

# **Gedragcode Sociale Veiligheid WUR**

## Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	3
<b>2. Reikwijdte en definities</b>	3
<b>3. Ongewenst gedrag</b>	5
<b>4. Verwachtingen</b>	6
<b>5. Melden van ongewenst gedrag</b>	8
<b>6. Naleving en handhaving</b>	10
<b>7. Nazorg</b>	11
<b>8. Tot slot</b>	11

# 1. Inleiding

Wageningen University & Research (WUR) wil een veilige en inclusieve werk- en studieomgeving bieden die het beste in mensen naar boven haalt, met respect voor de diversiteit binnen de organisatie. Alleen op die manier kan WUR als kennisinstelling de meeste toegevoegde waarde bieden aan medewerkers, studenten, opdrachtgevers en partnerorganisaties.

WUR is een diverse en inclusieve organisatie. Dat betekent dat er ruimte is voor verschillen in de breedste zin van het woord. Zo zijn we trots op de diversiteit onder onze medewerkers en studenten en vinden we het belangrijk dat mensen eerlijk en met respect behandeld worden. Wij tolereren dan ook geen enkele vorm van uitsluiting, racisme, discriminatie, intimidatie, bedreiging, pesterij of ongewenste intimiteiten.

Inclusiviteit betekent ook dat er ruimte is voor iedere medewerker en student van WUR om diens mening te geven, ongeacht de hiërarchische positie of plaats in de organisatie. Hierbij geldt dat een ieder wordt gehoord en serieus genomen en dat we discussiëren op de inhoud en met respect voor de persoon.

Een veilige en inclusieve werk- en studieomgeving vereist een actieve bijdrage van iedereen die bij WUR werkt of studeert. Hierbij gaat het niet alleen over het eigen gedrag, maar ook over een waakzame houding tegenover elke vorm van ongewenst gedrag.

De Gedragscode sociale veiligheid WUR beoogt een veilige en inclusieve werk- en studieomgeving te bevorderen door:

- te zorgen voor een eenduidige definitie van ongewenst gedrag;
- houvast te geven aan medewerkers en studenten om anderen aan te spreken op schendingen van gedragsregels;
- aandacht te schenken aan de handhaving van de gedragsregels en de sancties die aan schending van deze regels zijn gebonden;
- de professionele houding van medewerkers en studenten te ondersteunen door de verwachtingen van de organisatie te beschrijven.

## 2. Reikwijdte en definities

### 2.1 Reikwijdte

Deze code heeft betrekking op:

- Medewerkers: degenen die conform de [CAO-NU](#) of de [CAO-WR](#) een dienstverband hebben bij Wageningen University (WU) of Stichting Wageningen Research (WR), of anderszins werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van WU of WR, daarbij ook alle promovendi met of zonder een dienstverband bij WU of WR inbegrepen;
- Studenten: student, aanstaande student, cursist, extraneus, stagiair bij WUR;
- Medewerkers van derden die werkzaamheden verrichten in gebouwen of op terreinen van WUR, waaronder uitzendkrachten en gedetacheerden;
- Bezoekers van WUR.

Hierna gezamenlijk te noemen als “betrokkene(n) bij WUR”.

## 2.2 Definities

### **Ongewenst gedrag**

Gedrag dat als ongewenst of kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat een betrokkene bij WUR zich niet langer veilig voelt op de werkplek/ studieplek.

### **Vormen van ongewenst gedrag:**

#### **Agressie en geweld**

Ongewenst gedrag waarbij een persoon psychisch of fysiek (in persoon, online, telefonisch) lastig wordt gevallen, geïntimideerd, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of het volgen van een studie bij WUR. Onder agressie en geweld valt schelden, gooien met voorwerpen, duwen, trekken, hinderen, vastgrijpen, vastpakken en/of de weg versperren, spugen en slaan of het vernielen van voorwerpen en/of eigendommen van een ander.

Agressie en geweld kan de vorm aannemen van bedreiging: het dreigen met negatieve gevolgen, zoals de dood of fysiek of geestelijk geweld, of het (onterecht) indienen van een klacht, gericht op een persoon, de naasten van die persoon of de eigendommen van die persoon. Dreigen kan ook gepaard gaan met chantage. Dreigen kan met woorden of door het gebruik van fysiek geweld. Het doel van de bedreiging is het beïnvloeden van iemands gedrag door het aanjagen van angst.

