

# **INTEGRITEITSCODE**

Kalsbeek College

2015

# INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>CONTEXT</b>	<b>2</b>
	2.1 Doel van de code	2
	2.2 Definitie van integriteit	2
	2.3 Reikwijdte	3
	2.4 Kader bestaande wet- en regelgeving	3
<b>3</b>	<b>ALGEMEEN GEWENST GEDRAG</b>	<b>4</b>
	3.1 Missie en kernwaarden van het Kalsbeek College als uitgangspunt voor ons gedrag	4
	3.2 Algemeen gewenst gedrag	4
<b>4</b>	<b>ONGEWENST GEDRAG</b>	<b>5</b>
	4.1 Seksuele intimidatie	5
	4.2 Relaties	6
	4.3 Agressie, geweld en pesten	7
<b>5</b>	<b>VOORBEELDFUNCTIE</b>	<b>7</b>
	5.1 Roken	7
	5.2 Alcohol en drugs	7
<b>6</b>	<b>PRIVACY EN INFORMATIE</b>	<b>7</b>
	6.1 Privacy	7
	6.2 Social media	8
<b>7</b>	<b>ZAKELIJKE INTEGRITEIT</b>	<b>8</b>
	7.1 Scheiding werk en privé (belangenverstrengeling)	8
	7.2 Relatiegeschenken	9
	7.3 Onkosten en uitgaven	9
<b>8</b>	<b>TENSLOTTE</b>	<b>10</b>

## **1 INLEIDING**

Voor u ligt de integriteitscode van het Kalsbeek College. Deze integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers van het Kalsbeek College (inclusief stagiaires, gedetacheerden, en uitzendkrachten) aan te geven wat gewenst gedrag is, ongewenst gedrag te voorkomen en hanteerbaar te maken, alsook te bewerkstelligen dat iedereen actief bijdraagt aan wat het Kalsbeek College wil bereiken: onze leerlingen een goede voorbereiding bieden op het vervolgonderwijs en een plaats in de samenleving.

Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Goed integriteitsbeleid en verantwoord bestuur bieden medewerkers ruimte om vermeend ongewenst gedrag en dilemma's te melden en te bespreken. Een organisatie waar integriteit bespreekbaar is leert en ontwikkelt zich continue.

De code zal dan ook voortdurend aan de praktijk getoetst moeten worden en moet aansluiten op de cultuur van het Kalsbeek College, zodat deze code voor iedereen aanvaardbaar is en blijft.

De aanleiding voor het opstellen van deze nieuwe integriteitscode ligt in de "Code goed onderwijsbestuur VO", die in augustus 2011 is opgesteld door de VO-Raad. In deze code is expliciet vermeld dat elk bestuur dient te beschikken over een integriteitscode. Doel van een integriteitscode is het bieden van een kader bij het interpreteren, beoordelen en afwegen van wel of niet aanvaardbaar gedrag.

Door lid te zijn van de VO-raad onderschrijft het Kalsbeek College de Code goed onderwijsbestuur VO en heeft het Kalsbeek College dus ook de plicht om tot een integriteitscode te komen.

## **2 CONTEXT**

### **2.1 Doel van de code**

Het doel van de code is het bevorderen van een werk- en leerklimaat waarin de kernwaarden van het Kalsbeek College tot uitdrukking komen. Tevens dient de code als leidraad bij het interpreteren, beoordelen en afwegen of gedrag wel of niet aanvaardbaar is.

### **2.2 Definitie van integriteit**

Integriteit wordt in het algemeen gezien als een karaktereigenschap. Een integer persoon is onkreukbaar en houdt vast aan zijn of haar normen en waarden, ook als deze van buitenaf onder druk staan. De waarden eerlijkheid, betrouwbaarheid, niet omkoopbaar en oprechtheid worden doorgaans aan een integer persoon gekoppeld. Het Kalsbeek College past dit gebruik van het begrip "Integriteit" toe op de organisatie als geheel.

