



## **GEDRAGSCODE** van de Universiteit van Amsterdam

*Vastgesteld door het College van Bestuur op 27 augustus 2020*

### **INLEIDING**

De Gedragscode is het kader voor gedrag voor alle medewerkers en studenten van de Universiteit van Amsterdam. De basis van deze code zijn onze kernwaarden, zoals opgenomen in het Instellingsplan. De gedragscode stelt medewerkers en studenten mede in staat op een verantwoorde manier te handelen volgens de waarden waar de universiteit voor staat en biedt houvast om elkaar daarop aan te spreken. De code betreft alle gedrag in het kader van werk of studie, ongeacht of dat plaatsvindt in een universitair pand, bij een universitaire bijeenkomst buiten de campus (bijv. congres) of online (bijv. digitaal college, sociale media).

Specifieke gedragsvoorschriften zijn afgeleid van deze code en vastgelegd in afzonderlijke regelingen. Deze regelingen voorzien waar relevant ook in mogelijkheden om ongewenst gedrag te bespreken en in klachtenprocedures. Meer informatie over deze regelingen en klachtenprocedures is te vinden op: <https://www.uva.nl/over-de-uva/beleid-en-regelingen/regelingen-en-reglementen/gedragscode-en-sociale-veiligheid/gedragscodes-en-sociale-veiligheid.html>

### **Omgangsvormen**

#### **UvA: waardering en vertrouwen als basis**

De UvA staat voor een goed en veilig werk- en studieklimaat, waarbij medewerkers en studenten op respectvolle wijze met elkaar omgaan. Waardering en vertrouwen zijn belangrijke waarden. Prestaties op waarde schatten, erkennen van elkaars identiteit, uitgaan van de goede intenties van de ander - ook wanneer de druk toeneemt. De UvA zet zich in voor duidelijke communicatie. Medewerkers en studenten zijn bereid elkaar te helpen en spannen zich in voor een goede teamgeest, en waken voor misbruik van machtsongelijkheid. Medewerkers en studenten houden rekening met de ander, luisteren naar elkaar, streven naar een inclusieve omgeving en hebben 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.

#### **Ongewenst gedrag: schadelijk voor mensen en voor de organisatie**

Om een goed en veilig werk- en studieklimaat te realiseren, onthouden medewerkers en studenten zich van iedere vorm van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is schadelijk en dus niet aanvaardbaar. Ongewenst gedrag zijn gedragingen van medewerkers en studenten die voor de betrokkene belastend zijn, omdat zij de lichamelijke of geestelijke integriteit bedreigen of beschadigen. Het kan daarbij onder meer gaan om fysieke of verbale agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie en uitsluiting, pesten en wetenschappelijke sabotage.

Er is sprake van ongewenst gedrag zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. Medewerkers en studenten stellen ongewenst gedrag aan de orde, ook als ze omstander zijn (zie hieronder).

## ROLLEN

### Medewerkers

#### De basis: een professionele opstelling van alle medewerkers

Integriteit, zorgvuldigheid en deskundigheid vormen de basis van professionaliteit, in *alle* rollen die medewerkers vervullen in onze organisatie, in de samenwerking met collega's en in de omgang met studenten. We verwachten dit van iedereen die in de UvA actief is, ongeacht of zij in dienst van de UvA zijn. Medewerkers zijn zich bewust van de maatschappelijke functie van de UvA. Medewerkers gaan zorgvuldig om met universitaire middelen zoals apparatuur, het computernetwerk, de bibliotheek, collegezalen en andere gemeenschappelijke voorzieningen en volgen daarbij de regelingen die hierop van toepassing zijn.

Medewerkers kunnen ook omstander zijn: degene die gedrag heeft waargenomen dat ongewenst is. Bij het terugdringen van ongewenst gedrag hebben omstanders een cruciale rol, doordat zij degene die ongewenst gedrag vertoont rechtstreeks aan spreken, of doordat zij derden inschakelen (klik hier voor een overzicht van de mogelijkheden voor een melding: [Medewerkers](#), [Studenten](#)). Bij de UvA worden meldingen door omstanders aangemoedigd en zonder uitzondering opgevolgd.

In de uitvoering van onze wetenschappelijke taak nemen medewerkers de verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige uitvoering van onderzoek. Wetenschappers zijn bekend met de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (2018) en handelen daarmee in overeenstemming.

#### Rol als onderwijsgevende, begeleider of promotor

Medewerkers die onderwijs verzorgen (van student-assistent tot hoogleraar) gaan met respect om met studenten. Zij zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid in de onderlinge verhouding met studenten en maken daar geen misbruik van; zij maken geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van studenten. Een wederzijds respectvolle bejegening staat voorop. Onderwijsgevendenden hebben een verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid in colleges en werkgroepen, zowel op locatie als digitaal. Onderwijsgevendenden zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en dragen de in deze Gedragscode vastgelegde waarden en omgangsvormen in woord en daad uit, wat ook betekent dat ze een actieve rol nemen bij het constateren van ongewenst gedrag en interventies plegen gericht op het stoppen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag.

