

Reglement Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen Universiteit van Amsterdam 2021

Preambule

De Universiteit van Amsterdam streeft naar een veilige, gezonde en prettige studie- en werkomgeving. Ongewenste omgangsvormen ondermijnen de sociale veiligheid. Zodra studenten of medewerkers te maken krijgen met gedrag of handelen dat kan worden beschouwd als een ongewenste omgangsvorm, kunnen zij zich richten tot een vertrouwenspersoon.

Grondslag reglement

Het reglement vindt zijn basis in cao NU artikel 1.12 (ongewenst gedrag), de Arbowet artikel 3 lid 1 en 2 (voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting) en de Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam.

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

Faculteiten

De faculteiten van de Universiteit van Amsterdam genoemd in bijlage A van het Universiteitsreglement (2016), met uitzondering van de Faculteit der Geneeskunde.

Centrale eenheden

Eenheden van de Universiteit van Amsterdam anders dan een faculteit, waarvan het hoofd rechtstreeks rapporteert aan de secretaris van de universiteit (gemeenschappelijke dienstverlenende eenheden en de Bestuursstaf).

(Oud-)Medewerker:

Degene die al dan niet met een dienstverband met de UvA en al dan niet in een gezagsrelatie met de UvA werkzaamheden voor de UvA verricht of heeft verricht, incl. stagiaires en gastdocenten/-onderzoekers.

(Oud-)Student:

Degene die is ingeschreven of ingeschreven heeft gestaan bij de UvA voor een studie, opleiding of cursus, contractstudent, extraneus, post-initiële masterstudent en eenieder die op enige andere rechtmatige grond gebruik maakt van de door de UvA geboden onderwijsfaciliteiten.

Melder

De (oud-)medewerker of (oud-)student die meent te maken te hebben (gehad) met ongewenste omgangsvormen bij de UvA en een beroep doet op een vertrouwenspersoon.

Ongewenste omgangsvormen ¹

Gedragingen die voor betrokkene belastend zijn, omdat zij de lichamelijke of geestelijke integriteit bedreigen of beschadigen. Het kan daarbij onder meer gaan om fysieke of verbale agressie / intimidatie, seksuele intimidatie / ongewenste intimiteiten, discriminatie en uitsluiting, pesten.

¹ Zoals opgenomen in de Memorie van Toelichting Arbowet: Kamerstukken 2, 2005/2006, 30552., 3, pag. 25 en 26 en Memorie van Toelichting Arbowet: Kamerstukken 2, 2008/2009, 31811, 3, pag. 1 en 2. Toekomstige aanpassingen in definities van de Arbowet worden geacht in dit reglement te zijn opgenomen. Zie ook de Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam.

Persoon

(Oud-)medewerker of (oud-)student

Seksuele intimidatie / Ongewenste intimiteiten

Enige 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, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Agressie en geweld / Intimidatie

Voorval waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie (zowel verbaal als fysiek).

Pesten

Elke vorm van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen een persoon of groep personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk kenmerk van pesten is de herhaling van die gedraging in de tijd.

Discriminatie

Direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;

Direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van:

- godsdienst;
- levensovertuiging;
- politieke gezindheid;
- ras;
- geslacht;
- nationaliteit;
- seksuele gerichtheid / geaardheid;
- burgerlijke staat;
- leeftijd;
- handicap of chronische ziekte;
- arbeidsduur (fulltime/parttime) of arbeidscontract (onbepaald of tijdelijk).

Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een persoon met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid, met een handicap of chronische ziekte, met een fulltime of parttime dienstverband, of een onbepaald of tijdelijk arbeidscontract in vergelijking met anderen bijzonder treft.²

Onder onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt ook verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

² Ook gedrag dat met bovenstaande discriminatiegronden verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en waarmee een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (intimidatie), wordt bij de UvA niet geaccepteerd. Bij de UvA gelden de uitzonderingen die de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en andere gelijke behandelingswetgeving noemt waarbij wel onderscheid gemaakt mag worden (bijvoorbeeld bij bepaalde vormen van positieve discriminatie, of als het onderscheid objectief te rechtvaardigen is door een legitiem doel).

Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen

Artikel 1 Werving, selectie en benoeming

1. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt door de decaan van een faculteit dan wel de secretaris van de universiteit benoemd voor een periode van drie jaar voor ten minste 60 uur per jaar. Indien nodig kan de decaan dan wel de secretaris van de universiteit besluiten meer uren toe te kennen. Herbenoeming voor drie jaar is in beginsel mogelijk. Bij iedere faculteit wordt ernaar gestreefd tenminste twee vertrouwenspersonen te benoemen; meer is mogelijk, indien de faculteit dit wenselijk acht. Bij de centrale eenheden wordt ernaar gestreefd in totaal tenminste vier vertrouwenspersonen te benoemen; meer is mogelijk, indien de centrale eenheden dat wenselijk achten.
2. Werving van de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen vindt plaats met een open wervingsprocedure. In de selectiecommissie neemt in ieder geval de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen van de UvA plaats en de decaan respectievelijk de secretaris van de universiteit c.q. een door de decaan dan wel de secretaris van de universiteit gemandateerde.
3. Bij de selectie is het streven om de totale groep vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van de UvA zo veel mogelijk gevarieerd samen te stellen.
4. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ontvangt een benoemingsbrief van de decaan dan wel de secretaris van de universiteit waarin de ingangsdatum en benoemingsduur zijn opgenomen en waarin verwezen wordt naar het voorliggende document voor de taken, positie en rolverduidelijking, verplichtingen, rechten en beschikbare middelen en de eventuele ontheffing, eindiging of opzegging.

Artikel 2 Positionering en rolverduidelijking

1. In de rol van Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen opereren medewerkers onafhankelijk van het lijnmanagement en zijn zij geen inhoudelijke verantwoording verschuldigd aan de decaan van de eigen faculteit respectievelijk de secretaris van de universiteit. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen staan de melder bij en doen niet aan waarheidsvinding. Daarmee is hun rol uitdrukkelijk en bewust ‘partijdig’. Deze partijdigheid houdt in dat een Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen:
 - niet bemiddelt tussen de melder en de persoon waarop de melding betrekking heeft;
 - geen ‘hoor en wederhoor’ zal toepassen;
 - niet corrigerend zal optreden;
 - geen onafhankelijk advies zal verstrekken aan de lijn, het management, P&O of anderen over individuele casuïstiek.
2. De rol van de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt uitgeoefend door een medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is aan de UvA, dan wel door een oud-medewerker die door de decaan dan wel de secretaris van de universiteit na uitdiensttreding (her-)benoemd wordt.

3. Het werk als Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt gezien als één van de activiteiten binnen de in de arbeidsovereenkomst opgenomen functie aan de UvA, voor zover het een medewerker van de UvA betreft. De taakbelasting die de rol van Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (inclusief opleiding, intervisie, bijscholing, profilering en overleg) met zich meebrengt, zal gemiddeld genomen 60 uur per jaar bedragen.
4. De rol van Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen mag niet conflicteren met de functie uit de arbeidsovereenkomst, nevenfuncties of deelname aan UvA-commissies/-colleges.
5. Indien een oud-medewerker door de decaan dan wel de secretaris van de universiteit benoemd wordt als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, wordt een passende vergoeding afgesproken.
6. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van wie de hoofdfunctie een gezagsverhouding met medewerkers impliceert, kunnen geen vertrouwenspersoon zijn voor melders die onder hun gezag vallen of voor melders van wie de melding betrekking heeft op medewerkers die onder hun gezag vallen.
7. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen kan niet gelijktijdig optreden als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen voor zowel de melder als voor degene over wie de melding gaat.
8. Indien een vertrouwenspersoon van mening is niet geschikt te zijn om de melder te helpen kan hij/zij deze doorverwijzen naar een andere vertrouwenspersoon.
9. Als een melder zich niet wil of kan wenden tot een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen van de eigen faculteit / centrale eenheid, kan deze bij een van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen van een andere faculteit / centrale eenheid terecht.