#### **Discriminatie**

Ongewenst gedrag waarbij ongeoorloofd onderscheid wordt gemaakt tussen groepen of individuen ten aanzien van geloof, levensovertuiging, seksuele geaardheid, ras, sekse, politieke gezindheid, gebrek, huidskleur, leeftijd, opleidingsniveau en uiterlijk of anderszins zoals bedoeld in artikel 1 van de Grondwet dat ongewenst of ongewild is, dan wel redelijkerwijs als zodanig door degene die daarmee wordt geconfronteerd, wordt ervaren.

#### **Intimidatie**

Ongewenst gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Bijvoorbeeld:

- Iemand onder onacceptabele druk zetten;
- Het misbruiken van machtspositie t.a.v. loopbaan en promotiekansen;
- Iemand in het openbaar voor schut zetten.

Een specifieke vorm van intimidatie is stalking. Stalking is iemand bewust stelselmatig lastigvallen en/of hinderlijk volgen met als resultaat dat die persoon zich niet meer veilig voelt. Stalking kan op de werkvloer, thuis, online of in het openbaar plaatsvinden.

Voorbeelden van stalking zijn:

- Het achtervolgen van iemand of dreigen met geweld;
- Ongewenste telefoontjes en berichten sturen;

- Het op naam van iemand anders iets bestellen.

### **Seksuele intimidatie**

Ongewenst gedrag in de vorm van iedere ongewenste seksueel getinte toenadering (verbaal, non-verbaal of fysiek) of gedrag met een seksuele lading. Uitgangspunt bij seksuele intimidatie is dat toestemming ontbreekt. Seksuele activiteit vereist instemming, die wordt gedefinieerd als een positieve, ondubbelzinnige en vrijwillige instemming met specifieke seksuele activiteit tijdens een seksuele ontmoeting.

Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn:

- Seksueel georiënteerde opmerkingen en scheldwoorden;
- Seksueel georiënteerde grappen, berichten, afbeeldingen of gebaren;
- Opzettelijk staren of intieme vragen stellen;
- Het ongevraagd verzenden of bewust zichtbaar voor anderen bekijken van pornografische afbeeldingen of teksten;
- Aanranding en verkrachting.

### **Pesten**

Ongewenst gedrag waarbij het gaat om systematisch sterk hinderen, lastig vallen of lichamelijk of geestelijk ongemak veroorzaken, gericht op dezelfde persoon, vaak gedurende langere tijd. Pesten binnen de organisatie is het systematisch uitoefenen van psychisch, fysiek of seksueel ongemak -mondeling, schriftelijk of virtueel (cyberpesten)- door één persoon of een groep personen waardoor klager niet meer optimaal kan functioneren binnen de organisatie.

Pesten kent vele verschijningsvormen waaronder:

- Iemand in een sociaal isolement plaatsen, bijvoorbeeld door iemand niet uit te nodigen voor een afdelingsuitje, of door niet te praten tegen iemand;
- Iemand het werk of de studie onmogelijk maken, bijvoorbeeld door iemand essentiële informatie te onthouden, fouten uit te vergroten of middelen onklaar maken die voor het werk noodzakelijk zijn;
- Iemand voor schut zetten;
- Smaad en laster over iemand verspreiden of kwaadaardig roddelen over iemand.

### **Melder/melding**

We spreken van een 'melder' en een 'melding' van ongewenste omgangsvormen als betrokkenen in het formele of informele contact met een leidinggevende (hiërarchisch of functioneel), studieadviseur, of een functionaris in de hulpstructuur een concrete gebeurtenis in de omgang met de ander bespreekt of beschrijft die als ongewenst is ervaren. De term 'klacht' wordt alleen gebruikt als deze wordt ingediend volgens de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen Wageningen University & Research.

## **3. Ongewenst gedrag**

WUR ziet ongewenst gedrag als gedrag dat als ongewenst of kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat een betrokkene bij WUR zich niet langer veilig voelt op de werkplek/ studieplek. Het gaat dus niet primair om de intentie van de pleger, maar om hoe de ontvanger het ervaart.

Het is voor iedereen verschillend waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst gedrag. Er zal dus altijd op zorgvuldige en objectieve wijze moeten worden vastgesteld of er daadwerkelijk sprake is van onacceptabel gedrag en de gedragingen zullen worden getoetst aan deze Gedragscode.

