



## **omgangs- en integriteitscode**

## Inhoudsopgave

1	Inleiding .....	3
2	Kaders en uitgangspunten .....	3
3	Afspraken met betrekking tot omgang en omgangsregels.....	3
	Artikel 1 Algemene bepalingen .....	3
	Artikel 2 Kernbegrippen van integriteit .....	3
	Artikel 3 Gelijke behandeling .....	4
	Artikel 4 Informatie en verwijzing.....	4
	Artikel 5 Normen en waarden.....	4
	Artikel 6 Representatie .....	5
	Artikel 7 Onenigheid, ruzies, vechtpartijen, pesten .....	5
	Artikel 8 Alcohol en drugs .....	5
	Artikel 9 Lichamelijke en geestelijke Integriteit .....	5
	Artikel 10 Omgaan met seksualiteit .....	5
	Artikel 11 Relaties .....	5
	Artikel 12 Relatiegeschenken.....	5
	Artikel 13 Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen, evenementen en diners.....	6
	Artikel 14 Belangenverstrengeling, scheiding werk en privé .....	6
	Artikel 15 Nevenfuncties en sponsoring .....	6
	Artikel 16 Middelen en eigendommen .....	6
	Artikel 17 Veiligheid .....	6
	Artikel 18 Gebruik social media & beelden.....	7
	Artikel 19 Gebruik ICT-voorzieningen .....	7
	Artikel 20 Controle op email- en internetgebruik.....	7
	Artikel 21 Verwerken van de zorggegevens.....	7
4	Tenslotte.....	8
	Artikel 22 Vaststelling en naleving van de integriteitscode .....	8
	Artikel 23 Klacht en of misstand .....	8

## 1 Inleiding

De spelregels in deze integriteitscode zijn richtinggevend voor iedereen die optreedt namens Het Assink lyceum. Leidinggevend, schoolleiding en bestuur hebben een voortrekkersrol en het is belangrijk dat zij het goede voorbeeld geven, zoals van medewerkers verwacht wordt dat zij die rol t.o.v. hun leerlingen vervullen. Zeker van leraren mag je verwachten dat zij kritisch kijken naar hun eigen handelen en in staat zijn met hun leerlingen het belang van integer handelen te bespreken.

Het is verstandig om niet alle uitingen en gedragingen in spelregels vast te leggen. Eigen verantwoordelijkheid dient voorop te staan. Vaak is het helpend als je bereid bent je door de ander te laten beperken. Kies bij twijfel het zekere voor het onzekere en laat je 'gezond verstand' voorop staan. Toets zo nodig je voorgenomen handelen bij collega's en leidinggevend.

Deze integriteitscode is vooral bedoeld om het gemeenschapsgevoel te bevorderen, sociale veiligheid te creëren en een proces van bewustwording en dialoog op gang te brengen en te houden. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin de juiste afwegingen? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook integriteit uitstralen?

Dit is een openbaar document. Dat betekent dat wij op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn.

J.W.M. Geurtzen, bestuurder

## 2 Kaders en uitgangspunten

De omgangs- en integriteitscode sluit zoveel mogelijk aan bij relevante wet- en regelgeving zoals de wet Huis voor klokkenluiders en is een aanvulling op deze wet- en regelgeving met betrekking tot 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 o.g.v. handicap & chronische ziekte en uiteraard artikel 1 van de grondwet. Daarnaast zijn de visie, missie, normen en waarden van Het Assink lyceum richtinggevend geweest.

Naast de wettelijke kaders creëren medewerkers in de praktijk een leef- werk-, en leerklimate met elkaar waarin respect voor anderen en hun manier van denken voorop staat waardoor iedereen zich met de ander kan verbinden. Het leren van een respectvolle omgang, het belang erkennen van beleefdheid en goede omgangsvormen is niet alleen noodzakelijk voor een veilig schoolklimaat, maar ook voor een goede voorbereiding op de maatschappij. Medewerkers hebben hierin een voorbeeldfunctie.

## 3 Afspraken met betrekking tot omgang en omgangsregels

### Artikel 1 Algemene bepalingen

Deze omgangs- en integriteitscode is van toepassing op (het gedrag) van alle medewerkers van Het Assink lyceum, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders<sup>1</sup> en voor leveranciers en/ of externe relaties van Het Assink lyceum die opereren voor of namens Het Assink lyceum. De code is openbaar en door derden te raadplegen. In die gevallen waarin de code niet voorziet, waarbij de toepassing niet eenduidig is of tot kennelijke onbillijkheden leidt, beslist de bestuurders.

