

Omgangs- en integriteitscode CVO Zuid-West Fryslân

Preambule

CVO Zuid-West Fryslân (hierna; CVO) en haar scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben vertrouwen van ouders, leerlingen en de omgeving nodig. Integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers binnen de organisatie zijn daarvoor een voorwaarde. CVO heeft een integriteitsbeleid dat bijdraagt aan een sfeer waarin op open wijze kan worden gesproken over normen, waarden en gedrag. Daarnaast heeft CVO concrete regels en gedragslijnen. Daartoe horen in ieder geval de omgangs- en integriteitscode en de klokkenluidersregeling.

Voor u ligt de omgangs- en integriteitscode voor alle bij CVO aangesloten scholen. Deze omgangs- en integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers van CVO (inclusief stagiaires, gedetacheerden, en uitzendkrachten) aan te geven wat gewenst gedrag is, ongewenst gedrag te voorkomen en hanteerbaar te maken binnen CVO, alsook te bewerkstelligen dat iedereen actief bijdraagt aan wat de scholen van CVO willen bereiken: dat iedere leerling zich ontwikkelt tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Goed integriteitsbeleid en verantwoord bestuur bieden medewerkers ruimte om vermeend ongewenst gedrag en dilemma's te melden en te bespreken. Een organisatie waar integriteit bespreekbaar is leert en ontwikkelt zich continue. De code zal dan ook voortdurend aan de praktijk getoetst moeten worden en moeten aansluiten op de cultuur van CVO, zodat deze code voor iedereen aanvaardbaar is en blijft.

Met deze omgangs- en integriteitscode sluiten we dan ook aan bij actuele ontwikkelingen (bijv. afspraken met betrekking tot het gebruik van internet), verschaffen we helderheid over wat we van elkaar kunnen verwachten en waarop we elkaar kunnen aanspreken en hanteren we één duidelijke omgangs- en integriteitscode die toepasbaar is voor alle scholen. CVO is uniform waar het gaat om de uit te dragen normen en waarden, gebaseerd op haar missie, waaraan alle medewerkers zich verbinden. Specifieke wensen vanuit de eigen unieke schoolcultuur blijven mogelijk door via de schoolregels deze omgangs- en integriteitscode aan te vullen.

Deze omgangs- en integriteitscode is expliciet van toepassing op alle medewerkers van CVO inclusief stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers of andere begeleiders van leerlingen. CVO kent naast deze omgangs- en integriteitscode per school een leerlingenstatuut. De intenties en afspraken van deze omgangs- en integriteitscode zijn daarin herkenbaar terug te vinden.

NB. Overal waar in deze tekst "hij" wordt vermeld, kan ook "zij" worden gelezen.

1. Kaders en uitgangspunten

De omgangs- en integriteitscode sluit zoveel mogelijk aan bij relevante wet- en regelgeving en is een aanvulling op deze wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatieverboden zoals de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling o.g.v. handicap & chronische ziekte en uiteraard artikel 1 van de grondwet (zie bijlage 1).

De gedragscode is voor een deel tevens te herleiden tot:

- de CAO VO – relevante hoofdstukken:
 - Hoofdstuk 9. Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen
 - Hoofdstuk 18 Overige rechten en plichten; informatievoorziening, functievervulling, nevenwerkzaamheden, geheimhouding, intellectueel eigendom, veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld.
- Reglement voor het gebruik van ICT-faciliteiten
- Arbo-beleid
- Personeelsbeleid - relevante regelingen:
 - Procedure Werving & Selectie
 - Verzuimprotocol CVO Zuid-West Fryslân
 - Klachtenprocedure CVO Zuid-West Fryslân

2. Identiteit CVO Zuid-West Fryslân en kernwaarden

De missie van CVO luidt als volgt:

Missie CVO Zuid-West Fryslân

CVO Zuid-West Fryslân –staande in de christelijk-sociale traditie- rust de haar toevertrouwde leerlingen toe voor het onderwijs en de open samenleving van nu en straks. Wij koesteren hoge verwachtingen van elkaar en van onze leerlingen. Wij laten ons inspireren door uitnodigende waarden. Zo verbinden wij ons met elkaar en met onze omgeving en werken wij aan onderwijs dat deugt.

CVO wil werken vanuit de gedeelde waarden: verwachten, vertrouwen, verbinden en verantwoordelijkheid nemen.

Verwachten: wij koesteren hoge verwachtingen van elkaar en van onze leerlingen. Hoge verwachtingen zijn een waarde op zichzelf. Iedere leerling, iedere leraar, iedere collega zal gemakkelijker het beste van zichzelf geven, als hij zich daartoe uitgenodigd voelt. Hoge verwachtingen passen ook in deze onzekere én kansrijke tijd. Wij willen onze leerlingen stimuleren het beste uit zichzelf en elkaar te halen, om zo toegerust te worden voor de wereld van nu en straks.

Vertrouwen: wij gaan ervan uit dat leerlingen en docenten elke dag naar school gaan om er iets goeds van te maken. Daarom geven we iedere leerling en iedere medewerker vertrouwen. Deze cultuur van vertrouwen kan alleen bloeien als we (h)erkennen wat goed gaat, en benoemen wat niet goed gaat en daar naar handelen. We streven naar een veilig werkklimaat, waarin gebouwd en zo nodig gecorrigeerd en gestuurd kan worden. We staan positief tegenover nieuwe ideeën en initiatieven die bijdragen aan onze doelen.

Verbinden: mensen zijn wezenlijk afhankelijk van elkaar. Onderwijs is een zogenaamd vertrouwensgoed. Het is wezenlijk relationeel en waarden geladen. Mensen ontwikkelen hun talent niet ondanks, maar dankzij elkaar. Vanuit dat besef willen we ons met de leerlingen en met elkaar verbinden. Wil ons onderwijs gelegitimeerd zijn, dan moeten we niet alleen voldoen aan de inspectie-eisen, maar ambiëren we dat op een dieperliggend niveau onze maatschappelijke omgeving 'ja' zegt op wat we doen. Daarom is het van wezenlijk belang dat wij ons met de omgeving verbinden.

Verantwoordelijkheid: elke functie en rol brengen een eigen verantwoordelijkheid met zich mee. Wij gaan ervan uit dat die verantwoordelijkheid gezien, begrepen en genomen wordt. Daarin willen we elkaar ondersteunen. Essentieel voor het dragen van verantwoordelijkheid is het afleggen van verantwoording.

Afspraken met betrekking tot gedrag en gedragsregels

Artikel 1 Algemeen

Deze omgangs- en integriteitscode is van toepassing op alle medewerkers van CVO, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers of andere begeleiders van leerlingen.

Artikel 2 Gelijke behandeling (Seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, handicaps c.q. chronisch zieken, politieke voorkeur, leeftijd, burgerlijke staat).

Een ieder binnen CVO 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 (zorgplicht).

Artikel 3. Informatievoorziening naar leerlingen

Ieder doet recht aan de verantwoordelijkheden die hij voor zijn eigen gedrag heeft en aan de verantwoordelijkheid die ouders, verzorgers of andere begeleiders hebben voor de leerlingen. Dit gebeurt door de genoemden op de hoogte te stellen van buitengewone gebeurtenissen op school betreffende:

- het gedrag dat sterk afwijkt van de regels en de normen die we stellen
- schoolactiviteiten buiten de reguliere schooltijden
- de leervorderingen van leerlingen

Artikel 4 Verwijzing

De medewerkers verwijzen in principe geen leerlingen naar externe begeleidingsinstituten, laten hen geen bijzondere programma's doorlopen en we laten geen lichamelijke of psychische onderzoeken op hen verrichten zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van ouders, verzorgers of andere begeleiders. Als een leerling 18 jaar of ouder is, is de school niet meer verplicht de ouders of verantwoordelijken op de hoogte te stellen. Indien er sprake is van een vermoeden van onveilige thuissituatie kan echter van deze afspraak worden afgeweken. Dit kan alleen na uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de schoolleiding.

