



# **Reglement ongewenst gedrag Hogeschool Viaa**

Geactualiseerd n.a.v. bezoek inspectie SZW februari 2021

Vastgesteld door het college van bestuur 2006, gewijzigd 11 januari 2016, gewijzigd 17 mei 2021  
Positief advies beleidsoverleg 15 april 2015  
Instemming medezeggenschapsraad 5 oktober 2015 / 30 april 2021

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Preventief beleid .....	4
3. Regeling vertrouwenspersoon .....	4
3.1 Begripsbepalingen .....	4
3.2 Vertrouwenspersoon .....	5
3.2.1 Benoeming .....	5
3.2.2 Taken .....	5
3.2.3 Toestemming .....	6
3.2.4 Faciliteiten .....	6
3.2.5 Bevoegdheden .....	6
3.2.6 Registratie van klachten .....	6
3.2.7 Verslaglegging en verantwoording .....	6
3.2.8 Geheimhouding .....	6
4. Klachtencommissie en Klachtenprocedure .....	6
4.1 Klachtencommissie .....	6
4.2 Klachtenprocedure .....	7
5. Maatregelen .....	7
5.1 Bevoegdheid ten aanzien van studenten .....	7
5.2 Bevoegdheid ten aanzien van personeelsleden .....	7
6. Slotbepaling .....	7

# 1. Inleiding

Het college van bestuur van Hogeschool Viaa heeft zich, na instemming van de medezeggenschapsraad, aangesloten bij de klachtencommissie voor het katholiek en christelijk onderwijs (Verus). Zie <http://www.gcbo.nl>

## **Norm**

De normen voor de onderlinge omgang ontleent Hogeschool Viaa aan de Bijbel.

De positieve opdracht van het zevende gebod uit de Bijbel is begrepen in het tweede gedeelte van het Grote Gebod, dat Christus ons geeft in Mattheus 27:37-40: 'U zult uw naaste liefhebben als uzelf.' De opdracht van het zesde gebod is dat wij jegens onze naaste geduldig, vredelievend, zachtmoedig, barmhartig en vriendelijk moeten zijn.

Hieruit volgt eveneens dat discriminatie in allerlei vorm, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten op deze hogeschool dienen te worden voorkomen en tegengegaan.

Alleen al op grond van deze Bijbelse gegevens is de hogeschool verplicht discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten te voorkomen en tegen te gaan en moeten medewerkers en studenten zich van discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten onthouden.

Daarnaast geldt deze verplichting op grond van bepalingen in de wetten Gelijke behandeling<sup>1</sup>, de Arbo-wet, de cao-hbo, de Branchecode goed bestuur hogescholen en het Studentenstatuut – Algemeen deel van Hogeschool Viaa.

## **Omschrijving discriminatie**

Onder *discriminerend gedrag* wordt verstaan: elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid, als bedoeld in artikel 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of tot gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven wordt tenietgedaan of aangetast. Discriminatie kan zowel bedoeld als onbedoeld zijn.

## **Omschrijving (seksuele) intimidatie**

Onder *(seksuele) intimidatie* wordt verstaan: ongewenste (seksueel getinte) aandacht die tot uiting komt in verbaal, fysiek en non-verbaal gedrag. Dit gedrag wordt door degene die het ondergaat, ongeacht sekse en/of seksuele voorkeur, ervaren als ongewenst, of wordt indien het een minderjarige student betreft, door de ouders, voogden of verzorgers van de student als ongewenst aangemerkt. (Seksueel) intimiderend gedrag kan zowel opzettelijk als onopzettelijk zijn.

## **Omschrijving agressie, geweld en pesten**

Onder *agressie, geweld en pesten* worden verstaan: gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen waarbij bedoeld of onbedoeld sprake is van geestelijke of lichamelijke mishandeling van een persoon of groep personen die deel uitmaakt van de gemeenschap van de instelling.

Uit deze omschrijvingen wordt duidelijk dat het gaat om gedrag dat door een betrokkene wordt ervaren als ongewenst, en tevens op de een of andere wijze nadelige gevolgen heeft voor de positie of het functioneren van betrokkene dan wel een voor hem/haar vijandig werkklimaat tot gevolg heeft.

