

Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam  
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam  
Spui 21  
1012 WX Amsterdam

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955  
E-mail: cor@uva.nl

Datum  
13 juli 2020

Telefoon  
020 525 6955

Uw kenmerk:

Contactpersoon  
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen:

Ons kenmerk: cor20/u033

Onderwerp: Opmerkingen van de COR op de Gedragscode UvA

Geacht College,

Tijdens de OV van d.d. 10 juli 2020 heeft de COR kort met u gesproken over de concept Gedragscode, die aan de COR en de CSR is verstuurd op 25 juni jl.

U heeft tijdens deze OV aangeven dat deze Gedragscode niet ter instemming ligt, echter dat u wel op korte termijn input van de COR en CSR verneemt zodat deze kan worden meegenomen voor aanvang van de vaststelling van dit document, gepland voor de start van het academisch jaar 20|21, in september.

De COR laat u hierbij echter weten van oordeel te zijn dat dit document wel ter instemming ligt. Een gedragscode gaat meestal gepaard met een beoordelingsregeling die erop toe moet zien dat mensen zich aan deze code houden. En dat is instemmingsplichtig, evenals een mogelijke klachtenprocedure of voorzieningen (toegangspasjes, videobewaking) die gebruikt worden voor het controleren van het gedrag van het personeel. Omdat het succes van een gedragscode vooral afhangt van het draagvlak onder het personeel, is het in alle gevallen aan te bevelen dat de OR daarbij wordt betrokken.

Hieronder zetten wij puntsgewijs uiteen wat wij in deze concept versie van de Gedragscode missen en vragen wij het college om deze zaken te adresseren voordat wij onze instemming kunnen geven op deze gedragscode.

### **Wat is ongewenst?**

De COR is van oordeel dat het begrip “ongewenst gedrag” minimaal wordt uitgelegd en dat deze code in zijn geheel minimaal is. Ongewenste gedragingen worden niet concreet omschreven en dat is een manco. Het criterium lijkt 'redelijkerwijs als ongewenst ervaren door één van de betrokkenen' maar de vraag blijft wie dat redelijke inzicht heeft ter

Ons kenmerk  
cor20/u033

beoordeling; daarmee blijft het een subjectief te interpreteren voorschrift. Voorbeelden en concrete omschrijvingen van ongewenst gedrag kunnen dat verduidelijken.

### **Universitaire waarden**

Bij de 'belangrijke waarden' worden alleen vertrouwen en waardering genoemd. Er wordt niets gezegd over de soort organisatie die een universiteit is, waar ook kritische stukken worden uitgebracht (en zeker bij de UvA, met een lange traditie op dat gebied). Een belangrijke onbeantwoorde vraag is: Gaat vrijheid van onderzoek en vrijheid van spreken boven het niet doen van 'als ongewenst ervaren' uitspraken?

Bijvoorbeeld bij sociaalgeografisch of politiek onderzoek (nu in het nieuws over China, eerder over onder meer Turkije, Armenië en Indonesië) is dat een concreet ethisch dilemma: wat moet je verzwijgen uit het gevraagde "respect voor verschillen, bijvoorbeeld met betrekking tot culturele en/of sociaal- economische achtergrond, levensovertuiging of politieke gezindheid, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, functionele beperking of chronische ziekte."?

Als je over Oeigoeren schrijft, over de Armeense genocide of over de vrijheidsoorlog in de voormalige koloniën wordt dat door sommigen als 'redelijkerwijs ongewenst ervaren'. Moet je dan wel beschermd of verdedigd worden door de UvA? Zo ja: noem ook vrijheid en autonomie van academisch onderzoek en vrijheid van publiceren in de Gedragscode als waarden.

Verder is ook gebleken dat deze maand medewerkers die zich op Twitter kritisch hebben uitgelaten over beleid van de UvA vervolgens door de Afdeling Communicatie daarop zijn aangesproken. Gebleken is dat de Afdeling Communicatie de desbetreffende leidinggevende in kennis heeft gesteld van deze uitlatingen en vervolgens moest de leidinggevende de betreffende medewerker aanspreken. Deze handelwijze roept een aantal vragen bij de COR op:

- is dit staand beleid?
- welke sanctie(s) staat(n) de betreffende medewerker te wachten er vanuit gaand dat de medewerker - wel of niet - uit hoofde van zijn functie heeft gesproken, maar als privé persoon? En de daarbij behorende vraag: hoe wordt dit vastgesteld?
- is deze handelwijze en monitoring door de Afdeling Communicatie wel wenselijk?