Artikel 3 Taken

De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen:

1. verzorgt de eerste opvang van (oud-)medewerkers en (oud-)studenten die last ervaren van ongewenste omgangsvormen en rechtstreeks een beroep doen op de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon bevestigt de ontvangst van de melding binnen twee werkdagen en streeft ernaar de melder zo snel mogelijk te helpen;
2. informeert de melder over informele en formele stappen die deze kan nemen om de situatie te verbeteren en bespreekt de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden;
3. verwijst zo nodig door naar andere (interne of externe) deskundigen op het terrein van ongewenste omgangsvormen;
4. ondersteunt en begeleidt de melder op verzoek van de desbetreffende (oud-)medewerker of (oud-)student bij de te nemen stappen (bijvoorbeeld als deze de ongewenste omgangsvormen aan de orde wil stellen bij de leidinggevende, de docent of via een procedure bij de klachtencommissie, of als de medewerker of student in de zaak wil laten bemiddelen);
5. onderhoudt na afloop van het traject nog enige tijd contact met de melder om na te gaan of de situatie verbeterd is en of de melder nog hulp nodig heeft;

6. signaleert op verzoek van een melder ongewenste omgangsvormen aan het bestuur van de eenheid, de leidinggevende, P&O, de onderwijs- of opleidingsdirecteur. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen kan de casus met toestemming van de melder ook bespreken met de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen om eventuele patronen in kaart te brengen;
7. verduidelijkt de rol ‘Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen’ onder medewerkers en studenten;
8. houdt aard en omvang bij van de meldingen (inclusief klachten) gedifferentieerd naar meldingen van (oud-)medewerkers en meldingen van (oud-)studenten en naar organisatieonderdeel (de betreffende faculteit / centrale eenheid);
9. brengt jaarlijks een geanonimiseerd overzicht uit over de aard en omvang (en indien mogelijk en voor zover de geheimhoudingsplicht dit toelaat) trends van de meldingen aan de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, die dit verwerkt in het Jaarverslag vertrouwenspersonen UvA;
10. signaleert knelpunten in beleid, praktijk en organisatie-inrichting op het gebied van sociale veiligheid aan de eigen decaan / directeur van de dienst of aan de secretaris van de universiteit, en tevens aan de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Indien de eenheid meerdere vertrouwenspersonen heeft, vindt deze signalering in gezamenlijkheid plaats.

Artikel 4 Geheimhoudingsplicht

1. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen heeft een geheimhoudingsplicht over hetgeen door een melder ter kennis wordt gebracht. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na het (be)ëindigen van de activiteiten als Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen.
2. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen onderneemt geen actie zonder toestemming van de melder.
3. De geheimhoudingsplicht geldt niet indien wettelijke bepalingen een aangifte- of meldplicht voorschrijven.
4. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen onderschrijft de ‘Gedragscode voor vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen’, opgenomen in bijlage 1.
5. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen handelt overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Artikel 5 Rechtsbescherming

1. De decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit draagt er zorg voor dat vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hun rol kunnen uitoefenen zonder benadeling van hun positie als medewerker van de universiteit.
2. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen heeft een intern verschoningsrecht en hoeft geen getuigenis/verklaring af te leggen over een persoon of zaak.

Artikel 6 Meldingen en verwijzing naar andere instantie

1. Het is mogelijk dat de vertrouwenspersoon tot de conclusie komt dat de melding niet binnen de rol van de vertrouwenspersoon of binnen het reglement vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen past.

2. Indien de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen van mening is dat een andere instantie binnen de universiteit meer van toepassing is voor ondersteuning van de melder of de behandeling van de melding, dan wordt de melder gewezen op de desbetreffende instantie.

