Gedragscode TU Delft



TU Delft

Inhoud

Over de gedragscode 3

Onze principes 5

Onze normen 10

Omgaan met elkaar 11

Belangen 15

Academische integriteit 19

Financiële middelen, voorzieningen en faciliteiten 20

Data, informatie-geheimhouding 23

Privégedrag 27

Op de campus 29

Heb je iets meegemaakt of gezien? 30

Maatregelen en sancties 33

Sleutelrollen 34

Over de gedragscode

Of je nu aan TU Delft werkt of studeert, we vormen een gemeenschap waar we (samen)werken, leren, onderzoeken en elkaar ontmoeten. We hebben een gedragscode om ervoor te zorgen dat dit op een veilige, prettige en integere manier gebeurt. De gedragscode geldt voor alle medewerkers, studenten, gasten en externen van TU Delft[1].

De gedragscode maakt duidelijk wat we van elkaar mogen verwachten: in onze onderlinge omgang en in onze houding naar TU Delft als werkgever en onderwijsinstelling. De gedragscode biedt een leidraad voor gedrag en een kader om gedrag aan te toetsen. Ook moet de gedragscode houvast bieden als integriteit in het gedrang komt en je de weg wijzen waar je dan terecht kunt. In de gedragscode benoemen we voorbeelden om context te geven. Al deze voorbeelden zijn illustratief.

De gedragscode maakt deel uit van breder beleid over integriteit en sociale veiligheid. Waar relevant verwijzen we naar de betreffende regelingen, beleidsdocumenten en protocollen.

Integer handelen

De principes en normen in deze gedragscode gelden voor iedereen binnen TU Delft en vormen het kader voor integer handelen. Dat is handelen waarbij voldoende rekening wordt gehouden met de rechten, belangen en wensen van alle betrokkenen.

We zijn gelijkwaardig, leergierig en we nemen verantwoordelijkheid. Dit zijn de uitgangspunten van hoe we met elkaar om willen gaan en wat we van elkaar mogen verwachten. De gedragscode beschrijft ook grenzen die nooit overschreden mogen worden, zoals intimidatie of fraude. Ook bevat deze gedragscode regels die altijd moeten worden nageleefd, bijvoorbeeld over nevenfuncties.

1. Onder medewerkers verstaan we iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij TU Delft. Een gast is iedereen die op basis van een gastvrijheids- of hooglerarenovereenkomst activiteiten uitvoert of werkzaamheden verricht bij TU Delft. Externen zijn uitzendkrachten, gedetacheerden en personen die op basis van inhuur werkzaam zijn.

Maak gedrag bespreekbaar

Onze gemeenschap is divers; dat past bij de academische aard van TU Delft en daar zijn we trots op. Dat betekent ook dat opvattingen over gedrag en integriteit uiteenlopen. Deze gedragscode biedt ruimte aan het gesprek over verschillen, waar deze ons versterken maar ook waar ze schuren. En helpt bij keuzes die je in je dagelijkse werk of studie moet maken. Lang niet alle situaties staan in deze code, daarom is het belangrijk om als collega's en studenten met elkaar te praten over praktijksituaties: hoe verwachten we dat er gehandeld wordt en hoe doen we recht aan academische vrijheid, veiligheid en collectieve verantwoordelijkheid?

Je hebt elkaar nodig om te bepalen wat integer is, daarom moedigt deze code aan om met anderen te spreken over integriteit en over de beslissingen die je neemt. Dat kan alleen als iedereen zich veilig genoeg voelt om zaken bespreekbaar te maken en het stellen van vragen over integriteit als normaal wordt gezien. Zo zorgen we samen voor een veilige, prettige en respectvolle TU Delft.

Schending van de gedragscode

Als je de gedragscode niet naleeft, heeft het gevolgen, bijvoorbeeld (disciplinaire) maatregelen. Welke maatregel passend is, hangt af van de situatie en is dus maatwerk. Maatregelen kunnen gericht zijn op leren en professionele of persoonlijke ontwikkeling. Soms kan een waarschuwing of overplaatsing nodig zijn, of in het meest vergaande geval ontslag of uitschrijving als student.

Jouw rol

TU Delft verwacht dat iedereen de gedragscode actief toepast en naleeft. Dat betekent onder meer reflecteren op het eigen gedrag, transparant zijn over persoonlijke belangen en het gesprek aangaan over lastige onderwerpen. Daarnaast hebben het College van Bestuur en leidinggevenden een sleutelrol bij het bevorderen en borgen van integriteit.



Onze principes

TU Delft heeft zes kernwaarden: diversiteit (*diversity*), integriteit (*integrity*), respect (*respect*), betrokkenheid (*engagement*), moed (*courage*) en vertrouwen (*trust*), die samen het acroniem DIRECT vormen. Het zijn uitgangspunten voor de manier waarop we aan onze missie werken. Aanvullend introduceren we hier drie principes: gelijkwaardigheid, leergierigheid en verantwoordelijkheid. Dit zijn uitgangspunten voor de manier waarop we met elkaar om willen gaan.

De principes gaan over professioneel gedrag. Ze bieden houvast in situaties waarin niet meteen duidelijk is wat passend is, terwijl ze richting geven aan het gedrag dat we willen zien. Tegelijk vragen ze om nadere invulling. Daarom spreken we binnen TU Delft met elkaar over wat ze betekenen voor de manier waarop we samenwerken en met elkaar omgaan.

We zijn gelijkwaardig

Binnen TU Delft is iedereen gelijkwaardig. Elk lid van onze diverse gemeenschap heeft evenveel waarde als mens, ongeacht etniciteit en nationaliteit, religie en geloof, seksuele oriëntatie, sociale klasse, titel, gender, leeftijd en levensfase of beperking. Dat betekent niet dat iedereen gelijk is. We werken namelijk in een organisatie met hiërarchische verhoudingen, verschillende functies, rollen en verantwoordelijkheden.

Gelijkwaardigheid vraagt om het erkennen van machtsverschillen en afhankelijkheidsverhoudingen. Wie een sterkere positie of meer invloed heeft, draagt ook meer verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld om na te denken over de impact van handelingen, woorden en je voorbeeldrol. Maar ook om veiligheid en ruimte te bieden aan anderen, in het bijzonder aan minderheden en kwetsbare groepen binnen TU Delft. We luisteren naar uiteenlopende perspectieven, zijn ons bewust van machtsverschillen en de verantwoordelijkheid die macht met zich meebrengt, en we maken ruimte voor degenen die vaak op de achtergrond blijven.[2]

Binnen TU Delft werken en studeren mensen met uiteenlopende culturele en sociaaleconomische achtergronden, gewoonten en communicatiestijlen. Wat voor de één vanzelfsprekend of beleefd is, kan op een ander juist afstandelijk of direct overkomen. We hebben oog voor de waardigheid, belangen, wensen en gevoelens van een ander. We zijn ons ervan bewust dat we verschillen van elkaar. We respecteren en accepteren de ander zoals die is, want zonder respect is er geen gelijkwaardigheid.

2. Zoals promovendi, internationale studenten en internationale medewerkers, mensen met een chronische ziekte, psychische of fysieke kwetsbaarheid, de LHBTIQA+- community, religieuze en culturele minderheden of mensen die een afwijkende mening hebben en zaken (consequent) ter discussie stellen.

We verschillen van elkaar, daarom nemen we de tijd om elkaars verwachtingen en stijl van communiceren te leren kennen. Taal en toon, non-verbale signalen of uiteenlopende verwachtingen kunnen allemaal tot misverstanden leiden. Als iets onduidelijk is, vragen we door en geven we elkaar de ruimte om uitleg te geven. We sluiten niemand buiten. Verschillen gebruiken we nooit als reden om iemand minder serieus te nemen of te benadelen of ongelijk te behandelen.

Elkaar respecteren betekent ook dat we onze eigen (voor)oordelen herkennen en die tegen het licht willen houden. Dat we open het gesprek aangaan over elkaars grenzen en bereid zijn naar de ander te luisteren. Daarbij oordelen we niet te snel en zoeken we naar verbinding, juist bij een verschil van mening.