WUR wijst iedere vorm van ongewenst gedrag af. WUR spreekt over een aantal concrete gedragingen een zero tolerance beleid uit. Dat betekent dat deze gedragingen –onafhankelijk van intenties of context- nooit acceptabel zijn en dat bij objectief vastgestelde, zero tolerance gedragingen direct passende maatregelen in de vorm van een sanctie genomen zullen worden.

Het gaat bij zero tolerance gedragingen om:

- *Verbale agressie*: schreeuwen tegen een persoon of een groep personen, uitschelden van een persoon of groep personen;
- *Fysieke agressie*: iedere vorm van fysieke agressie;
- *Seksuele intimidatie*: het zonder instemming van de betrokkene aanraken, het zichtbaar voor anderen bekijken van pornografische afbeeldingen, het versturen van pornografische afbeeldingen, het gebruik van seksueel georiënteerde scheldwoorden. Aanranding en verkrachting;
- *Stalking*: iedere vorm van stalking;
- *Discriminatie*: iedere vorm van discriminatie;
- *Bedreiging*: iedere vorm van bedreiging.

## 4. Verwachtingen

WUR verwacht dat betrokkenen bij WUR geen ongewenst gedrag vertonen. Ongewenst gedrag dient daarom altijd aan de orde te worden gesteld, waarbij van betrokkenen bij WUR wordt verwacht dat zij zich laten aanspreken op hun gedrag. Deze Gedragscode biedt een kader waaraan gedrag getoetst kan worden.

Betrokkenen bij WUR spelen verschillende rollen. WUR hecht er aan de verwachtingen ten aanzien van een aantal rollen specifiek te benoemen in het kader van sociale veiligheid.

Hierbij wordt opgemerkt dat de verhoudingen tussen leidinggevenden *en* onderwijsgevenden, begeleiders en beoordelaars en medewerkers c.q. studenten per definitie hiërarchisch is. In deze hiërarchische relatie is het vanzelfsprekend dat een medewerker *of student* wordt aangesproken op verbeteringen in zijn functioneren of op zijn disfunctioneren. Leidinggevenden *en onderwijsgevenden, begeleiders en beoordelaars* oefenen deze rol uit zonder dat sprake is van misbruik van een machtspositie.

Eventuele maatregelen die kunnen voortkomen uit het beoordelen van medewerkers en studenten vinden plaats binnen de kaders van het arbeidsrecht en het studentenstatuut.

### **Leidinggevenden**

Leidinggevenden van een afdeling, team, leerstoelgroep of eenheid hebben een voorbeeldfunctie. Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij zich bewust zijn van de bestaande afhankelijkheid en machtsongelijkheid in relatie tot andere medewerkers, bijvoorbeeld wanneer hun oordeel doorslaggevend is voor het bereiken van een volgende carrièrestap door een medewerker. Leidinggevenden

zorgen ervoor dat er geen vermenging van privé en/of professionele relaties en belangen ontstaat (zie ook: Code relaties op het werk).

Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor het waarborgen van een veilig en positief werkklimaat in hun groep. Zij peilen regelmatig de kwaliteit van de werksfeer en spreken medewerkers aan op ongewenst gedrag en zijn hierop zelf ook aanspreekbaar. Dat betekent: open en benaderbaar zijn, feedback vragen, ongewenst gedrag herkennen en bespreekbaar maken en, indien nodig, interventies plegen die gericht zijn op het stoppen van ongewenst gedrag en het structureel verbeteren van het werkklimaat.

Leidinggevenden vormen een veilig meldpunt en nemen een melding van ongewenst gedrag altijd serieus. De leidinggevende neemt verantwoordelijkheid voor de melding, behandelt zowel de melder als de beklagde met respect en neemt passende maatregelen, waarbij de leidinggevende de melder en de beklagde beschermt door het waarborgen van privacy en vertrouwelijkheid, neutraliteit en het bieden van ondersteuning. WUR biedt hierbij zo nodig ondersteuning.

Op de pagina [Bemiddeling & hulp - Intranet WUR](#) zijn richtlijnen te vinden over hoe te handelen bij ongewenst gedrag.

