



## Integriteitscode Stichting Openbaar Onderwijs Groningen

|  |                        |
|--|------------------------|
| PFO HR                                 | 15-05-2023, 12-06-2023 |
| HR breed                               | 09-05-2023             |
| Managementoverleg Ondersteuningsbureau | 05-10-2023             |
| Rectorenoverleg                        | 03-10-2023             |
| Directeurenoverleg                     | 02-11-2023             |
| CvB                                    | 19-09-2023             |
| GMR PO                                 | 08-11-2023             |
| GMR VO                                 | 06-11-2023             |
| Datum vaststelling                     | 19-12-2023             |
| Datum in werking                       | 01-01-2024             |
| Datum evaluatie                        | 01-09-2025             |
| Geschreven door                        | S. Schaap              |

## 1. Inleiding

Stichting Openbaar Onderwijs Groningen wil een veilige leer- en werkomgeving bieden aan iedereen binnen de organisatie. Deze Integriteitscode draagt daaraan bij. Openbaar Onderwijs Groningen verwacht van de medewerker integer, professioneel en verantwoord gedrag.

De Integriteitscode kan niet in iedere denkbare situatie voorzien en de vertaalslag naar de praktijk kan iemand alleen zelf maken. Daarom wordt de medewerker gevraagd alert te blijven op zijn<sup>1</sup> gedrag, zijn gevoel over situaties serieus te nemen en zaken bespreekbaar te maken bij leidinggevende en/of vertrouwenspersoon, als de medewerker denkt dat er (mogelijk) ontoelaatbare zaken gebeuren.

Bij indiensttreding ontvangt de medewerker deze Integriteitscode en tekent voor ontvangst. Het ondertekenen betekent dat de medewerker zich op de hoogte stelt van de Integriteitscode en deze naleeft. Wanneer de Integriteitscode niet wordt nageleefd, dan wordt dit zwaar opgenomen. Het niet naleven kan leiden tot onder andere disciplinaire maatregelen. Deze Integriteitscode is niet vrijblijvend, is opgenomen in het veiligheidsbeleid op de scholen en het ondersteuningsbureau en is geschreven in lijn met de cao PO, cao VO en Arboret.

### Reikwijdte

Deze Integriteitscode is van toepassing op alle (tijdelijke) medewerkers van de organisatie. Deze is ook van toepassing op de stagiaires, vrijwilligers, college van bestuur, raad van toezicht en overige (externe) professionals en relaties die worden ingehuurd en/of namens onze organisatie werken. Als in de tekst gesproken wordt over de *medewerker*, dan betekent dit met inbegrip van alle in deze alinea benoemde partijen.

## 2. Integriteitscode

### 2.1. Discriminatie en racisme

Openbaar Onderwijs Groningen staat niet toe dat een medewerker zich discriminerend uit, of zich discriminerend gedraagt. Denk hierbij onder andere aan racisme of andere vormen van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur, waardoor de gelijkheid van rechten en/of fundamentele vrijheden van anderen wordt aangetast. Dit betekent bijvoorbeeld dat de medewerker geen mening geeft over lichamelijke kenmerken van mensen, hun geslacht, geaardheid, genderidentiteit, levensovertuiging en cultuur.

### 2.2. Agressie en geweld

Agressieve en gewelddadige handelingen en/of uitingen, zowel verbaal als non-verbaal, zijn niet toegestaan. Hiermee worden onder andere voorvallen bedoeld waarbij een medewerker een ander psychisch of fysiek lastigvalt, bedreigt of aanvalt. Hieronder valt ook pesten, kwaadsprekerij en roddelen.

### 2.3. Alcohol, drugs en roken

Het gebruik van alcohol en/of drugs door een medewerker kan een negatieve invloed hebben op het functioneren en de inzetbaarheid van de medewerker zelf, maar ook gevolgen hebben voor de leerlingen, ouders, collega's of derden in de omgeving. Dit geldt voor gebruik van alcohol en/of drugs onder werktijd, maar ook buiten werktijd, als de effecten nog merkbaar zijn tijdens de werkdag. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een 'alcohollucht' of niet vitaal kunnen werken.

