

Regeling Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Een student en/of medewerker die ongewenst gedrag ervaart kan dit bespreken met een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. Deze regeling beoogt de onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag te borgen en beschrijft hun taken en bevoegdheden.

Begripsbepalingen

Universiteit:	De Vrije Universiteit te Amsterdam;
College van Bestuur:	Het College van Bestuur van de universiteit;
Ongewenst gedrag:	Gedrag waarbij verbaal, non-verbaal, fysiek, digitaal of anderszins de persoonlijke integriteit van een ander wordt aangetast, waaronder pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Daaronder kan het volgende worden verstaan: <i>1. Pesten</i> Pesten is herhaald ongewenst gedrag waartegen iemand zich niet kan verdedigen en komt voor in allerlei vormen. Van kleinerende opmerkingen tot openlijke kritiek en intimidatie, van flauwe grappen tot fysiek geweld en van roddelen tot isolatie en cyberpesten. Veelal is het doel van de pester om de ander opzettelijk te kwetsen en vernederen; <i>2. Seksuele intimidatie</i> 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. (Non) verbale intimidatie kan bijvoorbeeld bestaan uit seksueel getinte opmerkingen, berichten, afbeeldingen of gebaren, maar ook uit staren of het voorstellen van intieme gedragingen. Fysieke intimidatie kan bijvoorbeeld bestaan uit iemand vastpakken of de weg versperren, dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen, maar ook om aanranding en verkrachting. Er is ook sprake van seksuele intimidatie als sprake is van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie, een (goede) beoordeling of een beslissing over werk of studie afhangt van verrichte seksuele diensten; <i>3. Discriminatie</i> Er is sprake van discriminatie als sommige medewerkers of studenten anders worden behandeld dan anderen op grond van hun afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of chronische aandoening, politieke gezindheid, arbeidsrelatie, arbeidscontract, burgerlijke staat, nationaliteit, godsdienst of levensbeschouwing; <i>4. Agressie en geweld</i> Er zijn verschillende vormen van agressie en geweld. Hieronder verstaan we bijvoorbeeld verbale agressie uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan, fysieke agressie (schoppen, duwen, slaan, spugen, bijten, vernielen) en psychische agressie (verbaal of schriftelijk bedreigen, intimideren, chanteren of vernederen, cyberpesten);

Klager:	De persoon: 1. jegens wie vermeend ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden in gebouwen of op terreinen van de universiteit of in de digitale werk- of studieomgeving van de universiteit of in de uitoefening van diens werkzaamheden of onderwijsverplichtingen; 2. die op het moment van het vermeende ongewenst gedrag • een arbeidsovereenkomst had met de universiteit dan wel anderszins werkzaamheden verrichtte aan de universiteit, of • als student of extraneus was ingeschreven of geregistreerd aan de universiteit, of • gastvrijheid genoot, of • onderwijs volgde in een onder toezicht van de universiteit gegeven opleiding of cursus;
Beklaagde:	De persoon: 1. die beschuldigd wordt van vermeend ongewenst gedragen 2. die op het moment van het vermeende ongewenst gedrag • een arbeidsovereenkomst had met de universiteit dan wel anderszins werkzaamheden verrichtte aan de universiteit, of • als student of extraneus was ingeschreven of geregistreerd aan de universiteit, of • gastvrijheid genoot, of • onderwijs volgde in een onder toezicht van de universiteit gegeven opleiding of cursus
Vertrouwenspersoon:	De persoon als genoemd in deze Regeling Vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag;
Klachtencommissie:	De door het College van Bestuur ingestelde commissie zoals beschreven in de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag;

Artikel 1 Benoeming en aanstelling vertrouwenspersonen

1. Het College van Bestuur benoemt op voordracht van de directeur Human Resource Management Arbo & Milieu een vertrouwenspersoon voor een periode van 4 jaar. Herbenoeming is mogelijk.
2. Het College van Bestuur stelt op voordracht van de directeur Human Resource Management Arbo & Milieu een externe vertrouwenspersoon aan. Deze heeft geen arbeidsovereenkomst bij de universiteit.
3. De vertrouwenspersoon dient een opleiding tot vertrouwenspersoon te hebben volbracht en dient regelmatig aan (bij)scholing deel te nemen.
4. De rol van vertrouwenspersoon is onverenigbaar:
 - a. met een functie, waarin sprake is van een beoordelende of controlerende taak, of
 - b. met een (mede) zeggenschapspositie op strategisch of operationeel beleid.

De onverenigbaarheid geldt in het bijzonder voor een functie waarbij verantwoordelijkheid bestaat voor personeelsbeleid, beoordelingen, disciplinaire trajecten, studie-voortgangsbesluiten of andere processen die directe gevolgen hebben voor medewerkers of studenten.

De onverenigbaarheid geldt niet voor de leden van de opleidingscommissies (OLC).

Artikel 2 Bevoegdheden vertrouwenspersonen

1. De vertrouwenspersoon is, met inachtneming van de nodige vertrouwelijkheid en voor zover dit voor de uitvoering van diens taak noodzakelijk is, bevoegd tot het inwinnen van informatie met betrekking tot het vermeende ongewenst gedrag en van de omstandigheden waaronder dit plaatsvond.
2. De vertrouwenspersoon is bevoegd zich te voorzien van advies of assistentie van deskundigen indien dat redelijkerwijs nodig is om een klager of beklaagde bij te staan.
3. In dit kader benaderde personen hebben een geheimhoudingsplicht.