Artikel 5 Normen en waarden

"Je met anderen verbinden" is een belangrijke kernwaarde binnen CVO. CVO bevordert actief de ontmoeting tussen mensen, waar nodig wordt de dialoog georganiseerd, waarbij we uitgaan van onderling respect en gezamenlijke verantwoordelijkheden. CVO draagt de in Nederland algemeen geldende omgangsvormen en normen en waarden uit, 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.

Art 6. Onenigheid / ruzies / vechtpartijen / pesten

CVO heeft een preventieve aanpak ten aanzien van agressie en geweld en treft maatregelen om agressie en geweld binnen de scholen van CVO te voorkomen. CVO stimuleert dat meningsverschillen worden uitgepraat en dat ruzies worden bijgelegd.

Artikel 7 Alcohol en drugs

We zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. Het in bezit, gebruiken of verhandelen hebben van (open) flessen met alcoholhoudende drank of drugs in klaslokalen of kantoren is niet toegestaan. We nuttigen geen alcohol en we gebruiken geen drugs tijdens werkuren. De schoolleiding kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

Artikel 8 Integriteit

We beschermen en respecteren ieders lichamelijke en geestelijke integriteit en bevorderen dat leerlingen en ouders en verzorgers dat ook doen. We vermijden voor anderen bedreigende, vernederende of nodeloos onaangename situaties en plegen geen geestelijke en lichamelijke agressie en/of geweld.

Artikel 9 Omgang met seksualiteit

CVO heeft een preventieve aanpak ten aanzien van (seksuele) intimidatie en treft maatregelen om (seksuele) intimidatie binnen de organisatie te voorkomen. We bevorderen een bewuste en verantwoordelijke omgang met seksualiteit, waarbij negatieve gevoelens en negatieve gevolgen voor anderen vermeden worden. We vermijden seksueel getinte aandacht of aanrakingen en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen.

Artikel 10 Relaties

Een intieme relatie met een leerling is onacceptabel. We vermijden intieme relaties met ouders en verzorgers of andere begeleiders van leerlingen waar wij de zorg voor hebben om ervoor te zorgen dat de begeleiding van leerlingen zonder belangenverstrengeling kan verlopen. Medewerkers zijn zich ervan bewust dat de aan hun zorg toevertrouwde leerlingen zich in een afhankelijkheidsrelatie bevinden en dat van die positie alleen gewetensvol gebruik gemaakt mag worden. We zorgen ervoor dat we door ons gedrag ook elke schijn van misbruik van deze afhankelijkheidsrelatie vermijden.

Artikel 11 Belangenverstrengeling

Transparantie en betrouwbaarheid zijn belangrijke waarden binnen CVO. Indien een medewerker voorziet dat (de schijn van) een tegenstrijdig belang of onverenigbaarheid voor zichzelf of een andere medewerker zou kunnen optreden, meldt de medewerker dit bij de leidinggevende.

(Neven)activiteiten

We zijn ons ervan bewust dat (neven)activiteiten die we naast het werk verrichten het functioneren van de school kunnen schaden. Medewerkers melden een (voorgenomen) (neven)activiteit bij de direct leidinggevende als de activiteit raakvlakken heeft met de functie-uitoefening binnen de school. Een raakvlak is in elk geval aanwezig als activiteiten worden verricht voor een bedrijf of organisatie, dat op de een of andere manier banden heeft met de school.

Belangenverstrengeling

We zijn alert op situaties in het werk waarin we met privérelaties te maken krijgen. We voorkomen de schijn van 'vriendjespolitiek'. Medewerkers maken melding van offertes van producten en/of diensten van privérelaties bij de leidinggevende.

