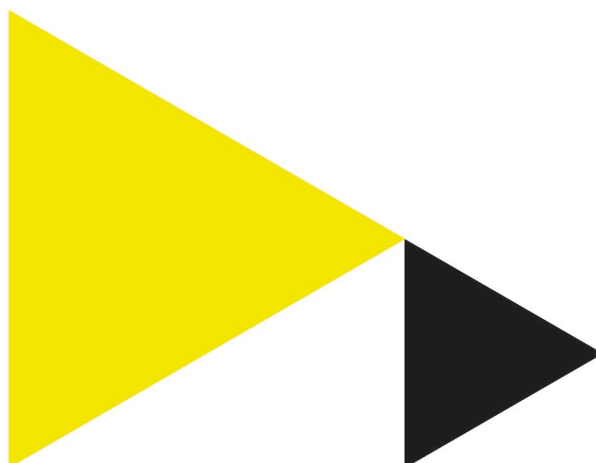


Gedragscode HvA-breed

We willen dat iedere student en medewerker zich binnen onze hogeschool welkom, thuis, uitgedaagd én veilig voelt en dat iedere student en medewerker gelijke kansen krijgt.

Strategisch Adviesteam Sociale Veiligheid
Datum 7-Jul-22
1.0



Gedragscode - Hogeschool van Amsterdam

Wij willen dat iedere student en medewerker zich binnen onze hogeschool welkom, thuis, uitgedaagd én veilig voelt en dat iedere student en medewerker gelijke kansen krijgt. Daarvoor is deze gedragscode, die geldt voor alle studenten en alle medewerkers (óók externe inhuur) van de Hogeschool van Amsterdam, maar ook als je als vanuit een externe omgeving betrokken bent met onze organisatie, studenten & medewerkers (bijvoorbeeld stagebedrijven of leveranciers).

Wij vinden het van het grootste belang dat alle studenten en medewerkers veilig zijn en zich veilig voelen binnen onze gebouwen en binnen de digitale omgevingen van onze hogeschool ([onze visie](#)). Wij zien het als onze gezamenlijke en ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor:

- een omgeving waarin studenten en medewerkers op een prettige manier samen kunnen werken en samen kunnen studeren;
- een omgeving waarin studenten en medewerkers zich veilig voelen en elkaar durven aan te spreken als er bepaald gedrag wordt ervaren als onprettig;
- een omgeving waarin studenten en medewerkers respectvol met elkaar omgaan en elkaar erop aanspreken op het moment dat dit niet gebeurt.

Het creëren van een veilige werk- en studieomgeving doe je door zelf het gewenste gedrag te vertonen en uit te dragen, en ook door in actie te komen bij ongewenst gedrag door anderen. Iedereen draagt daar vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid aan bij.

Wij realiseren ons dat het in de praktijk lastig kan zijn om je grenzen aan te geven of een ander aan te spreken op gedrag. In deze gedragscode geven we je handvatten zodat duidelijk is wat jij zelf kunt doen om bij te dragen aan een veilige werk- en studieomgeving.

Deze gedragscode gaat eerst in op de basisuitgangspunten die gelden voor alle studenten en medewerkers. Wat je kan doen, is óók afhankelijk van je rol binnen onze organisatie. Daarom zoomen we na de basisuitgangspunten in op enkele rollen binnen onze organisatie.

Basisuitgangspunten voor iedere student en medewerker!

Wij willen een sociaal veilige werk- en studieomgeving, en vertonen gedrag dat past bij onze waarden en normen zoals die ook staan in ons [instellingsplan](#). In dit plan noemen wij nadrukkelijk sociale veiligheid. Het gaat om jouw gedrag tijdens het geven of volgen van onderwijs, of het verrichten van jouw werkzaamheden. Het gaat ook om jouw gedrag tijdens andere activiteiten, zoals stages, bedrijfsuitjes, introductie en studiereizen, én om activiteiten via de digitale kanalen, zoals e-mail, sociale media en de digitale leeromgeving.

