

Omgangs- en integriteitscode

NUOVO



Colofon

NUOVO / Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Utrecht

Bezoekadres: Van Bijkershoeklaan 4, Utrecht

Postadres: Postbus 1415, 3500 BK Utrecht

Telefoon: 030 2969040

Fax: 030 2969065

Website: www.nuovo.eu

Contact: info@nuovo.eu

Inhoudsopgave Omgangs- en integriteitscode NUOVO

1. Doelstelling omgangs- en integriteitscode NUOVO	4
2. Kaders en uitgangspunten	5
2.1 Identiteit openbaar onderwijs binnen NUOVO	6
3. Afspraken met betrekking tot gedrag en gedragsregels	8
Artikel 1 Algemeen	8
Artikel 2 Gelijke behandeling	8
Artikel 3 Gelijke behandeling ongeacht overtuiging	9
Artikel 4 Informatievoorziening naar leerlingen en ouders/verzorgers	9
Artikel 5 Verwijzing en informatieverstrekking	9
Artikel 6 Normen en waarden	10
Artikel 7 Onenigheid / ruzies / vechtpartijen / pesten	10
Artikel 8 Alcohol en drugs	11
Artikel 9 Integriteit	11
Artikel 10 Omgaan met seksualiteit	12
Artikel 11 Relaties	12
Artikel 12 Belangenverstrengeling	13
Artikel 13 Eigendommen	14
Artikel 14 Giften	14
Artikel 15 Veiligheid	15
Artikel 16 Mediagebruik en ICT-middelen	15
Artikel 17 Kleding c.q. uiterlijke verzorging	17
Artikel 18 Externe contacten	18
Artikel 19 Aangifte en meldingsplicht	18
Artikel 20 Afhandeling klachtwaardig gedrag	19
4 Toepassingsbereik c.q. toepasbaarheid omgangs- en integriteitscode	20
5 Slotbepalingen	20

1. Doelstelling omgangs- en integriteitscode NUOVO

Voor u ligt de nieuwe omgangs- en integriteitscode voor alle bij NUOVO aangesloten scholen.

Deze omgangs- en integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers van NUOVO (inclusief stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten) aan te geven hoe wij met elkaar om willen gaan. Ook zien wij graag dat alle medewerkers actief bijdragen aan wat de scholen van NUOVO willen bereiken: leerlingen goed voorbereiden op de samenleving en de arbeidsmarkt in Nederland.

Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Goed integriteitsbeleid en verantwoord bestuur bieden medewerkers ruimte om vermeend ongewenst gedrag en dilemma's te melden en te bespreken. Een organisatie waar integriteit bespreekbaar is leert en ontwikkelt zich continue.

De code zal dan ook voortdurend aan de praktijk getoetst moeten worden en moet aansluiten op de cultuur van NUOVO, zodat deze code voor iedereen aanvaardbaar is en blijft.

Met deze omgangs- en integriteitscode sluiten we dan ook aan bij actuele ontwikkelingen (bijv. afspraken met betrekking tot het gebruik van internet), verschaffen we helderheid over wat we van elkaar kunnen en willen verwachten en waarop we elkaar kunnen aanspreken, en hanteren we één duidelijke omgangs- en integriteitscode die toepasbaar is voor alle scholen.

NUOVO is daarmee uniform en transparant waar het gaat om de uit te dragen normen en waarden, gebaseerd op haar missie, waaraan alle medewerkers zich verbinden.

Specifieke wensen vanuit de eigen unieke schoolcultuur blijven mogelijk door via de schoolregels deze omgangs- en integriteitscode aan te vullen.

Deze omgangs- en integriteitscode is expliciet van toepassing op alle medewerkers van NUOVO inclusief stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten, op relaties tussen personeelsleden en leerlingen, personeelsleden en ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen.

NUOVO kent naast deze omgangs- en integriteitscode per school een leerlingstatuut. De intenties en afspraken van deze omgangs- en integriteitscode zijn daarin herkenbaar terug te vinden.

