

# gedrags- en integriteitscode

vastgesteld CMT 1 oktober 2024  
vastgesteld GMR 17 oktober 2024  
update vastgesteld CMT 13 maart 2025  
update vastgesteld GMR 14 april 2025

## Vooraf

### werken in relatie maakt kwetsbaar

Wij richten ons vooral op onderwijs en ontwikkeling van leerlingen en medewerkers en doen dat in relatie met elkaar. Daarmee is ons werk persoonlijk en de doelen die we nastreven raken ons bestaan. We geven uitdrukking aan ons werk via onze rol en onze persoonlijkheid. Dat maakt ons soms kwetsbaar. Het borgen van een omgeving waarin mensen leren en werken met betrokkenheid en sociale veiligheid is iets dat dagelijks aandacht vraagt.

### zo gaan we met elkaar om

Vanuit dat perspectief praten we met elkaar en luisteren we naar elkaar. We proberen begrip te hebben en onszelf in te leven in de ander. We zijn zelfbewust en zelfkritisch. We leren om vragen te stellen, op genuanceerde wijze onze meningen te geven en houden rekening met de mogelijkheid dat we geen gelijk hebben. We proberen alles te zien als een kans om er iets van op te steken. We zijn aardig en houden rekening met de ander.

### schoolorganisatie als leerplek

In onze schoolorganisatie is er ruimte om te leren, experimenteren, fouten te maken en te ontdekken. We scheppen hier de ruimte voor door ons open op te stellen. Wij streven ernaar onderzoekend te zijn, nieuwsgierig en elkaar te stimuleren. Wij geloven in de vrijheid van meningsuiting en zijn bereid de verantwoordelijkheid te nemen.

### schoolorganisatie als leerplek

Deze code kan een hulpmiddel zijn die ons de weg wijst op dat pad. Hij kan zelfbewustzijn, nederigheid en elegantie ondersteunen die nodig zijn om te begrijpen wat het effect is van ons gedrag op elkaar en op de omgeving. Tegelijkertijd accepteren we dat er grenzen zijn die niet kunnen worden overschreden. We accepteren dat er geen goede redenen zijn voor ongepast gedrag. Dit gaat samen met dat we nieuwsgierig zijn naar mogelijke patronen van onrecht, misstanden of onvrede. We handelen ernaar om zulke patronen te doorgronden en te doorbreken. We erkennen dat we allemaal situaties kunnen tegenkomen waar we nog niet de inzichten of vaardigheden hebben om het juiste te doen. In dat geval helpen we elkaar en aarzelen we niet om bij te leren.

### richtinggevende regels als bewegwijzering

Deze code is te zien als een geheel van regels die richtinggevend voor iedereen die optreedt namens stichting Portuur en haar scholen; het Assink lyceum, het Staring College en ISK. Dat geldt voor alle medewerkers en in het bijzonder voor zij die lesgeven en een voorbeeld houdende rol hebben naar leerlingen. En voor leidinggevers die dat naar medewerkers hebben.

### eigen verantwoordelijkheid en handelingsvrijheid staan voorop

Het is niet de bedoeling om alle uitingen en gedragingen in spelregels vast te leggen. Eigen verantwoordelijkheid en handelingsvrijheid staan voorop. In afwegingen over gedrag kan het helpend zijn om bereid te zijn je iets aan te trekken van een ander en zo nodig je voorgenomen handelen te toetsen bij collega's en leidinggevers.

### expliciet maken van verwachtingen versterkt bewustwording en dialoog

Deze gedrags- en integriteitscode is bedoeld om sociale veiligheid te creëren en een proces van bewustwording en dialoog op gang te brengen en te houden. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we de juiste afwegingen? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat integer handelen ook als niemand meekijkt en elkaar behandelen zoals we zelf behandeld zouden willen worden?

Gertjan van der Molen

bestuurder

---

<sup>1</sup> Deze code is bijgewerkt in huisstijl en context in augustus 2024 en oorspronkelijk gemaakt door de rechtsvoorganger van Portuur en daarmee van toepassing per 1 januari 2022. De aanpassing in maart 2025 in artikel 16 komt voort vanuit aanwijzing van de VO-raad om een bepaling over belangenverstrengeling op te nemen tussen bestuurders en toezichthouders.

# Inhoud

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vooraf.....                                                                                  | 2  |
| Kaders en uitgangspunten .....                                                               | 4  |
| Afspraken omgang .....                                                                       | 4  |
| Artikel 1    Algemene bepalingen .....                                                       | 4  |
| Artikel 2    Kernbegrippen van integriteit.....                                              | 4  |
| Artikel 3    Gelijke behandeling .....                                                       | 5  |
| Artikel 4    Informatie en verwijzing .....                                                  | 5  |
| Artikel 5    Normen en waarden .....                                                         | 5  |
| Artikel 6    Representatie .....                                                             | 5  |
| Artikel 7    Onenigheid, ruzies, vechtpartijen, pesten .....                                 | 5  |
| Artikel 8    Alcohol en drugs .....                                                          | 5  |
| Artikel 9    Verslaving.....                                                                 | 6  |
| Artikel 10    Lichamelijke en geestelijke Integriteit.....                                   | 6  |
| Artikel 11    Omgaan met seksualiteit .....                                                  | 6  |
| Artikel 12    Contact met leerlingen .....                                                   | 6  |
| Artikel 12    Relaties.....                                                                  | 6  |
| Artikel 13    Relatiegeschenken .....                                                        | 6  |
| Artikel 14    Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen, evenementen en diners ..... | 7  |
| Artikel 15    Belangenverstrengeling, scheiding werk en privé.....                           | 7  |
| Artikel 16    Nevenfuncties en sponsoring.....                                               | 7  |
| Artikel 17    Middelen en eigendommen.....                                                   | 7  |
| Artikel 18    Veiligheid.....                                                                | 8  |
| Artikel 19    Gebruik social media & beelden .....                                           | 8  |
| Artikel 20    Gebruik ICT-voorzieningen .....                                                | 8  |
| Artikel 21    Controle op email- en internetgebruik .....                                    | 8  |
| Artikel 22    Geheimhouding .....                                                            | 9  |
| Artikel 23    Vaststelling en naleving van de integriteitscode .....                         | 9  |
| Artikel 24    Klacht en of misstand .....                                                    | 9  |
| Tot slot .....                                                                               | 10 |

## Kaders en uitgangspunten

De gedrags- en integriteitscode sluit zoveel mogelijk aan bij relevante wet- en regelgeving zoals de wet bescherming klokkenluiders en is een aanvulling op de 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 de Stichting Portuur en haar scholen richtinggevend geweest.

Naast de wettelijke kaders creëren medewerkers in de praktijk een leef- werk-, en leerklimaat met elkaar waarin respect voor anderen en hun manier van denken voorop staat waardoor iedereen zich met de ander kan verbinden. 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. Medewerkers hebben hierin een voorbeeldfunctie en daarmee is het niet naleven van de code niet zonder gevolgen.

## Afspraken omgang

### Artikel 1 Algemene bepalingen

Deze code is van toepassing op (het gedrag) van alle medewerkers van Portuur, op relaties tussen medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders<sup>2</sup> en voor leveranciers en/of externe relaties die opereren voor of namens Portuur. De code is openbaar en door derden te raadplegen. In die gevallen waarin de code niet voorziet, waarbij de toepassing niet eenduidig is of tot kennelijke onbillijkheden leidt, beslist de bestuurder.

### Artikel 2 Kernbegrippen van integriteit

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Dienstbaarheid</i>    | Het handelen van medewerkers is altijd gericht, direct en indirect, op het belang van leerlingen en ouders.                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>Functionaliteit</i>   | Het handelen van medewerkers heeft een herkenbaar verband met de functie en rol die zij formeel vervullen.                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <i>Onafhankelijkheid</i> | Het handelen van de medewerkers wordt gekenmerkt door onpartijdigheid, dat wil zeggen dat er geen vermenging optreedt met persoonlijke belangen of met belangen van relaties, waarmee zij buiten de stichting in contact staan. Iedere schijn daarvan moet worden vermeden.                                                                                                 |
| <i>Betrouwbaarheid</i>   | Op medewerkers moet je kunnen rekenen. Deze houden zich aan afspraken. Kennis en informatie waarover zij beschikken, wenden zij aan voor het doel waarvoor die zijn gegeven.                                                                                                                                                                                                |
| <i>Zorgvuldigheid</i>    | Het handelen van medewerkers is zodanig dat leerlingen, ouders, collega's en andere relaties op gelijke wijze en met respect worden bejegend en dat belangen van partijen op correcte wijze worden afgewogen.                                                                                                                                                               |
| <i>Professionaliteit</i> | Medewerkers zijn op hun terrein vakmensen. Zij weten wat hun functie inhoudt, beschikken over de kennis en vaardigheid om deze goed te kunnen vervullen en weten te anticiperen op nieuwe situaties. Daarvoor is het nodig dat zij hun vak bijhouden en dat zij, waar nodig, initiatief nemen en op de hoogte blijven van intern- en externe ontwikkelingen en regelgeving. |
| <i>Vertrouwelijkheid</i> | Kennis en informatie met een vertrouwelijk karakter waarover medewerkers van Portuur beschikken, blijven vertrouwelijk. Leerlingen, ouders <sup>3</sup> en medewerkers kunnen erop rekenen dat gevoelige of vertrouwelijke informatie alleen wordt aangewend voor het doel waartoe deze dient.                                                                              |

<sup>2</sup> Waar in deze regeling ouders wordt genoemd, wordt eveneens verzorgers, voogden van leerlingen bedoeld

<sup>3</sup> Als een leerling 18 jaar of ouder is, is de school niet meer verplicht de ouders of verantwoordelijken op de hoogte te stellen.

### **Artikel 3      Gelijke behandeling**

Het gaat hier om seksuele geaardheid, geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, handicaps c.q. chronische ziekten, politieke voorkeur, leeftijd en burgerlijke staat. Een ieder binnen Portuur 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.

### **Artikel 4      Informatie en verwijzing**

Ieder doet recht aan de verantwoordelijkheden die hij voor zijn eigen gedrag heeft en aan de verantwoordelijkheid die ouders hebben voor de leerlingen. Dit gebeurt door ouders op de hoogte te stellen van buitengewone gebeurtenissen op school betreffende:

- gedrag dat sterk afwijkt van de regels en de normen die we stellen;
- schoolactiviteiten buiten de reguliere schooltijden;
- de (eventueel) onverwachte leervorderingen van leerlingen.

Zo werken we met elkaar aan een systeem waarbinnen ieder vanuit zijn eigen rol in het belang van de leerling kan handelen. Medewerkers verwijzen in principe geen leerlingen naar, en geven geen informatie aan, externe begeleidingsinstituten zonder dat ouders daarvan op de hoogte zijn. Medewerkers laten leerlingen geen bijzondere programma's doorlopen en/of geen lichamelijke of psychische onderzoeken op hen verrichten, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van ouders.

### **Artikel 5      Normen en waarden**

Mensgerichtheid is een belangrijke waarde binnen Portuur. Portuur bevordert actief de ontmoeting tussen mensen; waar nodig wordt de dialoog georganiseerd waarbij wordt uitgegaan van onderling respect en gezamenlijke verantwoordelijkheid. 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. Portuur 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 situaties, Portuur 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 medewerkers achterwege. Op die manier wordt de schoolorganisatie voor iedereen een passende leer- en werkomgeving.

### **Artikel 6      Representatie**

We gaan ervan uit dat iedereen zich kleedt volgens algemeen geaccepteerde normen, zonder kwetsende teksten of afbeeldingen. Wanneer daarvan wordt afgeweken, behouden de scholen zich het recht voor om passende maatregelen te nemen. Medewerkers vervullen naar hun omgeving een voorbeeldrol, ook in kledingkeuze moet dit zichtbaar zijn. Van medewerkers wordt verwacht dat zij gevoel hebben voor bij de schoolomgeving passende kleding. Zij vertegenwoordigen de scholen en accepteren kleding vanuit de schoolleiding.

### **Artikel 7      Onenigheid, ruzies, vechtpartijen, pesten**

Portuur stimuleert dat meningsverschillen worden uitgepraat en dat ruzies worden bijgelegd. Wanneer blijkt dat er gepest is, of dat een meningsverschil uit de hand gelopen is, wordt geprobeerd dit op te lossen. Mocht dit in eerste instantie niet lukken, dan wordt de naast hogere leidinggevende ingeschakeld.

### **Artikel 8      Alcohol en drugs**

De medewerkers van Portuur zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. Er worden geen open flessen met alcoholhoudende dranken of drugs in klaslokalen of kantoren bewaard en op de werkplek zijn medewerkers niet in het bezit van alcohol of drugs. Er wordt geen alcohol genuttigd en we gebruiken geen drugs tijdens werkuren. De schoolleiding(en) kunnen bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol is toegestaan.

## **Artikel 9      Verslaving**

Verslavingsproblemen zoals alcohol, drugs of seks zijn behandelbaar dus medewerkers met deze problemen hebben recht op dezelfde hulpverleningsmogelijkheden als ieder ander. Overmatig alcohol- en drugsgebruik zien we als een gezondheidsprobleem. Dat is ook de insteek voor hoe we omgaan met collega's die deze problemen hebben.

Misbruik van middelen en/of verslavingsproblematiek kan grote gevolgen hebben en tasten het beoordelingsvermogen en reactievermogen aan. Toch is het niet altijd gemakkelijk te zien of iemand met dit soort problemen rondloopt. Daarom is het aan iedereen om signalen bespreekbaar te maken. De leidinggevende is verantwoordelijk voor een eventueel hulpverleningstraject waarbij de bedrijfsarts wordt ingeschakeld. De bedrijfsarts adviseert ook of de medewerker normaal functioneert, gewoon aan het werk kan blijven, of beter (tijdelijk) ergens anders kan werken.

Er worden afspraken gemaakt over wat er gebeurt als het middelenmisbruik opnieuw voorkomt, of als de verslaving opnieuw een probleem wordt. Daarbij wordt ook afgesproken wanneer het probleemgedrag verbeterd moet zijn. Als de medewerker zich niet aan de gemaakte afspraken houdt, dan kunnen maatregelen worden getroffen zoals schorsing of ontslag.

## **Artikel 10      Lichamelijke en geestelijke Integriteit**

Binnen Portuur wordt ieders lichamelijke en geestelijke integriteit beschermd en gerespecteerd en wordt bevorderd dat leerlingen, ouders dat ook doen. Bedreigende, vernederende of nodeloos onaangename situaties worden vermeden en er wordt geen lichamelijk of geestelijke agressie gepleegd.

## **Artikel 11      Omgaan met seksualiteit**

Portuur bevordert een bewuste en verantwoordelijke omgang met seksualiteit, waarbij negatieve gevolgen voor anderen vermeden worden. Seksueel getinte aandacht of aanrakingen en het maken van grappen of toespelingen die de ander in verlegenheid zouden kunnen brengen of kunnen kwetsen, worden vermeden.

## **Artikel 12      Contact met leerlingen**

De medewerker is zich in alle situaties bewust van zijn voorbeeldfunctie ten opzichte van leerlingen en spant zich actief in om de sociale veiligheid voor leerlingen te bevorderen en bewaken. De medewerker spreekt leerlingen aan op ongewenst gedrag en is bekend met en handelt naar protocollen, afspraken, wettelijke regelingen en procedures.

De medewerker zoekt geen privécontact met leerlingen. De medewerker raakt een leerling uitsluitend functioneel aan en houdt rekening met de grenzen van de leerling. Eén op één situaties met een leerling worden zo mogelijk vermeden tenzij het nodig is, waarbij wordt gezorgd voor zichtbaarheid van anderen. Online contact met leerlingen is school gerelateerd, zakelijk en in correct Nederlands.

Een intieme relatie van een medewerker 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.

Wanneer er signalen worden waargenomen of er beschuldigingen worden geuit, moet dit direct bij de leidinggevende gemeld worden om leerling en medewerker te beschermen tegen de situatie of indrukken als gevolg van de vermeende situatie. De medewerker geeft duidelijk zijn professionele grens aan als een leerling aandringt op intimiteit en meldt dit vervolgens bij zijn leidinggevende.

De medewerker die een vermoeden heeft van een zedenmisdrijf tussen een medewerker van de school en een minderjarige leerling van school meldt dit onmiddellijk bij de leidinggevende.

## **Artikel 12      Relaties**

Bij het ontstaan van een onderlinge intieme relatie tussen medewerkers moet dit gemeld worden bij de leidinggevende indien er sprake is van een verschil in machtsverhouding zodat eventuele gevolgen zorgvuldig begeleid kunnen worden. Bij relaties tussen medewerkers streeft Portuur ernaar dat deze medewerkers niet op dezelfde locatie werkzaam zijn. Dit om elke schijn van belangenverstrengeling te voorkomen.

## **Artikel 13      Relatiegeschenken**

Geschenken en giften die medewerkers uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van Portuur. Indien medewerkers geschenken of giften ontvangen die een waarde van minder van vijftientig euro(€25) vertegenwoordigen, kunnen deze in principe worden behouden, maar deze moeten worden

gemeld bij de leidinggevende. Er worden geen giften of geschenken geaccepteerd in ruil voor tegenprestaties. Zodra het enige schijn hiervan heeft, wordt dit bij de leidinggevende gemeld.

#### **Artikel 14      Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen, evenementen en diners**

Deze zijn alleen toegestaan als er sprake is van een aantoonbaar belang voor Portuur. Een medewerker die het voornemen heeft een buitenlandse dienstreis te maken heeft toestemming nodig van zijn of haar schoolleiding. De medewerker verschaft daartoe informatie over het doel van de reis, de bijbehorende overwegingen, de samenstelling van het gezelschap en de geraamde kosten. Het ten laste van Portuur meereizen van de partner is uitsluitend in overleg met de leidinggevende toegestaan.

#### **Artikel 15      Belangenverstrengeling, scheiding werk en privé**

Portuur wil bekend staan als integere organisatie, om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

De opdrachtgeverrol wordt niet vermengd met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee ook Portuur zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers, medewerkers en leveranciers van Portuur wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch dienstverlenende afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van Portuur en een leverancier van Portuur dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte bij enige schijn van belangenverstrengeling.

De opdrachtverlening door Portuur aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, conform het vigerende inkoopbeleid. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van medewerkers van Portuur werkzaam zijn in invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn/worden en de belangenbehartiging over te laten/dragen aan hun collega en hun leidinggevende daarvan op de hoogte te stellen.

Het is niet geoorloofd dat individuele medewerkers voor zichzelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens Portuur betreft.

#### **Artikel 16      Nevenfuncties en sponsoring**

De medewerker handelt conform de vigerende cao wanneer hij overweegt een betaalde nevenfunctie te aanvaarden. Als de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Portuur zijn deze niet toegestaan.

Onbezoldigde nevenfuncties worden door de medewerker niet (langer) bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Portuur naar het oordeel van Portuur. Portuur sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijk belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van Portuur en haar partners/omgeving. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft.

De combinatie van bestuurs- of interne toezicht functies met belangen in en/of een functie bij onderwijsadviesbureaus (inclusief zelfstandige ondernemingen die actief adviesdiensten verlenen) die voor dezelfde sector werken is niet toegestaan.

#### **Artikel 17      Middelen en eigendommen**

We respecteren andermans eigendommen en we bevorderen het respectvol omgaan met gemeenschappelijke voorzieningen en andermans eigendommen. Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Portuur. Er wordt van een ieder verwacht dat hij correct omgaat met de financiële middelen van Portuur. Privégebruik is alleen incidenteel toegestaan na toestemming van de werkgever. Vergoedingsregelingen worden gebruikt voor het doel waarvoor ze zijn bestemd. Alleen werkelijk gemaakte kosten worden gedeclareerd en – indien aan de desbetreffende voorwaarden wordt voldaan – vergoed.

Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen Portuur.

Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, enige optische en/of elektronisch leesbare informatiedragers – niet limitatief hier opgesomd – die betrekking hebben op bedrijfsaangelegenheden worden door bij het einde van de dienstbetrekking ingeleverd of vernietigd.

De intellectuele eigendomsrechten op werken, waaronder artikelen, boeken commentaren en rapporten, waarvan moet worden aangenomen dat het vervaardigen ervan behoort binnen de functie (al dan niet na een daartoe strekkende opdracht), komen uitsluitend toe aan Portuur. Ten aanzien van andere werken die zijn gemaakt waarbij gebruik is gemaakt van tijd en/of faciliteiten (waaronder apparatuur, accommodatie, literatuur en know how) van Portuur en voor zover dat werk indirect of direct betrekking heeft op de door de werkgever aangeboden of aan te bieden diensten, komen de intellectuele eigendomsrechten eveneens uitsluitend toe aan Portuur.

## **Artikel 18      Veiligheid**

Leerlingen en medewerkers moeten zich houden aan de veiligheidsvoorschriften die van toepassing zijn in het kader van de leer- en beroepspraktijk. Er worden door medewerkers adequate maatregelen genomen om dreigend geweld en ongevallen te voorkomen, niet alleen binnen de klassituatie maar ook bij het surveilleren tijdens pauzes en buitenschoolse activiteiten. Voorwerpen die als wapen dienst kunnen doen worden in beslag genomen. Mogelijk wapenbezit wordt altijd gemeld aan de schoolleiding en de schoolleiding maakt daarvan altijd melding bij de politie.

## **Artikel 19      Gebruik social media & beelden**

Het delen van informatie tussen medewerkers en leerlingen dient op professionele basis en controleerbaar te verlopen. Social media<sup>4</sup> wordt uitsluitend uit educatief oogpunt ingezet dan wel ter ondersteuning van een goede schoolorganisatie. Ook op social media moet de medewerker zich altijd bewust zijn van de volwassen en pedagogische verantwoordelijkheid en daarnaar handelen.

Foto's en/of opnames, die als persoonlijk kunnen worden aangemerkt, worden nimmer zonder instemming van betrokkenen en in geval van minderjarigheid, van hun ouders, gemaakt en verspreid. Indien leerlingen, ouders of medewerkers niet wensen dat foto's en/of opnames worden gebruikt in de context van de schoolorganisatie, dienen zij dit vooraf bij de leiding kenbaar te maken. In een separaat document zijn bewaartermijnen opgesteld.

In het geval van foto's en/of opnames voor PR-doeleinden van de school worden betrokkenen vooraf in de gelegenheid gesteld kenbaar te maken dat hun beeltenis hiervoor niet gebruikt mag worden.

## **Artikel 20      Gebruik ICT-voorzieningen**

De ICT-voorzieningen van Stichting Portuur zijn bedoeld ter ondersteuning van de medewerkers en leerlingen bij het uitoefenen van werkzaamheden en leeractiviteiten die niet strijdig mogen zijn met enige wetgeving.

Het is leerlingen en medewerkers toegestaan, buiten de lessituatie, om het internetsysteem kortstondig en incidenteel voor persoonlijke doeleinden te gebruiken, mits dit niet storend is voor de dagelijkse werk- en leerpraktijk en niet belastend is voor het netwerk en geen AVG-richtlijnen schendt.

Het is medewerkers en leerlingen niet toegestaan de schoolnetwerken te gebruiken voor het bezoeken van onder andere erotische-, racistische-, discriminerende-, aanstootgevende- of beledigende websites en/of het downloaden en/of verspreiden van soortgelijke afbeeldingen en/of software.

De inhoud van privé e-mailberichten van medewerkers en leerlingen mag op geen enkele wijze schadelijk of compromitterend zijn voor de schoolorganisaties en moet als privépersoon worden ondertekend. Het is medewerkers en leerlingen niet toegestaan software te downloaden en uploaden die niet is goedgekeurd door Portuur.

Als een gebruiker op welke wijze dan ook schade veroorzaakt aan voorzieningen die eigendom zijn van Portuur, kan de gebruiker, afhankelijk van de schuldvraag, aansprakelijk worden gesteld voor de kosten van het herstellen van de schade.

## **Artikel 21      Controle op email- en internetgebruik**

Portuur is bevoegd het e-mail- en internetgebruik van medewerkers en leerlingen te controleren als daartoe relevante en dringende redenen bestaan. Deze redenen kunnen ontstaan in geval van het vermoeden van grensoverschrijdend gedrag zoals verwoord in deze code. Een controle kan in dergelijke uitzonderlijke gevallen onder meer doch niet uitsluitend plaats met als doel:

- nagaan of één of meerdere bepaling(en) van deze code al dan niet word(t)(en) overtreden;
- voorkomen van een misstand (bijvoorbeeld: het voorkomen van onevenredig langdurig/intensief gebruik van email- en/of internet voor privédoeleinden onder werktijd en het voorkomen van werkzaamheden voor eigen of andere bedrijven/organisaties in tijd van Portuur);

---

<sup>4</sup> Social media is een verzamelnaam voor alle internet-toepassingen waarmee het mogelijk is om informatie met elkaar te delen op een gebruiksvriendelijke wijze. Het betreft informatie in allerlei vormen zoals tekst ((e-mail)berichten, nieuws, artikelen), geluid (voicemails, podcasts, muziek) en beeld (fotografie, video) die worden gedeeld via social media websites.

- tegengaan van seksuele intimidatie;
- systeem- en netwerkbeveiliging (tevens uit het oogpunt van kosten- en capaciteitsbeheersing); • bewijs en archivering;
- bescherming van bedrijfsgeheimen.