De basisuitgangspunten zijn:

- Wij gaan respectvol met elkaar om. Dat betekent dat wij anderen behandelen als onze gelijken;
- Wij hebben respect voor de lichamelijke en psychische integriteit van iedereen;
- Wij handelen correct in onze communicatie naar elkaar, zowel mondeling als schriftelijk, verbaal en non-verbaal;
- Wij onthouden ons van [ongewenst gedrag](#). Hieronder verstaan we pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld, en machtsmisbruik;
- Als we situaties meemaken of waarnemen waarbij de sociale veiligheid in het gedrang komt of kan komen, dan spreken we elkaar daarop aan en kunnen we dat melden:
 - o Als student kun je melding maken bij de [vertrouwenspersoon voor studenten](#);
 - o Als medewerker kun je melding maken bij de [vertrouwenspersoon voor medewerkers](#).

Ben je medewerker?

Een persoonlijke relatie binnen onze organisatie kan het functioneren van jouw team (leden), jouw collega's of van jou persoonlijk negatief beïnvloeden, denk daarbij bijvoorbeeld aan een familierelatie, liefdesrelatie of goede vriendschap. De dynamiek binnen een team en binnen andere vormen van samenwerking kan hierdoor veranderen en er kunnen spanningen door ontstaan. Het niet-transparant zijn over een persoonlijke relatie kan de schijn wekken van niet-integer handelen, zoals belangenverstrengeling en bevoordeling.

Heb je als medewerker een familie- of liefdesrelatie met een collega of een student, dan bespreek & meld je dit (in ieder geval) als een of meerdere van de volgende vier situaties van toepassing zijn met je leidinggevende om mogelijke negatieve gevolgen te voorkomen

- binnen een afdeling en/of team;
- tussen docent/onderzoeker en huidige, aankomend en pas afgestudeerde student;
- tussen leidinggevende en medewerker (hiërarchische of functionele relaties);

- als de relatie op enig moment het functioneren van een team, van collega's of van jou zou kunnen gaan beïnvloeden.

Samen met je leidinggevende(n) bespreek je welke maatregelen nodig zijn om eventuele negatieve gevolgen te voorkomen. Op die manier voorkom je dat jezelf of anderen in een kwetsbare positie brengt. Meld je de relatie niet of niet tijdig? Dan kan dit arbeidsrechtelijke gevolgen voor jou hebben. Bij twijfel is het advies: melden.

Ben je docent(-onderzoeker) & studiebegeleider?

Docenten(-onderzoekers) en studiebegeleiders zijn alle medewerkers die onderwijs verzorgen, onderzoek begeleiden en/of studenten begeleiden. Als onderwijzend personeel heb je een bijzondere positie tegenover de studenten, en ben je een belangrijk rolmodel voor studenten. Zij nemen jouw gedrag als voorbeeld voor wat gewenst en gepast gedrag is. Je hebt ook een gezaghebbende positie: er is sprake van machtsongelijkheid ten opzichte van de studenten.

Als docent(-onderzoeker) of studiebegeleider bewaak jij de sociale veiligheid voor alle studenten binnen de onderwijsvormen die jij verzorgt. Bij al je handelen dien je je bewust te zijn van jouw bijzondere positie als docent(-onderzoeker) of studiebegeleider.

Constaateer je een situatie die volgens de geschreven regels of naar jouw mening niet past bij een sociaal veilige online of offline werk- of studieomgeving, of vermoed je dat de sociale veiligheid in het gedrang kan komen, dan onderneem je actie. Ook kan het voorkomen dat studenten je aanspreken op het moment dat zij te maken krijgen met ongewenst gedrag. Het is dan aan jou om hen door te verwijzen naar het juiste loket. Welke actie gewenst is, kan per situatie verschillen. Denk aan het bespreekbaar maken in de klas, binnen het team waar je werkzaam bent, met je leidinggevende of via de [vertrouwenspersoon voor medewerkers](#).