### Artikel 2 Kernbegrippen van integriteit

#### *Dienstbaarheid*

Het handelen van medewerkers van Het Assink lyceum is altijd gericht, direct en indirect, op het belang van leerlingen en ouders.

#### *Functionaliteit*

Het handelen van medewerkers heeft een herkenbaar verband met de functie die zij vervullen vanuit hun aanstelling bij Het Assink lyceum.

---

<sup>1</sup> Waar in deze regeling ouders wordt genoemd, wordt eveneens verzorgers, voogden van leerlingen bedoeld

### ***Onafhankelijkheid***

Het handelen van de medewerkers wordt gekenmerkt door onpartijdigheid, dat wil zeggen dat er geen vermenging optreedt met persoonlijke belangen of met belangen van relaties, waarmee zij in contact staan. Iedere schijn moet dan ook worden vermeden.

### ***Betrouwbaarheid***

Op medewerkers moet men kunnen rekenen. Deze houden zich aan afspraken. Kennis en informatie waarover zij beschikken, wenden zij aan voor het doel waarvoor die zijn gegeven.

### ***Zorgvuldigheid***

Het handelen van medewerkers is zodanig dat leerlingen, ouders, collega's en andere relaties op gelijke wijze en met respect worden bejegend en dat belangen van partijen op correcte wijze worden afgewogen.

### ***Professionaliteit***

Medewerkers zijn op hun terrein vakmensen. Zij weten wat hun functie inhoudt, beschikken over de kennis en vaardigheid om deze goed te kunnen vervullen en weten te anticiperen op nieuwe situaties. Daarvoor is het nodig dat zij hun vak bijhouden en dat zij, waar nodig, initiatief nemen en op de hoogte blijven van nieuw intern- en extern beleid.

### ***Vertrouwelijkheid***

Kennis en informatie met een vertrouwelijk karakter waarover medewerkers van Het Assink lyceum beschikken, blijven vertrouwelijk. Leerlingen, ouders<sup>2</sup> en medewerkers kunnen erop rekenen dat gevoelige of vertrouwelijke informatie alleen wordt aangewend voor het doel waartoe deze dient.

## **Artikel 3            Gelijke behandeling**

***Seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, handicaps c.q. chronische ziekten, politieke voorkeur, leeftijd en burgerlijke staat.***

Een ieder binnen Het Assink lyceum 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, mogen deze niet worden nagelaten.

## **Artikel 4            Informatie en verwijzing**

Ieder doet recht aan de verantwoordelijkheden die hij voor zijn eigen gedrag heeft en aan de verantwoordelijkheid die ouders hebben voor de leerlingen. Dit gebeurt door de genoemden op de hoogte te stellen van buitengewone gebeurtenissen op school betreffende:

- het gedrag dat sterk afwijkt van de regels en de normen die we stellen;
- schoolactiviteiten buiten de reguliere schooltijden;
- de (eventueel) slechte leervorderingen van leerlingen.

Zo werken we met elkaar aan een systeem waarbinnen ieder vanuit zijn eigen rol in het belang van de leerling kan handelen.

De medewerkers verwijzen in principe geen leerlingen naar, en geven geen informatie aan, externe begeleidingsinstituten. Medewerkers laten leerlingen geen bijzondere programma's doorlopen en/of geen lichamelijke of psychische onderzoeken op hen verrichten, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van ouders.

## **Artikel 5            Normen en waarden**

Mensgerichtheid is een belangrijke kernwaarde binnen Het Assink lyceum. Het Assink lyceum bevordert actief de ontmoeting tussen mensen; waar nodig wordt de dialoog georganiseerd waarbij we uitgaan van onderling respect en gezamenlijke verantwoordelijkheden. We respecteren ieders persoonlijke levenssfeer en overtuiging door ons, op school en daarbuiten, van ongewenste inmenging te onthouden zolang waarden en normen uit de persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden niet indruisen tegen het Nederlands recht.

---

<sup>2</sup> Als een leerling 18 jaar of ouder is, is de school niet meer verplicht de ouders of verantwoordelijken op de hoogte te stellen.

Het Assink lyceum draagt de in Nederland geldende omgangsvormen en normen en waarden uit, om leerlingen optimaal voor te bereiden op de maatschappij. Dit betekent dat in ieder geval in voorkomende formele situaties (zoals diploma-uitreikingen en andere felicitaties en bij condoleances), Het Assink lyceum het passend acht dat onderwijsmedewerkers vanuit hun voorbeeldfunctie, ouders en leerlingen een hand geven.

