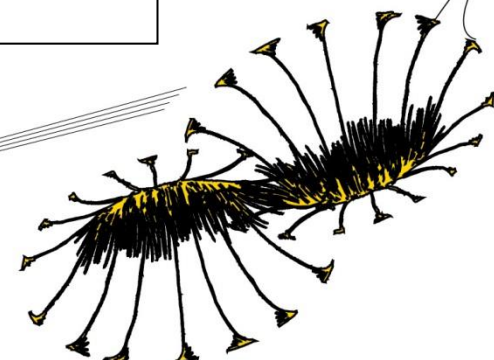




## Code (on)gewenst gedrag



Status: Definitief  
Datum vastgesteld in CvB: 22 mei 2018  
en gewijzigd per 31 december 2019



Kenmerk: CvB UIT - 3523  
Datum: 16-07-2018  
Auteur: Nicole Torka

# Inhoudsopgave

1	PREAMBULE .....	2
1.1	Artikel 1: Algemene begripsbepalingen .....	2
1.2	Artikel 1a: Begripsbepalingen ongewenst gedrag.....	3
1.3	Artikel 2: Reikwijdte gedragscode.....	5
1.4	Artikel 3: Verbodsbepalingen .....	5
1.5	Artikel 4: Procedures .....	5
1.6	Artikel 6: Sancties .....	8

## 1 Preambule

De Universiteit Twente wil iedereen een sociaal veilige omgeving bieden. In een dergelijke omgeving behoren respect, integriteit, eerlijkheid en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen. Het garanderen van een sociaal veilige omgeving vereist een actieve bijdrage van eenieder die bij de Universiteit Twente werkzaam is, te gast is, studeert of de instelling bezoekt: niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding te hebben tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die men signaleert. In deze gedragscode wordt onder ongewenst gedrag verstaan: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. Het opstellen van deze gedragscode is een vorm van preventief beleid. Preventief beleid over ongewenst gedrag is onderdeel van het universitaire beleid, dat zich vertaalt in:

- Het in voldoende mate kenbaar maken van deze code;
- Het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag binnen de instelling;
- Het systematisch in kaart brengen van de risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van Risico-inventarisatie & Evaluatie (RIE) als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
- Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag;
- Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode onder andere door het hanteren van een heldere procedures voor klachten en meldingen, het inventariseren van klachten en meldingen en het toepassen van sancties in geval van overtreding van de gedragscode;
- Scholing van leidinggevenden en andere medewerkers binnen de instelling;
- De inbedding van de gedragscode in het functionerings- en beoordelingsbeleid.

De wettelijke grondslag van deze gedragscode is de Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 3 lid 2). Deze gedragscode geeft tevens uitvoering aan artikel 1.12 van de CAO Nederlandse Universiteiten.

### 1.1 Artikel 1: Algemene begripsbepalingen

1. Beklaagde: de medewerker, gastmedewerker, student, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerker van een derde of bezoeker tegen wie een melding of klacht met betrekking tot ongewenst gedrag is ingediend.
2. Bezoeker: iedere persoon, niet zijnde een medewerker, gastmedewerker, student, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB of medewerker van een derde.
3. College van Bestuur (CvB): het College van Bestuur van de Universiteit Twente.
4. Gastmedewerkers: promovendi zonder dienstverband, bursalen, stagiaires, gastdocenten en gastonderzoekers.

5. Getuige: iemand die getuige is van ongewenst gedrag, maar niet noodzakelijk zelf ongewenst gedrag ondervindt.
6. Klacht: schriftelijk ingediende klacht over de wijze waarop een medewerker, gastmedewerker, student, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerker van een derde of bezoeker zich heeft gedragen.
7. Klachtencommissie: Klachtencommissie Universiteit Twente, zijnde een commissie als bedoeld in artikel 9:14 Awb.
8. Klachtenloket UT: krachtens artikel 7:59a Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek ingestelde toegankelijke faciliteit.
9. Klager: klager is een medewerker, gastmedewerker, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerker van een derde of bezoeker die een schriftelijke klacht indient conform artikel 4b van deze gedragscode.
10. Medewerkers zijn werknemers (in vaste of tijdelijke dienst) van de Universiteit Twente.
11. Medewerkers van derden: een persoon in een dienstverband bij een andere werkgever dan de Universiteit Twente die werkzaamheden verricht in de gebouwen of op de terreinen van de Universiteit Twente of medewerkers die aan de Universiteit Twente ter beschikking zijn gesteld door middel van uitzendovereenkomst, inhuurovereenkomst of detacheringsovereenkomst.
12. Melder: de medewerker, gastmedewerker, student, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerker van een derde of bezoeker die vermeend ongewenst gedrag meldt.
13. Melding: het mondeling of schriftelijk ter kennis brengen van vermeend ongewenst gedrag.
14. Een student is iemand die student, aanstaande student, cursist, voormalige student, extraneus, aanstaande extraneus van de Universiteit Twente is.
15. Studentendecaan: functionaris als bedoeld in WHW 7.34 lid 1d.
16. Vertrouwenspersoon: de persoon als bedoeld in artikel 1.12 lid 2 cao NU.

## **1.2 Artikel 1a: Begripsbepalingen ongewenst gedrag**

1. Ongewenst gedrag: direct of indirect gedrag waarbij verbaal, non-verbaal of anderszins fysiek, digitaal, telefonisch of per (digitale) tekst, spraak, beeld of videoboodschap de persoonlijke integriteit van een ander wordt aangetast. Onder ongewenst gedrag wordt mede begrepen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie.
2. Seksuele intimidatie: iedere ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander 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. (Non-)verbale seksuele intimidatie is bijvoorbeeld seksueel getinte opmerkingen, berichten,

afbeeldingen of gebaren, het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten (o.m. via internet; zie ook Gedragscode ICT en internetgebruik voor studenten op [utwente.nl/nl/cyber-safety/cybersafety/wetgeving/gedragscode-e-mail-studenten.pdf](http://utwente.nl/nl/cyber-safety/cybersafety/wetgeving/gedragscode-e-mail-studenten.pdf) en Gedragscode ICT en internetgebruik voor medewerkers op [utwente.nl/nl/cyber-safety/cybersafety/wetgeving/gedragscode-ict-medewerkers.pdf](http://utwente.nl/nl/cyber-safety/cybersafety/wetgeving/gedragscode-ict-medewerkers.pdf)), maar ook staren of intieme vragen stellen. Fysieke seksuele intimidatie varieert van iemand vastpakken of de weg versperren tot aanranding en verkrachting.

3. Intimidatie: gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
4. Agressie en geweld: agressie en geweld is er grofweg in drie vormen. 1) Verbale agressie (uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan). 2) Fysieke agressie (schoppen, duwen, slaan, spugen, bijten, vernielen). 3) Psychische agressie (iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, intimideren, chanteren of vernederen). Tevens vallen onder de definitie van agressie en geweld ook overtredingen en misdrijven, zoals genoemd in het Nederlandse Wetboek van Strafrecht (WvSR).
5. Pesten: pesten is herhaald ongewenst gedrag van een of meerdere mensen gericht tegen een (groep van) mens(en) en kan voorkomen in allerlei vormen. Van kleinerende opmerkingen tot openlijke kritiek en intimidatie, van flauwe grappen tot fysiek geweld en van roddelen tot isolatie en cyberpesten.
6. Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens, het nemen van een beslissing over een persoon, dan wel het maken van onderscheid wegens godsdienst, levensovertuiging, gezinssituatie, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, afkomst, nationaliteit, (lichamelijk of geestelijk) gebrek, leeftijd of op welke grond dan ook als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen.
7. Onregelmatigheden: een andere vorm van ongewenst gedrag heeft betrekking op onregelmatigheden. Het gaat hierbij om een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is of gevaar voor schending van:
  1. een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
  2. een gevaar voor de volksgezondheid;
  3. een gevaar voor de veiligheid van personen;
  4. een gevaar voor de aantasting van het milieu;
  5. een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke en niet-integere wijze van handelen of nalaten, niet zijnde een Inbreuk op het Unierecht;
  6. een schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
  7. een verspilling van overheidsgeld;
  8. een schending van de bij de Universiteit geldende (wetenschappelijke) integriteitsvoorschriften zoals deze zijn neergelegd in de Gedragscodes van de

Universiteit Twente, die te raadplegen zijn op:

<https://www.utwente.nl/organisatie/over-de-ut/integriteit/gedragscodes/>;

9. het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 1 t/m 8 genoemde feiten.

Onregelmatigheden vallen niet onder de Code (on)gewenst gedrag, maar onder 'Klokkenluidersregeling UT'. Informatie over de [Klokkenluidersregeling](#) en het melden van misstanden:

### **1.3 Artikel 2: Reikwijdte gedragscode**

Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers, gastmedewerkers, studenten, personen zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerkers van derden en bezoekers van de Universiteit Twente die zich in gebouwen of op de terreinen van de Universiteit Twente bevinden, in hun gedrag jegens:

- medewerkers van de Universiteit Twente;
- gastmedewerkers;
- studenten;
- personen zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB;
- medewerkers van derden die in gebouwen of op terreinen van de Universiteit Twente werkzaamheden verrichten;
- bezoekers van de Universiteit Twente.

### **1.4 Artikel 3: Verbodsbepalingen**

#### Artikel 3a

Het is medewerkers, gastmedewerkers, studenten, personen zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerkers van derden en bezoekers verboden om ongewenst gedrag te vertonen op de terreinen en in de gebouwen van de Universiteit Twente.

#### Artikel 3b

Het is medewerkers, gastmedewerkers, personen zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB ook verboden om ongewenst gedrag te vertonen in werk gerelateerde situaties buiten de terreinen en buiten de gebouwen van de Universiteit Twente (bijvoorbeeld congres, bedrijfsuitje).

### **1.5 Artikel 4: Procedures**

Ondanks het preventieve beleid kan er sprake zijn van ongewenst gedrag. Ook als een medewerker, gastmedewerker, student, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar

met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, medewerker van een derde of bezoeker zelf geen direct ongewenst gedrag ondervindt maar er wel getuige van is kan hij/zij verantwoordelijkheid nemen door het gedrag aan de orde te stellen. In de gedragscode wordt nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen een melding en een klacht. Hiermee heeft degene die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag, twee mogelijkheden om het ongewenst gedrag te stoppen. Ook is het mogelijk beide wegen na elkaar te bewandelen. Uitgangspunt is dat elke melding en klacht over ongewenst gedrag zorgvuldig en strikt vertrouwelijk wordt behandeld.

#### Artikel 4a Melding

Doel van de melding is registratie van het ongewenste gedrag, dossiervorming, de mogelijkheid een advies te krijgen hoe met de ongewenste situatie om te gaan en/of te komen tot beëindiging van het ongewenste gedrag in overleg met de direct betrokkene(n).

1. Eenieder die met ongewenst gedrag jegens zichzelf of jegens een ander wordt geconfronteerd kan, alvorens te beslissen of het wenselijk is een schriftelijke klacht in te dienen, het ongewenst gedrag melden.
2. Medewerkers, gastmedewerkers en personen zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB kunnen melding maken bij een vertrouwenspersoon.  
[\(utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/;](http://utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/)  
[www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen ut/ \)](http://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen_ut/)
- 2a. De vertrouwenspersoon geeft advies aan en ondersteunt medewerkers, gastmedewerkers en personen zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en geniet daarin bescherming van de zijde van de werkgever. Taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:
  - verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag;
  - zorgen voor een adequate opvang van degene die klachten heeft over ongewenst gedrag;
  - zorgen voor vertrouwelijke behandeling van gegevens;
  - zoeken naar een informele oplossing;
  - terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht en eventueel bij de formele afhandeling daarvan.
3. Studenten kunnen melding maken bij een studentendecaan  
[\(utwente.nl/nl/sgw/begeleiding-door-professionals/studentendecaan/;](http://utwente.nl/nl/sgw/begeleiding-door-professionals/studentendecaan/)  
[utwente.nl/nl/sgw/contact-sgw/medewerkers-sgw/.\)](http://utwente.nl/nl/sgw/contact-sgw/medewerkers-sgw/.)

- 3a. De studentendecaan geeft advies aan en ondersteunt individuele studenten die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. De studentendecaan heeft een onafhankelijke positie en geniet daarin bescherming van de zijde van de werkgever. Taken van de studentendecaan zijn onder meer:
- verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag;
  - zorgen voor een adequate opvang van degene die klachten heeft over ongewenst gedrag;
  - zorgen voor vertrouwelijke behandeling van gegevens;
  - zoeken naar een informele oplossing;
  - terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht en eventueel bij de formele afhandeling daarvan.
4. Bedrijfsartsen, HR managers, (studenten)psychologen, studieadviseurs leidinggevend en alle andere medewerkers, die meldingen van ongewenst gedrag ontvangen, verwijzen de melder door naar
- 4a. Melder is medewerker, gastmedewerker of persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB: vertrouwenspersoon.
- 4b. Melder is student: studentendecaan.
5. Medewerkers, gastmedewerkers of persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB, die meldingen van ongewenst gedrag ontvangen, kunnen ter ondersteuning en advisering een beroep doen op de vertrouwenspersonen.
6. Eenieder die met ongewenst gedrag jegens zichzelf of jegens een ander wordt geconfronteerd, kan melding maken bij de bewaking.  
[\(utwente.nl/nl/cfm/ontdek/beveiliging-regels-afspraken/\)](http://utwente.nl/nl/cfm/ontdek/beveiliging-regels-afspraken/)
7. Meldingen worden anoniem geregistreerd.
- 7a) Meldingen kunnen bij verschillende instanties/organen binnenkomen en het kan niet worden gegarandeerd dat, waar van toepassing, melders vertrouwenspersonen/studentendecanen contacteren. Daarom wordt van een aantal instanties/organen (bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, studentendecanen, arbodienstverlener en bewaking) gevraagd om eens per jaar een geanonimiseerd jaarverslag van meldingen bij de dienst HR aan te leveren.
- 7b) De dienst HR doet eens per jaar een UT brede analyse van meldingen. Deze analyse wordt ook gebruikt voor het, indien nodig, bijstellen van (preventief) beleid.



#### Artikel 4b Klacht

1. Studenten moeten hun klacht over een medewerker, gastmedewerker, persoon zonder dienstverband met de universiteit maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB schriftelijk indienen bij het Klachtenloket Universiteit Twente ([utwente.nl/nl/student-services/contact/klachtenloket](http://utwente.nl/nl/student-services/contact/klachtenloket)). Het Klachtenloket zendt de klacht zo spoedig mogelijk maar in ieder geval binnen 6 weken door aan het College van Bestuur.
2. Alle anderen – medewerkers, gastmedewerkers, personen zonder dienstverband maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB , medewerkers van derden en bezoekers – moeten hun klacht over een medewerker, gastmedewerker of persoon zonder dienstverband maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB schriftelijk indienen bij het CvB (zie [vertrouwenspersoon klachten en geschillen](#) en [de klachtenregeling](#))
3. Indien de beklagde een lid van het CvB is, moet de klacht schriftelijk bij de Raad van Toezicht worden ingediend.
4. De klager en de beklagde kunnen, indien zij medewerker, gastmedewerker of persoon zonder dienstverband maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB zijn, een beroep doen op een vertrouwenspersoon van de universiteit (bijvoorbeeld ter ondersteuning bij het voorbereiden van een klacht).
5. De klager en de beklagde kunnen, indien zij student zijn, een beroep doen op een studentendecaan.

#### **1.6 Artikel 6: Sancties**

Ongewenst gedrag betrekking hebbend op (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie, kan sancties tot gevolg hebben. Mogelijke sancties kunnen onder meer zijn:

- Artikel 40, lid drie, van het Bestuurs- en beheersreglement Universiteit Twente 2018 ([utwente.nl/download/corporate/bbr.pdf](http://utwente.nl/download/corporate/bbr.pdf))
- Artikel 14, Klachtenregeling Universiteit Twente ([klachtenregeling](#))