



Integriteitscode
Stichting Achterhoek VO

Instemming GMR: 29 maart 2022
Goedkeuring RvT: 18 maart 2022
Vaststelling bestuur: 5 april 2022
Inwerkingtreding: 5 april 2022

1. INLEIDING

Deze integriteitscode vormt de basis voor het realiseren van een cultuur en praktijk van integer handelen. Het begrip 'integriteit' staat voor onschendbaar, rechtschapen en onomkoopbaar. Integer handelen is allereerst een persoonlijke aangelegenheid. Het is jezelf vragen of je jouw denken, uitspraken, doen en laten, kunt verantwoorden. De code biedt een kader om handelen binnen de specifieke context te interpreteren, beoordelen en af te wegen. De code heeft ook als doel de dialoog over de behandelde thema's te stimuleren. Juist omdat het kader ruimte laat voor interpretatie, biedt het niet in alle gevallen een expliciet antwoord. De code is van toepassing op toekomstige situaties en op bestaande situaties.

Met deze integriteitscode wil Achterhoek VO duidelijkheid scheppen voor medewerkers in het contact onderling en in het contact met anderen zoals leerlingen, ouders en externen. Het is de kapstok voor algemene en school-specifieke regelingen die betrekking hebben op omgang van medewerkers met elkaar en anderen. Tevens beoogt de code een werk- en leerklimaat te bevorderen waarin de kernwaarden van Achterhoek VO tot uitdrukking komen. Het voorkomen en hanteerbaar maken van ongewenst gedrag is daarvan een afgeleide.

1.1 TOEPASSING

Deze code is van toepassing op iedereen die optreedt namens Achterhoek VO als leraar, onderwijsondersteuner, directeur, rector, bestuurder of toezichthouder. Dit kan zijn op basis van een arbeidscontract of op inhuurbasis. Leidinggevenden geven te allen tijde het goede voorbeeld. Dit betekent dat zij extra kritisch kijken naar hun eigen handelen.

Achterhoek VO kent naast deze integriteitscode per school een leerlingenstatuut. De regels en gedragslijnen uit deze code zijn daarin herkenbaar terug te vinden.

De toepassing van deze code is geen vrijblijvende zaak:

1. *Openbaarheid en interne communicatie*

De code is openbaar en door derden te raadplegen op de website van Achterhoek VO. Achterhoek VO verwacht van medewerkers dat zij op de hoogte zijn van de inhoud van deze code en zich eraan verbinden.

Op alle scholen wordt de code na inwerkingtreding besproken binnen de directie, de afdelingen en het werkoverleg van onderwijsondersteunend personeel. Medewerkers worden over de inhoud van de code geïnformeerd en bewust gemaakt van de werking van het gestelde in de code. Hun wordt tevens gevraagd zich aan de code te verbinden. Nieuwe medewerkers worden apart geïnformeerd over de code.

2. *Naleving en meldplicht*

Daar waar anderen de regels en gedragslijnen uit deze code overschrijden, verwacht Achterhoek VO dat medewerkers elkaar aanspreken en hulp bieden aan diegenen die last hebben van of slachtoffer zijn van dit gedrag. Ernstige gevallen moeten medewerkers melden bij een leidinggevende, interne vertrouwenspersoon van de school of externe

vertrouwenspersoon van Achterhoek VO. Een (vermoeden van een) misstand wordt in eerste instantie zoveel mogelijk besproken met de medewerker die het betreft en niet gemeld aan externen en derden, zoals de media. Medewerkers kunnen gebruik maken van de klokkenluidersregeling of klachtenregeling van Achterhoek VO.

Wanneer een medewerker handelt in strijd met deze code, is dat een serieuze zaak. Afhankelijk van de ernst zullen maatregelen worden genomen: disciplinaire maatregelen voor medewerkers met een arbeidscontract of het verbreken van de samenwerking met medewerkers op inhuurbasis. In die gevallen waar schending van de code een overtreding of misdrijf in de zin van de wet oplevert, wordt dit gemeld bij de desbetreffende autoriteiten.

3. *'In de geest van'*

Ook als concrete regels en algemene gedragslijnen zijn geformuleerd, blijft er een grijs gebied. In die gevallen geldt: kies bij twijfel het zekere voor het onzekere, laat het 'gezond verstand' voorop staan en toets voorgenomen handelen bij collega's en leidinggevend. Deze code is mede bedoeld om een proces op gang te brengen van bewustwording en dialoog. In situaties waarin deze code niet voorziet, dient te worden gehandeld in de geest van deze integriteitscode. Bij twijfel dient de situatie voorgelegd te worden aan het bestuur.

1.2 WETTELIJK KADER

Deze code is aanvullend op de geldende wet- en regelgeving. Regelgeving met betrekking tot discriminatieverboden vormt een belangrijk kader. Relevante bepalingen zijn onder andere te vinden in uitwerkingen van artikel 1 van de Grondwet, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling op grond van Leeftijd (WGBL), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (WGB). De Arbowet is tevens van belang, met name wat betreft artikel 3. Verder is de Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs relevant voor deze code, evenals de CAO VO.

1.3 DUUR EN EVALUATIE

Deze integriteitscode treedt in werking op 5 april 2022 en geldt voor onbepaalde tijd. Het bestuur gaat ten minste eens in de drie jaar na of de inhoud van de code nog voldoet. Deze code kan worden gewijzigd door een besluit van het bestuur. Het besluit behoeft het advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de goedkeuring van de raad van toezicht.

1.4 LEESWIJZER

In hoofdstuk 2 worden de centrale uitgangspunten van deze integriteitscode toegelicht aan de hand van de kernwaarden van Achterhoek VO. In het derde hoofdstuk staan de regels en gedragslijnen opgenomen.

2. CENTRALE UITGANGSPUNTEN VAN DE CODE

Achterhoek VO heeft in haar strategisch beleidsplan “Kleurrijk in verbinding” (2020-2024) vijf kernwaarden geformuleerd op basis waarvan (een medewerker binnen) de organisatie besluiten toetst en neemt, en medewerkers elkaar aanspreken. Deze zijn:

Persoonlijk leiderschap

“Ik geef in de eerste plaats leiding aan mezelf, aan mijn drijfveren, aan de wijze waarop ik in het leven sta en me met anderen verbind. Ik ben verantwoordelijk voor en eigenaar van mijn leerproces, mijn ontwikkeling en mijn loopbaan. Ik ben me bewust van mijn talenten en van mijn emoties, weet te reflecteren en ben verantwoordelijk voor dat innerlijke proces in mijzelf.”

Ik ben, omdat wij zijn

“Ik maak deel uit van gemeenschappen, zoals de gemeenschap van de klas, de school, het team, de familie, het geloof, de buurt, de streek, de sportclub, de muziekvereniging, Achterhoek VO, Nederland, de wereld. Ik verbind mijn belangen met die van de gemeenschap. Ik realiseer me terdege dat ik ben, omdat wij zijn en handel vanuit die gedachte.”

Duurzaamheid

“Ik houd bij het nemen van besluiten rekening met de lange termijn. Mijn besluiten zijn gericht op duurzame werking in plaats van op ‘snelle tevredenheid’. Ik prefereer organische ontwikkeling met draagvlak en eigenaarschap van betrokkenen boven korte-termijnbesluiten. Ik neem draagvlak en co-creatie serieus en daarmee de werkelijke kans op succes. Ik houd bij mijn besluiten rekening met de gevolgen ervan voor milieu en samenleving.”

Rekenschap

“Ik ben aanspreekbaar op mijn handelen. Ik verantwoord me naar mijn opdrachtgever, naar mijn collega, naar mijn team, naar mijn leerlingen en naar mezelf. Ik heb iets uit te leggen en ben daartoe bereid.”