Artikel 3 Rechtsbescherming vertrouwenspersonen

1. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de vertrouwenspersonen hun functie kunnen vervullen zonder benadeling in hun positie met betrekking tot de universiteit.

Artikel 4 Taken vertrouwenspersonen

1. Een vertrouwenspersoon heeft tot taak:
 - a. het fungeren als aanspreekpunt voor personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd of hiervan hebben kennisgenomen;
 - b. het opvangen, begeleiden en adviseren van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd of hiervan hebben kennisgenomen en zo nodig doorverwijzen naar professionele hulpverlenende instanties;
 - c. ondersteunen en adviseren van klager of beklaagde om een einde aan het ongewenst gedrag te maken en het onderzoeken van mogelijke oplossingen en behulpzaam te zijn bij het inschakelen van een deskundige of bemiddelaar bij conflicten die verband houden met ongewenst gedrag.
 - d. op diens verzoek begeleiden van een beklaagde.
2. Een vertrouwenspersoon kan een klager of beklaagde doorverwijzen naar een andere of externe vertrouwenspersoon als bedoeld in deze regeling in artikel 1.
3. Het is een vertrouwenspersoon niet toegestaan tegelijkertijd de klager en de beklaagde te begeleiden. De vertrouwenspersoon dient één van beide door te verwijzen naar een collega-vertrouwenspersoon.
4. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ten behoeve van klager of beklaagde zonder diens instemming.
5. De vertrouwenspersoon is bevoegd de taken ten behoeve van de klager of beklaagde neer te leggen, indien deze zich niet of onvoldoende inspant om bij te dragen aan (het zoeken naar) een oplossing. De vertrouwenspersoon gaat niet over tot het neerleggen van de taken dan nadat klager of beklaagde in de gelegenheid gesteld is hier alsnog aan te voldoen binnen een redelijke termijn. De vertrouwenspersoon zal klager of beklaagde hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte brengen.

Artikel 5 Beleidsadvisering en signalering

1. De vertrouwenspersoon is bevoegd tot het geven van gevraagd en ongevraagd advies of een signaal aan het College van Bestuur aangaande het universitaire beleid betreffende ongewenst gedrag.
2. De vertrouwenspersoon is bevoegd tot het geven van gevraagd en ongevraagd advies of een signaal aan een faculteitsbestuur of dienstdirecteur aangaande de uitvoering van het universitaire beleid betreffende ongewenst gedrag.

Het advies of signaal is niet tot personen herleidbaar.

Artikel 6 Rapportagewerkzaamheden

De vertrouwenspersonen leggen over hun werkzaamheden achteraf, en in algemene bewoordingen, via een jaarlijkse rapportage verantwoording af aan het College van Bestuur ten behoeve van het jaarverslag van de VU. In de rapportage wordt in algemene termen verslag gedaan van de behandelde zaken en de verrichte activiteiten. Daarbij mag de rapportage niet tot personen herleidbaar zijn.

Artikel 7 Verschoningsrecht en geheimhoudingsplicht

De vertrouwenspersoon geniet verschoningsrecht voor informatie die in de functie van vertrouwenspersoon door klagers of beklaagden is toevertrouwd. De vertrouwenspersoon kan zich (intern) beroepen op diens vertrouwelijkheid en geheimhouding en hoeft geen antwoorden te geven op vragen van de werkgever. Er is echter geen sprake van een wettelijk verschoningsrecht (extern, in rechte) zoals dat geldt voor artsen en advocaten. De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht tegenover derden. Klager en beklaagden moeten erop kunnen vertrouwen dat hun verhaal niet aan anderen bekend wordt gemaakt.

Artikel 8 Vertrouwelijkheid doorbreken

Voor de vertrouwenspersoon geldt de regel ‘vertrouwelijkheid tenzij’. De vertrouwenspersoon is bevoegd de geheimhouding te doorbreken:

- om te voldoen aan een wettelijke meld- of aangifteplicht (bijvoorbeeld bij verkrachting, moord of misdrijven tegen de staat) of wanneer politie of justitie bevoegd om informatie verzoeken en de vertrouwenspersoon geen mogelijkheid heeft zich op een verschoningsrecht te beroepen;
- indien de klager of beklaagde hiermee instemt, met inachtneming van de voorwaarden die de klager of beklaagde hierbij stelt;
- als er goede redenen zijn om aan te nemen dat voor de klager of beklaagde of voor derden aanwijsbare en ernstige schade of gevaar dreigt en dat het informeren van een bepaalde functionaris of instantie de enige kansrijke weg is om deze dreiging af te wenden, en instemming van klager – ondanks grote inspanningen hiertoe – niet is verkregen;
- indien de vertrouwenspersoon met andere functionarissen overleg pleegt over een voorgelegde kwestie, mits dit gebeurt op zodanige wijze dat bespreking van de kwestie niet tot de persoon van klager of beklaagde herleidbaar is.

Deze regeling is na instemming van de USR op 6 februari 2025 en OR op 8 mei 2026 vastgesteld door het College van Bestuur van 16 juni 2026.