

## Protocol Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

### Inleiding

De principes van Wageningen University & Research (WUR) inzake integer handelen zijn verankerd in de [Integriteitscode](#) van WUR. De raad van bestuur acht het vanzelfsprekend dat binnen WUR alle personen die hier direct of indirect werkzaam zijn of studeren, zoals werknemers, PhD-candidates, studenten, etc. hun werk of studie doen in een inspirerende en veilige werkomgeving. De principes in de Integriteitscode beschrijven in algemene termen het gewenste gedrag van (gast)medewerkers, PhD-candidates, studenten, etc. De basiswaarden en -normen – die van toepassing zijn op gewenst gedrag zijn: respect, integriteit, eerlijkheid en (sociale) veiligheid. De onderlinge omgangsvormen voor een veilig en plezierig werkklimaat zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle direct betrokken partijen. Daartoe behoort ook het bespreekbaar maken of melden van ongewenste omgangsvormen.

Aanspreken op gedrag kan rechtstreeks bij de veroorzaker of via bijvoorbeeld een leidinggevende, HR-adviseur of bij één van de door de raad van bestuur speciaal hiervoor benoemde gecertificeerde vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen.

In dit protocol wordt nader ingegaan op de rol, taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon en de daarbij behorende kwaliteiten en vereisten.

Indien, ondanks de inspanningen van een vertrouwenspersoon, een kwestie niet naar tevredenheid kan worden opgelost, kan de melder een formele klacht indienen bij de raad van bestuur conform de [Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen](#).

### Rol, taken en bevoegdheden vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

#### o Rol

Alle werknemers, met of zonder dienstverband, PhD-candidates, studenten en leidinggevenden die te maken hebben met werk gerelateerde ongewenste omgangsvormen kunnen dit vertrouwelijk bespreken met een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Voor een nadere toelichting op het begrip ongewenste omgangsvormen wordt verwezen naar de [Klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen](#).

De vertrouwenspersoon staat in beginsel aan de kant van de melder en kan dus niet zelf bemiddelen noch een klacht zelf onderzoeken. De rol van de vertrouwenspersoon is vooral een klankbord en is daarnaast adviserend ten aanzien van het proces. De vertrouwenspersoon neemt de klacht niet over. De vertrouwenspersoon kan op verzoek van de melder als ondersteuning meegaan naar een gesprek.

#### o De drie hoofdtaken van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. op verzoek van melder vertrouwelijk bespreken en ondersteunen bij ondervonden ongewenste omgangsvormen, w.o. ook opvang en begeleiding op de route naar gewenste omgangsvormen
2. zelfstandig (gevraagd en ongevraagd) adviseren van leidinggevenden/directie/raad van bestuur
3. voorlichten en informeren van (gast)werknemers, PhD-candidates, studenten, leidinggevenden, etc. op het gebied van ongewenste omgangsvormen

#### Ad 1. Vertrouwelijk bespreken met en ondersteunen van de melder

Een volledige opsomming van wat onder vertrouwelijk bespreken en ondersteunen moet worden begrepen is niet te geven. Er wordt daarom een aantal voorbeelden gegeven.

- De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en geeft alle ruimte voor het verhaal en de emoties.
- Alles blijft vertrouwelijk, tenzij het gaat om strafbare feiten, waarmee de vertrouwenspersoon in gewetensnood komt.
- De vertrouwenspersoon neemt het probleem niet van de melder over; de melder houdt zelf de regie over het probleem.
- De vertrouwenspersoon inventariseert wat voor de melder belangrijk is als het gaat om hoe nu verder in deze situatie en bespreekt met de melder eventuele (oplossings)mogelijkheden.
- De vertrouwenspersoon kan alleen met toestemming van de melder leidinggevenden van een organisatieonderdeel over diens casus informeren met vermelding van naam, afdeling e.d. De vertrouwenspersoon zal daarbij de leidinggevende van advies voorzien. Dit laat onverlet dat de

vertrouwenspersoon de leidinggevenden en/of de directie en/of de raad van bestuur wel over de casus kan informeren zolang objectief gezien de casus niet herleidbaar is tot de melder, en/of als de sociale veiligheid in het geding is.

