

# Gedrags- en integriteitscode SintLucas

Juni 2025

# Inhoud

1. <a href="#">Inleiding</a>	3
2. <a href="#">Waar staan we voor</a>	4
3. <a href="#">Kenmerken integer gedrag</a>	5
4. <a href="#">Respectvol samenwerken</a>	7
5. <a href="#">Zorgvuldig omgaan met informatie en bedrijfsmiddelen</a>	9
6. <a href="#">Integer zaken doen</a>	11
7. <a href="#">Naleving Gedrags- en integriteitscode</a>	13
8. <a href="#">Relatie met andere beleidsdocumenten</a>	15



# 1. Inleiding

**Al meer dan 75 jaar begeleiden we jonge mensen in de ontwikkeling van hun creatieve talenten en ontwikkelen we het creatief vakmanschap. En dit willen we met succes en toonaangevend blijven doen. SintLucas is een veilige, inclusieve leeromgeving, waar medewerkers, leerlingen én studenten gezien worden, waar je plezier mag hebben, fouten mag maken en waar de nadruk ligt op het proces van ontwikkeling van jezelf. We hechten daarbij belang aan integer handelen. We geloven erin dat we vanuit een optimale en vitale medewerkersbeleving het beste onderwijs kunnen bieden.**

Integriteit vergt een voortdurend bewustzijn, een mindset én het structureel blijven voeren van het gesprek over onze normen en waarden in de dagelijkse praktijk. Een open en transparante organisatiecultuur is belangrijk om plezierig samen te werken. Iedereen kan daaraan bijdragen door middel van zelfreflectie, het goede voorbeeld te geven en elkaar feedback te geven.

In deze gedrags- en integriteitscode wordt uitgelegd wat SintLucas verstaat onder integer handelen en welk gedrag daar bij past. Meestal voelen we goed aan welke regels nodig zijn om ons werk te doen. Toch kunnen er lastige situaties ontstaan. Deze gedragscode van SintLucas omschrijft welk gedrag we van belang vinden in onze school. Zo willen we zorgdragen voor een organisatie waarin we omgaan met elkaar zoals we dat voor ogen hebben en inregelen dat we oog hebben voor de situaties waarin dat niet gebeurt. De code is bedoeld om bij te dragen aan een organisatie waar het prettig en veilig is.

De code is van toepassing op medewerkers en ieder ander die bij óf in opdracht van SintLucas werkt, zoals bijvoorbeeld medewerkers van stage- en projectbedrijven. Het is een openbaar document.

We roepen leidinggevenden op de gedrags- en integriteitscode met hun teams te bespreken en vragen medewerkers om zaken die in de praktijk twijfel oproepen met hun leidinggevenden te bespreken. Verderop in deze code wordt ook uitgelegd waar je ongewenst gedrag kan melden. Met elkaar kunnen we integriteitsdilemma's helder maken. Als school hebben we ons daarnaast verbonden aan de code [Goed Bestuur mbo](#) (actualisatie december 2024) en code [goed onderwijsbestuur vo 2019](#). Deze leven wij na en geven we invulling, mede door deze gedrags- en integriteitscode.

In hoofdstuk 2 en 3 wordt toegelicht wat we verstaan onder integer gedrag. In hoofdstuk 4, 5 en 6 wordt beschreven welk gedrag daarbij past voor specifieke situaties. Hoofdstuk 7 geeft weer wat we verwachten in het naleven van de gedrags- en integriteitscode en wat je kunt doen als je het idee hebt dat de code niet nageleefd wordt. In hoofdstuk 8 tenslotte lichten we toe hoe de gedrags- en integriteitscode zich verhoudt tot andere documenten van SintLucas.

## 2. Waar staan we voor

SintLucas staat voor een open organisatie waar voor iedere leerling/student of medewerker plaats is ongeacht huidskleur, lichamelijke beperking, gender, geaardheid, afkomst, geloof, sociale status of politieke voorkeur. Solidariteit, behulpzaamheid en respect voor elkaars overtuiging geven inhoud aan de identiteit. De kernwaarden van SintLucas: *groei, eigenheid, zelfvertrouwen, trots* en *plezier* zijn leidend in het leren en werken en in de omgang met elkaar.

