegd in deze regeling. Dit beginsel is niet van toepassing indien ten aanzien van beklagde na een gegrond verklaarde klacht een rechtspositionele maatregel wordt getroffen.
- 9.2 In het geval dat de Commissie van Onderzoek van mening is dat sprake is van het indienen van een valse klacht, dan heeft het CvB de bevoegdheid, maatregelen te nemen tegen de klager.

#### 10. Verslaglegging

Het Hoofd HR brengt jaarlijks vóór 1 februari van enig kalenderjaar aan het CvB en aan de OR schriftelijk verslag uit over de werkzaamheden van Commissie(-s) van Onderzoek in het voorafgaande kalenderjaar. De rapportage geschiedt zonder vermelding van persoonlijke gegevens.

#### 11. Klachtendossiers

De onderzoekscommissie houdt een zelfstandige registratie bij van de bij hen ingediende klachten en de behandeling ervan. Slechts de leden van de commissie, het CvB, de juridisch adviseur en het Hoofd HR van Nyenrode hebben inzage in dat archief. Alle registraties ten behoeve van het archief van de commissie worden gehouden op de afdeling HR. De op een klacht betrekking hebbende gegevens worden vijf jaren na afhandeling van die klacht vernietigd. Jaarlijks wordt door Hoofd HR een anoniem overzicht van de aard en omvang van de door de commissie behandelende klachten overlegd aan het CvB. In die verslaglegging kunnen de leden van de commissie aanbevelingen doen in meer algemene zin, gericht op het voorkómen van ongewenst gedrag..

Het naar aanleiding van een klacht genomen besluit wordt bewaard in het personeelsdossier van betrokkene.

#### 12 Beroep

Indien de medewerker het niet eens is met de wijze waarop de klacht is behandeld of waarop aan de klacht is tegemoet gekomen, kan hij in beroep gaan bij het Bestuur van Stichting Nyenrode tot uiterlijk 1 maand nadat het CvB het besluit schriftelijk aan hem heeft meegedeeld.

13. Onvoorziene omstandigheden

Indien zich omstandigheden voordoen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het CvB na advies van de commissie.

14 Slotbepaling

Indien de melding van seksuele intimidatie of discriminatie betrekking heeft op een lid van het CvB worden de in deze regeling aan hen toegekende bevoegdheden uitgeoefend door het Bestuur van Stichting Nyenrode.

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersoon zijn:

Marianne Lammers, telefoonnummer 1519, kamer 1-64, AH gebouw

André Nijhof, telefoonnummer 1232, kamer 2-73, AH gebouw

Pieter-Jan Benes; telefoonnummer 1462, kamer 2-64, AH gebouw

Marjolijn Oussoren; telefoonnummer 5833, kamer 117 De Rooij gebouw