Artikel 7 Faciliteiten

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 1 verschaft de decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen de tijd die redelijkerwijs nodig is, in ieder geval ten minste 60 uur per jaar, voor een goede uitoefening van de rol van Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en ziet erop toe dat de vertrouwenspersoon zijn of haar rol kan vervullen.
2. De decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit bewerkstelligt dat de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen de benodigde scholing en intervisie kan bijwonen.
3. Een Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ontvangt jaarlijks een vergoeding voor het vervullen van de rol.³ Voorwaarde is dat de vertrouwenspersoon aan de verplichte (bij)scholing en/of intervisies voor vertrouwenspersonen heeft deelgenomen.
4. De decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit zorgt ervoor dat de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen bekend en zichtbaar is binnen de organisatie.

Artikel 8 Ontheffing, opzegging, einde van rechtswege

1. De decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit is bevoegd een benoeming tot Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen in te trekken, indien redelijkerwijs niet meer logisch of wenselijk is dat de benoeming voortduurt. In dat geval zal de decaan van de faculteit dan wel de secretaris van de universiteit de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen daarvan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer:
 - a. is vastgesteld dat de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen aantoonbaar in ernstige mate verzuimd heeft de taken naar behoren uit te voeren of de bij de rol behorende bevoegdheden in ernstige mate heeft overschreden. Vaststelling hiervan geschiedt door een onafhankelijke commissie die ad hoc wordt samengesteld door de decaan dan wel de secretaris van de universiteit. De commissie betracht geheimhouding over de inhoud van de casuïstiek die haar ter kennis komt;
 - b. er een belangenverstrengeling met een hoofd- of nevenfunctie van de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ontstaat;
 - c. de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen niet voldoet aan de vereiste deelname aan tenminste twee (bijscholings- / intervisie-)bijeenkomsten per jaar.
2. Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen kunnen te allen tijde besluiten hun taak neer te leggen. Zij brengen daarvan de decaan dan wel de secretaris van de universiteit en de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen op de hoogte.

³ Overeenkomstig met de vergoedingsregeling voor BHV'ers

3. De benoeming tot Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen eindigt van rechtswege bij het aflopen van de benoemingstermijn en/of bij uitdiensttreding bij de UvA. Wel is het mogelijk dat de decaan dan wel de secretaris van de universiteit een oud-medewerker benoemt tot Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (met eventueel uitsluitend een af te spreken vrijwilligersvergoeding binnen de daarvoor geldende fiscale grenzen).

Artikel 9 Klachten

1. Een melder kan desgewenst een melding over een Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen indienen bij de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Afhankelijk van de aard van de melding kan de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen een bemiddelende rol vervullen tussen deze melder en de desbetreffende vertrouwenspersoon en/of de melding zelfstandig afhandelen. Bij een klacht over een Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen kan de melder terecht bij de klachtencommissie.
2. Indien de melding dermate ernstig is dat de coördinerend vertrouwenspersoon van oordeel is dat de benoeming van de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen heroverwogen zou moeten worden, is de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen bevoegd dit - na de melder en de vertrouwenspersoon over het voornemen hiertoe te hebben geïnformeerd - ter kennis te brengen van de decaan dan wel de secretaris van de universiteit.
3. De behandeling van een melding over een vertrouwenspersoon valt onder de geheimhoudingsplicht van artikel 5 van dit reglement.

Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

De UvA benoemt een Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen met een aantal extra taken. Artikelen 10 tot en met 14 zijn naast voorgaande artikelen van toepassing op deze coördinerend vertrouwenspersoon.

Artikel 10 Werving, selectie en benoeming Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. Selectie van de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geschiedt door middel van een open wervingsprocedure. De selectiecommissie bestaat in ieder geval uit de secretaris van de universiteit, een decaan en een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen van de UvA. De centrale medezeggenschapsraden worden gehoord.
2. De Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt door het College van Bestuur benoemd voor een omvang van 0.8 fte.

Artikel 11 Positionering en rolverduidelijking

1. De functie van Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is onverenigbaar met elke andere functie binnen en met enige andere werkzaamheid ten dienste van de Universiteit van Amsterdam.