Verandervermogen

“Ik weet dat de samenleving sterk en in een hoog tempo verandert, op weg is naar een tijdperk dat ik niet ken en waarvan ik me deels geen voorstelling kan maken. Dat vraagt van mij het vermogen me aan relevante ontwikkelingen aan te passen, veerkrachtig te zijn en proactief. Ik leer daarop attent te zijn en ik ga mee in wat mij en ons sterker maakt.”

De rode draad in deze kernwaarden is de *verbondenheid*: verbondenheid met jezelf, met elkaar en met de samenleving. Dit vraagt om rekening met elkaar houden, elkaar zien en nadenken over gevolgen van gedrag. Achterhoek VO vraagt iedere medewerker deze kernwaarden na te leven, te stimuleren en elkaar aan te spreken als dat nodig is.

Meer expliciet is deze code opgesteld vanuit de waarden 'rekenschap' en 'persoonlijk leiderschap'. Vanuit de kernwaarde 'rekenschap' zijn in deze code sommige regels en gedragslijnen 'hard' of concreet geformuleerd. Dit is omdat Achterhoek VO een aantal zekerheden wil geven aan leerlingen, medewerkers en de samenleving. Het moet duidelijk zijn waar Achterhoek VO voor staat en waar de stichting, scholen en medewerkers op aangesproken kunnen worden. Waar mogelijk zijn de regels en gedragslijnen ruimer geformuleerd, vanuit de kernwaarde 'persoonlijk leiderschap': de eigen verantwoordelijkheid om 'het goede' te doen, 'gezond verstand' te laten prevaleren en voorgenomen handelen bij collega's en leidinggevenden te toetsen.

3. REGELS EN GEDRAGSLIJNEN

De regels en gedragslijnen hebben als doel dat medewerkers hun handelen binnen de specifieke context kunnen interpreteren, beoordelen en afwegen.

BEGRIPSBEPALINGEN

ARTIKEL 1

Achterhoek VO	Stichting Achterhoek VO, zijnde het bevoegd gezag van scholen voor voortgezet onderwijs.
Bestuur	Het orgaan van Achterhoek VO dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent.
Code	De integriteitscode die door het bestuur voor Achterhoek VO is vastgesteld.
Leerlingen	De leerlingen van de scholen die door Achterhoek VO in stand worden gehouden.
Medewerkers	De personen die een dienstverband bij Achterhoek VO hebben of bij Achterhoek VO te werk zijn gesteld.

GELIJKE BEHANDELING

ARTIKEL 2

1. Medewerkers 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; medewerkers bevorderen de gelijke behandeling van elk mens en verzetten zich tegen de achterstelling van minderheden.
2. 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.

OMGANG MET SEKSUALITEIT

ARTIKEL 3

1. Medewerkers vermijden seksueel getinte aandacht of ongewenste aanrakingen en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen.
2. Medewerkers 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. Indien de leerling jonger dan 18 jaar is, zijn deze handelingen als zedenmisdrijf te beschouwen en wordt er melding van gemaakt bij de autoriteiten.

PESTEN, AGRESSIE EN GEWELD

ARTIKEL 4

1. Medewerkers vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en doen alles binnen hun macht om ervoor te zorgen dat pestgedrag op de scholen wordt gesignaleerd, meningsverschillen worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd.
2. Incidenten op het gebied van agressie, geweld of pesten worden geregistreerd op de scholen en dienen opvolging te krijgen vanuit de schoolleiding.
3. Medewerkers nemen adequate maatregelen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen en nemen wapens in beslag. Een vermoeden of constatering van wapenbezit wordt gemeld aan de schoolleiding en deze maakt daarvan melding bij de autoriteiten.