Het actief propageren van de eigen levensovertuiging, godsdienstbeschouwing en politieke voorkeur laten medewerkers achterwege. Op die manier wordt de schoolorganisatie voor iedereen een passende leer- en werkomgeving.

#### **Artikel 6 Representatie**

We gaan ervan uit dat iedereen zich kleedt volgens algemeen geaccepteerde normen, zonder kwetsende teksten of afbeeldingen. Wanneer daarvan wordt afgeweken, behoudt de school zich het recht voor om passende maatregelen te nemen. Medewerkers vervullen naar hun omgeving een voorbeeldrol, ook in kledingkeuze moet dit zichtbaar zijn. Van medewerkers wordt verwacht dat zij gevoel hebben voor bij de schoolomgeving passende kleding. Zij vertegenwoordigen de school en accepteren kleding vanuit de school(leiding).

#### **Artikel 7 Onenigheid, ruzies, vechtpartijen, pesten**

Het Assink lyceum stimuleert dat meningsverschillen worden uitgepraat en dat ruzies worden bijgelegd. Wanneer blijkt dat er gepest is, of dat een meningsverschil uit de hand gelopen is, wordt geprobeerd dit op te lossen. Mocht dit in eerste instantie niet lukken, dan wordt de naast hogere leidinggevende ingeschakeld.

#### **Artikel 8 Alcohol en drugs**

De medewerkers van Het Assink lyceum zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. Er worden geen open flessen met alcoholhoudende dranken of drugs in klaslokalen of kantoren bewaard. Er wordt geen alcohol genuttigd en we gebruiken geen drugs tijdens werkuren. De schoolleiding kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

#### **Artikel 9 Lichamelijke en geestelijke Integriteit**

Binnen Het Assink lyceum wordt ieders lichamelijke en geestelijke integriteit beschermd en gerespecteerd en wordt bevorderd dat leerlingen, ouders dat ook doen. Bedreigende, vernederende of nodeloos onaangename situaties worden vermeden en er wordt geen lichamelijke of geestelijke agressie gepleegd.

#### **Artikel 10 Omgaan met seksualiteit**

Het Assink lyceum bevordert een bewuste en verantwoordelijke omgang met seksualiteit, waarbij negatieve gevolgen voor anderen vermeden worden. Seksueel getinte aandacht of aanrakingen en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of kunnen kwetsen worden vermeden.

#### **Artikel 11 Relaties**

Een intieme relatie van een medewerker 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. Bij het ontstaan van een onderlinge intieme relatie tussen medewerkers streeft Het Assink lyceum ernaar dat deze medewerkers niet op dezelfde locatie werkzaam zijn. Dit om elke schijn van belangenverstrengeling te voorkomen.

#### **Artikel 12 Relatiegeschenken**

Geschenken en giften die medewerkers uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van Het Assink lyceum. Indien medewerkers geschenken of giften ontvangen die een waarde van minder van vijftientig euro (€25) vertegenwoordigen, kunnen deze in principe worden behouden, maar deze moeten worden gemeld bij de leidinggevende. Er worden geen giften of geschenken geaccepteerd in ruil voor tegenprestaties. Zodra het enige schijn hiervan heeft, wordt dit bij de leidinggevende gemeld.

### **Artikel 13          Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen, evenementen en diners**

Deze zijn alleen toegestaan als er sprake is van een aantoonbaar belang voor Het Assink lyceum. Een medewerker die het voornemen heeft een buitenlandse dienstreis te maken heeft toestemming nodig van de schoolleiding. De medewerker verschaft daartoe informatie over het doel van de reis, de bijbehorende overwegingen, de samenstelling van het gezelschap en de geraamde kosten. Het ten laste van Het Assink lyceum meereizen van de partner is uitsluitend toegestaan wanneer dit gebeurt op uitnodiging van de ontvangende partij. Het meereizen wordt bij de besluitvorming betrokken.

### **Artikel 14          Belangenverstrengeling, scheiding werk en privé**

Het Assink lyceum wil bekend staan als integere organisatie, om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

De opdrachtgeverrol wordt niet vermengd met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee ook Het Assink lyceum zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers, medewerkers en leveranciers van Het Assink lyceum wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch dienstverlenende afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van Het Assink lyceum en een leverancier van Het Assink lyceum dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte bij enige schijn van belangenverstrengeling.

De opdrachtverlening door Het Assink lyceum aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, conform het vastgestelde aanbestedingsbeleid. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van medewerkers van Het Assink lyceum werkzaam zijn in invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn/ worden en de belangenbehartiging over te laten/ dragen aan hun collega.

