

## **Integriteits- en gedragscode**

### **Inleiding**

De medewerkers van Stichting Trigoon doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat die omgeving vertrouwen heeft in Stichting Trigoon en haar medewerkers. Hiervoor worden een aantal belangrijke zaken vastgelegd in een integriteits- en gedragscode. Deze code geldt voor iedereen die namens of ten behoeve van Stichting Trigoon optreedt. De integriteits- en gedragscode verschaft helderheid over wat men van elkaar kan verwachten, waarop men elkaar kan aanspreken en moet worden gezien als een hulpmiddel om het gesprek over gedrag en handelen te stimuleren en te ondersteunen. De code bevordert een veilig leer- en werkklimaat en een veilige omgeving binnen de organisatie als geheel en de scholen. Open en zorgvuldige communicatie over de inhoud blijft belangrijk. Met deze code voldoet Stichting Trigoon aan de eisen die de Code Goed Onderwijsbestuur stelt.

### **Integriteit**

De kernwaarde 'integriteit' is een ingewikkeld begrip. Regels bepalen wat men wel en niet mag doen, ze geven duidelijke grenzen aan, maar het grijze gebied tussen die grenzen is niet in juridische termen weer te geven. Onder integriteit wordt verstaan alle regelingen die te maken hebben met het tegengaan van belangenverstrengeling en met het handhaven van algemene en professionele sociale en ethische normen en waarden, ook bij druk van buitenaf om hiervan af te wijken. Normen en waarden veranderen in de loop van de tijd. De integriteitscode moet daarom gezien worden als een levend document, vooral bedoeld om de discussie over integriteit in beweging, actueel en van iedereen binnen de organisatie te houden. Omdat scholen maatschappelijke organisaties zijn en het vertrouwen nodig hebben van ouders, leerlingen en omgeving, is integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers binnen de organisatie daarvoor voorwaarde.

## **Integriteits- en gedragscode**

### **Artikel 1 Algemeen**

Deze integriteits- en gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van Stichting Trigoon (inclusief stagiairs, gedetacheerden, vrijwilligers en uitzendkrachten), op het bestuur, op relaties van al deze personen onderling en met leerlingen, ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen en externe contacten in de context van Stichting Trigoon.

### **Artikel 2 Gelijke behandeling**

Een ieder binnen Stichting Trigoon 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.

Wanneer een medewerker bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie en/of uitingen van racisme en geweld voordoen en hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mag dit niet worden nagelaten.

### **Artikel 3 Normen en waarden**

Stichting Trigoon draagt de in Nederland geldende omgangsvormen en normen en waarden uit, om leerlingen optimaal voor te bereiden op de maatschappij. We respecteren ieders persoonlijke levenssfeer door ons, binnen de organisatie 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 4 Voorbeeldfunctie**

In al onze uitingen zijn we ons bewust van onze voorbeeldfunctie en het feit dat medewerkers altijd de vertegenwoordiger van Stichting Trigoon zijn. Dit geldt voor de mondelinge en schriftelijke communicatie als ook voor ons gedrag binnen en buiten de organisatie wanneer we door onze aanwezigheid als betrokkene van Stichting Trigoon de organisatie vertegenwoordigen.

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

Wij vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en zorgen ervoor dat binnen onze organisatie pestgedrag gesignaleerd wordt, meningsverschillen worden uitgepraat en ruzies zo veel mogelijk worden bijgelegd (zie o.a. veiligheidsprotocollen scholen).

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

De medewerkers van Stichting Trigoon zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. Het gebruiken of verhandelen van alcohol en drugs is niet toegestaan. De directie kan bepalen dat op specifieke momenten enig gebruik van alcohol is toegestaan.

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

Wij 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. Hierbij is vooral van belang of het gedrag door ontvanger als ongewenst en onplezierig wordt ervaren.

### **Artikel 8 Relaties en privérelaties in de werksfeer**

Een intieme relatie met een leerling is onacceptabel. Medewerkers 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. We zorgen ervoor dat we door ons gedrag ook elke schijn van een intieme relatie of belangenverstrengeling vermijden.

Als er een intieme relatie met een ouder van een leerling, een voogd of een andere begeleider ontstaat, dan dient dit gemeld te worden bij de directie en moeten er afspraken gemaakt worden die ervoor zorgen dat de begeleiding van de leerling zonder belangenverstrengeling kan verlopen. Hetzelfde geldt voor een intieme relatie tussen medewerkers onderling; dit dient gemeld te worden zodat er afspraken gemaakt kunnen worden om belangenverstrengeling te voorkomen. Indien directe familieleden en partners werkzaam zijn binnen dezelfde organisatie wordt voorkomen dat dit goed leidinggeven in de weg staat en dat dit ten koste gaat van collegiale verhoudingen.

### **Artikel 9 Eigendom en belangenverstrengeling**

We respecteren andermans eigendommen en bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen. Het is niet toegestaan eigendommen van de school te lenen, dan wel voorwerpen die zich in de school of op het schoolterrein bevinden, buiten de school of het schoolterrein te brengen, zonder de uitdrukkelijke toestemming van de schooldirectie.

Het is medewerkers niet toegestaan bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Stichting Trigoon.

Indien een medewerker voorziet dat (de schijn van) een tegenstrijdig belang of

onverenigbaarheid voor zichzelf of anderen zou kunnen optreden, maakt de medewerker hiervan melding bij de directie.

#### **Artikel 10 Nevenactiviteiten**

Medewerkers melden een (voorgenomen) nevenactiviteit waaruit inkomen wordt genoten in alle gevallen bij de directie. Een nevenactiviteit die geen inkomsten oplevert, maar die raakvlakken heeft met de functie-uitoefening binnen de school dient ook gemeld te worden.

#### **Artikel 11 Giften**

We accepteren cadeaus, giften of diensten in ruil voor een verrichte tegenprestatie met een grotere waarde dan € 35,-- over het algemeen niet. Bij twijfel raadplegen we de leidinggevende. Geschenken die, ongeacht hun waarde, op een privéadres worden aangeboden, worden geweigerd. De medewerker overlegt met de leidinggevende of een uitnodiging voor een reis, congres, evenement, diner enz. relevant is voor de organisatie. Het ontvangen van cadeaus, giften of diensten mag niet tot verplichtingen leiden.

#### **Artikel 12 Kleding c.q. uiterlijke verzorging**

We gaan ervan uit dat alle medewerkers zich willen verbinden met de identiteit van Stichting Trigoon. Daaruit vloeit voort dat alle medewerkers zorg dragen voor een representatief uiterlijk dat bijdraagt aan open communicatie tussen betrokkenen van Stichting Trigoon. Vanuit genoemd belang van representativiteit is het dragen van kleding die de grenzen van de algemene fatsoensnormen overschrijdt, niet toegestaan. Zichtbare huidversierselen zoals tatoeages en piercings zijn toegestaan mits deze respectievelijk bedekt of verwijderd (kunnen) worden als de organisatie dit nodig acht. Afhankelijk van de functie en de (externe) contacten die een medewerker heeft kan dit in enige mate van hem of haar verlangd worden om een neutrale uitstraling van Stichting Trigoon te waarborgen.

De Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding geldt ook binnen Stichting Trigoon; medewerkers dragen vanwege de open communicatie en identificatie in het onderwijs in de school en op het bij de school behorende terrein, geen gezichtsbedekkende kleding. Leerlingen, ouders en collega's moeten in de communicatie oogcontact kunnen maken.

#### **Artikel 13 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 leidinggevende en de leidinggevende maakt daarvan altijd melding bij de politie.

#### **Artikel 14 Mediagebruik**

Contact van een personeelslid met een leerling dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contact via e-mail, sociale media en mobiele telefoons wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet. Het gebruik door medewerkers van computers en andere communicatiemiddelen is hoofdzakelijk werkgerelateerd. Voor meer specifieke informatie hierover wordt verwezen naar het informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP), deel 2 gedragscode bedrijfsmiddelen. Voor het gebruik van sociale media geldt als uitgangspunt dat het digitale gedrag hierop niet afwijkt van het gedrag dat we daadwerkelijk waarnemen binnen de school. Medewerkers zijn altijd de vertegenwoordiger van Stichting Trigoon, ook als zij online een privémening verkondigen.

Beeldmateriaal mag alleen worden gemaakt en verspreid met instemming van de ouder(s)/verzorger(s)/voogd van minderjarige leerlingen. Als de leerling 16 jaar of ouder is dient deze zelf toestemming te geven.

## **Artikel 15   Regeling inzake het omgaan met een ernstig vermoeden van een misstand**

De regeling inzake het omgaan met een ernstig vermoeden van een misstand geeft aan hoe je mogelijke misstanden zoals een ernstig strafbaar feit of een grove schending van regelgeving/beleid moet of kan melden. Bij een strafbaar feit ben je wettelijk verplicht dit te melden. Dit kan bij de directie, maar daarnaast ook direct bij de politie. Bij een grove schending van regelgeving/beleid is het uitgangspunt een interne melding en een intern onderzoek. Je doet de melding bij de leidinggevende, of wanneer deze daar mogelijk bij betrokken is, bij de directeur of het college van bestuur. Als je twijfelt om zo'n vermoeden bij de directie neer te leggen, kun je dit ook doen bij de vertrouwenspersoon integriteit. De vertrouwenspersoon kan het bevoegd gezag alleen op de hoogte stellen met jouw toestemming. Het interne onderzoek na je melding of die van de vertrouwenspersoon, wordt gedaan onder verantwoordelijkheid van de voorzitter van het college van bestuur of (indien de melding het college van bestuur betreft) door de raad van toezicht.

**Bij twijfel rondom de integriteit van het eigen handelen wordt geadviseerd in gesprek te gaan met collega's en/of de leidinggevende.**

Datum instemming GMR's: 26-05-2021

Datum vaststelling cvb: 27-05-2021