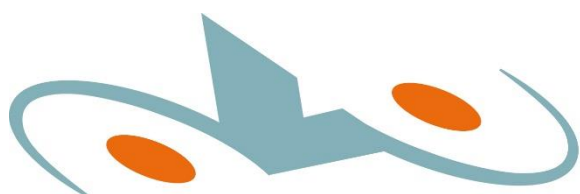


Integriteitscode



OPENBAAR VOORTGEZET ONDERWIJS ZAA NSTAD

Opsteller: B. de Hoop
Expertise: bestuurssecretaris
Besluitvorming: AMO ter advisering op 4 juni 2020
GMR ter instemming op 18 juni 2020
RvT ter goedkeuring op 1 oktober 2020
Vastgesteld door College van Bestuur op 20 oktober 2020

Revisiedatum: 1 oktober 2024

Inleiding

Integriteit is een belangrijke waarde in onze samenleving. Om deze reden wordt in veel organisaties integriteitsbeleid vastgesteld en gepubliceerd. Vanuit de code goed bestuur is dit ook een belangrijk thema binnen het voortgezet onderwijs en een lidmaatschapsvereiste voor de VO-Raad.

Vooraf vanuit onze overtuiging dat integer handelen voorwaarde is voor goed onderwijs, hebben wij voor OVO Zaanstad integriteitscode opgesteld. Deze code is belangrijke leidraad voor ons dagelijkse handelen in de onderwijspraktijk.

Zorgvuldig, verstandig, rechtvaardig handelen is wat wij willen. Het juiste doen vanuit onze belangrijke maatschappelijke opdracht om onze leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling en om zelfbewust en verantwoord deelnemer te kunnen zijn aan de samenleving.

Wat juist is, lijkt vaak helder, maar is soms ook minder eenduidig. Dat manifesteert zich bijna dagelijks in de dilemma's die we tegenkomen in ons werk. Handelen we volgens de geest of de letter van de wet, als die niet dezelfde uitkomst lijken op te leveren? Accepteren we een uitnodiging van een leverancier die ons op een mooie locatie de mogelijkheden van een nieuw product wil demonstreren? Kennen we de punten toe bij een proefwerk, als we vinden dat het antwoord van de leerling wel heel erg lijkt op dat van een klasgenoot? Zien we te laat komen door de vingers als er bij een kind thuis sprake is van huiselijk geweld? Vinden we het een goed besluit een leerling te laten doubleren als hij één punt tekort voor het halen van de overgangsnorm, voor een vak dat hij in de bovenbouw niet meer gaat volgen? Wat integer handelen is, is niet altijd eenvoudig te bepalen.

Deze integriteitscode beoogt een richtsnoer te zijn voor integer handelen. Om integer te kunnen handelen is een gesprek over de dilemma's die zich daarbij kunnen voordoen zeker zo belangrijk.

Wij nodigen de betrokkenen bij OVO Zaanstad uit bewust om te gaan met integriteit door daar in het dagelijkse werk regelmatig samen bij stil te staan. Daarbij vormen de missie van OVO Zaanstad en de kernwaarden van het openbaar onderwijs een belangrijk kader.

Betty van Nieuwenhuizen en Gerbrand de Lange
College van Bestuur OVO Zaanstad

Kader

De missie en de overtuigingen van de medewerkers van OVO Zaanstad liggen ten grondslag aan de integriteitscode van OVO Zaanstad.

De missie van OVO Zaanstad luidt: “het bieden van een veilige oefenplaats waarin we al onze leerlingen een stap verder brengen”. Dit doen wij door daar onderwijs te bieden dat leerlingen kwalificeert, socialiseert en bijdraagt aan hun persoonsvorming. Dit doen wij vanuit een brede blik op de wereld en met oog voor een kansrijk toekomstperspectief.