Dit gaat verder dan het tolereren van de ander. Het draait om het (actief) verwelkomen, ondersteunen en waarderen van alle individuen en groepen. Dat is wat we bedoelen met inclusiviteit. Iedereen hoort erbij en draagt bij, verschillen worden erkend en diversiteit wordt gestimuleerd.

We zijn leergierig

We willen blijven leren. We staan open voor wat we nog niet weten en zijn bereid onze kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Dit gaat niet alleen over inhoudelijke of academische kennis, maar ook over anderen willen begrijpen, van anderen leren. We zijn bereid om te horen wat we anders hadden kunnen doen.

We stellen vragen, onderzoeken aannames en hebben oog voor nieuwe inzichten. We bouwen aan wederzijds begrip door nieuwsgierig te zijn naar elkaars achtergrond, drijfveren, ervaringen, overtuigingen en inzichten.

Leergierigheid vraagt om de bereidheid te veranderen, door je inzichten bij te stellen, standpunten te heroverwegen of afstand te nemen van overtuigingen of werkwijzen die niet (meer) passen.

Fouten en vergissingen zijn een normaal en waardevol onderdeel van ontwikkeling en van een onderzoekende houding. Dit vereist een zekere mildheid, naar onszelf en naar elkaar. Alleen dan ontstaat ruimte om te leren.

Feedback is een belangrijk onderdeel van reflecteren, samenwerken, academische en persoonlijke groei. We geven feedback op een constructieve manier, niet om te veroordelen, en we ontvangen feedback met de intentie om te leren. We creëren de omstandigheden om feedback te ontvangen en te geven. Feedback is gericht op gedrag of prestaties, nooit op de persoon. Dit neemt niet weg dat feedback die je geeft soms onprettig kan zijn voor de ander, dus wees je daarvan bewust.

We nemen verantwoordelijkheid

We zijn bereid om kritisch te kijken naar ons eigen handelen, fouten toe te geven en ons gedrag aan te passen wanneer dat nodig is. Als grenzen worden overschreden, spreken we elkaar daarop aan, ook als we zien dat dit bij een ander gebeurt. Dat is vaak niet eenvoudig, daarom helpen we elkaar hierbij als het nodig is.

Verantwoordelijkheid nemen betekent ook dat we ons handelen uitleggen. Zeker wanneer dat lastig is, er sprake is van een incident of een verschil van inzicht. We zijn daarbij zo transparant als mogelijk over onze afwegingen.

We zijn ook transparant over wat we verwachten van de ander en onze ervaringen met de ander. Transparantie betekent dat we twijfel en dilemma's bespreekbaar maken en ons kwetsbaar durven opstellen. Het is belangrijk die ruimte expliciet te creëren door momenten in te lassen om bijvoorbeeld feedback te geven of dilemma's te bespreken. Ook moet de ruimte om open te zijn gevoeld worden. Een nieuwsgierige en empathische houding en bereid zijn om van elkaar te leren, dragen eraan bij dat er ruimte gevoeld wordt.

We tonen ons ook verantwoordelijk als het gaat om academische vrijheid. Die vrijheid koesteren en beschermen we. We gebruiken academische vrijheid echter niet om ons niet aan afspraken, regels of procedures te hoeven houden.

Voorbeelden

We zijn gelijkwaardig

- Een leidinggevende mag een medewerker uit diens team verzoeken om iets uit te voeren. Ook als de medewerker het niet eens is met de opdracht. Hierbij is zichtbaar dat leidinggevende en medewerker niet gelijk zijn, en de leidinggevende hiërarchisch boven de medewerker staat. Zij zijn echter wel gelijkwaardig. De medewerker mag aangeven het niet eens te zijn met de opdracht, en waarom ze het er niet mee eens zijn, en vragen om de reden van de opdracht toe te lichten. Van de leidinggevende wordt verwacht dat deze kan uitleggen waarom het verzoek wordt gedaan.
- Een medewerker geeft tijdens een overleg waarbij meerdere mensen aanwezig zijn directe feedback op het werk van een collega. Hoewel dit goed bedoeld is, wordt het door de setting met meerdere mensen door de collega als beledigend ervaren. De collega geeft aan dit niet prettig te hebben gevonden. De medewerker toont empathie en houdt hier in de toekomst rekening mee.
- In een projectgroep zitten een paar mondige en een paar stille studenten. De mondige studenten zorgen ervoor dat ook de perspectieven van de stille studenten worden meegenomen, door hen bijvoorbeeld actief te vragen wat zij van iets denken, en erop te letten zelf niet continu aan het woord te zijn.
- Een manager heeft een vraagstuk waarbij er twee opties zijn. De manager vraagt om advies waarbij de adviseur uitleg geeft over de twee opties en optie 1 adviseert. De manager kiest uiteindelijk toch voor optie 2 en legt de adviseur het waarom achter de keuze uit. De discussies hierover worden respectvol gevoerd.

We zijn leergierig

- Studenten geven aan dat op de collegeslides van een docent een ongepast seksistisch voorbeeld voorkomt. Deze slides zijn jaren ongewijzigd gebruikt, en eerder waren hier geen klachten over. De docent ziet in dat het voorbeeld niet meer van deze tijd is, en past het aan.
- Een hoogleraar stelt voor om een universitair docent in haar plaats aan te bevelen voor commissies en expertbijeenkomsten waar ze voor wordt uitgenodigd, opdat deze universitair docent netwerk en zichtbaarheid kan opbouwen. Elke keer dat dit gebeurt, wijst de universitair docent echter de uitnodiging af. In plaats van aan te nemen dat de universitair docent niet geïnteresseerd of ambitieus genoeg is, gaat de hoogleraar het gesprek aan waarom dit gebeurt. Het blijkt dat de universitair docent onzeker is over of hij wel aan de verwachtingen van de hoogleraar kan voldoen. De hoogleraar neemt vervolgens een actievere rol als mentor op, en helpt de universitair docent met voorbereiding voor toekomstige bijeenkomsten.

We nemen verantwoordelijkheid

- Een medewerker heeft met diens manager afgesproken dat ze een bepaalde taak op een afgesproken datum afgerond heeft. Wanneer de medewerker merkt dat deze deadline niet haalbaar is, geeft deze dit tijdig aan en komt met een alternatief.
- Een student geeft aan persoonlijke problemen te hebben, en komt herhaaldelijk niet opdagen in een projectgroep. De overige groepsleden willen de student helpen, maar als de student echt niet voldoende kan bijdragen aan het projectwerk, moet de student de verantwoordelijkheid nemen zich uit de groep terug te trekken en de opdracht op een later moment te herkansen.
- Een commissie van medewerkers werkt aan een advies voor een decaan. Hier zijn meerdere overleggen voor ingericht, waarbij de commissievoorzitter ook actief terugkoppeling en feedbackgelegenheid geeft aan leden die niet bij het overleg konden zijn. Een van de commissieleden is zelden aanwezig, en reageert niet op feedbackvragen. Op het moment dat het conceptadvies tot stand is gekomen, geeft dit lid echter ineens aan dat het hele concept niet deugt, en volledig op de schop moet. Dit lid had echter de verantwoordelijkheid moeten nemen om dit in of rond de eerdere overleggen aan te kaarten.



Onze normen

Tot nu toe ging deze gedragscode over onze principes, richtlijnen voor professioneel gedrag en hoe we met elkaar *willen* omgaan. Daarnaast hebben we onze normen. Dit zijn de grenzen en regels voor ons handelen waaraan we ons *moeten* houden. Deze staan hierna in de gedragscode.

Omgaan met elkaar is hier een onderdeel van, maar waar het eerst ging over gewenst gedrag, gaat het bij normen over de grenzen die we aan gedrag stellen. Wanneer is iets grensoverschrijdend, en wat kun je doen als je daarmee wordt geconfronteerd? Waar ligt de grens tussen jouw privébelangen en die van TU Delft? Ook gaat het over omgaan met materiële zaken. Financiële middelen en de spullen die je gebruikt om je werk te kunnen uitvoeren. Omgaan met data en informatie, wetenschap beoefenen, examen doen: er gelden regels voor. Het hoe en waarom lees je hierna. Je lees ook voorbeelden van gedrag en situaties om context te geven aan de grenzen en regels. De voorbeelden zijn illustratief.

Als regels verder zijn uitgewerkt in interne regelingen, richtlijnen of beleid wordt hiernaar zo veel mogelijk verwezen. Die uitwerkingen worden regelmatig bekeken en herzien als dat nodig is. Als er een verschil is tussen de gedragscode en de meest recente uitwerking daarvan, dan gaat de uitwerking voor.



Omgaan met elkaar

We werken samen in een diverse, internationale academische gemeenschap. Er gelden ondergrenzen in de onderlinge omgang en als die worden overschreden spreken we van grensoverschrijdend gedrag.

Grensoverschrijdend gedrag is discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en machtsmisbruik. Het gaat om een handeling of nalatigheid waarvan je zou moeten weten dat het niet mag, ongeacht hoe iemand het ervaart. Een grens is geen persoonlijke ervaring, maar een duidelijke lijn tussen wat wel of niet acceptabel is. Grensoverschrijdend gedrag tast de waardigheid van een ander aan en wordt binnen TU Delft niet getolereerd.

Of gedrag in een bepaald geval grensoverschrijdend is, hangt af van de specifieke feiten en omstandigheden. Ook voortdurende of herhaalde subtiele, vaak onbedoelde opmerkingen, handelingen of gedragingen die een negatieve of kwetsende boodschap overbrengen kunnen grensoverschrijdend zijn (microagressies).

Voorbeelden

- Herhaaldelijke opmerkingen die verwijzen naar iemands achtergrond zoals: “mensen met jouw accent zijn niet geschikt voor dit vakgebied”.
- Aan een lhbtqi+ koppel vragen: “Wie van jullie is de échte moeder?”.
- Herhaaldelijk iemand misgenderen.
- Op een vraag van een internationale collega reageren met “zo doen we dat in Nederland”.

Agressie en geweld

Een of meerdere voorvallen waarbij iemand psychisch, verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

Voorbeelden

- Fysieke aanvallen, zoals schoppen of slaan.
- Bedreigingen uiten, zoals: “ik sla je kapot”, of dreigen inbreuk te maken op iemands persoonlijke situatie, bijvoorbeeld door te zeggen: “ik weet waar je woont”.

Discriminatie

Direct of indirect personen ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten op grond van afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, beperking of chronische aandoening, politieke gezindheid, arbeidsrelatie (fulltime of parttime), arbeidscontract (vast of tijdelijk), burgerlijke staat, nationaliteit, godsdienst of levensbeschouwing, zonder objectieve rechtvaardiging.

Voorbeelden

- Iemand een stageplaats of promotieplek weigeren vanwege diens religieuze achtergrond.
- Collega's achterstellen, uitsluiten of benadelen om hun culturele achtergrond.
- Een student met neurodiversiteit niet de nodige aanpassingen bieden, waar die wel om vraagt.
- Zonder rechtvaardiging de mogelijkheden om een opleiding te volgen beperken voor parttime-medewerkers.
- Consequent overslaan van vrouwelijke studenten tijdens een werkgroep, zonder legitiem doel.

Pesten

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter die tot gevolg of als doel hebben een persoon te kwetsen en/of te vernederen en waartegen het slachtoffer zich meestal niet kan verdedigen.

Voorbeelden

- Herhaaldelijk vervelende of kleinerende grappen over een collega of student maken, of het geven van bijnamen die kwetsend bedoeld zijn of zo ervaren worden, vooral als dit in het openbaar gebeurt.
- Iemand structureel negeren of doen alsof diegene er niet is tijdens een overleg of samenwerking.
- Herhaaldelijk roddels verspreiden waardoor het vertrouwen in iemand wordt geschaad en de werk- of studiesfeer verslechtert.
- Een medewerker of begeleider systematisch in diskrediet brengen, bijvoorbeeld door diens aanwijzingen te negeren of voortdurend te ondermijnen richting anderen.

Seksuele intimidatie

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Voorbeelden

- Intieme vragen stellen of toespelingen maken, zoals: “waarom heb je dat spannende rokje van vorige week niet aan?”
- Zonder instemming binnendringen in iemands persoonlijke ruimte, bijvoorbeeld een collega of student ongevraagd aanraken met een seksuele lading.

Intimidatie

Gedrag met als doel of effect om iemand zich onveilig of bedreigd te laten voelen.

Voorbeelden

- Iemand herhaaldelijk lastigvallen, bijvoorbeeld door iemand (online en/of offline) voortdurend zonder goede reden op te zoeken, in de gaten te houden of te achtervolgen, berichten te sturen of ongepaste cadeaus te geven.
- Emotionele chantage of manipulatie toepassen, bijvoorbeeld door aan te blijven dringen op een hogere beoordeling of extreme druk uitoefenen op onderwijzend personeel.
- Verwensingen of beledigingen uiten over of tegen medewerkers of medestudenten, zoals “het wordt tijd dat zij ontslagen wordt”, waardoor een vijandige of angstige sfeer ontstaat.
- Als leidinggevende structureel roddelen over de slechte werkhouding van een collega met als doel iemand onder druk te zetten of te ondermijnen.

Machtsmisbruik

Het misbruiken van een positie van afhankelijkheid of hiërarchisch overwicht om persoonlijke, professionele of academische voordelen te behalen, of om anderen te beïnvloeden, te intimideren of te benadelen.

Je zorgt ervoor dat relaties waarin sprake is van een machtsverhouding of afhankelijkheid zakelijk en professioneel blijven. Dit betekent ook dat contact met studenten of medewerkers in situaties of op locaties waar de schijn van grensoverschrijdend gedrag zoals (seksuele) intimidatie of machtsmisbruik kan ontstaan, wordt vermeden.

Voorbeelden

- Als begeleider of leidinggevende van een promovendus of medewerker vragen om structureel over te werken of taken op zich te nemen buiten de afgesproken werktijd of rol, terwijl de promovendus/medewerker zich niet vrij voelt om nee te zeggen.
- Als docent een denigrerende opmerking maken naar een student die een kritische vraag stelt.
- Een student onder druk zetten om tijdens zijn afstudeerproject langer dan nodig is door te gaan met het onderzoek.
- Als scriptiebegeleider een borrel of etentje voorstellen om feedback te geven op een conceptversie, waartegen de student geen ‘nee’ durft te zeggen uit angst voor negatieve consequenties.



Belangen

Belangenverstrengeling ontstaat wanneer we onze rol, positie en/of invloed gebruiken om onze persoonlijke belangen te dienen, of de belangen van een persoon, onderneming of instelling waarbij we een substantiële betrokkenheid hebben.

Belangenverstrengeling kan zich op uiteenlopende manieren voordoen. Het is je eigen verantwoordelijkheid om (de schijn) van belangenverstrengeling te voorkomen. Dit doe je door er alert op te zijn en er transparant over te communiceren. Soms is het verder nodig om in overleg maatregelen te nemen en die ook vast te leggen.

Privérelaties

Privérelaties, zoals een romantische- of familierelatie, kunnen in de context van werk of studie leiden tot (de schijn van) belangenverstrengeling en/of machtsmisbruik. Dit geldt in het bijzonder wanneer sprake is van afhankelijkheid. Bijvoorbeeld bij een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker of tussen een docent en een student.

Als een medewerker een student, of een promotor/begeleider een promovendus, onderwijst, begeleidt, beoordeelt of op een andere manier een professionele onderlinge relatie heeft, is het niet toegestaan tegelijkertijd een intieme (romantische en/of seksuele) relatie met die student of promovendus te hebben. Ook voor medewerkers die zich in hun professionele relatie hiërarchisch tot elkaar verhouden, worden intieme (romantische en/of seksuele) relaties als ongewenst beschouwd.

Daarnaast kunnen ook andere vormen van privérelaties naast een professionele relatie professionaliteit in het geding brengen. Bijvoorbeeld omdat een familie- of andere privérelatie niet goed samengaat met een positie waarin beslissingen worden genomen die de ander (kunnen) raken of beïnvloeden.

Je bespreekt een dergelijke relatie daarom zo snel mogelijk met je leidinggevende of studieadviseur, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen om onafhankelijkheid, objectiviteit en integriteit te garanderen. Voorbeelden van maatregelen zijn het aanpassen van de werk- of begeleidingsrelatie, het toewijzen van een andere leidinggevende of beoordelaar, of het (tijdelijk) werken in een ander team of project of eventueel een overplaatsing naar een andere afdeling of faculteit.

Voorbeelden

- Een teamleider is goed bevriend met een medewerker uit het team. Hierdoor is het lastiger om objectief te blijven tegenover deze medewerker. En als dat wel lukt zal de schijn van belangenverstrengeling aanwezig kunnen zijn.
- Een promovendus heeft twee begeleiders die een relatie met elkaar hebben, waardoor het onafhankelijke oordeel van de begeleiders onder druk komt te staan.
- Een medewerker moet een besluit nemen over het al dan niet aannemen van een familielid, wat de schijn van belangenverstrengeling kan wekken.
- Een studentassistent vraagt een student uit terwijl de studentassistent de werkgroep begeleidt. Dit is ongewenst vanwege de afhankelijke positie en het feit dat de studentassistent de studenten van de werkgroep beoordeeld.

Nevenwerkzaamheden

Onder nevenwerkzaamheden verstaan we alle werkzaamheden en activiteiten die je buiten je functie of opgedragen taak bij TU Delft verricht. Denk hierbij aan advieswerk, bestuursfuncties, freelance opdrachten of andere professionele activiteiten, ongeacht of je hiervoor een vergoeding ontvangt.

Nevenwerkzaamheden kunnen aan je werk raken, daarom wordt er van je verwacht dat je er transparant en zorgvuldig mee omgaat. Dat betekent dat je ze tijdig meldt, vooraf toestemming vraagt en mogelijke belangenverstrengeling voorkomt. Nevenwerkzaamheden mogen nooit ten koste gaan van je werk of de integriteit of reputatie van TU Delft schaden. Je houdt je aan de Sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse Universiteiten 2024 en de Uitvoeringsregeling TU Delft.

Ondernemerschap

TU Delft moedigt ondernemerschap aan, maar als je overweegt om een idee of onderzoeksresultaat in een startup naar de markt te brengen, kunnen er belangenconflicten ontstaan. Denk aan vraagstukken rondom intellectueel eigendom of (indirecte) bijdragen van promovendi of afstudeerders aan een onderneming. Ook de verdeling van tijd en aandacht tussen je baan bij TU Delft en je commerciële activiteiten en rolvervaging (welke pet draag je wanneer?) kunnen vragen opleveren.

Zie ook:

- Sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse Universiteiten 2024
- Uitvoeringsregeling TU Delft

Bespreek daarom met je leidinggevende en Legal Services hoe deze activiteiten zich verhouden tot je werkzaamheden voor TU Delft en maak concrete afspraken over vraagstukken als het intellectueel eigendom. Voor lopende ondernemingen geldt dat je jaarlijks met je leidinggevende nagaat of de afspraken in de praktijk goed worden nageleefd en of het nodig is om bestaande afspraken aan te scherpen of te herzien.

Voorbeelden

- Een medewerker start een eigen onderneming op basis van resultaten uit zelf uitgevoerd onderzoek. Omdat de medewerker ook nog promovendi begeleidt op hetzelfde onderwerp, kan de schijn ontstaan (of kan het daadwerkelijk zo zijn) dat de promovendi een bijdrage leveren aan de onderneming. Zorg voor duidelijkheid en transparantie door dit met de leidinggevende te bespreken en afspraken schriftelijk vast te leggen.
- Een medewerker die ook een eigen bedrijf heeft, wordt uitgenodigd door het ministerie van Economische Zaken om een lezing te geven tegen een vergoeding van €1.000,-. De medewerker overlegt vooraf met de leidinggevende, omdat het onderwerp raakt aan het werk bij TU Delft. Samen bepalen zij of de lezing namens de TU Delft plaatsvindt en hoe de vergoeding wordt afgehandeld.
- Een student richt na de studie een start-up op met een concept dat tijdens de studie is ontwikkeld. In dat geval blijft het intellectueel eigendom bij TU Delft.

Uitnodigingen en geschenken

We werken samen met een breed scala aan externe partijen: bedrijven, overheden, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties. In die samenwerking kunnen uitnodigingen of geschenken een rol spelen. Ook intern kan dat gebeuren, bijvoorbeeld een student die een docent een cadeau geeft. Het is niet ongebruikelijk en ook niet verboden om uitnodigingen of geschenken te krijgen, maar het kan wel risico's met zich meebrengen voor je onafhankelijkheid en integriteit.

Houd je daarom aan de regels die zijn vastgelegd in de Richtlijn beloningen uit hoofde van de functie aan TU Delft. Als je twijfelt over het aannemen van een uitnodiging, geschenk of beloning, bespreek dit dan met je leidinggevende en maak samen een zorgvuldige afweging. Waar nodig kunnen afspraken gemaakt worden om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen.

Zie ook:

- Richtlijn beloningen uit hoofde van de functie aan TU Delft

Voorbeelden

- Een hoogleraar wordt door een chemieconcern uitgenodigd om te komen spreken op een internationaal congres. Vliegtickets en hotel zijn inbegrepen. Door hierop in te gaan kunnen verwachtingen worden gewekt bij het chemieconcern en dit kan ten koste gaan van de onafhankelijkheid van de hoogleraar.
- Een student geeft een boekenbon aan een scriptiebegeleider na het behalen van zijn diploma. Dat is geen probleem zolang het om een relatief laag bedrag gaat en er geen tegenprestatie wordt verlangd.
- Een student geeft herhaaldelijk cadeaus aan een docent. In de cultuur van de student is dit een geaccepteerde manier om respect en dankbaarheid te tonen. Binnen TU Delft is dit echter niet gepast om te doen.

Donaties

Donaties stellen de universiteit in staat om bijzondere activiteiten te ontplooien of initiatieven te nemen die anders niet mogelijk waren geweest. We moeten wel op een verantwoorde manier omgaan met (potentiële) donaties.

Donaties aan TU Delft lopen meestal en bij voorkeur via het Universiteitsfonds Delft. De procedure voor het accepteren van directe donaties en indirecte donaties is vastgelegd in het Protocol Acceptatie van Donaties door de TU Delft (2020). Volg dit protocol om belangenverstrengeling te voorkomen.

Omkoping en corruptie

TU Delft hanteert een nultolerantiebeleid als het gaat om omkoping en corruptie. Dit betekent dat je geen geld, geschenken, diensten of andere voordelen mag aanbieden, vragen, ontvangen of accepteren met het doel om een zakelijke beslissing te beïnvloeden of een voorkeursbehandeling te krijgen. Twijfel je over de toelaatbaarheid van een gift, uitnodiging of betaling, dan bespreek je dit met je leidinggevende of je studieadviseur.

Zie ook:

- Protocol Acceptatie van Donaties door de TU Delft (2020)



Academische integriteit

Wetenschappelijke integriteit

Binnen TU Delft streven we naar onderzoek van wereldniveau. Dat vraagt om een cultuur die wetenschappelijke integriteit hoog in het vaandel heeft staan. Integer onderzoek is betrouwbaar, transparant en zorgvuldig uitgevoerd, en draagt bij aan het vertrouwen in de wetenschap én in elkaar.

Wetenschappelijke integriteit is van groot belang voor TU Delft. Regels hierover zijn zeer uitgebreid vastgelegd in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018, NGWI). Daarom doen we dit niet opnieuw in deze gedragscode.

De principes en normen van goede onderzoekspraktijken van de NGWI vormen de grondslag voor de praktijk van integer onderzoek en integere wetenschapsbeoefening. De NGWI respecteert op haar beurt de kaders van de Europese Gedragscode voor Wetenschappelijke Integriteit (2023, ALLEA).

Individuele onderzoekers, (buiten)promovendi, gastonderzoekers, deeltijdonderzoeker of externe professionals aan TU Delft zijn allemaal gebonden aan deze principes en normen. Dit geldt ook voor begeleiders, projectleiders, onderzoeksdirecteuren en leidinggevenden die de opzet en uitvoering van het wetenschappelijk onderzoek mede bepalen. Ook studenten moeten zich bij wetenschappelijk onderzoek of onderzoeksstages aan de principes en normen van de NGWI houden.

Onderzoek met proefpersonen

Onderzoek waarbij mensen als proefpersoon betrokken zijn kan directe gevolgen hebben voor de lichamelijke en geestelijke integriteit van deelnemers. Wanneer je onderzoek met proefpersonen uitvoert volg je daarom de Regeling Mensproeven TU Delft en de toetsingsprocedure, uitgevoerd door de Ethische Commissie Mensproeven (Human Research Ethics Committee, HREC).

Zie ook:

- De Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018, NGWI)
- De Europese Gedragscode voor Wetenschappelijke Integriteit (2023, ALLEA)
- Regeling Mensproeven TU Delft



Financiële middelen, voorzieningen en faciliteiten

Bij TU Delft maken we gebruik van financiële middelen, spullen en faciliteiten om ons werk en onze studie goed uit te kunnen voeren. Deze middelen zijn (deels) met publiek geld gefinancierd. Dat vraagt om een zorgvuldige, transparante en verantwoorde omgang. Daarom gelden er normen en regels voor het gebruik van middelen en faciliteiten op de campus[3].

Inkopen en declareren

Bestellen, inkopen en declareren zijn processen die gevoelig zijn voor inbreuken op de integriteit. Je voorkomt daarom (de schijn van) bevoordeling, beïnvloeding of belangenverstrengeling. Eventuele (privé)belangen maak je altijd transparant. Verder handel je in lijn met geldende Nederlandse en Europese wet- en regelgeving op het gebied van aanbesteding, en met de betreffende regelingen en instructies van TU Delft, zoals het Inkoopbeleid TU Delft 2024–2030.

Je declareert uitsluitend kosten die noodzakelijk zijn voor het werk, redelijk zijn en vooraf me je leidinggevende zijn afgestemd. Je doet dat volgens de geldende regels, procedures en instructies die te vinden zijn op intranet.

- Declaratie indienen
- Werkkostenregeling (WKR)
- WKR-normlijst

Aannemen en verantwoorden van financiering

Zorgvuldig omgaan met middelen betekent ook dat je niet meer financiering aanneemt voor onderzoek of onderwijsverbetering dan je, gezien je beschikbare tijd en verantwoordelijkheden, realistisch kunt uitvoeren. Je gaat zorgvuldig en transparant om met middelen die jou zijn toevertrouwd. Financiering wordt alleen ingezet voor het beoogde doel (niet om andere tekorten te dekken). Je geeft ook niet meer uit dan aan jou is toegekend, en maakt geen budget op om het op te maken. Je legt volledig en juist verantwoording af aan financiers en opdrachtgevers, én binnen TU Delft. Je volgt hierbij het beleid, procedures en werkinstructies en aanwijzingen van de Finance-collega's op.

3. Met 'campus' bedoelen we niet alleen de Delftse campus, maar ook onze overige locaties.

Zie ook:

- Inkoopbeleid TU Delft 2024–2030

Voorbeelden

- Om een tekort aan docenten op te vangen, vraagt een promotor aan promovendi om structureel onderwijs te verzorgen buiten hun afgesproken onderwijstaak. Dit is niet in lijn met de bedoeling en de financiering van het promotietraject.
- Een opleiding gebruikt subsidie voor onderwijsverbetering om algemene tekorten binnen de faculteit te dekken. Dit is niet toegestaan: middelen moeten worden besteed aan het doel waarvoor ze zijn toegekend.
- Een onderzoeksgroep neemt een groot aantal promovendi aan binnen één project, maar beschikt niet over voldoende begeleidingscapaciteit. Daarmee worden verplichtingen aangegaan die niet waargemaakt kunnen worden.

Dienstreizen

Dienstreizen kunnen onderwijs, onderzoek en samenwerking met (inter)nationale partners versterken. Dienstreizen plan en maak je zorgvuldig, transparant en duurzaam. Samen met je leidinggevende beoordeel je van tevoren nut, noodzaak en financiële aspecten van de reis. Je houdt je hierbij aan de geldende richtlijnen:

- Beleid Buitenlandse Dienstreizen TU Delft
- Green Travel Map
- Regeling vergoeding dienstreizen TU Delft
- Tarieflijst verblijfkosten buitenlandse dienstreizen (CAO Rijk)

Voorbeelden

- Een medewerker bezoekt een internationale conferentie in het buitenland en kan, na voorafgaande toestemming van de leidinggevende voor verlof, aansluitend enkele dagen op dezelfde locatie verblijven voor privédoeleinden. De universiteit vergoedt uitsluitend de reis- en verblijfskosten die verband houden met het conferentiebezoek. De extra kosten die voortvloeien uit het privéverblijf (zoals aanvullende overnachtingen of gewijzigde reisdata) komen volledig voor rekening van de medewerker.

  De medewerker legt vooraf inzichtelijk vast hoe tijd en kosten van de dienstreis en de privéverlenging van elkaar worden gescheiden en laat dit controleren door de leidinggevende. Medewerker en leidinggevende bespreken en bevestigen deze afspraken vóór aanvang van de dienstreis, zodat hierover geen onduidelijkheid bestaat.

Spullen en voorzieningen

Onder spullen en voorzieningen verstaan we alle (niet) tastbare middelen die je van TU Delft ontvangt of gebruikt, zoals een laptop, telefoon, kantoorartikelen, laboratoriumbenodigdheden, print- en kopieerapparatuur, e-mailadres en toegang tot internet. Deze middelen zijn bedoeld om je werk of studie goed te kunnen uitvoeren en moeten daar dan ook voor gebruikt worden. Je gaat zorgvuldig om met deze middelen, volgens de bestaande regels en de instructies die je krijgt.

Voor studenten en bezoekers zijn deze regels onder meer vastgelegd in de Regeling gebruik gebouwen, terreinen en voorzieningen studenten en bezoekers TU Delft en het ICT-beheersreglement. Voor werknemers en bezoekers geldt aanvullend het Beleid digitale werkomgeving.

Zie ook:

- Regeling gebruik gebouwen, terreinen en voorzieningen studenten en bezoekers TU Delft
- ICT-beheersreglement
- Beleid digitale werkomgeving



Data, informatie-geheimhouding

Kennis, informatie en data vormen de kern van ons onderwijs, onderzoek en onze samenwerking met partners. Vaak gaat het om gevoelige of vertrouwelijke gegevens, waar we zorgvuldig, transparant en verantwoord mee moeten omgaan.

Privacy en persoonsgegevens

We verzamelen, gebruiken en delen veel persoonsgegevens en slaan ze ook op. We gebruiken hiervoor verschillende digitale kanalen. Om ieders persoonlijke levenssfeer te respecteren en beschermen houd je je aan de toepasselijke wetgeving – de Algemene Verordening persoonsgegevens (AVG) en de Uitvoeringswet (UAVG) – het Privacybeleid en onderliggende protocollen.

Bij een datalek geldt een meldplicht. Incidenten moeten direct worden gemeld, zodat TU Delft maatregelen kan treffen en zo nodig melding kan doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Meld een (vermoedelijk) datalek direct via databreach@tudelft.nl. De Functionaris Gegevensbescherming (FG) houdt toezicht op de naleving van de regels en adviseert TU Delft.

Voorbeelden

- Persoonsgegevens worden vernietigd zodra er geen legitieme reden meer is om deze te bewaren.
- Bij de start van een nieuw IT-systeem, onderzoek of project worden eerst de privacyrisico's in kaart gebracht en mitigerende maatregelen beoordeeld.
- Medewerkers controleren de juistheid van persoonsgegevens waar zij in het kader van hun functie toegang toe hebben en corrigeren die waar nodig.

Vertrouwelijke en geheime informatie

Als medewerker of student heb je soms toegang tot vertrouwelijke of geheime gegevens. Als medewerker ben je verplicht tot geheimhouding van alles wat je in je functie te weten komt als dit uitdrukkelijk is opgelegd of logischerwijs volgt uit de aard van de zaak. Voor studenten geldt de regel dat vertrouwelijke of geheime informatie alleen gebruikt mag worden voor het doel waarvoor deze is verstrekt en in lijn met de gegeven instructies.

Zie ook:

- Privacybeleid

Als deze geheimhoudingsplicht je in gewetensnood brengt, bespreek dit dan eerst met je begeleider of leidinggevende. Als dat niet mogelijk is, kun je naar diens leidinggevende gaan. Gaat dat ook niet, of kom je er niet uit, neem dan contact op met een vertrouwenspersoon.

De TU Delft hecht grote waarde aan vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van informatie. Deze principes zijn vastgelegd in het Strategisch Informatiebeveiligingsbeleid 2022–2024, het IT Security Beleid, en het Protocol toegang tot en gebruik van persoonsgegevens. Dat betekent onder meer dat toegang tot (persoons)gegevens altijd beperkt blijft tot wat strikt noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden en dat alleen bevoegde personen toegang hebben tot gegevens.

Voorbeelden

- Een medewerker die betrokken is bij een wervingsprocedure deelt sollicitatiegegevens alleen met direct betrokken collega's, zoals leden van de selectiecommissie, en verwijdert deze zodra de bewaartermijn is verstreken en verzoekt de collega's, waamee deze gegevens zijn gedeeld, deze ook te verwijderen.
- Een student-assistent werkt mee aan een onderzoek met vertrouwelijke datasets. De data worden alleen opgeslagen op beveiligde TU Delft- systemen en niet gedeeld via persoonlijke cloudopslag of e-mail zonder extra maatregelen.

Kennisveiligheid

We moeten voorkomen dat technologie in handen komt van niet-democratische actoren die daarmee de mensenrechten zouden kunnen schenden. Ook moeten we ervoor zorgen dat kennis en technologie niet op plaatsen terecht komt waar dit risico's met zich meebrengt voor de Nederlandse staatsveiligheid of innovatiekracht.

Kennisveiligheid zorgt ervoor dat wetenschappers veilig hun werk kunnen doen, zonder oneigenlijke beïnvloeding van buitenaf van het onderzoeksproces.

Je bent bekend met en handelt in overeenstemming met het TU Delft kennisveiligheidsbeleid, en ook in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving over sancties en export-control. Het kennisveiligheidsbeleid van TU Delft en tools voor de uitvoering daarvan, vind je op: Kennisveiligheid - Intranet en in de advieslijn kennisveiligheid.

Zie ook:

- Strategisch Informatiebeveiligingsbeleid 2022–2024
- IT Security Beleid
- Protocol toegang tot en gebruik van persoonsgegevens
- Kennisveiligheid - Intranet

AI-technologie

Kunstmatige intelligentie (AI) speelt een steeds grotere rol binnen het onderwijs, onderzoek, de innovatie en de bedrijfsvoering. AI biedt kansen om maatschappelijke en wetenschappelijke vraagstukken op te lossen, maar vraagt ook om zorgvuldige en verantwoorde toepassing. AI is een hulpmiddel, wij stimuleren onafhankelijk denken. We stimuleren het gebruik van AI op een manier die past bij onze academische waarden en die bijdraagt aan kwaliteit, veiligheid, transparantie en integriteit.

Bij het gebruik van AI handel je in lijn met het TU Delft beleid voor (generatieve) AI en de geldende AI-verordening van de Europese Unie. Dat betekent dat je zorgvuldig omgaat met data en algoritmen, transparant bent over het gebruik van AI en erop toeziet dat toepassingen niet in strijd zijn met de gedragscode wetenschappelijke integriteit of andere geldende wet- en regelgeving. De TU Delft biedt hiervoor richtlijnen, ondersteuning en trainingen, onder andere via het TU Delft AI Initiative, de AI Compliance Taskforce en de (Generatieve) AI-trainingen van TLS.

Voorbeelden

- Een medewerker voert zonder toestemming vertrouwelijke onderzoeksgegevens in een publieke AI-tool in. Dit is in strijd met het TU Delft beleid en de regels voor gegevensbescherming.
- Een docent gebruikt een AI-toepassing voor de voorbereiding van lesmateriaal. Omdat deze AI-toepassing via het TU Delft-account is beveiligd met Enterprise Data Protection, blijft het gebruik binnen de universitaire richtlijnen.

Zie ook:

- TU Delft beleid voor (generatieve) AI
- AI-verordening van de Europese Unie
- Gedragscode wetenschappelijke integriteit
- TU Delft AI Initiative
- AI Compliance Taskforce
- (Generatieve) AI-trainingen van TLS

Studiefraude

Als student aan de TU Delft word je opgeleid tot een zelfstandig denkend ingenieur. Daarbij hoort een academische werkhouding, waarbij je op je eigen kritische vermogen moet leren vertrouwen en op je eigen prestaties moet worden beoordeeld. Frauderen past daar niet bij.

Onder studiefraude verstaan we dat je iets doet of nalaat waardoor het niet meer mogelijk is om een juist oordeel te vormen over kennis, inzicht en vaardigheden van jou als student, of van een andere student. Je moet op de hoogte zijn van de regels en richtlijnen die door de examencommissie van de betreffende faculteit zijn vastgesteld, en deze ook naleven. Dit geldt ook voor de rechten en plichten die vastgelegd zijn in de Regels en Richtlijnen van de examencommissie en de vakinstructies.

Zie ook:

- Regels en richtlijnen; OER en UR

Privégedrag



Je privégedrag kan gevolgen hebben voor je werk, het werk van collega's of je studie aan TU Delft. Zeker wanneer je herkenbaar bent als medewerker of student van de universiteit, of wanneer je gedrag raakt aan je rol die je aan TU Delft hebt. Daarom gelden hiervoor bepaalde regels. Daarbij is van belang dat de impact en daarmee de toelaatbaarheid van privégedrag mede afhankelijk is van je positie binnen TU Delft. Voor een hoogleraar of directeur gelden andere grenzen dan voor een eerstejaarsstudent, gezien hun verschil in zichtbaarheid en verantwoordelijkheid.

Publieke uitingen

TU Delft moedigt maatschappelijke betrokkenheid en vrijheid van meningsuiting aan. Tegelijkertijd is het belangrijk dat deze uitingen passen bij je expertise en bij de verantwoordelijkheid die je draagt binnen de universiteit. Als je herkenbaar bent als medewerker of student van TU Delft, kunnen publieke uitingen invloed hebben op het vertrouwen dat mensen hebben in jou of TU Delft.

Wees je bewust van de impact van je uitingen op medewerkers, studenten en de academische gemeenschap. Denk vooraf na over doel, kanaal en mogelijke effecten op het werk- en leerklimaat binnen TU Delft. Publieke uitingen kunnen aanleiding zijn om met elkaar in gesprek te gaan of zo nodig maatregelen te nemen. Het gaat dan om uitingen die een negatieve invloed hebben op de werkrelatie of het goed werknemerschap, op het onderwijs- en onderzoeksproces, of op een veilige studie- en werkomgeving. Dit gebeurt alleen wanneer het is toegestaan om de vrijheid van meningsuiting te beperken, of wanneer de uiting sowieso niet onder die vrijheid valt. Het gaat dan om uitingen waarbij een duidelijk verband is met TU Delft en die bijvoorbeeld onnodig beledigend zijn, of niet of nauwelijks een professioneel en/of maatschappelijk belang dienen. Als je twijfelt, overleg dan met een collega, leidinggevende of studieadviseur voordat je iets publiceert.

Overig privégedrag

Ook ander privégedrag kan invloed hebben op je functioneren of (ernstige) gevolgen hebben voor TU Delft. Bijvoorbeeld excessief middelengebruik, het plegen van strafbare feiten of het uitschelden van mensen op sociale media. Bepaald gedrag is onder alle omstandigheden ontoelaatbaar. Denk daarbij aan racistische uitlatingen tijdens een publieke bijeenkomst. De ondergrens is als privégedragingen TU Delft als organisatie of de rechten van betrokkenen bij TU Delft schaden.

Voorbeelden van privégedrag in strijd met de gedragscode

- Een hoogleraar doet in de media een uitspraak waarin de hoogleraar een bepaalde bevolkingsgroep als “een minder ras” bestempelt. Studenten die de colleges van deze hoogleraar volgen lezen het bericht, confronteren de persoon ermee en geven aan dat ze zich onveilig voelen omdat niet iedere student welkom lijkt te zijn in de colleges. De publieke uitlating heeft in dit geval direct negatieve gevolgen voor het werk van de hoogleraar en studenten in de studieomgeving.
- Een copromotor spreekt regelmatig buiten werktijd af met een promovendus, waarbij zij ook in het geheim bij elkaar logeren. Hoewel dit plaatsvindt in de privésfeer, kan dit schade toebrengen aan het professionele imago van de copromotor en kan het twijfel oproepen over diens objectiviteit in de beoordeling en begeleiding van de promovendus. Bovendien kan het de veilige leer- en werkomgeving van de promovendus aantasten.
- Een groep studenten beschuldigt op platform X een hoogleraar van ernstig grensoverschrijdend gedrag richting medestudenten. De hoogleraar voelt zich hierdoor niet meer veilig binnen TU Delft en in de openbare ruimte. Hoewel de studenten dit in hun privétijd en via een extern platform doen, schaden zij hiermee de reputatie van de hoogleraar, zonder dat die zich daartegen effectief kan verdedigen. De studenten dienen hiervoor de bedoelde interne kanalen te gebruiken, zoals bijvoorbeeld het meldpunt Integriteit en Sociale Veiligheid.



Op de campus

Op onze campus willen we een open, veilige en gezellige omgeving waarin iedereen zich welkom voelt. Daarom gaan we bewust en verantwoordelijk om met middelen en hebben we regels voor debat en demonstraties.

Alcohol- en middelengebruik

Het Alcohol- en middelenbeleid (2022) gaat uit van een veilige en gezonde leer- en werkomgeving. Borrels, activiteiten en evenementen zijn tot 17:00 uur alcoholvrij. Na 17:00 uur mag zwak-alcoholische drank (tot 15%) worden geschonken, zolang dit past bij de activiteit en op een verantwoorde manier plaatsvindt. Het is niet toegestaan om sterke drank (gedestilleerd) te schenken of gebruiken.

Het is verboden op de campus middelen te gebruiken die onder de Opiumwet vallen; dat geldt ook voor middelen als lachgas of stimulerende middelen. Medicijnen op doktersrecept zijn natuurlijk wel toegestaan.

Verder geldt op de hele campus en in alle gebouwen van TU Delft een rookverbod. Het roken van tabak, e-sigaretten of andere rookwaren is dus niet toegestaan, ook niet in buitenruimtes op het terrein van TU Delft.

Debat en demonstratie op de campus

We dragen allemaal bij aan een sfeer waarin ook tegenstrijdige standpunten op een open en respectvolle manier kunnen worden besproken. In een veilig debat is er ruimte voor meningsverschil, maar geen plaats voor intimidatie, bedreiging of uitsluiting.

Als medewerker en student van de TU Delft heb je het recht om je mening te uiten, te discussiëren en te demonstreren. Demonstreren op de campus is toegestaan, zolang dit gebeurt in overeenstemming met de Richtlijn demonstreren op de campus van de TU Delft. Deze richtlijn moet ervoor zorgen dat demonstraties ordelijk en veilig verlopen, dat alle deelnemers zich respectvol gedragen tegenover anderen, en dat onderwijs- en onderzoeksactiviteiten niet verstoord worden.

Zie ook:

- Alcohol- en middelenbeleid (2022)
- Rookverbod
- De Richtlijn demonstreren op de campus van de TU Delft



Heb je iets meegemaakt of gezien?

Het kan gebeuren dat je tijdens je werk of studie in een situatie komt waarin de integriteit onder druk staat. Heb je iets meegemaakt dat niet goed voelt? Je twijfelt over je eigen handelen, je ziet iets gebeuren dat niet past binnen onze normen. Of het nu gaat om jezelf of om een ander: als een situatie vragen, zorgen of twijfels oproept, maak het zelf bespreekbaar, als dat kan. Lukt dat niet, bijvoorbeeld omdat de situatie het niet toelaat of je er samen niet uitkomt, dan zijn er verschillende hulplijnen binnen TU Delft, voor steun, advies, of vervolgstappen.

Het gesprek aangaan

Of het nu om jezelf gaat of om een ander: als een situatie vragen, zorgen of twijfels oproept, zoek dan naar manieren om je daarover uit te spreken. Bij voorkeur eerst met de persoon in kwestie, of anders met je leidinggevende, studieadviseur of supervisor.

Gesprekken over gedrag voer je met respect, nieuwsgierigheid en de intentie om de ander te begrijpen. Niet om te confronteren, maar om er gezamenlijk uit te komen. Doe geen aannames, maar ga de dialoog aan en sta open voor het perspectief van de ander. Spreek daarbij vanuit jezelf en je eigen ervaringen: “Ik vind het niet fijn dat je...” of “Wat jouw gedrag met mij doet...”. Kies een setting die zich leent voor zo’n gesprek, wellicht een wandeling over de campus of een gesprek onder vier ogen. Wat doorgaans niet werkt, is zo’n gesprek voeren met collega’s of medestudenten erbij.

Vertrouwenspersonen

Vind je het moeilijk om iets bespreekbaar te maken, of kom je er samen niet uit? Dan kun je altijd terecht bij een vertrouwenspersoon. Die luistert naar je verhaal, biedt steun, geeft advies en helpt bij het verkennen van vervolgstappen. Jij houdt de regie. Of het nu gaat om wetenschappelijke integriteit (bijv. plagiaat), sociale integriteit (bijv. intimidatie of pesten) of organisatorische integriteit (bijv. fraude of machtsmisbruik).

Vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht. Ook kunnen zij je doorverwijzen naar bijvoorbeeld andere onafhankelijke specialisten als daar behoefte aan is.

Zie ook:

- Vertrouwenspersoon

Advies of informatie inwinnen

Heb je vragen over een situatie, of wil je weten wat je opties zijn? Je kunt altijd informatie inwinnen bij het Meldpunt Integriteit & Sociale Veiligheid ook als je nog twijfelt over het doen van een melding. Daarnaast kun je ook terecht bij je leidinggevende, studieadviseur of HR-adviseur met een vraag of dilemma.

Een melding doen

Als een situatie daar aanleiding toe geeft, kun je een melding doen van grensoverschrijdend gedrag, een mogelijke integriteitsschending of een misstand. Je kunt een melding doen als iets jou rechtstreeks raakt, maar ook als je in je omgeving iets waarneemt dat een ander mogelijk schaadt. Je hoeft niet zeker te weten of er regels zijn overtreden, en je hoeft ook niet zelf op onderzoek uit te gaan. Het is wel belangrijk dat je kunt toelichten waarop je vermoeden gebaseerd is.

Bij het Meldpunt werken gespecialiseerde medewerkers van het Integrity Office. Na je melding krijg je een persoonlijke casemanager toegewezen, die je informeert over de stappen die volgen. Het intakegesprek wordt gepland op een voor jou prettige en veilige plek, waarna je wordt doorverwezen naar een passende hulplijn of je melding wordt doorgezet binnen de organisatie. Het uitgangspunt is altijd recht doen aan alle betrokkenen.