### **Onderwijsgevenden, begeleiders en beoordelaars**

Van medewerkers die studenten begeleiden, onderwijs verzorgen en/of een rol hebben in de begeleiding en/of beoordeling van stages, afstudeer- en promotietrajecten, scripties, lab- en veldonderzoek, theses en dergelijke wordt verwacht dat zij professioneel betrokken zijn bij studenten en promovendi. Onderwijsgevenden, begeleiders en beoordelaars zijn verantwoordelijk voor een veilig en inclusief studie- en werkklimaat, waarin studenten en promovendi zich welkom voelen, zich thuis voelen en zich kunnen uitspreken. Dat betekent dat zij het belang van studenten en promovendi centraal stellen, bereikbaar en beschikbaar zijn, voorspelbaar en consistent zijn en hun afspraken nakomen. Hun manier van communiceren kenmerkt zich door tact, inlevingsvermogen en kalmte.

Onderwijsgevenden, begeleiders en beoordelaars van studenten en promovendi zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid in de onderlinge verhouding met studenten en promovendi en zorgen ervoor dat er geen vermenging van professionele en privérelaties en/of belangen ontstaat (zie ook: Code relaties op het werk).

Onderwijsgevenden, begeleiders en beoordelaars van studenten en promovendi hebben een actieve rol bij het constateren van ongewenst gedrag en plegen interventies gericht op het stoppen van ongewenst gedrag, zo nodig ondersteund vanuit WUR.

### **HR-adviseurs**

Van HR-adviseurs wordt verwacht dat zij medewerkers een veilige meldomgeving bieden en dat zij weten hoe te handelen bij ongewenst gedrag en onveiligheid in het werkklimaat. De HR-adviseur adviseert over het waarborgen van een veilig werkklimaat door de leidinggevende te helpen kwesties rond ongewenst gedrag op te lossen, maar ook door de leidinggevende kritisch aan te spreken als dat nodig is. De HR-adviseur stelt zich op de hoogte van hetgeen op de werkvloer speelt en neemt initiatieven om het werkklimaat in de organisatie te verbeteren.

### **Studenten**

Van studenten wordt verwacht dat zij medestudenten, docenten en andere medewerkers met respect tegemoet treden. Dit geldt voor zowel onderwijs- als sociale bijeenkomsten en uit zich onder meer in respectvolle communicatie.

### **Omstanders**

Van omstanders wordt een actieve bijdrage gevraagd in situaties van grensoverschrijdend gedrag waar zij getuige van zijn. Dit kan door actief in te grijpen in de situatie, bijvoorbeeld door zich uit te spreken tegen het grensoverschrijdende gedrag of door anderen te overtuigen om te reageren op het grensoverschrijdende gedrag.

Er zijn situaties waarbij sprake is van een gedragscultuur waarbinnen ongewenst gedrag genormaliseerd is of zelfs niet als ongewenst lijkt te worden ervaren. Denk aan seksueel getinte grappen en dubbelzinnige opmerkingen. Omstanders kunnen in dat geval melding doen bij de leidinggevende van of verantwoordelijke voor deze groep of de eigen leidinggevende.

## **5. Melden van ongewenst gedrag**

Het is belangrijk dat ongewenst gedrag aan de orde wordt gesteld; hetzij door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen. WUR hecht grote waarde aan meldingen van ongewenst gedrag en wil drempels met betrekking tot melden wegnemen. WUR neemt iedere melding serieus en moedigt het doen van een melding door betrokkenen en omstanders aan. Iedere melding verdient opvolging, gericht op het stoppen van ongewenst gedrag. In overleg met de melder kan ook met registratie van het ongewenste gedrag worden volstaan, zodat inzicht in patronen kan worden verkregen.

WUR draagt zorg voor de veiligheid van de melder, zodat melders geen negatieve gevolgen ondervinden van hun melding. Anoniem melden en/of blijven is mogelijk. Bij strafbare feiten wordt aangedrongen op melding bij de politie.

Meldingen kunnen worden gedaan bij een medewerker uit de hulpstructuur (zie onder 5.1).

*Meer informatie:*

- [Bemiddeling & hulp - Intranet WUR](#)
- [Sociale Veiligheid - WUR](#)
- PhD Guidance: [Help and support - WUR](#)
- [Studentenbegeleiding - WUR](#)

### **5.1 Meldingen**

#### **Leidinggevende**

De leidinggevende is voor medewerkers de eerste ingang voor het doen van meldingen, mits dit voor de melder veilig genoeg is. De leidinggevende neemt noodzakelijke stappen om ongewenst gedrag te stoppen.