Het is niet geoorloofd dat individuele medewerkers voor zichzelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens de Het Assink lyceum betreft.

### **Artikel 15          Nevenfuncties en sponsoring**

De werknemer handelt conform de vigerende cao wanneer hij overweegt een betaalde nevenfunctie te aanvaarden. Als de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Het Assink lyceum zijn deze niet toegestaan.

Onbezoldigde nevenfuncties worden door de werknemer niet (langer) bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Het Assink lyceum.

Het Assink lyceum sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijk belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van Het Assink lyceum. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft.

### **Artikel 16          Middelen en eigendommen**

We respecteren andermans eigendommen en we bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen en andermans eigendommen. Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Het Assink lyceum. Er wordt van een ieder verwacht dat hij correct omgaat met de financiële middelen van Het Assink lyceum. Vergoedingsregelingen worden gebruikt voor het doel waarvoor ze zijn bestemd. Alleen werkelijk gemaakte kosten worden gedeclareerd en – indien aan de desbetreffende voorwaarden wordt voldaan – vergoed.

### **Artikel 17          Veiligheid**

Leerlingen en medewerkers moeten zich houden aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn in het kader van de leer- en beroepspraktijk. Er worden door medewerkers adequate maatregelen genomen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen, niet alleen binnen de klassituatie maar ook bij het surveilleren tijdens pauzes en buitenschoolse activiteiten. Voorwerpen die als wapen dienst kunnen doen worden in beslag genomen. Mogelijk wapenbezit wordt altijd gemeld aan de schoolleiding en de schoolleiding maakt daarvan altijd melding bij de politie.

## **Artikel 18      Gebruik social media & beelden**

Het delen van informatie tussen medewerkers en leerlingen dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Social media<sup>3</sup> wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet dan wel ter ondersteuning van een goede schoolorganisatie. Ook op social media moet de medewerker zich altijd bewust zijn van de volwassen en pedagogische verantwoordelijkheid en daarnaar handelen.

Foto's en/of opnames, die als persoonlijk kunnen worden aangemerkt, worden nimmer zonder instemming van betrokkenen en in geval van minderjarigheid, van hun ouders, gemaakt en verspreid. Indien leerlingen, ouders of medewerkers niet wensen dat foto's en/of opnames worden gebruikt in de context van de schoolorganisatie, dienen zij dit vooraf bij de leiding kenbaar te maken.

In het geval van foto's en/of opnames voor PR-doeleinden van de school worden betrokkenen vooraf in de gelegenheid gesteld kenbaar te maken dat hun beeltenis hiervoor niet gebruikt mag worden.

## **Artikel 19      Gebruik ICT-voorzieningen**

De ICT-voorzieningen van Het Assink lyceum zijn bedoeld ter ondersteuning van de medewerkers en leerlingen bij het uitoefenen van werkzaamheden en leeractiviteiten die niet strijdig mogen zijn met enige wetgeving.

Het is leerlingen en medewerkers toegestaan, buiten de lessituatie, om het internetsysteem kortstondig en incidenteel voor persoonlijke doeleinden te gebruiken, mits dit niet storend is voor de dagelijkse werk- en leerpraktijk en niet belastend is voor het netwerk.

Het is medewerkers en leerlingen niet toegestaan het schoolnetwerk te gebruiken voor het bezoeken van onder andere erotische, racistische, discriminerende, aanstootgevende of beledigende websites en/of het downloaden en/of verspreiden van soortgelijke afbeeldingen en/of software.

De inhoud van privé e-mailberichten van medewerkers en leerlingen mag op geen enkele wijze schadelijk of compromitterend zijn voor de schoolorganisatie en moet als privépersoon worden ondertekend.

Het is medewerkers en leerlingen niet toegestaan illegale software te downloaden en uploaden.

Als een gebruiker op welke wijze dan ook schade veroorzaakt aan ICT-voorzieningen die eigendom zijn van Het Assink lyceum, kan de gebruiker, afhankelijk van de schuldvraag, aansprakelijk worden gesteld voor de kosten van het herstellen van de schade.

## **Artikel 20      Controle op email- en internetgebruik**

Het Assink lyceum is bevoegd het e-mail- en internetgebruik van medewerkers en leerlingen te controleren. Een controle vindt onder meer doch niet uitsluitend plaats met als doel:

- a. nagaan of één of meerdere bepaling(en) van deze code al dan niet word(t)(en) overtreden;
- b. voorkomen van een misstand (bijvoorbeeld: het voorkomen van onevenredig langdurig/intensief gebruik van e-mail- en/of internet voor privé doeleinden onder werktijd en het voorkomen van werkzaamheden voor eigen of andere bedrijven/organisaties in tijd van Het Assink lyceum);
- c. tegengaan van seksuele intimidatie;
- d. systeem- en netwerkbeveiliging (tevens uit het oogpunt van kosten- en capaciteitsbeheersing);
- e. bewijs en archivering;
- f. bescherming van bedrijfsgeheimen.

