



Gedragscode ongewenst gedrag Fontys Hogeschool

(behorend bij 'Klachtenregeling ongewenst gedrag Fontys Hogeschool')

Inleiding

Een veilige werk- en studieomgeving binnen Fontys is van groot belang. Ongewenst gedrag past daar niet bij en dient te worden voorkomen. Deze 'Gedragscode ongewenst gedrag Fontys Hogeschool' bevat het beleid van Fontys met betrekking tot het voorkomen of vermijden van ongewenst gedrag en beschrijft de verschillende mogelijkheden en routes voor medewerkers en studenten.

In de overkoepelende [Interne Gedragsregels Fontys \(Integriteitscode\)](#) is opgenomen dat medewerkers ongewenst gedrag vermijden. Deze Gedragscode maakt, evenals de [Klachtenregeling ongewenst gedrag Fontys Hogeschool](#) onderdeel uit van de Integriteitscode en is gebaseerd op geldende wet- en regelgeving. Voor aanvullende of afwijkende specifieke regelingen van instituten of diensten met betrekking tot ongewenst gedrag is vooraf goedkeuring van het college van bestuur nodig.

Ongewenst gedrag kan betrekking hebben op seksuele intimidatie, agressie, geweld en intimidatie (inclusief machtsmisbruik), pesten/roddelen en discriminatie en kan zich op verschillende wijzen uiten. In de Integriteitscode zijn diverse voorbeelden opgenomen.

Hieronder worden de genoemde begrippen uitgelegd:

Seksuele intimidatie/seksueel grensoverschrijdend gedrag

Elke vorm van (ongewenste) seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag, verbaal, non-verbaal, schriftelijk of fysiek, die door degene tegen wie het is gericht, als ongewenst wordt ervaren en als een inbreuk op de intieme levenssfeer worden beschouwd. Het gaat dus om hoe de klager het ervaart, niet om hoe de beklagde het bedoelt.

Hieronder valt bijvoorbeeld ook het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via bijvoorbeeld e-mail of sociale media), aanstaren of seksueel gerichte gebaren. Daarnaast kan seksuele intimidatie fysiek zijn. Dat zijn alle vormen van ongewenst lichamelijk contact of intimiderend bijna-contact: heel dicht bij iemand gaan staan, een arm om de schouder, vastpakken, knijpen, zoenen, aanranden en verkrachten.

Agressie, geweld en intimidatie (waaronder machtsmisbruik)

Iemand angst aanjagen, een onveilig gevoel bezorgen of onder druk zetten door psychisch of fysiek geweld of lastig vallen, bedreigen of aanvallen.

Voorbeelden van fysiek geweld zijn schoppen, slaan, spugen, eigendom vernielen, verbale agressie (schreeuwen, vloeken en schelden en uiten van bedreigingen).

Psychisch geweld is soms minder goed zichtbaar. Te denken valt aan chanteren, vernederen en uitsluiten. Dit ligt dicht tegen pesten aan en kan zeer lange tijd impact hebben op het functioneren en het zelfbeeld van mensen.

Machtsmisbruik: het gebruik van macht, gezag of genoten vertrouwen voor oneigenlijke doeleinden, dat wil zeggen: doeleinden die niet overeenkomen met de voorwaarden waaronder iemand die macht of dat gezag heeft gekregen. Machtsmisbruik kan veel verschillende vormen aannemen, waaronder manipulatie en intimidatie, maar ook psychisch of fysiek misbruik.

Machtsmisbruik heeft meestal betrekking op de relatie tussen een gezagdrager (bv. een docent of een leidinggevende) en een of meerdere ondergeschikten of mensen die vertrouwen op de legitimiteit van de gezagdrager (bv. studenten of medewerkers). Het komt voor in alle contexten en is van alle tijden.

(Cyber)Pesten en roddelen

Pesten: *herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Pestgedrag kan direct gericht zijn tegen de persoon, bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen maken, zinloze taken geven, opzettelijk verkeerd beoordelen, belachelijk maken, grapjes maken over bepaalde gewoonten of het privéleven, voortdurende kritiek leveren. Pesten kan ook minder direct: iemand isoleren, buiten sluiten, niet groeten, negeren, roddelen, kwaadaardige geruchten of leugens en valse beschuldigingen verspreiden. Vaak gaat het om een combinatie van verbaal en non-verbaal (gebaren, gezichtsuitdrukkingen) gedrag.*

Cyberpesten: *met de komst van social media komt steeds vaker digitaal ongewenst gedrag voor. Hieronder valt bijvoorbeeld het via internet lastig vallen van anderen.*

Dit kan plaatsvinden via e-mail, chat, WhatsApp, webcam, etc. Ook het op deze manier lastig vallen valt onder de definitie van ongewenst gedrag.

Bovendien is, bij gebruik van door Fontys beschikbaar gestelde kanalen of bij gebruik van binnen Fontys benodigde omgevingen (Fontys account, WhatsApp groepen, MS-Teams – waaronder ook het gebruik van beelden of geluid uit een MS-Teams bijeenkomst), ook de ICT Gedragscode van Fontys van toepassing.

Het is bijvoorbeeld niet toegestaan om de Fontys middelen te gebruiken voor beledigend materiaal (bijv. van racistische of discriminerende aard en/of aanstootgevend en/of (seksueel) intimiderend) en voor materiaal dat anderszins in strijd is met de wet en goede zeden, in welke vorm dan ook.

Roddelen: *het praten over een ander (dit kan mondeling zijn, maar ook via de e-mail, sms of chatten), vooral op een vervelende of negatieve manier, waarbij de ander zelf niet aanwezig is. Wanneer roddelen een structureel karakter krijgt en vanuit een of meerdere studenten, medewerkers (collega's of leidinggevenden) gericht is tegen een bepaalde student of medewerker, kunnen de effecten hiervan negatief uitpakken.*

Discriminatie

Het maken van direct of indirect ongeoorloofd onderscheid in de behandeling van mensen op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras (waaronder huidskleur en afkomst), geslacht, burgerlijke staat, seksuele voorkeur, leeftijd, fysieke en psychische handicap of welke grond dan ook.

Bewustwording

Het is van belang dat iedereen binnen Fontys zich bewust is van de noodzaak van gewenst handelen en gewenst gedrag en daar zijn eigen houding op afstemt. Elkaar aanspreken en met elkaar in gesprek gaan over gewenst handelen en gewenst gedrag dragen hieraan bij.

Niet altijd is duidelijk wanneer er sprake is van ongewenst gedrag. Daarom is bewustwording van belang. Wat voor de één een grap is, kan voor een ander ongewenst zijn.

Met *gewenst* gedrag wordt bedoeld dat iedereen op een professionele en respectvolle wijze met elkaar om gaat.

Maatschappelijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld de #MeToo-beweging, aandacht voor inclusie, diversiteit en voor pesten, discriminatie en machtsmisbruik dragen bij aan bewustwording.

De gevolgen van ongewenst gedrag kunnen voor betrokkenen groot zijn. Medewerkers en studenten kunnen te maken krijgen met psychosociale klachten. Naast stress kan dit voor medewerkers leiden tot uitval, geringere motivatie, slechter presteren, concentratiestoornissen, het ervaren van een slechte werksfeer, burn-out, het hebben van een negatief beeld over de organisatie of over zichzelf, demotivatie.

Voor studenten kan daarnaast studievertraging, soms zelfs het afbreken van de studie of elders gaan studeren het gevolg zijn. Na langdurige uitval zal de stap terug naar studie of werk extra moeilijk zijn.

