

Gedragscode

Instemming door GMR:
Vaststelling door CvB:
Ingang per:

26 september 2025
29 september 2025
1 november 2025

nuove
scholen

Gedragcode NUOVO Scholen

Inhoudsopgave

	pagina
1. Inleiding	4
2. Kennis van de gedragscode	5
3. Kaders en uitgangspunten	5
3.1 Waarden	5
3.2 Missie en visie	6
3.3 Wet- en regelgeving	6
4. Professionele opdracht	7
4.1 Agressie, geweld en pesten	8
4.2 Relaties	8
4.3 Seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag	9
5. Rolmodel	9
5.1 Roken, alcohol en drugs	9
5.2 Kleding en uiterlijke verzorging	10
5.3 Persoonlijke overtuigingen	10
6. Zakelijke integriteit	10
6.1 Nevenwerkzaamheden	11
6.2 Intellectueel eigendom	11
6.3 Materiële goederen	11
6.4 Bedrijfsmiddelen	11
6.5 Privacy	11
6.6 Digitaal en online communiceren en werken	11
6.7 Media en publiciteit	12
6.8 Onkosten	12
6.9 Fraude	12
6.10 Sponsoring	12

7. Melding grensoverschrijdend gedrag	12
7.1 Melding	12
7.2 Klacht indienen	13
7.3 Meld- overleg en aangifteplicht seksuele intimidatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, of seksueel misdrijf	13
7.4 Melding misstanden	13
8. Consequenties van het niet naleven van de gedragscode	13
9. Totstandkoming en vaststelling van de gedragscode	14

1. Inleiding

Werken in het onderwijs is een verantwoordelijke baan. We¹ dragen bij aan de ontwikkeling van jonge mensen naar volwassenheid en bereiden hen voor op het innemen van hun rol in de samenleving.

School is belangrijk in de ontwikkeling van leerlingen. Zij leren van en met medeleerlingen maar ook van en met docenten en andere medewerkers² verbonden aan de school. Het gedrag dat wij als medewerkers vertonen naar leerlingen en naar elkaar is hierin een belangrijke, soms zelfs onderschatte factor.

In de NUOVO-identiteit hebben we de kernwaarde 'moreel' opgenomen. Deze gedragscode komt voort en moet gelezen worden vanuit deze kernwaarde. De gedragscode is bedoeld om een concreter beeld te geven welk professioneel gedrag wij verwachten van elkaar. Deze verwachting is niet uitputtend in de code beschreven.

Alle gedrag van ons als medewerkers moet voortkomen uit een professionele houding en handelen en gericht zijn op het ondersteunen van de ontwikkeling van onze leerlingen. Alle gedrag dat aan te merken is als niet-professioneel en van negatieve invloed is op de ontwikkeling van onze leerlingen, is daarmee ongewenst. Ook collegiaal, als medewerkers mogen we van elkaar een professionele houding en gedrag verwachten.

De gedragscode staat niet op zichzelf maar vormt een geheel met andere documenten, wetten en regelingen waarin beschreven wordt hoe we willen werken, wat we verwachten van elkaar en wat er gebeurt bij overschrijding van afspraken³. Deze gedragscode vormt de algehele norm die we belangrijk vinden in ons gedrag. De gedragscode is van toepassing op alle situaties waarin medewerkers en leerlingen van NUOVO betrokken zijn.

Mocht zich een situatie voordoen waarin sprake is van een interpretatieverschil, zal het college van bestuur de situatie onderzoeken en toetsen aan de tekst van de gedragscode en beslissen hoe te interpreteren en handelen.

¹ Deze gedragscode is bewust geschreven in de 'wij-' vorm; 'wij of we' zijn wij als medewerkers van NUOVO. Iedere medewerker is verantwoordelijk om het gewenste professionele gedrag te vertonen in onze interactie met leerlingen en elkaar als medewerkers. We hebben elkaar actief nodig om deze afspraken levend te houden.

² Onder medewerkers worden in deze gedragscode alle personen verstaan die in opdracht bijdragen leveren aan NUOVO, inclusief leden raad van toezicht, leden college van bestuur, schoolleiding, docenten, onderwijsondersteunend personeel, stagiaires, LIO's, uitzendkrachten, vrijwilligers, externe professionals en relaties. Ook geldt deze code expliciet voor alle personen en instanties die namens / in opdracht van NUOVO werken.

