



Gedragcode Volksuniversiteit Utrecht

Inleiding:

Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers en cursisten zich respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen.

Wij vinden ongewenst gedrag niet acceptabel en zullen dit niet tolereren.

Wij zullen daarbij handelen volgens en in de geest van deze gedragsregels, de Nederlandse wet en maatschappelijk aanvaarde normen & waarden.

Waar gaat ongewenst gedrag over?

Ongewenst gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers/cursisten kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen.

Ongewenst gedrag gaat wel over het uitgroeien van dit soort incidenten. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht of geloof, misbruikt worden voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil.

Definities:

- Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
- Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.
- Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals geslacht, ras, geloofsovertuiging en leeftijd).
- Bij medewerkers worden alle docenten, inclusief ZZP-ers, medewerkers en koffiehulpen en beheerders bedoeld.

Onze medewerkers en cursisten gedragen zich respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.

Afspraken bij ongewenst gedrag:

- Medewerkers/cursisten die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker/cursist spreken daar in een eerste instantie zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of e.e.a. op een misverstand o.i.d. berust. Indien ja of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Als de medewerker/cursist dit gesprek niet zelf kan of durft te voeren, dan mag hij een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon vragen om bij het gesprek te ondersteunen.
- Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag toeneemt en/of de medewerker/cursist goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de



intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker/cursist contact op met de directie. Indien de directie betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker/cursist contact op met de vertrouwenspersoon.

- In principe wordt ook als tweede stap een gesprek voor hoor en wederhoor gevoerd. Doel van het gesprek is om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen. Dit gesprek wordt geïnitieerd door directie of vertrouwenspersoon.
- Indien deze afspraken onvoldoende gewenst effect hebben, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Als het ongewenste gedrag zodanig van aard is dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de directie aangifte van gedaan worden.
- Via de branchevereniging is het mogelijk om direct melding te doen bij Mores. Deze manier van melden is anoniem en geeft mensen de gelegenheid hun verhaal te doen. Je krijgt hier advies op maat. <https://www.mores.nl/>

Waarschuwingen en sancties:

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen leidinggevende en betrokkene een mondelinge waarschuwing;
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen leidinggevende en betrokkene een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de tweede overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet) en/of aangifte doen.
- Afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding kan de directie gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure. En zal hierover verantwoording afleggen bij het bestuur en de docentenraad.

Klachtenprocedure

- Alle medewerkers/cursisten die van mening zijn dat ze niet correct behandeld zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen volgens de klachtenprocedure een officiële klacht indienen, zie klachtenprocedure op de website.

Gedragcode

- we laten de ander in zijn waarde, ook al zijn we het niet met die persoon eens
- we zeggen het als iemand iets goed doet
- we luisteren goed naar wat collega's/cursisten te zeggen hebben
- we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen
- we praten mét elkaar en niet óver elkaar
- we staan open voor kritiek
- we doen wat we beloven en komen gemaakte afspraken na
- we respecteren de grenzen van elkaar (privacy) en bewaken onze eigen grenzen (assertiviteit)
- we lossen problemen zo snel mogelijk op
- we oordelen niet direct, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies