

**Auteur**

HR Beleid

**Datum**

*12 januari 2021*

**Versie**

Vastgesteld door het College van Bestuur op 12 januari 2021, met instemming van de HSR op 10 februari 2021

© Hogeschool Utrecht,  
Utrecht (2021)

Bronvermelding is verplicht.  
Verveelvoudigen voor eigen gebruik  
of interngebruik is toegestaan.

# Integriteitscode

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Doel van de Integriteitscode .....	4
1.2 Doelgroep Integriteitscode.....	4
<b>2 Onze integriteitsprincipes</b>	<b>6</b>
<b>3 Morele normen en regels</b>	<b>8</b>
3.1 Omgang met belangen .....	8
3.2 Omgang met elkaar .....	10
3.3 Omgang met middelen, informatie en data .....	10
<b>4 Aandacht voor integriteit</b>	<b>13</b>
4.1 Werken aan integriteit.....	13
4.2 Als integriteit in het gedrang komt .....	13
4.3 Sancties .....	16

## Voorwoord

Als ambitieuze hogeschool in een dynamische omgeving, werkt de HU met hoogwaardig onderwijs en onderzoek aan innovatie en professionalisering van de beroepspraktijk en aan de ontwikkeling van talent. Zo dragen wij bij aan de sociale, culturele en economische ontwikkeling van een open, rechtvaardige en duurzame samenleving. We vervullen hiermee als HU een belangrijke maatschappelijke rol en zijn een moreel vormende instelling.

Een instelling die bovendien grotendeels met publiek geld wordt gefinancierd. Een instelling waar studenten, medewerkers en maatschappij dan ook volledig op moeten kunnen vertrouwen. Integriteit is een essentiële voorwaarde voor dit vertrouwen. De HU is hierin kwetsbaar, vanwege bijvoorbeeld de intensieve omgang van docenten met studenten, het praktijkgerichte onderzoek en de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk. Maar ook door de vele gevoelige (persoons)gegevens waarmee we werken. Bovendien worden vanuit de maatschappij steeds hogere eisen gesteld aan onze (wetenschappelijke) integriteit. Het afbreukrisico in het geval van een incident is voor de HU dan ook groot.

Het is dus van belang dat wij als HU blijvend werken aan integriteitsbewustzijn en een gedeeld integriteitsbesef. Daarom voeren wij integraal integriteitsbeleid. Dit integriteitsbeleid richt zich conform het model van het voormalige BIOS<sup>1</sup> niet alleen op het instellen en handhaven van regels en de borging van integriteit binnen onze werkprocessen, maar vooral op het stimuleren van moreel bewustzijn bij medewerkers en studenten, het versterken van morele competentie en het bevorderen van een open cultuur. Een cultuur waarbinnen studenten, docenten, ondersteunende medewerkers, onderzoekers en bestuurders in staat zijn tot morele oordeelsvorming. Waarin dilemma's met elkaar worden gedeeld, twijfels worden besproken en we elkaar feedback geven.

Deze integriteitscode beschrijft de HU integriteitsprincipes, die wij als College van Bestuur onderschrijven en omarmen. Ook beschrijft de code onze normen en regels op het gebied van integriteit en op welke wijze er blijvend aandacht is voor integriteit binnen de HU. De Integriteitscode vormt daarmee het startpunt voor het goede gesprek over integriteit en voor gezamenlijke normvinding. Samen én met onze partners geven we als HU gemeenschap inkleuring aan integriteit.

Deze code zal na een jaar geëvalueerd worden in samenwerking met de HSR. Deze evaluatie zal zich richten op:

- Het goede gesprek en de eventuele ondersteuning die nog nodig is voor leidinggevenden, medewerkers en studenten om met elkaar dit gesprek te voeren
- De volledigheid van de Integriteitscode en de inzet van de regeling 'melding vermoeden van integriteitsschending' bij Integriteitskwesities. Welke ruimte of belemmeringen zijn er geconstateerd bij de genoemde integriteitskwesities en in welke mate zou er eventueel nog aanpassingen moeten plaatsvinden in de code of de regeling.
- Het gevoel van veiligheid voor alle betrokkenen bij het aankaarten van een integriteitskwesitie

---

<sup>1</sup> BIOS staat voor Bureau integriteitsbevordering openbare sector. Het BIOS is in 2016 opgegaan in het Huis voor Klokkenluiders.

# 1 Inleiding

## 1.1 Doel van de Integriteitscode

Deze Integriteitscode vormt het startpunt voor het goede gesprek over integriteit. Dit gesprek kan plaatsvinden binnen je team, je opleiding of in de samenwerking met partners buiten de HU. Gezamenlijk geven we invulling aan wat integriteit voor de HU betekent.

Daarnaast vormt deze Integriteitscode een toetsingskader voor integer handelen. De Integriteitscode kan gebruikt worden bij het maken van een afweging in een concrete situatie. Dit betekent niet dat de Integriteitscode in alle situaties voorziet. Wat integer gedrag is, kan namelijk niet los worden gezien van de context waarin dat gedrag plaatsvindt.

Binnen de HU is een aantal regelingen van kracht waarin een procedure wordt beschreven voor het onderzoeken van een integriteitsgerelateerde klacht of melding. Per melding of klacht dient beoordeeld te worden welke van deze procedures (het best) van toepassing is.

- De regeling 'Melding vermoeden van integriteitsschending' is van toepassing bij alle integriteitsgerelateerde klachten of meldingen die niet vallen onder één van de hierna genoemde HU regelingen.
- Regeling Vermoeden van een Misstand
- Regeling ongewenst gedrag,
- Klachtenregeling wetenschappelijke integriteit
- de AVG procedure
- het Reglement Rechtsbescherming Studenten HU
- de Onderwijs- en Examenregeling (OER).

Verder beschrijft de Integriteitscode hoe we binnen de HU aandacht besteden aan integriteit en wat de mogelijkheden zijn op het moment dat integriteit in het gedrang komt. Dit zijn voorzieningen waar je naar toe kunt voor advies of het doen van een melding.

## 1.2 Doelgroep Integriteitscode

De integriteit van de HU komt tot uiting in het handelen van alle medewerkers en studenten. Deze Integriteitscode geldt dan ook voor hen allen. Waar deze Integriteitscode spreekt over medewerkers worden tevens bedoeld stagiaires en medewerkers die niet in loondienst zijn: uitzendkrachten, gedetacheerden, zzp'ers etc. Kortom, iedereen die handelt uit naam van de HU. Leden van het College van Bestuur onderschrijven deze code en handelen daarnaast conform (onder andere) de Branchecode goed bestuur van de Vereniging Hogescholen.

### *Wat mogen we van elkaar verwachten?*

Met het opstellen van deze Integriteitscode houdt de verantwoordelijkheid van de HU op het gebied van integriteit niet op. De HU heeft als 'goed werkgever' ook een zorgplicht voor haar medewerkers, en als opleider ook een zorgplicht voor haar studenten. Dit houdt in dat de HU medewerkers en studenten beschermt tegen integriteitsrisico's, dat zij de organisatie en werkprocessen daarop inricht en voorzieningen treft voor het geval een medewerker of student met een vraag, dilemma of vermoeden zit. Ook zorgt de HU er als goed werkgever voor dat integriteit onder de aandacht blijft.

De HU verwacht van haar medewerkers en studenten dat zij de Integriteitscode kennen en deze naleven. Voor medewerkers in loondienst van de HU geldt dat zij zich op grond van de cao-hbo als 'goed medewerker' moeten gedragen. Ook van overige medewerkers en van studenten verwacht de HU dat zij zich als een 'goed medewerker' dan wel 'goed student' gedragen. Onze integriteitsprincipes en normen in de Integriteitscode geven invulling aan deze begrippen.

Zowel medewerkers als studenten hebben, in hun rol als HU medewerker of student, dikwijls contacten buiten de HU organisatie. Denk aan partners in het beroepenveld voor stages, onderzoekspartners, gastdocenten, of externe leveranciers van goederen of diensten. De HU vindt het belangrijk dat ook onze partners handelen in lijn met de principes en normen die zijn vastgelegd in deze Integriteitscode. Van onze medewerkers en studenten verwachten we dat zij hier oog voor hebben en zo nodig het gesprek hierover voeren bij het aangaan van externe relaties en in de samenwerking met partners.

## 2 Onze integriteitsprincipes

De HU ontwikkelt zich naar een wendbare organisatie met steeds minder regels en procedures. Een organisatie waar verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen. Bovendien maken we als HU onderdeel uit van een netwerk waarin grenzen tussen studenten, docenten, beroepspraktijk en andere partners steeds meer fluïde worden.

Meer handelingsruimte vraagt om steun en houvast in het maken van afwegingen, zeker waar het gaat om de morele dimensie van ons werk of onze studie. Vaak is een situatie niet zwart-wit en biedt een regel niet direct een concreet antwoord op de vraag die in de betreffende situatie aan de orde is. De HU integriteitsprincipes kunnen dan houvast bieden. Deze principes helpen bij het maken van afwegingen in concrete situaties en vormen het startpunt voor gezamenlijk normvinding. (Wat is in dit geval zorgvuldig? Zitten er grenzen aan transparantie? Hoe kunnen we hier op een rechtvaardige, respectvolle manier mee omgaan?).

Van medewerkers en studenten wordt verwacht dat zij conform de HU integriteitsprincipes handelen.

### **Zorgvuldig**

Je bent je bewust van je taken en verantwoordelijkheden en de context waarbinnen je opereert. Je bent voorbereid, kent de relevante feiten, omstandigheden en belangen, en maakt op basis daarvan een afweging. Je handelt professioneel, zoals van jou verwacht mag worden als docent, onderzoeker, ondersteunende medewerker of student. Dit betekent ook dat je handelt conform de geldende regels en beroepscode's en de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit<sup>2</sup>.

### **Transparant**

Je kunt altijd uitleggen waarom jouw handelen in overeenstemming is met de integriteitsprincipes en normen zoals deze gelden binnen de HU. Bovendien ben je hiertoe bereid. Niet alleen wanneer daarnaar gevraagd wordt maar ook proactief. Daarnaast maak je ingewikkelde zaken of dilemma's bespreekbaar en vraag je zo nodig advies.

### **Verantwoordelijk**

Je bent betrokken, verschuilt je niet en bent bereid een lastige knoop door te hakken. Je zoekt geen excuses, maar neemt verantwoordelijkheid voor je handelen. Bovendien ben je hierop aanspreekbaar, óók als leidinggevende. Als het nodig is, spreek je een collega of (mede)student aan op zijn gedrag.

### **Betrouwbaar**

Je doet wat je zegt en zegt wat je doet; je komt afspraken na. Zo moet een student kunnen vertrouwen op een toezegging van een docent, maar geldt dit net zo goed andersom. Bovendien ben je standvastig en toon je je weerbaar tegen invloeden en druk van buitenaf (derden, partijen met commerciële of andere belangen) en binnenuit (leiding, student of docent).

---

<sup>2</sup> Niet van toepassing op onderzoek van studenten

**Rechtvaardig**

Je behandelt gelijke gevallen op een gelijke manier. Daarbij maakt het niet uit om wie het gaat. Je treedt de ander onbevooroordeeld tegemoet en neemt de moeite je in de ander te verplaatsen. Bovendien behandel je medewerkers en (mede)studenten met respect, ongeacht positie, competenties, mening, karakter afkomst of geslacht. Dit respect toon je zowel binnen de HU als naar buiten toe, fysiek, mondeling en schriftelijk, online en offline.

## 3 Morele normen en regels

Binnen de HU gelden regels op het gebied van integriteit. Deze regels zijn onder te verdelen in drie categorieën:

1. Omgang met belangen
2. Omgang met elkaar
3. Omgang met informatie, gegevens en middelen

Wat we hieronder verstaan en welke regelingen erbij horen, lichten we hier toe.

### 3.1 Omgang met belangen

Grenzen tussen HU studenten en medewerkers enerzijds, en onze partners en de beroepspraktijk anderzijds, vervagen. Als HU zijn we onderdeel van een netwerk waarbinnen belangen uit een kunnen lopen. Het is belangrijk je hier als medewerker en student bewust van te zijn.

Voor medewerkers geldt dat in hun werk het belang van de HU centraal moet staan. Dit betekent dat je keuzes, acties en beslissingen niet beïnvloed mogen worden door persoonlijke belangen die in strijd zijn met het belang van de HU. Het is in eerste instantie aan jou als medewerker zelf om hier alert op te zijn. Wanneer een dergelijk persoonlijk belang (mogelijk) een rol gaat spelen in de uitvoering van je werk, moet je dit als medewerker melden bij je leidinggevende.

Een persoonlijk belang betreft, anders dan de term wellicht suggereert, niet uitsluitend een (direct) persoonlijk voordeel voor jezelf. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om je partner of een kennis die profiteert van een bepaalde keuze, beslissing of (het uitblijven van) actie. Of om bevoordeling van een organisatie waaraan je als onderzoeker verbonden bent.

#### **Nevenwerkzaamheden en nevenfuncties**

De verbinding met de beroepspraktijk is van essentieel belang voor de kwaliteit van het HU onderwijs. Wij juichen het dan ook toe dat medewerkers naast hun dienstverband bij de HU een baan hebben in de beroepspraktijk. Wel is het van belang om goed na te gaan hoe deze en andere nevenwerkzaamheden (bijvoorbeeld een onderzoeksaanstelling bij een universiteit, een eigen advieskantoor of een bestuursfunctie bij een vereniging) zich verhouden tot je werkzaamheden voor de HU.

Ben je in dienst van de HU en verricht je nevenwerkzaamheden die gerelateerd zijn aan je werk en professionaliteit? Dan geldt op grond van de cao-hbo een meld- en registratieplicht (van de omvang en inhoud van de werkzaamheden).

Voor elke medewerker van de HU, ongeacht of je in loondienst bent, geldt: je mag geen nevenwerkzaamheden verrichten die het vervullen van je functie of het belang van de HU aantoonbaar schaden. Twijfel je hierover, bespreek het dan met je leidinggevende.

Hulpvragen bij deze beoordeling zijn onder andere:

- Zijn er overeenkomsten met je functie en werkterrein bij de HU?
- Heb je te maken met hetzelfde netwerk (personen, bedrijven en instanties) als in je functie bij de HU?
- Heb je de nevenwerkzaamheden verkregen door je functie bij de HU?



- Maak je gebruik, of heb je voordeel van, informatie, of specifieke kennis uit je functie bij de HU?
- Hoe omvangrijk zijn de nevenwerkzaamheden wat tijd en/of verdiensten betreft?
- Welke reputatie heeft de organisatie, branche of persoon waarvoor je de nevenwerkzaamheden verricht?
- Hoe kan er in de openbaarheid tegen jouw nevenwerkzaamheden worden aangekeken?

### **Besluitvorming door College van bestuur en Raad van Toezicht**

In het reglement van het CvB is opgenomen dat een collegelid niet deelneemt aan besluitvorming in het geval van een persoonlijk belang.

Voor leden van de Raad van Toezicht geldt op basis van het Huishoudelijk Reglement Raad van Toezicht HU dat indien de leden voorzien dat het belang van de HU strijdig kan zijn met een persoonlijk belang, zij dit onmiddellijk melden aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht oordeelt vervolgens hoe daarmee om te gaan.

Voor medewerkers geldt dat je niet meewerkt aan de voorbereiding van besluitvorming door het College van bestuur of de Raad van Toezicht als je daar een persoonlijk belang bij hebt. Bij twijfel hierover treed je in overleg met je leidinggevende.

### **Inkoop, inhuur en aanbesteding**

De HU moet zich als aanbestedende dienst houden aan aanbestedingswetgeving. Daarnaast hebben we ook ons eigen beleid op het gebied van inkoop en conformeren we ons aan de NEVI Gedragscode. Deze normen zijn van belang voor iedereen die binnen de HU betrokken is bij inkoop, inhuur of aanbestedingen. Dus bijvoorbeeld ook voor medewerkers die een programma van eisen opstellen, of voor een medewerker die iemand uit zijn netwerk voordraagt voor inhuur of het leveren van goederen. Heb je hier als medewerker mee te maken, zorg er dan voor dat je jezelf goed op de hoogte stelt van de regels en procedures die op dat moment gelden en dat je deze ook naleeft.

We vinden het als HU van belang dat inkoop, inhuur en aanbesteding op een onafhankelijke manier tot stand komt en willen daarbij ook iedere schijn van ongeoorloofde beïnvloeding voorkomen. Daarom zijn er altijd meerdere personen betrokken bij het proces van inkoop, inhuur en aanbesteding. Ook mogen medewerkers die privécontacten hebben met de andere partij, daarom geen rol spelen bij de inkoop, inhuur en aanbesteding.

### **Geschenken, diensten of uitnodigingen**

Het kan voorkomen dat een student of een zakelijke relatie jou iets aanbiedt, of dat je vanwege je werk gebruik kunt maken van bepaalde voordelen. Dit kan gaan om een tastbaar geschenk, om een dienst, maar ook om uitnodiging voor een (werk-gerelateerd) evenement. Hier zitten risico's aan op het gebied van integriteit. Zo kan iemand proberen jou ermee tot een wederdienst te bewegen. Acceptatie van het aanbod kan leiden tot bepaalde verwachtingen.

Accepteer daarom niet zomaar een geschenk, dienst of uitnodiging. Bedenk altijd goed wat de reden ervoor is; als de reden kan zijn dat de persoon iets van je wil of nodig heeft, wees dan terughoudend. Twijfel je over de bedoelingen, bespreek het dan met je leidinggevende. Geschenken met een waarde van meer dan € 50,- neem je nooit aan.

## 3.2 Omgang met elkaar

Binnen de HU handelen we conform onze integriteitsprincipes, gaan we respectvol met elkaar om en (cyber)pesten we de ander niet. In aanvulling daarop geldt een aantal specifieke normen.

### Ongewenst gedrag

De HU tolereert geen discriminatie en ongewenst gedrag. Regels hierover liggen vast in de Regeling inzake ongewenst gedrag. Met ongewenst gedrag bedoelen we het bewust of onbewust kwetsen van een ander. Daaronder vallen in ieder geval grove pesterijen, verbaal, fysiek en psychisch geweld, uitingen van onverdraagzaamheid, radicalisme en extremisme, seksuele intimidatie, seksueel misbruik en andere vormen van inbreuk op de lichamelijke integriteit. Het verbod op discriminatie wordt beschreven in artikel 1 van de Grondwet.

Word je als medewerker met ongewenst gedrag geconfronteerd, dan kun je dit bespreken met je leidinggevende en een vertrouwenspersoon. Studenten die te maken krijgen met ongewenst gedrag kunnen hiermee terecht bij hun studieloopbaanbegeleider, leerteambegeleider of een vertrouwenspersoon.

Zowel medewerkers als studenten kunnen daarnaast een klacht indienen bij de Klachtencommissie ongewenst gedrag. Voor iedereen geldt: ben je getuige van ongewenst gedrag, spreek de ander hier dan op aan, of maak hiervan melding.

### Affectieve relaties

Affectieve relaties tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en studenten komen voor. Met een affectieve relatie bedoelen we een relatie met een persoonlijk of intiem karakter. Daaronder valt ook een nauwe vriendschaps- of familieband. Het beleid van de HU is niet om deze relaties te verbieden. Wel willen we voorkomen dat een affectieve relatie negatieve gevolgen heeft voor de werkzaamheden en de onderlinge verhoudingen. Zowel tussen betrokkenen, als in de samenwerking met andere studenten of collega's.

Van medewerkers verwachten we dat zij hun relatie met studenten professioneel houden. Ook maak je als medewerker geen misbruik van deze relatie. Je bent je bewust van de afhankelijkheid en ongelijkheid binnen de relatie. Als een affectieve relatie tussen een docent en student ontstaat, zorg je als docent ervoor dat je de student niet hoeft te beoordelen of andere professionele beslissingen hoeft te nemen over de student. Ook maak je als docent in dat geval (vertrouwelijk) melding van de relatie bij je leidinggevende, waarna mogelijk aanvullende afspraken worden gemaakt.

Bij een relatie tussen twee medewerkers is het vooral van belang dat deze niet ten koste gaat van de professionaliteit van het werk en de werkomgeving. De betreffende medewerkers moeten de relatie (vertrouwelijk) melden bij hun leidinggevende(n). Hierop kunnen zo nodig afspraken worden gemaakt, gericht op behoud van het professionele werkklimaat.

## 3.3 Omgang met middelen, informatie en data

Als medewerker of student kun je de beschikking krijgen over, of gebruik maken van, allerlei faciliteiten. Denk aan apparatuur zoals een laptop of smartphone, aan kantoorartikelen, gebouwen en voorzieningen zoals de bibliotheek, laboratoria of klaslokalen, maar ook aan (digitale) netwerken en gegevens.

Iedereen die voor onderwijs, onderzoek of algemene bedrijfsvoering gebruik maakt van deze faciliteiten, moet zich houden aan bepaalde gedragsregels. Als basisregel geldt dat je op een

zorgvuldige, verantwoorde wijze met deze faciliteiten omgaat en rekening houdt met eventuele bijzondere gebruiksvoorwaarden of beveiligingsvoorschriften.

### **Gebouwen en faciliteiten**

Binnen de gebouwen van de HU zijn huisregels van kracht. Iedereen die gebruik maakt van deze gebouwen moet zich aan deze regels houden. De huisregels gaan over de omgang met (de faciliteiten binnen) het gebouw zelf en de omgang met elkaar. Het doel van deze huisregels is om bij te dragen aan een prettige en veilige HU met een goed leer-, werk-, en leefklimaat. De huisregels hangen voor iedereen zichtbaar bij de ingang van het gebouw.

### **ICT-middelen**

Iedereen die binnen de HU gebruik maakt van ICT-voorzieningen, zoals computers of het netwerk, heeft zich te houden aan de ICT-gedragsregels. Het uitgangspunt van deze regels is dat de algemene maatschappelijke normen en waarden worden gerespecteerd. Dit betekent onder andere dat:

- Gebruik van de ICT-voorzieningen binnen de grenzen van de wet moet plaatsvinden (in het bijzonder zijn diefstal, fraude, hacken, schending van auteursrechten en valsheid in geschrifte verboden);
- De continuïteit van het primaire proces en de bedrijfsvoering van de HU niet in gevaar mag komen;
- Het verspreiden van discriminerende uitingen niet is toegestaan;
- Activiteiten die de goede naam van de HU kunnen schaden niet zijn toegestaan.

