



**MENDEL**  
college

## Integriteitscode

### Inleiding

De rector-bestuurder van Stichting Interconfessioneel VO Gregor Mendel besluit (gelet op richtlijn 9 van de "Code Goed Onderwijsbestuur VO") tot vaststelling van de onderstaande "Integriteitscode".

### Vaststelling en wijziging code

- De rector-bestuurder stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling dan wel wijziging van de code te besluiten, stelt de rector-bestuurder de Raad van Toezicht en de MR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling dan wel wijziging uit te brengen.
- De rector-bestuurder evalueert eenmaal per vier jaar de werking van de code, en besluit – met inachtneming van het bepaalde in bovenstaand punt van dit artikel – zo nodig de code te wijzigen.
- De rector-bestuurder draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code voor leerlingen, medewerkers en derden buiten de stichting toegankelijk is.

### Begripsbepaling

*Code:* De integriteitscode die door de rector-bestuurder voor de stichting is vastgesteld;

*Rector-bestuurder:* Het orgaan van de stichting dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;

*Leerlingen:* De leerlingen van de school die door de stichting in stand worden gehouden;

*Medewerkers:* De personen die een dienstverband bij de stichting hebben of bij de stichting te werk zijn gesteld;

*Raad van Toezicht:* Het orgaan van de stichting dat het intern toezicht uitoefent;

*Statuten:* De statuten van de stichting;

*Stichting:* St. Interconfessioneel VO Gregor Mendel;

*Wet:* De Wet op het voortgezet onderwijs.

### Waarom een omgangs- en integriteitscode?

Met deze omgangs- en integriteitscode verschaffen we helderheid over wat we van elkaar kunnen verwachten en waarop we elkaar kunnen aanspreken, daar waar het gaat om ons gedrag en handelen naar leerlingen, ouders en naar elkaar. Hiermee bevorderen we een veilig leer- en werkklimaat en een veilige omgeving binnen onze organisatie als geheel en onze school. Met deze code geven wij ook een antwoord op vragen over het omgaan met actuele ontwikkelingen zoals communicatie via social media. Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Hierbij moet deze code vooral gezien worden als een hulpmiddel om het gesprek over ons gedrag en handelen te bevorderen en te ondersteunen.

Met een integriteitscode willen we een open cultuur bevorderen. Een school is een maatschappelijke organisatie en heeft het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer bestuur en professioneel handelen zijn daartoe voorwaarde.

### Wat zijn de kaders van deze code?

Met de voorliggende integriteits- en omgangscode voldoen we aan de eisen die de Code Goed Onderwijsbestuur stelt. De omgangs- en integriteitscode sluit aan bij en is deels gebaseerd op relevante wet- en regelgeving als de Grondwet artikel 1, de AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), Arbowet artikel 3, de universele verklaring van de rechten van de mens en is getoetst aan zoals ontwikkeld door de Verenigde Naties dient als leidraad en toetssteen bij de totstandkoming van deze omgangs- en integriteitscode. De code is getoetst aan de cao VO 2014-2015 hoofdstuk 19.

### **Artikel 1: Algemeen**

Onze integriteits- en omgangscodes is van toepassing op de leden van de Raad van Toezicht en alle medewerkers van het Mendelcollege inclusief gastdocenten, stagiaires, vrijwilligers, gedetacheerden en uitzendkrachten, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen en medewerkers onderling en op derden, die op het terrein van de school werkzaamheden verrichten alsmede op alle personen die de school bezoeken.

### **Artikel 2: Gelijke behandeling**

Een ieder binnen de school bevordert het bewustzijn van gelijkwaardigheid van mensen en vermijdt het uiten van vooroordelen, racistische of discriminerende opmerkingen of incorrecte bejegening van anderen op grond van geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook; we bevorderen de gelijke behandeling van elk mens en verzetten ons tegen de achterstelling van minderheden.

### **Artikel 3: Gelijke behandeling ongeacht overtuiging**

Expliciet noemen wij de gelijke behandeling ongeacht enig persoonlijk kenmerk (zoals bijvoorbeeld seksuele geaardheid en sekse). Daar waar politieke, religieuze of andere overtuigingen ongelijke behandeling van mensen die verschillen qua persoonlijke kenmerken mogelijk maken of rechtvaardigen, accepteren we die ongelijke behandeling niet. Dit omdat we alle mensen gelijk willen behandelen. Wanneer een medewerker bekend is met een situatie waarin zich uitingen van racisme en discriminatie voordoen en hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten.

### **Artikel 4: Normen en waarden**

We respecteren ieders persoonlijke levenssfeer door ons, op school en daarbuiten, te onthouden van ongewenste inmenging zolang waarden en normen uit de persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden niet indruisen tegen de Nederlandse wetten en regels.

### **Artikel 5: Ruzie, pesten en geweld**

Wij vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en zorgen ervoor dat op onze school pestgedrag signaleerd wordt, meningsverschillen worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd (zie ook: anti-pestbeleid).