2. De Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is bij de vervulling van diens taak niet ondergeschikt aan enig orgaan.
3. De Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen kan door het College van Bestuur uit zijn functie worden ontheven op eigen verzoek, of indien deze door eigen handelen of het nalaten daarvan ernstige schade toebrengt aan het in de coördinerend vertrouwenspersoon te stellen vertrouwen.
4. Het College van Bestuur, de secretaris van de universiteit en de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen hebben jaarlijks een gesprek waarin de werkzaamheden van de coördinerend vertrouwenspersoon worden besproken en geëvalueerd.

Artikel 12 Taken

De Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is tevens vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en is daarmee gebonden aan dit reglement. Daarnaast heeft de coördinerend vertrouwenspersoon een aantal extra taken. De Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen:

1. is sparringpartner voor de andere vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen;
2. heeft regulier overleg met de ombudsfunctionaris met als doel het signaleren van patronen en belangrijke ontwikkelingen en trends op het gebied van sociale veiligheid en daar indien nodig passende actie op ondernemen. De coördinerend vertrouwenspersoon geeft hierover een terugkoppeling aan de andere vertrouwenspersonen;
3. neemt tenminste twee keer per jaar deel aan een overleg sociale veiligheid met andere relevante actoren (o.a. ombudsfunctionaris, adviseur integrale veiligheid, HRM, JZ) met als doel ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid met implicaties voor beleid te bespreken;
4. ziet toe op de onafhankelijke positionering van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen in de faculteiten/centrale eenheden en ziet erop toe dat de vertrouwenspersonen voldoende gefaciliteerd worden om hun rol te vervullen;
5. bewaakt de kwaliteit van de vertrouwenspersonen (via werving en selectie, scholing en intervisie) en ziet erop toe dat de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen voldoen aan de vereisten uit dit reglement;
6. monitort de taakbelasting per vertrouwenspersoon, ziet erop toe dat de taakbelasting per vertrouwenspersoon niet te groot wordt en doet zo nodig voorstellen tot uitbreiding aan de desbetreffende decaan c.q. de secretaris van de universiteit;
7. neemt een melding over een vertrouwenspersoon in behandeling;
8. brengt jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag uit over de aard en omvang (inclusief eventuele trends) van de meldingen aan het College van Bestuur, de centrale ondernemingsraad en de centrale studentenraad, de decanen, de secretaris van de universiteit, de dienstdirecteuren, HRM, de ombudsfunctionaris, de arbodienst en de klachtencommissie. Het jaarverslag wordt tevens gepubliceerd op de UvA website. In het jaarverslag informeert dan wel adviseert de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ook over eventuele knelpunten rond ongewenste omgangsvormen in de organisatie;
9. coördineert de activiteiten van het interne netwerk van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen, bewaakt vervanging bij vakanties / ziekte, agendeert herbenoeming en verzorgt de introductie van nieuwe vertrouwenspersonen;

10. organiseert voorlichting, houdt het overzicht vertrouwenspersonen op de UvA-website bij en verzorgt de berichtgeving in de UvA nieuwsflits;
11. vertegenwoordigt de UvA in het Netwerk Universitaire Vertrouwenspersonen (NUVP).

Artikel 13 Faciliteiten

De secretaris van de universiteit verschaft de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen de faciliteiten die voor een goede uitoefening van de rol noodzakelijk zijn.

Artikel 14 Vaststelling reglement

Dit reglement Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen aan de Universiteit van Amsterdam is vastgesteld door het College van Bestuur op 12 oktober 2021 en treedt in werking vanaf 1 november 2021 onder intrekking van het Reglement Vertrouwenspersoon aan de Universiteit van Amsterdam vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 23 februari 2012 (besluitnummer 2012cb0051).