³ Denk hierbij bijvoorbeeld aan het NUOVO Veiligheidskader, Code goed onderwijsbestuur VO, Code Goed toezicht, de CAO en andere relevante wet- en regelgeving, NUOVO Statuten en Bestuursreglement, strategisch beleidskader, schoolplan, leerlingenstatuut, klokkenluidersregeling, klachtenregeling, privacyreglement, individuele functie afspraken etc.

2. Kennis van de gedragscode

We verwachten van medewerkers dat zij op de hoogte zijn van de inhoud van deze gedragscode. We gaan hierbij ook uit van het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het opdoen van deze kennis. We verwachten van onze leidinggevenden dat de gedragscode met regelmaat onder de aandacht wordt gebracht.

Samen zorgen we ervoor dat we in gesprek blijven over ons professionele gedrag en de verwachtingen daarbij, dat (on)gewenst gedrag bespreekbaar wordt gemaakt en dat we op de hoogte zijn van wat kan en niet kan in ons gedrag. Het is een verantwoordelijkheid van ons allemaal.

Wanneer medewerkers nieuw in dienst treden, is de gedragscode als bijlage onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt ook voor de inkoopovereenkomst bij zakelijke partners die in opdracht van NUOVO werken. Medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers, externe professionals en relaties, en andere belanghebbenden vinden de gedragscode op de website van NUOVO.

3. Kaders en uitgangspunten

3.1 Waarden

Naast de Grondwet, artikel 1, vinden we een aantal waarden in zijn algemeenheid van belang en zijn het uitgangspunten voor deze gedragscode en het gedrag dat we verwachten van onszelf en elkaar: integriteit, openheid, betrouwbaarheid en respect. We voegen daar vanuit onze eigen inbreng de kernwaarde 'moreel' aan toe.

Integriteit

Integriteit wordt in het algemeen gezien als een karaktereigenschap. Een integer persoon is onkreukbaar en houdt vast aan eigen normen en waarden, en aan die van een organisatie waar hij of zij aan verbonden is, ook wanneer er sprake is van druk van buitenaf. Waarden als eerlijkheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, oprechtheid en niet omkoopbaar worden doorgaans aan een integer persoon gekoppeld. NUOVO past dit gebruik van het begrip 'integriteit' toe op de organisatie als geheel.

Openheid

NUOVO biedt openbaar onderwijs: onze scholen en het bedrijfsbureau zijn voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, gender, seksuele voorkeur, sociale of culturele achtergrond. We stellen ons open voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. We geven openheid van zaken naar elkaar, zijn transparant en we stellen ons toegankelijk op naar anderen.

Betrouwbaarheid

We komen onze afspraken na en kunnen op elkaar rekenen. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Kennis en informatie waarover we op grond van onze positie en functie beschikken, gebruiken we uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie respectievelijk is verworven c.q. verstrekt. We houden ons aan de in de organisatie geldende afspraken en maken deze transparant.

Respect

We laten anderen in hun waarde en handelen naar de Grondwet.

We respecteren overtuigingen, meningen en handelwijzen van anderen en zorgen dat er geen schade ontstaat bij anderen door ons gedrag. We gaan zorgvuldig met anderen en elkaar om, op een wijze waarop we ook zelf door anderen benaderd en behandeld zouden willen worden.

Moreel

Ons moreel beslaat onze integriteit en ons ethisch handelen. Dat betekent voor ons meer dan kennis opdoen over en affiniteit tonen met diversiteit. We dragen ook bij aan kansengelijkheid en een inclusieve samenleving.

We leveren met ons onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van onze leerlingen tot actieve, constructieve wereldburgers, met oog en zorg voor elkaar en onze omgeving.

3.2 Missie en visie

De missie en visie van NUOVO, zoals omschreven in ons strategisch beleidskader, leiden ons in ons handelen.

3.3 Wet- en regelgeving

De gedragscode van NUOVO sluit aan bij bestaande wet- en regelgeving.

Relevant zijn in dit kader onder andere:

- Wet op het voortgezet onderwijs 2020 en het Uitvoeringsbesluit WVO 2020;
- Wet vrij en veilig onderwijs⁴;
- Grondwet, en 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 op grond van handicap en chronische ziekte;
- Wet seksuele misdrijven;
- Wetten die vallen onder het strafrecht;
- Algemene verordening gegevensbescherming (AVG);
- Arbowetgeving;
- CAO voortgezet onderwijs en CAO bestuurders voortgezet onderwijs.

⁴ Betreft in 2025 een wetsvoorstel; deze wet wordt naar verwachting aangenomen in 2026.

