

# GEDRAGSCODE

ter bevordering van een veilige studie- en werkomgeving

## INLEIDING

**Voor HKU is een inclusieve en veilige studie- en werkomgeving belangrijk. Het is daarom belangrijk dat we duidelijk maken wat we van elkaar verwachten, welk gedrag gewenst en ongewenst is en wat je kunt doen als je grensoverschrijdend gedrag ervaart of te maken krijgt met een integriteitsschending.**

Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers van HKU, voor personen die in opdracht van HKU werkzaam zijn of activiteiten ontplooiën en voor alle studenten van HKU.<sup>1</sup>

HKU onderschrijft en handelt naar het statement d.d. 20 mei 2021 van de sector kunstonderwijs in Nederland (KUO):

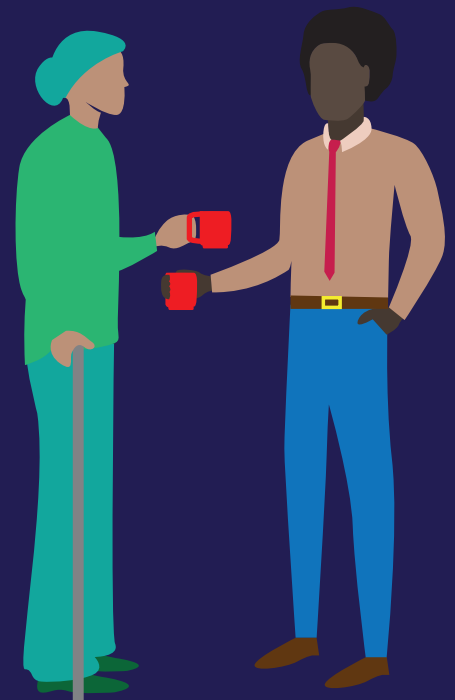
- In het kunstonderwijs moet iedereen in een goede en professionele sfeer, die veilig en transparant is, kunnen werken en studeren, zowel in onderwijs als in onderzoek. Het is glashelder dat ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, onacceptabel is en moet worden voorkomen.
- Het kunstonderwijs werkt, naast preventie, aan andere doelen die bijdragen aan het versterken van een gezonde en respectvolle cultuur binnen de kunstopleidingen. Belangrijke pijlers zijn dat elk signaal wordt opgevolgd en dat er nooit wordt weggekeken, maar altijd actie wordt ondernomen. Verder is het van doorslaggevend belang dat studenten en medewerkers elkaar kunnen en durven aanspreken op gedrag. Een voorwaarde is ook dat er daarnaast heldere plekken zijn om klachten en bezwaren kenbaar te maken.
- Het kunstonderwijs is een vorm van onderwijs waarbij niet alleen de vakinhoudelijke ontwikkeling centraal staat, maar ook de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij speelt fysieke en mentale nabijheid een grote rol. Dit is zowel een grote kwaliteit van het kunstonderwijs als ook een kwetsbaarheid waar wij ons als sector bewust van zijn. Er zijn relatief veel individuele onderwijsvormen en er is een intensieve samenwerking tussen student en docent en tussen studenten onderling. Dit maakt het des te meer noodzakelijk om aandacht te hebben voor sociale veiligheid.

Het is niet mogelijk, en ook niet de bedoeling, dat ieder gewenst of ongewenst gedrag in deze gedragscode wordt omschreven. De gedragscode schept een kader. Het is belangrijk dat we hierover met elkaar in gesprek gaan en blijven.

De gedragscode is niet vrijblijvend. HKU verwacht dat iedereen zich houdt aan deze gedragscode en hiervan kennisneemt. Bij overtreding van deze gedragscode kan HKU maatregelen nemen. Als je getuige bent van ongewenst gedrag, kijk dan niet weg. Twijfel je, handel dan in de geest van de gedragscode en bespreek dit: met de betrokken perso(o)n(en) (als dat mogelijk is), met collega's, met je leidinggevende, of een van onze vertrouwenspersonen. Zie ook artikel 4.

