



**lauwers college**

voor jou

## **Integriteitscode Lauwers College**

**2018-2022**

Buitenpost, oktober 2018

vastgesteld door (P)MR op 19 november 2018



## Inleiding

De doelstelling van het Lauwers College is leerlingen de mogelijkheid te bieden zich optimaal en zo breed mogelijk te ontwikkelen, door goed onderwijs te verzorgen. Ons onderwijs is gebaseerd op –Bijbelse- waarden zoals respect, verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de omgeving, vergeving en verdraagzaamheid. We bieden een veilige werk- en leeromgeving. De school staat midden in de maatschappij en werkt actief samen in en met de omgeving.

Deze integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van het Lauwers College. Dus niet alleen voor medewerkers, directieleden, leden van het College van Bestuur en Raad van Toezicht, maar ook voor een bredere kring: bedrijven en instanties die werken in opdracht van het Lauwers College. Waar in dit document wordt gesproken van ‘de medewerker’, wordt dus tevens bedoeld de ‘representant’ van het Lauwers College voor zover de betreffende passage gezien de contractuele verhouding van toepassing is op genoemde, bredere kring.

Aan de inhoud van deze integriteitscode liggen onze volgende vier kernwaarden ten grondslag:

- Veiligheid
- Aandacht
- Ambitie
- Verbondenheid

Het Lauwers College is gebonden aan de Code Goed Onderwijsbestuur VO (2015), waarmee de basis wordt gelegd voor een cultuur en praktijk van goed bestuur. In deze code wordt veel belang gehecht aan integriteit; met deze integriteitscode wordt daar een nadere invulling aan gegeven.

Buitenpost, oktober 2018

Gerard Janze  
Bestuurder

*In deze regeling is, omwille van de leesbaarheid, gekozen voor de mannelijke aanduidingsvorm. Uiteraard is daarmee ook steeds de vrouwelijke variant bedoeld.*



## Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Inhoudsopgave.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Hoofdstuk 1. Algemeen.....	4
Artikel 1. Begripsbepalingen.....	4
Artikel 2. Reikwijdte.....	4
Artikel 3. Uitleg en toepassing.....	4
Hoofdstuk 2. Integriteit.....	5
Artikel 4. Professionele distantie.....	5
Artikel 5. Meldplicht (vermoeden) seksueel misdrijf.....	5
Artikel 6. Kleding en uiterlijke verzorging.....	6
Artikel 7. Alcohol en drugs.....	6
Artikel 8. Voorkomen belangenverstremeling.....	6
Artikel 9. Giften en geschenken.....	6
Artikel 10. Nevenfuncties.....	7
Artikel 11. Geheimhouding.....	7
Artikel 12. Gebruik van voorzieningen.....	7
Artikel 13. Meldplicht datalekken.....	8
Artikel 14. Melden van een misstand.....	8
Hoofdstuk 3. Slotbepalingen.....	9
Artikel 15. Publicatie.....	9
Artikel 16. Overige bepalingen.....	9



## Hoofdstuk 1. Algemeen

### *Artikel 1. Begripsbepalingen*

In deze integriteitscode wordt verstaan onder:

- a) Code Goed Onderwijsbestuur VO:  
De Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad d.d. 4 juni 2015.
- b) College van Bestuur:  
Het College van Bestuur van het Lauwers College.
- c) Directeur:  
De functionaris die aan het hoofd staat van een schoollocatie voor algemeen voortgezet onderwijs, voorbereidend beroepsonderwijs, praktijkonderwijs, speciaal onderwijs of voortgezet speciaal onderwijs (art. 32 lid 2 WVO, art. 29 lid 1 WEC).
- d) MR:  
De medezeggenschapsraad van het Lauwers College.
- e) Medewerker:  
De persoon die een dienstverband bij het Lauwers College heeft of die anderszins bij het Lauwers College te werk is gesteld, zoals een vrijwilliger, stagiaire of ingeleende kracht.
- f) Raad van Toezicht:  
Het orgaan van de stichting dat het interne toezicht uitoefent.
- g) Statuten:  
De statuten van de stichting.
- h) Vertrouwensinspecteur:  
De vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs als bedoeld in art. 6 van de Wet op het onderwijstoezicht (WOT) waarmee het College van Bestuur in overleg moet treden bij een vermoeden van een seksueel misdrijf.
- i) Wet:  
De Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) en de Wet op de expertisecentra (WEC).

### *Artikel 2. Reikwijdte*

Deze code is van toepassing op medewerkers van het Lauwers College en op de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

### *Artikel 3. Uitleg en toepassing*

In die gevallen waar de code niet in voorziet, of als sprake is van een verschil van interpretatie of van een toepassing van de code die mogelijk leidt tot een kennelijke onbillijkheid, beslist het College van Bestuur.



## Hoofdstuk 2. Integriteit

### *Artikel 4. Professionele distantie*

1. De verhouding tussen een medewerker en een leerling kenmerkt zich door het feit dat sprake is van een gezags- en afhankelijkheidsrelatie. Daarom dient een medewerker, en in het bijzonder een docent of een onderwijsondersteunend medewerker, een gepaste professionele afstand te bewaren tot leerlingen. Een intieme relatie met een leerling is niet toegestaan, ook niet als de leerling meerderjarig is. Wanneer een medewerker vermoedt dat hij onvoldoende afstand heeft gehouden of dreigt te houden, meldt hij dit direct bij zijn leidinggevende.
2. De communicatie tussen een medewerker en een leerling (of leerlingen), dient zich te allen tijde (zowel binnen als buiten lestijd) te kenmerken door professionaliteit en gepaste afstand, conform wat van een goed werknemer mag worden verwacht. Bij gebruik van e-mail als communicatiemiddel is uitsluitend het gebruik van het school e-mailaccount van de medewerker toegestaan; communicatie tussen een medewerker en een leerling (of leerlingen) via een privé e-mailaccount van de medewerker is niet toegestaan. Communicatie via andere communicatiekanalen c.q. social media, is uitsluitend toegestaan indien de schoolleiding daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.
3. In het geval een medewerker een relatie onderhoudt met een ouder of verzorger van een leerling van de betreffende school, bijvoorbeeld een vriendschappelijke, zakelijke of liefdesrelatie, meldt de medewerker dit aan zijn leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstremming ontstaat.
4. Als sprake is van een liefdesrelatie met een collega wordt deze door hen gemeld bij de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstremming ontstaat.

### *Artikel 5. Meldplicht (vermoeden) seksueel misdrijf*

1. Als sprake is van een vermoeden van een seksueel misdrijf waar een leerling bij betrokken is, zoals bijvoorbeeld ontucht, aanranding of verkrachting, zijn medewerkers verplicht om direct na het ontstaan van dit vermoeden het College van Bestuur te informeren. Deze melding kan in de praktijk ook plaatsvinden bij de leidinggevende of directeur. De schoolleiding verzorgt het onmiddellijk doorgeven van deze melding aan het College van Bestuur.
2. Het College van Bestuur voert vervolgens overleg met de vertrouwensinspecteur. Indien uit dit overleg met de vertrouwensinspecteur blijkt dat inderdaad sprake is van (een vermoeden van) een seksueel misdrijf, is het College van Bestuur verplicht om aangifte te doen bij de politie.



### ***Artikel 6. Kleding en uiterlijke verzorging***

Medewerkers dragen zorg voor een representatief, verzorgd uiterlijk.

### ***Artikel 7. Alcohol en drugs***

1. Het is medewerkers niet toegestaan om tijdens werktijd alcohol, drugs of andere genotsmiddelen te gebruiken. Dat geldt ook buiten werktijd voor zover de werkzaamheden daardoor kunnen worden beïnvloed.
2. De leidinggevende kan bepalen dat het tijdens specifieke momenten toegestaan is om alcoholische dranken te nuttigen. De medewerker neemt daarbij terughoudendheid in acht, rekening houdend met zijn (voorbeeld)functie, de belangen van het Lauwers College en de verkeersveiligheid.
3. Binnen de gebouwen en op de terreinen van het Lauwers College is het, met inachtneming van wat verder in dit artikel is bepaald, nimmer toegestaan om alcohol, drugs of andere genotsmiddelen bij zich te hebben, tenzij de schoolleiding daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.
4. Vanaf 1 januari 2019 is het Lauwers College rookvrij. Dit geldt zowel binnen de gebouwen als op de terreinen van het Lauwers College. Bovendien is roken in het zicht van de leerling niet toegestaan. Dit geldt ook bij buitenschoolse activiteiten.

### ***Artikel 8. Voorkomen belangenverstrengeling***

1. Medewerkers melden bij het College van Bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee Het Lauwers College zakelijke relaties onderhoudt.
2. In het geval sprake is van een belang als bedoeld in het vorige lid, voorkomt de medewerker bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling bij samenwerking met deze organisaties, instellingen en bedrijven.
3. Medewerkers onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de het Lauwers College in het geval die medewerkers familiebetrekkingen of (andere) persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.
4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht, daarbij rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten, de reglementen en in de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

### ***Artikel 9. Giften en geschenken***

1. Geschenken die medewerkers, leden van het College van Bestuur en leden van de Raad van Toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld bij de leidinggevende. Het geschenk wordt vervolgens geregistreerd en is eigendom van de stichting. Leden van het



College van Bestuur en de Raad van Toezicht melden de ontvangst van het geschenk aan de voorzitter van de Raad van Toezicht.

2. In afwijking van het eerste lid, mogen medewerkers en leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht geschenken met een waarde van minder dan € 100,00 behouden. De medewerker meldt de ontvangst van een dergelijk geschenk altijd bij de leidinggevende.
3. Een geschenk wordt altijd geweigerd als sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever, als er een tegenprestatie wordt verwacht of als de objectiviteit door het geschenk wordt beïnvloed of redelijkerwijs kan worden beïnvloed.
4. Aangeboden geldbedragen (giften) worden altijd geweigerd.

### **Artikel 10. Nevenfuncties**

1. De medewerker stelt zijn leidinggevende schriftelijk op de hoogte van al zijn (bezoldigde en onbezoldigde) nevenfuncties, zodat kan worden beoordeeld in hoeverre de uitoefening van deze werkzaamheden strijdig is of kan zijn met de belangen van het Lauwers College.
2. De leidinggevende beoordeelt of de nevenwerkzaamheden strijdig zijn of kunnen zijn met de belangen van het Lauwers College. Als de nevenwerkzaamheden strijdig zijn of kunnen zijn met de belangen van het Lauwers College, zijn zij niet toegestaan.
3. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstremming is geregeld in de wet, de statuten, reglementen en in de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

### **Artikel 11. Geheimhouding**

Medewerkers nemen zorgvuldigheid en geheimhouding in acht met betrekking tot informatie waarvan zij kennis hebben gekregen bij de uitoefening van hun functie, behalve indien naar juridische maatstaven sprake is van een uitzonderingsgeval. De medewerker ondertekent, al dan niet via elektronische weg, een geheimhoudingsverklaring.

### **Artikel 12. Gebruik van voorzieningen**

1. Met het oog op de uit te voeren werkzaamheden staan medewerkers diverse voorzieningen ter beschikking, zoals e-mail, internet en intranet, een laptop, kopieermachines en (mobiele) telefoons. Het is medewerkers echter nooit toegestaan om bedrijfsmatige activiteiten voor eigen rekening (of voor rekening van derden) uit te oefenen met behulp van deze voorzieningen.
2. Medewerkers gebruiken deze voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de (eventuele) bruikleenovereenkomst.
3. Medewerkers gedragen zich in het internetverkeer, waaronder begrepen social media en e-mail, conform wat van een goed werknemer mag worden verwacht. Internetfaciliteiten worden nooit gebruikt voor het verzenden van berichten of het bezoeken van websites met



een inhoud van discriminerende, beledigende, aanstootgevende, (seksueel) intimiderende of pornografische aard.

4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de Raad van Toezicht is afgesproken.

### ***Artikel 13. Meldplicht datalekken***

Incidenten waardoor privacygevoelige gegevens, bijvoorbeeld over leerlingen of personeel, verloren zijn gegaan of in handen van derden zijn gekomen, dienen direct gemeld te worden. De vigerende procedures staan beschreven in het Privacyreglement van het Lauwers College, vastgesteld op ....., te vinden op de website van de school<sup>1</sup>.

### ***Artikel 14. Melden van een misstand***

In het geval van het vermoeden van een misstand binnen Het Lauwers College maken medewerkers gebruik van de klokkenluidersregeling.

---

<sup>1</sup> Bij het tot stand komen van deze gedragscode was het Privacyreglement nog niet vastgesteld. Zodra dit plaats gevonden heeft zal de juiste datum opgenomen worden in deze gedragscode.





## Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

### *Artikel 15. Publicatie*

1. Het College van Bestuur publiceert deze code op de website van het Lauwers College.
2. Op verzoek van een belanghebbende stelt het College van Bestuur een exemplaar van deze code ter beschikking.

### *Artikel 16. Overige bepalingen*

1. Deze code kan worden aangehaald als 'Integriteitscode Lauwers College'.
2. Deze code kan door het College van Bestuur worden gewijzigd of ingetrokken met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving en informeert de MR hier tijdig over.
3. Deze code is, na instemming van de MR en de Raad van Toezicht, vastgesteld door het College van Bestuur op 19 november 2018 en in werking getreden op 19 november 2018. Hiermee zijn vorige versies komen te vervallen.
4. Deze code zal jaarlijks worden geëvalueerd.