### **Artikel 6: Alcohol en drugs**

De medewerkers van de school zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. Het gebruiken of verhandelen van alcohol en drugs is niet toegestaan. De schoolleiding kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

### **Artikel 7: Omgang met seksualiteit**

Betrokkenen vermijden seksueel getinte aandacht en intimiteit in woord, afbeelding, gebaar of aanraking en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen. Wanneer een medewerker bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie voordoet en hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, neemt hij deze maatregelen.

### **Artikel 8: Relaties**

Een intieme relatie met een leerling is onacceptabel. Betrokkenen zijn zich ervan bewust dat de aan hun zorg toevertrouwde leerlingen zich in een afhankelijkheidsrelatie bevinden en dat daarvan alleen gewetensvol gebruik gemaakt mag worden. Betrokkenen zorgen ervoor dat ze in hun gedrag ook elke schijn van een intieme relatie of belangenverstrengeling vermijden.

### **Artikel 9: Eigendom**

We respecteren andermans eigendom en bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen.

### **Artikel 10: Belangenverstrengeling**

Medewerkers van de stichting:

- melden bij de rector-bestuurder hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de stichting zakelijke relaties onderhoudt;
- voorkomen – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder bovenstaande – bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;
- onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de stichting in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met de aanbieders hebben.

### **Artikel 11: Privérelaties in de werksfeer**

Indien familieleden of partners werkzaam zijn binnen dezelfde organisatie wordt voorkomen dat dit goed leidinggeven in de weg staat en/of ten koste gaat van collegiale verhoudingen.

### **Artikel 12: Giften**

Het is niet toegestaan giften of cadeaus in ontvangst te nemen in ruil voor tegenprestaties.

Betrokkenen accepteren geen cadeaus, giften of diensten met een grotere waarde dan 100 euro.

### **Artikel 13: Nevenfuncties**

- Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de stichting.
- Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de stichting tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstrengeling of tot schade voor de stichting.

### **Artikel 14: Gebruik van voorzieningen van de stichting**

Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan de rector-bestuurder aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:

- Een mobiele telefoon;
- Een Chromebook/laptop.

De medewerkers gebruiken genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst. De rector-bestuurder kan het gebruik van de genoemde artikelen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code.

### **Artikel 15: Veiligheid**

Medewerkers moeten zich houden aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn in het kader van de beroepspraktijk. We nemen adequate maatregelen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen en nemen alle voorwerpen die als wapen dienst kunnen doen in beslag. Mogelijk wapenbezit wordt altijd gemeld aan de schoolleiding en de schoolleiding maakt daarvan altijd melding bij de politie.

### **Artikel 16: Mediagebruik**

Contact van een personeelslid met een leerling dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contact via e-mail, social media, SMS en mobiele telefoons wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet. Het gebruik door medewerkers van computers en andere communicatiemiddelen is hoofdzakelijk werk gerelateerd. Foto's en/of opnames van betrokkenen worden nimmer zonder instemming van betrokkenen en in geval van minderjarigheid hun ouders gemaakt en verspreid. In het geval van foto's gemaakt voor PR-doeleinden van de school worden betrokkenen tevoren in de gelegenheid gesteld kenbaar te maken dat hun beeltenis hiervoor niet gebruikt mag worden.

### **Artikel 17: Kleding c.q. uiterlijke verzorging**

Wel gaan wij ervan uit dat alle medewerkers zorgdragen voor een representatief uiterlijk dat bijdraagt aan open communicatie.

**Artikel 18: Aangifte en meldingsplicht**

Conform artikel 3 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs geldt in het geval van een vermeend zedendelict van een medewerker jegens een leerling of leerlingen onderling, voor alle medewerkers een meldplicht richting schoolleiding. Indien na verplicht overleg tussen schoolleiding en vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit, is er sprake van aangifteplicht voor de schoolleiding. Zowel de klager als de aangeklaagde dienen vooraf geïnformeerd te worden over de aangifte. (zie ook *klachtenregeling* en *klokkenluidersregeling*)

**Artikel 19: Bij klachten of problemen bij overtreding van het protocol**

Ook op de integriteitscode is de klachtenregeling van toepassing. Deze is in te zien op de website van school.

**Artikel 20: Integriteitscommissie**

Leerlingen en medewerkers kunnen bij de integriteitscommissie een vermoeden van een met de code in strijdige handeling melden.

De integriteitscommissie bestaat uit drie leden, waaronder een voorzitter (niet de rector-bestuurder).

De integriteitscommissie vormt zich een oordeel over de melding en deelt dit oordeel schriftelijk aan de melder en de rector-bestuurder.

Klachten over rector-bestuurder worden gemeld bij de voorzitter van de Raad van Toezicht (dhr.C.M.B. Berendsen c.m.b.berendsen@gmail.com).

De integriteitscommissie bestaat uit een conrector en twee leden van of namens de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Na een melding komt de integriteitscommissie binnen vier weken met een uitspraak.