In deze gedragscode is ook de al bestaande integriteitscode opgenomen. Waar (on)gewenste omgangsvormen gaan over gedrag dat een persoon/personen schaadt/kan schenden, gaat integriteit over gedrag dat HKU als organisatie schendt/kan schenden.

Van deze gedragscode is ook een Engelse versie beschikbaar. Bij eventuele interpretatieverschillen is de Nederlandse versie leidend.



<sup>1</sup> Onder studenten wordt verstaan: aspirant-studenten, studenten, cursisten en alumni op het moment dat zij na hun afstuderen nog gebruik maken van HKU-faciliteiten.

# WAT STUURT ONS HANDELEN? PROFIEL EN KERNWAARDEN

HKU is een onderwijsinstelling voor hoger kunstonderwijs. Zoals in het statement van de KUO staat beschreven brengt het kunstonderwijs een kwetsbaarheid met zich mee waar we ons allemaal bewust van moeten zijn. Ons handelen wordt gestuurd door ons profiel en onze kernwaarden.

## Ons profiel:

*HKU bestaat omdat het maken van kunst nieuwe perspectieven biedt, inspireert tot prikkelende interacties, en daarmee vorm en betekenis geeft aan de samenleving en de uitdagingen waar zij voor staat.*

Onze belofte:

*HKU is een veelstemmige community en biedt toekomstgericht kunstonderwijs waarin samen leren, onderzoeken en maken centraal staan. Studenten met uiteenlopende talenten en ambities ontwikkelen zich tot creatieve, artistieke en geëngageerde professionals. Toegerust met persoonlijk ondernemerschap vinden zij hun weg in een werkveld dat continu in ontwikkeling is.*

## Onze kernwaarden

HKU heeft drie kernwaarden: inspirerend, lerend en open. Deze drie zijn met elkaar verbonden, liggen in elkaars verlengde en ze zijn onderling randvoorwaardelijk: de een kan niet zonder de ander. In de context van deze gedragscode geven we hieronder duiding aan deze kernwaarden, wat ze voor HKU betekenen en welk gedrag dat veronderstelt.

### Inspirerend

Inspiratie betekent letterlijk, inademen of inblazen. Inspiratie is het middel om tot dieper inzicht te komen. Inspiratie is bezieling, ingeving, is het afwisselen tussen naar binnen gaan en vastpakken en naar buiten trekken naar fascinatie, betovering, bekoring en loslaten. Het voedt en zet aan, brengt ideeën en energie. Inspiratie ontstaat vanuit diepe verbinding en betrokkenheid en gaat over zin maken, zin hebben en zin geven.

Een respectvolle en veilige omgeving is noodzakelijk zodat studenten en medewerkers hun eigen bronnen van inspiratie onbelemmerd kunnen onderzoeken, ontwikkelen en inzetten. We zijn erop gericht anderen te inspireren en ons te laten inspireren.