Openbaar Onderwijs Groningen hanteert de volgende gedragsregels:

- a. het is niet toegestaan dat de medewerker tijdens het werk op enige wijze onder invloed is van (de gevolgen van) alcohol en/of drugs;
- b. de medewerker mag tijdens het werk niet in het bezit zijn van alcohol en/of drugs;
- c. de medewerker handelt niet in alcohol en drugs en verstrekt geen alcohol en drugs;
- d. de medewerker houdt zich aan de wettelijke regels en afspraken rondom roken op de werkplek.

Het schenken en nuttigen van alcohol vanwege een feestelijk moment, is tijdens werktijd alleen toegestaan na uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende.

### 2.4. Bruikleen

Producten, materialen, devices en overige apparaten die eigendom zijn van Openbaar Onderwijs Groningen, worden in bruikleen gegeven aan de medewerker. In overleg met de leidinggevende kunnen deze ook thuis worden gebruikt.

Bij uitdiensttreding levert de medewerker, uiterlijk op de laatste werkdag, alle toegangsbenodigdheden, producten, materialen, gereedschappen, devices en overige zaken in die hij gedurende het dienstverband mee naar huis heeft genomen, tenzij dit uitdrukkelijk anders met de leidinggevende overeengekomen is (en per e-mail door de leidinggevende bevestigd is).

---

<sup>1</sup> Waar in deze notitie hij/hem staat, kan ook zij/haar of die/diens gelezen worden

## 2.5. Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd. Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan dat iemand opzettelijk of onopzettelijk de ander confronteert met seksueel getinte aandacht in de vorm van bijvoorbeeld verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, dat door degene die hiermee geconfronteerd wordt als ongewenst wordt ervaren. Deze vorm van grensoverschrijding kan bijvoorbeeld bestaan uit seksuele intimidatie, seksueel misbruik of seksueel geweld.

*Seksueel grensoverschrijdend gedrag van medewerker naar leerling, medewerker naar medewerker, leerling naar medewerker of leerling naar leerling*

Als er sprake is van (een vermoeden van) seksueel grensoverschrijdend gedrag dan dient daarvan onmiddellijk melding gemaakt te worden. Het [protocol seksueel grensoverschrijdend gedrag](#) is van toepassing.

Als er een minderjarige leerling betrokken is, dan heeft de medewerker [meld.- overleg- en aangifteplicht](#) .

## 2.6. Betaalde nevenwerkzaamheden<sup>2</sup>

Als de medewerker naast zijn werk bij Openbaar Onderwijs Groningen werkzaamheden verricht, dan worden deze beschouwd als nevenwerkzaamheden. De medewerker is overeenkomstig de cao verplicht de leidinggevende te informeren over de nevenwerkzaamheden als hij daarvoor salaris ontvangt, of ander inkomen uit arbeid. Ook is de medewerker verplicht de leidinggevende te informeren als de aard of omvang van de nevenwerkzaamheden wijzigen.

De leidinggevende wint advies in bij HR en bepaalt vervolgens of de nevenwerkzaamheden redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Openbaar Onderwijs Groningen. Als dat het geval is, dan zijn de nevenwerkzaamheden niet toegestaan. De leidinggevende legt de afspraken vast in het personeelsdossier.

## 2.7. Onbetaalde nevenwerkzaamheden

Voor onbetaalde nevenwerkzaamheden kent Openbaar Onderwijs Groningen geen meldingsplicht. Wel doet Openbaar Onderwijs Groningen een dringende beroep op de medewerker kritisch te zijn op eventuele belangenverstrengeling of integriteitsrisico's van zijn onbetaalde nevenwerkzaamheden. De medewerker dient in dat geval, of bij twijfel daarover, overeenkomstig de cao, de leidinggevende te informeren over de onbetaalde nevenwerkzaamheden.

De leidinggevende wint vervolgens advies in bij HR en bepaalt of de nevenwerkzaamheden redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de organisatie. Als dat het geval is, dan zijn deze niet toegestaan. De leidinggevende legt de afspraken vast in het personeelsdossier.

