



SECVO integriteits- en omgangscode

Waarom een omgangs- en integriteitscode?

Met deze omgangs- en integriteitscode verschaffen we helderheid over wat we van elkaar kunnen verwachten en waarop we elkaar kunnen aanspreken, daar waar het gaat om ons gedrag en handelen naar leerlingen, ouders en naar elkaar. Hiermee bevorderen we een veilig leer- en werkklimaat en een veilige omgeving binnen onze organisatie als geheel en in onze scholen. Met deze code geven wij ook een antwoord op vragen over het omgaan met actuele ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld communicatie via de social media, ICT en passend onderwijs.

Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Hierbij moet deze code vooral gezien worden als een hulpmiddel om het gesprek over ons gedrag en handelen te bevorderen en te ondersteunen. Maak de inhoud bespreekbaar in je team en in de wandelgang met je collega's, zodat dit instrument ook werkelijk gaat leven.

Per 1 augustus 2015 is de vernieuwde Code Goed Onderwijsbestuur VO in werking getreden. De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op openheid, integriteit en professionaliteit. Met de SECVO-integriteitscode wil SECVO een open cultuur bevorderen waarin de ontwikkeling van leerlingen centraal staat.

Scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer bestuur en professioneel handelen zijn daartoe voorwaarden. Met de voorliggende integriteits- en omgangscode voldoet SECVO aan de eisen die de Code Goed Onderwijsbestuur VO hieraan stelt.

Voor wie geldt deze code?

Onze integriteits- en omgangscode is expliciet van toepassing op de leden van de raad van toezicht, bestuur en alle medewerkers van SECVO inclusief stagiaires, vrijwilligers, gedetacheerden en uitzendkrachten, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen en medewerkers onderling.

Wat zijn de kaders van deze code?

SECVO baseert zich, ook bij de invulling van haar omgangs- en integriteitscode, op de algemene christelijke beginselen, zoals deze zijn geworteld in de Nederlandse samenleving.

De SECVO omgangs- en integriteitscode sluit aan bij en is deels gebaseerd op relevante wet- en regelgeving als:

Artikel 1 Grondwet

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

AWGB (Algemene wet gelijke behandeling)

Deze wet vormt een nadere uitwerking van artikel 1 van de Grondwet en schrijft gelijke behandeling voor als het gaat om het aanbieden van werk, huisvesting, goederen en diensten (waaronder onderwijs).

Artikel 3 van de Arbowet

In dit artikel is een zorgplicht voor werkgevers opgenomen, gericht op het zoveel mogelijk voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld binnen de instelling.

Overige kaders

Ook de universele verklaring van de rechten van de mens zoals ontwikkeld door de Verenigde Naties dient als leidraad en toetssteen bij de totstandkoming van deze omgangs- en integriteitscode.

De code is getoetst aan de cao VO 2012-2014 hoofdstuk 18:

Overige rechten en plichten: informatievoorziening, functievervulling, nevenwerkzaamheden, geheimhouding, intellectueel eigendom, veiligheid en het voorkomen van ongewenste (seksuele) intimidatie, racisme, agressie en geweld.

De scholen van SECVO waar dit beleid van toepassing is, zijn:

- Huygens Lyceum
- Frits Philips lyceum-mavo
- Olympia

SECVO Integriteits- en omgangscode

Artikel 1 Algemeen

Deze integriteits- en omgangscode is van toepassing op de leden van de raad van toezicht, bestuur en alle medewerkers van SECVO in hun gedrag jegens:

- Leerlingen
- Ouders/verzorgers
- Medewerkers van de school
- Personen die in opdracht van de school werkzaam zijn (gastdocenten, stagiaires en uitzendkrachten) en derden, die op het terrein van de school werkzaamheden verrichten
- Personen die de school bezoeken

Artikel 2 Gelijke behandeling

(Seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, handicaps c.q. chronisch zieken, politieke voorkeur, leeftijd, burgerlijke staat)

Een ieder binnen SECVO bevordert het bewustzijn van gelijkwaardigheid van mensen en vermijdt het uiten van vooroordelen, racistische of discriminerende opmerkingen of incorrecte bejegening van anderen op grond van geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook. We bevorderen de gelijke behandeling van elk mens en verzetten ons tegen de achterstelling van minderheden.