RELATIES

ARTIKEL 5

1. Medewerkers zorgen ervoor dat de begeleiding van leerlingen zonder (schijn van) belangenverstremgeling verloopt. Daarom vermijden zij te intieme relaties met ouders van leerlingen of kunnen zij uitleggen waarom de situatie niet tot belangenverstremgeling leidt.
2. Relaties tussen personeelsleden – ouder-kind relaties, broer-zus relaties etc. – kunnen in specifieke situaties leiden tot een onveilig gevoel bij collega's, ouders of leerlingen, of zelfs tot een vorm van belangenverstremgeling. Achterhoek VO voert beleid om dergelijke situaties zoveel mogelijk te voorkomen dan wel op te lossen.
3. Soms komt het in een school tot een intieme relatie tussen een personeelslid en de (direct) leidinggevende. Hoewel dit niet betekent dat betrokkenen oninteger gedrag vertonen, kan dit door anderen wel zo worden ervaren en hun een onveilig gevoel geven. Achterhoek VO vindt dergelijke relaties dan ook onwenselijk en verwacht dat de hogere leidinggevende initiatief neemt om de directe werkrelatie (op korte termijn) te beëindigen. Indien betrokkenen hier in gezamenlijkheid niet uitkomen, dient het bestuur te worden geraadpleegd.

EIGENDOMMEN

ARTIKEL 6

1. Medewerkers respecteren andermans eigendommen en bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen en andermans eigendommen.

KLEDING EN UITERLIJKE VERZORGING

ARTIKEL 7

1. Achterhoek VO hanteert geen kledingvoorschriften. Wel gaan wij ervan uit dat alle medewerkers zorgdragen voor een representatief uiterlijk dat bijdraagt aan open communicatie. De medewerker zorgt er tevens voor dat kleding en uiterlijk – naar algemene maatstaven – hygiënisch en niet-aanstootgevend zijn.
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.

BELANGENVERSTRENGELING

ARTIKEL 8

1. Medewerkers kunnen in beginsel zelf geen betaalde aanbieder van diensten aan Achterhoek VO zijn. In bijzondere, uit te leggen gevallen, mag hier van worden afgeweken. Het bestuur moet van deze bijzondere gevallen op de hoogte zijn.
2. Medewerkers doen opgave van hun financiële en andere belangen in organisaties waarmee Achterhoek VO betrekkingen onderhoudt.
3. Medewerkers 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.
4. Medewerkers die familie- of vriendschapsbetrekkingen of anderszins persoonlijke betrekkingen hebben met een aanbieder van diensten aan Achterhoek VO, onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over de gunning van de desbetreffende opdracht.

NEVENFUNCTIES

ARTIKEL 9

1. Medewerkers bespreken hun nevenfuncties¹ periodiek met hun leidinggevende. De leidinggevende beoordeelt de nevenfuncties aan de hand van de in lid 4 van dit artikel gestelde criteria. Als de aard of omvang van een nevenfunctie tussentijds substantieel verandert, dan stelt de medewerker de leidinggevende hiervan op de hoogte.
2. Bij indiensttreding geeft een aanstaand medewerker de leidinggevende inzicht in de uitgeoefende nevenfuncties. Aan de hand van de in lid 4 van dit artikel gestelde criteria wordt vastgesteld of een nevenfunctie kan worden gecontinueerd.
3. Bij het mogelijk aanvaarden van een nieuwe nevenfunctie maken medewerkers allereerst een eigen afweging of zij de nevenfunctie kunnen aanvaarden. Mochten zij van oordeel zijn dat dit kan, dan vragen zij instemming van de leidinggevende.
4. De leidinggevende stemt in met het aanvaarden van een nevenfunctie als:
 - a. de nevenwerkzaamheden het vervullen van de functie binnen Achterhoek VO niet belemmeren of schaden;
 - b. de nevenfuncties 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 Achterhoek VO; het aantal en de omvang van de nevenfuncties kent daarom zijn beperking;
 - c. de werkzaamheden in de nevenfunctie niet concurrerend zijn met de belangen van Achterhoek VO of deze belangen aantoonbaar schaden;
 - d. de werkzaamheden in de nevenfunctie geen schade toebrengen aan het aanzien van de functie binnen Achterhoek VO of aan het aanzien van Achterhoek VO;
 - e. de nevenfunctie niet leidt tot (een schijn van) belangenverstremgeling. Dit betekent dat de medewerker zich door het uitoefenen van de nevenfunctie niet

¹ Onder een nevenfunctie wordt verstaan: een al dan niet bezoldigde functie en/of activiteit die de medewerker naast zijn of haar dienstverband bij Achterhoek VO uitoefent.

verbindt aan belangen die het nemen van onafhankelijke beslissingen en keuzen in het belang van Achterhoek VO belemmeren.

SPONSORING

ARTIKEL 10

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

AANNEMEN GESCHENKEN

ARTIKEL 11

1. Geschenken die medewerkers uit hoofde van hun functie ontvangen en die een waarde hebben van meer dan 50 euro, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van Achterhoek VO.
2. Geschenken worden door medewerkers altijd geweigerd in die situaties waarbij met de gever overleg en/of onderhandelingssituaties gaande zijn.
3. Geschenken dienen altijd op de werklocatie te worden afgeleverd. Het aanbieden van geschenken of uitnodigingen op het privéadres wordt door medewerkers afgewezen. Externe relaties dienen zich aan deze regel te houden.
4. Aanbiedingen voor privé-werkzaamheden of kortingen op privé-goederen worden door medewerkers niet geaccepteerd.

REIZEN, ACTIVITEITEN EN ONKOSTENVERGOEDING

ARTIKEL 12

1. Studiereizen, verblijven, excursies, evenementen en diners op uitnodiging van derden zijn alleen toegestaan als er een aantoonbaar belang voor Achterhoek VO is, en zijn nooit toegestaan in ruil voor een tegenprestatie door of namens Achterhoek VO.
2. Het meereizen van partners dan wel het verlengen van een (buitenlandse) reis geschiedt op eigen kosten.
3. Medewerkers 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.

PRIVACY EN (SOCIAL²) MEDIAGEBRUIK

ARTIKEL 13

1. Kennis en informatie met een vertrouwelijk karakter waarover medewerkers beschikken, blijft vertrouwelijk. Leerlingen en medewerkers kunnen erop rekenen dat gevoelige of vertrouwelijke informatie alleen wordt aangewend voor het doel waartoe de informatie dient.

² Zoals bijvoorbeeld Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube en Instagram.

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. E-mailverkeer dient door een medewerker een half jaar bewaard te worden in verband met eventuele klachten en/of onduidelijkheden.
4. Ten aanzien van sociale media hanteert Achterhoek VO een aantal basis gedragsregels
 - a. Bij onderwerpen maken medewerkers duidelijk of er op persoonlijke titel of namens Achterhoek VO wordt gepubliceerd.
 - b. Medewerkers publiceren geen vertrouwelijke informatie op sociale media.
 - c. Beeldmateriaal van leerlingen (herkenbaar in beeld) wordt niet via e-mail, sociale media of anderszins gepubliceerd of gecommuniceerd zonder de voorafgaande, uitdrukkelijke en aantoonbare toestemming van de leerling (indien hij 16 jaar of ouder is) dan wel de ouders (als de leerling jonger is dan 16 jaar).
 - d. Medewerkers communiceren niet en gaan niet in discussie met een leerling of ouder op sociale media.
 - e. Medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor wat zij publiceren, tenzij duidelijk is aangegeven dat er namens Achterhoek VO wordt gesproken. Wel is het goed te realiseren dat uitingen die in privé-verband online zijn gedaan ook consequenties kunnen hebben voor de geloofwaardigheid en houdbaarheid van de positie binnen de school.
 - f. Bij twijfel over een publicatie of over de raakvlakken met (het beleid van) Achterhoek VO zoeken medewerkers vóór publicatie contact met een leidinggevende.
 - g. Leden van het bestuur, rectoren, directeuren en leidinggevendenden zijn altijd vertegenwoordiger van Achterhoek VO, ook als zij een privémening verkondigen.

SLOTBEPALING

ARTIKEL 14

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