OVO Zaanstad onderschrijft de kernwaarden van het openbaar onderwijs:

- **Gelijkwaardigheid**

Op onze openbare scholen is iedereen welkom. Hoeveel we ook van elkaar verschillen, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling, een gelijke stem en gelijke kansen. Iedereen is evenveel waard

- **Vrijheid**

Op onze scholen kan iedereen zichzelf zijn en de eigen stem laten horen. We leren zelfstandig en kritisch denken. We nemen verantwoordelijkheid en houden rekening met de vrijheid van de ander.

- **Ontmoeting**

We leren van verschillen. We zijn nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. We dragen zorg voor elkaar en voor onze omgeving. Op school ontmoet je de hele wereld.

Deze waarden krijgen vorm in onze scholen: in ons pedagogisch handelen, in de manier waarop we samenwerken met mensen in en om de school en in de ontwikkeling van burgerschap(sonderwijs).

We beogen leerlingen voor te bereiden om als mondig en geëmancipeerd lid deel uit te maken van de samenleving. Alleen en samen met anderen verantwoordelijkheid te willen en durven nemen in hun leefgemeenschap en leefomgeving. Respectvol omgaan met anderen en de omgeving is daarbij vanzelfsprekend.

Het begrip integriteit

“Integer handelen omvat zoveel als ‘het juiste doen, en het niet-juiste laten’ en ‘naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen’. Integer handelen krijgt pas vorm in een specifieke context en wordt voor een groot deel bepaald door de drijfveren en intenties van de betrokkenen” (Code goed onderwijsbestuur VO 2019, p. 6). Leidraad voor integer handelen binnen OVO Zaanstad zijn de kernwaarden van openbaar onderwijs.

Integriteit is een positieve kwaliteit en valt niet samen met de afwezigheid van negatieve kwaliteiten. Integer is degene die eerlijk en betrouwbaar is, verantwoordelijkheid weet te nemen en in allerlei opzichten en domeinen consistent moreel goed handelt en is tegelijkertijd degene die een aantal zaken niet doet, zoals liegen, steekpenningen aannemen of verantwoordelijkheid afschuiven op anderen (Integriteit als deugd, een kwestie van oefenen, P. van Tongeren, 2011).

Binnen OVO Zaanstad hanteren we de volgende uitgangspunten voor integer handelen:

- Integer handelen gaat om mensen in de organisatie en de mate waarin zij professioneel handelen.
- Integer handelen gaat om normen en waarden. Normen en waarden van het individu, van de organisatie en van de samenleving
- Integer handelen gaat niet over verboden en sancties maar over het voeren van het gesprek over dilemma's en situaties.

In de integriteitscode zijn algemene gedragslijnen geformuleerd die betrekking hebben op integer handelen. De integriteitscode is gericht op bewustwording van de cultuur die aan het handelen van medewerkers, leden van het college van bestuur en leden van de raad van toezicht van OVO Zaanstad ten grondslag ligt.

De scholen van OVO Zaanstad kunnen specifieke wensen vanuit de eigen schoolcultuur opnemen in eigen gedragsregels. Uitgangspunt is dat de intenties en afspraken van deze integriteitscode daarin herkenbaar zijn terug te vinden.

Integriteitscode Stichting OVO Zaanstad

Artikel 1 Doel

De integriteitscode beschrijft hoe wij met elkaar en met anderen om willen gaan. De bedoeling van de integriteitscode is om een leidraad te zijn voor gesprek, bespreekbaar maken en bewustwording. De integriteitscode staat niet op zichzelf, maar is een kapstok voor algemene en schoolspecifieke regelingen.

Artikel 2 Reikwijdte

Deze integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens OVO Zaanstad: medewerkers, bestuurders en interne toezichthouders. Zij worden in de code aangehaald als 'betrokkenen'. Personen en organisaties die OVO Zaanstad vertegenwoordigen of werken in opdracht van OVO Zaanstad dienen de code als richtlijn te beschouwen.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de integriteitscode

1. Het college van bestuur stelt de code vast. Het college van bestuur vraagt advies aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de raad van toezicht.
2. Het college van bestuur evalueert eenmaal in de vier jaar de inhoud en de werking van de code.
3. Het college van bestuur zorgt ervoor dat de integriteitscode openbaar en toegankelijk is voor medewerkers en derden buiten de stichting.

