

ArtEZ University of the Arts

Gedragcode medewerkers

Inleiding

ArtEZ verzorgt onderwijs dat gericht is op de artistieke, intellectuele en persoonlijke groei van zijn studenten en dat hen voorbereidt op een succesvolle loopbaan als kunst- en cultuurprofessionals. ArtEZ leidt professionals op in het gehele terrein van de kunsten, voor beroepen waarin kunst, kennis en creativiteit centraal staan. Studenten worden opgeleid om te excelleren in een professionele rol die optimaal aansluit bij hun talent, persoonlijkheid en ambitie.

ArtEZ is een organisatie met een belangrijke maatschappelijke rol. Dat stelt eisen aan de gedragingen van de organisatie en van de mensen die de organisatie vormen. Deze gedragscode is bedoeld als kader voor een stimulerend en veilig studie- en werkklimaat en geeft helderheid over onze waarden en normen. De gedragscode biedt de mogelijkheid om elkaar daarop aan te spreken. Ook naar buiten geeft de gedragscode helderheid. Ze geeft aan wat de omgeving van ons mag verwachten en waar we ons op willen laten aanspreken.

De gedragscode geldt voor alle medewerkers van ArtEZ, ongeacht de functie en de soort werkzaamheden die worden verricht en is van toepassing voor zowel medewerkers in loondienst als medewerkers die op declaratiebasis werken.

Kernwaarden

- Voorbeeldgedrag: wij geven het goede voorbeeld en gedragen ons op een manier die laat zien wat wij van elkaar en van onze studenten verwachten.
- Respect: wij respecteren anderen om wie zij zijn en om hun kennis, vaardigheden en ervaring en geven op respectvolle manier feedback.
- Verantwoordelijkheid: wij voelen ons verantwoordelijk voor een stimulerend en veilig studie- en werkklimaat evenals voor de resultaten en de reputatie van ArtEZ.
- Verantwoording: wij kunnen onze eigen handelwijze verantwoorden aan degenen met wie we werken; andersom kunnen we een ander vragen diens handelwijze uit te leggen.
- Integriteit: vóór alles handelen wij ethisch verantwoord en integer; dit brengen wij over op onze studenten, collega's, partners, klanten en andere relaties.

Elke medewerker van ArtEZ is persoonlijk verantwoordelijk voor het naleven van wettelijke, professionele en ethische normen die op diens functie of daaraan gerelateerde verantwoordelijkheden van toepassing zijn.

Normen

1. ArtEZ en haar medewerkers houden zich aan de wet en aan andere regelgeving, waaronder die van ArtEZ. Bij onduidelijkheid in de regelgeving wordt gehandeld in de geest van de regelgeving en actief onderzocht welke interpretatie het meest passend is.

2. ArtEZ definieert ongewenst gedrag als in het maatschappelijk verkeer onwenselijke dan wel onbetamelijke gedragingen die als ongepast, hinderlijk, kwetsend of bedreigend worden ervaren en daarom onacceptabel zijn.

Als ongewenst gedrag worden in elk geval aangemerkt:

- agressie en geweld: lastigvallen, pesten, bedreigen of aanvallen gericht op het toebrengen van geestelijke of lichamelijke schade,
- discriminatie: in het openbaar mondeling, schriftelijk of bij afbeelding opzettelijk doen van beledigende uitlatingen over een persoon of personen vanwege ras, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid, politieke overtuiging, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, chronische ziekte, arbeidsduur en soort contract (vast of tijdelijk), dan wel het maken van onrechtmatig onderscheid op basis van een van deze factoren,
- seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard.

Van ongewenst gedrag als hierboven omschreven is tevens sprake als:

- het accepteren van dergelijk gedrag aan een persoon impliciet of expliciet als voorwaarde wordt gesteld voor de tewerkstelling of de studie van deze persoon,

- dergelijk gedrag of de reactie van een persoon op dergelijk gedrag de basis vormt voor beslissingen die het werk of de studie van deze persoon raken,
- dergelijk gedrag tot doel of gevolg heeft de werk- of studieprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving te creëren.