## 2.8. Integriteit in de omgang met leerlingen

Er is altijd sprake van een gezagsverhouding tussen leraar/medewerker en leerling. Het uitgangspunt is om op veilige en gepaste afstand van een leerling te blijven. De medewerker zorgt voor een omgeving en sfeer waarbinnen de leerling zich veilig voelt.

Onderstaand gedrag geldt ten aanzien van de omgang met leerlingen:

- a. de medewerker respecteert de leerlingen en handelt integer;
- b. de medewerker respecteert de levensbeschouwelijke-, culturele- en genderidentiteit van de leerlingen;
- c. de medewerker is zich bewust van zijn overwicht dat voortvloeit uit zijn taak en/of functie en hij gaat hier op een integere manier mee om;
- d. de medewerker is zich in alle situaties bewust van zijn voorbeeldfunctie ten opzichte van leerlingen;
- e. de medewerker toont betrokkenheid bij de leerlingen en bewaart daarbij zijn professionele afstand;
- f. de medewerker bevordert de sociale veiligheid voor de leerlingen en spreekt leerlingen aan op ongewenst gedrag;
- g. contact van de medewerker met leerlingen en ouders is uitsluitend school gerelateerd;
- h. het is niet toegestaan een leerling op onheuse gronden te bevoorrechten ten opzichte van anderen;
- i. de medewerker behandelt vertrouwelijke informatie als zodanig, maar kan de leerling geen geheimhouding garanderen over zaken die de leerling wil vertellen. Bij een vermoeden van seksueel misbruik of van geweld is de medewerker verplicht actie te ondernemen;
- j. de medewerker raakt een leerling, indien nodig, uitsluitend functioneel aan en houdt daarbij rekening met de grenzen van de leerling;
- k. de medewerker vermijdt zo mogelijk een één-op-één situatie met een leerling. Als dit toch nodig is, dan zorgt de medewerker dat hij en de leerling zichtbaar zijn voor anderen. Indien nodig laat hij een deur open;
- l. de medewerker veroorlooft zich geen intimiteiten met een leerling in geschrift, afbeelding, gebaar of aanraking;

---

<sup>2</sup> Voor bepalingen over nevenwerkzaamheden, zie cao PO artikel 11.3 en cao VO artikel 18.4

- m. de medewerker pleegt geen seksuele handelingen met een leerling en gaat geen liefdesrelatie aan;
- n. de medewerker zoekt geen privécontact met een leerling;
- o. de medewerker geeft duidelijk zijn professionele grens aan als een leerling aandringt op intimiteit;
- p. de medewerker gaat niet in op uitnodigingen van een leerling om opgenomen te worden in hun vriendenkring (bijvoorbeeld op social media);
- q. als er een intieme en/of seksuele relatie ontstaat tussen een medewerker en een ouder/voogd/begeleider van een leerling, dan meldt de medewerker dit aan zijn leidinggevende;
- r. het (tijdelijk) in huis nemen van een leerling is zonder voorafgaande toestemming van de leidinggevende niet toegestaan.

### 2.9. Integriteit in de omgang met ouders

Onderstaand gedrag geldt in de omgang met ouders

- a. de medewerker behandelt ouders vriendelijk en correct, ook na een minder plezierige ervaring;
- b. de medewerker communiceert niet met ouders over andere leerlingen van school;
- c. de medewerker spreekt ouders aan als zij zich negatief gedragen;
- d. de medewerker uit zich niet negatief over de organisatie en de scholen van binnen en buiten Openbaar Onderwijs Groningen.

### 2.10. Integriteit in de omgang met collega's

Onderstaande gedrag geldt in de omgang met collega's

- a. de medewerker verricht zijn werkzaamheden in een collegiale verantwoordelijkheid;
- b. de medewerker komt afspraken na die gemaakt zijn in overleg met de leden van zijn functionele team;
- c. de medewerker praat met zijn collega's en niet over collega's;
- d. de medewerker stelt zich positief op naar collega's, is bereid hun handelen bespreekbaar te maken en spreekt aan op ongewenst gedrag;
- e. de medewerker is zelf aanspreekbaar op zijn gedrag en handelen en in staat tot zelfreflectie;
- f. indien er sprake is van een hiërarchische verhouding, dan is de leidinggevende zich er van bewust dat er sprake kan zijn van een ongelijke verhouding tot de collega of door de collega ervaren afhankelijkheid. De leidinggevende gaat hier zorgvuldig mee om en maakt geen misbruik van zijn positie ten opzichte van de collega.