4. Professionele opdracht

We dragen zorg voor een veilig, pedagogisch gezond leerklimaat voor onze leerlingen en een veilig en professioneel werkklimaat voor onszelf en elkaar.

Algemene uitgangspunten

We zijn ons bewust van onze identiteit als openbaar onderwijs. We zorgen ervoor dat leerlingen en collega's zich welkom en veilig voelen op school door iedereen met respect te behandelen ongeacht geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook.

We hebben recht op het uiten van een eigen mening, maar ook de plicht na te denken over het mogelijke effect hiervan op anderen, de school, of NUOVO voordat we onze mening uiten.

We helpen elkaar om in alle situaties een professionele houding aan te nemen en professioneel gedrag te vertonen. We leren van en met elkaar.

We bevorderen de zelfredzaamheid van onze leerlingen door hen te ondersteunen in het zelf leren leren en het dragen van verantwoordelijkheid voor het eigen leren.

We nemen elkaar en onze leerlingen serieus, hebben aandacht en luisteren.

We zijn ons bewust van onze positie en functie en de machtsongelijkheid die daaruit kan ontstaan. We maken hier nooit misbruik van.

We nemen altijd een professionele, zakelijke houding aan om situaties te vermijden waarin we elkaar of de organisatie in diskrediet kunnen brengen.

We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie over leerlingen, medewerkers, of ouders/verzorgers. We maken geen misbruik van de vertrouwensrelatie die we kunnen hebben met leerlingen, medewerkers, of ouders/verzorgers.

In geval de inschatting is, op basis van de informatie die we hebben, dat er schadelijke gevolgen kunnen zijn voor een persoon of de organisatie, dan houden we geen informatie achter en melden we dit bij onze leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

We spreken elkaar aan als we vormen van ongewenst gedrag ervaren of waarnemen, bij elkaar en bij leerlingen. We staan open voor het geven en ontvangen van feedback.

4.1 Agressie, geweld en pesten

We onthouden ons van elke vorm van agressie, geweld en pesten. Dergelijk gedrag naar leerlingen of medewerkers wordt gezien als grensoverschrijdend gedrag en kan leiden tot maatregelen.

4.2 Relaties

De kans dat mensen in een werk- of schoolrelatie bij NUOVO (medewerkers, ouders/verzorgers, leerlingen, leveranciers/dienstverleners) elkaar privé kennen, familie van elkaar zijn, of ontmoeten is aanwezig. We hebben ons bij dergelijke relaties en contacten altijd te verhouden tot onze professionele opdracht en rol in de context van werken en leren, zoals ook omschreven bij de algemene uitgangspunten. We zijn ons bewust van onze positie en functie en de machtsongelijkheid die daaruit kan ontstaan. We maken hier nooit misbruik van.

Wanneer professioneel handelen in geval van relaties en contacten onderwerp van gesprek is, of aanleiding is voor een gesprek, verwachten we van medewerkers een open en proactieve houding naar collega's en leidinggevend

Als een relatie of contact tussen medewerkers leidt tot aanstootgevend gedrag, wordt dit als grensoverschrijdend gedrag aangemerkt. We dienen ons bij een relatie of contact tussen medewerkers altijd te realiseren dat we vanuit onze professionele rol te maken hebben met anderen in ons werk.

Een relatie tussen medewerkers (bijvoorbeeld vriendschappelijke, familiale, liefdes-, of seksuele relatie) kan aanleiding zijn voor een gesprek hierover met de leidinggevende, wanneer het belang van de organisatie in het geding is. In geval van een dergelijke relatie tussen een leidinggevende en een medewerker vindt zo'n gesprek plaats met de directeur/rector of het college van bestuur. Wanneer het belang van de organisatie in het geding is, of sprake is van machtsongelijkheid in het werk, kan dit leiden tot aanpassingen in het werk.

Een liefdes- of seksuele relatie tussen een medewerker en een leerling van NUOVO wordt niet geaccepteerd, ongeacht leeftijd. We brengen leerlingen niet in een afhankelijkheidspositie of situatie van machtsongelijkheid. Wanneer we van een dergelijke relatie of contact weten of het vermoeden hebben, bespreken en melden we dit. Meer informatie is te vinden in paragraaf 4.3 en 7.3.

We verwachten van elkaar en onszelf dat we op een respectvolle manier intieme toenaderingen van leerlingen naar medewerkers bespreekbaar maken en beëindigen. We zoeken hier ondersteuning bij als dat nodig is.