## 2.3 Reikwijdte

- 1) De Integriteitscode van het Kalsbeek College is van toepassing op alle situaties waarbij medewerkers van het Kalsbeek College betrokken zijn, zowel die welke plaatsvinden in het kader van de beroepsuitoefening of studie, als die welke daarbuiten plaatsvinden. Onder medewerkers verstaan wij: alle medewerkers, daaronder begrepen Raad van Toezicht, College van Bestuur, schoolleiding, docenten, onderwijs ondersteunend personeel, LIO's, stagiaires, uitzendkrachten, gastmedewerkers en vrijwilligers die uit hoofde van hun functie (individuele) leerlingen onderwijzen, begeleiden of op hun prestaties beoordelen. Ook geldt deze code expliciet voor alle personen en instanties die namens / in opdracht van het Kalsbeek College werken.
- 2) Deze code is niet bedoeld voor leerlingen, wat niet wil zeggen dat veel zaken in praktijk ook niet op leerlingen van toepassing zijn. Voor leerlingen hebben we echter andere regelingen m.b.t. het gedrag opgesteld, zie onder meer het leerlingenstatuut.
- 3) Naast deze Kalsbeekbrede integriteitscode kan er ook sprake zijn van locatiespecifieke regelingen. Locatiespecifieke regelingen zijn uitsluitend bedoeld ter aanvulling op de onderhavige integriteitscode en dient hier niet mee in strijd te zijn. Ze kunnen teruggevonden worden in de schoolgids of op de website.

## 2.4 Kader bestaande wet- en regelgeving

De Integriteitscode van het Kalsbeek College sluit aan bij de bestaande wet- en regelgeving.

Relevant is in dit kader o.a.:

- a) Regelgeving m.b.t. discriminatieverboden zoals de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte en artikel 1 van de grondwet.
- b) De Drank- en Horecawet, waarin is opgenomen de minimum leeftijd waarop alcohol geschonken / verkocht mag worden.
- c) De Arbowet, met name artikel 3 waarin is opgenomen een zorgplicht voor werkgevers gericht op het zoveel mogelijk voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld.
- d) De Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs. Hierin staat dat het bestuur van een school bij het vermoeden van een zedenmisdrijf de plicht heeft dit te melden bij de vertrouwensinspecteur.
- e) De Wet bescherming persoonsgegevens, die als uitgangspunt dient voor het privacyreglement van het Kalsbeek College.
- f) De CAO Voortgezet Onderwijs 2014/2015, met name artikel 10a (beëindiging van het dienstverband) en artikel 19 (informatievoorziening, functievervulling, nevenwerkzaamheden, geheimhouding, intellectueel eigendom en veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld).

### **3 ALGEMEEN GEWENST GEDRAG**

#### **3.1 Missie en kernwaarden van het Kalsbeek College als uitgangspunt voor ons gedrag**

Het Kalsbeek College is een leer- en leefgemeenschap waar de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen centraal staat. De christelijke levensbeschouwing geeft richting aan het dagelijks handelen in de school. Brede vorming is een belangrijk doel van ons onderwijs. Naast de ontwikkeling van kennis en vaardigheden richten wij ons op sociale, emotionele, ethische, culturele en religieuze vorming. Op deze wijze willen wij onze leerlingen een goede voorbereiding bieden op het vervolgonderwijs en een plaats in de samenleving.

Het onderwijsprogramma is zo ingericht dat:

- leerlingen in een veilige leer- en werkomgeving worden uitgedaagd tot het leveren van goede prestaties;
- samenwerking ontstaat tussen leerlingen;
- er veel aandacht is voor de individuele leerling, die zijn kwaliteiten leert ontdekken en ontplooien;
- leerlingen hun zelfstandigheid vergroten, hun reflecterend vermogen ontwikkelen en hun kritisch bewustzijn versterken.

Samengevat zijn de kernwaarden van het Kalsbeek College:

- Onderwijskwaliteit en maatwerk
- Brede vorming en groei naar zelfstandigheid
- Veiligheid en aandacht
- Openheid en betrokkenheid

#### **3.2 Algemeen gewenst gedrag**

- 1) We zijn ons in de omgang met leerlingen bewust van de afhankelijkheid van en de machtsongelijkheid ten opzichte van leerlingen en ondergeschikten.
- 2) We nemen de nodige afstand in acht in de betrekkingen met individuele leerlingen, collega's en derden en houden deze betrekkingen zakelijk. We maken geen misbruik van de vertrouwensrelatie die met leerlingen, collega's en derden bestaat.
- 3) Wij spreken in werktijd, maar ook buiten werktijd, met respect over onze leerlingen, hun ouders, collega's en relaties, ongeacht geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook.
- 4) Wij behandelen in werktijd, maar ook daarbuiten leerlingen, hun ouders, collega's en relaties met respect ongeacht geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook.