### **Financiële middelen en tijd**

Als medewerker van de HU hoor je zorgvuldig om te gaan met financiële middelen van de HU. Dit zijn immers (grotendeels publieke) middelen die maar één keer uitgegeven kunnen worden. Concreet houdt dit in dat je op professionele wijze invulling geeft aan je opdrachtgeverschap richting externe leveranciers en dienstverleners. Ook verwachten we dat je terughoudend bent in het maken van kosten die ten laste komen van de HU. Je declareert alleen zakelijk en werkelijk gemaakte kosten die niet al op een andere wijze worden vergoed.

Als medewerker ga je bovendien zorgvuldig om met werktijd. Je handelt conform de regels hierover in de cao-hbo, je arbeidsovereenkomst en (eventuele) aanvullende afspraken met je leidinggevende.

### **Vertrouwelijke informatie**

Als medewerker of student van de HU ben je verplicht om informatie die je hebt verkregen vanwege je rol of functie geheim te houden, wanneer geheimhouding uitdrukkelijk schriftelijk is opgelegd of wanneer de informatie een vertrouwelijk karakter heeft. Het is aan jou als medewerker of student om een afweging te maken of informatie al dan niet gedeeld kan worden. Twijfel je hierover, overleg het dan met je leidinggevende of een docent. Deze verplichting tot geheimhouding geldt ook als je gestopt bent met werken voor de HU of studeren aan de HU.

Het geheim houden van informatie houdt in dat je de informatie niet moedwillig deelt met anderen, maar ook dat vertrouwelijke informatie niet ergens rondslingert of eenvoudig te vinden is.

### **Persoonsgegevens**

Wij hechten als HU sterk aan de privacy van onze studenten en medewerkers. Als medewerker van de HU kun je betrokken zijn bij de opslag en verwerking van persoonsgegevens. Dit moet met de grootste zorgvuldigheid gebeuren, omdat misbruik van persoonsgegevens veel schade kan veroorzaken voor de betrokken studenten of medewerkers en voor de HU als organisatie.

Als medewerker dien je je hierbij onder andere te houden aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de Privacyverklaring medewerkers HU. Heb je vragen over de omgang met persoonsgegevens, dan kun je hiermee terecht bij de Privacy officer.

### **Auteursrechten en intellectueel eigendom**

Studenten en medewerkers moeten zich houden aan de Auteurswet en de HU-regelingen op dit punt. Dit houdt onder meer in dat je korte artikelen mag kopiëren of opslaan voor eigen gebruik, maar geen hele boeken. Je mag citeren en parafraseren, maar moet daarbij altijd een bronvermelding opnemen. Binnen de digitale leeromgeving kun je een link plaatsen of gebruik maken van werken met een (creative commons) licentie. Soms is lastig te bepalen wat wel en wat niet mag. Vraag in dat geval advies aan het Auteursrechten informatiepunt.

### **Onderzoek**

HU-medewerkers werken volgens de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke integriteit en andere relevante gedragscodes en wettelijke voorschriften. Dit betekent onder andere dat er gewerkt wordt met toestemmingsverklaringen voor respondenten en dat de Ethische Commissie Onderzoek toetst of een onderzoek al dan niet aan de Medisch-Ethische Toetsingscommissie moet worden voorgelegd als de Wet Medisch-wetenschappelijk onderzoek met mensen (WMO) dit voorschrijft. Bovendien houdt dit in dat onderzoeksgegevens zo veel mogelijk voldoen aan de FAIR-beginselen (Findable, Accessible, Interoperable, Re-usable) en veilig worden bewaard op door de HU aangegeven locaties.

Wanneer de HU samenwerkt met externe partijen worden heldere afspraken gemaakt over eigendomsrechten en over het publiek beschikbaar stellen van gegevens.

## 4 Aandacht voor integriteit

Binnen de HU besteden we op verschillende manieren aandacht aan integriteit. Dit doen we bij de selectie van nieuwe medewerkers, maar ook gedurende het dienstverband bij de HU en bij uitdiensttreding. Wanneer studenten starten bij de HU, maar ook tijdens hun studieperiode.

### 4.1 Werken aan integriteit

Binnen de HU werken we doorlopend aan versterking van het moreel bewustzijn en de weerbaarheid van onze medewerkers. In ieder geval op de volgende manier:

- We voeren en stimuleren het goede gesprek over integriteit binnen het team en onder studenten. Over integriteitsprincipes, kwetsbaarheden en concrete dilemma's.
- We ondersteunen de ontwikkeling van weerbaarheid en morele competentie, onder andere door het faciliteren van moreel beraad in teams.
- Op intranet staat toegankelijke informatie over regels en morele normen, voorzieningen en ontwikkelmogelijkheden op het gebied van integriteit. Hiermee werken we aan kennis en bewustzijn over integriteit onder studenten en medewerkers.

#### Aandacht voor kwetsbaarheden

Elke functie binnen de HU brengt kwetsbaarheden met zich mee op het gebied van integriteit. Denk aan de omgang met persoonsgegevens of het beschikken over financiële middelen. Ook persoonlijke omstandigheden van een medewerker, zoals financiële problemen of bepaalde nevenwerkzaamheden, kunnen maken dat integriteit sneller in gevaar kan komen.

De leidinggevende heeft de belangrijke rol om kwetsbaarheden binnen de eigen afdeling te beoordelen en beheersmaatregelen te nemen om deze risico's te beperken. Dat kunnen 'harde' beheersmaatregelen zijn, zoals het invoeren van pasjes of controles, of functiescheiding. Maar ook 'zachte' maatregelen als het bewust aandacht besteden aan integriteit in een sollicitatiegesprek of werkoverleg, of het organiseren van een sessie moreel beraad.

Als medewerker heb je hierin ook een verantwoordelijkheid. Bespreek kwetsbaarheden die je signaleert met je leidinggevende of, als dit moeilijk is, de vertrouwenspersoon.

### 4.2 Als integriteit in het gedrang komt

Als medewerker of student van de HU ben je verantwoordelijk voor je eigen gedrag. Ook verwachten we dat je anderen waar nodig aanspreekt op hun gedrag. De HU heeft als opleidingsinstituut en werkgever de verantwoordelijkheid om integriteit onder de aandacht te brengen en te houden.

Het kan voorkomen dat je in je werk of opleiding bij de HU ergens tegen aanloopt op het gebied van integriteit. Je zit bijvoorbeeld met een dilemma, voelt je onheus bejegend of je vermoedt dat een collega of medestudent fraudeert. In al deze gevallen geldt: maak het bespreekbaar!

Kom je er in onderling overleg niet uit, of behoort dit niet tot de mogelijkheden, dan kun je terecht bij een van de HU voorzieningen op het gebied van integriteit. Voor advies of ondersteuning, of om een melding te doen of een klacht in te dienen. Je kunt je ook indien wenselijk laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

Ook een derde (anders dan medewerker of student) kan melding maken van een vermoeden van een schending op het gebied van integriteit. De vertrouwenspersoon kan ook namens jou een melding maken.

	Medewerker	Student
<i>Aanspreken/bespreken</i>	Het goede gesprek met collega, leidinggevende, (mede)student, docent	
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>		
<i>Advies, ondersteuning</i>	(Naasthogere) leidinggevende (a)	Docent/SLB'er/Decaan (a)
	Vertrouwenspersoon (b)	
	Vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit (c)	
		HU loket Rechtsbescherming (d)
<hr/>		
<i>Klacht of melding</i>	(Naasthogere) leidinggevende (e)	HU loket Rechtsbescherming (d)
	Directeur (Instituut/KC/Dienst) (e)	Opleidingsmanager/Team-leider/Instituutsdirecteur (e)
	Meldpunt vermoeden van een integriteitsschending (f)	
	Meldpunt vermoeden van een misstand (f)	
	Klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit (g)	
	Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (h)	
	Ombudsman (i)	

### Uitleg bovenstaande begrippen

*Advies, ondersteuning:*

#### **a) (Naasthogere) leidinggevenden/docent/SLB'er/decaan**

Leidinggevenden voor medewerkers en docenten of SLB'ers voor studenten hebben een belangrijke rol bij de bevordering van integriteit. Allereerst hebben ze een voorbeeldfunctie. Daarnaast spelen leidinggevenden en docenten/SLB'ers een belangrijke rol in het bevorderen van het moreel bewustzijn en een open cultuur. Tot slot hebben zowel leidinggevenden als docenten/SLB'ers de taak om risico's te signaleren en maatregelen te nemen. Daarbij gaat het om het in beeld krijgen van kwetsbare functies of processen, maar ook om het aanspreken op gedrag en eventueel het nemen van sancties.