Artikel 4 Gebruik van de integriteitscode

1. OVO Zaanstad wil de integriteitscode gebruiken als stimulans voor moreel bewustzijn en een cultuur van verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd is de integriteitscode er op gericht ontoelaatbaar gedrag te voorkomen.
2. Ter voorkoming van ontoelaatbaar gedrag is het van belang dat het waardevolle gesprek over normen en waarden wordt gevoerd. Het is het streven van iedereen binnen OVO Zaanstad om het gesprek 'op tafel te krijgen'. Medewerkers, bestuurders en interne toezichthouders zijn aanspreekbaar op (de integriteit van) hun gedrag.
3. De leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie in dezen.
4. De ernst van een overtreding van de integriteitscode bepaalt de te nemen stappen. Deze kunnen uiteindelijk uitmonden in disciplinaire maatregelen voor personeelsleden dan wel het verbreken van de samenwerking met een externe partij.
5. Hoe te handelen bij ontoelaatbaar gedrag is terug te vinden in protocollen en regelingen binnen OVO Zaanstad en haar scholen, zoals bijvoorbeeld de klachtenregeling, de gedragscode gebruik internet, intranet, emailgebruik en sociale media en de eindexamenreglementen VMBO en HAVO/VWO.
6. Indien op het ontoelaatbaar gedrag een meldplicht of aangifteplicht rust, wordt deze rechtstreeks gemeld aan het college van bestuur.
7. Indien ontoelaatbaar handelen niet of onvoldoende wordt opgelost, kunnen betrokkenen gebruik maken van de klachtenregeling dan wel de klokkenluidersregeling van OVO Zaanstad.
8. Meldingen betreffende ontoelaatbaar gedrag en (vermoedens) van misstanden worden door alle betrokkenen zorgvuldig behandeld. Zonder toestemming van het bevoegd gezag wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de organisatie.

Artikel 5 Gelijke behandeling

1. Betrokkenen van OVO Zaanstad bevorderen het bewustzijn van gelijkwaardigheid van mensen en vermijden 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

2. Betrokkenen van OVO Zaanstad bevorderen de gelijke behandeling van elk mens en verzetten zich tegen de achterstelling van minderheden
3. Wanneer een medewerker, lid van het college van bestuur of van de raad van toezicht getuige is van een situatie waarin vooroordelen een rol spelen, en hij of zij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten.

Artikel 6 Normen en waarden

1. Medewerkers, bestuurders en interne toezichthouders dragen de binnen OVO Zaanstad geldende waarden en normen uit om leerlingen optimaal voor te bereiden op de voortdurend veranderende maatschappij.
2. Zij respecteren ieders persoonlijke levenssfeer en onthouden zich van inmenging, zolang de grenzen van de binnen OVO Zaanstad geldende waarden en normen niet worden overschreden.
3. Zij stimuleren het gesprek op scholen over het respecteren en waarderen van onderlinge verschillen in brede zin.

Artikel 7 Professioneel handelen

1. Medewerkers, bestuurders en interne toezichthouders van OVO Zaanstad maken voortdurend een eigen afweging tussen wat goed is voor de leerling en wat goed is voor het leerproces.
2. Het professioneel handelen van onderwijzend personeel heeft te maken met de afstemming tussen 1) professionele ruimte en schoolbeleid, 2) zeggenschap over de inhoud van de lesstof, de manier waarop deze wordt aangeboden, en de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en 3) professionele ontwikkeling.