- 5) We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie over leerlingen, ouders, collega's en samenwerkende instellingen en bedrijven. Wij houden geen informatie achter en verstrekken geen informatie die vertrouwelijk of geheim is.
- 6) Meningsverschillen of conflicten worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd.
- 7) We vermijden voor anderen bedreigende, vernederende of nodeloos onaangename situaties.
- 8) Wij zijn ons, ook buiten werktijd, bewust van onze voorbeeldfunctie richting leerlingen, collega's, ouders en de maatschappij als geheel.
- 9) Wij doen zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken met in achtname van het feit dat het onderwijs met gemeenschapsgeld wordt gefinancierd en een publieke taak vervult.
- 10) We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag en wijzen elkaar op het (mogelijk) voorkomen van ongewenst gedrag.
- 11) We zijn in staat om situaties te vermijden, waarin de schijn zich tegen ons of tegen de organisatie die wij vertegenwoordigen, zou kunnen keren.

## **4 ONGEWENST GEDRAG**

### **4.1 Seksuele intimidatie**

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren. Daar waar hieronder sprake is van een machtsverschil, kan dat veroorzaakt worden door positie (docent tegenover leerling, leidinggevende tegenover ondergeschikte) of leeftijd (volwassene versus kind).

- 1) We zijn ons in de omgang met leerlingen en ondergeschikten bewust van de afhankelijkheid van en de machtsongelijkheid ten opzichte van leerlingen en ondergeschikten. Wij zorgen daarom voor een omgeving en sfeer waarin de leerling of ondergeschikte zich veilig voelt.
- 2) Wij onthouden ons van elke vorm van seksueel (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover de leerling of medewerker en we vermijden iedere schijn van seksueel (machts)misbruik of seksuele intimidatie.
- 3) Elke medewerker heeft de plicht de leerling te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van seksuele intimidatie. Seksuele handelingen en intieme relaties tussen een medewerker en de leerling van dezelfde locatie zijn onder geen beding geoorloofd. Indien de leerling jonger dan 18 jaar is, zijn deze handelingen als zedenmisdrijf te beschouwen en maken wij hiervan melding bij de vertrouwensinspecteur.
- 4) Incidenten op het gebied van seksuele intimidatie worden geregistreerd op de locaties en dienen opvolging te krijgen vanuit het College van Bestuur.
- 5) Wij onthouden ons ervan de leerling te behandelen op een wijze die de leerling in zijn waardigheid aantast en verder in het privéleven van de leerling door te dringen dan nodig is voor het gezamenlijk gestelde doel. Het gaat erom dat wij

niet onnodig indringen in het privéleven van de leerling, bijvoorbeeld door er vragen over te stellen, afspraakjes te maken, te telefoneren of te chatten.

- 6) Wij raken de leerling niet op zodanige wijze aan dat de leerling en/of wij deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal/zullen ervaren. Uitgangspunt daarbij is wat de leerling als seksueel intimiderend ervaart. Bijvoorbeeld:
  - Bij begroeten of afscheid nemen te lang de hand vast houden.
  - Iemand naar je toe trekken om te kussen.
  - Je tegen de leerling aandrukken.
- 7) Wij scheppen geen specifieke situatie voor doeleinden ten eigen nutte, die in strijd zijn met de verantwoordelijkheid voor de leerling of die de grenzen van de onderwijsrelatie overschrijden, bijvoorbeeld:
  - bevrediging van eigen seksuele en/of agressieve verlangens
  - een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen
  - met seksueel gedrag ingaan op verliefde gevoelens van de leerling
- 8) Wij vermijden één op één contact met individuele leerlingen in situaties of op plaatsen waarin zij de schijn van (seksuele) intimidatie of machtsmisbruik zouden kunnen oproepen.
- 9) Wij onthouden ons van seksueel getinte uitingen c.q. intimiteiten die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen. Bijvoorbeeld:
  - seksueel getinte opmerkingen en insinuaties, zoals grove taal en schuine moppen onder het mom van 'dat moet kunnen';
  - het stellen van niet functionele vragen over het seksleven van de leerling.
- 10) Tijdens (gym)lessen of schoolreizen gaan wij gereserveerd en met respect om met de leerling en de ruimten waarin de leerling zich bevindt, zoals kleed- of hotelkamer. Dit betekent bijvoorbeeld dat:
  - wij ons met de leerling niet alleen op één kamer bevinden;
  - wij de leerling niet alleen in eigen huis ontvangen;
  - wij niet zonder aankondiging een kleed- of hotelkamer betreden.
- 11) Wij geven de leerling geen (im)materiële vergoedingen met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen. Ook aanvaarden wij geen (im)materiële vergoedingen van de leerling. Door vergoedingen dreigt de objectiviteit van ons handelen c.q. de leerling in het gedrang te komen, waardoor een voedingsbodem kan ontstaan voor seksuele intimidatie.