Er wordt gestreefd naar een goede balans tussen controle op verantwoord e-mail- en internetgebruik en bescherming van de privacy van de medewerker en leerling op de werk- en leerplek. Hierbij wordt te allen tijden de vigerende wetgeving gehanteerd.

## **Artikel 21      Verwerken van de zorggegevens**

De Wet bescherming persoonsgegevens vereist een aanvullende vertrouwelijke wijze van het verwerken van de zorggegevens. Voor het inzien en verwerken van de zorggegevens geldt voor medewerkers een specifieke geheimhoudingsplicht waar een tot inzage bevoegd persoon zich aan dient te conformeren. De medewerker gaat zorgvuldig om met alles wat over leerlingen vastgelegd wordt in dossiers en registraties. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie over de leerling ter kennis komt.

---

<sup>3</sup> Social media is een verzamelnaam voor alle internet-toepassingen waarmee het mogelijk is om informatie met elkaar te delen op een gebruiksvriendelijke wijze. Het betreft informatie in allerlei vormen zoals tekst ((e-mail)berichten, nieuws, artikelen), geluid (voicemail, podcasts, muziek) en beeld (fotografie, video) die worden gedeeld via social media websites.

Doorbreking van de geheimhoudingsplicht zonder uitdrukkelijk toestemming van de leerling is alleen geoorloofd in overmachtssituaties waarin dat noodzakelijk is ter afwendig van een direct gevaar of ernstig nadeel van de leerling. In andersoortige gevallen is het de tot inzage bevoegde persoon uitdrukkelijk verboden de geheimhoudingsplicht te doorbreken.

## 4 Tenslotte

Wanneer een medewerker, leerling, leverancier of een externe relatie die namens Het Assink lyceum optreedt, handelt in strijd met deze omgangs- en integriteitscode, dan is dat een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen maatregelen worden genomen. Deze kunnen zich uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers (in het meest verstrekkende geval kan het eveneens leiden tot ontslag) en/of leerlingen (in het meest verstrekkende geval tot beëindiging van de onderwijsovereenkomst) of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie. Mocht u van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij u dit te melden bij het bestuur.

Ondanks de intentie van deze omgangs- en integriteitscode kunnen zich voorvallen voordoen die extra aandacht vragen. Zo kunnen bepaalde voorvallen aanleiding zijn voor het melden van een misstand of indienen van een klacht. Hiervoor zijn aparte regelingen beschikbaar zoals opgenomen in artikel 23. Uiteraard zijn deze niet bedoeld voor problemen die bij voorkeur binnen de school kunnen worden opgelost. Indien u overweegt een melding te maken of klacht in te dienen doet u er goed aan om u eerst te beraden op de vraag of niet intern, via bijvoorbeeld de mentor, de contactpersoon op de locatie, de schoolleiding of de vrij toegankelijke [externe vertrouwenspersoon](#) een oplossing kan worden bereikt.

### **Artikel 22 Vaststelling en naleving van de integriteitscode**

De omgangs- en integriteitscode wordt, na advies van de Medezeggenschapsraad vastgesteld door het bestuur. Een keer per vier jaar wordt de inhoud en de toepassing geëvalueerd en desgewenst aangepast. De integriteitsregels zijn opgesteld onder verantwoordelijkheid van bestuur. Van het bestuur en overige leidinggevenden mag worden verwacht, dat zij het goede voorbeeld geven en dat zij zich proactief opstellen om de integriteit van het handelen in de organisatie te bewaken. Schending van de in deze code opgenomen regels kan voor medewerkers met een benoeming leiden tot disciplinaire maatregelen. Deze regels worden toegepast conform cao VO. In sommige gevallen kan schending van de regels een overtreding of misdrijf in de zin van de wet opleveren en daarom gemeld worden bij de betreffende autoriteiten.

### **Artikel 23 Klacht en of misstand**

Voor het indienen van een klacht of het melden van een misstand worden de regelingen gehanteerd:

- klachtenregeling Het Assink lyceum;
- meldingsregeling vermoeden misstand Het Assink lyceum.

De code is vastgesteld op 7 september 2017 en geldt, tot het moment van eventuele bijstelling, voor onbepaalde tijd.