Kortom: de COR oordeelt dat gedragscode verre van compleet is en oordeelt ook dat de Gedragscode vooral gericht lijkt op het op het onderhavige incident, maar geeft nog geen goed inzicht in wat over de hele linie de wenselijke omgangsvormen zijn. Als een voorbeeld van een wat in het oordeel van de COR betreft in dit opzicht duidelijkere gedragscode hieronder bijgevoegd de gedragscode van San Diego (origineel te vinden tussen de andere reglementen en gedragscodes op [https://ophd.ucsd.edu/policies-procedures/polpro\\_faculty.html#Additional-Policies](https://ophd.ucsd.edu/policies-procedures/polpro_faculty.html#Additional-Policies)).

Daarnaast heeft de COR ook de volgende opmerkingen over het taalgebruik en de verschillende rollen van stakeholders die op zijn minst dienen worden te verbeterd als volgt:

### **Taalgebruik**

De COR wil weten of de termen 'bystander' en 'active bystander' niet naar het Nederlands vertaald kunnen worden? In de literatuur betekenen deze termen doorgaans 'omstander' of 'getuige'.

Ons kenmerk  
cor20/u033

### **Voor wie (rol als medewerker)**

In de inleiding staat 'alle medewerkers', maar verderop blijkt dat de Gedragscode voor wetenschappelijke staf en studenten bedoeld is (alleen onderwijs, onderzoek en leidinggeven zijn als taken genoemd). De COR oordeelt dat de Gedragscode ook moet gelden voor het OBP aangezien zij tijdens hun werk ook met studenten en wetenschappelijk medewerkers te maken hebben. Hierbij het verzoek de "rol als niet-wetenschappelijk personeel" op te nemen, waarbij ook correct handelen wordt omschreven voor leden van de administratie, van de examencommissies, van faculteitsbureaus, van voorzieningen enzovoorts.

### **Rol als onderwijsgevende of promotor**

Niet alle begeleiders zijn promotor. De COR doet hierbij de aanbeveling beter om in de laatste alinea 'promotores' te vervangen door: 'begeleiders en promotores'.

### **Rol als leidinggevende**

*"Wanneer een leidinggevende een melding ontvangt van ongewenst gedrag, wordt deze altijd serieus genomen; de leidinggevende neemt verantwoordelijkheid, behandelt zowel de melder als de beklagde met respect en neemt passende maatregelen, waarbij de klager de garantie van bescherming heeft." (p.2)*

De COR oordeelt dat de omschrijving 'serieus nemen' en 'passende maatregelen' uitermate vrijblijvend is en subjectief te interpreteren valt. Aangezien er nu twee majeure zaken zijn geweest waarin leidinggevend en op beide punten steken hebben laten vallen, maar zich (blijkens het aanblijven op de werkplek) toch niet verkeerd hebben gedragen dient in de Gedragscode ook te worden gespecificeerd wat 'serieus' is en wat 'passend' is. De COR doet hierbij het voorstel voor een andere invulling, namelijk: de leidinggevende stelt altijd een onderzoek in door een onafhankelijke derde, waarbij 'onafhankelijk' betekent dat deze persoon of instantie niet in dezelfde hiërarchische lijn valt, dus niet door dezelfde persoon bevorderd, benoemd of ontslagen worden (zoals: een ombudsfunctionaris, een medewerker uit het klachtentrajec of een extern bureau).

Daarnaast oordeelt de COR dat 'De garantie van bescherming' ook te vaag is. Immers: als bescherming inhoudt dat beiden geen contact meer hoeven te hebben, betekent bescherming dan herplaatsing van de melder of de beklagde?

*"Leidinggevend en begeleiders zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid die er bestaan in relatie tot medewerkers en maken daar geen misbruik van." (p.2)*

Met name moet voorzichtigheid betracht worden in de relaties met studenten en de groep kwetsbare medewerkers, zoals tijdelijke werknemers en promovendi, aangezien voor deze medewerkers ontoelaatbaar gedrag niet alleen in het heden maar ook voor hun professionele toekomst zeer grote gevolgen kan hebben.

Omdat hier vaak geen inzicht in het eigen gedrag bestaat en soms geen reële inschatting van de afhankelijkheid van anderen plaatsvindt (men handelt bijvoorbeeld ook uit angst om de eigen carrière, en voelt zich als hoger geplaatste ook afhankelijk van de uitkomst van de melding) missen hier concrete voorbeelden en concrete omschrijvingen van wat voor vorm "misbruik" kan aannemen. Bijvoorbeeld moet de speciale verantwoordelijkheid van medewerkers in een "poortwachterfunctie" (gatekeeper) voor professionele ontwikkeling uitgelegd worden.



Ons kenmerk  
cor20/u033

Graag verneemt de COR uw reactie.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,  
Voorzitter

Cees Kleverlaan,  
Vicevoorzitter