



## **Integriteits- en omgangscode**



### **Waarom een integriteits- en omgangscode?**

Per 1 augustus 2011 is de vernieuwde Code Goed Onderwijsbestuur VO in werking getreden. De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op integriteit en professionaliteit. We hebben te voldoen aan die wettelijke verplichting. Toch vormt dat niet de enige reden om deze code vast te stellen. Deze vaststelling biedt gelegenheid om afspraken te maken die betrekking hebben op het 'grijze' gebied. Niet alles wat niet verboden is, is immers toegestaan of wenselijk. Ook op het gebied van relatief nieuwe terreinen voortvloeiend uit het gebruik van sociale media, zijn afspraken onontbeerlijk.

Met deze integriteits- en omgangscode verschaffen we helderheid over dat wat we van elkaar kunnen verwachten, daar waar het gaat om ons gedrag en ons handelen naar leerlingen, ouders en naar elkaar als medewerkers van de Stichting Ceder Groep in alle geledingen. Hiermee bevorderen we een veilig leer- en werkklimaat en een veilige omgeving binnen onze organisatie als geheel en binnen onze scholen.

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

### **Voor wie geldt deze code?**

Onze integriteits- en omgangscode is expliciet van toepassing op de leden van de Raad van Toezicht en alle medewerkers van de Stichting Ceder Groep, inclusief stagiairs, vrijwilligers, gedetacheerden en uitzendkrachten. Zo ook is zij van toepassing op de werkrelaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen en de medewerkers onderling.

### **Wat zijn de kaders van deze code?**

De integriteits- en omgangscode 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, of 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 integriteits- en omgangscode.

*De code is getoetst aan de cao VO 2014-2015 hoofdstuk 19: Overige rechten en plichten: informatievoorziening, functievervulling, nevenwerkzaamheden, geheimhouding, intellectueel eigendom, veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld.*

De Stichting Ceder Groep baseert zich bij de invulling van haar integriteits- en omgangscode tevens op de algemene christelijke beginselen, zoals deze zijn geworteld in de Nederlandse samenleving.

## **Artikel 1 Algemeen**

Deze integriteits- en omgangscode is van toepassing op de leden van de Raad van Toezicht en alle medewerkers van de Stichting Ceder Groep in hun gedrag jegens:

- Leerlingen
- Ouders/verzorgers
- Medewerkers van de school
- Personen die in opdracht van de school werkzaam zijn (gastdocenten, stagiairs en uitzendkrachten) en derden, die in opdracht van de school binnen de organisatie 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)*

Eenieder binnen de Stichting Ceder Groep 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.

Wanneer een medewerker bekend is met een situatie waarin gehandeld wordt in strijd met dit artikel, zet deze zich actief ervoor in de situatie te doen beëindigen. De directie geeft bekendheid aan deze algemene zorgplicht.

## **Artikel 3 Gelijke behandeling ongeacht overtuiging**

Expliciet noemen wij de gelijke behandeling ongeacht enig persoonlijk kenmerk (zoals 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**

De Stichting Ceder Groep draagt de in Nederland 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.

#### **Artikel 5      Ruzie, pesten en geweld**

Agressief en pestgedrag zijn onacceptabel. We zorgen ervoor dat op onze scholen pestgedrag gesignaleerd wordt en ruzies worden bijgelegd (zie: pestprotocol Cederscholen).

#### **Artikel 6      Alcohol en drugs**

De medewerkers van de Stichting Ceder Groep zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. De directie kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan. Het in bezit hebben, gebruiken of verhandelen van alcohol en drugs is leerlingen niet toegestaan.

#### **Artikel 7      Omgang met seksualiteit**

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

#### **Artikel 8      Relaties**

Een intieme relatie 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.

#### **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 de school.

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



#### **Artikel 10      Transparantie- Nevenactiviteiten en privérelaties in de werksfeer**

Medewerkers overleggen een (voorgenomen) nevenactiviteit met de directie als de activiteit raakvlakken heeft met de functie-uitoefening binnen de school. Het geven van betaalde bijles is hieronder te begrijpen. Indien directe familieleden en partners werkzaam zijn binnen dezelfde organisatie wordt voorkomen dat dit goed leidinggeven in de weg staat en ten koste gaat van collegiale verhoudingen.

Voor bestuur en leden van de Raad van Toezicht geldt dat nevenfuncties openbaar zijn. Bestuur en leden van de Raad van Toezicht volgen de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

#### **Artikel 11      Giften**

We accepteren geen giften of cadeaus in ruil voor tegenprestaties. We accepteren als medewerker cadeaus, giften of diensten met een grotere waarde dan 75 euro in principe niet. Criterium is hier transparant gedrag in overleg met het bestuur.

#### **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 de politie.

#### **Artikel 13      Mediagebruik**

Contact van een personeelslid met een leerling dient voortdurend op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contact via e-mail, sociale media, sms en mobiele telefoons wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet en is professioneel van toonzetting.

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

Foto's en/of opnames van betrokkenen worden nimmer zonder schriftelijke instemming van betrokkenen (in geval van minderjarigheid geldt toestemming van de ouders) gemaakt en verspreid.

#### **Artikel 14      Kleding c.q. uiterlijke verzorging**

De Stichting Ceder Groep hanteert geen kledingvoorschriften. Wel gaan wij ervan uit dat alle medewerkers zorg dragen voor in een werksituatie representatieve kleding en een verzorgd uiterlijk.



### **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. Indien na verplicht overleg tussen directie en vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit, is er 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 welke maatregelen worden getroffen, indien het bepaalde in deze code niet 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 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 of niet wordt begeleid door een vertrouwenspersoon.
- 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 met de externe vertrouwenspersoon of de landelijke klachtencommissie worden opgenomen. 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 integriteits- en omgangscode 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 Cederregelingen zoals onder meer de regeling klachtenbehandeling, het protocol mediagebruik en het privacyreglement leerlinggegevens gelezen te worden.

- De integriteits- en omgangscode 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 bevoegd gezag.
- De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft ingestemd met de code d.d. 11 februari 2015.
- De Raad van Toezicht heeft de code goedgekeurd d.d. 26 maart 2015.
- De code is vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 26 maart 2015.

Adres Klachtencommissie extern:  
Landelijke Klachtencommissie  
Postbus 82324  
2508 EH DEN HAAG