Artikel 8 Gevoelige informatie

1. Kennis en informatie met een vertrouwelijk karakter waarover betrokkenen van OVO Zaanstad beschikken, blijft vertrouwelijk. Betrokkenen kunnen erop rekenen dat gevoelige of vertrouwelijke informatie alleen wordt aangewend voor het doel waartoe de informatie dient.
2. Gevoelige informatie wordt niet beschikbaar gesteld aan derden, tenzij wettelijke bepalingen daartoe verplichten of indien het college van bestuur of de raad van toezicht (informatie aangaande het college van bestuur) toestemming geeft de gevraagde informatie te verstrekken, met in achtname van de AVG.
3. Er is sprake van gevoelige informatie indien:
 - a. het gaat om vertrouwelijke informatie over medewerkers of leerlingen van OVO Zaanstad.
 - b. het gaat om functioneel vertrouwelijke communicatie tussen medewerker en/of organisatieonderdelen en organen;
 - c. het gaat om vertrouwelijke informatie over OVO Zaanstad.
 - d. Het gaat om gegevens die vallen onder de AVG;

Artikel 9 Fysieke veiligheid

1. Medewerkers houden zich aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn in het kader van de beroepspraktijk.
2. De school en haar medewerkers nemen adequate maatregelen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen.
3. (Mogelijk) wapenbezit wordt altijd gemeld aan de directeur/de rector.

Artikel 10 Agressie, geweld, intimidatie en pesten

Betrokkenen van OVO Zaanstad vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en doen alles wat binnen hun mogelijkheden ligt om pesten te voorkomen en meningsverschillen of ruzies escaleren.

Artikel 11 Seksualiteit en ongewenste intimiteiten

1. Medewerkers, bestuurders en interne toezichthouders gaan bewust en verantwoordelijk om met seksualiteit en vermijden uitspraken, afbeeldingen, gebaren of aanrakingen die als kwetsend kunnen worden ervaren of anderen in verlegenheid kunnen brengen.
2. Zij onthouden zich van elke vorm van seksueel (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover een leerling of collega en vermijden iedere schijn van seksueel (machts)misbruik of seksuele intimidatie.
3. Seksuele handelingen en intieme relaties tussen een medewerker en een leerling zijn onder geen beding geoorloofd.
4. Als een medewerker seksueel misbruik of seksuele intimidatie vermoedt, moet hij of zij dit onmiddellijk bekend maken bij het schoolbestuur. Het schoolbestuur treedt direct in overleg met de vertrouwensinspecteur en doet eventueel aangifte.

Artikel 12 Alcohol en drugs

1. Medewerkers, directeuren, leden van het college van bestuur of de raad van toezicht zijn tijdens werktijd niet onder invloed van drugs en alcohol.
2. Medewerkers, directeuren, leden van het college van bestuur of de raad van toezicht zijn zich er van bewust dat het gebruik van alcohol en drugs in de privésfeer een uitwerking kan hebben binnen de werkomgeving.
3. De leidinggevende kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

Artikel 13 Relaties, omgangsvormen en taalgebruik

1. Medewerkers zorgen ervoor dat de begeleiding van leerlingen zonder (schijn van) belangenverstremgeling verloopt. Daarom bewaren zij een professionele afstand in de relatie met ouders van leerlingen of kunnen zij uitleggen waarom de situatie niet tot belangenverstremgeling leidt.
2. Relaties tussen personeelsleden kunnen in specifieke situaties leiden tot een onveilig gevoel bij collega's, ouders of leerlingen of zelfs tot een vorm van belangenverstremgeling. OVO Zaanstad gaat er van uit dat partners zich bewust zijn van mogelijke effecten van hun relatie op de leer/werkomgeving en zich daarnaar gedragen. Als werkgever spant OVO Zaanstad zich in om in lastige situaties een passende oplossing te zoeken.

