

## **KLACHTENREGELING**

## **ONGEWENST GEDRAG**

## **GERRIT RIETVELD ACADEMIE**

Seksuele intimidatie, verbale intimidatie en discriminatie,  
agressie en geweld, pesten, e.d.)

---

# Klachtenregeling ongewenst gedrag Gerrit Rietveld Academie

## Inhoudsopgave

### Toelichting

Uitgangspunten .....	3
Reikwijdte van de regeling .....	3
Definities .....	4
Procedure .....	6

### Klachtenregeling ongewenst gedrag

art. 1 Begripsbepaling.....	9
art. 2 Vertrouwelijkheid, geheimhoudingsplicht.....	9
art. 3 Vertrouwenspersoon.....	9
art. 4 Taken van de vertrouwenspersoon.....	10
art. 5 Toestemming klaagster/klager.....	10
art. 6 Registratie en vastlegging vertrouwenspersoon.....	10
art. 7 Werkwijze klachtencommissie.....	10
art. 8 Overzicht maatregelen.....	10
art. 9 Advies aan College van Bestuur of Raad van Toezicht.....	11
art. 10 Beslissing College van Bestuur of Raad van Toezicht.....	11
art. 11 Beroep .....	11

## **Toelichting**

### **Uitgangspunten**

Iedereen op de Gerrit Rietveld Academie (GRA) moet de mogelijkheid hebben om in een prettige sfeer te kunnen studeren en werken. Veiligheid is een van de voorwaarden hiervoor. De GRA wil al die maatregelen treffen die psychosociale studie- en arbeidsbelasting door ongewenst gedrag (pesten, discrimineren, seksueel intimideren, agressie en geweld, e.d.) zo veel mogelijk beperken.

Aangezien de Stichting Gerrit Rietveld Academie zich verbonden heeft aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst HBO, is zij verplicht zich te houden aan het geformuleerde ten aanzien van ongewenste gedragingen, zoals in de CAO is opgenomen (hoofdstuk U: seksuele intimidatie en agressie).

### **Reikwijdte van de regeling**

Ongewenste gedragingen zijn geen op zichzelf staand verschijnsel, maar hangen samen met in onze maatschappij heersende waarden en normen die in de omgangsvormen zichtbaar worden.

Ze hebben onder meer te maken met de in de praktijk nog steeds heersende structurele ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, waarbij de vrouw in het algemeen in een kwetsbaarder positie verkeert dan de man.

Daarnaast kan ongewenst gedrag te maken hebben met het bestaan van een machtsongelijkheid tussen docenten en studenten. In de onderwijssituatie is sprake van een formele macht van de docent over zijn studenten en een persoonlijke relatie die de docent kan hebben met zijn studenten. Binnen dit spanningsveld moet de docent zijn taak uitvoeren. Dit spanningsveld kan groter worden naarmate er in het werk van studenten bijvoorbeeld seksueel getinte elementen aanwezig zijn.

In die gevallen dat er sprake is van ongewenst gedrag voorziet deze klachtenregeling.

De klachtenregeling voorziet ook in die gevallen waarbij een personeelslid of student (mannelijk of vrouwelijk) ten onrechte van ongewenste gedragingen wordt beschuldigd.

De Gerrit Rietveld Academie (GRA) heeft twee vertrouwenspersonen aangesteld. Een voor het personeel en een voor de studenten.

De taken voor de vertrouwenspersonen liggen zowel op het curatieve als het preventieve vlak: enerzijds het individueel ondersteunen van de klaagster/klager, anderzijds het activeren en ondersteunen van beleid, waardoor het verschijnsel ongewenst gedrag kan worden voorkomen.

In het geval er sprake is van een klacht wordt in eerste instantie gepoogd tot een vergelijk te komen. Om de mogelijkheden hiertoe te verkennen zal het College van Bestuur, of de renumeratiecommissie van de Raad van Toezicht indien de klacht betrekking heeft op een lid van het College van Bestuur, de klager en de aangeklaagde horen. Als dit niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de klager zich wenden tot de Landelijke Klachtencommissie voor het HBO.

Signalen richting de bedrijfsarts aangaande mogelijk ongewenst gedrag worden door hem aan de orde gesteld in het reguliere overleg tussen bedrijfsarts, PZ en het management (Sociaal Medisch Team). Medewerkers worden door hem zonodig doorverwezen naar de vertrouwenspersoon.