---

<sup>1</sup> Bedoeld worden: Algemene wet gelijke behandeling; wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen; wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid; wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

## 2. Preventief beleid

De preventie van discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten streeft de hogeschool na door:

- het blijvend appèl aan alle betrokkenen om in de onderlinge omgang gestalte geven aan de gereformeerde identiteit van de hogeschool;
- het vaststellen van een gedragscode voor supervisie en begeleiding;
- de bekendmaking van deze regeling en de bijbehorende klachtenregelingen, voor elke student en elke medewerker ter beschikking gesteld o.a. via de website.
- het waar nodig actualiseren van deze regeling en de klachtenregelingen, mede op grond van aanbevelingen van vertrouwenspersonen en/of de klachtencommissie;
- het jaarlijks rapporteren in het Arbo-jaarsverslag over de stand van zaken inzake discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten;
- het opnemen van het thema bestrijding van discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten in (onderdelen van) het curriculum, zowel met het oog op de relatie tot leerlingen en cliënten in de beroepen waarvoor de hogeschool opleidt, als met het oog op het van studenten en medewerkers verwachte gedrag op de hogeschool, waarin begrepen dat uitlokking van discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten moeten worden vermeden;
- het treffen van zodanige bouwkundige voorzieningen dat begeleidings- en supervisiegesprekken kunnen worden gehouden in vertrekken waarin waarneming vanaf de gang mogelijk is;
- door het uitoefenen van toezicht door leidinggevenden op de naleving van de gedragsregels;
- het nastreven van openheid ten aanzien van het thema door het met zekere regelmaat aan de orde te stellen in bijeenkomsten van de medewerkers.

## 3. Regeling vertrouwenspersoon

### 3.1 Begripsbepalingen

#### ***Discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten***

Het gedrag zoals omschreven in de Inleiding van deze regeling, dat plaats heeft binnen of in samenhang met Hogeschool Viaa.

#### ***Vertrouwenspersoon***

De door het college van bestuur aangewezen persoon, die als eerste aanspreekpunt kan functioneren bij vermoedens van of klachten met betrekking tot discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten en die de hierna in 3.2.2 genoemde taken uitoefent.

#### ***Klachtencommissie***

Intern: door het college van bestuur aangestelde klachtenfunctionaris(sen), belast met de behandeling van formele klachten en het advies aan het college van bestuur hierover.

Extern: de commissie waarbij het college van bestuur van Hogeschool Viaa zich heeft aangesloten en die is belast met het onderzoek van klachten ten aanzien van discriminatie, seksuele intimidatie en agressie, geweld en pesten, alsmede met rapportage c.q. advisering omtrent te nemen maatregelen aan het college van bestuur.

#### ***Klager***

Degene die als betrokkene of als gewezen betrokkene meent te zijn geconfronteerd met discriminatie, seksuele intimidatie en/of agressie, geweld en pesten en zich met een klacht daaromtrent tot de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie wendt.

Dit kan zijn:

- een (ex-) personeelslid van Hogeschool Viaa;
- iemand die op andere wijze (tijdelijk) bij Hogeschool Viaa werkzaam is of is geweest; - een (ex-) student van Hogeschool Viaa; - een (ex-) cliënt van Hogeschool Viaa.

### **Aangeklaagde**

Een medewerker van Hogeschool Viaa, een stagiair(e), een student of iemand die anderszins bij de organisatie betrokken is en tegen wie een klacht is ingediend bij de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie.

## **3.2 Vertrouwenspersoon**

### **3.2.1 Benoeming**

Het college van bestuur benoemt minimaal 2 (bij voorkeur een vrouw en een man) interne vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen kunnen personeelsleden van de instelling zijn. Daarnaast heeft Hogeschool Viaa een externe vertrouwenspersoon.

Over de voorgenomen benoeming vraagt het college van bestuur advies aan de medezeggenschapsraad.

