

INTEGRITEITSCODE AMSTELVEEN COLLEGE

Het bevoegd gezag van de **Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Amstelveen** stelt met instemming van de medezeggenschapsraad de volgende Integriteitscode vast.

Artikel 1: Begripsbepalingen

1. Code: de integriteitscode die door de rector-bestuurder met instemming van de medezeggenschapsraad voor de stichting is vastgesteld;
2. Stichting: Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Amstelveen
3. Rector-bestuurder: de persoon die namens de stichting bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
4. Leerlingen: de leerlingen van het Amstelveen College;
5. Medewerkers: de personen die een dienstverband bij de stichting hebben of bij de stichting werkzaam zijn.
6. Raad van Toezicht: het orgaan van de stichting dat het intern toezicht uitoefent;
7. Statuten: de statuten van de stichting;
8. Wet: de Wet voortgezet onderwijs 2020.

Artikel 2: Reikwijdte integriteitscode

De integriteitscode is van toepassing op de leerlingen, medewerkers, de rector-bestuurder en de raad van toezicht van de stichting.

Artikel 3: Vaststelling en wijziging Code

1. 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.
2. Het bestuur evalueert eenmaal in de vier jaar de werking van de Code, en besluit – met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel – zo nodig de Code te wijzigen.
3. Het bestuur draagt er zorg voor dat de Code openbaar wordt gemaakt en dat de Code voor leerlingen, medewerkers en derden buiten de stichting toegankelijk is.

Artikel 4: Uitleg en toepassing Code

Het bestuur beslist in die situaties waarin niet is voorzien in de Code, de tekst van de Code aanleiding geeft tot verschil in interpretatie of wanneer de toepassing van de Code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Artikel 5: Kernwaarden integriteit

Binnen de stichting gelden de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen. Medewerkers dragen deze kernwaarden uit, stimuleren het gesprek op school over het respecteren en waarderen van onderlinge verschillen, ook in achtergrond, cultuur en geloof:

1. Openheid
Openheid houdt in dat de leerlingen, medewerkers en de leden van het bestuur en de raad van toezicht van de stichting zich openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven -gevraagd en ongevraagd- openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

2. Betrouwbaarheid

Leerlingen, medewerkers, het bestuur en de raad van toezicht van de stichting komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie respectievelijk is verworven en/of verstrekt.

3. Respect

Leerlingen, medewerkers, het bestuur en de raad van toezicht van de stichting laten alle anderen in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handswijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen. Zij gaan zorgvuldig met anderen om op een wijze waarop zij ook door anderen benaderd en behandeld zouden willen worden.

Artikel 6: Gelijke behandeling

1. Medewerkers bevorderen het bewustzijn van gelijkwaardigheid van mensen.
2. Medewerkers vermijden het uiten van vooroordelen, racistische en discriminerende opmerkingen of het incorrect bejegenen op grond van seksuele geaardheid, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, handicaps, chronische ziekten, politieke voorkeur, leeftijd en burgerlijke staat.
3. Medewerkers die getuige zijn van een situatie waarbij bovengenoemde vooroordelen een rol spelen en die maatregelen kunnen treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet nalaten.

Artikel 7: Gevoelige informatie

Alle medewerkers gaan zorgvuldig om met gevoelige informatie. In een privacyreglement wordt vastgelegd dat de stichting ervoor zorgdraagt dat verwerkingen van persoonsgegevens plaatsvinden conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Artikel 8: Fysieke veiligheid

1. Medewerkers houden zich aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn in het kader van de beroepspraktijk.
2. De stichting en haar medewerkers nemen adequate maatregelen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen.
3. (Mogelijk) wapenbezit wordt altijd gemeld aan de rector-bestuurder.

Artikel 9: Agressie, geweld, intimidatie en pesten

1. Medewerkers signaleren (dreigende) incidenten op het gebied van sociale veiligheid en nemen actie om de situatie te verbeteren.
2. Medewerkers stimuleren het uitpraten van meningsverschillen en ruzies.
3. Medewerkers zetten zich in om pestgedrag onder collega's en leerlingen te voorkomen en op te lossen.

Artikel 10: Seksualiteit en ongewenste intimiteiten

Medewerkers gaan bewust en verantwoordelijk om met seksualiteit en vermijden uitspraken, afbeeldingen, gebaren of aanrakingen die als kwetsend kunnen worden ervaren of anderen in verlegenheid kunnen brengen.