Er wordt zorgvuldig aandacht besteed aan het hanteren van een goede balans tussen controle op verantwoord email- en internetgebruik en bescherming van de privacy van de medewerker en leerling op de werk- en leerplek. Hierbij wordt de vigerende wetgeving gehanteerd. Een controle zal altijd tijdelijk zijn en in relatie staan tot een bepaald vraagstuk. Bij de behandeling van dit vraagstuk wordt de bestuurder betrokken en wordt een groep gevormd van drie mensen om ervoor te zorgen dat het nooit een afweging kan zijn van één persoon. Een controle kan bestaan uit het opzoeken van bewaarde bestanden, geraadpleegde websites of ingekomen of verstuurd email.

## **Artikel 22      Geheimhouding**

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is onverkort van toepassing op alle activiteiten binnen Portuur waar gegevens van mensen verwerkt en bewerkt moeten worden. Er worden niet meer gegevens verwerkt dan noodzakelijk om het doel te bereiken. Er wordt voor de opslag en verspreiding van gegevens alleen gebruik gemaakt van goedgekeurde bedrijfsmiddelen.

De medewerker gaat zorgvuldig om met alles wat over leerlingen vastgelegd wordt in dossiers en registraties. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie over de leerling ter kennis komt. Doorbreking van de geheimhoudingsplicht zonder uitdrukkelijk toestemming van de leerling is alleen geoorloofd in overmachtssituaties waarin dat noodzakelijk is ter afwending van een direct gevaar of ernstig nadeel van de leerling. In andersoortige gevallen is het de tot inzage bevoegde persoon uitdrukkelijk verboden de geheimhoudingsplicht te doorbreken.

In aanvulling op het bepaalde in de artikelen 272 en 273 Wetboek van Strafrecht is de medewerker verplicht naar derden toe, huisgenoten daaronder begrepen, ten aanzien van alle in dienst van Portuur te zijner kennis komende gegevens en cijfers strikte geheimhouding te bewaren. Het noemen van namen van leerlingen bij derden is verboden. Dat geldt ook na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 23      Vaststelling en naleving van de integriteitscode**

De gedrags- en integriteitscode wordt, na advies van de medezeggenschap vastgesteld door het bestuur. De code geldt, tot het moment van eventuele bijstelling, voor onbepaalde tijd. Een keer per vier jaar wordt de inhoud en de toepassing geëvalueerd en desgewenst aangepast.

Van het bestuur en overige leidinggevenden mag worden verwacht, dat zij het goede voorbeeld geven en dat zij zich proactief opstellen om de integriteit van het handelen in de organisatie te bewaken. Schending van de in deze code opgenomen regels kan voor medewerkers met een benoeming leiden tot disciplinaire maatregelen. Deze regels worden toegepast conform cao VO en ander recht. In sommige gevallen kan schending van de regels een overtreding of misdrijf in de zin van de wet opleveren en daarom gemeld worden bij de betreffende autoriteiten.

## **Artikel 24      Klacht en of misstand**

Voor het indienen van een klacht of het melden van een misstand worden de volgende regelingen gehanteerd:

- klachtenregeling Stichting Portuur;
- meldingsregeling Stichting Portuur;
- datalek protocol Stichting Portuur.

## Tot slot

Wanneer een medewerker, leerling, leverancier of een externe relatie die namens Portuur optreedt, handelt in strijd met deze gedrags- en integriteitscode, dan is dat een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen maatregelen worden genomen. Deze kunnen zich uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers (in het meest verstrekende geval kan het eveneens leiden tot ontslag) en/of leerlingen (in het meest verstrekende geval tot beëindiging van de onderwijsovereenkomst) of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie.

Ondanks de intentie van deze gedrags- en integriteitscode kunnen zich voorvallen voordoen die extra aandacht vragen. Zo kunnen bepaalde voorvallen aanleiding zijn voor het melden van een misstand of indienen van een klacht. Hiervoor zijn aparte regelingen beschikbaar. Uiteraard zijn deze niet bedoeld voor problemen die bij voorkeur tussen collega's en binnen de school kunnen worden opgelost.

Mocht je van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij je dit bespreekbaar te maken en te melden bij de direct leidinggevende of het bestuur. Om deze afweging te maken is advies in te winnen bij de externe onafhankelijke vertrouwenspersoon die tevens fungeert als vertrouwenspersoon integriteit.