Wanneer een medewerker bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie en/of uitingen van racisme en geweld voordoen en hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten. De directie geeft bekendheid aan deze algemene zorgplicht.

Artikel 3 Gelijke behandeling ongeacht overtuiging

SECVO is een stichting met een christelijke grondslag en met een open houding ten aanzien van religieuze achtergrond van zowel medewerkers als leerlingen. Expliciet noemen wij de gelijke behandeling ongeacht enig persoonlijk kenmerk (zoals bijvoorbeeld seksuele geaardheid en sekse). Daar waar politieke, religieuze of andere overtuigingen ongelijke behandeling van mensen die verschillen qua persoonlijke kenmerken mogelijk maken of rechtvaardigen, accepteren we die ongelijke behandeling niet. Dit, omdat we alle mensen gelijk willen behandelen.

Artikel 4 Normen en waarden

SECVO draagt de in Nederland geldende omgangsvormen en normen en waarden uit en in het bijzonder de normen en waarden passend bij de christelijke grondslag van de stichting, om leerlingen optimaal voor te bereiden op de maatschappij. We respecteren ieders persoonlijke levenssfeer door ons, op school en daarbuiten, te onthouden van ongewenste inmenging zolang waarden en normen uit de persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden niet indruisen tegen de Nederlandse wetten en regels.

Artikel 5 Ruzie, pesten en geweld

Wij vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en zorgen ervoor dat op onze scholen pestgedrag gesignaleerd en tegengegaan wordt, meningsverschillen worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd (zie: schoolveiligheidsplan Christiaan Huygens College).

Artikel 6 Alcohol en drugs

De medewerkers van SECVO zijn tijdens werkzaamheden voor school niet onder invloed van alcohol of drugs. Het gebruiken of verhandelen van alcohol en drugs is niet toegestaan. De directie kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

Artikel 7 Omgang met seksualiteit

Wij vermijden seksueel getinte aandacht en intimiteit in woord, afbeelding, gebaar en/of aanraking en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen.

Artikel 8 Relaties

Een intieme relatie van een medewerker met een leerling is onacceptabel. Medewerkers zijn zich ervan bewust dat de aan hun zorg toevertrouwde leerlingen zich in een afhankelijkheidsrelatie bevinden en dat daarvan alleen gewetensvol gebruik gemaakt mag worden. We zorgen ervoor dat we door ons gedrag ook elke schijn van een intieme relatie of belangenverstrengeling vermijden.

Relaties tussen medewerker en leerling worden altijd gemeld aan de directie en de directie maakt daarvan altijd melding bij het bestuur en de politie.

Artikel 9 Eigendom en belangenverstrengeling

We respecteren andermans eigendom en bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen.

Het is medewerkers niet toegestaan bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendom van SECVO.

Indien een medewerker voorziet dat (de schijn van) een tegenstrijdig belang of onverenigbaarheid voor zichzelf of anderen zou kunnen optreden, maakt de medewerker hiervan melding bij de directie.

Artikel 10 Nevenactiviteiten en privérelaties in de werksfeer

Medewerkers melden een (voorgenomen) nevenactiviteit bij de leidinggevende als de activiteit raakvlakken heeft met de functie-uitoefening binnen de school.

Belangenverstrengeling is niet toegestaan en hiervan is sprake bij familiare of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met interne toezichthouders, bestuur of leden van het management.

Artikel 11 Giften

We accepteren geen giften of cadeaus in ruil voor tegenprestaties. We accepteren als medewerker cadeaus, giften of diensten pas na overleg en met toestemming van onze leidinggevende.

Artikel 12 Veiligheid

Medewerkers moeten zich houden aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn in het kader van de beroepspraktijk. We nemen adequate maatregelen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen en nemen alle voorwerpen die als wapen dienst kunnen doen in beslag. Mogelijk wapenbezit wordt altijd gemeld aan de directie en de directie maakt daarvan altijd melding bij het bestuur en de politie.