### **3.2.2 Taken**

Tot de taken van de vertrouwenspersoon behoren:

#### *I. hulpverlening*

- a. de emotionele opvang van de klager: de vertrouwenspersoon draagt zorg voor de eerste opvang van klager en aangeklaagde;
- b. het samen met de klager nagaan van de mogelijkheden om een einde te maken aan de seksuele intimidatie en/of de agressie, het geweld en het pesten en/of de discriminatie;
- c. het begeleiden van de klager bij stappen die deze onderneemt om een einde te maken aan de seksuele intimidatie en/of de agressie, het geweld en het pesten en/of de discriminatie;
- d. toezien dat de klager vanwege het indienen van een klacht niet wordt geschaad in diens (studie)loopbaan of rechtspositie;
- e. van het begin af aan de klager behulpzaam zijn in de verdere procedure, bijvoorbeeld het bijstaan of vertegenwoordigen van de klager bij het indienen van een formele klacht of het doen van aangifte bij justitie;
- f. indien nodig verwijzen naar hulpverlening buiten Hogeschool Viaa.

#### *II. bemiddeling*

- a. het zich op de hoogte stellen van de omstandigheden waaronder de seksuele intimidatie en/of de agressie, het geweld en het pesten en/of de discriminatie hebben plaatsgevonden;
- b. op basis van onder a. genoemde informatie een schriftelijk verslag opstellen ten behoeve van een eventueel verder onderzoek door de klachtencommissie;
- c. indien de vertrouwenspersoon daartoe aanleiding ziet, kan zij/hij de betrokken partijen voorstellen onderling tot een vergelijk te komen. Hiertoe kan zij/hij zelf bemiddelen of een bemiddelaar adviseren;
- d. de vertrouwenspersoon komt binnen één maand tot een advies.

#### *III. beleidsadvisering*

Gevraagd en ongevraagd adviseren van het college van bestuur over knelpunten in het beleid die relevant zijn ter voorkoming, dan wel bestrijding van seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten en discriminatie.

#### *IV. voorlichting en preventie*

- a. personeel en studenten op de hoogte brengen van het bestaan en de werkwijze van de vertrouwenspersoon;
- b. het onderwerp seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten en discriminatie onder de aandacht brengen van personeel en studenten;
- c. bijeenkomsten beleggen, maatregelen voorstellen, informatiemateriaal doen uitgaan met als doel seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten en discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

#### *V. deskundigheid*

De vertrouwenspersoon dient de deskundigheid die noodzakelijk is voor de uitvoering van haar/zijn functie te onderhouden en waar nodig te vergroten. Ook kan het nodig zijn dat de vertrouwenspersoon bijdraagt aan de deskundigheid van andere personen binnen de instelling.

### **3.2.3 Toestemming**

Voor alle stappen die een vertrouwenspersoon bij de afhandeling van een klacht onderneemt, is voorafgaande toestemming van de klager nodig.

### **3.2.4 Faciliteiten**

Het college van bestuur draagt zorg voor de faciliteiten die voor de goede functie-uitoefening door de vertrouwenspersoon noodzakelijk zijn.

### **3.2.5 Bevoegdheden**

Ter uitoefening van haar/zijn taken is de vertrouwenspersoon bevoegd tot:

- a. Het inwinnen van informatie bij een ieder die inlichtingen kan verschaffen omtrent de omstandigheden waaronder seksuele intimidatie en/of de agressie, het geweld en het pesten en/of de discriminatie hebben plaatsgevonden.  
Er worden aan de vertrouwenspersoon geen belemmeringen opgelegd bij het inwinnen van deze inlichtingen. Het inwinnen van inlichtingen zal niet verder gaan dan nodig is voor de behandeling van de klacht;
- b. Het consulteren van de andere vertrouwenspersonen en/of de klachtencommissie met betrekking tot de wijze van behandeling van een klacht;
- c. Het zelf indienen van een gemotiveerde klacht bij de klachtencommissie, als zij/hij meerdere klachten ontvangt die betrekking hebben op een aangeklaagde die niet aan de klachtencommissie zijn voorgelegd. De naam van betrokkenen wordt vermeld. Hiervoor dient toestemming te worden verkregen van degenen die zich tot de vertrouwenspersoon hebben gewend;
- d. Indien de vertrouwenspersoon signalen doch geen concrete klachten bereiken, maakt hij/zij hiervan schriftelijk melding bij het college van bestuur en eventueel bij de klachtencommissie.

### **3.2.6 Registratie van klachten**

De vertrouwenspersoon houdt de registratie bij van de klachten en de behandeling ervan, ten behoeve van het archief van de vertrouwenspersonen en de verantwoording aan het college van bestuur. Alleen de vertrouwenspersoon en het college van bestuur hebben inzage in dit archief. De gegevens worden tien jaar na behandeling van de klacht vernietigd.