SintLucas wil een organisatie zijn waar men elkaar respecteert, elkaar vrijheid geeft, aandacht heeft voor elkaar en elkaar ondersteunt. Iedereen bij SintLucas kan rekenen op een rechtvaardige behandeling en een ieder neemt hierin zijn verantwoordelijkheid. Zelfs als regels ontbreken, dan wordt geoordeeld en gehandeld op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Betrokkenen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, zijn aanspreekbaar op hun gedrag en spreken anderen hierop aan. Gedrag dat afbreuk kan doen aan de integriteit van leerlingen/studenten, medewerkers dan wel anderen of aan SintLucas als geheel wordt niet geaccepteerd.



# 3. Kenmerken integer gedrag



SintLucas verwacht van iedereen die bij SintLucas betrokken is integer gedrag, zowel in interne als externe contacten. Dit integere gedrag wordt gekenmerkt door:

- a. Respect.
- b. Verantwoordelijkheid.
- c. Professionaliteit.
- d. Aandacht voor duurzaamheid.
- e. Transparantie.

## a. Respect

Binnen SintLucas wordt gewerkt op basis van respect, waardering, betrokkenheid en wederzijds vertrouwen. Uitgangspunt is een collegiale relatie en een goede samenwerking tussen medewerkers onderling, tussen leerlingen en studenten onderling en tussen medewerkers en leerlingen/studenten. Respect wordt bedoeld in de meeste brede zin van het woord. SintLucas wil zorgen voor een prettig en veilig klimaat waarin medewerkers en leerlingen/studenten zich kunnen ontplooiën en elkaars bijdragen en verantwoordelijkheden erkennen.

## b. Verantwoordelijkheid

Uitgangspunt is dat ieder die met SintLucas verbonden is de verantwoordelijkheid aanvaardt die samenhangt met zijn functie/taak/rol binnen SintLucas en bereid is om daarop zowel intern als extern aanspreekbaar te zijn. Dit betekent onder andere dat de medewerker resultaatgericht handelt en zich houdt aan de geldende wet- en regelgeving, aan de gedragscodes die SintLucas onderschreven heeft alsmede aan de interne regelgeving.

**c. Professionaliteit**

SintLucas verwacht dat haar medewerkers professioneel handelen. Dat betekent dat SintLucas de kwaliteit van haar onderwijs en de ondersteuning daarvan op een hoog peil houdt en haar diensten op efficiënte wijze ter beschikking stelt. Professionaliteit uit zich in deskundigheid, resultaatgerichtheid, flexibiliteit, representativiteit en betrokkenheid. De docent is zich bewust van het verschil in positie van hem en de leerling/student en gedraagt zich in de omgang met leerlingen/studenten met inachtneming van deze gezagsverhouding. Enerzijds zijn medewerkers, leerlingen/studenten en andere betrokkenen zelf verantwoordelijk voor hun professionaliteit en de ontwikkeling daarvan waarbij leerlingen/studenten hierin begeleid worden door de docenten. Anderzijds stimuleert, faciliteert en waarborgt SintLucas de professionaliteit en de ontwikkeling van haar medewerkers en leerlingen/studenten.

**d. Aandacht voor duurzaamheid**

SintLucas rekent het tot haar verantwoordelijkheid om met het uitvoeren van haar publieke opdracht bij te dragen aan een duurzame omgeving waarin mens (people), milieu (planet) en economie (profit) met elkaar in evenwicht zijn, zodat de aarde niet raakt uitgeput. SintLucas streeft in haar bedrijfsvoering, het door haar aangeboden onderwijs en haar dienstverlening daarom naar een evenwichtige benadering van deze sociale, ecologische en economische aspecten.

**e. Transparantie**

SintLucas wil een open en eerlijke organisatie zijn. Transparantie maakt een optimale verantwoording mogelijk. Over gemaakte afspraken en (interne) regelgeving wordt helder en duidelijk gecommuniceerd.

Belangenverstrengeling wordt vermeden. Kennis en informatie waarover betrokkenen uit hoofde van hun functie/taak/rol beschikken, worden aangewend voor het beoogde doel. In voorkomende situaties kan geheimhouding met betrekking tot vertrouwelijke aangelegenheden geboden zijn.

De kenmerken van integer gedrag die in dit hoofdstuk genoemd worden vormen de kern van het gedrag dat we hieronder voor specifieke situaties beschrijven in hoofdstuk 4 t/m 6.