2. Kaders en uitgangspunten

De omgangs- en integriteitscode sluit zoveel mogelijk aan bij relevante wet- en regelgeving en is een aanvulling op deze wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatieverboden zoals de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling o.g.v. handicap & chronische ziekte en uiteraard artikel 1 van de grondwet. Daarnaast zijn de visie, missie, normen en waarden van NUOVO richtinggevend geweest.

Onderdelen van de gedragscode zijn gebaseerd op:

- de CAO VO <http://www.vo-raad.nl/themas/cao-vo>.
Relevante hoofdstukken:
 - Hoofdstuk 9.b. Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen openbaar onderwijs
 - Hoofdstuk 18 Overige rechten en plichten; informatievoorziening, functievervulling, nevenwerkzaamheden, geheimhouding, intellectueel eigendom, veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld.
- Regeling Elektronische informatie- en communicatiemiddelen NUOVO – CvB 0708-001
Regeling informatie- en communicatiemiddelen NUOVO.doc
- Het privacyreglement medewerkers begeleiders (Artikel 5
Verwijzing en informatieverstrekking Privacyreglement NUOVO
- Arbobeleidsplan NUOVO2008-2013
Relevante paragraaf:
 - § 6 Agressie, intimidatie, en geweld

Naast deze regelingen kent NUOVO ook nog

- Sollicitatiecode NUOVO
- Verzuimprotocol NUOVO
- Klachtenregeling NUOVO

U vindt genoemde stukken op www.nuovo.eu onder publicaties (klachtenregeling, privacyreglement) of personeelsweb (overige genoemde regelingen). Als u de hier genoemde documenten aanklikt wordt u doorgelinkt naar de genoemde regeling.

2.1 Identiteit openbaar onderwijs binnen NUOVO

NUOVO leidt leerlingen tussen de 12 en 18 jaar op voor een diploma in het voortgezet onderwijs, een startkwalificatie op de arbeidsmarkt of een arbeidsplek. 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. Deze openbare identiteit is samen te vatten in vijf statements:

- Iedereen komt zich ontwikkelen
- Boeiend onderwijs leveren
- Je met anderen verbinden
- Duurzaam leren, innoveren en ondernemen
- Resultaten en opbrengsten laten zien.