Artikel 11: Alcohol en drugs

Medewerkers zijn tijdens werktijden en/of in gezelschap van collega's, leerlingen, ouders en andere begeleiders niet onder invloed van drugs en alcohol. De leidinggevende kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

Artikel 12: Relaties

1. Intieme relaties en intieme contacten van medewerkers met leerlingen zijn onacceptabel.
2. Medewerkers zijn zich bewust van de afhankelijkheidsrelatie met leerlingen en maken daar geen misbruik van.
3. In het geval dat een relatie bestaat of ontstaat tussen twee medewerkers, is het de taak van de betrokkenen om ervoor te zorgen dat de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid blijven gehandhaafd. Betrokkenen informeren hun leidinggevende over de relatie. De organisatie mag geen schade ondervinden van de relatie, ook niet na beëindiging ervan. Als er sprake is van een relatie tussen medewerkers die in hiërarchische verhouding staan tot elkaar, dient er een einde te komen aan de hiërarchische verhouding. Indien er geen sprake is van een hiërarchische verhouding maar wel een directe werkrelatie, oordeelt de rector-bestuurder (of als het de rector-bestuurder betreft, de raad van toezicht) of de relatie problemen veroorzaakt voor de professionele verhouding. Als dat het geval is, dient er een einde te komen aan de directe werkrelatie. In het geval van gegroeide situaties oordeelt de rector-bestuurder of deze gecontinueerd kunnen worden.
4. Onderdeel 3 geldt in principe ook in het geval van familiale relaties tussen medewerkers.

Artikel 13: Kleding en uiterlijke verzorging

Medewerkers zorgen ervoor dat hun uiterlijk representatief is en bijdraagt aan een open communicatie met collega's, leidinggevendenden, leerlingen, ouders en andere betrokkenen.

Artikel 14: Eigendommen

1. Met eigendommen van de school wordt zorgvuldig omgegaan. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende is het voor de medewerker niet toegestaan eigendommen van de school voor privédoeleinden te gebruiken.
2. Via de school worden geen goederen uitsluitend voor privégebruik door de medewerker ingekocht.

Artikel 15: Voorkomen belangenverstremgeling

1. Medewerkers van de stichting:
 - a. melden bij het bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de stichting zakelijke relaties onderhoudt;
 - b. voorkomen – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a - bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;
 - c. 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 die aanbieders hebben.

2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op het bestuur en de leden van de raad van toezicht rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de stichting.

Artikel 16: Aannemen giften en geschenken

1. Geschenken en giften die medewerkers, het bestuur en de leden van de raad van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd bij/door de bestuursondersteuner (secretaris@amstelveencollege.nl) en zijn eigendom van de stichting.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, het bestuur en de leden van de raad giften of geschenken behouden die een waarde van minder dan € 50 (vijftig euro) vertegenwoordigen. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt bij de bestuursondersteuner (secretaris@amstelveencollege.nl).
3. Medewerkers, het bestuur en de leden van de raad weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever.

Artikel 17: Nevenfuncties

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt. Dit gebeurt via de afdeling Personeelszaken (peno@amstelveencollege.nl).
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden. Dit gebeurt via de afdeling Personeelszaken (peno@amstelveencollege.nl).
3. Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn deze niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht als deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.
5. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op het bestuur en de leden van de raad van toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de stichting.

Artikel 18: Reizen, excursies en evenementen

1. Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor de stichting.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de stichting en de kosten.
3. In het geval dat het bestuur of een lid van de raad van toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken, is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De raad van toezicht beslist over het verzoek.

Artikel 19: Gebruik van voorzieningen van de stichting

1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:

- a. ICT-voorzieningen (inclusief eventuele mobiele telefoons)
- b. gebruikersexemplaren
2. De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
3. Het bestuur kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de Code.
4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstig toepassing op het bestuur rekening houdend met wat voor het bestuur met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de raad van toezicht is afgesproken.

Artikel 20: Melden (vermoeden) van misstanden

1. Medewerkers zijn aanspreekbaar op (de integriteit van) hun gedrag.
2. Medewerkers die getuige zijn van ontoelaatbaar gedrag spreken de betrokkenen daarop aan of maken, indien nodig, gebruik van de voor de stichting geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling

De regeling is door het bevoegd gezag met instemming van de MR vastgesteld op 29 januari 2024.