



REGELING BIJ ONGEWENST GEDRAG EN INTEGRITEITSINBREUKEN

(voor medewerkers en studenten)

Eigenaar	College van Bestuur
Uitvoering	Bestuurssecretariaat
Voorgenomen besluit door CvB d.d.	8 december 2025
Instemming Ondernemingsraad d.d.	5 januari 2026
Instemming Studentenraad d.d.	8 januari 2026
Definitieve vaststelling door CvB d.d.	12 januari 2026
Ingangsdatum	12 januari 2026
Wanneer evaluatie/herijking	januari 2028

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Definities	3
3.	Gewenst en ongewenst gedrag.....	4
	3.1 Gewenst gedrag	4
	3.2 Ongewenst gedrag	5
	3.3 Onderlinge relaties.....	5
	3.4 Integriteitsinbreuken (Klokkenluidersregeling van toepassing)	7
4.	Rol vertrouwenspersonen	7
5.	Melding doen	8
6.	Rapportage en evaluatie	9
7.	Inwerkingtreding regeling	9

1. Inleiding

Het Da Vinci College staat voor een werk- en leerklimaat waarin medewerkers en studenten elkaars integriteit respecteren. Deze regeling beschrijft de procedure voor iedereen die deel uitmaakt van onze werk- en leergemeenschap en die geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag of integriteitsinbreuken, dus zowel medewerkers als studenten.

Het hanteren van een regeling helpt bij het creëren van een open en transparante organisatie. De wijze van afhandelen van meldingen over integriteitsinbreuken en ongewenst gedrag heeft een belangrijke voorbeeldfunctie en bepaalt mede de effectiviteit van het integriteitsbeleid en de meldingsbereidheid van medewerkers en studenten.

Deze regeling richt zich op het stopzetten van ongewenst gedrag naar aanleiding van een melding op het gebied van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld, of pesten op de werkvloer c.q. binnen het onderwijs. Met deze regeling voldoet het Da Vinci College aan artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dat artikel verplicht werkgevers om beleid te voeren binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid dat gericht is op het voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting.

Met deze regeling maakt de organisatie duidelijk hoe (vermoede) misstanden door niet-integer gedrag voorkomen en aangepakt worden.

2. Definities

Begrip	omschrijving
bestuurder	lid van het college van bestuur van het Da Vinci College
gewenst gedrag	gedrag zoals gewenst van medewerkers van het Da Vinci College, zoals toegelicht in par. 3.1 van deze regeling
integriteit	eerlijk, betrouwbaar of zorgvuldig gedrag en handelen van een medewerker met betrekking tot het werk voor het Da Vinci College, passend bij de waarden en regels van de organisatie, zoals toegelicht in par. 3.4 van deze regeling
medewerker	iemand in dienst bij het Da Vinci College, maar ook extern ingehuurd, stagiairs en vrijwilligers, die voor of namens het Da Vinci College werkzaamheden uitvoeren
melder	de medewerker of student die ongewenst gedrag, een vermoeden van een onregelmatigheid dan wel een vermoeden van een misstand meldt op grond van deze regeling
ongewenst gedrag	gedrag zoals <u>niet</u> gewenst van medewerkers van het Da Vinci College, zoals toegelicht in par. 3.2 van deze regeling
privérelatie	persoonlijke relatie tussen medewerker en student of medewerkers onderling die niet tot hun werk of professionele rol behoort
professionele afstand	voldoende fysieke en mentale ruimte tussen de medewerker en studenten, zodat de medewerker zijn of haar taken objectief, zorgvuldig en betrouwbaar kan uitvoeren
student	iemand die bij het Da Vinci College staat ingeschreven voor het volgen van een opleiding of cursus volgt; daar waar in deze regeling over student wordt gesproken, wordt ook de wettelijk vertegenwoordiger van de student bedoeld

3. Gewenst en ongewenst gedrag

Binnen deze regeling zijn met name de begrippen gewenst gedrag (waaronder integriteit) en ongewenst gedrag te onderscheiden. Belangrijk is echter ook om in relatie tot deze begrippen aan te geven wat Da Vinci College verstaat onder *gewenst* en *ongewenst* gedrag.

3.1 Gewenst gedrag

Integriteit – integer gedrag en handelen – is niet alleen een kwestie van goed of fout, of van regels. Integriteit heeft met name betrekking op de eigen verantwoordelijkheid en het zorgvuldig handelen van bestuurders en medewerkers. In de Algemene Gedragscode medewerkers van het Da Vinci College wordt dit concreter beschreven.

Bij studenten moet rekening worden gehouden dat zij nog lerende zijn als het gaat om integer gedrag. Bij meldingen over integriteitsinbreuken gaat het in deze regeling dan ook om het handelen en de activiteiten van medewerkers van het Da Vinci College. Da Vinci College ziet daarbij in elk geval het volgende als gewenst gedrag van medewerkers.

Respect

Op het Da Vinci College tonen medewerkers en bestuurders actief respect door iedereen gelijkwaardig te behandelen en verschillen te waarderen. We creëren een omgeving waarin ieder zich veilig, gezien en gewaardeerd voelt. Vanuit deze houding zorgen we ervoor dat discriminatie en intimidatie geen plaats krijgen in ons gedrag en onze omgang met elkaar.

Voorbeeldgedrag

Integer gedrag en het nemen van verantwoordelijkheid begint met voorbeeldgedrag van leidinggevend. Zij dienen zich hiervan bewust te zijn en naar hun medewerkers open te zijn over de wijze waarop zij handelen in bepaalde situaties. Leidinggevend spreken medewerkers aan op niet-integer gedrag.

Zorgvuldige besluitvorming

Bestuurders en medewerkers van het Da Vinci College handelen zorgvuldig bij besluitvorming, concrete handelingen en in relaties met derden; zij gaan open met elkaar om en bevorderen de samenwerking. Zij zijn transparant in besluitvorming en afweging van belangen, zowel intern als in relatie met derden. Medewerkers en bestuurders kunnen te allen tijde op hun handelen worden aangesproken en zij kunnen hun gedrag verantwoorden.

Gegevens van medewerkers en studenten

Bestuurders en medewerkers van het Da Vinci College handelen in overeenstemming met de wet en andere (interne) regelgeving. Zij gaan zorgvuldig om met gegevens van medewerkers en studenten, met inachtneming van de voorschriften rondom privacy.

Belangenverstrengeling

Bestuurders en medewerkers van het Da Vinci College vermijden belangenverstrengeling. Zij maken in de eerste plaats zelf de afweging of nevenactiviteiten te verenigen zijn met de functie of de werkzaamheden. Nevenactiviteiten mogen in ieder geval niet ten koste gaan van het eigen functioneren of dat van het Da Vinci College. Nevenwerkzaamheden dienen tijdig (bij indiensttreding en direct bij wijzigingen) te worden gemeld aan de leidinggevende.

Inkopen van diensten en goederen

Het Da Vinci College is een betrouwbare en integere contractpartner. Het oordeel bij het inkopen van diensten en goederen dient onafhankelijk tot stand te komen. Inkopen van diensten en goederen komt tot stand conform het Inkoopbeleid van het Da Vinci College.

Middelen

Bestuurders en medewerkers van het Da Vinci College gaan zorgvuldig om met Da Vinci-middelen. Eigendommen van het Da Vinci College zijn bedoeld voor Da Vinci en niet voor privégebruik, tenzij hier specifieke afspraken over zijn gemaakt, zoals bij mobiele werktelefoons. Het gaat bij het gebruik van Da Vinci-middelen niet alleen om tastbare zaken, maar bijvoorbeeld ook om het indienen van onjuiste declaraties, het onnodig thuishouden van Da Vinci materialen en het verspillen van materialen.

Uitlatingen

Bestuurders en medewerkers van het Da Vinci College communiceren op een manier die de school positief vertegenwoordigt. Zij gaan zorgvuldig en professioneel om met informatie, zowel binnen de school als online. In het gebruik van internet en sociale media handelen zij bewust, respectvol en verantwoordelijk, zodat de school op een veilige en betrouwbare manier wordt gerepresenteerd.

3.2 Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is een overkoepelend begrip voor meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen in een organisatie, zoals agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Deze gedragingen kunnen ook anders dan fysiek geuit zijn.