### 2.11. Integriteit in de omgang met derden

Openbaar Onderwijs Groningen wil samenwerkend, maatschappelijk betrokken, klantgericht, vernieuwend en professioneel zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerker in de richting van derden.

- a. de medewerker spreekt met respect over derden;
- b. de medewerker respecteert de privacy van derden, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en met de beschikbare kennis wordt integer omgegaan.

### 2.12. Integriteit in de omgang met leveranciers van goederen en diensten

Openbaar Onderwijs Groningen gaat uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé, om de relatie met externe partijen zuiver te houden.

- a. de medewerker voorkomt vermenging van persoonlijk- en zakelijke relaties en belangen;
- b. de medewerker haalt geen persoonlijk voordeel uit de relatie die een leverancier of dienstverlener heeft met Openbaar Onderwijs Groningen;
- c. de opdrachtlevering van Openbaar Onderwijs Groningen aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant en is geformaliseerd in het [inkoopbeleid](#);
- d. het is niet toegestaan dat de medewerker zichzelf of derden enige vorm van voordeel toekent of voorrang verleent;
- e. de medewerker gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met klantinformatie;
- f. Openbaar Onderwijs Groningen wil voorkomen dat relatiegeschenken (kunnen) worden gezien als tegenprestatie voor geleverde of te leveren diensten. De medewerker mag incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, een lunch of deelname aan een sociaal evenement aanvaarden tot een bovengrens van (in waarde uitgedrukt) € 100,-, tenzij dit gemotiveerd anders met de leidinggevende is overeengekomen;
- g. geschenken of uitnodigingen worden alleen op het werkadres van de medewerker aangeboden.

### 2.13. Dienst- en studiereizen, excursies en evenementen

- a. het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er, ter beoordeling van de leidinggevende, sprake is van een concreet belang voor de stichting;
- b. een medewerker kan een buitenlandse dienst- of studiereis uitsluitend maken nadat zijn leidinggevende 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;

- c. als een lid van het college van bestuur een buitenlandse dienst- of studiereis wil maken, dan beslist de raad van toezicht over het verzoek.

#### 2.14. Persoonlijke relaties op het werk

Overal waar mensen samenkomen om te werken, ontstaan naast professionele relaties ook privérelaties. Een *professionele relatie* op het werk bestaat tussen medewerkers onderling. Onder een *privérelatie* wordt verstaan een familie-, liefdes- en vriendschapsrelatie in de privé sfeer. Professionele- en privérelaties kunnen elkaar overlappen binnen onze organisatie. Het uitgangspunt is dat Openbaar Onderwijs Groningen zich als werkgever niet mengt in privérelaties.

Er kunnen zich echter omstandigheden voordoen waarin het samengaan van een professionele- en privérelatie leidt tot een integriteitsrisico. We onderscheiden hierbij ongewenste situaties en situaties die we beschouwen als onverenigbaar.

##### 2.14.1. Ongewenst

Denk hierbij bijvoorbeeld aan de situatie van belangenverstremming, benadeling, bevoordeling of machtsmisbruik. Maar ook *de schijn* van bijvoorbeeld belangenverstremming, benadeling, bevoordeling of machtsmisbruik levert spanning op. Een privérelatie kan verstoord raken, waardoor de professionele relatie onder druk komt te staan.

Een liefdesrelatie binnen een team of school wordt niet per definitie als onverenigbaar beschouwd, maar kan wel als ongewenst worden gekwalificeerd als het bijvoorbeeld verstrendend werkt op de onderlinge verhoudingen in het team of de school. Als een medewerker zich in een liefdesrelatie binnen een team of school bevindt, dan is deze verplicht dit onmiddellijk te melden bij de leidinggevende (of diens leidinggevende).

