

**IRIS, Stichting voor Christelijk
Voortgezet Onderwijs**

**Integriteits-
en omgangscode
voor medewerkers**



Versie: januari 2024



IRIS Integriteits- en omgangscode

Hierbij presenteren wij de integriteits- en omgangscode van IRIS en de bij de stichting aangesloten scholen. Deze code is gebaseerd op de waarden waar IRIS voor staat en biedt normen aan al onze medewerkers om vast te stellen wat gewenst gedrag is en om ongewenst gedrag te voorkomen. Zij scheidt tevens de elementaire kaders voor het opstellen van onderliggende gedragsregels en schoolregels per locatie.

Waarom deze code?

Met deze integriteits- en omgangscode verschaffen wij helderheid over wat we van elkaar kunnen verwachten en waarop we elkaar kunnen aanspreken. Hierbij gaat het om ons gedrag en handelen naar elkaar, leerlingen, ouders en naar externe samenwerkingspartners.

Hiermee bevorderen we een veilig leer- en werkklimaat en een veilige omgeving binnen onze organisatie als geheel en onze scholen. Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Goed integriteitsbeleid en verantwoord bestuur biedt medewerkers ruimte om vermeend ongewenst gedrag en dilemma's te bespreken en te melden. Een organisatie waar integriteit bespreekbaar is leert en ontwikkelt zich continu. De code zal dan ook met enige regelmaat aan de praktijk getoetst en levend gehouden moeten worden. Scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer bestuur en professioneel handelen zijn daartoe voorwaarde.

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 onderling, tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders c.q. verzorgers en begeleiders van leerlingen.

Wat zijn de kaders van deze code?

De IRIS Integriteits- en omgangscode sluit aan bij en is 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.

Wet veiligheid op school

Deze wet regelt dat scholen zich inspanssen pesten tegen te gaan en de sociale veiligheid op school te verbeteren.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming

In deze verordening wordt een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens geregeld.

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 omgangscodes.

De code is getoetst aan de cao VO 2023-2024 hoofdstuk 18:

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

Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019

De 4 in deze code opgenomen principes – verantwoordelijkheid; professionaliteit; integriteit; openheid – stimuleren het waardengedreven handelen van bestuur en toezicht.

IRIS baseert zich, ook bij de invulling van haar integriteits- en omgangscodes op de algemene christelijke normen en waarden die de basis vormen van 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 medewerkers¹ van IRIS in hun gedrag jegens:

- Elkaar
- 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

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 uitingen, zoals boven genoemd zijn gedaan en hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten. De schoolleiding geeft bekendheid aan deze algemene zorgplicht.

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 3 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 zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie en 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.

¹*Daar waar in deze code de term medewerkers wordt gebruikt, zijn de leden van de raad van toezicht inbegrepen.*

Artikel 4 Ruzie, pesten, grensoverschrijdend gedrag en geweld

Wij vinden agressie onacceptabel en zorgen ervoor dat op onze scholen meningsverschillen worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd. Medewerkers signaleren (dreigende) incidenten op het gebied van sociale veiligheid en nemen actie om de situatie te verbeteren. De keuze van het doen van een melding bij de leidinggevende en/of een vertrouwenspersoon staat hierbij altijd open waarbij de organisatie zorgvuldig en integer met de positie van de melder omgaat en melding geen gevolgen heeft voor de medewerker.

Artikel 5 Alcohol en drugs

Het is medewerkers niet toegestaan om tijdens werktijd onder invloed te zijn van alcohol of drugs.

De schoolleiding kan bepalen dat het tijdens specifieke momenten toegestaan is om alcoholische dranken te nuttigen. De medewerker neemt daarbij terughoudendheid in acht, rekening houdend met zijn (voorbeeld)functie en de belangen van IRIS.

Artikel 6 Omgang met seksualiteit en grensoverschrijdend gedrag

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, kunnen kwetsen of intimideren.

Artikel 7 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 deze alleen gewetensvol en vanuit een professionele grondhouding ingezet mag worden. We zorgen ervoor dat we door ons gedrag ook elke schijn van een intieme relatie of belangenverstrengeling vermijden.

Artikel 8 Eigendom

We respecteren andermans eigendom en houden gemeenschappelijke voorzieningen netjes en schoon.

Artikel 9 Belangenverstrengeling

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

Medewerkers die betrokken zijn bij de besluitvorming rondom zakelijke transacties mogen op geen enkele manier financiële of andere relaties hebben met de betreffende partij/leverancier.

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 schoolleiding of het college van bestuur.

Regels m.b.t. het voorkomen van belangenverstremgeling voor de raad van toezicht zijn opgenomen in het reglement van de raad. College van bestuur en schoolleiding hanteren een afwegingskader in geval van dilemma's.

Artikel 10 Nevenactiviteiten

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

Artikel 11 Privérelaties in de werksfeer

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.

Als sprake is van een liefdesrelatie met een collega en van een hiërarchische lijn, dan wordt deze relatie gemeld bij de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstremgeling ontstaat.

Artikel 12 Giften

We accepteren geen giften of cadeaus in ruil voor tegenprestaties. We accepteren als medewerker cadeaus, giften of diensten met een grotere waarde dan € 50,- niet.

Artikel 13 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 schoolleiding en die maakt daarvan altijd melding bij de politie.

Artikel 14 Mediagebruik

Contact van een personeelslid met een leerling dient op professionele basis vanuit organisatie-oogpunt te verlopen. Contact via e-mail, social media², en mobiele telefoons wordt uitsluitend uit educatief oogpunt en vanuit het oogpunt van leerling-begeleiding ingezet.

²Zie social media protocol scholen.

Artikel 15 Privacy

Wij gaan zorgvuldig om met persoonsgegevens en werken conform het IRIS informatiebeveiligings- en privacybeleid en de Algemene Verordening Gegevensbescherming³.

Artikel 16 Kleding c.q. uiterlijke verzorging

IRIS hanteert geen kledingvoorschriften. Wij gaan ervan uit dat alle medewerkers niet aanstootgevende kleding dragen (inclusief uitingen op kleding) en zorg dragen voor kleding passend bij de functie. Gezichtsbedekkende kleding is niet toegestaan.

Artikel 17 Aangifte en meldingsplicht

Conform de wet bestrijding seksueel misbruik en seksuele intimidatie geldt in het geval van een vermeend zedendelict van een medewerker jegens een leerling of leerlingen onderling, voor alle medewerkers een meldplicht richting bestuur en schoolleiding. Indien na verplicht overleg tussen bestuur en vertrouwensinspecteur⁴ blijkt dat er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit, is er sprake van aangifteplicht voor het bestuur. Zowel de klager als de aangeklaagde dienen vooraf geïnformeerd te worden over de aangifte.

³Het IRIS privacybeleid is i.s.m. ICTRecht uitgewerkt in protocollen en procedures.

⁴Afdeling van de onderwijsinspectie gericht op zeden- en geweldsmisdrijven.

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 schoolleiding aanhangig worden gemaakt conform de IRIS klachtenregeling.
- 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 (zie IRIS website voor contactgegevens).
- Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust, dient rechtstreeks contact opgenomen te worden met de schoolleiding.

Toepassingsbereik integriteits- en omgangscode

We verbinden ons aan deze integriteits- en omgangscode; 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 melding van dit gedrag bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon.

Slotbepalingen

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

In managementoverleg, teamvergadering en werkoverleg wordt per IRIS locatie afgesproken hoe deze code in de praktijk tot leven gebracht kan worden.

- De omgangs- en integriteitscode is door het bevoegd gezag vastgesteld op 18 december 2012 en herzien in 2019 en 2023.
- 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 (GMR) heeft ingestemd met de herziene versie van de code d.d. 14 december 2023.
- De code is vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 20 december 2023.

Dit is een uitgave van:

IRIS, Stichting voor Christelijk Voorgezet Onderwijs

(versie januari 2024)

Bestuursbureau en correspondentieadres:

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

IRIS-scholen:

KSH, Hoofddorp
Eerste Christelijk Lyceum, Haarlem
International School Haarlem, Haarlem
Herbert Vissers College, Nieuw-Vennep
Vakcollege Thamen, Uithoorn
HBM, Heemstede
Kaj Munk College, Hoofddorp