- *Agressie en geweld*
Onder agressie en geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een persoon psychisch, verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid in het geval van medewerkers en met het volgen van onderwijs in het geval voor studenten.
- *Pesten*
Onder pesten wordt verstaan: alle vormen van intimiderend gedrag (zowel fysiek als digitaal) binnen de organisatie met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen een persoon of een groep van personen die zich niet kan verdedigen tegen dit gedrag, of die ondanks verdedigende acties toch overheerst worden, met als doel om die persoon of groep personen opzettelijk te kwetsen.
- *Discriminatie*
Onder discriminatie wordt verstaan: het behandelen van een persoon op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, genderidentiteit, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte.
- *Seksuele intimidatie*
Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast. In het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

3.3 Onderlinge relaties

Tussen medewerker en student van het Da Vinci College is sprake van een afhankelijkheidsrelatie en dat maakt de student en de medewerker kwetsbaar. Om die reden zijn in deze paragraaf gedragsrichtlijnen opgenomen over wat wel en wat niet acceptabel is in de onderlinge verhouding tussen medewerkers en studenten, maar ook tussen medewerkers onderling.

Regeling bij ongewenst gedrag en integriteitsinbreuken

3.3.1 Een medewerker moet zich bewust zijn van de vertrouwens- en afhankelijkheidsrelatie tussen medewerker en student. Het maakt in dit verband niet uit of de student minderjarig of meerderjarig is.

3.3.2 Een medewerker dient een zekere fysieke en/of mentale afstand te bewaren ten opzichte van de studenten, wat betrokkenheid niet in de weg hoeft te staan. Zodra de professionele betrokkenheid ook maar enigszins onder druk komt te staan doordat de vertrouwensband hechter wordt, zal een medewerker extra alert moeten zijn bij het bewaken van een gepaste afstand. Daarbij wordt als uitgangspunt gehanteerd dat de wijze waarop betrokkenen met elkaar omgaan, geen belemmering mag vormen voor het eigen functioneren of dat van anderen. In de hierna volgende artikelen wordt dit concreter toegelicht.

3.3.3 Medewerkers dienen in het directe contact met studenten te allen tijde een professionele afstand te bewaren, zodat zij hun taken objectief, zorgvuldig en betrouwbaar kunnen uitvoeren. Dit betekent dat er voldoende fysieke en mentale ruimte gehouden wordt tussen medewerker en student, waarbij privé- en werkrollen niet worden vermengd, er geen voorkeur of ongelijkheid ontstaat door persoonlijke gevoelens en (fysieke) grenzen worden bewaakt om belangenverstrengeling, afhankelijkheid of ongepaste nabijheid te voorkomen. In concrete gedragsrichtlijnen houdt dit in dat medewerkers:

- geen een-op-een ontmoetingen met studenten buiten de werksituatie of bij de student thuis aangaan¹;
- één-op-één gesprekken altijd zichtbaar voor collega's voeren;
- geen buitensporige gesprekken (qua lengte, frequentie of inhoud) voeren;
- niet overdadig persoonlijke ervaringen delen;
- geen persoonlijke diensten voor zichzelf door een student laten verrichten;
- geen lichamelijk contact hebben als uiting van intimiteit dat niet past bij de situatie;
- geen privérelatie (seksueel, romantisch of op andere wijze intiem) aangaan met studenten die aan hun directe of indirecte zorg, opleiding of werkzaamheid zijn toevertrouwd;
- zich niet schuldig maken aan het maken van suggestieve opmerkingen, chantage, misbruik van gezag of ongepaste online-communicatie;
- het direct bij de eigen leidinggevende melden zodra de professionele betrokkenheid onder druk komt te staan door een hechter wordende vertrouwensband tussen medewerker en student.

3.3.4 Medewerkers melden aan een leidinggevende of aan de vertrouwenspersoon, wanneer zij ongewenst gedrag constateren zoals in deze regeling bedoeld, of wanneer zij door derden daarover worden geïnformeerd. Aanvullend hierop geldt artikel 1.3.8 van de Wet Educatie en beroepsonderwijs. Kort gezegd staat daar:

