

Omgangs- en integriteitscode De Nieuwe Veste

de
nieuwe
veste



Vastgesteld door het College van Bestuur: 18-04-17
Instemmingsrecht Medezeggenschapsraad: 22-01-18
Goedkeuring Raad van Toezicht: 17-04-18
Inwerkingtreding: 19-04-18

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Kaders en uitgangspunten	4
3	Identiteit openbaar onderwijs	4
4	Contactpersoon / vertrouwenspersoon (integriteit)	5
5	Afspraken m.b.t. gedrag en gedragsregels	6
	1. Algemeen	6
	2. Gelijke behandeling	6
	3. Gelijke behandeling ongeacht overtuiging	6
	4. Informatievoorzieningen leerlingen en ouders	6
	5. Verwijzing	6
	6. Normen en waarden	7
	7. Onenigheid en ruzies	7
	8. Alcohol, drug en medicijnen	7
	9. Integriteit	7
	10. Omgang met seksualiteit	8
	11. Relaties	8
	12. Belangenverstrengeling	8
	13. Eigendommen	9
	14. Geschenken en giften	9
	15. Uitnodigingen reizen en evenementen	9
	16. Gebruik voorzieningen	9
	17. Veiligheid	9
	18. Gebruik ICT en sociale media	10
	19. Vertrouwelijk omgaan informatie	10
	20. Kleding en uiterlijke verzorging	10
	21. Externe contacten	10
	22. Ongewenst bezoek in en rond de school	11
	23. Aangifte en meldingsplicht	11
	24. Afhandeling klachtwaardig gedrag	11
	25. Melden (vermoeden van misstanden)	11
6	Toepassingsbereik / toepasbaarheid	12
7	Slotbepalingen	12

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

I. Inleiding¹

Onze omgangs- en integriteitscode is expliciet van toepassing op de leden van de Raad van Toezicht, leden van het College van het Betuur en alle medewerkers van De Nieuwe Veste en (andere) personen die in opdracht van de school werkzaam zijn zoals, stagiaires, vrijwilligers, gedetacheerden en uitzendkrachten. Waar in de tekst staat medewerker(s) worden ook de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur bedoeld.

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 De Nieuwe Veste.

Het begrip integriteit is afkomstig uit het Latijn en betekent letterlijk niet (in) aanraken. Het verwijst dus naar iets, dat of iemand, die onbesmet, onaangetast, ongekreukt of ongeschonden is. Integriteit is een belangrijk kwaliteitsaspect van elke organisatie. De Nieuwe Veste is een maatschappelijke organisatie en heeft het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers zijn daarvoor voorwaarde. Het belang van integriteit wordt vergroot doordat de schade die aantasting daarvan teweegbrengt, versterkt wordt door drie kenmerkende integriteitsprincipes:

- een aantasting van de integriteit die zich voordoet binnen een enkel onderdeel van de organisatie straalt al gauw uit naar andere onderdelen waardoor ook het vertrouwen in De Nieuwe Veste als geheel verloren kan gaan (het uitstralingseffect);
- 'kleinere' aantastingen van de integriteit leiden doorgaans tot grotere, wanneer er althans geen correctiemechanisme is dat dan in werking treedt (het principe van de glijdende schaal);
- niet-integer gedrag van één of enkele medewerkers lokt (onder de voorwaarde dat ook hier weer geen correctiemechanisme optreedt) soortgelijk gedrag uit bij anderen (het principe van besmettelijkheid).

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. Dit betekent, dat de code werkelijk moet gaan leven en voortdurend actief onder de aandacht gebracht moet worden van medewerkers. De code zal ook voortdurend aan de praktijk getoetst moeten worden en moeten aansluiten bij de cultuur van De Nieuwe Veste, zodat deze code voor iedereen aanvaardbaar is en blijft.

Integriteit en professionaliteit zijn onderdeel van de code goed onderwijsbestuur VO. Met deze omgangs- en integriteitscode wil De Nieuwe Veste een open cultuur waarin de ontwikkeling van leerlingen centraal staat bevorderen. Scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer bestuur en professioneel handelen zijn daartoe voorwaarde. Met de voorliggende code voldoen wij aan de eisen die de code goed onderwijsbestuur stelt.

¹ NB. Overal waar in deze tekst 'hij' wordt vermeld, kan ook 'zij' worden gelezen.

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

2. Kadere en uitgangspunten

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

Artikel I 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 I 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 kadere

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

Informatievoorziening, functievervulling, nevenwerkzaamheden, geheimhouding, intellectueel eigendom, veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld.

Er is een relatie tussen de code en andere gedragscodes, beleidsdocumenten en procedures die richtlijnen voor medewerkers bevatten. In sommige gevallen wordt in deze code verwezen naar gedragscodes, beleidsdocumenten of procedures bijvoorbeeld de gedragscode personeel en het beleid gebruik alcohol, drugs en medicijnen.

3. Identiteit openbaar onderwijs

De Nieuwe Veste is eerst en vooral een instelling voor voortgezet onderwijs. De school wil ieder kind in de levensfase tussen 12 en 18 jaar, ongeacht zijn intellectuele niveau, ongeacht zijn afkomst en ongeacht zijn ondersteuningsbehoefte, de mogelijkheid bieden om bij hem of haar passend onderwijs te volgen. Een uitzondering vormen die kinderen voor wie een specifieke zorgindicatie is afgegeven. Bron: strategisch beleidsplan 2015-2019.

Dit onderwijs geven we volgens de principes van het openbaar onderwijs, waarbij samenleven en actief burgerschap binnen een pluriforme samenleving expliciet zijn ingebed in alle onderwijsactiviteiten.

We onderschrijven hierbij de kernwaarden van het openbaar onderwijs, zoals de VOS/ABB in 2008 heeft weergegeven in de brochure “Over Openbaar Onderwijs”. Daarin worden als kernwaarden genoemd:

1. “Iedereen welkom”: de openbare school staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht of seksuele geaardheid.
2. “Iedereen benoembaar”: benoembaarheid op de openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid;

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

3. “Wederzijds respect”: de openbare school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeel.
4. “Waarden en normen”: de openbare school besteedt actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden.
5. “Van en voor de samenleving”: de openbare school is van en voor de samenleving en betreft leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden en stemt af met externe betrokkenen en belanghebbenden.

4. Contactpersoon / vertrouwenspersoon (integriteit)

Interne contactpersoon

De Nieuwe Veste heeft een interne contactpersoon aangesteld. De interne contactpersoon is het aanspreekpunt voor leerlingen, hun ouders en medewerkers bij klachten. Dit kunnen klachten zijn op het gebied van ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld), maar ook andere klachten over gedragingen en beslissingen van de school of één van haar medewerkers. De interne contactpersoon zorgt ervoor, dat klachten niet escaleren, maar volgens de correcte klachtroutes, zoals beschreven in de procedure klachtenbehandeling van De Nieuwe Veste, worden opgelost. De interne contactpersoon doet zelf geen onderzoek naar de klacht of zorg van de klager, maar leidt waar nodig toe naar instanties die daartoe wel bevoegd zijn. De interne contactpersoon vervult een doorverwijzende, en waar nodig een bemiddelende rol. Indien het niet mogelijk is om de klacht binnen het informele traject (schoolintern) op te lossen verwijst de interne contactpersoon de klager als dat nodig of wenselijk is naar de externe vertrouwenspersoon of andere instanties gespecialiseerd in opvang en nazorg.

Externe vertrouwenspersoon

De Nieuwe Veste heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld. De externe vertrouwenspersoon kan door de interne contactpersoon of door leerlingen, hun ouders en medewerkers ingeschakeld worden bij klachten op het gebied van ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld), maar ook andere klachten over gedragingen en beslissingen van de school of één van haar medewerkers. In de praktijk wordt de externe vertrouwenspersoon vaak ingeschakeld bij complexere zaken. De externe vertrouwenspersoon maakt geen deel uit van de school en handelt daardoor vanuit een objectief standpunt. De externe vertrouwenspersoon gaat na of door bemiddeling / mediation een oplossing kan worden bereikt. Als dat niet het geval is dan meldt de externe vertrouwenspersoon dit in overleg met de klager aan het College van Bestuur. De externe vertrouwenspersoon geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het College van Bestuur over te nemen maatregelen.

De externe vertrouwenspersoon kan de klager begeleiden bij het op schrift stellen van een klacht, de klachtenprocedure bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC), bij het doen van aangifte bij politie of justitie of bij de gang naar de Rechtbank bij zware delicten. Indien nodig of wenselijk is verwijst de externe contactpersoon de klager naar andere instanties gespecialiseerd in opvang en nazorg.

Vertrouwenspersoon integriteit

De Nieuwe Veste heeft een vertrouwenspersoon integriteit aangesteld. De vertrouwenspersoon integriteit kan leerlingen, hun ouders en medewerkers informatie geven, advies geven en ondersteuning bieden bij het vermoeden van een misstand en hen wijzen op de juiste routes. De vertrouwenspersoon integriteit maakt geen deel uit van de school.

5. Afspraken met betrekking tot gedrag en gedragsregels

Artikel 1 Algemeen

Onze omgangs- en integriteitscode is expliciet van toepassing op de leden van de Raad van toezicht, alle leden van het College van Bestuur en alle medewerkers van De Nieuwe Veste en (andere) personen die in opdracht van de school werkzaam zijn zoals, stagiaires, vrijwilligers, gedetacheerden en uitzendkrachten, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen, medewerkers en personen die de school bezoeken, medewerkers onderling en (andere) personen die in opdracht van de school werkzaam zijn.

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

Een ieder binnen de school 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 Gelijke behandeling ongeacht overtuiging

De Nieuwe Veste benoemt de gelijke behandeling ongeacht enig persoonlijk kenmerk expliciet. 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, omdat we alle mensen, in dezelfde omstandigheden, gelijk willen behandelen.

Artikel 4 Informatievoorziening naar leerlingen en ouders

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.

Zo werken we met elkaar aan een professionele organisatie.

Artikel 5 Verwijzing

De medewerkers verwijzen in principe geen leerlingen naar externe begeleidingsinstituten, laten hen geen bijzondere programma's doorlopen en 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 onveilige thuissituatie kan echter van deze afspraak afgeweken worden. Dit kan alleen na uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van de sectordirecteur.

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

Artikel 6 Normen en waarden

De Nieuwe Veste bevordert actief de ontmoeting tussen mensen; waar nodig wordt de dialoog georganiseerd waarbij we uitgaan van onderling respect en gezamenlijke verantwoordelijkheden. We respecteren ieders persoonlijke levenssfeer en overtuiging door ons, op school en daarbuiten, van ongewenste inmenging te onthouden zolang waarden en normen uit de persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden niet indruisen tegen het Nederlands recht.

De Nieuwe Veste draagt de in Nederland geldende omgangsvormen en normen en waarden uit, om leerlingen optimaal voor te bereiden op de maatschappij.

Dit betekent dat in ieder geval in voorkomende formele werksituaties (zoals diploma-uitreikingen en andere felicitaties en bij condoleances), De Nieuwe Veste het passend acht dat medewerkers vanuit hun voorbeeldfunctie, ouders en leerlingen een hand geven.

Het actief propageren van de eigen levensovertuiging, godsdienstbeschouwing en politieke voorkeur laten wij achterwege. Op die manier wordt de organisatie voor iedereen een werkbare organisatie.

Artikel 7 Onenigheid / ruzies / vechtpartijen / pesten

De Nieuwe Veste heeft een preventieve aanpak ten aanzien agressie en geweld en treft maatregelen om agressie en geweld binnen de school te voorkomen. De school stimuleert dat meningsverschillen worden uitgesproken en dat ruzies worden bijgelegd. Wanneer blijkt dat er gepest is, of dat er een meningsverschil anderszins uit de hand is gelopen, wordt geprobeerd dit op te lossen.

Artikel 8 Alcohol, drugs en medicijnen

De Nieuwe Veste beschikt over beleid gebruik alcohol, drugs en medicijnen. In het beleid wordt uiteengezet hoe De Nieuwe Veste omgaat met het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen door medewerkers en hoe indien mogelijk het disfunctioneren van medewerkers als gevolg van het overmatig gebruik van alcohol, drugs en/of medicijnen wordt voorkomen.

Het is medewerkers niet toegestaan gedurende werktijd alcohol of drugs te gebruiken, of op enige wijze onder invloed daarvan te verkeren. Dat betekent dat het medewerkers ook niet is toegestaan in de privé-situatie alcohol of drugs te gebruiken, indien de invloed daarvan (mogelijk) nog nawerkt tijdens werktijd.

De directie van De Nieuwe Veste kan bepalen, dat tijdens speciale aangelegenheden onder werktijd (bijvoorbeeld een bedrijfsborrel, afscheidsreceptie of diner) het gebruik van alcohol is toegestaan. In dat geval is het de medewerker in uitzondering op het verbod van alcoholgebruik toegestaan om (gematigd) alcohol te nuttigen. Wel dient de medewerker er te allen tijden voor te zorgen dat zijn beoordelingsvermogen niet negatief beïnvloed is en dient de medewerker zich ervan te vergewissen dat het gebruik van alcohol niet leidt tot onbehoorlijk en ongewenst gedrag. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de medewerker. Tevens dient de medewerker er zorg voor te dragen dat hij toegang heeft tot vervoer, waarbij hij niet als bestuurder aan het wegverkeer hoeft deel te nemen indien hij meer alcohol heeft gebruikt dan de wettelijk toegestane limiet.

Wanneer de medewerker medicijnen gebruikt waarvan bekend is (bijvoorbeeld omdat dit uit de bijsluiter blijkt) dat zij het beoordelingsvermogen of de handelingsvaardigheid (kunnen) beïnvloeden, dient de medewerker dit te melden bij zijn leidinggevende, de personeelsconsulent, de arbeidsdeskundige of de bedrijfsarts. Het gebruik van deze medicijnen is toegestaan, indien de medicijnen op doktersvoorschrift worden gebruikt en er na overleg met de bedrijfsarts geconstateerd is dat de medewerker zijn werkzaamheden veilig en zonder problemen kan uitoefenen.

Artikel 9 Integriteit

We beschermen en respecteren ieders lichamelijke en geestelijke integriteit en bevorderen dat leerlingen en ouders/verzorgers dat ook doen. We vermijden voor anderen bedreigende,

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

vernederende of nodeloos onaangename situaties en plegen geen geestelijke² en lichamelijke agressie en/of geweld.

Artikel 10 Omgang met seksualiteit

De Nieuwe Veste heeft een preventieve aanpak ten aanzien van (seksuele) intimidatie en treft maatregelen om (seksuele) intimidatie binnen de school 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 kunnen brengen of kunnen kwetsen.

Artikel 11 Relaties

Een intieme relatie met een leerling is onacceptabel. We vermijden intieme relaties met ouders van leerlingen en voogden of andere begeleiders om ervoor te zorgen dat de begeleiding van leerlingen zonder belangenverstremgeling kan verlopen. Daar waar belangenverstremgeling dreigt op te treden, meldt de medewerker dit bij de leidinggevende en vindt een toetsing plaats. Alle 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 daartoe vermijden.

Artikel 12 Belangenverstremgeling³

Transparantie en betrouwbaarheid zijn belangrijke waarden binnen De Nieuwe Veste. 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.

We zijn ons ervan bewust dat (neven)activiteiten⁴ die we naast het werk verrichten het functioneren van de school kunnen schaden. Medewerkers melden een (voorgenomen) (neven)activiteit bij de 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.

We zijn alert op situaties in het werk waarin we met privé-relaties⁵ te maken krijgen en belangenverstremgeling kan ontstaan. We voorkomen de schijn van 'vriendjespolitiek'. Medewerkers maken melding van offertes van producten en/of diensten van privé-relaties bij de leidinggevende.

Om belangenverstremgeling te voorkomen geniet het aanstellen van directe familieleden⁶ en partners⁷ niet de voorkeur. Er kunnen redenen zijn (bijvoorbeeld krapte op de arbeidsmarkt) waardoor de school genooddaakt 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 Bestuur⁸. Zowel de akte van aanstelling als de aanstellingsbrief worden door de voorzitter van het College van Bestuur getekend.

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

² Voorbeelden van geestelijke agressie en/of geweld zijn opzettelijk kwetsen, vernederen, kleineren, schelden, etc.

³ Zie ook artikel 18 lid 3 nevenwerkzaamheden in de CAO-VO

⁴ Voorbeelden van nevenactiviteiten zijn: bestuursfuncties, toezichthoudende functies, commissariaten, vrijwilligerswerk, een eigen bedrijf en vennoot- of aandeelhouderschap.

⁵ Voorbeelden van privé-relaties zijn: partners, familieleden, vrienden, ex-collega's en de bedrijven waar zij werkzaam zijn.

⁶ Het betreft bloed- en aanverwanten van de medewerker in de eerste graad; partner, ouders of kinderen van de medewerkers, stief-, schoon- of pleegfamilie daaronder begrepen.

⁷ Indien er relaties ontstaan op het werk dan dient hiervan melding te worden gemaakt bij de leidinggevende.

⁸ Indien het directe familieleden of partners van de leden van het College van Bestuur betreft vindt toetsing door de Raad van Toezicht plaats.

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

- 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 belangenverstremming dreigt op te treden, meldt de medewerker dit bij de leidinggevende en vindt een toetsing plaats.

Artikel 13 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 de school.

Artikel 14 Geschenken en giften

De medewerkers die uit hoofde van hun functie geschenken of giften ontvangen, melden dit. De geschenken en giften worden geregistreerd en zijn eigendom van de Stichting. Zij mogen geschenken en giften met een waarde van minder dan € 35 over het algemeen behouden. Geschenken die, ongeacht hun waarde, op een privé-adres worden aangeboden worden geweigerd. We accepteren geen geschenken en giften in ruil voor tegenprestaties of als er sprake is van een overleg- of onderhandelings situatie met de gever.

Artikel 15 Uitnodigingen voor reizen en evenementen

Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er sprake is van een concreet belang voor de Stichting. Bij twijfel hierover raadpleegt de medewerker de leidinggevende.

Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat een directielid daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de stichting en de kosten. In het geval een lid van het College van Bestuur of een lid van de Raad van Toezicht beslist de Raad van Toezicht over het verzoek.

Artikel 16 Gebruik van voorzieningen van de Stichting

In het belang van de uit te voeren werkzaamheden kunnen aan de medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst voorzieningen beschikbaar worden gesteld, bijvoorbeeld een device of mobiele telefoon.

De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.

Het gebruik van ter beschikking gestelde voorzieningen kan slechts gecontroleerd worden voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de geldende (gedrags)regels en procedures.

Artikel 17 Veiligheid

De 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.

De Nieuwe Veste verbiedt het om voorwerpen die het karakter van een wapen dragen (stiletto's, vlindermessen, valmessen e.d.) in bezit te hebben of als wapen te gebruiken. Dit geldt ook voor voorwerpen die als wapen kunnen worden gehanteerd.

Wanneer de school weet of sterke aanwijzingen heeft dat een persoon een dergelijk wapen bezit of ziet dat een voorwerp als wapen gebruikt wordt in school of het schoolterrein zal de bezitter door een medewerker van de school dan wel de politie worden bewogen tot afgifte. Het wapen wordt dan ter vernietiging aan de politie overgedragen. De school geeft hiervoor geen schadevergoeding en is niet aansprakelijk voor schade in welke zin dan ook, welke voortvloeit uit deze maatregel.

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

Wanneer het om wapens en gedragingen gaat die vallen onder de werking van de Wet Wapens en Munitie is politieel optreden vereist en wordt de politie in kennis gesteld.

Artikel 18 Gebruik ICT en sociale media

De Nieuwe Veste beschikt over een gedragscode ICT. Deze gedragscode geeft aan wat passend gebruik van ICT middelen waaronder e-mail, internet en clouddiensten en sociale media is voor medewerkers van De Nieuwe Veste. Sociale media is uitgewerkt in een apart deel vanwege de specifieke aard.

De richtlijnen in de code bevorderen dat medewerkers op een goede manier omgaan met ICT middelen waaronder e-mail en internet, op de sociale media communiceren in het verlengde van de missie en visie van De Nieuwe Veste en bij het gebruik de reguliere fatsoensnormen (niet pesten, kwetsen, stalken, bedreigen, zwartmaken of anderszins beschadigen) hanteren. In de regel betekent dit dat we respect voor de school en elkaar hebben en iedereen in zijn waarde laten. De gebruikers van sociale media dienen rekening te houden met de goede naam van de school en van een ieder die betrokken is bij de school.

De Nieuwe Veste vraagt bij indiensttreding aan de medewerkers⁹ om schriftelijk toestemming te geven voor het maken van foto's en video-opnamen. Er wordt apart toestemming gevraagd voor het maken van groepsfoto's van het personeel. Tevens wordt aan de medewerkers toestemming gevraagd voor publicatie van foto's en video-opnamen op de website van de school en/of voor PR (public relations) doeleinden.

Artikel 19 Vertrouwelijk omgaan met informatie¹⁰

Binnen De Nieuwe Veste gaan we binnen en buiten de school 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 20 Kleding / uiterlijke verzorging

In het algemeen gelden binnen De Nieuwe Veste geen specifieke kledingvoorschriften.

We gaan ervan uit dat alle medewerkers van De Nieuwe Veste zich willen verbinden met de identiteit van het openbaar onderwijs zoals de school dat heeft omschreven.

Daaruit vloeit voort dat alle medewerkers zorg dragen voor een representatief uiterlijk (goed verzorgd en passend omgaan met het zichtbaar dragen van tatoeages en piercings), dat bijdraagt aan open communicatie tussen personeelsleden en leerlingen, personeelsleden en ouders/verzorgers of andere begeleiders van leerlingen.

Vanuit genoemd belang van open communicatie en identificatie in het onderwijs, is het dragen van gezichtsbedekkende kleding op de school en op het schoolterrein, niet toegestaan.

Artikel 21 Externe contacten

Van medewerkers van organisaties die diensten verlenen aan en/of werkzaamheden verrichten ten dienste van De Nieuwe Veste, wordt verondersteld dat zij deze code onderschrijven.

Indien er sprake is van (seksuele) intimidatie, racisme of geweld ten opzichte van leerlingen of medewerkers van De Nieuwe Veste door medewerkers van een externe organisatie, zal het centraal managementteam, afhankelijk van de ernst van de situatie, maatregelen nemen om herhaling te voorkomen dan wel de relatie met de betreffende organisatie verbreken.

⁹ De zittende medewerkers worden eenmalig verzocht schriftelijk toestemming te geven voor maken en publiceren van foto's en/of video-opnamen.

¹⁰ Zie ook artikel 18 lid 4 geheimhouding van de CAO-VO

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

Artikel 22 Ongewenst bezoek in en rond de school

De Nieuwe Veste kan te maken krijgen met ongewenst bezoek in en rond de school. Het kan gaan om jongeren uit de buurt of leerlingen van andere scholen die problemen veroorzaken, of ouders die verhaal komen halen bij een medewerker.

Ongewenst bezoek in en rond de school, kan door conciërge, docenten en directieleden 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 23 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 bevoegd gezag.

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.

De Nieuwe Veste hanteert dezelfde gedragslijn ingeval van een vermeend zedendelict bij leerlingen onderling.

Artikel 24 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 leidinggevende aanhangig worden gemaakt. Hiervoor verwijzen we naar de klachtenprocedure van De Nieuwe Veste.
- 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 klachtenprocedure).
- 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 vornoemde 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.
- Het bevoegd gezag bepaald in overleg met het centraal managementteam welke maatregelen worden getroffen, indien het bepaalde in deze code niet door de medewerkers en relaties wordt nageleefd.

Artikel 25 Melden (vermoeden) van misstanden

De medewerkers en/of de leerlingen en hun ouders melden het vermoeden van misstanden binnen de Stichting niet aan de pers en aan derden. In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de Stichting maken zij gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling.

Het gebruik van de klokkenluidersregeling is bedoeld als uiterste middel nadat eerst alle andere procedures zijn afgelopen, dan wel omdat billijke redenen zijn genegeerd. De klokkenluidersregeling dient uitsluitend voor ernstige misstanden dan wel op redelijke gronden onderbouwde vermoedens. Daarbij kan het gaan om de volgende zaken:

- I. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,

Beleid Omgangs- en integriteitscode	501.16.00-BEL
	Personeel, versie: 1.0
	Datum: 19-04-18

2. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
3. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
4. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
5. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

De regeling is niet bedoeld is voor persoonlijke klachten of persoonlijk gewin.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Huis voor klokkenluiders zijn voor de categorie medewerkers de mogelijkheden verruimd om bij een vermoeden van misstand ook een beroep te doen op het Huis voor klokkenluiders.

Voor leerlingen en hun ouders heeft de VO-raad een commissie opgericht, namelijk de Commissie melden van een misstand.

6. Toepassingsbereik / toepasbaarheid

We verbinden ons eraan om de in de code 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 code houden of spreken hen aan, bieden hulp aan degenen die last hebben van, of slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag of maken in ernstige gevallen melding van dit gedrag bij de leidinggevenden, de contactpersoon of de vertrouwenspersoon. Als we ons niet zeker voelen over de ernst van de overschrijding en de te ondernemen stappen, nemen we contact op met de contactpersoon of de vertrouwenspersoon van de school.

7. Slotbepalingen

1. De omgangs- en integriteitscode treedt voor het eerst in werking op de dag volgend op de dag, waarop de code door het bevoegd gezag is vastgesteld.
2. De code wordt indien nodig, doch minimaal één keer per vier jaar geëvalueerd en zondig bijgesteld.
3. Terzake van onderwerpen die in deze code niet zijn voorzien of bij interpretatieverschillen besluit het bevoegd gezag.
4. De Medezeggenschapsraad heeft ingestemd met de code d.d. 22-01-18.
5. De code is goedgekeurd door de Raad van Toezicht d.d. 17-04-18.
6. De code is vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 18-04-18.