## **4.2 Relaties**

- 1) We vermijden intieme relaties met ouders/voogden van leerlingen of andere begeleiders om ervoor te zorgen dat de begeleiding van leerlingen zonder belangenverstrengeling kan verlopen.
- 2) Relaties tussen medewerkers dienen niet te leiden tot gedrag dat voor andere medewerkers – of leerlingen - aanstootgevend is, of op een andere wijze tot ongewenste situaties leidt. In dit kader is een intieme relatie tussen een medewerker en de (direct) leidinggevende onwenselijk en zal de mogelijkheid van overplaatsing van medewerker of leidinggevende naar de andere locatie

onderwerp zijn van een formeel gesprek. Indien overplaatsing niet mogelijk is, wordt wel de functionele relatie (leidinggevende – medewerker) gewijzigd. De medewerker wordt in dat geval toegewezen aan een andere leidinggevende binnen de locatie.

#### **4.3 Agressie, geweld en pesten**

- 1) We onthouden ons van elke vorm van agressie, geweld en pesten. Pesten vatten wij daarbij op als een vorm van geestelijke en/of lichamelijke agressie.
- 2) Incidenten op het gebied van agressie, geweld of pesten worden geregistreerd op de locaties en dienen opvolging te krijgen vanuit de directie.

### **5 VOORBEELDFUNCTIE**

#### **5.1 Roken**

Roken is niet toegestaan in de schoolgebouwen van het Kalsbeek College. Roken doen we buiten het schoolgebouw, op een daarvoor aangewezen plaats. Roken gebeurt niet in het zicht van leerlingen.

#### **5.2 Alcohol en drugs**

- 1) Tijdens werktijd nuttigen we geen alcohol. We zijn ook niet onder invloed van alcohol tijdens werktijd. Uitzonderingen zijn:
  - Bij activiteiten waarbij overnacht wordt is beperkt alcoholgebruik toegestaan, mits uit het zicht van leerlingen. Ten minste twee medewerkers onthouden zich van alcohol.
  - De schoolleiding kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol tijdens werktijd is toegestaan buiten of in het zicht van leerlingen, zoals bij een receptie.
- 2) Aan leerlingen wordt geen alcohol geschonken.
- 3) We gebruiken geen drugs onder werktijd en zijn niet onder invloed van drugs.

### **6 PRIVACY EN INFORMATIE**

#### **6.1 Privacy**

Bij het verwerken en gebruiken van persoonsgegevens nemen wij regels in acht met als doel:

- de persoonlijke levenssfeer van leerlingen en medewerkers te beschermen tegen misbruik van gegevens;



- te voorkomen dat deze gegevens gebruikt worden voor andere doeleinden dan het doel waarvoor ze verzameld zijn;
- de rechten van leerlingen en medewerkers te waarborgen.

De regels zijn gespecificeerd in het Privacyreglement van het Kalsbeek College en hebben voorts betrekking op toegang tot gegevens, beveiliging, rechten van de betrokkene, bewaartermijnen, klachten en dergelijke.  
Zie verder Privacyreglement Kalsbeek College

## **6.2 Social media**

Het Kalsbeek College heeft een protocol opgesteld m.b.t. het gebruik van social media, zoals Twitter, Facebook, LinkedIn en Youtube. De gedragsregels hierbij horen zijn te vinden in het social media protocol.