Het is ook belangrijk te letten op je eigen gedrag. Zo is het, vanwege de machtsongelijkheid, heel belangrijk dat je voorkomt dat je te maken krijgt met belangenverstremgeling. Dat geldt zeker als je bevoegd bent de studenten te beoordelen. Ook de schijn van belangenverstremgeling moet voorkomen worden. Zowel fysiek als communicatief bewaar je professionele afstand tot studenten. Zorg ervoor dat een afspraak tussen jou en een student uitsluitend op de HvA of online plaatsvindt. Daarmee maak je jezelf bovendien minder kwetsbaar voor (onterechte) meldingen over jouw gedrag. Ook onterechte meldingen kunnen zorgen voor een voor jou heel onveilige werksituatie en kunnen leiden tot reputatieschade. Ook als jij te maken hebt met een onveilig voelende werkomgeving, bespreek dit met je leidinggevende of eventueel met een vertrouwenspersoon.

Ben je onderzoeker?

Als onderzoeker voer je op een open, veilige en inclusieve manier je onderzoek uit. Je handelt volgens de [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit](#). Als je ervaart dat je jouw onderzoek niet op een open, veilige en inclusieve manier kan uitvoeren, bespreek je deze situatie met collega-onderzoekers. Indien nodig wijs je je collega-onderzoekers op de normen rondom onderzoek die we met elkaar hebben afgesproken. Als organisatie hebben we enkele hulpstructuren rond de advisering en toetsing van deze ethische kwesties, waaronder [de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit](#), [de Ethische Commissie Onderzoek](#) en [de Commissie Wetenschappelijk Integriteit](#).

Ben je ook leidinggevende?

Als leidinggevende heb je een gezaghebbende positie. Er is sprake van machtsongelijkheid ten opzichte van de medewerkers in je team. Jij bent degene die instructies kan geven en degene die jouw teamleden stimuleert en faciliteert om hun rol optimaal te vervullen. En jij beoordeelt jouw teamleden.

Bij al je handelen dien je je bewust te zijn van deze bijzondere positie. Ten eerste omdat je als leidinggevende een voorbeeldrol vervult en ten tweede omdat voorkomen moet worden dat je te maken krijgt met (de schijn van) belangenverstremgeling, bijvoorbeeld vanwege een persoonlijke relatie met een medewerker. Zowel fysiek als communicatief bewaar je een professionele afstand tot je medewerkers. Daarmee maak je jezelf bovendien minder kwetsbaar voor (onterechte) meldingen over jouw gedrag. Onterechte meldingen kunnen ervoor zorgen dat er voor jou een onveilige werksituatie en de daarbij behorende reputatieschade kan ontstaan. Als jij te maken hebt met een onveilig voelende werkomgeving, bespreek dit met jouw leidinggevende of eventueel met een [vertrouwenspersoon voor medewerkers](#).

Verder is het aan jou, als leidinggevende, om de sociale veiligheid te bewaken, te bevorderen, te faciliteren en te stimuleren binnen jouw team. Je bent aanspreekpunt voor de medewerkers in je team over (on)gewenst gedrag. Als je een situatie constateert die volgens de geschreven regels of naar jouw mening niet past bij een sociaal veilige online en/of offline werk- en studieomgeving, of vermoed je dat dit in het gedrang kan komen, dan onderneem je actie. Dit stem je af met de in de organisatie aanwezige expertise, zoals bijvoorbeeld jouw HR-adviseur.

Je fungeert als moreel kompas als er getwijfeld wordt over wat wel kan en wat niet kan. Je moet in staat zijn om jouw medewerkers naar de juiste hulpstructuren door te verwijzen als zij een situatie meemaken die de sociaal veilige werkomgeving kan bedreigen. Als je te maken krijgt met een situatie waarin niet alleen medewerkers uit jouw team, maar ook medewerkers uit andere teams zijn betrokken dan neem je contact op met je hiërarchisch leidinggevende, jouw HR-adviseur of andere in de organisatie aanwezige expertise.