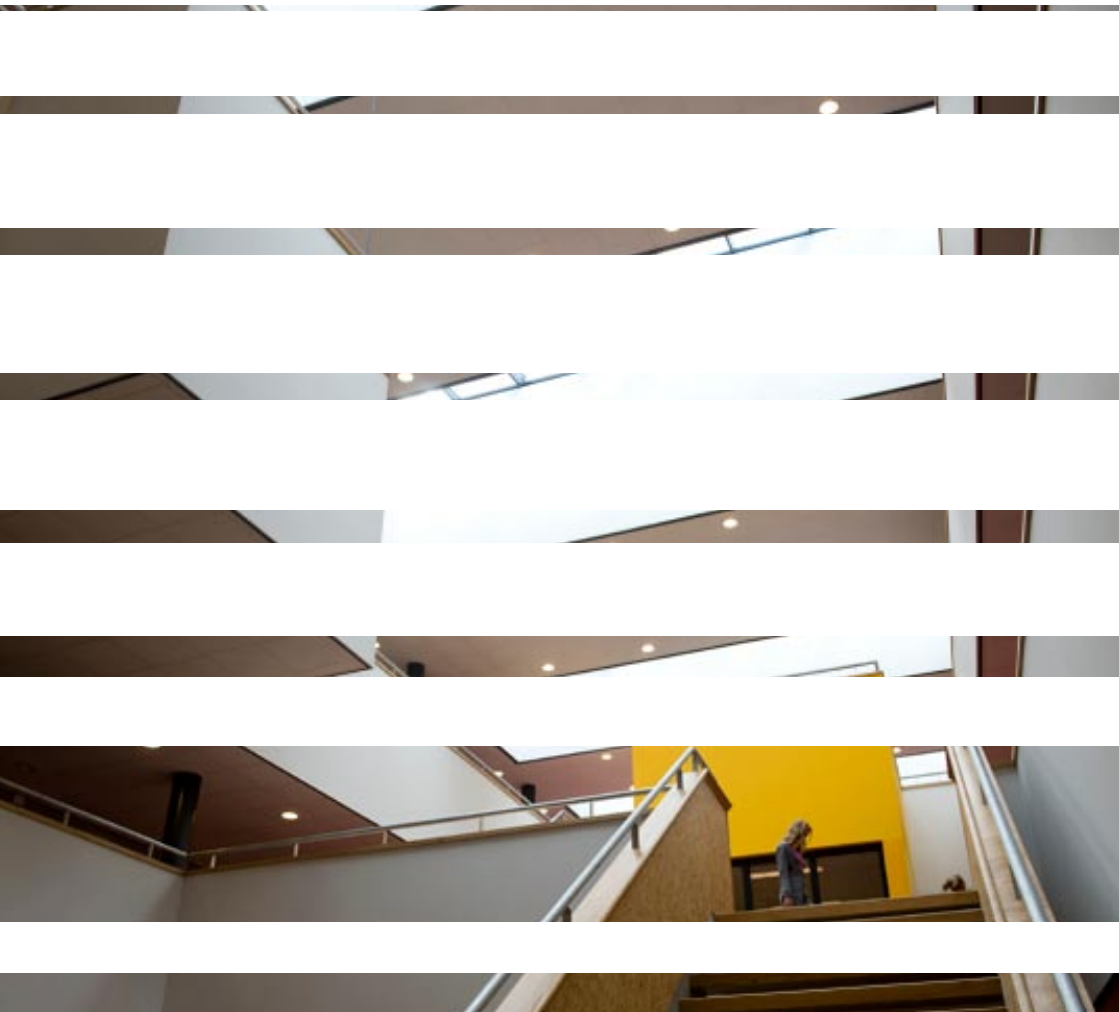
We onderschrijven hierbij de kernwaarden van het openbaar onderwijs, zoals de VOS/ABB in 2008 heeft weergegeven in de brochure “Over Openbaar Onderwijs”. Daarin worden als kernwaarden genoemd:

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;
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.
6. “Levensbeschouwing en godsdienst”: de openbare school biedt de gelegenheid om levensbeschouwelijk vormings- of godsdienstonderwijs te volgen”.

We creëren dus een leef- en leerklimaat waarin respect voor anderen en hun manier van denken voorop staat waardoor iedereen zich met de ander kan verbinden. Bestuur, management en medewerkers werken op basis van vertrouwen met elkaar.

Het leren van een respectvolle omgang, het belang erkennen van beleefdheid en goede omgangsvormen is niet alleen noodzakelijk voor een veilig schoolklimaat, maar ook voor een goede voorbereiding op de maatschappij.

De medewerkers van NUOVO hebben hierin een voorbeeldfunctie.



3. Afspraken met betrekking tot gedrag en gedragsregels

Artikel 1 Algemeen

Deze omgangs- en integriteitscode is van toepassing op alle medewerkers van NUOVO, op relaties tussen personeelsleden en leerlingen, personeelsleden en ouders c.q. verzorgers, voogden of andere begeleiders van leerlingen.

Artikel 2 Gelijke behandeling

(Seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, handicaps c.q. chronisch zieken, politieke voorkeur, leeftijd, burgerlijke staat).

Een ieder binnen NUOVO 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 hij¹ maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen

deze niet worden nagelaten.

Het centraal management geeft bekendheid aan deze algemene zorgplicht.

Voorbeeld:

Een mannelijke collega maakt in de koffiekamer, vaak grapjes over zijn inderdaad iets te dikke vrouwelijke collega.

Als er na de pauze nog taart over is gebleven roept hij haar na dat hij het voor haar in de koelkast zal zetten zodat ze, als niemand kijkt, rustig haar gang kan gaan. Een collega vraagt aan de docent of hij door heeft dat zijn gedrag als bijzonder onwenselijk wordt ervaren. Ook al antwoordt hij dat het een grapje was, toch maakt hij sinds die tijd geen opmerkingen meer over deze collega.

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

Artikel 3 Gelijke behandeling ongeacht overtuiging

Expliciet noemt NUOVO 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 omdat we alle mensen gelijk willen behandelen.

Voorbeeld:

Op school vinden op een ouderavond gesprekken plaats tussen docenten en ouders. Daarbij wordt wederzijds respect benadrukt met een handdruk bij binnenkomst en bij weggaan. Diegenen die het geven van een hand om godsdienstige redenen bezwaarlijk vinden, begroeten iedereen (dat wil zeggen zowel mannen als vrouwen) op dezelfde respectvolle wijze.

Artikel 4 Informatievoorziening naar leerlingen en ouders/verzorgers

Ieder doet recht aan de verantwoordelijkheden die hij voor zijn eigen gedrag heeft en aan de verantwoordelijkheid die ouders, verzorgers, voogden 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 en informatieverstrekking

De medewerkers verwijzen in principe geen leerlingen naar - en geven geen informatie aan externe begeleidingsinstituten, laten hen geen bijzondere programma's doorlopen en we laten geen lichamelijke of psychische onderzoeken op hen verrichten zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van ouders, verzorgers of voogden of andere begeleiders.

NB. Als een leerling 18 jaar of ouder is, is de school niet meer verplicht de ouders of verantwoordelijken op de hoogte te stellen.

Artikel 6 Normen en waarden

“Je met anderen verbinden” is een belangrijke kernwaarde binnen NUOVO.

NUOVO 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.

NUOVO 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), NUOVO het passend acht dat onderwijsmedewerkers 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.

Voorbeeld:

Een docent gaat op huisbezoek bij een islamitische leerling. De docent past zich in die situatie aan, aan de huisregels van het gezin en begroet de ouders en de leerling op respectvolle wijze zonder een hand te geven. Bij binnenkomst doet hij zijn schoenen uit.

Art 7 Onenigheid / ruzies / vechtpartijen / pesten

NUOVO stimuleert dat meningsverschillen worden uitgesproken en dat ruzies worden bijgelegd. Wanneer blijkt dat er gepest is, of dat een meningsverschil anderszins uit de hand is gelopen, wordt geprobeerd dit op te lossen.

Voorbeeld:

Twee docenten hebben een meningsverschil over wat passende maatregelen zijn voor een leerling die voor enkele incidenten heeft gezorgd. Het meningsverschil loopt uit op een conflict waarbij over en weer beschuldigingen worden geuit die zelfs over elkaars etniciteit gaan (de twee docenten zijn van verschillende etnische afkomst). Uiteindelijk vindt er een gesprek in aanwezigheid van de schoolleiding plaats. Het conflict wordt uitgesproken en daadwerkelijk opgelost. De betrokkenen sluiten op respectvolle wijze vrede.

Artikel 8 Alcohol en drugs

We zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. We bewaren geen open flessen met alcoholhoudende dranken of drugs in klaslokalen of kantoren. We nuttigen geen alcohol en we gebruiken geen drugs tijdens werkuren. De schoolleiding kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

Artikel 9 Integriteit

We beschermen en respecteren ieders lichamelijke en geestelijke integriteit en bevorderen dat leerlingen en ouders en verzorgers dat ook doen. We vermijden voor anderen bedreigende, vernederende of nodeloos onaangename situaties en plegen geen geestelijke en lichamelijke agressie en/of geweld.

Voorbeeld 1:

De docent sust niet alleen de discriminerende opmerkingen die leerlingen over een collega-docent met betrekking tot zijn seksuele geaardheid maken, maar gaat actief de discussie met de leerlingen aan.

Voorbeeld 2:

Aan het einde van de dag zitten er in de koffiekamer nog drie collega's bij elkaar te praten. Op het moment dat het gesprek wel heel erg in de richting van roddelen gaat zegt een van de drie dat zij gaat inpakken omdat ze zich bij zo'n gesprek niet prettig voelt. Ze geeft aan dat haar motto is: "ik praat niet graag over zaken rondom andere mensen die ik niet met henzelf heb besproken" en daar wil ze zich ook graag aan houden.

Artikel 10 Omgaan met seksualiteit

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 zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen.