#### **Studieadviseurs**

Studenten gaan primair naar de studieadviseur voor het doen van meldingen, mits dit voor de melder veilig genoeg is. De studieadviseur verwijst en bemiddelt zodat noodzakelijke stappen genomen kunnen worden.



### **Vertrouwenspersonen**

Studenten en medewerkers, waaronder ook medewerkers in dienst van derden die werkzaamheden verrichten in gebouwen of op terreinen van de WUR, kunnen ongewenst gedrag melden bij een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon geeft advies aan melders en ondersteunt hen. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie binnen de organisatie, maar staat aan de kant van de melder. Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie en handelt niet zonder toestemming van de melder. Meldingen worden anoniem en niet-herleidbaar opgeslagen.

[Protocol Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen Wageningen University en Research \(1\).pdf](#)

### **Ombudspersoon**

Wanneer sprake is van structurele problemen en/of misstanden kan de ombudspersoon hulp bieden. De ombudspersoon werkt onafhankelijk, onpartijdig en vertrouwelijk, kan onderzoek (laten) doen en gevraagd en ongevraagd adviseren.

### **Overigen**

Bedrijfsartsen, HR-adviseurs, bedrijfsmaatschappelijk werkers, studentpsychologen, PhD en postdoc adviseurs, studentdecanen en alle andere medewerkers, die meldingen van ongewenst gedrag ontvangen, verwijzen de melder door naar de juiste kanalen zoals leidinggevenden, studieadviseurs, vertrouwenspersonen en de ombudspersoon, dan wel het centrale contactpunt.

### **Contactpunt sociale veiligheid WUR**

Het [contactpunt sociale veiligheid](#) is een aanvulling op bestaande routes in de hulpstructuur, bedoeld om het melden zo laagdrempelig mogelijk te maken en correct door te kunnen verwijzen. Bezoekers kunnen eveneens melding maken bij dit contactpunt.

Contact opnemen kan telefonisch en via e-mail:

- Telefoonnummer: 0317-(4)81774 (bereikbaar op werkdagen tussen 9:00-17:00 uur)
- E-mail: [socialsafety@wur.nl](mailto:socialsafety@wur.nl) (reactie op werkdagen binnen 24 uur)

*Meer informatie:*

- [Bemiddeling & hulp - Intranet WUR](#)
- [Sociale Veiligheid - WUR](#)
- [Ombudspersoon WUR - Intranet WUR](#)

## **5.2 Klachten**

Het bovenstaande laat onverlet dat medewerkers en studenten een formele klacht over ongewenst gedrag in kunnen dienen waarbij een vertrouwenspersoon de indiener kan ondersteunen. De klacht zal worden behandeld door een externe onafhankelijke commissie volgens een vastgelegde procedure.

Een formele klacht kan worden ingediend bij:

- Klachtmedewerker WUR. Email: [klachtmedewerker@wur.nl](mailto:klachtmedewerker@wur.nl)

*Meer informatie:*

- [Klachtregelingen integriteit WUR - Intranet WUR](#)
- [Sociale Veiligheid - WUR](#)

## 6. Naleving en handhaving

WUR tolereert, vergoelijkt of negeert geen ongewenst gedrag. Het vertonen van ongewenst gedrag kan niet zonder consequenties blijven. Ongewenst gedrag kan verschillende maatregelen tot gevolg hebben. Het vinden van een passende maatregel vraagt zorgvuldige afweging. Vaak kan worden volstaan met een bemiddelend gesprek, het maken van afspraken, mediation of een excuus. Soms zijn arbeidsrechtelijke maatregelen zoals een berisping, overplaatsing of ontslag passend. De [CAO NU/WR](#) en het arbeidsrecht vormen daarbij het kader.

Voor studenten vormt artikel 7.57 lid h van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschapsbeoefening het uitgangspunt. In het document [Rechtsbescherming studenten](#) (zie [Studentenstatuut WUR](#) onder "Rechten, plichten en rechtsbescherming studenten") is opgenomen dat de raad van bestuur bij overtreding van de voorschriften maatregelen kan nemen zoals waarschuwen, berispen of (tijdelijk) ontzeggen van de toegang tot de gebouwen en terreinen van Wageningen University & Research en in het uiterste geval het beëindigen van de inschrijving van de betrokken student.