Artikel 13 Mediagebruik

Contact van een personeelslid met een leerling dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contact via e-mail, social media, sms en mobiele telefoons wordt uitsluitend vanuit school gerelateerd oogpunt ingezet.

Het gebruik door medewerkers van computers en andere communicatiemiddelen is hoofdzakelijk werk gerelateerd.

Foto's en/of opnames van betrokkenen worden nimmer zonder instemming van betrokkenen en in geval van minderjarigheid zonder instemming van hun ouders gemaakt en verspreid. In het geval van foto's gemaakt voor pr-doeleinden van de school worden betrokkenen tevoren in de gelegenheid gesteld kenbaar te maken dat hun beeltenis hiervoor niet gebruikt mag worden.

Artikel 14 Kleding c.q. uiterlijke verzorging

SECVO hanteert geen kledingvoorschriften. Wel gaan wij ervan uit dat alle medewerkers zorg dragen voor een representatief uiterlijk dat niet aanstootgevend is voor ouders, leerlingen en collega's. Bij verschil van mening beslist de directie.

Artikel 15 Aangifte en meldingsplicht

Conform artikel 3 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs geldt in het geval van een vermeend zedendelict van een medewerker jegens een leerling of leerlingen onderling, voor alle medewerkers een meldplicht richting directie. De directie informeert het bestuur.

Indien na verplicht overleg tussen directie en vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit, is sprake van aangifteplicht voor de directie. Zowel de klager als de aangeklaagde dienen vooraf geïnformeerd te worden over de aangifte.

Afhandeling klachtwaardig gedrag

- Het bevoegd gezag bepaalt, met inachtneming van wet- en regelgeving, welke maatregelen worden getroffen, indien het bepaalde in deze code niet door de medewerkers en relaties wordt nageleefd.
- De klager geeft, zo mogelijk, de betreffende persoon te kennen dat de klager zich onjuist behandeld voelt en dat de klager wil dat dit gedrag ophoudt.
- Indien de klager niet in staat is de betreffende persoon op klachten inzake deze code aan te spreken en/of levert dit niets op, dan kan de klacht schriftelijk of mondeling bij de directie aanhangig worden gemaakt.
- Klachten die niet afdoende binnen de schoolorganisatie worden opgelost, kunnen aan de landelijke klachtencommissie worden voorgelegd waarbij de klager al dan

niet wordt begeleid door een vertrouwenspersoon (zie regeling klachtenbehandeling SECVO).

- Voor klachten die van dien aard zijn dat het voor de klager bezwaarlijk kan zijn de klacht in te dienen en/of af te handelen volgens voornoemde procedure, kan rechtstreeks contact worden opgenomen met de externe vertrouwenspersoon of de landelijke klachtencommissie. Dit is bij uitstek aan de orde in het geval van een klacht van een medewerker over een andere medewerker in het kader van seksuele intimidatie, agressie en geweld.
- Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust, dient rechtstreeks contact opgenomen te worden met de directie.

Toepassingsbereik Integriteits- en omgangscode

We verbinden ons aan de in deze omgangs- en integriteitscode omschreven normen en waarden en verbinden ons eraan deze uit te dragen; daar waar anderen deze regels overschrijden, spreken we elkaar aan. We bieden hulp aan degenen die last hebben van of slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag en maken in ernstige gevallen melding van dit gedrag bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon.

Slotbepalingen

De code dient in samenhang met andere SECVO-regelingen zoals de klachtenregeling, de klokkenluidersregeling en het leerlingstatuut gelezen te worden.

In managementoverleg, teamvergadering of werkoverleg wordt afgesproken hoe deze code in de praktijk tot leven gebracht kan worden.

- De omgangs- en integriteitscode treedt voor het eerst in werking op de dag volgende op de dag, waarop de code door het bevoegd gezag is vastgesteld.
- De code wordt minimaal een maal per vier jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
- In geval van onderwerpen die in deze code niet zijn voorzien of bij interpretatieverschillen besluit het bestuur.

Deze code is op 7 juni 2016 vastgesteld door het bestuur na instemming van de Medezeggenschapsraad.