Je kunt als medewerker altijd bij je leidinggevende terecht en als student altijd bij je docent/SLB'er of bij een decaan, als je vragen hebt of tegen dilemma's aanloopt op het gebied van integriteit of als je een vermoeden hebt dat er is gehandeld in strijd met normen op het gebied van integriteit. Zij kunnen je verder helpen met inzicht geven van de te nemen stappen op het moment dat je een klacht of een melding zou willen doen.

#### **b) Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon is er voor opvang, ondersteuning en begeleiding van medewerkers en studenten op het gebied van integriteit (waaronder ongewenste omgangsvormen). Je kunt er terecht met vragen over integriteit en dilemma's, maar ook wanneer je een integriteitsrisico of een mogelijke integriteitsschending signaleert. Vertrouwenspersonen leveren ook actief een bijdrage aan een sociaal veilige leer- werkomgeving binnen de HU. Dit doen ze door het geven van voorlichting en het organiseren van preventieve activiteiten. Ook kunnen vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen signaleren en hierover gevraagd en ongevraagd advies geven aan de leiding van de HU.

#### **c) Vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit**

De vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit speelt een belangrijke rol als aanspreekpunt en eventuele bemiddeling in geval van vragen en klachten over wetenschappelijke integriteit en mogelijke schending daarvan, alsmede over de rol van de Klachtencommissie Wetenschappelijke integriteit. De vertrouwenspersoon kan je informeren over de procedure voor het indienen van een klacht en je hierin begeleiden

*Klacht of melding:*

#### **d) HU Loket rechtsbescherming**

Bij het HU Loket rechtsbescherming kun je als student terecht met een klacht over ongewenst gedrag, een vermoeden van een integriteitsschending of een vermoeden van een misstand (klokkenluidersmelding). Het loket zorgt voor doorgeleiding van je klacht of melding naar het handelend orgaan. Indien gewenst kan het loket je ondersteunen bij het doen van een melding op grond van de Meldregeling Vermoeden van een Misstand.

#### **e) (Naasthogere) leidinggevende / opleidingsmanager / teamleider / directeur**

Wanneer je als medewerker of student het vermoeden hebt dat is gehandeld in strijd met normen op het gebied van integriteit maak je het bespreekbaar met je (naasthogere) leidinggevende, opleidingsmanager, teamleider of verantwoordelijk directeur (directeur van desbetreffende instituut, kenniscentrum of dienst). In het geval van een vermoeden van integriteitsschending kun je ook bij hen terecht voor het maken van een melding.

#### **f) Meldpunt Misstand en Integriteitsschending**

Bij het Meldpunt Misstand en Meldpunt Integriteitsschending kunnen studenten en medewerkers op basis van de Regeling Misstand of de Regeling 'Melding vermoeden van een integriteitsschending' een melding doen van een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending.

#### **g) Klachtencommissie wetenschappelijke integriteit**

Als je het vermoeden hebt dat de wetenschappelijke integriteit is geschonden, kun je als medewerker van de HU hierover een klacht indienen bij de klachtencommissie wetenschappelijke integriteit. Deze klachtencommissie beoordeelt de klacht op ontvankelijkheid en stelt vervolgens al dan niet onderzoek in. De klachtencommissie is onafhankelijk en onpartijdig.

#### **h) Klachtencommissie ongewenst gedrag**

De klachtencommissie ongewenst gedrag is bevoegd op basis van een klacht een onderzoek in te stellen naar ongewenst gedrag. Als medewerker of student kun je een klacht indienen via de vertrouwenspersoon of de secretaris van de klachtencommissie. Studenten kunnen een klacht ook indienen via het HU loket rechtsbescherming. De klachtencommissie is onafhankelijk en onpartijdig.

#### **i) Ombudsman**

De Ombudsman kan bij klachten of op eigen initiatief onderzoeken of een (bestuurs-)orgaan of medewerker van Hogeschool Utrecht zich in een bepaalde aangelegenheid behoorlijk heeft gedragen, waarbij hij tevens nagaat of een klacht, door advies, verwijzing of aanbevelingen aan partijen kan worden opgelost.

### **4.3 Sancties**

Als je als medewerker van de HU de regels met betrekking tot integriteit overtreedt, kan dit leiden tot een sanctie. Voordat een sanctie wordt opgelegd wordt altijd eerst onderzoek gedaan of het vermoeden een feitelijke integriteitsschending betreft. Voorafgaand aan of tijdens dit onderzoek kan al wel een (tijdelijke) ordemaatregel genomen worden om het handelen te beperken. Ook wanneer je als student de regels met betrekking tot integriteit overtreedt, kunnen maatregelen worden genomen, variërend van een waarschuwing tot definitieve uitschrijving.