

# Integriteitsbeleid vzw IÑIGO, Ignatiaanse scholen

## Inhoud

|   |   |
|---|---|
| 1. Algemeen.....  | 1 |
| 2. Doelgroep .....  | 1 |
| 3. Ignatiaanse pedagogie in 10 bewegingen als inspiratiebron..... | 1 |
| 4. Centrale waarden en doelstellingen.....                        | 2 |
| 5. Toepassing binnen de school.....                               | 3 |
| 6. Melding van integriteitsschendingen .....                      | 4 |
| 7. Actualisatie .....   | 4 |

## 1. Algemeen

Iñigo, Ignatiaanse scholen vzw verbindt zich ertoe een omgeving te bieden waarin medewerkers en leerlingen zorgzaam en integer omgaan met elkaar en met allen die bij de school betrokken zijn.

We gaan uit van vertrouwen in onze medewerkers en focussen op opbouwend gedrag: eerlijk en rechtvaardig omgaan met elkaar. In de geest van ons opvoedingsproject zetten we in op een proactieve benadering, d.w.z. we kijken vooruit, identificeren mogelijke risico's, anticiperen op mogelijke problemen en nemen preventieve maatregelen.

De Raad van Bestuur van Iñigo, Ignatiaanse scholen, heeft een integriteitsbeleid uitgewerkt. Het omvat de principes en de waarden die alle betrokkenen dienen na te leven. Dit integriteitsbeleid vindt zijn verdere uitwerking in het document **Integriteitsbeleid, handelingskader en reactiebeleid** en wordt uitgevoerd in het arbeidsreglement, dat geldt voor onze medewerkers en in het schoolreglement, dat geldt voor onze leerlingen.

## 2. Doelgroep

Dit integriteitsbeleid is van toepassing op alle medewerkers en leerlingen.

**“Medewerkers”** = alle werknemers en vrijwilligers aan wie we bepaalde taken toevertrouwen van de vzw IÑIGO, Ignatiaanse scholen.

**“Leerlingen”** = alle kinderen en jongeren die in onze scholen, internaat of kinderdagverblijf zijn ingeschreven of die in het kader van samenwerking of uitwisseling betrokken zijn bij het schoolproject van de vzw IÑIGO, Ignatiaanse scholen.

Dit integriteitsbeleid gaat echter niet enkel over de verwachte houding tegenover medewerkers en leerlingen, maar ook tegenover alle mensen die wij ontmoeten en met wie wij samenwerken.

## 3. Ignatiaanse pedagogie in 10 bewegingen als inspiratiebron

Ignatiaanse scholen en jezuïetencolleges werken vanuit het gemeenschappelijk opvoedingsproject **Ignatiaanse pedagogie in 10 bewegingen**. Het is een inspiratiebron voor al onze medewerkers.

In onze scholen, internaat en kinderopvang willen wij de medewerkers en de leerlingen een context aanbieden waarin zij vruchtbaar kunnen samenwerken en samenleven (7<sup>de</sup> beweging: Samen werken, samen leven – Eenheid in verscheidenheid).

Een mens kan zich maar ten volle ontwikkelen dankzij een gemeenschap van werken en leven. Voor een school is gemeenschapsopbouw een dagelijkse opgave. Scholen zijn oefenplaatsen voor het samenleven waarbij diversiteit in de brede zin van het woord een plaats heeft en waarbij we gepaste aandacht en gepaste zorg moeten hebben voor elkeen.

Het is in de context van ons opvoedingsproject -van *gepaste zorg en gepaste aandacht hebben voor elkeen*- en van onderstaande oproep door de generaal overste van de jezuïeten, p. Arturo Sosa, naar alle werken in de Ignatiaanse familie, dat we dit integriteitsbeleid hebben ontwikkeld en moeten lezen.

*“Fr. General established the Promotion of a Constant Culture of Protection Project (PCCP) to promote and support the fulfilment of the mandate to create a consistent culture of protection with a clear mission for the whole Society. He states that:*

*‘with God’s help, this project will ensure a “consistent culture of protection and safety for minors” (General Congregation 36): that is to say, a normal, habitual way of living, relating, working, in which those whom we serve, particularly children, always feel respected, safe and loved’.*

(uit *Commitments to standards of practice* van de generaal overste Arturo Sosa sj)

*Vrije vertaling: De generaal overste van de jezuïeten heeft een project opgezet met een duidelijke missie voor de hele Sociëteit en al haar werken: bevorderen en ondersteunen van een consistente cultuur van bescherming. Hij stelt dat ‘dit project, met Gods hulp, zal zorgen voor een “consequente cultuur van bescherming en veiligheid voor minderjarigen” (uit de Algemene Congregatie 36), d.w.z. een normale, gewone manier van leven, omgaan met elkaar, werken, waarin degenen die we dienen, in het bijzonder kinderen, zich altijd gerespecteerd, veilig en geliefd voelen’.*

## 4. Centrale waarden en doelstellingen

Dit integriteitsbeleid vormt een algemeen kader dat de waarden aangeeft die als referentiepunt dienen bij het uitvoeren van activiteiten of het nemen van beslissingen. Het is bedoeld om een gezond en positief leef- en leerklimaat te waarborgen. Door samen te werken aan de handhaving van onderstaande principes, streven we naar een cultuur van constante zorg, bescherming en veiligheid.