## **7 ZAKELIJKE INTEGRITEIT**

### **7.1 Scheiding werk en privé (belangenverstrengeling)**

- 1) Het Kalsbeek College wil bekend staan als een integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé. Wij dragen er zorg voor dat er geen vermenging van persoonlijke en zakelijke relaties en belangen ontstaat.
- 2) De opdrachtgeverrol wordt niet vermengd met de klantrol. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Als er toch dienstverlenende afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van het Kalsbeek College en een leverancier waarbij er sprake is van privécontacten, dan geschiedt dit uitsluitend tegen maximaal marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden.
- 3) De medewerker stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak vooraf op de hoogte.
- 4) De opdrachtverlening door het Kalsbeek College aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, in het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van ons werkzaam zijn in invloedrijke posities. In dat geval dienen wij bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn en de belangenbehartiging over te laten aan een collega.
- 5) Opdrachten worden in principe altijd schriftelijk vastgelegd. Bij grotere opdrachten hanteren we het vier ogen principe, d.w.z. dat we - om mogelijke belangenverstrengeling te voorkomen - altijd een collega betrekken bij de opdracht voordat deze gegund wordt.
- 6) Het is zonder toestemming van het College van Bestuur niet toegestaan om voor eigen rekening activiteiten voor het Kalsbeek College uit te oefenen. Daar waar het gaat om het College van Bestuur dient deze toestemming te verkrijgen van de Raad van Toezicht.

- 7) Het is niet toegestaan om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen met behulp van eigendommen van het Kalsbeek College voor eigen rekening of de rekening van derden.
- 8) Het is niet geoorloofd dat wij voor onszelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens het Kalsbeek College betreft.
- 9) Bij het overwegen van het aannemen van een betaalde nevenfunctie leggen wij dit, conform de CAO, vooraf voor aan de leidinggevende. Als de bijbehorende werkzaamheden naar het oordeel van het Kalsbeek College redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van het Kalsbeek College, zijn deze niet toegestaan. Dit geldt ook voor onbezoldigde nevenfuncties.

## **7.2 Relatiegeschenken**

- 1) Onder relatiegeschenken verstaan we in dit verband niet uitsluitend fysieke goederen; ook bijvoorbeeld uitnodigingen voor een concert, een clinic, een zeiltocht, etc. vallen hieronder.
- 2) Het Kalsbeek College wil voorkomen dat relatiegeschenken (kunnen) worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van een prijs. Relatiegeschenken worden daarom niet aangenomen voordat er een zakelijke overeenkomst is.
- 3) Het is geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn ontvangt, wanneer dit een uitdrukking van waardering is. Voor een dergelijk geschenk geldt als bovengrens een waarde van € 50. Bij twijfel raadplegen we de (locatie)directeur. Deze geschenken dienen altijd op de werklocatie te worden afgeleverd.
- 4) We wijzen het aanbieden van geschenken of uitnodigingen op het eigen privéadres af. Externe relaties dienen zich aan deze regel te houden.
- 5) Aanbiedingen voor privé-werkzaamheden of kortingen op privé-goederen worden niet geaccepteerd.

## **7.3 Onkosten en uitgaven**

- 1) Declaraties van kosten geschieden conform het bestaande beleid die het Kalsbeek College daarvoor heeft opgesteld. Bij twijfel over een declaratie wordt dit eerst voorgelegd aan de (locatie)directie.
- 2) Onkosten worden uitsluitend vergoed als de hoogte en de functionaliteit ervan kunnen worden aangetoond.
- 3) Onkosten kunnen niet gedeclareerd worden indien die op een andere wijze vergoed (kunnen) worden.
- 4) Buitenlandse reizen en het vergoeden van studiekosten aan het College van Bestuur worden vooraf getoetst door de Raad van Toezicht.
- 5) Het meereizen van partners dan wel het verlengen van een buitenlandse reis geschiedt geheel op eigen kosten van de medewerker.

## 8 TENSLOTTE

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitcode, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen wij stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of leverancier.

Mocht u van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij u dit te melden bij de (locatie)directeur (indien het een locatie-aangelegenheid is waarbij de (locatie)directeur zelf niet betrokken is).

Indien het een melding is waarbij de (locatie)directeur wel betrokken is of waar het een schoolbreed karakter betreft, bent u verplicht de melding te richten aan het College van Bestuur.

Indien het een melding is waarbij het College van Bestuur betrokken is, bent u verplicht dit te melden bij de Raad van Toezicht van het Kalsbeek College.

De MR heeft op 20 januari 2015 instemming verleend aan deze code.

De code treedt in werking op 20 januari 2015 en geldt voor onbepaalde tijd.

De code zal in het tweede jaar geëvalueerd worden en daarna waar nodig bijgesteld worden.