Met name leidinggevenden spelen een grote rol in het uitdragen van het beleid tegen ongewenst gedrag. Zij geven het goede voorbeeld. Van hen wordt bovendien verwacht dat zij hun kennis en vaardigheid op peil hebben en houden door middel van deskundigheidsbevordering om ongewenst gedrag (beter) te herkennen en op de juiste manier te handelen. Dit wordt via de dienst P&O tevens opgenomen in een verplicht traject voor leidinggevenden.

Indien dit zinvol lijkt, kan (al dan niet na indienen van een melding of klacht) een mediator ingeschakeld worden. Dit is een mogelijkheid als de beklagde het bewuste gedrag en/of de daardoor opgeroepen gevolgen erkent en bereid is in gesprek te gaan met klager, leidinggevende en mediator.

Vertrouwenspersonen

Fontys beschikt over een aantal goed opgeleide en gecertificeerde [vertrouwenspersonen](#), benoemd door het college van bestuur.

De vertrouwenspersonen zijn verspreid over de locaties van Fontys en de keuze voor een bepaalde vertrouwenspersoon is vrij. Het is instituten en diensten niet toegestaan "eigen" vertrouwenspersonen aan te stellen of hun medewerkers een dergelijke rol te geven.

De taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen worden nader uitgewerkt in een gedragscode of protocol vertrouwenspersonen, vast te stellen door het college van bestuur.

De vertrouwenspersonen van Fontys zijn er voor studenten en medewerkers en ondersteunen in kwesties rondom ongewenst gedrag. Daarnaast kan ook contact worden opgenomen met de vertrouwenspersonen over integriteitskwesties. Klachten omtrent integriteit worden behandeld door het Meldpunt Integriteit.

Klachten over ongewenst gedrag kunnen gemeld worden bij een daartoe in te stellen loket. Ontvangen klachten worden eerst via een interne route behandeld en worden indien aan de orde daarna in behandeling genomen door een externe Klachtencommissie.

De [Klachtenregeling ongewenst gedrag Fontys Hogeschool](#) beschrijft de procedure voor de behandeling van klachten met betrekking tot ongewenst gedrag.

Reikwijdte van Gedragscode en van Klachtenregeling ongewenst gedrag

De code en de klachtenregeling gelden voor:

- medewerkers en studenten (inclusief extraneï en cursisten) van Fontys;
- andere personen werkzaam ten behoeve van Fontys, zoals gastdocenten, stagiaires, tijdelijk personeel;
- personen in dienst van derden zoals uitzendorganisaties, leveranciers, onderhoudsbedrijven, catering, dus iedereen die werkzaamheden verricht op de terreinen of in de gebouwen van Fontys.

Ombudsman Personeel

Een medewerker die rechtstreeks in zijn belang is getroffen door of ten gevolge van een (dreigend) meningsverschil of arbeidsconflict met zijn direct leidinggevende, kan zich wenden tot de [Ombudsman Personeel](#) voor het inwinnen van advies of het indienen van een klacht en hem verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de direct leidinggevende zich jegens de medewerker heeft gedragen. De ombudsman gaat na of een klacht opgelost kan worden door een advies, een verwijzing of een aanbeveling.

Klachtenregeling en externe Klachtencommissie

Bij deze Gedragscode hoort de 'Klachtenregeling ongewenst gedrag'.

Beide documenten samen vervangen de 'Regeling ongewenst gedrag (2010)'.

Vanaf 1 januari 2024 heeft Fontys een loket voor ongewenst gedrag en is Fontys aangesloten bij een externe klachtencommissie.

Evaluatie

De Gedragscode en Klachtenregeling worden na drie jaar geëvalueerd. Indien nodig wordt de dan geldende klachtenregeling aangepast door het college van bestuur met instemming van de centrale medezeggenschapsraad.

Vaststelling

Deze code is vastgesteld door het college van bestuur op 11 juli 2023, waarna de centrale medezeggenschapsraad op 14 september 2023 instemming heeft verleend.

De code treedt in werking op 1 januari 2024

Bijlage: Klachtenregeling ongewenst gedrag Fontys Hogeschool