### a. Respect voor elkaar

Medewerkers en leerlingen bouwen mee aan een cultuur van wederzijds respect en inclusie. Iñigo veroordeelt elke vorm van discriminatie, intimidatie, machtsmisbruik, grensoverschrijdend gedrag of pestgedrag. Elke vorm van ongepast gedrag wordt ernstig genomen en kan tuchtmaatregelen als gevolg hebben.

### b. Cultuur van samenwerking en verbinding

Iñigo bevordert een cultuur van samenwerking en open communicatie, waarbij medewerkers actief bijdragen aan een positieve en een verbindende sfeer.

### c. Eerlijkheid en transparantie

Medewerkers en leerlingen van Iñigo handelen eerlijk en transparant in al hun activiteiten. Dit omvat het verstrekken van nauwkeurige informatie, het vermijden van belangenconflicten, het vermijden van plagiaat of ander bedrog en het melden van eventuele ongepaste gedragingen.

Iñigo zorgt voor transparante budgetten en financiële verantwoording. Medewerkers gaan ethisch om met (financiële) middelen en gebruiken middelen of informatie van de vzw niet voor persoonlijk gewin. Financiële integriteit betekent eerlijkheid in alle financiële transacties.

#### **d. Verantwoordelijk gebruik van technologie en persoonsgegevens**

Het gebruik van technologische middelen, waaronder computers, internet en sociale media, moet in overeenstemming zijn met het opvoedingsproject en met het arbeids- en schoolreglement. Cyberpesten en ongepast gebruik van technologie worden niet aanvaard.

Medewerkers respecteren vertrouwelijke informatie en gaan discreet om met gegevens, met inachtneming van de privacywetgeving.

#### **e. Zorgvuldige selectie bij aanwerving**

Iñigo werft medewerkers aan die het opvoedingsproject willen uitdragen en die zich bewust zijn van het belang van de bescherming van de integriteit. De vzw houdt hierbij objectiviteit, eerlijkheid en gelijke kansen hoog in het vaandel.

De selectie van medewerkers/vrijwilligers gebeurt zorgvuldig, waarbij men aandacht besteedt aan:

- het opvragen van een uittreksel uit het strafregister (Model Artikel 596.2 minderjarigenmodel) bij alle medewerkers/vrijwilligers, waaruit blijkt dat het geoorloofd is dat ze een activiteit uitvoeren waarbij ze in contact komen met minderjarigen.
- duidelijke richtlijnen via arbeidsreglement, schoolreglement of huishoudelijk reglement
- permanente vorming (o.a. via Cebeco) van medewerkers.

Het integriteitsbeleid is na aanwerving tevens onderwerp van gesprek tijdens aanvangsbegeleiding, coaching-, functionerings- en evaluatiegesprekken zodat medewerkers hieraan blijvende aandacht schenken.

## **5. Toepassing binnen de school**

### **a. Het arbeidsreglement**

Voor personeelsleden wordt dit integriteitsbeleid uitgevoerd in het arbeidsreglement.

### **b. Het schoolreglement**

Voor leerlingen wordt dit integriteitsbeleid uitgevoerd in het schoolreglement.

### **c. Handelingskader en reactiebeleid**

Dit integriteitsbeleid wordt ten behoeve van medewerkers en leerlingen verder geconcretiseerd en toegepast in een document ***Integriteitsbeleid, handelingskader en reactiebeleid***.

### **d. Privacyverklaring**

De privacywetgeving (GDPR) legt strikte regels op voor de verwerking van persoonsgegevens. Deze heeft betrekking op het verzamelen, raadplegen, wijzigen, verspreiden, koppelen, publiceren, vernietigen, enz. van persoonsgegevens.

Binnen de school wordt de privacywetgeving strikt nageleefd. De school publiceert een privacyverklaring op de website. Op inschrijvingsformulieren of andere documenten kan naar deze verklaring verwezen worden.

#### **e. Het intern reglement van het schoolbestuur**

Het schoolbestuur bepaalt in haar intern reglement de regels inzake belangenconflicten.

De directies nemen de nodige maatregelen om te verzekeren dat alle medewerkers voldoende op de hoogte zijn van de inhoud en uitwerking van het integriteitsbeleid.

## **6. Melding van integriteitsschendingen**

#### **a. Aanspreekpunt bij integriteitsschendingen t.a.v. leerlingen**

= klastitularis – leerlingenbegeleider – CLB – directie

Zie hiervoor ook het zorgbeleidsplan, het reglement van de school, het internaat of het kinderdagverblijf.

#### **b. Aanspreekpunt bij integriteitsschendingen t.a.v. medewerkers**

= vertrouwenspersoon of leidinggevende

Zie hiervoor het arbeidsreglement van de school, het internaat of het kinderdagverblijf.

#### **c. Klachten**

In geval van formele klachten kan men zich richten tot de bevoegde directeur van de school, de preventie-adviseur psychosociale aspecten (via IDEWE) of tot het schoolbestuur.

#### **d. Meldpunt voor klokkenluiders**

Iñigo is aangesloten bij het meldpunt van Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

Op de website worden de gegevens van het meldpunt opgenomen.

#### **e. Meldpunt voor historisch misbruik**

Iñigo wil ook gewezen medewerkers en leerlingen bijstaan bij meldingen van historisch misbruik door grensoverschrijdend gedrag.

Op de website worden de gegevens van de mogelijke meldpunten opgenomen.

## **7. Actualisatie**

Ten minste driejaarlijks, of bij wijzigingen binnen het reglementair kader of maatschappelijke evoluties, die een herziening van het integriteitsbeleid noodzakelijk maken, zal het schoolbestuur dit beleid evalueren en, waar nodig, actualiseren.