Voorbeeld:

Tijdens een schoolfeest wordt er lekker gedanst door zowel leerlingen als docenten. Een docent wil wel erg close met een leerling dansen terwijl de leerling zich daar merkbaar niet prettig bij voelt. Een collega, die zich hieraan stoort, gaat hierover het gesprek aan en maakt duidelijk dat hij vindt dat dit gedrag grensoverschrijdend en ongewenst is.

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 belangenverstremming kan verlopen.

Personeelsleden 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.

Voorbeeld:

De docente die een relatie aangaat met de vader van een leerling, beseft dat dat een ingewikkelde belangenverstremming met zich mee kan brengen. Zij bespreekt dit probleem op school en met een kleine aanpassing in het rooster, wordt er voor gezorgd dat de docent ruilt van klas met een andere docent, zodat er van belangenverstremming geen sprake meer kan zijn.

Artikel 12 Belangenverstrengeling

Vertrouwen is een belangrijke waarde binnen de openbare identiteit van NUOVO.

We laten resultaten en opbrengsten zien; de stichting en de scholen verantwoorden zich over wat zij doen, waarom ze dat zó doen en wat zij bereiken.

Zo bouwen we met elkaar aan een professionele organisatie.

Daar waar belangenverstrengeling tussen individuele werknemers onderling of de medewerker en de school c.q. NUOVO dreigt op te treden, bijvoorbeeld in hiërarchische relaties, meldt de medewerker dit aan zijn direct leidinggevende. Die toetst of de belangenverstrengeling van dien aard is, dat er maatregelen genomen moeten worden. De directeur van de school treedt, indien nodig, in overleg met het College van Bestuur. De directeur of het College van Bestuur maakt afspraken en treft maatregelen, die belangenverstrengeling uitsluiten

Voorbeeld 1:

Een docent wil zijn badkamer laten verbouwen. Twee lokale aannemers maken een offerte.

De goedkoopste aannemer is tevens vader van één van de examenkandidaten van de docent. De docent is ook al twee jaar mentor van de leerling en heeft een goede relatie met de ouders. De docent ervaart de belangenverstrengeling als lastig, maar kijkt ook naar zijn portemonnee.

Hij bespreekt dit met zijn direct leidinggevende. Nadat de conclusie is getrokken dat de offerte reëel is (er is geen sprake van extra korting), accepteert de docent de offerte en meldt in het gesprek met de aannemer dat hij het dilemma met de schoolleiding besproken heeft. De aannemer en ouder (ook een belangenverstrengeling) hebben daar alle begrip voor.

Voorbeeld 2:

Twee beginnende docenten krijgen een relatie. Een van de twee wordt na enige tijd teamleider en wordt daarmee leidinggevende van zijn partner. Om hun collega's niet in verlegenheid te brengen, melden zij hun relatie –die nog niet door iedereen was opgemerkt- bij de schoolleider.

In overleg worden diverse mogelijkheden op een rij gezet zoals:

- een van beide gaat op een andere school van NUOVO werken zodra een passende vacature zich voordoet

- er worden afspraken gemaakt over welke andere leidinggevende tijdelijk de functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gaat houden

- de docent gaat in een ander team werken

- als er zich een vacature voordoet op een andere school van NUOVO of daarbuiten, overweegt een van de partners of hij/ zij zal solliciteren.

De schoolleider bespreekt met de voorzitter van het College van Bestuur wat hij in deze situatie passend vindt.

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 NUOVO.

Artikel 14 Giften

We accepteren geen giften, cadeaus in ruil voor tegenprestaties. We accepteren cadeaus, giften of diensten met een grotere waarde dan € 35,- over het algemeen niet. Bij twijfel, raadplegen we de schoolleiding.

Geschenken die, ongeacht hun waarde, op een privé-adres worden aangeboden, worden geweigerd.

Voorbeeld:

Alle relatiegeschenken die rond kersttijd worden gegeven worden op een centraal punt verzameld en verloten de medewerkers onderling tijdens de kerstlunch. Het is dan voor iedereen een verrassing wat hij/ zij krijgt.