3. De volgende gedragingen zijn in elk geval niet toegestaan.

- a. Het aannemen of geven van geschenken en/of gunsten die de onafhankelijkheid of de vrijheid van de ontvanger kunnen aantasten. Onder geschenken of gunsten worden ook uitnodigingen voor reizen en evenementen verstaan.
- b. Het voor zichzelf accepteren van geld, cheques, onkostenvergoedingen of kortingsregelingen van derden.
- c. Het uitvoeren van en aanzetten tot handelingen die strijdig zijn met de toekomstige beroepscode van studenten.
- d. Het declareren van kosten die niet ten behoeve van de werkzaamheden voor ArtEZ zijn gemaakt of die al op andere wijze zijn vergoed.
- e. Het gebruik maken van voorzieningen en middelen van ArtEZ voor privédoeleinden. Beperkt persoonlijk gebruik van het e-mailsysteem en internet is wel toegestaan, mits dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden en dit geen verboden gebruik oplevert.
- f. Het verrichten van nevenwerkzaamheden die in conflict zijn met de belangen van ArtEZ.
- g. Het misbruik maken van je positie en kennis als docent ten opzichte van studenten.
- h. Het misbruik maken van je positie en kennis als leidinggevende ten opzichte van collega's en medewerkers.
- i. Het gebruik maken van je positie om werkzaamheden of opdrachten te gunnen aan bevriende relaties als dat in conflict is met de belangen of richtlijnen van ArtEZ.
- j. Het verspreiden van berichten of materiaal van pornografische, aanstootgevende, racistische, discriminerende, beledigende, (seksueel) intimiderende of tot haat en geweld aanzettende aard is. Voor als zodanig erkende kunstuitingen gelden regels die in het kader van de betreffende kunstuiting als redelijk moeten worden beschouwd.

4. Medewerkers dragen er zorg voor dat in de werkrelatie geen persoonlijke en zakelijke relaties zijn of ontstaan die een integriteitsrisico met zich mee kunnen brengen. Een integriteitsrisico kan zich onder meer voordoen als er een relatie met een persoonlijk of intiem karakter is of ontstaat in een afhankelijkheidssituatie, bijvoorbeeld tussen leidinggevende en medewerker of tussen docent en student. In dat geval maken betrokkenen hiervan melding bij de naast hogere leidinggevende, zodat beoordeeld kan worden of en in hoeverre een integriteitsrisico bestaat. Indien naar het oordeel van de naast hogere leidinggevende hiervan sprake is, wordt van de betreffende medewerkers verwacht dat zij meewerken aan een in redelijkheid passende oplossing.

5. Gebruik van alcohol of drugs kan de werkprestaties doen afnemen en kan de veiligheid van anderen in gevaar brengen. Het is medewerkers verboden om onder invloed hiervan te werken en de eigen en andermans veiligheid of werkzaamheden door het gebruik van verdovende middelen te verstoren.

6. Gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van bedrijfs- en onderwijsprocessen worden conform daarvoor geldende procedures vastgelegd. Deze gegevens zijn inzichtelijk en controleerbaar. Ten aanzien van bedrijfs- en privacygevoelige gegevens wordt geheimhouding betracht, zowel door ArtEZ als door de individuele medewerkers.

7. Wanneer een medewerker kennis heeft van een overtreding van deze gedragscode door één of meerdere medewerkers van ArtEZ, dan wel twijfelt over de vraag of een gedraging integer is, dan doet hij/zij hiervan melding bij de direct leidinggevende, bij het loket voor klachten en geschillen of bij de vertrouwenspersoon.

8. Als een medewerker de gedragscode overtreedt, kan de werkgever maatregelen treffen conform de CAO of andere van toepassing zijnde regelgeving.

Klachtbehandeling

Het is belangrijk dat klachten en signalen van vermeende onregelmatigheden adequaat worden behandeld. Dat gebeurt het beste dicht bij de bron, door dit met de betrokken medewerker of met de leidinggevende te bespreken. In aanvulling daarop kunnen medewerkers gebruik maken van de verschillende klachtenfaciliteiten.

ArtEZ heeft één loket voor klachten, conflicten en mediation. Een medewerker die een conflict ervaart met de organisatie, collega's of leidinggevend en of zich benadeeld voelt door een beslissing van het bestuur of management kan dit melden bij dit loket, zodat in vertrouwelijkheid kan worden onderzocht op welke wijze de klacht of het geschil het beste kan worden opgelost. Medewerkers die zich in hun werksituatie geconfronteerd voelen met ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminerende opmerkingen of discriminerend gedrag en

(seksuele) intimidatie, kunnen zich ook wenden tot de vertrouwenspersoon. Intranet geeft informatie over de bereikbaarheid.

Overige regelingen

In aanvulling op deze gedragscode zijn onderstaande regelingen tevens van toepassing:

- cao-hbo,
- Branchecode goed bestuur,
- Bestuurs- en beheersreglement,
- Regeling klachten en meldingen ongewenst gedrag,
- Klokkenluiderregeling,
- ICT-reglementen voor medewerkers, studenten en gasten.

Maatregelen naar aanleiding van een overtreding

Als vaststaat dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan overtreding van de Gedragscode medewerkers en/of aan de Regeling klachten en meldingen ongewenst gedrag, dan kan ArtEZ maatregelen tegen deze medewerker nemen. Afhankelijk van de aard, ernst, omvang en omstandigheden van de overtreding en de omstandigheden van de medewerker kunnen deze bestaan uit bijvoorbeeld onthouding van een voordeel zoals een loonsverhoging, al dan niet openbare berisping, ongunstige beoordeling, overplaatsing, schorsing of ontslag.

De *Gedragscode medewerkers* is door het College van Bestuur vastgesteld op 28 maart 2022.