Aanstellen directe familieleden en partners

Om belangenverstrengeling te voorkomen geniet het aanstellen van directe familieleden en partners niet de voorkeur. Er kunnen redenen zijn (bijvoorbeeld krapte op de arbeidsmarkt) waardoor de school genoodzaakt is om toch directe familieleden en partners aan te stellen. Bij het aanstellen van directe familieleden en partners vindt een toetsing plaats door het College van Bestuur.

Indien directe familieleden en partners werkzaam zijn binnen CVO wordt voorkomen, dat het goed leidinggeven in de weg staat en het ten koste gaat van collegiale verhoudingen door:

- het leidinggeven aan directe familieleden en partners niet toe te staan;
- directe familieleden en partners niet in dezelfde afdeling te plaatsen;
- te zorgen voor duidelijke gezagsverhoudingen en transparantie.

Daar waar belangenverstrengeling tussen individuele werknemers en de school c.q. CVO dreigt op te treden, meldt de medewerker dit aan de leiding en vindt een toetsing plaats door de schoolleiding.

Artikel 12 Eigendommen

We respecteren andermans eigendommen en we bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen en andermans eigendommen. Het is dan ook niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van CVO.

Artikel 13 Giften en uitnodigingen

Giften

De medewerkers accepteren geen giften, cadeaus in ruil voor tegenprestaties. We accepteren cadeaus, giften of diensten met een grotere waarde dan € 12,50 over het algemeen niet. Bij twijfel, raadplegen we de leidinggevende. Geschenken die, ongeacht hun waarde, op een privéadres worden aangeboden worden geweigerd.

Uitnodigingen

De medewerkers beoordelen of een uitnodiging voor een reis, congres, evenement, diner, etc. relevant is voor de eigen werkzaamheden. Bij twijfel raadpleegt de medewerker de direct leidinggevende.

Artikel 14 Veiligheid

Medewerkers en leerlingen 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: surveilleren tijdens pauzes, buitenschoolse activiteiten etc. en nemen alle voorwerpen die als wapen dienst kunnen doen in beslag. Mogelijk wapenbezit of een vermoeden daarvan wordt altijd gemeld aan de schoolleiding en de schoolleiding maakt daarvan altijd melding bij de politie.

Artikel 15 mediagebruik

CVO beschikt over een reglement gebruik ICT-faciliteiten. Wij dragen als medewerkers gezamenlijk zorg voor een goed leer- en leefklimaat binnen CVO. Een functioneel en integer gebruik van mobiele telefoons, sociale media en internet maken daar een belangrijk onderdeel van uit; foto's en/of opnames van betrokkenen worden nimmer zonder instemming van betrokkenen gemaakt c.q. op internetsites geplaatst.

Contact van een medewerker met een leerling dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contacten via E-mail, sociale media en (mobiele) telefoons van leerlingen dienen alleen gebruikt te worden voor ondersteuning van het leerproces en begeleiding van de leerling.

Artikel 16 Vertrouwelijk omgaan met informatie

Binnen CVO gaan we binnen en buiten de organisatie zorgvuldig om met persoonlijke gegevens van leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers en gegevens van bedrijven en instellingen. We respecteren de privacy van leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers en zakelijke relaties. Alle medewerkers zijn verplicht tot geheimhouding van wat hun uit hoofde van hun functie ter kennis is gekomen voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt of hen uitdrukkelijk is opgelegd.

Artikel 17 Kleding c.q. uiterlijke verzorging

We gaan ervan uit dat alle medewerkers van CVO zich willen verbinden met de identiteit van het onderwijs zoals CVO dat heeft omschreven. Daaruit vloeit voort dat alle medewerkers zorg dragen voor een representatief uiterlijk (goed verzorgd) dat bijdraagt aan open communicatie tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers of andere begeleiders van leerlingen.

Artikel 18 Externe contacten

Van medewerkers van organisaties die diensten verlenen aan en/of werkzaamheden verrichten ten dienste van CVO, wordt verondersteld dat zij deze code onderschrijven. Indien er sprake is van seksuele intimidatie, racisme of geweld ten opzichte van leerlingen of medewerkers van CVO door werknemers van een externe organisatie die diensten verleent aan CVO, zal de schoolleiding – afhankelijk van de ernst van de situatie- maatregelen nemen om herhaling te voorkomen dan wel de relatie met de betreffende organisatie verbreken.