- a. Als het college van bestuur op welke manier dan ook hoort dat een medewerker mogelijk een zedendelict (volgens het Wetboek van Strafrecht, Titel XIV) heeft gepleegd tegen een minderjarige student, neemt het meteen contact op met de vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie (volgens artikel 6 uit de Wet op het Onderwijstoezicht) voor overleg.
- b. Blijkt uit dit overleg dat er een redelijk vermoeden is dat de betreffende medewerker een dergelijk misdrijf heeft gepleegd, dan doet het college van bestuur daarvan direct aangifte bij de politie of bij andere personen die volgens de wet zijn aangewezen als algemeen opsporingsambtenaar, en meldt dit vervolgens meteen aan de vertrouwensinspecteur. Vóór het doen van de aangifte informeert het college van bestuur de ouders van de student én de betreffende medewerker.
- c. Als een medewerker op welke manier dan ook hoort dat een andere medewerker mogelijk een zedendelict tegen een minderjarige student heeft gepleegd, meldt hij of

¹ Uitzonderingen zijn zaken als ziektebezoek, kraamvisite – mits vooraf bij de leidinggevende gemeld

Regeling bij ongewenst gedrag en integriteitsinbreuken

zij dit direct aan het college van bestuur. Dit betreft een wettelijke meldplicht en het niet naleven daarvan kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

3.3.5 Een privé (liefdes)relatie op het werk tussen medewerkers hoeft geen probleem te zijn, maar kan tot problemen op het werk leiden. Daarom is het verstandig dat een medewerker een privérelatie op het werk altijd tijdig bij de leidinggevende of een vertrouwenspersoon meldt. Melden is verplicht als er een gezagsrelatie in het spel is.

3.4 Integriteitsinbreuken (Klokkenluidersregeling van toepassing)

Een integriteitsinbreuk binnen onze school houdt in dat een medewerker zich niet integer (eerlijk, betrouwbaar of zorgvuldig) gedraagt in zijn werk voor het Da Vinci College. Het gaat om gedrag dat niet past bij de waarden en regels van de organisatie en niet in het belang is van het Da Vinci College. We maken daarbij onderscheid in:

- *(Vermoeden van) onregelmatigheden*
Een vermoeden, op basis van goede redenen, dat er iets binnen de organisatie niet correct verloopt met betrekking tot de dagelijkse gang van zaken, de uitvoering van het werk of de financiën — en dat zo ernstig is dat het niet meer binnen de normale werkwijze of verantwoordelijkheid van de leidinggevende valt. Denk aan fraude.
- *(Vermoeden van) misstanden*
Bij een vermoeden van een misstand gaat het om een (goed onderbouwd) vermoeden dat het algemeen of maatschappelijk belang in het geding is – dus een kwestie die verder reikt dan een persoonlijk belang en gevolgen kan hebben voor anderen of voor de organisatie als geheel. Het gaat om zaken als:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
 - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld, of uit private bronnen verkregen middelen;
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie onder de i. tot en met vii. hierboven genoemde feiten.

4. Rol vertrouwenspersonen

Deze regeling voorziet in de procedure wanneer een medewerker of student (hierna: de melder) ongewenst gedrag ervaart of een vermoeden van niet-integer gedrag (misstand of onregelmatigheid) heeft en dit wil melden. Daarbij kan opvang van de melder nodig of gewenst zijn, net als begeleiding bij het ondernemen van de stappen om een eind te maken aan de situatie, bijvoorbeeld door (te zorgen voor) bemiddeling tussen partijen. Medewerkers en studenten kunnen hiervoor te allen tijde en in vertrouwelijkheid contact opnemen met de vertrouwenspersonen van het Da Vinci College, te vinden op de [website van het Da Vinci College](#). Een vertrouwenspersoon kan ook adviseren wanneer er verschil bestaat in interpretatie van regelingen en afspraken van het Da Vinci College.

Bij de vertrouwenspersonen kunnen vertrouwelijke kwesties onder de aandacht worden gebracht. Zij zullen de medewerker of student vervolgens met adviezen bijstaan om het probleem op te lossen. Onder alle omstandigheden wordt er vertrouwelijk met de situatie

Regeling bij ongewenst gedrag en integriteitsinbreuken

omgegaan door de vertrouwenspersoon en zal deze alleen actie ondernemen als de betrokkene ermee instemt. De vertrouwenspersoon is geen bemiddelaar, maar is er als ondersteuning voor de melder en zal altijd zijn of haar belangen behartigen.

Een medewerker of student kan er ook voor kiezen om enkel een (anonieme) melding te doen bij de vertrouwenspersoon.