### **3.2.7 Verslaglegging en verantwoording**

De vertrouwenspersonen zijn verantwoording schuldig aan het college van bestuur. Jaarlijks brengen de vertrouwenspersonen aan het college van bestuur verslag uit van het aantal en de aard van de gemelde klachten plus de resultaten van de bemiddeling. Bij dit verslag kunnen aanbevelingen gedaan worden. Het college van bestuur zendt het verslag aan de medezeggenschapsraad.

### **3.2.8 Geheimhouding**

De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die hij in zijn hoedanigheid van vertrouwenspersoon verneemt. De plicht tot geheimhouding geldt niet ten aanzien van de klachtencommissie, het college van bestuur van de hogeschool, en eventueel artsen en justitie. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de vervulling van de functie vertrouwenspersoon.

## **4. Klachtencommissie en Klachtenprocedure**

### **4.1 Klachtencommissie**

In het voorgaande is beschreven dat de klager melding van ongewenst gedrag kan doen bij de vertrouwenspersoon. De klager heeft ook de mogelijkheid een formele klacht in te dienen bij het college van bestuur, die hiervoor een interne klachtencommissie heeft ingesteld (klacht al dan niet via het Loket klachten, bezwaar en beroep of via het klachtenformulier bij de Receptie).

Het college van bestuur van Hogeschool Viaa heeft zich aangesloten, na instemming van de medezeggenschapsraad, bij de externe klachtencommissie voor het gereformeerd onderwijs van het LVGS.

Indien een beslissing op een klacht binnen de interne procedure de klager geen genoegdoening geeft, of wanneer de klacht niet in behandeling is genomen, kan de klacht worden voorgelegd aan de klachtencommissie voor het gereformeerd onderwijs. De klager heeft ook het recht een klacht direct voor te leggen aan deze externe klachtencommissie.

Klachtmeldingen over seksueel misbruik, seksuele intimidatie, fysiek geweld en psychisch geweld kunnen ook gemeld worden bij de vertrouwensinspecteur, die ook ingeschakeld kan worden bij signalen inzake discriminatie, onverdraagzaamheid, fundamentalisme, radicalisering, extremisme en dergelijke. De vertrouwensinspecteur zal op zoek gaan naar de meest wenselijke aanpak. Het meldpunt is onder het volgende telefoonnummer te bereiken: 0900 – 111 3 111 (kantooruren, lokaal tarief).

## **4.2 Klachtenprocedure**

Voor de samenstelling, taken en werkwijze van de klachtencommissie wordt voor studenten verwezen naar het Studentenstatuut, Hoofdstuk 13. Klachtenregeling. De klachtenprocedure voor medewerkers is te vinden in de Klachtenregeling personeel.

Voor de werkwijze van de externe klachtencommissie zie <http://www.gcbo.nl>.

## **5. Maatregelen**

### **5.1 Bevoegdheid ten aanzien van studenten**

Het college van bestuur van Hogeschool Viaa is bevoegd tot het nemen van maatregelen ten opzichte van studenten op grond van de rapportage en het eventueel advies van de klachtencommissie, conform de huisregels en ordemaatregelen van Viaa, die zijn opgenomen in het studentenstatuut van Hogeschool Viaa. Bij overtreding van deze voorschriften kan aan de student de toegang tot gebouwen en terreinen geheel of gedeeltelijk worden ontzegd voor de tijd van ten hoogste een jaar, of de inschrijving gedurende eenzelfde periode worden beëindigd.

### **5.2 Bevoegdheid ten aanzien van personeelsleden**

Het college van bestuur van Hogeschool Viaa is bevoegd tot het nemen van maatregelen ten aanzien van personeelsleden op grond van de rapportage en het eventuele advies van de klachtencommissie. In het uiterste geval gaat het college over tot disciplinaire maatregelen zoals omschreven hoofdstuk P van de cao-hbo dan wel tot ontslag om een dringende reden conform artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

Het college van bestuur van Hogeschool Viaa stelt de aangeklaagde(n) en de klager op de hoogte van de voornemens tot maatregelen ten aanzien van de aangeklaagde(n).

## **6. Slotbepaling**

### ***Bekendmaking***

Naar deze regeling wordt verwezen in het Studentenstatuut, artikel 12.2 en in diverse intern gepubliceerde regelingen voor personeel.