Personen die geen student of medewerker zijn kan de toegang tot gebouwen en terreinen worden ontzegd. Voor externe partijen, zoals leveranciers, opdrachtgevers en opdrachtnemers kan in het uiterste geval de samenwerking worden verbroken.

Voordat tot het opleggen van een maatregel wordt overgegaan, zal altijd eerst onderzoek plaatsvinden, waarbij de feiten op deugdelijke wijze moeten worden vastgesteld, rekening moet worden gehouden met relevante omstandigheden en hoor en wederhoor dient plaats te vinden. Het onderzoek zal – afhankelijk van de zwaarte en de context - intern of door een externe partij (bijvoorbeeld een klachtencommissie) worden uitgevoerd. Indien nodig kunnen in afwachting van de uitkomst, nader maatregelen worden genomen zoals non-actiefstelling gedurende het onderzoek.

Indien er een gerechtvaardigd vermoeden van een strafbaar feit bestaat kan WUR de zaak overdragen aan de bevoegde autoriteiten, zoals de politie. Voor sommige ernstige strafbare feiten is WUR wettelijk verplicht aangifte te doen bij de politie.

### 6.1 Afwegingskader

Bij het opleggen van een passende maatregel of sanctie gaat het niet alleen om het objectief vastgestelde ongewenst gedrag maar ook om de persoon van de beklagde, de omstandigheden waaronder het gedrag plaatsvond en de impact op het slachtoffer.

Bij het bepalen van een passende maatregel voor personen die zich aantoonbaar schuldig hebben gemaakt aan ongewenst gedrag worden in ieder geval de volgende aspecten gewogen:

- De ernst van de feiten en de context waarin de gedraging plaatsvindt;
- De vraag of er sprake is van gedrag dat zich eenmalig heeft voorgedaan of dat sprake is van herhaling of een patroon van gedragingen;
- De vraag of betrokkene(n) kan reflecteren op eigen gedrag, berouw toont, in staat is tot het aanleren van een ander gedragspatroon;

- De vraag of betrokkene(n) al eerder is aangesproken of gewaarschuwd;
- De mate waarin de veiligheid van anderen (studenten, medewerkers, bezoekers) in het geding is;
- Persoonlijke omstandigheden van de betrokkene(n).

## 7 Nazorg

WUR voelt zich verantwoordelijk voor het welbevinden van medewerkers en studenten die te maken hebben (gehad) met ongewenst gedrag. Nazorg beperkt zich zeker niet tot de medewerkers en studenten die zelf te maken hebben gehad met ongewenst gedrag. Ook de betrokken leidinggevende, het team of de afdeling waar ongewenst gedrag zich heeft afgespeeld en omstanders kunnen rekenen op nazorg. Voor beklaagden van ongewenst gedrag is -in geval dat dit vast is komen te staan- altijd begeleiding nodig, bijvoorbeeld met betrekking tot beklaagden kan nazorg dwingend worden opgelegd.

Nazorg en begeleiding kan bestaan uit bijvoorbeeld:

- Het bieden van praktische ondersteuning aan melder en beklagde;
- Aanpassing van het werk van melder en beklagde;
- Hulp vanuit Bedrijfsmaatschappelijk Werk;
- Begeleiding van teams na ongewenst gedrag;
- Hulp bij communicatie naar collega's of teams;
- Bekostiging van gespecialiseerde hulp zoals psychotherapie.

## 8. Tot slot

WUR ziet sociale veiligheid als een voorwaarde voor goed onderwijs en onderzoek. Iedere betrokkene bij WUR is zelf verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op het eigen gedrag. Deze Gedragscode biedt duidelijke normen met betrekking tot de normen voor gewenst gedrag, maar geen enkele gedragscode kan elke situatie omvatten waarin mensen terecht kunnen komen. Bij vragen of dilemma's over wat wel of niet te doen, is altijd het advies om dit waar mogelijk intern en op een collegiale manier af te stemmen. De vertrouwenspersoon, ombudspersoon of het Contactpunt Sociale Veiligheid WUR kunnen hierbij adviseren.