5. Melding doen

Bij meldingen over *ongewenst gedrag* (dus niet de meldingen over (vermoeden van) een zedendelict zoals in paragraaf 3.3.5 beschreven) wordt steeds eerst geprobeerd intern tot een oplossing te komen met betrokkenen, al dan niet met ondersteuning van een vertrouwenspersoon (paragraaf 4). Lukt dat niet, dan kan de melder zich wenden tot de klachten- en geschillenadviescommissie, voor behandeling van de klacht. Deze commissie bestaat uit externe, onafhankelijke leden. De wijze waarop de behandeling gebeurt, staat beschreven in:

- Voor studenten: *Regeling klachten en bezwaren studenten Da Vinci College*
- Voor medewerkers: *Klachtenregeling medewerkers Da Vinci College*

Daar waar het gaat om een vermoeden van een *integriteitsinbreuk* (onregelmatigheid of misstand) is altijd de *Klokkenluidersregeling Da Vinci College* van toepassing.

Overzicht:

Aanbevolen wordt steeds om eerst contact op te nemen met een vertrouwenspersoon. Voor het doen van een melding of het indienen van een klacht kan vervolgens de werkwijze in onderstaande regelingen worden gevolgd.

Betreft	Regeling
Ongewenst gedrag	Student: <i>Regeling klachten en bezwaren studenten Da Vinci College</i> Medewerker: <i>Klachtenregeling medewerkers Da Vinci College</i> Voor beide klachtenregelingen is relevant het <i>Reglement Klachten- en Geschillenadviescommissie</i> .
(Vermoeden van) een integriteitsinbreuk: onregelmatigheid of misstand	<i>Klokkenluidersregeling Da Vinci College</i>
(Vermoeden van) een zedendelict met een minderjarige	<i>Paragraaf 3.3.5 van deze regeling: direct college van bestuur informeren, die na overleg met de Onderwijsinspectie al dan niet aangifte doet bij een algemeen opsporingsambtenaar (politie).</i>

In alle gevallen kan een medewerker of student bij het bestuurssecretariaat navraag doen over te ondernemen stappen. Dit kan telefonisch, fysiek of via het e-mailadres: bestuurssecretariaat@davinci.nl.

Het bestuurssecretariaat kan een melding of klacht op verzoek van de melder ook doorzetten aan de juiste behandelaar en fungeert in die zin als centraal meldpunt voor de organisatie.

Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat het college van bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij of zij melding doen bij de voorzitter van de raad van toezicht van het Da Vinci College. De contactgegevens van de raad van toezicht zijn verkrijgbaar bij de bestuurssecretaris via voormeld mailadres.

De procedure verloopt in dat geval onder regie van de raad van toezicht in plaats van onder het college van bestuur.

Een medewerker kan er ook voor kiezen om een melding anoniem te doen. Het college van bestuur beoordeelt dan of de melding voldoende concrete en feitelijke informatie bevat om onderzoek op te kunnen starten. Als de anonieme melding onvoldoende informatie bevat wordt deze niet formeel onderzocht. De melding wordt wel geregistreerd door het bestuurssecretariaat.

6. Rapportage en evaluatie

Het college van bestuur laat het bestuurssecretariaat jaarlijks in het eerste kwartaal een geanonimiseerde rapportage opstellen over de ontvangen meldingen van vermoedens van misstanden, onregelmatigheden en ongewenst gedrag, en over de uitvoering van deze regeling. Hierin worden in ieder geval opgenomen:

- a. informatie over het aantal meldingen en het aantal daarvan dat tot een onderzoek heeft geleid;
- b. een indicatie van de aard van de meldingen;
- c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- d. Informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding;
- e. overzicht van de beslissingen.

De ondernemingsraad zal deze rapportage ontvangen en in de gelegenheid worden gesteld het standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, onregelmatigheden en ongewenst gedrag, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken.

7. Inwerkingtreding regeling

Deze regeling is na instemming van de Ondernemingsraad en Studentenraad goedgekeurd door het college van bestuur van Da Vinci College op 12 januari 2026 en treedt per die datum in werking, onder intrekking van de voorgaande versie, vastgesteld op 19 juni 2023.

Deze regeling wordt aangehaald als de 'Regeling ongewenst gedrag en integriteitsbreuken' van het Da Vinci College.