Artikel 15 Veiligheid

Deelnemers en 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: surveilleren tijdens pauzes, zwemmen, buitenschoolse activiteiten etc. en nemen alle voorwerpen die als wapen dienst kunnen doen, in beslag. Mogelijk wapenbezit wordt altijd gemeld aan de schoolleiding en de schoolleiding maakt daarvan altijd melding bij de politie.

Artikel 16 Mediagebruik en ICT-middelen

16.1 Gebruik ICT-middelen NUOVO door medewerkers

De ICT-voorzieningen van NUOVO zijn bedoeld ter ondersteuning van de medewerkers en leerlingen bij het uitoefenen van werkzaamheden ten behoeve van het onderwijs of de bedrijfsvoering (zoals o.a. het downloaden van c.q. luisteren en kijken naar muziek, films, bestanden).

Het is slechts in beperkte mate toegestaan de computers, het netwerk, de e-mail en de overige voorzieningen voor privédoeleinden te gebruiken.

De ICT-voorzieningen van NUOVO worden uiteraard niet voor particuliere commerciële doeleinden gebruikt. De activiteiten op de netwerksystemen van NUOVO kunnen worden gemonitord op misbruik.

Bij het werken met een eigen computer binnen het schoolnetwerk gaat NUOVO ervan uit dat de computer -onder verantwoordelijkheid van de eigenaar- voorzien is van goedwerkende antivirus-programmatuur en legaal verkregen programmatuur en bestanden.

Iedere gebruiker logt uitsluitend in met de eigen inlognaam, het eigen wachtwoord en (indien van toepassing) de eigen digipass en werkt daarmee onder de eigen account; zo blijft de gebruiker altijd verantwoordelijk voor wat er via het eigen account gebeurt.

Uiteraard mogen geen gegevens worden gemuteerd, verwijderd of verspreid waarvoor de gebruiker niet is geautoriseerd; alleen de systeem- en applicatiebeheerders installeren software op de systemen van NUOVO.

Als een gebruiker schade veroorzaakt aan ICT-voorzieningen die eigendom zijn van de stichting, kan de gebruiker, afhankelijk van de schuldvraag, aansprakelijk worden gesteld voor de kosten van het herstellen van de schade.

Indien een gebruiker zich niet houdt aan de bovengenoemde afspraken dan kan hem/haar de toegang tot het netwerk tot nadere order worden ontzegd. In alle andere dan de hierboven genoemde gevallen van misbruik beslist het bestuur c.q. de schoolleiding over de te nemen maatregelen.

16.2 Foto's en audio of video-opnamen

Wij dragen als medewerkers gezamenlijk zorg voor een goed leer- en leefklimaat binnen NUOVO. Een functioneel en integer gebruik van mobiele telefoons, MSN en internet maken daar een belangrijk onderdeel van uit; foto's en/of opnames van betrokkenen worden nimmer zonder instemming van betrokkenen gemaakt c.q. op internetsites geplaatst.

16.3 E-contact met leerlingen

Contact tussen personeelslid en leerling dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Contacten via e-mail, MSN, SMS en mobiele telefoons van leerlingen dienen alleen gebruikt te worden voor ondersteuning van het leerproces en begeleiding van de leerling. e-mail verkeer dient door het personeelslid een half jaar bewaard te worden in verband met eventuele klachten en onduidelijkheden.

Voorbeeld:

Een jonge docent is gewend al zijn sms'jes met xxx te "ondertekenen".

Hij stuurt -na een gesprek met drie leerlingen- deze leerlingen (meisjes) een sms'je met "prettige vakantie. xxx." Nadat een collega de meisjes erover heeft horen praten wijst hij zijn collega erop dat er van dit sms'je voor de meisjes ook een ander onbedoeld signaal uitgaat.

De docent past zijn sms-taal in het vervolg aan en bespreekt met de talen-docenten de mogelijkheid een lesdeel te besteden aan soorten taalgebruik; taal- (en teken) gebruik op internet, sms, jongerentaal, spreektaal versus schrijftaal etc.

Artikel 17 Kleding c.q. uiterlijke verzorging

In het algemeen gelden binnen NUOVO geen specifieke kledingvoorschriften.