Ook bij promotieonderzoek speelt afhankelijkheid en machtsongelijkheid in de verhouding tussen promotores cq. begeleiders en promovendi. Promotores cq. begeleiders zijn zich daarvan bewust en maken daar geen misbruik van. Wederzijds respect en een professionele houding in onderling contact kenmerken de samenwerking tussen promotores cq. begeleiders en promovendi.

#### Rol als leidinggevende

Leidinggevendenden van een afdeling, team of eenheid vervullen op het gebied van omgangsvormen een voorbeeldfunctie. Leidinggevendenden zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid die er bestaan in relatie tot medewerkers en maken daar geen misbruik van, zeker wanneer hun oordeel doorslaggevend is voor het bereiken van een volgende carrièrestap door een medewerker (poortwachterfunctie). Leidinggevendenden zorgen ervoor dat er geen vermenging van persoonlijke en professionele relaties en/of belangen ontstaat. Zij zijn mede verantwoordelijk voor het waarborgen en bevorderen van een positief werkklimaat.

Zij vergewissen zich regelmatig van de kwaliteit van de werksfeer en spreken medewerkers aan op ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Dat betekent: open en benaderbaar zijn, feedback vragen, ongewenst gedrag kunnen herkennen, bespreekbaar maken en in staat zijn interventies te plegen gericht op het stoppen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag en het structureel verbeteren van het werkklimaat.

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 passende bescherming geniet.

### **Relaties op het werk**

Medewerkers die onderling niet alleen een professionele relatie hebben, maar ook een familierelatie of liefdesrelatie, blijven professioneel en objectief handelen en zijn zich bewust van de integriteitsrisico's die deze privérelaties met zich meebrengen. Zij melden situaties waarbij zij met partners of familieleden in (een hiërarchische) relatie tot elkaar werken, en overige privérelaties die mogelijk het professionele en objectieve handelen kunnen schaden, vertrouwelijk aan hun leidinggevende, die - zo nodig in afstemming met de leidinggevende van de ander - passende maatregelen kan nemen. Situaties waarin medewerkers met een familie- of liefdesrelatie elkaars werk beoordelen of controleren, elkaar certificeren of autoriseren zijn niet toegestaan, net als situaties waarin een financiële afhankelijkheidsrelatie bestaat. Docenten en begeleiders dragen er zorg voor dat er geen vermenging van persoonlijke en professionele relaties met individuele studenten en promovendi ontstaat.

### **Omgaan met nevenwerkzaamheden**

Medewerkers die naast de universitaire functie nevenwerkzaamheden verrichten, zijn daarover transparant en onthouden zich van activiteiten die de belangen of het aanzien van de universiteit of onderdelen daarvan kunnen schaden. Medewerkers handelen conform de regeling Nevenwerkzaamheden.

### **Studenten**

#### **Professioneel handelen ten opzichte van anderen**

Studenten behandelen medestudenten, docenten en andere medewerkers met respect. Dat uit zich onder meer in stijl, toon en aanspreekvorm in schriftelijke en directe contacten en geldt voor zowel onderwijs- als sociale bijeenkomsten, zowel op als buiten de campus. Studenten gedragen zich integer en onthouden zich van gedrag dat ten koste gaat van medestudenten, docenten en andere medewerkers en in het algemeen de kwaliteit van het onderwijs. Studenten gaan zorgvuldig om met universitaire middelen zoals apparatuur, het computernetwerk, de bibliotheek, collegezalen en andere gemeenschappelijke voorzieningen.

#### **Professioneel handelen ten opzichte van het studeren**

Studenten aan de Universiteit van Amsterdam streven ernaar het beste uit zichzelf te halen. Zij stellen zich op de hoogte van de vereisten voor het onderwijsprogramma en committeren zich aan de leerdoelen van hun opleiding.

Met het oog op hun vorming als academici leren zij zelfstandig te werken, adequaat te communiceren, goed samen te werken, zorgvuldig informatie te verzamelen en problemen op te lossen. Studenten spreken elkaar aan op ineffectieve gedragingen zoals het niet nakomen van afspraken, afhaakgedrag en meeliften en op ongewenst gedrag (ook als omstander). Omstanders hebben een cruciale rol doordat zij degene die ongewenst gedrag vertoont rechtstreeks aanspreken, of doordat zij derden inschakelen (klik [hier](#) voor een overzicht van de mogelijkheden voor een melding). Bij de UvA worden meldingen door omstanders aangemoedigd en zonder uitzondering opgevolgd.

### **Nadere regelingen en procedures**

De Universiteit van Amsterdam heeft ook in aparte regelingen een aantal specifieke gedragsvoorschriften vastgelegd, waaronder enkele klachtenregelingen. Kijk voor meer informatie op: <https://www.uva.nl/over-de-uva/beleid-en-regelingen/regelingen-en-reglementen/gedragscode-en-sociale-veiligheid/gedragscodes-en-sociale-veiligheid.html>

Medewerkers of studenten die gedrag waarnemen dat niet in overeenstemming is met deze code, vinden in de wegwijzer per type melding het juiste loket; klik hier voor de relevante wegwijzer [[Medewerkers](#)] [[Studenten](#)]

Daarnaast kunnen medewerkers in alle gevallen bij de leidinggevende terecht en studenten bij de docent of opleidingsdirecteur.