# 4. Respectvol samenwerken



## 4.1 Wij discrimineren, intimideren en pesten niet

SintLucas wil een organisatie zijn waar iedereen prettig en veilig kan werken en waar leerlingen/studenten prettig en veilig kunnen leren. Iedereen moet met plezier naar zijn werk/school kunnen gaan. We roddelen niet over elkaar, maar spreken elkaar aan op ongewenst gedrag. We behandelen elkaar zoals we zelf behandeld willen worden en gaan respectvol met elkaar om. Ook wanneer we elkaars mening niet delen, worden we niet persoonlijk en blijven we professioneel in opstelling en communicatie. We bevorderen het goede gesprek door de samenwerking op een hoger niveau te brengen. We verplichten onszelf om bij meningsverschillen eerst met elkaar en met relevante belanghebbenden op een constructieve en oplossingsgerichte wijze in gesprek te gaan.

Agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterijen of andere vormen van ongewenst gedrag jegens medewerkers of leerlingen/studenten staan we niet toe. Nooit! Dat geldt ook voor ongewenst gedrag dat online plaatsvindt. Mocht je er toch mee te maken krijgen, dan kun je terecht bij je leidinggevende, de interne of externe vertrouwenspersonen.

- Zie ook:**
- [Regeling vertrouwenspersonen.](#)
  - [Gegevens vertrouwenspersonen.](#)
  - Schoolveiligheidsplan (voor intern gebruik via Weten & Regelen).

## 4.2 Wij beoordelen anderen uitsluitend op houding, gedrag en vakbekwaamheid

Om de passie en het vakmanschap van alle medewerker van SintLucas maximaal te kunnen benutten, is het belangrijk dat iedere collega serieus wordt genomen. Wij beoordelen en selecteren medewerkers op een transparante en eerlijke manier; daarbij tellen alleen houding, gedrag en vakbekwaamheid. Iedereen krijgt gelijke kansen. Wij beoordelen niemand op grond van geslacht, burgerlijke staat, ras, huidskleur, etnische herkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, handicap of leeftijd.

- Zie ook:**
- Werving- en selectiebeleid (oplevering in 2024).

### 4.3 Wij zijn transparant over relaties op het werk

Verliefd, verloofd, getrouwd, gescheiden, singles, kinderen.... het komt allemaal voor op de werkvloer. Ook tussen medewerkers onderling. Dit is privé. Er kunnen situaties ontstaan waarin de relatie een negatieve invloed heeft op het werk. Een relatie kan ook (de schijn van) belangenverstrengeling met zich meebrengen. Bijvoorbeeld bij een relatie tussen een medewerker en een leidinggevende of tussen twee samenwerkende medewerkers (bijvoorbeeld in teamverband). Dit willen we voorkomen. Ben je bewust van het risico van voortrekken, vriendjespolitiek en/of voorkennis; voorkom de schijn hiervan. Houdt ook rekening met de effecten van een affectieve relatie op je (directe) werkomgeving. Ben open over vriendschappelijke, romantische of familiale relaties op het werk. Of over relaties met partijen waarmee SintLucas zaken doet.

### 4.4 Wij houden de relatie met leerlingen/studenten functioneel en professioneel

In de omgang met studenten zijn we extra alert op de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid. We nemen de nodige afstand in acht en houden de betrekkingen zakelijk en professioneel. Dit houdt in dat een relatie tussen een medewerker en een leerling/ student(e) niet geaccepteerd wordt. Wanneer hiervan sprake is zal het college van bestuur altijd en onmiddellijk overleggen met de vertrouwensinspecteur. Bij een redelijk vermoeden van een zedenmisdrijf wordt na het overleg met de vertrouwensinspecteur altijd aangifte gedaan bij de politie. Een dergelijke relatie zal vrijwel altijd leiden tot einde dienstverband waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Gezien het belang dat SintLucas hecht aan de professionaliteit van de betrekking tussen medewerker en student, hanteren wij het begrip 'relatie' in ruime zin; daarvan is ook sprake als deze zich (nog) beperkt tot niet-fysiek, digitaal contact, bijvoorbeeld via social media e.d.