Wel gaan we ervan uit dat alle medewerkers van NUOVO zich willen verbinden met de identiteit van het openbaar onderwijs zoals NUOVO dat heeft omschreven. Daaruit vloeit voort dat alle medewerkers zorg dragen voor een representatief uiterlijk dat bijdraagt aan open communicatie tussen personeelsleden en leerlingen, personeelsleden en ouders c.q. verzorgers, voogden 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 het bij de school behorende terrein, niet toegestaan.

Voorbeeld 1:

Een docent wil graag een (duidelijk zichtbare) tatoeage in zijn nek laten zetten. Hij heeft al enkele tatoeages, alleen deze zijn niet direct zichtbaar. Hij verwacht wel reacties van zijn leerlingen, waaronder negatieve. De docent blijkt goed doordrongen van het feit dat hij een voorbeeldfunctie heeft.

Hij bespreekt zijn twijfel met zijn direct leidinggevende. Deze verbiedt het nemen van de tatoeage niet. Dit zou wettelijk heel moeilijk zijn. Er volgt een open gesprek, waarin alle kanten van zijn mogelijke besluit worden besproken.

Voorbeeld 2:

Een docente van Marokkaanse afkomst besluit na vier jaar naar volle tevredenheid op school werkzaam te zijn- haar haar te bedekken door het dragen van een hoofddoek.

Ze bespreekt dit met de schoolleiding, voordat zij dit voornemen in praktijk brengt. In een open gesprek wordt haar besluit besproken.

De docente blijkt goed doordrongen van het feit dat zij een voorbeeldfunctie heeft. Uiteindelijk draagt zij in het nieuwe schooljaar een hoofddoek, zonder enige problemen.

Artikel 18 Externe contacten

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

Indien er sprake is van seksuele intimidatie, racisme of geweld ten opzichte van leerlingen of medewerkers van NUOVO door werknemers van een externe organisatie die diensten verleent aan NUOVO, zal de schoolleiding -afhankelijk van de ernst van de situatie- maatregelen nemen om herhaling te voorkomen dan wel de relatie met de betreffende organisatie verbreken.

Artikel 19 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, voor alle werknemers een meldplicht richting bevoegd gezag (directeur, rector).

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.

NUOVO hanteert dezelfde gedragslijn ingeval van een vermeend zedendelict bij leerlingen onderling.



Artikel 20. Afhandeling klachtwaardig gedrag

20.1 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.

20.2 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 schoolleider aanhangig worden gemaakt.

20.3 Klachten die niet afdoende binnen de schoolorganisatie worden opgelost, kunnen aan de klachtencommissie worden voorgelegd waarbij de klager al dan niet wordt begeleid door de vertrouwenspersoon (zie klachtenprocedure).

20.4 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 klachtencommissie.

20.5 Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust, dient rechtstreeks contact opgenomen te worden met het bevoegd gezag.

20.6 Tussen het bestuur, centraal management en schoolleiders worden afspraken gemaakt welke maatregelen worden getroffen, indien het bepaalde in deze code niet door de medewerkers en relaties wordt nageleefd.

4. Toepassingsbereik c.q. toepasbaarheid omgangs- en integriteitscode

Toepasbaarheid omgangs- en integriteitscode:

We zijn trots op de in de 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.

Corrigerend gedrag / verantwoordelijkheid

We treden corrigerend op tegen degenen die zich niet aan deze omgangs- en integriteitscode houden of spreken hen aan, bieden hulp aan degenen die last hebben van, of slachtoffer zijn van dit grensoverschrijdend gedrag of maken in ernstige gevallen melding van dit gedrag bij de leidinggevenden of een vertrouwenscontactpersoon. Als we ons niet zeker voelen over de ernst van de overschrijding en de te ondernemen stappen, nemen we contact op met één van de vertrouwenscontactpersonen op school.

5 Slotbepalingen

1. In managementoverleg, teamvergadering of werkoverleg wordt afgesproken hoe deze code in de praktijk werkt.
2. De code wordt indien nodig doch minimaal eens in de 3 jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. De code treedt in werking met ingang van 1 augustus 2008 en geldt voor onbepaalde tijd.