BIJLAGE 1 : Gedragscode voor vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 'Omgaan met de geheimhoudingsplicht'⁴

1. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen gaat een vertrouwensrelatie aan met de melder of andere personen die een beroep op de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen doen of tot wie de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen zich richt. Daarom belooft de vertrouwenspersoon alle betrokkenen vertrouwelijkheid van hetgeen de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van de rol als vertrouwenspersoon ter kennis komt.
2. Het doorbreken van de toegezegde geheimhouding is alleen mogelijk als de melder hiervoor schriftelijk toestemming geeft, of wanneer zeer dringende redenen aanwezig zijn zoals omschreven bij punt 3 van deze bijlage.
3. Uitsluitend als de situatie dit vereist kan het noodzakelijk of wenselijk zijn de vertrouwelijkheid te schenden zonder de (schriftelijke) toestemming van de melder en/of betrokken personen. Ontheffing van de verplichting tot geheimhouding kan uitsluitend als aan alle hieronder genoemde voorwaarden is voldaan:
 - alles is in het werk gesteld om de toestemming van de melder en/of betrokken personen te verkrijgen;
 - de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen verkeert in gewetensnood door het handhaven van de geheimhouding;
 - het is vrijwel zeker dat het niet-doorbreken van de geheimhouding voor melder en/of betrokkenen of voor derden aanwijsbare en ernstige schade en/of gevaar zal opleveren;
 - de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is er vrijwel zeker van dat de doorbreking van de geheimhouding die schade aan melder en/of betrokkenen of anderen in belangrijke mate zal voorkomen of beperken.
4. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, zal de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen de redenen om de vertrouwelijkheid te doorbreken eerst met de coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen bespreken. Als de coördinerend vertrouwenspersoon dit noodzakelijk acht licht deze de secretaris van de universiteit in. Indien het acuut noodzakelijk is om de vertrouwelijkheid te doorbreken, wordt de secretaris van de universiteit achteraf geïnformeerd. De vertrouwenspersoon brengt de melder op de hoogte van het voornemen de geheimhouding te doorbreken alvorens dit daadwerkelijk te doen, tenzij dit onmogelijk is door genoemde situatie en/of acuut handelen noodzakelijk is.
5. Indien het doorbreken van de geheimhouding dit noodzakelijk maakt, verwijst de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen betrokkenen op hun verzoek onverwijld naar een andere vertrouwenspersoon omgangsvormen of instantie.

⁴ Op basis van: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019). Leidraad voor het positioneren en functioneren van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen op het werk.

BIJLAGE 2 : Functievereisten vertrouwenspersonen omgangsvormen en coördinerend vertrouwenspersoon omgangsvormen

Functievereisten Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Het volgende profiel is van toepassing op de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen:

- heeft een door de UvA erkende opleiding tot Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen afgerond, of is bereid deze te volgen, en heeft daarmee inzicht verworven in psychologische, juridische en organisatiekundige aspecten van de rol;
- heeft voldoende kennis van de Nederlandse en Engelse taal;
- neemt jaarlijks deel aan tenminste twee (bijscholings-/interview-)bijeenkomsten voor vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen;
- heeft kennis van de interne organisatiestructuur, -cultuur en de binnen de organisatie voor de functie relevante regelingen.

Daarnaast beschikt de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen over:

- empathisch vermogen;
- communicatieve vaardigheden (vooral actief luisteren);
- gevoel voor organisatorische verhoudingen/belangen;
- analytische vaardigheden (o.a. handelingsalternatieven en uitkomsten daarvan kunnen overzien);
- vermogen tot reflectie (op zichzelf en op anderen);
- integriteit (o.a. blijkend uit het kunnen omgaan met de geheimhoudingsplicht);
- het vermogen om professionele afstand te bewaren tot de melder en diens probleem.

Functievereisten Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Het volgende profiel is van toepassing op de Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen:

- heeft ervaring opgedaan als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen binnen of buiten de UvA (bij voorkeur minimaal twee jaar en binnen een universitaire context);
- is LVV-gecertificeerd vertrouwenspersoon en opgenomen in het register van vertrouwenspersonen;
- houdt relevante ontwikkelingen in het vakgebied bij. Leest relevante literatuur en neemt deel aan belangrijke bijscholingen/symposia/congressen (minimaal drie per jaar; naast de interne interviews/bijscholingen);
- is in staat te adviseren over en bij te dragen aan de actualisering en het in stand houden van het beleid op het gebied van gewenste omgangsvormen, gelijke behandeling, de arbeids- en/of studieomstandigheden.