### 4.5 Alcohol, drugs en andere middelen gebruiken wij niet onder werktijd

Wij dienen het goede voorbeeld te geven aan onze leerlingen/studenten en aan onze toekomstige generatie in het algemeen. SintLucas hanteert daarom het volgende uitgangspunt:

*Onze school en omliggende terreinen die in het bezit zijn van of in gebruik door SintLucas zijn rookvrij en we gebruiken geen alcohol, drugs of andere verslavende en maatschappelijk ongewenste (genots-)middelen onder werktijd.*

Dit met uitzondering van events en vrijdagmiddag borrels op de voor de events aangewezen locaties. Op deze manier stellen we (mede uit hoofde van onze voorbeeldfunctie) een gezonde én verantwoorde norm voor leerlingen/studenten en medewerkers.

### 4.6 Wij zijn altijd representatief en vervullen een voorbeeldfunctie

Ook buiten de fysieke gebouwen/terreinen en in online lessen representeer je als medewerker SintLucas, zowel in gedrag als in voorkomen. De onderhavige regels gelden dus ook in geval van buitenschoolse activiteiten zoals excursies, introductiekampen, online activiteiten e.d., maar ook in het kader van functionele contacten in eigen tijd.

# 5. Zorgvuldig omgaan met informatie en bedrijfsmiddelen



## 5.1 We gaan verantwoord om met gevoelige en vertrouwelijke informatie

SintLucas verwacht van medewerkers (en leerlingen/studenten en relaties) dat ze veilig en zorgvuldig omgaan met informatie. Iedereen draagt actief bij aan de veiligheid van applicaties en de daarin opgeslagen informatie.

De uitgangspunten en richtlijnen zijn te vinden op MijnLucas (MijnLucas is een interne omgeving waar medewerkers worden geïnformeerd). Daar staat het Informatie- beveiliging- en privacybeleid. Ook wordt er uitgelegd hoe de AVG-wetgeving invloed heeft op onze dagelijkse werkzaamheden.

**Zie ook (voor intern gebruik via Weten & Regelen):**

- Beleid Informatie Beveiliging & Privacy.
- Richtlijn verantwoord digitaal werken met concrete handvatten over digitaal werken.

## 5.2 Wij zijn zelf verantwoordelijk voor ons digitale gedrag

Sociale media zijn niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Vrijheid van meningsuiting, ook via sociale media, vinden wij zeer belangrijk. Er is wel een 'maar' als de belangen van SintLucas, medewerkers, leerlingen/studenten, klanten of werkrelaties in het geding komen. Zo deel je bijvoorbeeld geen vertrouwelijke informatie van anderen op social media. Communiceren over gevoelige kwesties met ouders/verzorgers of leerlingen/studenten doe je niet via social media. Deze bespreek je één op één. Daarnaast doe je geen kwalificerende uitspraken over SintLucas of daaraan verbonden medewerkers die schadelijk zijn voor de belangen van SintLucas of de reputatie van medewerkers, leerlingen/studenten, klanten of werkrelaties. We praten met en niet over elkaar (zie ook hoofdstuk 4, respectvol samenwerken). Twijfel je over je publicaties op social media, raadpleeg dan je leidinggevende. Online posten of publiceren is uitsluitend jouw verantwoordelijkheid en daar dien je ook aanspreekbaar op te zijn.

**Zie ook (voor intern gebruik via Weten & Regelen):**

- Social media protocol medewerkers



### 5.3 We respecteren elkaars eigendom

In het kader van je functioneren wil SintLucas je daar waar mogelijk faciliteren, ook door beschikbaarstelling van bedrijfsmiddelen, zowel op school als thuis (denk aan devices e.d.). Wij vertrouwen erop dat je met zaken van SintLucas omgaat alsof het jouw eigen zaken/middelen zijn: zorgvuldig en voor functioneel gebruik.

Bedrijfsmiddelen blijven eigendom van SintLucas en kunnen ook te allen tijde weer worden ingenomen in geval van (vermoeden van) misbruik. Dezelfde normen van zorgvuldigheid en integriteit hanteren we voor eigendommen van collega's en leerlingen/studenten.

# 6. Integer zaken doen

INHOUD



## 6.1 Wij gaan eerlijk en zorgvuldig om met vastlegging van informatie

In je werk kom je soms met gevoelige informatie in aanraking. Daarvan is onder meer sprake wanneer informatie valt onder de Wet bescherming persoonsgegevens, bij vertrouwelijke informatie over leerlingen/studenten en/of medewerkers van SintLucas en/of SintLucas en/of relaties daarvan, bij functioneel vertrouwelijke berichtgeving tussen medewerkers en/of de organen van SintLucas.

Met gevoelige informatie gaan we uiterst zorgvuldig en altijd functioneel om. In beginsel wordt deze informatie niet beschikbaar gesteld aan derden, tenzij wetten of het college van bestuur anders bepalen. Verder is deugdelijk beheer van belang zodat onbevoegden er geen kennis van kunnen nemen. Vertrouwelijk gekwalificeerde documenten stuur je ook niet door.

Wij zorgen ervoor dat informatie inhoudelijk juist wordt vastgelegd. Dit betekent dat wij bijvoorbeeld geen documenten zoals facturen, offertes, contracten, gespreksverslagen en (financiële) rapportages maken of accepteren van derden die feitelijk onjuist zijn en/of de lading van de levering, dienst of hetgeen besproken is niet dekken. Informatie moet actueel en vindbaar zijn in de daarvoor bestemde systemen en applicaties. Dit is van belang voor onze eigen bedrijfsvoering en voor situaties waarin we moeten kunnen aantonen dat wij wet- en regelgeving naleven.

**Zie ook (voor intern gebruik via Weten & Regelen):**

– Beleid InformatieBeveiliging & Privacy en Gedragscode AI-gebruik medewerkers

## 6.2 Wij zijn een betrouwbare partner en school

SintLucas vervult een publieke rol. Dit betekent dat wij altijd rechtmatig en doelmatig handelen en dat we ons houden aan wet- en regelgeving. We zorgen ervoor dat we onze onafhankelijkheid waarborgen en dat wij (de schijn van) belangenverstremgeling vermijden. Dit doen we door 'het juiste te doen en het niet-juiste te laten' en 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen te handelen'. Wij maken daarvoor realistische afspraken met onze opdrachtgevers en opdrachtnemers en we bevoordelen of beïnvloeden niemand met gunsten. Het

betekent ook dat we geen persoonlijk financieel belang hebben bij samenwerkingpartners c.q. derde partijen met wie SintLucas zaken doet. Wij houden ons aan gemaakte afspraken. Mocht dat niet lukken, dan stemmen wij dat intern en extern tijdig af; dit is integer zaken doen.

Naar leerlingen/studenten toe nemen we onze verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit en de randvoorwaarden die een goede kwaliteit mogelijk maken.

**Zie ook:** – [inkoopbeleid](#).

### 6.3 Wij zijn terughoudend bij het accepteren van relatiegeschenken

Als je te maken hebt met zakelijke relaties, dan kan het zijn dat je soms een geschenk wordt aangeboden. Van een tastbaar cadeau tot een dienst of voordeel. Welke zaken kun je aannemen zonder dat je integriteit ter discussie kan worden gesteld?

Het aanvaarden van relatiegeschenken kent integriteitsrisico's. Er kan sprake zijn van beïnvloeding of (de schijn van) belangenverstremgeling.

Uitgangspunt bij het aannemen van een geschenk, dienst of voordeel is dat je onafhankelijke positie er niet door wordt beïnvloed.

Je mag in ieder geval geen geschenken, diensten of voordelen accepteren:

- Met een waarde van meer dan € 50,-.
- Van leveranciers van diensten of goederen.
- Als de aanbieder nog iets van je 'nodig' heeft.
- Als je je in een onderhandelingsituatie bevindt.

#### **Uitnodigingen**

Uitnodigingen voor etentjes, theateruitvoeringen, concerten of evenementen worden ook beschouwd als geschenken. Als netwerken deel uitmaakt van je functie, zul je wellicht voor iets worden uitgenodigd. Je mag uitnodigingen van derden alleen aannemen als ze functioneel, sober en doelmatig zijn. En let altijd goed op dat je onafhankelijkheid niet in het geding

komt. Bij deelname aan de activiteit doe je verslag bij je leidinggevende zodat er eventueel kennisdeling/–overdracht kan plaatsvinden. Informeer altijd even je leidinggevende over het aannemen van geschenken en uitnodigingen. Bij twijfel is afstemmen sowieso noodzakelijk.