### **Definities**

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: *iedere vorm van verbaal, non/verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast.* Dit kan opzettelijk of ongewild tot gevolg hebben dat:

- a) een onaangename of vijandelijke werk- of studiesituatie wordt gecreëerd; en/of
- b) een verstoring van arbeids- of studieprestaties optreedt bij degene die het gedrag ondergaat: en/of
- c) degene die het gedrag ondergaat wordt gehinderd of benadeeld in het volledige en gelijke genot van arbeids- of studievoorzieningen, voordelen of mogelijkheden; en/of
- d) het volledige en gelijke genot van arbeids- of studievoorzieningen van voorwaarden afhankelijk wordt gesteld.

Onder pesten wordt verstaan: *alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers/studenten gericht tegen een werknemer/student of een groep van werknemers/studenten die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. (herhaling/geen*

eenmalig gedrag). Dit kan opzettelijk of ongewild tot gevolg hebben dat:

- a) een onaangename, intimiderende of vijandelijke werk- of studiesituatie wordt gecreëerd; en/of
- b) een verstoring van arbeids- of studieprestaties optreedt bij degene die het gedrag ondergaat: en/of
- c) degene die het gedrag ondergaat wordt gehinderd of benadeeld in het volledige en gelijke genot van arbeids- of studievoorzieningen, voordelen of mogelijkheden; en/of
- d) het volledige en gelijke genot van arbeids- of studievoorzieningen van voorwaarden afhankelijk wordt gesteld.

Onder verbale intimidatie en discriminatie wordt verstaan: *Voorvallen waarbij een personeelslid of student door woord of geschrift ernstig wordt lastig gevallen, bedreigd, aangevallen, of beledigend gediscrimineerd, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid of de studie.* Het betreft uitingen die tot doel hebben:

- a) de werk- of studieprestaties van een student of personeelslid aan te tasten; en/of
- b) een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving te creëren, dat tot gevolg kan hebben, dat de werk- of studieprestaties van een personeelslid of student ernstig worden aangetast; en/of
- c) dat duidelijk een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving wordt gecreëerd.

Onder agressie en geweld wordt verstaan: *Voorvallen waarbij een personeelslid of student psychisch of fysiek worden lastig gevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid of studie.* Het betreft uitingen die tot doel hebben:

- a. de werk- of studieprestaties van een student of personeelslid aan te tasten; en/of
- b. een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving te creëren, dat tot gevolg kan hebben, dat de werk- of studieprestaties van een personeelslid of student ernstig worden aangetast; en/of
- c. dat duidelijk een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving wordt gecreëerd; en/of
- d. het volledige en gelijke genot van arbeids- of studievoorzieningen van voorwaarden afhankelijk wordt gesteld.

## **Procedure**

De Gerrit Rietveld Academie is aangesloten bij de Stichting Geschillencommissies Onderwijs. Deze stichting houdt voor de verschillende sectoren, en voor verschillende onderwerpen, commissies in stand. Zo ook voor klachten over gedrag die zich voordoen in het HBO.

### *Klachten die betrekking hebben op een medewerker/student*

- Klachten worden door de klager in eerste instantie schriftelijk ingediend bij het College van Bestuur. Klachten dienen te worden gericht aan het hoofd Personeelszaken, hij draagt zorg voor registratie en doorgeleiding van de klacht. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
- De aangeklaagde wordt direct op de hoogte gesteld van de klacht.
- Het College van Bestuur hoort de klager en aangeklaagde afzonderlijk. De klager en de aangeklaagde kunnen zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of een door hem zelf te kiezen derde. Indien mogelijk zal geprobeerd worden tot een vergelijk te komen. Er kunnen getuigen en andere betrokkenen worden gehoord.. Van de gesprekken wordt een verslag gemaakt; klager en aangeklaagde worden in de gelegenheid gesteld commentaar op het verslag te geven. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat deze fase niet meer dan vier weken tijd vergt.
- Indien dit niet tot een voor de klager bevredigende oplossing leidt kan hij zijn klacht indienen bij de landelijke klachtencommissie. De klager en de aangeklaagde kunnen zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of een door hem zelf te kiezen derde. Conform het reglement van de Landelijke Klachtencommissie HBO (art. 10, lid 4) dient de klager aan te tonen dat de klacht is ingediend bij het College van Bestuur, maar dat dit niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.
- Deze bepaling geldt overigens niet voor klachten over seksuele intimidatie. Dergelijke klachten kunnen schriftelijk worden ingediend bij de klachtencommissie zonder tussenkomst van het CvB. Het adres is: Landelijke Klachtencommissie HBO, t.a.v. de secretaris, postbus 85191, 3508 AD Utrecht
- Binnen 6 weken na afronding van het onderzoek komt de commissie met haar advies aan het College van Bestuur, dat zo spoedig mogelijk zal worden medegedeeld aan klager en aangeklaagde. Deze termijn kan door de voorzitter worden verlengd met ten hoogste vier weken.

- Het College van Bestuur neemt binnen 15 dagen een beslissing op grond van het uitgebrachte advies. De beslissing zal meteen worden medegedeeld aan klager en aangeklaagde. Zij kunnen tegen de beslissing in beroep gaan bij de rechterlijke macht.

*Klachten die betrekking hebben op een lid van het CvB.*

- Klachten die betrekking hebben op een lid van het CvB worden in eerste instantie schriftelijk ingediend bij de RvT, in deze vertegenwoordigd door de *renumeratiecommissie*. Klachten dienen te worden gericht aan het hoofd Personeelszaken, hij draagt zorg voor registratie en doorgeleiding van de klacht. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
- De aangeklaagde wordt direct op de hoogte gesteld van de klacht.
- De renumeratiecommissie hoort de klager en aangeklaagde afzonderlijk. De klager en de aangeklaagde kunnen zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of een door hem zelf te kiezen derde. Indien mogelijk zal geprobeerd worden tot een vergelijk te komen. Er kunnen getuigen en andere betrokkenen worden gehoord door de commissie. Van de gesprekken wordt een verslag gemaakt; klager en aangeklaagde worden in de gelegenheid gesteld commentaar op het verslag te geven. De Raad van Toezicht draagt er zorg voor dat deze fase niet meer dan vier weken tijd vergt.
- Indien dit niet tot een voor de klager bevredigende oplossing leidt kan hij zijn klacht indienen bij de landelijke klachtencommissie. De klager kan zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of een door hem zelf te kiezen derde. Conform het reglement van de Landelijke Klachtencommissie HBO (art. 10, lid 4) dient de klager aan te tonen dat de klacht is ingediend bij de Raad van Toezicht, maar dat dit niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.
- Deze bepaling geldt overigens niet voor klachten over seksuele intimidatie. Dergelijke klachten kunnen schriftelijk worden ingediend bij klachtencommissie zonder tussenkomst van de RvT. Het adres is: Landelijke Klachtencommissie HBO, t.a.v. de secretaris, postbus 85191, 3508 AD Utrecht
- Binnen 6 weken na afronding van het onderzoek dagen komt de commissie met haar advies aan de Raad van Toezicht, dat zo spoedig mogelijk zal worden medegedeeld aan klager en aangeklaagde. Deze termijn kan door de voorzitter worden verlengd met ten hoogste vier weken.

- De Raad van Toezicht neemt binnen 15 dagen een beslissing op grond van het uitgebrachte advies. De beslissing zal meteen worden medegedeeld aan klager en aangeklaagde. Zij kunnen tegen de beslissing in beroep gaan bij de rechterlijke macht.

.



## **Klachtenregeling ongewenst gedrag**

### **art. 1 Begripsbepaling**

In deze regeling worden verstaan onder:

- a. Ongewenst gedrag dat opzettelijk of ongewild tot gevolg heeft dat:
  - een onaangename, intimiderende of vijandelijke werk-/studiesituatie wordt gecreëerd; en/of
  - een verstoring van arbeids-/studieprestaties optreedt bij degene die het gedrag ondergaat; en/of
  - degene die het gedrag ondergaat wordt gehinderd of benadeeld in het volledige en gelijke genot van arbeids-/studievoorzieningen, voordelen of mogelijkheden; en/of
  - het volledige en gelijke genot van arbeids-/studievoorzieningen van voorwaarden afhankelijk wordt gesteld.

Zie hiervoor ook de definities zoals opgenomen in de toelichting bij deze regeling.