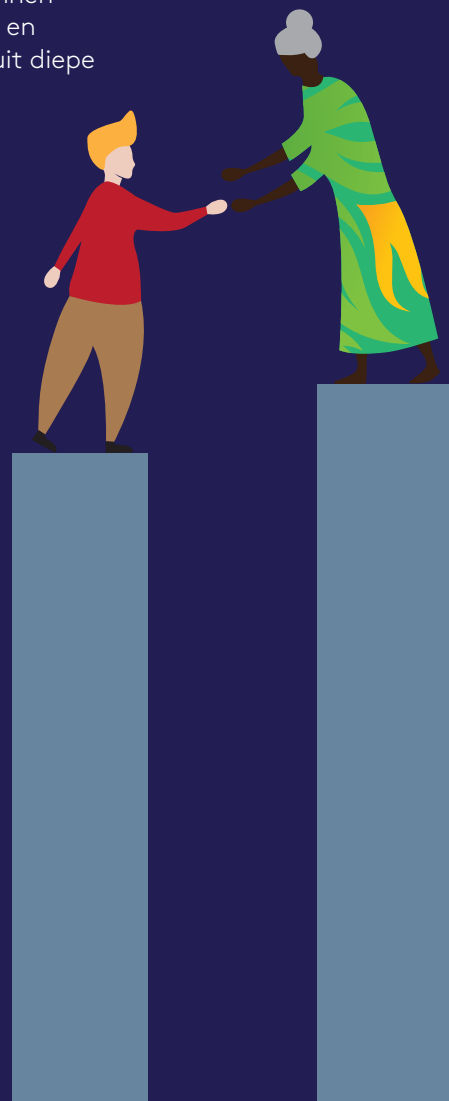
### Lerend

In onze veelstemmige community klinken vele stemmen en wisselen we vele geluiden uit. Leren is bewegen, ontwikkelen, groeien en dat voltrekt zich bewust en onbewust, incidenteel en intentioneel. We leren door uit te proberen, te oefenen, te ervaren, te reflecteren en te synthetiseren.

Dat vraagt om ruimte voor spel, experiment, onderzoeken en ontdekken. En daar hoort onvermijdelijk ook frustratie bij, wanhoop, crisis, teleurstelling en weer opnieuw proberen. Leren is een voortdurend proces van wederkerigheid tussen studenten, docenten en organisatie. Zorgvuldig omgaan met anderen betekent de ander echt horen en erkenning geven en dus de ander waarde toekennen zodat de ander zich gewaardeerd voelt.

### Open

We hebben een open houding, zijn naar buiten gericht, zijn nieuwsgierig en onderzoekend. We staan open voor nieuwe indrukken, andere ideeën en werkwijzen. Dat betekent dat er aandacht is voor verschillende manieren van communiceren, aanwezigheid en omgangsvormen die herkend en erkend worden. Dit vraagt om ontvankelijkheid en uitstel van oordeel. Open betekent ook dat er geen belemmeringen zijn om deel te nemen, dat iedereen welkom is, mee mag en kan doen. Dat er sprake is van wederkerigheid en inclusie, van durven en kunnen zijn wie je bent.



## Een veilige studie- en werkomgeving

HKU staat voor een veilige studie- en werkomgeving, waarin professionele gedragsnormen gelden. Wat we verstaan hieronder staat in de volgende paragrafen vermeld. Discriminatie (zie wet gelijke behandeling), (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten passen daar vanzelfsprekend niet bij. Wij verstaan hieronder:



### Discriminatie en racisme

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken, zoals: godsdienst, geslacht, ras, nationaliteit, levensovertuiging, politieke gezindheid of seksuele geaardheid. Racisme is het benadelen of uitsluiten van (groepen) mensen op basis van hun huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.



### Seksuele Intimidatie

Seksuele intimidatie is gedrag met een seksuele lading waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat. Denk hierbij aan: verbaal gedrag (zoals seksueel getinte grappen, seksistische opmerkingen, appjes en het tonen van seksueel getinte afbeeldingen), non-verbaal gedrag (zoals staren naar bepaalde lichaamsdelen, gezichtsuitdrukkingen) en fysiek gedrag (zoals onnodige en ongewenste aanrakingen, nadrukkelijk dicht achter of bij iemand gaan staan, het afdwingen van seksuele diensten en/of gunsten, aanranding en verkrachting).



### Intimidatie

Onder intimidatie (psychische agressie) wordt verstaan het uitoefenen van psychische druk, meestal vanuit een hiërarchische positie; er is dan sprake van machtsmisbruik. Het kan gaan om verbaal, non-verbaal en/of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft iemands waardigheid aan te tasten.



### Pesten

Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Dit kan een (combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn. Voorbeelden zijn het negeren, doodzwijgen of moedwillig buitensluiten van iemand, roddelen, vervelende en kleinerende opmerkingen maken, bewust zinloze taken of opdrachten geven.



