



## MELDREGELING BIJ ONGEWENST GEDRAG EN INTEGRITEITSINBREUKEN

Da Vinci College

(voor personeel en studenten)

Eigenaar	College van Bestuur
Uitvoering	Bestuurssecretariaat
Voorgenomen besluit door CvB d.d.	5 juni 2023
Instemming Ondernemingsraad d.d.	13 juni 2023
Instemming Studentenraad d.d.	15 juni 2023
Definitieve vaststelling door CvB d.d.	19 juni 2023
Ingangsdatum	Per datum definitieve vaststelling
Wanneer evaluatie/herijking	Juni 2025

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding .....	3
2.	Begripsbepaling .....	3
	Gewenst gedrag.....	3
	Ongewenst gedrag .....	4
	Integriteit .....	5
	Overige definities.....	6
3.	Rol vertrouwenspersonen.....	6
4.	Interne en externe melding.....	7
5.	Rapportage en evaluatie .....	7
6.	Inwerkingtreding regeling .....	8

## 1. Inleiding

Da Vinci College wil een werk- en leerklimaat scheppen waarin medewerkers en studenten elkaars integriteit respecteren. Deze regeling beschrijft de procedure en meldregeling voor iedereen die deel uitmaakt van onze werk- en leergemeenschap en die geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag of integriteits-schending.

Een dergelijke 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 Da Vinci College aan artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit artikel verplicht werkgevers om beleid te voeren binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid dat gericht is op het voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting.

Daarnaast wil de organisatie met deze regeling helderheid bieden over de procedure voor het voorkomen en de aanpak van (vermoede) misstanden in relatie tot niet integer handelen of gedrag.

Da Vinci College verstaat onder integer gedrag: een professionele, individuele verantwoordelijkheid, waarbij iemand zich bewust is van en zorgvuldig rekening houdt met de rechten, belangen en wensen van andere belanghebbenden en van de organisatie. Hij of zij opereert transparant en neemt verantwoordelijkheid voor zijn of haar acties en genomen beslissingen.

Integer gedrag wordt met name verwacht van medewerkers en professionals. Bij studenten moet rekening worden gehouden dat zij nog lerende zijn. Bij meldingen over schending van integriteit gaat het in deze regeling om het handelen en de activiteiten van de medewerkers van Da Vinci College.

## 2. Begripsbepaling

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

### Gewenst gedrag

Integriteit 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. Da Vinci College ziet daarbij in elk geval het volgende als gewenst gedrag van medewerkers.

#### *Respect*

In het Da Vinci College onthouden medewerkers en bestuurders zich van iedere vorm van discriminatie en intimidatie en zij respecteren en waarderen verschillen. Discriminatie en intimidatie zijn uitingen van gebrek aan respect voor een ander. De ander ervaart dit gedrag als ongewenst, kwetsend of bedreigend.

# Meldregeling bij ongewenst gedrag en integriteitsinbreuken

---

## *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, 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 te worden gemeld aan de leidinggevende.

## *Inkopen van diensten en goederen*

Het Da Vinci College wil een betrouwbare en integere contractpartner zijn. Het oordeel bij het inkopen van diensten en goederen dient onafhankelijk tot stand te komen.

## *Da Vinci-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 onthouden zich van uitlatingen die het Da Vinci College en medewerkers in diskrediet kunnen brengen. Zij dienen zich bewust te zijn van de risico's die het gebruik van internet en sociale media met zich mee brengt.

## **Ongewenst gedrag**

Dit 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, gender-identiteit, 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.

## Integriteit

Een integriteitsvraagstuk kan gaan over een onregelmatigheid of een misstand, die de integriteit van personen of de organisatie schaadt:

- *Vermoeden van een onregelmatigheid*  
Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt. Denk aan fraude
- *Vermoeden van een misstand*  
Het betreft hier het vermoeden dat er binnen de organisatie sprake is van een misstand voor zover:
  - Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die hij of zij bij Da Vinci College heeft opgedaan of die voortvloeien uit kennis die hij of zij heeft gekregen door werkzaamheden bij een andere organisatie (bijvoorbeeld stage), én
  - het maatschappelijk belang in het geding is. Daarbij betreft het:
    - 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.

## Overige definities

- *Medewerker*  
Iemand in dienst bij Da Vinci College, maar ook extern ingehuurd die voor of namens 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.
- *Melding*  
De melding van ongewenst gedrag, een vermoeden van een onregelmatigheid of een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- *Meldpunt*  
De plek waar ongewenst gedrag, een vermoeden van een onregelmatigheid dan wel een vermoeden van een misstand kan worden gemeld op grond van deze regeling. Het meldpunt wordt gevormd door het bestuurssecretariaat van het Da Vinci College, onder meer via [bestuurssecretariaat@davinci.nl](mailto:bestuurssecretariaat@davinci.nl).
- *Student*  
Iemand die bij het Da Vinci college een opleiding of cursus volgt. Daar waar in deze regeling over student wordt gesproken, wordt ook de wettelijk vertegenwoordiger van de student bedoeld.
- *Vertrouwenspersoon*  
Degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren.

## 3. Rol vertrouwenspersonen

Deze regeling meldt hoe te handelen wanneer een medewerker of student (hierna: de melder) ongewenst gedrag ervaart of een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft en deze wil melden. Daarbij kan opvang van de melder nodig of gewenst zijn, net als begeleiding bij het ondernemen van 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 in interpretatie bestaat 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 omgegaan door de vertrouwenspersoon en onderneemt deze alleen actie 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.

## 4. Interne en externe melding

Bij meldingen over ongewenst gedrag wordt steeds eerst geprobeerd intern tot een oplossing te komen met betrokkenen, al dan niet met ondersteuning van een vertrouwenspersoon (paragraaf 3). 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: *Klachtenregeling studenten Da Vinci College*
- Voor medewerkers: *Klachtenregeling medewerkers Da Vinci College*

Daar waar het gaat om een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand, is te allen tijde de *Klokkenluidersregeling Da Vinci College* van toepassing.

Samengevat:

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>Klachtenregeling 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) Onregelmatigheid of misstand	<i>Klokkenluidersregeling Da Vinci College</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](mailto: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.

## 5. 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.

## 6. Inwerkingtreding regeling

Deze regeling is na instemming van de Ondernemingsraad en Studentenraad goedgekeurd door het college van bestuur van Da Vinci College op 19 juni 2023 en treedt per die datum in werking, onder intrekking van de Integriteitsregeling Da Vinci College, zoals vastgesteld op 20-12-2018.

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