- b. College van Bestuur: College van Bestuur Gerrit Rietveld Academie.
- c. Raad van Toezicht: de Raad van Toezicht van de Gerrit Rietveld Academie
- d. Vertrouwenspersoon: een persoon als bedoeld in art. 3 van deze regeling
- e. Klachtencommissie: de Landelijke Klachtencommissie HBO van de Stichting Geschillencommissies Onderwijs
- f. Klacht: een klacht met betrekking tot ongewenste gedrag ingediend bij de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie.
- g. Klager: een personeelslid of student van de GRA dat in de arbeids- of studiesituatie wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag en zich met een klacht tot de vertrouwenspersoon of klachtencommissie wendt.
- h. Aangeklaagde: degene terzake van wiens gedrag een klacht is ingediend bij de klachtencommissie.

### **art. 2 Vertrouwelijkheid, geheimhoudingsplicht.**

Een klacht wordt vertrouwelijk behandeld. Geheimhouding van feiten en stukken is verplicht. Het niet voldoen aan de geheimhoudingsplicht door een personeelslid wordt aangemerkt als plichtsverzuim in de zin van art. E van de CAO.

### **art. 3 Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon is in principe een vrouw..

#### **art. 4 Taken van de vertrouwenspersoon**

Tot de taken van de vertrouwenspersoon behoren:

- a) voorlichting aan het personeel en de studenten over deze regeling ongewenst gedrag
- b) emotionele opvang van de klager bij stappen die deze onderneemt om een einde te maken aan de ongewenste situatie.
- c) begeleiding van de klager bij stappen die deze onderneemt om een einde te maken aan de ongewenste situatie.
- d) signalering van eventuele probleemgebieden binnen de GRA en overleg hierover met de personeelsfunctionaris en/of leden van het college van bestuur.
- e) beleidsadvisering ter voorkoming of bestrijding van ongewenst gedrag

#### **art. 5 Toestemming klagster/klager**

Voor alle stappen die de vertrouwenspersoon bij haar taken als bedoeld in art.4 sub b en c onderneemt, is toestemming van de klager nodig.

#### **art. 6 Registratie en vastlegging vertrouwenspersoon**

- a) Aangemelde zaken worden geregistreerd door de vertrouwenspersoon en de gegevens worden na 5 jaar vernietigd.
- b) Er wordt door haar een anonieme registratie bijgehouden, welke jaarlijks wordt voorgelegd aan het college van bestuur.

#### **art. 7 Werkwijze klachtencommissie**

De werkwijze van de klachtencommissie is weergegeven in het Reglement van de Landelijke Klachtencommissie HBO dat als bijlage aan deze Regeling is toegevoegd.

#### **art. 8 Overzicht maatregelen**

- 1) Indien de klacht gegrond wordt verklaard kan het College van Bestuur, op basis van het advies van de klachtencommissie, overgaan tot het opleggen van de volgende maatregelen:

*Tegen studenten (studentenstatuut, H13 Huisregels en ordebewaking):*

- a. waarschuwing
- b. weigering dan wel intrekking van de inschrijving
- c. gehele dan wel gedeeltelijke ontzegging van de toegang tot het gebouw en terrein van de GRA voor de tijd van ten hoogste een jaar.

*Tegen werknemers (conform B, cao-hbo 2007-2010):*

- a. waarschuwing
- b. schorsing
- c. ontslag

**art. 9 Advies aan College van Bestuur of Raad van Toezicht**

Binnen 6 weken na afronding van het onderzoek dagen komt de commissie met haar advies aan het College van Bestuur of de Raad van Toezicht, het welk zo spoedig mogelijk zal worden medegedeeld aan klager en aangeklaagde. Deze termijn kan door de voorzitter worden verlengd met ten hoogste vier weken.

**art. 10 Beslissing College van Bestuur of Raad van Toezicht**

Het College van Bestuur of de Raad van Toezicht neemt binnen 15 dagen een beslissing op grond van het uitgebrachte advies en deelt haar besluit z.s.m. mede aan de klager, de aangeklaagde en de klachtencommissie.

**art. 11 Beroep**

Zowel klagster/klager als aangeklaagde kunnen tegen de beslissing van het College van Bestuur / Raad van Toezicht in beroep gaan bij de rechterlijke macht.

Vastgesteld door het College van Bestuur  
1 april 2008