### 6.4 Wij zijn transparant over nevenwerkzaamheden

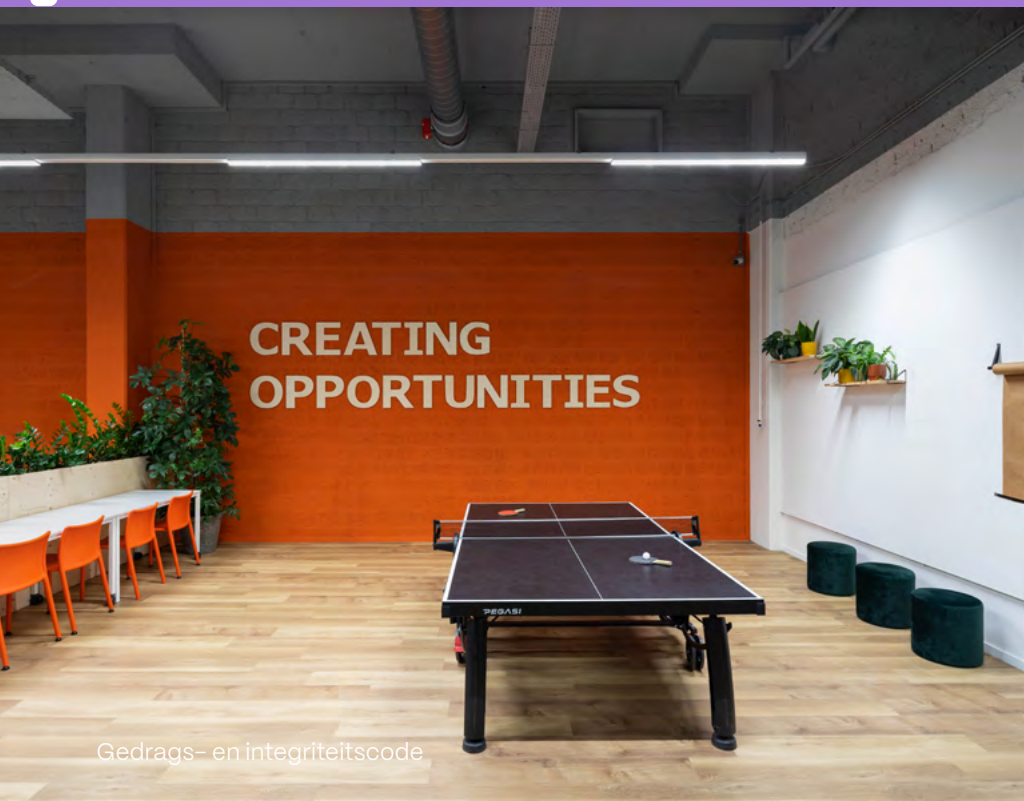
Ten aanzien van betaalde nevenwerkzaamheden zijn regels opgenomen in de cao mbo (waar ook onze vmbo medewerkers onder vallen), maar ook bij onbetaalde nevenfuncties is het zaak om alert te zijn. Nevenwerkzaamheden die in strijd zijn met de belangen van SintLucas of die op welke wijze dan ook negatieve effecten kunnen hebben op je werk bij SintLucas zijn niet toegestaan. Wees daarom open en transparant over nevenwerkzaamheden en bespreek dit met je leidinggevende. Het is jouw taak ook hierin (de schijn van) belangenverstremgeling volledig te vermijden.

### 6.5 Wij waken voor elke vorm van fraude

Het kan zijn dat je in het kader van je functie bent belast met financiële transacties c.q. administratie en/of de beschikking hebt over geld of anderszins zaken van waarde. Of dat er bepaalde uren of onkosten (extra) gedeclareerd kunnen worden. Of dat je anderszins in de positie bent om jezelf op een of andere wijze ten onrechte te bevoordelen. Wat de situatie ook is: we doen er alles aan om (de schijn van) zelfbevoordeling te vermijden, of dit nu in materiële of immateriële zin is. Let op: de door SintLucas voorgestane integriteitsnormen strekken zich ook uit tot de uitoefening van onze werkzaamheden in brede zin. Onder meer onze reputatie als instelling en de kwaliteit van ons onderwijs laat geen mindere maatstaf toe. In al ons administratief handelen (bijvoorbeeld toetsingsresultaten, ondertekening van verslagen en diploma's) opereren we waarheidsgetrouw en eerlijk. Deze waarborgen tegen elke vorm van fraude of welke opzettelijke onregelmatigheid dan ook, zijn voor SintLucas dusdanig fundamenteel dat schending van deze norm te allen tijde leidt tot einde van het dienstverband waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten. In geval van een niet opzettelijke onregelmatigheid wordt per individueel geval (afhankelijk van feiten en omstandigheden) bekeken welke maatregelen getroffen worden.