Zie ook:

- Meldpunt Integriteit & Sociale Veiligheid

Een klacht indienen

Wil je een klacht indienen? Dan kun je terecht bij de Klachtencommissie ongewenst gedrag voor klachten over ongewenst gedrag, de Commissie Wetenschappelijke Integriteit voor klachten over (vermoedens van) schending van wetenschappelijke integriteit, of het Centrale klachtenloket (alleen voor studenten).

Je kunt als werknemer, student of derde een klacht indienen over iets dat je zelf hebt ervaren. Je wil je grieven kenbaar maken en de erkenning dat er iets verkeerd is gegaan. Dit moet met bewijs ondersteund worden. Bij een klacht wil je een vorm van genoegdoening krijgen.

Twijfel je welke stap bij jou past? In de Hulpwijzer vind je tips over hoe je in gesprek kunt gaan en waar je advies kunt krijgen of een melding/klacht kunt doen bij grensoverschrijdend gedrag, integriteits- schending[4] of misstand[5] of het vermoeden daarvan. Je kun met vragen of dilemma's natuurlijk ook aankloppen bij een vertrouwenspersoon of studieadviseur of HR-adviseur, die kan mee- denken en je ondersteunen bij het zetten van vervolgstappen.

4. Een vermoeden van een integriteitsschending is een vermoeden dat sprake is van een handeling of nalatigheid van een medewerker of student van TU Delft die in strijd is met een norm, regel of wet in relatie tot de werk- en/of studieomgeving die op diegene van toepassing is.
5. Een vermoeden van een misstand is een vermoeden dat sprake is van een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij: (1) een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel (2) een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Zie ook:

- Hulpwijzer

Maatregelen en sancties

Deze gedragscode is niet vrijblijvend. Wanneer je deze niet naleeft, dan heeft dat gevolgen en kan het nodig zijn om een (disciplinaire) maatregel te treffen. Een passende maatregel is maatwerk, omdat dit altijd afhankelijk is van de context, de aard en ernst van het gedrag, de omstandigheden waaronder het plaatsvond en de betrokken personen.

Dit betekent dat altijd een gesprek plaatsvindt over de ontstane situatie en de gedragingen die hebben plaatsgevonden (hoor en wederhoor). Ook kan het nodig zijn om een intern of extern onderzoek op te starten. Als er een vermoeden is van strafbaar gedrag kan TU Delft daarvan aangifte doen.

Waar mogelijk en passend ligt de nadruk op leren, herstel en professionele of persoonlijke ontwikkeling. Denk aan coaching, reflectiegesprekken, aanvullende begeleiding of het volgen van een training. Als deze maatregelen onvoldoende blijken, of wanneer de ernst van het gedrag daartoe aanleiding geeft, kunnen (ook) disciplinaire- en/of ordemaatregelen worden opgelegd. Voorbeelden hiervan zijn een waarschuwing, overplaatsing, of – in het geval van studenten en bezoekers –uitsluiting van tentamen(s) of een gebouw- of campusverbod. In ernstige of structurelere gevallen kunnen verdergaande maatregelen nodig zijn, zoals het beëindigen van de samenwerking, het tijdelijk of definitief beëindigen van de inschrijving als student of, voor medewerkers, ontslag.

Bij het bepalen van een passende maatregel worden altijd zorgvuldigheid, proportionaliteit en de impact op betrokkenen meegewogen. Maatregelen worden in lijn met de relevante richtlijnen opgelegd, zoals beschreven in bijvoorbeeld de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW), het Burgerlijk Wetboek (BW), de CAO Nederlandse Universiteiten, de Nederlandse Gedragscode voor Wetenschappelijke Integriteit, de Regeling gebruik gebouwen en terreinen en voorzieningen voor studenten en bezoekers TU Delft en de Regels en Richtlijnen van de Examencommissies (RRvE).

Sleutelrollen

TU Delft heeft als werkgever, opleidingsinstelling en kennisorganisatie de zorgplicht om een veilige, integere en respectvolle omgeving te creëren voor de leden van TU Delft-gemeenschap. Deze gedragscode maakt onderdeel uit van die zorgplicht.

Iedereen binnen TU Delft draagt verantwoordelijkheid voor het naleven en uitdragen van de principes en normen die in deze gedragscode zijn vastgelegd. Integriteit is iets van ons allemaal: we bouwen samen aan een cultuur waarin veilig, integer en respectvol gedrag vanzelfsprekend is.

Tegelijkertijd hebben sommige functies binnen TU Delft een extra verantwoordelijkheid voor het vormgeven, ondersteunen en bewaken van integriteit. In dit onderdeel lichten we twee groepen uit: het College van Bestuur en de leidinggevenden. Zij spelen een sleutelrol in het realiseren van de zorgplicht van TU Delft en het levend houden van deze gedragscode.

College van Bestuur

Conform de Code Goed Bestuur is het College van Bestuur verantwoordelijk voor het doen naleven van deze gedragscode. Daarmee is het college verantwoordelijk voor het bevorderen van een open cultuur waarin de leden van de TU Delft-gemeenschap zich vrij voelen om elkaar aan te spreken en een cultuur waarin mensen openstaan voor het erkennen, herkennen en leren van gemaakte fouten en waarin je nieuwe inzichten kan verwerven. Bovendien is het College van Bestuur verantwoordelijk voor het realiseren van een veilige omgeving: een omgeving waarin leden van de TU Delft-gemeenschap op een veilige, gelijkwaardige en respectvolle manier met elkaar in dialoog kunnen gaan. Maar ook een omgeving waar zij zich kunnen ontplooien en professioneel kunnen ontwikkelen.

Vanuit deze verantwoordelijkheden draagt het College van Bestuur zorg voor:

- Een sociaal veilige, integere en inclusieve werk- en leeromgeving waarin medewerkers en studenten zich vrij en veilig voelen om zich uit te spreken en elkaar aan te spreken.
- Actueel beleid, regelgeving en procedures op het gebied van integriteit en sociale veiligheid.
- Het inrichten van een organisatie met de juiste rollen en expertise om het beleid, de regelgeving en de procedures uit te voeren en de naleving ervan te waarborgen.
- Het bevorderen van het gesprek op TU Delft over integriteit en sociale veiligheid.
- Het handhaven op het moment dat wordt gehandeld in strijd met de gedragscode.
- Monitoring van de staat van de cultuur, sociale veiligheid en integriteit.

Leidinggevenden

Leidinggevenden spelen een sleutelrol in het bevorderen van gewenst gedrag binnen TU Delft. Dit geldt niet alleen voor leidinggevenden met personele verantwoordelijkheid, maar ook voor anderen die een begeleidende of coördinerende rol vervullen, zoals promotoren, supervisors van promovendi, projectleiders en opleidingscoördinatoren. Zij geven richting aan de cultuur van hun directie, faculteit, team of opleiding. Leidinggevenden tonen in hun eigen gedrag wat TU Delft verstaat onder integer handelen en tonen zich bewust van hun verantwoordelijkheid en impact.

Leidinggevenden dragen zorg voor de volgende zaken:

- Een sociaal veilige, integere en inclusieve werk- en leeromgeving waarin medewerkers en studenten zich vrij en veilig voelen om zich uit te spreken en elkaar aan te spreken.
- Het actief bevorderen van bewustwording over integriteit en sociale veiligheid, onder meer door voorlichting of training hierover aan te bieden en door het onder de aandacht brengen van deze gedragscode en ondersteuningsmogelijkheden.
- Het actief ruimte maken voor 1-op-1 gesprekken, waarin zorgen, twijfels of persoonlijke dilemma’s in vertrouwen besproken kunnen worden.
- Het handhaven op het moment dat wordt gehandeld in strijd met de gedragscode.

Alle leidinggevenden binnen TU Delft worden geacht te beschikken over de vaardigheden om een sociaal veilige, integere en inclusieve werk- en leeromgeving te creëren. Daarom stelt TU Delft duidelijke eisen aan leiderschap. Iedereen die een leidinggevende rol vervult of ambieert, committeert zich aan voortdurende ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden.