

**IRIS, Stichting voor Christelijk  
Voortgezet Onderwijs**

# integriteits- en omgangscode



*versie: juni 2017*



Het IRIS managementteam hecht veel waarde aan de inhoud van de IRIS integriteits- en omgangscodes en vraagt alle IRIS-medewerkers en betrokkenen zich aan de codes te committeren. Dit om een veilig leer- en werkklimaat binnen de IRIS-organisatie als geheel te bevorderen. Open en zorgvuldige communicatie over de inhoud blijft belangrijk, nu en in de toekomst.

Ik, \_\_\_\_\_ (naam)

verklaar op \_\_\_\_\_ (datum)

de Integriteits- en omgangscodes van IRIS CVO in ontvangst te hebben genomen.

Aldus ondertekend:

Handtekening schoolleider:



## IRIS 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 onze scholen. Met deze code geven wij ook een antwoord op vragen over het omgaan met actuele ontwikkelingen zoals communicatie via de social media.

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 2011 is de vernieuwde Code Goed Onderwijsbestuur VO in werking getreden. De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op integriteit en professionaliteit. Met de IRIS integriteitscode wil IRIS 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 integriteits- en omgangscode voldoet IRIS aan de eisen die de Code Goed Onderwijsbestuur 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 IRIS 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?

De IRIS 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, 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 omgangs- en integriteitscode.

### *De code is getoetst aan de cao VO 2011-2012 hoofdstuk 18:*

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

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

# IRIS Integriteits- en omgangscode

## Artikel 1 Algemeen

Deze integriteits- en omgangscode is van toepassing op de leden van de Raad van toezicht en alle medewerkers van IRIS 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 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 IRIS 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

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**

IRIS 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**

Wij vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en zorgen ervoor dat op onze scholen pestgedrag gesignaleerd wordt, meningsverschillen worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd (zie: pestprotocol IRIS scholen).

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

De medewerkers van IRIS zijn tijdens werkuren 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 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 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 IRIS.



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. Indien directie 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.

#### **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 niet.

#### **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 op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contact via E-mail, social media, SMS en mobiele telefoons wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet.

Het gebruik door medewerkers van computers en andere communicatiemiddelen is hoofdzakelijk werkgerelateerd (zie: IRIS PC protocol).

Foto's en/of opnames van betrokkenen worden nimmer zonder instemming van betrokkenen en in geval van minderjarigheid 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**

IRIS hanteert geen kledingvoorschriften. Wel gaan wij ervan uit dat alle medewerkers zorg dragen voor een representatief uiterlijk dat bijdraagt aan open communicatie.

## **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 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 of niet wordt begeleid door een vertrouwenspersoon (zie regeling klachtenbehandeling IRIS).
- 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 IRIS regelingen zoals de regeling klachtenbehandeling, de klokkenluidersregeling VO, het protocol PC gebruik en het privacyreglement leerlinggegevens 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 zonodig 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. 22 november 2012.
- De Raad van toezicht heeft de code goedgekeurd d.d. 17 december 2012.
- De code is vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 18 december 2012.

**Dit is een uitgave van:**  
**IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs**  
*(versie juni 2017)*

**Bestuursbureau en correspondentieadres:**

Koediefslaan 69  
2101 BN Heemstede  
(023) 548 38 00  
info@iris-cvo.nl  
www.iris-cvo.nl

**IRIS-scholen:**

KSG Hoofddorp, Hoofddorp  
Eerste Christelijk Lyceum, Haarlem  
Herbert Vissers College, Nieuw-Vennep  
RK Scholengemeenschap Thamen, Uithoorn  
HBM, Heemstede  
Kaj Munk College, Hoofddorp