Ingeval van onverenigbaarheid van belangen (bijvoorbeeld betrokkenheid van de vertrouwenspersoon bij de casus vanuit andere hoefde) zal de vertrouwenspersoon doorverwijzen naar een andere vertrouwenspersoon. Indien degene op wie de melding betrekking heeft zich eveneens bij de vertrouwenspersoon meldt, dan zal deze voor ondersteuning worden doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk wegens onverenigbaarheid van belangen. Ook kan de vertrouwenspersoon zich altijd beroepen op zijn/haar verschoningsrecht met een beroep op zijn/haar zwijgplicht.

#### Ad 2. Zelfstandig signaleren en adviseren aan leidinggevenden/directie/raad van bestuur

De vertrouwenspersoon kan leidinggevenden/directie/raad van bestuur op eigen initiatief adviseren over het actualiseren, verfijnen en uitvoeren van het beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen zoals:

- Het signaleren van trends in omgangsvormen en risicofactoren i.r.t. ongewenste omgangsvormen. Hierin heeft de vertrouwenspersoon een zelfstandige signalerende en adviserende functie. Bij deze signalering kan het ook gaan om trends die door de vertrouwenspersoon zijn waargenomen tijdens met melders gevoerde gesprekken. Deze signalering vindt zodanig plaats dat de onder Ad. 1 vermelde vertrouwelijkheid gewaarborgd blijft. De informatie die wordt verstrekt mag daarom objectief gezien niet herleidbaar zijn tot een specifieke melder of melders tenzij deze melder of melders hiervoor toestemming hebben gegeven.
- Het vanuit zijn/haar deskundigheid meedenken over de uitvoering van het beleid, over een casus ongewenste omgangsvormen, over een trend die de leidinggevende waarneemt, etc.

De raad van bestuur kan (mede) naar aanleiding van de signalering door de vertrouwenspersoon besluiten een formeel onderzoek in te stellen of het beleid aan te passen.

#### Ad 3. Voorlichten en informeren

De vertrouwenspersoon heeft ook een preventieve taak om ongewenste omgangsvormen te voorkomen en gewenst gedrag te bevorderen. Hij/zij zal hier inhoud aan geven via met name voorlichten en informeren van medewerkers en leidinggevenden. Dit kan ook in gezamenlijkheid/afstemming met andere vertrouwenspersonen.

##### o **Bevoegdheden**

In de basis is de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen niet bedoeld voor privéproblemen, arbeidsconflicten, problemen vanwege de werkdruk of een reorganisatie en/of het melden van misstanden of onregelmatigheden. Echter, het blijkt wel dat ongewenste omgangsvormen door een arbeidsconflict, reorganisatieprobleem of probleem van te hoge werkdruk heen kunnen lopen. De vertrouwenspersoon is er dan voor het onderdeel ongewenste omgangsvormen en beperkt zich dan tot het bejegeningconflict en zal niet ingaan op andere conflicten. Wanneer de melder met betrekking tot het arbeidsconflict, reorganisatieprobleem of probleem van te hoge werkdruk specifieke hulp nodig heeft, dan verwijst de vertrouwenspersoon de melder door naar bijvoorbeeld een (bedrijfs-)arts, een (bedrijfs-)maatschappelijk werker, een HR-adviseur, een coach, een psycholoog, een mediator, een vakbond of een jurist.

#### **Vereisten en kwaliteiten vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen**

Om voor benoeming als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen in aanmerking te kunnen komen of als zodanig werkzaam te mogen blijven dient tenminste de relevante geaccrediteerde opleiding met goed gevolg te zijn afgelegd en zijn/haar vakmanschap via nascholing en intervisie te worden onderhouden.