Artikel 19 Ongewenst bezoek in en rond de school

CVO kan te maken krijgen met ongewenst bezoek in en rond de scholen van CVO. Het kan gaan om jongeren uit de buurt of leerlingen van andere scholen die problemen veroorzaken, of ouders die verhaal komen halen bij een personeelslid. Ongewenst bezoek in en rond de school, kan door conciërge, docenten en schoolleiding gewaarschuwd en/of weggestuurd worden. Bij herhaling zal de school de politie bellen en riskeert men een bekeuring. Wanneer de problemen aanhouden kan de school een schriftelijk toegangsverbod uitreiken. Indien de persoon of personen in kwestie ondanks deze waarschuwing toch terugkomen dan kan de school de persoon in kwestie vasthouden, de politie bellen en aangifte doen.

Artikel 20 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 werknemers een meldplicht richting bevoegd gezag (College van Bestuur). Indien na verplicht overleg tussen bevoegd gezag en vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit kent het bevoegd gezag een aangifteplicht. Zowel de klager als de aangeklaagde dienen vooraf geïnformeerd te worden over de aangifte

Artikel 21 Afhandeling klachtwaardig gedrag

- 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 schoolleiding aanhangig worden gemaakt.
- Klachten die niet afdoende binnen de schoolorganisatie worden opgelost, kunnen aan de klachtencommissie worden voorgelegd waarbij de klager al of niet wordt begeleid door de vertrouwenspersoon (zie meldplicht- en klachtregeling).
- 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 bij de klachtencommissie.
- Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust, dient rechtstreeks contact opgenomen te worden met het bevoegd gezag.
- Tussen het bestuur en schoolleiders worden afspraken gemaakt welke maatregelen worden getroffen, indien het bepaalde in deze code niet door de medewerkers en relaties wordt nageleefd.

3. Toepassingsbereik c.q. toepasbaarheid Omgangs- en integriteitscode

We verbinden ons eraan om de in deze omgangs- en integriteitscode omschreven normen en waarden uit te dragen; daar waar anderen deze regels overschrijden spreken we elkaar aan. We treden corrigerend op tegen degenen die zich niet aan deze omgangs- en integriteitscode houden of spreken hen aan, bieden hulp aan degenen die last hebben van, of slachtoffer zijn van dit grensoverschrijdend gedrag of maken in ernstige gevallen melding van dit gedrag bij de leidinggevenden of een vertrouwenscontactpersoon. Als we ons niet zeker voelen over de ernst van de overschrijding en de te ondernemen stappen, nemen we contact op met een van de vertrouwenscontactpersonen op school.

4. Slotbepalingen

In managementoverleg, teamvergadering of werkoverleg wordt afgesproken hoe deze code in de praktijk wordt uitgevoerd.

De code wordt indien nodig doch minimaal 1 x per 3 jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

De code treedt in werking met ingang van 1 januari 2014 en geldt voor onbepaalde tijd.

Bijlage 1 Relevante wetgeving

Art. 1 grondwet:

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

AWGB

Kort samengevat staat er in de gelijke behandelingswetgeving dat mensen niet ongelijk behandeld mogen worden vanwege hun godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (fulltime en parttime werk) en soort contract (vast of tijdelijk). Deze zogenoemde “discriminatiegronden” staan wat specifiek opgesomd dan bij artikel 1 van de grondwet het geval is, en kunnen als leidraad dienen bij de omgangs- en integriteitscode.

Ook de **universele verklaring van de rechten van de mens** zoals ontwikkeld door de Verenigde Naties (bijlage 1) dient als leidraad en toetssteen bij deze omgangs- en integriteitscode.

In artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet (**Arbowet**) 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 en is opgenomen in het Arbobeleid van CVO.