# 7. Naleving gedrags- en integriteitscode

INHOUD



## 7.1 Voor wie geldt de gedrags- en integriteitscode?

De gedrags- en integriteitscode is van toepassing op alle medewerkers van SintLucas (werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn), stagiairs, gastdocenten, inhuurkrachten (mensen die op contractbasis voor SintLucas werken, waaronder in ieder geval inbegrepen: uitzendkrachten, zzp'ers en gedetacheerden), vrijwilligers en relaties. We publiceren de gedrags- en integriteitscode op MijnLucas en op [sintlucas.nl](https://www.sintlucas.nl). Op deze manier is iedereen op de hoogte van de integere wijze waarop SintLucas wil werken. Ook wordt er in de arbeidsovereenkomst expliciet op gewezen en brengen we bij de onboarding en bij gelegenheid op andere wijze (het belang van) de code onder de aandacht.

## 7.2 Wat wordt er van ons verwacht?

De gedrags- en integriteitscode is niet vrijblijvend. SintLucas verwacht dat je kennisneemt van de inhoud van de gedrags- en integriteitscode en dat je daar altijd naar handelt. Het naleven van deze gedrags- en integriteitscode is in eerste instantie een eigen verantwoordelijkheid.

Het toezicht op de naleving van deze code is een zaak van iedereen die bij SintLucas betrokken is en berust uiteindelijk bij het college van bestuur. Een medewerker wordt geacht actie te ondernemen bij constatering van schending van de integriteit. Het negeren van niet-integer gedrag is eveneens niet integer.

### Waar kun je terecht met een melding?

**Voel je te allen tijde vrij om ongewenst gedrag te melden!** Heb je het gevoel dat je te maken hebt met gedrag dat niet in lijn is met de gedrags- en integriteitscode, ga met elkaar in gesprek en zoek je leidinggevende op. Je leidinggevende zal middels een gesprek proberen om te komen tot een minnelijke schikking. Je kunt altijd daartoe contact opnemen met een van de (interne of externe) vertrouwenspersonen en/of een melding doen bij Het Meldpunt op MijnLucas

**Zie ook:** – [overzicht vertrouwenspersonen](#).



**SINTLUCAS**

### **Wat gebeurt er bij overtreding?**

Bij overtreding van de gedrags- en integriteitscode kan sanctionering aan de orde zijn.

In hoofdstuk 8 'Relatie met andere beleidsdocumenten' staat toegelicht waar je de stappen en eventuele sancties kan vinden die ingezet worden bij (mogelijke) schending van de gedrags- en integriteitscode.

SintLucas ziet in dit verband handhaving van de gedrags- en integriteitscode als een zware verantwoordelijkheid, gezien het belang ervan – zowel naar jou persoonlijk toe als ook naar alle andere betrokkenen. Ruimte om zaken door de vingers te zien, te negeren of anderszins te laten gaan is er daarmee niet. Gaat het om een strafbaar feit dan wordt de politie ingeschakeld.

## 8. Relatie met andere beleidsdocumenten



De onderwerpen in deze gedrags- en integriteitscode raken aan andere beleidsdocumenten.

Bij SintLucas kennen we hiervoor de volgende documenten:

### Normenkaders:

- De [Gedrags- en integriteitscode](#) beschrijft het normenkader voor medewerkers wat onze afspraken zijn rondom integer gedrag.
- Het leerlingenstatuut vmbo en het [studentenstatuut](#) beschrijft voor leerlingen/ studenten wat onze afspraken zijn rondom integer gedrag.

### Routes bij klachten en meldingen:

- De [klachtenregeling](#) beschrijft voor leerlingen en studenten wat de route is bij klachten en meldingen.
- Het schoolveiligheidsplan beschrijft voor medewerkers wat de route is bij ongewenst gedrag (inclusief een beslisboom/ routekaart).
- De [regeling vertrouwenspersonen](#) beschrijft wat de taak en werkwijze is van de vertrouwenspersoon.
- Calamiteitenkaart Boxtel en calamiteitenkaart Eindhoven beschrijft wat de route is bij calamiteiten.
- De [klokkenluidersregeling](#) beschrijft de route en regels voor een officiële melding van een misstand.

De regie over de stappen/ routes, inrichting van het meldpunt en de beleidsdocumenten rondom ongewenst gedrag ligt bij de manager M&O, de preventie-medewerker en de bestuurssecretaris.