4.3 Seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag

We onthouden ons van elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering in fysieke, verbale en non-verbale zin, zowel opzettelijk als onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst, grensoverschrijdend, of gedwongen kan worden ervaren, of door anderen in de organisatie als aanstootgevend kan worden ervaren. Dit geldt voor ons gedrag offline alsook online.

We zijn ons bewust dat het ook kan gaan om bijvoorbeeld: een (te) lang een hand vasthouden, seksueel getinte vragen, opmerkingen of humor, te dichtbij staan, of allerlei vormen van beeldmateriaal.

Het melden van dergelijk gedrag is belangrijk. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 7.

Seksuele handelingen, gedrag en intieme relaties tussen een medewerker en een leerling van NUOVO zijn onder geen beding geoorloofd, ongeacht leeftijd. Meer informatie is te vinden in paragraaf 4.2 over relaties en paragraaf 7.3 over de meld- overleg- en aangifteplicht bij seksuele intimidatie en misbruik in relatie tot leerlingen.

We hebben de plicht leerlingen en medewerkers te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdend gedrag, en hen waar nodig te begeleiden als zij te maken krijgen met ervaringen op dit gebied. We melden dergelijke situaties. Meer informatie over de meldroute is te vinden in hoofdstuk 7.

5. Rolmodel

Rolmodel en verantwoordelijkheid

Medewerkers van NUOVO hebben een voorbeeldrol richting leerlingen, ouders en samenleving. Wij zijn ons er daarom van bewust dat ons gedrag – ook buiten werktijd en buiten school – invloed kan hebben op het vertrouwen in ons beroep en in NUOVO.

In beginsel hebben medewerkers in hun privéleven uiteraard vrijheid om te handelen naar eigen inzicht. In uitzonderlijke gevallen waarin gedrag buiten werktijd aantoonbaar schadelijk is voor leerlingen, collega's of het vertrouwen in NUOVO, kan dit aanleiding zijn voor een gesprek zijn met de leidinggevende en, indien nodig, leiden tot passende maatregelen.

5.1 Roken, alcohol en drugs

Roken, vaperen en andere manieren van tabaksgebruik zijn niet toegestaan in de schoolgebouwen en op de terreinen van NUOVO, dan wel op locaties waar onderwijsactiviteiten plaatsvinden.

Tijdens of voor werktijd nuttigen we geen alcohol noch zijn we onder invloed van alcohol tijdens werktijd.

Bij activiteiten of evenementen die georganiseerd worden vanuit het werk, ook na schooltijd en buiten school, waar leerlingen bij aanwezig zijn, wordt geen alcohol geschonken noch gedronken.

We gebruiken geen drugs en/of alcohol onder of voor werktijd en zijn niet onder invloed van drugs en/of alcohol tijdens werktijd. Uiteraard wordt er niet in drugs en/of alcohol gehandeld, verhandeld, of verstrekt op wat voor manier ook.

Vanuit onze professionele rol wordt verwacht dat we verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen gedrag en verantwoordelijkheid tonen naar elkaar. We spreken elkaar aan en waar nodig informeren we onze leidinggevende.

5.2 Kleding en uiterlijke verzorging

We realiseren ons dat een verzorgd en representatief uiterlijk helpt bij het invulling geven aan onze rol.

Het dragen van een hoofddoek of andersoortige hoofdbedekking op grond van religieuze overwegingen is binnen NUOVO toegestaan, tenzij dit het onderwijs bemoeilijkt, of gevaar oplevert. Gezichtsbedekkende kleding is niet toegestaan, ook niet voor bezoekers.

Bij praktijk- en bewegingslessen en stageplekken worden de geldende (werk)kledingvoorschriften gevolgd vanuit het belang van veiligheid.

5.3 Persoonlijke overtuigingen

Onze openbare identiteit brengt met zich mee dat we openstaan en respect tonen voor alle persoonlijke overtuigingen. Het is ieders recht om uit te gaan van een eigen waarheid, een eigen levensopvatting of een geloofsovertuiging. We vellen geen oordeel naar elkaar, noch proberen we anderen vergaand te overtuigen of te bekeren.

Een individuele overtuiging is als uitgangspunt geen argument om niet deel te nemen aan schoolactiviteiten of afspraken die binnen de school gelden niet na te komen.

6. **Zakelijke integriteit**

We zijn ons bewust dat we een maatschappelijke organisatie zijn met publieke middelen. We handelen op verantwoorde en integere wijze bij de inzet van deze publieke middelen.

