

Quick scan/vragen over het voeren van beleid tegen ongewenste omgangsvormen

Onderstaand enkele zaken met betrekking tot

- draagvlak bij het management
- de klachtenstructuur
- preventieve maatregelen ten aanzien van ongewenste omgangsvormen.

Draagvlak

- Kan het beleid tegen ongewenste omgangsvormen 'opgehangen' worden aan de missie of waarden die de organisatie heeft geformuleerd? Maak dit concreet.
- Is er draagvlak voor beleid tegen ongewenste omgangsvormen bij het management?

De klachtenstructuur

Vertrouwenspersonen

- Zijn er vertrouwenspersonen benoemd?
- Is er een taakomschrijving van vertrouwenspersonen?
- Geef aan hoe het gesteld is met
 - . de bekendheid
 - . de onafhankelijkheid
 - . de benaderbaarheid
 - . de bereikbaarheidvan de vertrouwenspersonen?
- Zijn de vertrouwenspersonen (voldoende) geschoold?
- Is er een register van vertrouwenspersonen, is er de verplichting tot scholing, is duidelijk voor welke periode een vertrouwenspersoon is aangesteld, is duidelijk hoe het gaat met benoeming en herbenoeming?
- Maken de vertrouwenspersonen een jaarverslag? Wordt dit besproken? Met wie?
- Is het mogelijk een vertrouwenspersoon te ontheffen van zijn/haar taken?

Mediators

- Is (gespecialiseerde) mediation vanwege een conflict wegens ongewenste omgangsvormen mogelijk?
- Is duidelijk hoe en door wie dit in gang kan worden gezet?

Klachtenregeling

- Is er een klachtenregeling?
- Is deze te vinden voor direct en indirect betrokkenen?
- Is deze begrijpelijk (genoeg) voor direct en indirect betrokkenen?

Klachtencommissie

- Is er een klachtencommissie? Intern/extern?
- Is de klachtencommissie geschoold?
- Kan de klachtencommissie onafhankelijk en objectief oordelen?

Preventieve maatregelen

Leidinggevenden

- Geven leidinggevenden het goede voorbeeld van correct gedrag?
- Handelen leidinggevenden correct indien zij geconfronteerd worden met signalen/meldingen over ongewenst gedrag?
- Betrekken leidinggevenden HR hierbij?

Instrumenten

- Is er een gedragscode waarin ongewenste omgangsvormen en het aangaan van intieme relaties op het werk zijn opgenomen?
 - Is het thema ongewenste omgangsvormen uitgebreid genoeg* opgenomen in de RI&E?
 - Is het thema ongewenste omgangsvormen uitgebreid genoeg* opgenomen in het MTO of MBO?
 - Is het thema ongewenste omgangsvormen uitgebreid genoeg* opgenomen in studententevredenheidsonderzoeken?
- *= expliciet uitgewerkt naar kenmerken van @MeToo en BLM

Zorgen

De zorg voor veel organisaties is dat het beleid op papier wel op orde lijkt, maar dat papier geduldig is en dat de realiteit door medewerkers en studenten toch anders wordt ervaren.

Onderstaande vragen helpen om meer inzicht te verkrijgen.

- Door welke concrete uitingen blijkt dat het management van de hogeschool, van afdelingen en faculteiten beleid tegen ongewenste omgangsvormen belangrijk vindt?
- Hoe kan HR hierin ondersteunen?
- Is de belangstelling voor het beleid tegen ongewenste omgangsvormen sterk bepaald door incidenten die al dan niet plaatsvinden?
- Is het management gerust gesteld als er weinig meldingen over ongewenst gedrag worden gedaan bij de vertrouwenspersonen, of maakt het management zich daarover juist Ongerust?