Een vertrouwenspersoon (ten minste HBO-werk en denkniveau) moet:

- integer zijn;
- levenservaring hebben;

- evenwichtig zijn;
- kunnen reflecteren op eigen gedrag en dat van een ander;
- kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie;
- kunnen omgaan met weerstanden;
- in staat zijn om zich onafhankelijk op te stellen;
- inzicht hebben in de context waarbinnen ongewenste omgangsvormen in de organisatie ontstaan;
- toegankelijk en bereikbaar zijn;
- een goede balans tussen betrokkenheid en professionele afstand hebben;
- communicatief vaardig zijn (mondeling en schriftelijk).

Met het oog op mogelijke belangentegenstellingen is de rol van vertrouwenspersoon moeilijk verenigbaar met het zijn van bestuurder van de organisatie, een leidinggevende binnen een eigen organisatieonderdeel dan wel een adviserende of andere vertrouwensfunctie (bijvoorbeeld adviseur Human Resource Management of bedrijfsmaatschappelijk werker), vakbondsvertegenwoordiger of het lidmaatschap van de ondernemingsraad.

### **Registreren van meldingen**

De vertrouwenspersonen registreren het aantal en de aard van de meldingen in combinatie met waargenomen trends ten behoeve van de jaarlijkse rapportage aan de raad van bestuur en ten behoeve van rapportages in het jaarverslag WU/WR.

### **Plichten en rechten**

#### **• Vertrouwelijkheid, geheimhouding, zwijgplicht**

Voor de vertrouwenspersoon geldt de regel "vertrouwelijkheid, geheimhouding en zwijgplicht tenzij". De vertrouwenspersoon kan de vertrouwelijkheid, geheimhouding en zwijgplicht doorbreken indien sprake is van een misdrijf, ernstige strafbare overtreding of (dreigende) gevaarssituatie voor anderen of een situatie waarbij de vertrouwenspersoon in gewetensnood komt. Wanneer de vertrouwenspersoon de vertrouwelijkheid, geheimhouding en zwijgplicht doorbreekt zal hij/zij daarbij de grootst mogelijke zorzuldigheid in acht nemen.

#### **• Verschoningsrecht**

De vertrouwenspersoon geniet een verschoningsrecht ten aanzien van informatie die in uitoefening van de functie van vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen in vertrouwen of onder geheimhouding door een melder of anderszins is toevertrouwd. De vertrouwenspersoon kan zich ook beroepen op het verschoningsrecht bij vragen, waarbij het antwoord de noodzakelijke vertrouwelijkheid, geheimhouding of zwijgplicht in gevaar brengt.

Er is geen verschoningsrecht ingeval van wetenschap van een misdrijf, een ernstige strafbare overtreding of een (dreigende) gevaarssituatie voor anderen.

#### **• Rechtsbescherming**

De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn/haar taken uitsluitend verantwoordelijk verschuldigd aan de raad van bestuur met inachtneming van de vertrouwelijkheid, geheimhouding en zwijgplicht. Vertrouwenspersonen mogen niet wegens het behandelen van een klacht of uit hoofde van hun rol als vertrouwenspersoon binnen de organisatie worden benadeeld.

Vertrouwenspersonen genieten daarom een vergelijkbare ontslagbescherming als de leden van medezeggenschapsorganen.

### **Benoeming vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen**

De raad van bestuur benoemt de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen voor een periode van vier jaar waarna herbenoeming kan plaatsvinden. De benoeming vindt plaats op voordracht van directies en/of van de coördinator van de vertrouwenspersonen voor ongewenste omgangsvormen. Er wordt in ieder geval één vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ten behoeve van studenten

van Wageningen University benoemd. En voor werknemers, PhD-candidates, etc. bij voorkeur één per organisatieonderdeel (KE, CS+, FB, RIKILT of daarmee vergelijkbare organisatie-eenheid). Daarbij wordt zo mogelijk rekening gehouden met de vestigingsplaatsen van de organisatie-eenheid.

De raad van bestuur biedt de vertrouwenspersoon de redelijkerwijs benodigde faciliteiten voor de uitvoering van de taken behorende bij de rol van vertrouwenspersoon waaronder een beschikbaarheid van gemiddeld 60 uur per jaar.