Toelichting Reglement Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen Universiteit van Amsterdam 2021

Het reglement vertrouwenspersonen aan de Universiteit van Amsterdam is aangepast op basis van veranderingen in wet- en regelgeving, de richtlijnen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) en de huidige praktijk aan de UvA. In het reglement is een groot aantal tekstuele aanpassingen doorgevoerd en zijn bepaalde punten geëxpliciteerd. In deze toelichting wordt nader ingegaan op de meer ingrijpende wijzigingen.

Functietitel

Een algemene wijziging betreft het aanpassen van de functietitel in lijn met de door de LVV gehanteerde terminologie. Dit betekent dat we spreken over vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen in plaats van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Een inhoudelijk argument voor deze aanpassing is dat de vertrouwenspersonen over specifieke gedragingen gaan en medewerkers en studenten niet voor alle ongewenste gedragingen bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen. Denk bijvoorbeeld aan meldingen over (wetenschappelijke) integriteit. De vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit en de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie zijn bijvoorbeeld niet gebonden aan dit reglement.

Definities ongewenst gedrag

De definitie van ongewenst gedrag is aangepast in lijn met de wettelijke definitie zoals deze gehanteerd worden in de toelichting van de Arboret en de Gedragscode Universiteit van Amsterdam. Melders kunnen bij de Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen terecht voor ongewenst gedrag in de categorieën: seksuele intimidatie, agressie & geweld, pesten en discriminatie. Om veel voorkomende misverstanden te voorkomen is geëxpliciteerd dat intimidatie in de categorie agressie & geweld valt en ongewenste intimiteiten een vorm van seksuele intimidatie zijn. Ongewenst gedrag kan ook plaatsvinden in het kader van loopbaanontwikkeling en betrekking hebben op zogenoemde loopbaanobstructie.

Artikel 1 Werving, selectie en benoeming

In het oude reglement was geen gemiddeld aantal uur voor het uitvoeren van de taken van de vertrouwenspersoon opgenomen. De UvA kent ongeveer 20 vertrouwenspersonen die deze functie binnen hun reguliere functie uitoefenen. Het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen is niet gelijk verdeeld over de groep. Dit betekent dat een aantal vertrouwenspersonen (vrijwel) geen meldingen krijgen terwijl anderen meerdere meldingen ontvangen. Op voorhand kan bovendien niet ingeschat worden wanneer meldingen binnen zullen komen. Als uitgangspunt hanteren we op dit moment een richtlijn van 30 uur op jaarbasis. Door de toegenomen aandacht voor sociale veiligheid zien we een toename van het aantal meldingen.

In het nieuwe reglement is daarom gekozen om ten minste een urenbesteding van 60 uur op jaarbasis op te nemen. Hierin is ook de tijd opgenomen die noodzakelijk is voor het volgen van scholing en intervisie, die een meer verplichtend karakter hebben gekregen.

Artikel 2 Positionering en rolverduidelijking

De onafhankelijke positie ten opzichte van het lijnmanagement is geëxpliciteerd in het nieuwe reglement. Om verkeerde verwachtingen te voorkomen wordt daarbij tevens de betekenis van de partijdigheid die inherent is aan de rol van vertrouwenspersoon omschreven.

Artikel 3 Taken

De takenlijst is geëxpliciteerd en uitgebreid in lijn met de richtlijnen van de LVV en de praktijk aan de UvA. De vertrouwenspersoon kan een klager bijstaan c.q. als gemachtigde optreden bij een procedure bij de Klachtencommissie (zie artikel 5 van de Klachtenregeling).

In het nieuwe reglement wordt specifiek omschreven welke rol de vertrouwenspersoon kan vervullen in het signaleren van ongewenste omgangsvormen naar het lijnmanagement. Dit betekent het op verzoek van de melder signaleren van ongewenste omgangsvormen en het op eigen initiatief signaleren van knelpunten in beleid en praktijk op het gebied van sociale veiligheid

Artikel 4 Geheimhoudingsplicht

Wat betreft de geheimhoudingsplicht is geëxpliciteerd dat de vertrouwenspersoon geen actie kan ondernemen in een individuele casus zonder toestemming van de melder. Ook is opgenomen dat de vertrouwenspersoon bij het handelen gebonden is aan de Algemene verordening gegevensbescherming.

Artikel 7 Faciliteiten

De taken van de vertrouwenspersoon worden binnen de reguliere functie uitgevoerd. Dit betekent dat betaling op basis van de reguliere functie geschiedt. Als blijk van erkenning en om recht te doen aan het feit dat de vertrouwenspersonen deze taken op vrijwillige basis uitvoeren is een vergoeding naar voorbeeld van de vergoeding voor de BHV'ers opgenomen. Daarbij wordt de voorwaarde gesteld dat de vertrouwenspersoon tenminste 1x aan de jaarlijkse intervisie- of scholingsbijeenkomsten heeft deelgenomen. Vanzelfsprekend kan de vertrouwenspersoon ook externe intervisie volgen om aan deze verplichting te voldoen.

Artikel 8 Ontheffing, opzegging, einde van rechtswege

In het oude reglement was vrijwel niets opgenomen over het ontheffen, opzeggen of eindigen van rechtswege van de rol van vertrouwenspersoon. Daarin is nu voorzien.

Artikel 9 Klachten

In het oude reglement was geen voorziening opgenomen over het indienen van een klacht over de vertrouwenspersoon. Een aandachtspunt hierbij is dat het in een discussie over klachten doorgaans niet gaat om een klacht over de vertrouwenspersoon, maar om een klacht over de wijze waarop de melding wordt afgehandeld door de organisatie. De vertrouwenspersoon heeft daar gezien de taken en verantwoordelijkheden die bij deze rol horen natuurlijk geen invloed op.

Artikel 10 tot en met 14 Coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Alle artikelen aangaande de coördinerend vertrouwenspersoon zijn nieuw. Het voorstel is om een coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen te benoemen om toe te zien op de professionalisering en kwaliteitsbewaking van de vertrouwenspersonen. Een deel van de vertrouwenspersonen heeft bovendien aangegeven behoefte te hebben aan een ervaren vertrouwenspersoon met kennis van de UvA die als sparringpartner kan functioneren bij de meer ingewikkelde casuïstiek.

De UvA heeft ervoor gekozen om relatief veel vertrouwenspersonen te benoemen die de rol van vertrouwenspersoon naast hun reguliere functie en binnen hun functie-omvang uitoefenen. Dit heeft een aantal voordelen zoals laagdrempelige toegang en kennis van de eenheid. Dit is bovendien in lijn met de decentrale organisatie van de UvA. De vertrouwenspersoon kan als het ware als een ‘thermometer’ voor het bestuur van de eenheid fungeren op het gebied van sociale veiligheid. Deze inrichting heeft ook een aantal nadelen/risico’s zoals het niet uit de verf komen van de signalerende rol van de vertrouwenspersoon (meldingen zijn verspreid over ongeveer 20 vertrouwenspersonen), de verbinding met andere actoren op het gebied van sociale veiligheid en het feit dat niet alle vertrouwenspersonen voldoende vlieguren maken om goed toegerust te zijn om de meer ingewikkelde casuïstiek te behandelen. De toegenomen aandacht voor sociale veiligheid vraagt bovendien om meer aandacht vanuit het vakgebied op de scholing en de werving & selectie van vertrouwenspersonen.

De argumentatie achter het benoemen van een coördinerend vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is om deze knelpunten op te lossen en daarbij de voordelen van de huidige inrichting te behouden.