##### 2.14.2. Onverenigbaar

Openbaar Onderwijs Groningen beschouwt de volgende werksituaties, waarin samenloop van een professionele- en privérelatie aan de orde is als onverenigbaar:

- a. als twee medewerkers met elkaar verbonden zijn via een liefdesrelatie<sup>3</sup> of eerste- of tweedegraads<sup>4</sup> familierelatie en er ook sprake is van een hiërarchische situatie;
- b. als twee medewerkers met elkaar verbonden zijn via een liefdesrelatie of eerste- of tweedegraads familierelatie en de ene medewerker het werk van de andere medewerker controleert of beoordeelt;
- c. als een medewerker en een leverancier van goederen of diensten via een liefdesrelatie of eerste- en tweedegraads familierelatie aan elkaar verbonden zijn, en de medewerker vanuit het werk een autoriserende, evaluerende of toezichhoudende rol heeft naar de leverancier.

Als een medewerker zich in één van bovenstaande situaties bevindt, dan is deze verplicht dit onmiddellijk te melden bij de leidinggevende (of diens leidinggevende). Het niet melden wordt gezien als plichtsverzuim.

##### 2.14.3. Vervolg bij onverenigbare of ongewenste situatie

De leidinggevende (of diens leidinggevende) bespreekt samen met de HR-adviseur en de betrokken medewerker(s) de situatie, welke maatregelen genomen worden om een integriteitsrisico uit te sluiten en welke vervolgspraken, zoals bijvoorbeeld herverdeling van taken en/of (interne) overplaatsing, gemaakt worden. De afspraken worden door de leidinggevende vastgelegd in het personeelsdossier.

#### 2.15. Melden (vermoeden) van misstanden

In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de stichting maakt de medewerker gebruik van het [klachtenregeling](#) of [klokkenluidersregeling](#) en gaat hiermee niet naar de pers.

### 3. Vertrouwenspersoon

Als de medewerker zelf te maken krijgt met ongewenst of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, of wil overleggen over wat er in het werk gebeurt, dan kent onze organisatie interne [vertrouwenspersonen](#) en één externe vertrouwenspersoon waar de medewerker te allen tijde contact mee op kan nemen. Afhankelijk van de situatie is het ook belangrijk de leidinggevende te informeren over wat er speelt. Dit laatste kan ook na overleg met de vertrouwenspersoon.

---

3 Met liefdesrelatie wordt bedoeld dat er sprake is van een partnerrelatie (al dan niet samenwonend)

4 Eerstegraads is: partner (met wie je samenwoont en die staat ingeschreven op hetzelfde adres in Nederland), ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochters en -zonen. Tweedegraads is: broers en zussen (inclusief stiefbroers en stiefzussen), zwagers en schoonzussen. Kleinkinderen.

#### **4. Uitleg Integriteitscode**

Het college van bestuur beslist in die situaties waarin niet is voorzien in de Integriteitscode, als de tekst van de Integriteitscode aanleiding geeft tot verschil in interpretatie, of als de toepassing ervan leidt tot een kennelijke onbillijkheid. De raad van toezicht beslist in situaties die betrekking hebben op de integriteit van het college van bestuur.

#### **5. Consequenties van het niet naleven van de Integriteitscode**

Bij handelen in strijd met deze Integriteitscode kunnen, afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding, maatregelen worden getroffen. Denk hierbij aan maatregelen zoals een disciplinaire maatregel, het verbreken van de arbeidsovereenkomst of samenwerkingsrelatie, en/of tot aangifte bij de politie in geval van (vermoeden van) een strafbaar feit.

#### **6. Vaststelling Integriteitscode en evaluatie**

Het college van bestuur heeft deze Integriteitscode vastgesteld na advies te hebben ingewonnen van de raad van toezicht en na instemming van de GMR-P PO en GMR-P VO.

De Integriteitscode wordt minimaal eens per vier jaar, op initiatief van de HR-manager, geëvalueerd en indien nodig herzien.