



## **Gedragscode**

Voor een veilige en uitdagende werkomgeving waar iedereen ertoe doet, zichzelf kan zijn en dezelfde kansen krijgt

Datum 5 juli 2023

Titel Gedragscode

Pagina 2 / 5

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	3
<b>Elke medewerker</b> .....	3
<b>Docent(onderzoeker) en studiecoach</b> .....	4
<b>Onderzoeker</b> .....	4
<b>Leidinggevende</b> .....	4
<b>Overtreding regels</b> .....	5
<b>Slotbepalingen</b> .....	5

## **Inleiding**

Medewerkers zijn de spil van onze organisatie. Samen maken we Saxion: een organisatie waar iedereen ertoe doet, waarin iedereen dat ook zo beleeft, zichzelf kan zijn en zich veilig en thuis voelt. Dit vraagt iets van ons allemaal en stelt eisen aan ons gedrag tijdens ons werk voor Saxion.

Deze code beschrijft onze gedragsregels en biedt daarmee een kader. Dit kader biedt duidelijkheid voor ons allemaal en geeft ruimte om het gesprek aan te gaan of elkaar aan te kunnen spreken. De gedragscode is van toepassing op iedereen die een werkrelatie met Saxion heeft en is openbaar, waardoor ook de omgeving ons kan aanspreken.

De gedragscode is bedoeld voor de medewerkers van Saxion. Het Studentenstatuut richt zich specifiek op de studenten; hierin staan, naast de gedragsregels, alle rechten en plichten van onze studenten beschreven.

## **Elke medewerker**

Als Saxion medewerkers houden we ons aan de geldende wet- en regelgeving en richtlijnen die Saxion heeft vastgelegd en/of onderschrijft. Voorbeelden zijn: de Wet op gelijke behandeling, de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), deze gedragscode, het studentenstatuut, de Onderwijs- en Examenregeling (OER), de Gedragscode Internationale Student, de Gedragscode ICT-voorzieningen Saxion en de richtlijnen ten aanzien van declaraties en nevenwerkzaamheden.

Ter aanvulling vind je onderstaand de basisuitgangspunten die gelden voor iedere medewerker en daaronder de gedragscode voor enkele specifieke rollen binnen Saxion.

Basisuitgangspunten voor iedere medewerker:

- Ik heb respect voor de lichamelijke en psychische integriteit van iedereen: ik onthoud mij van (seksuele) intimidatie, pesten, discriminatie, geweld en verbale en fysieke agressie;
- Ik ga integer om met eventuele machtsverhoudingen ten opzichte van collega's en (aspirant) studenten;
- Ik handel correct en respectvol in mijn communicatie naar anderen en mijn omgeving; online en offline, verbaal en non-verbaal;
- Ik realiseer me dat een persoonlijke relatie (denk aan familierelatie, liefdesrelatie, goede vriendschap) binnen de organisatie het functioneren van één of meerdere medewerkers of een team kan beïnvloeden. Als sprake is van een dergelijke relatie met een collega of een student, dan bespreek ik met de leidinggevende(n) welke maatregelen nodig zijn om eventuele negatieve gevolgen te voorkomen;
- Ik werk open en eerlijk samen om de doelstellingen van Saxion te behalen;
- Ik voel me verantwoordelijk voor de resultaten en reputatie van Saxion;
- Ik ben integer en dus terughoudend in het geven/ontvangen van geschenken en uitnodigingen als die mijn onafhankelijke positie kunnen schaden;
- Ik leg gegevens waarmee ik werk volgens de geldende procedures vast: ik ben alert op informatiebeveiliging. Geheimhouding met betrekking tot privacygevoelige informatie is voor mij vanzelfsprekend;
- Ik ga zorgvuldig om met middelen (geld, apparatuur etc.) van Saxion;

- Ik gebruik geen drugs tijdens mijn werkzaamheden voor Saxion en zorg ervoor dat wanneer ik drugs buiten werktijd gebruik dat deze mijn werkzaamheden voor Saxion niet beïnvloeden;
- Ik gebruik in principe geen alcohol tijdens mijn werkzaamheden voor Saxion. Wanneer ik bij uitzondering toch alcohol gebruik, is dat in lijn met het daarvoor vastgestelde Saxion beleid: verantwoord. Ik zorg ervoor dat het gebruik van alcohol mijn werkzaamheden voor Saxion niet beïnvloedt;
- Ik ben aanspreekbaar op de hiervoor genoemde punten en spreek anderen, indien nodig, daar ook op aan.

#### **Docent(onderzoeker) en studiecoach**

- Ik zorg ervoor dat toetsen en beoordelingen zo zorgvuldig mogelijk tot stand komen en plaatsvinden binnen de vastgestelde toetsings- en beoordelingskaders;
- Ik heb een voorbeeldrol richting studenten;
- Ik ben me ervan bewust dat er in de relatie met studenten sprake is van machtsongelijkheid. Ik maak op geen enkele manier misbruik van de positie en kennis ten opzichte van studenten en voorkom (de schijn van) belangenverstremgeling;
- Ik bewaak als docent(onderzoeker) en/of studiecoach de sociale veiligheid voor alle studenten en ken de zorgstructuur van Saxion. Indien nodig verwijst ik studenten door naar het juiste "loket" als zij een melding doen van (het vermoeden van) sociale onveiligheid. Als studiecoach bespreek ik dit thema regelmatig (in de thuisgroep) met de studenten en informeer hen over de zorgstructuur;
- Ik ben aanspreekbaar op de hiervoor genoemde punten en spreek anderen, indien nodig, daar ook op aan.

#### **Onderzoeker**

- Ik voer onderzoek op een open, veilige en inclusieve manier uit, volgens de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI);
- Ik ben aanspreekbaar op de hiervoor genoemde werkwijze en wijs collega-onderzoekers, indien nodig, op de afgesproken normen rondom onderzoek.

#### **Leidinggevende**

- Ik ben me ervan bewust dat in de relatie tussen leidinggevend en medewerkers sprake is van machtsongelijkheid en afhankelijkheid;
- Ik vervul een voorbeeldfunctie: ik ben open, transparant, en benaderbaar. Ik zet mij in voor een positief en inclusief werkklimaat, sta open voor feedback en maak op geen enkele manier misbruik van mijn positie en kennis. Ik voorkom (de schijn van) belangenverstremgeling;
- Ik bewaak als leidinggevend de sociale veiligheid voor alle medewerkers in het team. Ik ken de zorgstructuur van Saxion, maak het thema actief onderwerp van gesprek, ben het aanspreekpunt voor de medewerkers in het team en onderneem waar nodig actie. Een klager of melder behandel ik met respect en vertrouwelijke gegevens worden niet met anderen gedeeld;
- Ik ben aanspreekbaar op de hiervoor genoemde punten en spreek anderen, indien nodig, daar ook op aan.

### **Overtreding regels**

De gedragscode biedt een kader. Toch kan het voorkomen dat je te maken hebt met (het vermoeden van) overtreding van de regels:

Heb je te maken met (het vermoeden van) (seksuele) intimidatie, pesten, fysieke of verbale agressie, geweld of discriminatie? Ga, als het mogelijk is, in gesprek met degene die het betreft. Kan of wil je dat niet, bespreek de situatie dan met je leidinggevende. Als je jouw situatie niet kunt of wilt bespreken met je leidinggevende, neem dan contact op met een vertrouwenspersoon. Die kan je bijstaan, ook als je eventueel een klacht wilt indienen.

Als je vragen of twijfels hebt of onderzoek wordt uitgevoerd volgens de regels van de Nationale Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit, probeer het ook dan bespreekbaar te maken met de collega die het betreft. Lukt dat niet, worden je vragen onvoldoende beantwoord of blijven je twijfels bestaan? Neem dan contact op met een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit.

Denk je dat er sprake is van een handeling of nalatigheid waardoor Saxion en/of het maatschappelijk belang wordt geschaad? Dan kan er sprake zijn van een misstand of inbreuk op het EU-recht. Je moet dan denken aan zaken als:

- (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen of de volksgezondheid;
- nalatigheid waardoor (misschien) schadelijke gevolgen ontstaan voor bijvoorbeeld de bescherming van het milieu of de beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.

Als je denkt dat hiervan sprake is, neem dan contact op met de ombudsfunctionaris.

Studenten kunnen ook thuis te maken hebben met onveiligheid in de vorm van huiselijk geweld en/ of kindermishandeling. Als je deze signalen opmerkt, ben je (wettelijk) verplicht te handelen volgens de meldcode huiselijk geweld. Neem in dat geval contact op met de aandachtsfunctionaris huiselijk geweld.

Als blijkt dat regels zijn overtreden kunnen, op basis van de CAO of andere regelgeving die van toepassing is, (arbeidsrechtelijke) maatregelen worden genomen.

### **Slotbepalingen**

Deze regeling kan worden aangehaald als Saxion Gedragscode 2023

Deze regeling is vastgesteld door het CvB op 5 juli 2023

Deze regeling treedt in werking op 1 september 2023

Deze regeling wordt twee jaar na inwerkingtreding geëvalueerd door de directeuren DBI, HRM en OSS en waar nodig aangepast.