We doen ons uiterste best om alle schijn van belangenverstrengeling te vermijden en maken ons handelen transparant.

We dragen er zorg voor dat er geen vermenging van persoonlijke en zakelijke relaties en belangen ontstaan.

6.1 Nevenwerkzaamheden

Conform CAO gaan we in overleg als we betaalde nevenwerkzaamheden naast onze arbeidsovereenkomst willen aangaan. We gebruiken nooit de eigendommen of locaties van NUOVO voor het uitoefenen van een toegestane nevenwerkzaamheid. Noch kan er naast een NUOVO-arbeidsovereenkomst een opdracht worden aangegaan bij een school of het bedrijfsbureau van NUOVO vanuit deze nevenwerkzaamheid.

6.2 Intellectueel eigendom

NUOVO stelt tijd en middelen beschikbaar ten behoeve van onderwijsverbetering en innovatie. Deze zaken ten behoeve van onderwijs en organisatie zijn 'eigendom' van NUOVO. Dit betekent dat we ontworpen en ontwikkeld gedachtegoed niet aannemen, delen, verkopen noch uitbaten voor eigen gewin.

6.3 Materiële goederen

We willen voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst. We nemen daarom geen geschenken, privékortingen of iets dergelijks aan in (de opmaat van) een samenwerking, of andere verbindingen en relaties.

Het verstrekken van materiële goederen aan leerlingen is voorbehouden aan de schoolleiding en heeft altijd betrekking op de relatie met onze onderwijsopdracht.

We vragen noch verstrekken geld of goederen aan leerlingen, ook niet in het kader van onderwijs of ideële motieven zonder toestemming van de schoolleiding.

Incidentele alledaagse kleine geschenken als uitdrukking van waardering of dank, met een waarde van niet hoger dan € 50,- per gift, mogen aangenomen worden van leerlingen, medewerkers, ouders/verzorgers en zakelijke relaties.

6.4 Bedrijfsmiddelen

We gaan verantwoordelijk om met bedrijfsmiddelen die door NUOVO aan ons verstrekt worden en gebruiken deze ten behoeve van ons werk en nooit ten behoeve van eigen gewin. Voorbeelden van bedrijfsmiddelen zijn machines, inventaris, hardware, software en vervoersmiddelen.

De voorwaarden voor het (privé)gebruik van een door NUOVO ter beschikking gesteld device zijn opgenomen in de gebruikersovereenkomst.

6.5 Privacy

We zijn ons ervan bewust dat we elkaars privacy hebben te beschermen. We zijn alert dat we niet in strijd handelen met de wet- en regelgeving (AVG) omtrent privacy en het verwerken van persoonsgegevens en het privacyreglement van NUOVO. Bij twijfel vragen we eerst na bij onze

leidinggevende en aanvullend bij de functionaris gegevensbescherming voordat we tot handelen overgaan.

6.6 *Digitaal en online communiceren en werken*

Wanneer we digitaal en online werken en/of onderwijs verzorgen, doen we dit binnen de digitale systemen en beveiligde netwerken van NUOVO.

Medewerkers stemmen af met de schoolleiding en de afdeling ICT wanneer zij applicaties willen gebruiken in relatie tot onderwijs en leerlingen, die buiten de systemen van NUOVO vallen. We stellen daarbij de privacy van leerlingen en medewerkers veilig.

We gebruiken geen privémail of privé-accounts voor het werk of onderwijs.

We gedragen ons online en op sociale media zoals we ons ook in het fysieke leven gedragen. De gedragscode is in zijn geheel dus ook van toepassing als we ons online begeven.

6.7 *Media en publiciteit*

Contact met de (journalistieke) media, dan wel het publiceren van werkgerelateerde zaken, verloopt nooit zonder eerst afgestemd te hebben met de schoolleider, of het college van bestuur.

We hebben het recht om over (ervaringen in) het onderwijs te communiceren op sociale media en de plicht om na te denken wat het effect kan zijn van een 'post', 'like', 'comment', etc., zodat de school of NUOVO niet in diskrediet gebracht wordt.

6.8 *Onkosten*

Als we onkosten maken als gevolg van het uitoefenen van de functie of opdracht, declareren we deze conform de geldende afspraken en nadat we toestemming hebben verkregen van schoolleiding of het college van bestuur om deze onkosten te declareren.

6.9 *Fraude*

Bij (vermoeden van) fraude treedt direct de NUOVO-fraudeprocedure in werking.

6.10 *Sponsoring*

Bij onderwerpen rondom sponsoring volgen we het landelijke convenant dat geldend is in het voortgezet onderwijs.

7. Melding en route bij grensoverschrijdend gedrag

7.1 *Melding*

Indien we ervaren dat iemand onze grens of die van een ander overschrijdt, dan gaan we indien mogelijk eerst met diegene die de grens overschrijdt in gesprek. Mocht dat niet mogelijk of wenselijk zijn, dan melden we onze ervaring of observatie bij onze leidinggevende.

Mocht dat ook niet mogelijk of wenselijk zijn, dan melden we onze ervaring of observatie bij een medewerker van de afdeling Mens & Organisatie, de interne of externe vertrouwenspersoon, of het college van bestuur.

Indien het een melding is waarbij de rector/directeur betrokken is of waar het een bovenschools karakter betreft, wordt verwacht dat we altijd een melding doen bij het college van bestuur.

Indien het een melding is waarbij het college van bestuur betrokken is, dan wordt verwacht dat we dit melden bij de raad van toezicht van NUOVO.

7.2 Klacht indienen

Een formele route die ook beschikbaar is in geval van ervaringen die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag staat beschreven in de klachtenregeling van NUOVO, die te vinden is op de website van NUOVO.

7.3 Meld- overleg- en aangifteplicht in geval van seksuele intimidatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, of een seksueel misdrijf

Meldplicht

(Vermoedens van) seksueel misbruik, seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksuele intimidatie jegens leerlingen dienen onmiddellijk bekend gemaakt te worden bij het college van bestuur. Dit geldt ook voor vertrouwenspersonen of contactpersonen die binnen hun functie dergelijke informatie krijgen.

Melden kan ook door de schoolleiding te informeren, die op haar beurt het college van bestuur informeert. Geen enkele medewerker kan in dit soort gevallen zich beroepen op geheimhoudingsplicht.

NUOVO volgt en handelt naar de meld-, overleg- en aangifteplicht bij een (vermoeden van een) seksueel misdrijf zoals de Inspectie van het Onderwijs en de wet voorschrijven.

Overleg- een aangifteplicht

Het college van bestuur treedt bij (vermoeden van) een seksueel misdrijf of seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag in overleg met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs. Als geconcludeerd wordt dat er sprake is van een redelijk vermoeden van een seksueel misdrijf, dan is het college van bestuur verplicht direct aangifte te doen bij de politie. Het college van bestuur kan deze plicht overdragen aan de rector/directeur van de school.

7.4 Melding misstanden

In geval van een (mogelijk) misstand met betrekking tot een van de artikelen uit het hoofdstuk 'zakelijke integriteit' dan wel een misstand met een maatschappelijk belang of de kwaliteit van het onderwijs, is de zogenaamde Klokkenluidersregeling van toepassing.

8. Consequenties van het niet naleven van de gedragscode

We leven deze gedragscode na. Wanneer dat niet gebeurt, kan dit zwaar worden opgenomen. Afhankelijk van de ernst van de overschrijding zullen maatregelen worden genomen. Naast een gesprek kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen, of worden overgegaan tot het verbreken van de (arbeids)overeenkomst, en/of in geval van een strafbaar feit tot aangifte bij de politie. Daarbij worden alle toepasselijke geschreven en ongeschreven rechtsbeginselen en procedurele waarborgen in acht genomen, voordat tot het opleggen van een maatregel of beëindiging van de (arbeids)overeenkomst wordt overgegaan.

9. Totstandkoming en vaststelling van de gedragscode

De gedragscode van NUOVO is opgesteld in opdracht van het college van bestuur. Bij het opstellen van de gedragscode heeft overleg plaatsgevonden tussen college van bestuur en alle schoolleiders van NUOVO, en zijn onder andere handreikingen geraadpleegd van de VO-raad en Stichting School en Veiligheid. Alvorens tot vaststelling over te gaan is advies gevraagd aan de GMR. De raad van toezicht is geïnformeerd over de gedragscode.

Voorgenomen besluit tot vaststelling door college van bestuur op 12 mei 2025.
Besluit tot vaststelling door college van bestuur op 29 september 2025, met advies van GMR op 24 september 2025.

De gedragscode is geldig voor onbepaalde tijd en wordt eens in de vier jaar geëvalueerd. Bij (tussentijdse) wijziging van de gedragscode worden opnieuw de schoolleiders, GMR en raad van toezicht betrokken.