### Agressie of geweld

Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

## Professionele houding

Zo gaan wij met elkaar om:

- wij zorgen voor een omgeving waarbinnen de ander zich veilig en gerespecteerd voelt;
- wij spreken elkaar aan op de manier zoals de ander dat wenst: bijvoorbeeld hij/zij/hen;
- wij zijn ons bewust van onze (machts)positie en maken daar geen misbruik van;
- wij zijn ons bewust van de persoonlijke levenssfeer van de ander en betreden deze slechts voor zover dat functioneel noodzakelijk en door de ander gewenst is. Daarbij vragen wij aan en toetsen wij bij de ander wat voor diegene toelaatbaar is;
- wij zijn ons bewust van onze positie binnen HKU en houden daar rekening mee. Dit laten wij zien in onze uitingen (verbaal en non-verbaal, fysiek en op bijvoorbeeld sociale media);
- wij praten met elkaar en niet over elkaar, tenzij dit om professionele redenen niet anders kan;
- wij spreken elkaar aan op gewenst en ongewenst gedrag, en wijzen elkaar op risico's. Daar staan wij voor open en dat waarderen wij van elkaar.



## Docenten erkennen hun bijzondere rol en daarom:

- staat de student en diens ontwikkeling centraal, met inachtneming van het uitgangspunt dat de studie- en werkomgeving veilig is;
- geldt voor de 'high stake' beoordeling van studenten altijd het vier ogen principe (zoals schouwen, overgangsbeoordelingen, examens);
- is de docent zich bewust van de hiërarchische relatie met de student, welke relatie zich bovendien kenmerkt door vertrouwen en afhankelijkheid. Van deze relatie wordt geen misbruik gemaakt;
- handelt de docent altijd binnen de grenzen van diens professionele rol, rekening houdend met het bijzondere karakter van het kunstonderwijs. De docent zal vermenging van deze professionele rol met andere, niet-professionele of zakelijke contacten met studenten voorkomen.
- maakt de docent de werkwijze in de lessen bespreekbaar, zoals: de manier van lesgeven, het omkleden (indien van toepassing), hoe iemand aangesproken wil worden (bijvoorbeeld hij/zij/hen) en de fysieke benadering. Daarbij wordt ook besproken hoe de studenten hun grenzen kunnen aangeven.



### Intieme relaties

Als er tussen een medewerker en een (meerderjarige) student een (vrijwillige en wederzijdse) relatie met een persoonlijk of intiem karakter ontstaat, informeert de medewerker diens leidinggevende hierover direct (meldingsplicht). Deze zorgt – zo nodig in overleg met andere betrokkenen – voor passende maatregelen.

Als er tussen medewerkers onderling een relatie met een intiem karakter ontstaat, dan wordt dit zo snel mogelijk gemeld bij de leidinggevende(n). Deze kijkt/kijken dan samen met de medewerker(s) hoe met deze situatie moet worden omgegaan.

Maatregelen die in bovengenoemde situaties kunnen worden genomen, zijn bijvoorbeeld: het maken van werkafspraken of het anders verdelen van taken, het beëindigen van de hiërarchische relatie, of een overplaatsing naar een andere afdeling. Hierbij geldt als uitgangspunt de veilige studie- en werkomgeving en het beperken van mogelijke schade of belangenverstrengeling.

Een relatie met een persoonlijk of intiem karakter tussen een docent en een minderjarige student is in alle omstandigheden ontoelaatbaar. Dit geldt uiteraard ook voor een onvrijwillige en niet-wederzijdse relatie. Ook in deze gevallen geldt een meldingsplicht voor de docent. In een dergelijk geval wordt aangifte bij de vertrouwensinspecteur van de Inspectie voor het hoger onderwijs en bij de politie gedaan, conform de plicht die voortvloeit uit de WHW. Ook zullen passende arbeidsrechtelijke maatregelen worden genomen.