Artikel 14 Kleding en uiterlijke verzorging

1. Medewerkers zorgen er voor dat hun uiterlijk representatief is en bijdraagt aan een open communicatie met collega's, leidinggevende, leerlingen, ouders en andere betrokkenen. Aanstootgevende en ongepaste kleding is niet toegestaan.
2. Vanuit het genoemde belang van open communicatie en identificatie in het onderwijs is het dragen van gezichtsbedekkende kleding op de school en het bij de school behorende terrein niet toegestaan.

Artikel 15 Mediagebruik en ICT

1. De geformuleerde waarden en normen in de integriteitscode van OVO Zaanstad gelden ook bij het gebruik van sociale media.
2. Medewerkers gaan functioneel, zorgvuldig en integer om met het gebruik van (digitale)communicatiemiddelen en handelen conform de regels die er zijn rondom het gebruik van foto's en/of opnames van medewerkers en leerlingen, waarbij deze nimmer zonder toestemming van betrokkenen gemaakt dan wel digitaal verspreid worden.
3. Contact van een medewerker met een leerling dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contacten via digitale communicatiemiddelen wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet.
4. De door OVO Zaanstad beschikbaar gestelde media- en ICT-voorzieningen worden uitsluitend gebruikt voor uitoefening van de functie en/of onderwijsdoeleinden.

5. Iedere gebruiker van media en ICT-voorzieningen van OVO Zaanstad logt in met de eigen inlognaam en wachtwoord.
6. Een gebruiker die schade veroorzaakt aan media en ICT-voorzieningen van OVO Zaanstad kan, afhankelijk van de schuldvraag, financieel aansprakelijk worden gesteld.

Artikel 16 Eigendommen

1. Medewerkers van OVO Zaanstad respecteren elkaars en andermans eigendommen en bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen en andermans eigendommen.
2. OVO Zaanstad kan het gebruik van voorzieningen vastleggen in een bruikleenovereenkomst.
3. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende is het voor de medewerker niet toegestaan eigendommen van OVO Zaanstad voor privédoeleinden te gebruiken.
4. Via OVO Zaanstad worden geen goederen voor privégebruik van medewerkers ingekocht.

Artikel 17 Belangenverstrengeling

1. Belangenverstrengeling of belangenvermenging duidt op een situatie waarbij iemand meerdere belangen dient die een zodanig invloed op elkaar kunnen uitoefenen dat de integriteit ten aanzien van het ene of het andere belang in het geding komt.
2. Medewerkers van OVO Zaanstad kunnen in beginsel zelf geen betaalde aanbieder van diensten aan (een school van) OVO Zaanstad zijn. In bijzondere, uit te leggen gevallen, en mag hier van worden afgeweken. Het college van bestuur dient vooraf toestemming te geven.
3. Medewerkers doen opgave van hun financiële en andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee OVO Zaanstad relaties onderhoudt, indien zij in de positie verkeren om beslissingen te nemen die tot belangenverstrengeling kunnen leiden.
4. Medewerkers van OVO Zaanstad behalen persoonlijk geen voordelen uit transacties of andere handelingen die namens de organisatie worden verricht, en bieden geen oneigenlijke voordelen aan personen met wie transacties of andere handelingen namens de stichting worden verricht.
5. Medewerkers van OVO Zaanstad die familie- of vriendschapsbetrekkingen of anderszins persoonlijke betrekkingen hebben met een aanbieder van diensten aan OVO Zaanstad, onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over de gunning en het contract van de desbetreffende opdracht.
6. Het bepaalde in artikel 15 lid 3 geldt eveneens voor de leden van het college van bestuur en van de raad van toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de stichting

Artikel 18 Giften

1. Medewerkers nemen in principe geen geschenken en giften aan, tenzij je daarmee de ontvanger schoffeert.
2. Giften en geschenken tot € 25,- worden beschouwd als een blijk van waardering en mag de medewerker houden. Geschenken en giften meer dan € 25,- waard zijn worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van OVO Zaanstad.
3. Er worden geen giften aangenomen in ruil voor een (toekomstige) tegenprestatie en/of zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn. Bij twijfel worden twee collega's en/of de leidinggevende geconsulteerd.
4. Het aanbieden van geschenken of uitnodigingen op het privéadres wordt door medewerkers van OVO Zaanstad afgewezen.
5. Aanbiedingen voor privé-werkzaamheden of kortingen op privé-goederen worden door medewerkers van OVO Zaanstad niet geaccepteerd.

Artikel 19 Nevenwerkzaamheden

1. Nevenwerkzaamheden zoals bedoeld in cao-vo en nevenwerkzaamheden, die gerelateerd zijn aan de activiteiten die de medewerker verricht voor OVO Zaanstad, worden besproken met de leidinggevende.
2. De leidinggevende stemt in met het aanvaarden van nevenwerkzaamheden als:
 - a. de nevenwerkzaamheden het vervullen van de functie binnen OVO Zaanstad niet belemmeren of schaden;
 - b. de nevenwerkzaamheden in totaal niet zoveel tijd kosten dat dit ten koste gaat van een substantieel deel van de tijd en mate van flexibiliteit die de medewerker beschikbaar heeft voor zijn functie binnen OVO Zaanstad;
 - c. de nevenwerkzaamheden niet concurrerend zijn met de belangen van OVO Zaanstad of deze belangen aantoonbaar schaden;
 - d. de nevenwerkzaamheden geen schade toebrengen aan het aanzien van de functie binnen OVO Zaanstad of aan het aanzien van OVO Zaanstad als organisatie;
 - e. de nevenwerkzaamheden niet leiden tot (een schijn van) belangenverstremming. Dit betekent dat de medewerker zich door het uitoefenen van de nevenfunctie niet verbindt aan belangen die het nemen van onafhankelijke beslissingen en keuzen in het belang van OVO Zaanstad belemmeren.
3. Gemelde nevenactiviteiten worden geregistreerd in het personeelsdossier. Indien nevenwerkzaamheden worden beëindigd, moet de medewerker dit melden en wordt de registratie verwijderd.
4. Indien de medewerker nevenwerkzaamheden ten onrechte en kennelijk opzettelijk niet gemeld heeft aan de leidinggevende, kan OVO Zaanstad disciplinaire maatregelen treffen.
5. Leden van het college van bestuur en raad van toezicht leggen verantwoording af over nevenwerkzaamheden in het jaarverslag van OVO Zaanstad.

Artikel 20 Reizen, activiteiten en onkostenvergoedingen

1. Medewerkers, bestuurders en interne toezichthouders van OVO Zaanstad declareren kosten conform de bestaande regels die hiervoor zijn opgesteld. Uitgaven worden uitsluitend vergoed als de hoogte en de functionaliteit ervan kunnen worden aangetoond, en kosten kunnen niet gedeclareerd worden indien deze op een andere wijze vergoed (kunnen) worden.
2. Studiereizen, verblijven, excursies, evenementen en diners op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er een aantoonbaar belang voor OVO Zaanstad is, en zijn nooit toegestaan in ruil voor een tegenprestatie door of namens OVO Zaanstad.
3. Het meereizen van partners dan wel het verlengen van een (buitenlandse) reis geschiedt op eigen kosten.

Artikel 21 Sponsoring

1. OVO Zaanstad sponsort geen activiteiten uit de reguliere bekostiging. In bijzondere gevallen mag hiervan worden afgeweken, bijvoorbeeld als de activiteiten onderwijsgerelateerd zijn. Het college van bestuur moet van deze bijzondere gevallen op de hoogte zijn.
2. OVO Zaanstad accepteert sponsoring door derden zolang deze is gericht op het onderwijs en er geen sprake is of kan zijn van een vereiste tegenprestatie.

Artikel 22 Slotbepaling

In de gevallen waarin de code niet voorziet, waarbij de toepassing niet eenduidig is of tot kennelijke onbillijkheden leidt, besluit het college van bestuur van Stichting OVO Zaanstad.