## Gebruik van alcohol en drugs

Uitgangspunt van HKU is dat werken en/of studeren bij HKU en het gebruik van alcohol en drugs niet samengaan. Je bent niet onder invloed van alcohol en drugs tijdens werk of studie.

Het is niet toegestaan om binnen de gebouwen en op de terreinen van HKU alcoholhoudende dranken en -versnaperingen te nuttigen of te verkopen. Ontheffing van deze maatregel kan worden verleend door het College van Bestuur, door een directeur of door een locatiemanager, ten behoeve van recepties, exposities, voorstellingen en andere evenementen.

Het is niet toegestaan om binnen de gebouwen of op de terreinen van HKU drugs en andere roesverwekkende middelen te nuttigen of te verkopen.

## Gedrag in de privésfeer (voor medewerkers)

Ook buiten werktijd neem je de belangen van HKU in acht en is deze gedragscode van toepassing. Je mag HKU-kennis en andere waardevolle informatie delen, mits die informatie niet vertrouwelijk is en HKU niet schaadt. Je bespreekt of publiceert niet ongevraagd vertrouwelijke HKU-gebonden informatie. Je bent persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud die je publiceert op de sociale media. Je bent altijd eerlijk en transparant en vermeldt als het om werk gerelateerde onderwerpen gaat altijd je naam en functie.

Integriteit is in de eerste plaats een persoonlijke eigenschap. Voor HKU gaat het om eerlijkheid, betrouwbaarheid en het hanteren van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Integriteit staat voor de morele kwaliteit van ons handelen en gedrag. Maar wat voor de een integer is, kan voor de ander ontoelaatbaar zijn. Daarom is het belangrijk hierover met elkaar in gesprek te gaan en te blijven. De volgende regels gelden in ieder geval binnen HKU.

## Cadeaus, diensten en voordelen (corruptie)

Je vermijdt dat een persoonlijk financieel belang van invloed raakt op je professioneel functioneren. Daarbij ben je in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor een juiste afweging. Bij twijfel vindt overleg met de leidinggevende (medewerker) of studieleader (student) plaats.

- het is belangrijk je onafhankelijkheid te bewaken: de achtergrond van het aanbod is bepalend;
- een cadeau, dienst of voordeel (uitnodigingen hier uitdrukkelijk onder begrepen) met een substantiële waarde (meer dan 25 euro), gegeven door een persoon of organisatie waar de medewerker een functionele relatie mee heeft, wordt door de ontvanger niet gehouden voor privédoeleinden, maar beschikbaar gesteld aan HKU;
- een cadeau, dienst of voordeel (uitnodigingen hier uitdrukkelijk onder begrepen) waarvoor de gever een tegenprestatie verlangt (of in de toekomst zal verlangen), wordt niet geaccepteerd;
- je accepteert geen voordelen bij privétransacties (bijvoorbeeld aankoopkortingen) van bedrijven of organisaties waarmee je uit hoofde van je functie bij HKU een zakelijke relatie hebt.



## Fraude

Je werkt op een juiste en eerlijke wijze met gegevens/informatie, en met respect voor het intellectueel eigendom. Fraude is niet toegestaan. Bij fraude kan worden gedacht aan:

- manipulatie met gegevens (zoals wijzigen, vervalsen, weglaten, toevoegen, verwijderen) in documenten en digitale middelen;
- oneigenlijk gebruik van financiële middelen;
- het niet in acht nemen van de gangbare regels bij het gebruik van bronnen;
- persoonlijk profiteren van kennis of materiaal dat door anderen is ontwikkeld, zoals lesmateriaal, publicaties of artistieke concepten en producten.

## Diefstal, verspilling en het gebruik van middelen

Je gaat zorgvuldig om met de middelen van HKU. Hieronder worden zowel de materiële middelen verstaan (apparatuur, ruimtes) als de immateriële middelen (tijd). Voorbeelden zijn:

- privégebruik van voorzieningen zoals e-mail, internet, fax, (mobiele) telefoon, printer en kopieerapparaat. Dit gebruik moet beperkt blijven en geen negatieve invloed hebben op je werk of dat van anderen;
- het meenemen van gebruiksgoederen van HKU voor privégebruik is niet toegestaan;
- het is niet toegestaan om illegale software te downloaden of met bedrijfsmiddelen porno, racistische, seksistische, discriminerende, beledigende, haatzaaiende of anderszins aanstootgevende teksten en afbeeldingen te bezitten dan wel te verspreiden;
- alleen werkelijk gemaakte kosten mogen (op vertoon van een betalingsbewijs) worden gedeclareerd. Deze kosten moeten uit hoofde van de functie en met toestemming van de leidinggevende/studieleader worden gemaakt en niet op een andere wijze worden vergoed;
- bij het gebruik van creditcards van HKU gelden dezelfde regels en voorwaarden als bij declaraties;
- geld of goederen die je voor HKU onder je beheer hebt, worden niet toegeëigend en je houdt geen geld of goederen van HKU (tijdelijk of permanent) achter;
- de gebouwen en ruimtes van HKU worden niet gebruikt voor privédoeleinden;
- je maakt je niet schuldig aan verspilling in de vorm van het nalatig, onoplettend of onverschillig gebruik van materiaal, tijd en financiën van HKU of het al dan niet met opzet minder effectief en efficiënt functioneren dan redelijkerwijs mogelijk is;
- voor medewerkers geldt dat zij tijdens werktijd niet bezig zijn met andere activiteiten dan de werkzaamheden die behoren tot de functie, tenzij hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt met de leidinggevende.



## Belangenverstrengeling en onverenigbaarheid van functies (voor medewerkers)

Belangenverstrengeling treedt op als je zelf (of bijvoorbeeld je partner, een vriend of kennis) direct of indirect belang hebt bij een beslissing waar je als medewerker invloed op hebt. Belangenverstrengeling, en zelfs de schijn ervan, moet je zien te voorkomen. Je dient in je functie uitsluitend het belang van HKU. In dat kader:

- stel je je leidinggevende op de hoogte van persoonlijke of zakelijke relaties met derden (waaronder studenten) die mogelijk tot (de schijn van) belangenverstrengeling kunnen leiden;
- ga je ten behoeve van HKU geen overeenkomsten aan met derden (waaronder studenten) die tot je privérelaties behoren of organisaties waarin je een zakelijk belang hebt. In geval van twijfel of wanneer er zwaarwegende redenen zijn om dit toch te doen, leg je dit altijd voor aan je leidinggevende;
- Nevenwerkzaamheden die HKU aantoonbaar schaden zijn niet toegestaan, voor het overige is artikel E-4 van de cao van toepassing;
- worden bij het aannemen van nieuwe medewerkers of het verstrekken van opdrachten (en aanbestedingen) de geldende procedures in acht genomen;
- combineer je binnen HKU geen functies die onverenigbaar zijn (geen "dubbele petten");
- draag je er zorg voor dat ook anderen (medewerkers en studenten) niet in een situatie van belangenverstrengeling terechtkomen.

## Privacy

Binnen je werk en studie ga je zorgvuldig en correct om met privacygevoelige gegevens onder beheer van HKU. Je respecteert de AVG en de privacy do's en don'ts, te vinden op de portal.

## WAT KUN JE DOEN?

Er is iets gebeurd. Iemand is over jouw grens gegaan, je bent getuige (geweest) van ongewenst gedrag of geconfronteerd met een integriteitsschending. Het kan ook zijn dat je een dilemma ervaart. Wat kun je dan doen?

- Bellen of afspreken met de vertrouwenspersoon van HKU. Deze gesprekken zijn altijd vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon is er om jou op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen, en jij bepaalt wat de volgende stap is. Dit kun je samen met de vertrouwenspersoon bespreken. De namen en contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn te vinden op de portals. Voor studenten geldt dat zij ook altijd contact op kunnen nemen met de tutor of decaan;
- Contact opnemen met degene die verantwoordelijk is voor de gang van zaken op jouw afdeling of binnen jouw opleiding, om te zien of er iets gedaan kan worden aan de situatie. Een directeur of een studieleider bijvoorbeeld. Of, in sommige gevallen, het College van Bestuur;
- Contact opnemen met de tutor (voor studenten) of met de ombudsman (voor medewerkers). Ook deze gesprekken zijn vertrouwelijk. De ombudsman richt zich vooral op rechtspositionele kwesties (denk aan beoordelingen en conflicten tussen collega's) en neemt een neutrale positie in. Indien de ombudsman hiertoe aanleiding ziet kan een onderzoek ingesteld worden naar bijvoorbeeld de werkomstandigheden op een bepaalde afdeling;
- Een officiële klacht indienen. Hiervoor is het nodig dat je een mail stuurt naar het klachtenloket via [cvb@hku.nl](mailto:cvb@hku.nl). Het bestuursbureau schakelt dan de klachtencommissie in, die een onafhankelijk en besloten onderzoek doet. Er wordt hoor en wederhoor toegepast. De betrokkenen mogen dan ieder hun verhaal doen bij de commissie. De klachtencommissie weegt beide verhalen, en geeft daarna een advies aan het College van Bestuur over de maatregelen die genomen zouden moeten worden.



De werkwijze van de vertrouwenspersonen, alsmede werkwijze van de klachtencommissie is vastgelegd in het Reglement ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen. Mocht je liever (eerst) een externe partij raadplegen, dan kun je ook contact opnemen met [Mores.online](https://www.mores.nl).

HKU wil graag dat we op een prettige manier samenwerken en op een professionele manier met elkaar omgaan. Als je melding maakt van ongewenst gedrag, dan is dat een manier om samen te bouwen aan een betere organisatie en een veiligere studie- en werkomgeving. Een situatie melden is dus altijd goed, en een voorbeeld van een professionele houding.

Soms is er binnen HKU niet alle opvang of steun mogelijk die nodig is in een bepaalde situatie. Bijvoorbeeld omdat het onze deskundigheid te boven gaat, of omdat het om een strafbaar feit gaat. Je kunt dan terecht bij instanties buiten HKU die hierin gespecialiseerd zijn. De studentendecaan of de vertrouwenspersoon kan je hierop eventueel attenderen. Bijvoorbeeld:

- **Meldpunt ongewenste omgangsvormen Nederlandse culturele en creatieve sector**
- **Centrum Seksueel Geweld Utrecht**
- **Meldpunt Discriminatie Utrecht**
- **Stichting Stop Pesten Nu**

# SANCTIES

HKU kan, conform de CAO HBO of andere van toepassing zijnde regelgeving, passende maatregelen nemen als deze gedragscode wordt overtreden.

Van gedragingen, waarbij sprake is/kan zijn van een strafbaar feit, zal aangifte bij de politie worden gedaan en bij de vertrouwensinspecteur van de Inspectie voor het hoger onderwijs en bij de politie gedaan, conform de plicht die voortvloeit uit de WHW.

In geval van overtreding van de artikelen 2.4 van deze gedragscode door medewerkers en studenten is de CAO-HBO en/of het Reglement goede gang van zaken van toepassing.



Met inwerkingtreding van deze code komen de volgende bestaande codes/reglementen te vervallen:

- Integriteitscode HKU d.d. 1 februari 2019
- Regeling gebruik en verkoop alcoholhoudende en verdovende middelen HKU d.d. 8 november 2005

## Arbowet

### 1.3.e (begripsbepalingen)

psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen;

### artikel 3.2

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

## WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek

### Artikel 1.20. Verplichting tot overleg en aangifte inzake zedenmisdrijven

1. Indien het instellingsbestuur op enigerlei wijze bekend is geworden dat een ten behoeve van zijn instelling met taken belast persoon zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf tegen de zeden als bedoeld in Titel XIV van het Wetboek van Strafrecht jegens een minderjarige student van de instelling, treedt het bevoegd gezag onverwijld in overleg met de vertrouwensinspecteur, bedoeld in artikel 6 van de Wet op het onderwijstoezicht.
2. Indien uit het overleg, bedoeld in het eerste lid, moet worden geconcludeerd dat er sprake is van een redelijk vermoeden dat de desbetreffende persoon zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf als bedoeld in het eerste lid jegens een minderjarige student van de instelling, doet het instellingsbestuur onverwijld aangifte bij een opsporingsambtenaar als bedoeld in artikel 127 juncto artikel 141 van het Wetboek van Strafvordering, en stelt het instellingsbestuur de vertrouwensinspecteur daarvan onverwijld in kennis. Voordat het instellingsbestuur overgaat tot het doen van aangifte, stelt het de ouders van de betrokken student, onderscheidenlijk de betreffende ten behoeve van de instelling met taken belaste persoon, hiervan op de hoogte.
3. Indien een personeelslid bekend is geworden dat een ten behoeve van de instelling met taken belast persoon zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf als bedoeld in het eerste lid jegens een minderjarige student van de instelling, stelt het personeelslid het instellingsbestuur daarvan onverwijld in kennis.

## CAO HBO 2021-2022

### Artikel E-2 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk schriftelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. Onverminderd wettelijke bepalingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens schriftelijk toestemming geeft.

### Artikel E-4 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer zal omvang en inhoud van aan zijn werk en professionaliteit gerelateerde nevenwerkzaamheden melden. Hij zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie en het belang van de werkgever aantoonbaar schaden. De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden, dan wel enige andere vergoeding die door derden wordt betaald in verband met enige relatie met de arbeidsovereenkomst met de werkgever, af te dragen aan de werkgever voor zover de werkgever hem niet schriftelijk van deze verplichting ontheffing heeft verleend.

### Artikel P-3 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan de werknemer die niet doet dan wel nalaat wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten en/of die zich schuldig maakt aan plichtsverzuim een disciplinaire maatregel opleggen.
2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
  - a. schriftelijke berisping;
  - b. overplaatsing;
  - c. schorsing;
3. Indien de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt of overweegt is artikel P-2 van overeenkomstige toepassing.

### Artikel U-1 Psychosociale arbeidsbelasting

De werkgever stelt een regeling ter zake van agressie, geweld en intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten op, waarover overeenstemming met de PMR moet worden bereikt. Deze regeling bevat tenminste:

- het doel en het beleid ter zake van seksuele intimidatie en agressie;
- de wijze waarop aanwijzing van vertrouwenspersonen geschiedt, alsmede de taken en bevoegdheden van bedoelde vertrouwenspersonen;
- de wijze waarop ongewenst gedrag aan een vertrouwenspersoon kenbaar kan worden gemaakt;
- een reglement voor de behandeling van een ingediende klacht ter zake van seksuele intimidatie en agressie, de wijze van uitspraak daaronder begrepen, door een door de werkgever ter zake ingestelde commissie;
- de bepaling dat de werkgever op grond van een uitspraak van een hiervoor bedoelde klachtencommissie een beslissing neemt over de te treffen maatregelen, disciplinaire maatregelen daaronder begrepen. Indien zich omstandigheden voordoen die naar de mening van de werkgever geen uitstel dulden kan de werkgever maatregelen treffen voordat de klachtencommissie een uitspraak heeft gedaan;
- de wijze waarop de privacy van betrokkenen wordt beschermd.

## HKU-regelingen

Voor iedereen:

- Reglement ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen
- Klokkenluidersregeling
- Studentenstatuut HKU
- Regeling goede gang van zaken
- Gedragscode online voor studenten
- Gedragscode online voor docenten
- HKU beleid Intellectuele Eigendomsrechten

Deze regelingen zijn te vinden op: <https://medewerkers.hku.nl/hkubreed/beleid/reglementen.htm>.