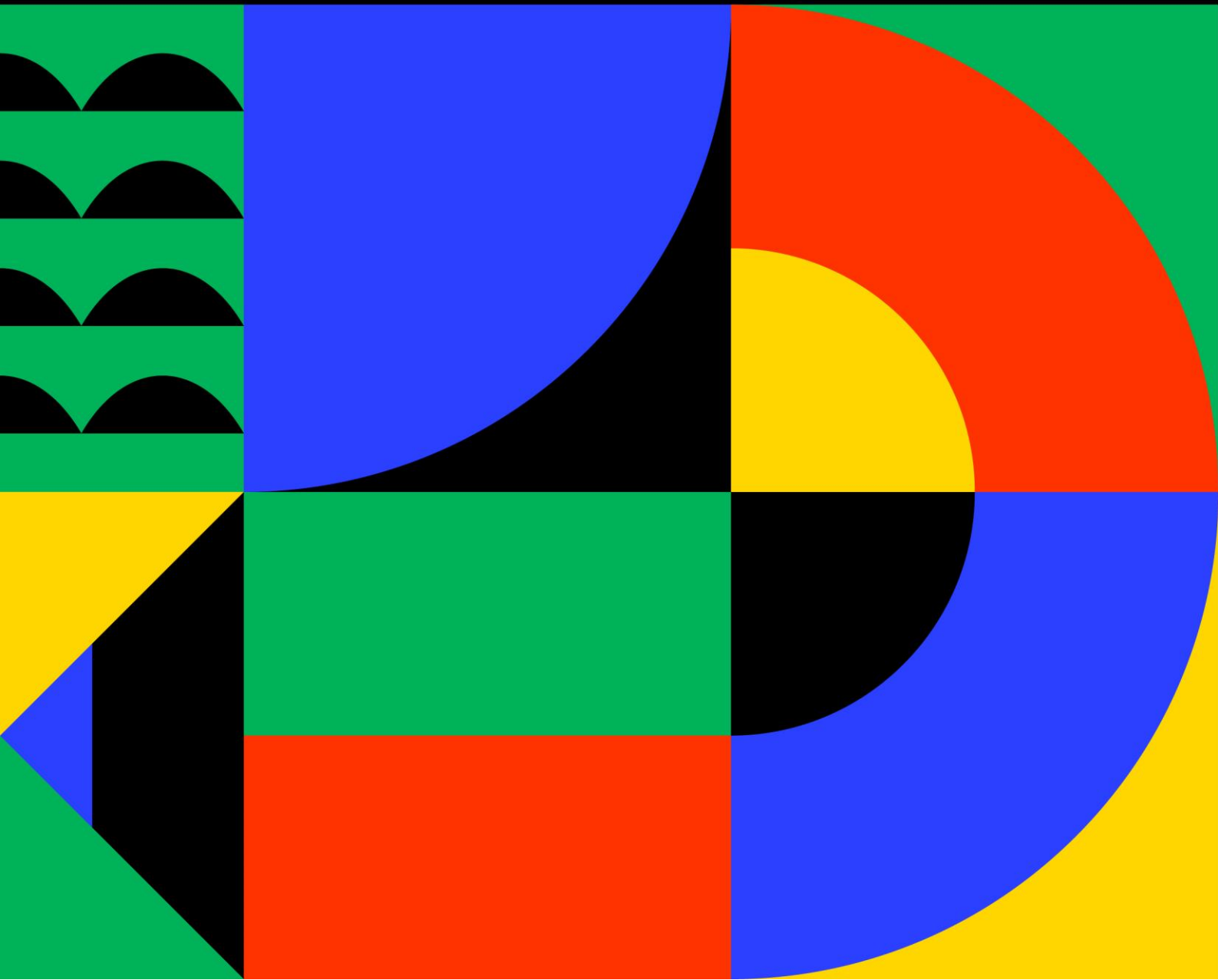


zonova | opvang & onderwijs

Gedragscode



Inleiding

Bij Zonova vinden we het belangrijk dat iedereen binnen de organisatie met respect omgaat met elkaar zodat leerlingen én medewerkers zich in een veilig leer- en werkklimaat kunnen ontwikkelen. Om dit te realiseren hebben we met elkaar gedragsregels vastgelegd in een gedragscode. De code heeft tot doel alle medewerkers, inclusief stagiairs, gedetacheerden, gastdocenten, vrijwilligers en tijdelijke krachten maar ook leerlingen, ouders en verzorgers, te laten weten hoe we bij Zonova met elkaar omgaan.

Omdat de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers een belangrijk aspect is van de kwaliteit van het onderwijs zijn scholen wettelijk verplicht een veilige omgeving te bieden voor iedereen binnen de school. Deze verplichtingen staan onder andere genoemd in de CAO, de Arbowet en de Wet op de Privacy en Leerplicht. In tegenstelling tot andere beroepsgroepen bestaat er voor het onderwijs geen centrale, algemeen geldende gedragscode. Scholen en besturen zijn zelf aan zet. Met andere woorden: scholen móeten een gedragscode hebben, maar mogen deze zelf formuleren. De Inspectie ziet daarop toe.

Uitgangspunt van de Zonova gedragscode, is dat iedereen medewerkers, leerlingen, ouders en alle anderen die binnen de scholen actief zijn elkaar gelijkwaardig behandelen. De code dient een bijdrage te leveren aan het creëren van een omgeving en sfeer waarbinnen iedereen zich veilig voelt.

Het College van Bestuur van Zonova besluit tot vaststelling van de onderstaande gedragscode.

Datum inwerkingtreding: 1 mei 2024
Datum vaststelling CvB: 22 april 2024
Datum instemming GMR: 10 april 2024

Inhoud

Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen	4
Hoofdstuk 2	Reikwijdte gedragscode	4
Hoofdstuk 3	Vaststelling en wijziging gedragscode	4
Hoofdstuk 4	Uitleg en toepassing gedragscode	5
Hoofdstuk 5	Definitieomschrijving pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie	5
Hoofdstuk 6	Bevordering sociale veiligheid	5
Hoofdstuk 7	Functioneel en noodzakelijk fysiek contact	6
Hoofdstuk 8	Omgangsvormen buiten school	6
Hoofdstuk 9	Bespreekbaar maken van ongewenst gedrag	6
Hoofdstuk 10	Maatregelen bij ongewenst gedrag	7
Hoofdstuk 11	Meldplicht bij zedenmisdrijf	7
Hoofdstuk 12	Ongewenst gedrag van leerlingen en ouders	8
Hoofdstuk 13	Verhouding met andere wet- en regelgeving	8
Hoofdstuk 14	Vaststelling en inwerkingtreding	8

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen

Bevoegd gezag: Stichting Zonova, wettelijk vertegenwoordigd door het College van Bestuur.

College van Bestuur: Het orgaan van de stichting dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent.

Gedragscode: Deze gedragscode die door het College van Bestuur voor de stichting is vastgesteld.

Leerlingen: De leerlingen van de scholen die door de stichting in stand worden gehouden.

Medewerkers: De personen die een dienstverband bij de stichting hebben of bij de stichting te werk zijn gesteld.

Raad van Toezicht: Het orgaan van de stichting dat het intern toezicht uitoefent;

Statuten: De statuten van de stichting.

Stichting: De Stichting Zonova.

Wet: De Wet op het primair onderwijs.

Hoofdstuk 2 Reikwijdte gedragscode

Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers, inclusief stagiairs, gedetacheerden, gastdocenten, vrijwilligers en tijdelijke krachten maar ook leerlingen, ouders en verzorgers het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Zonova.

Hoofdstuk 3 Vaststelling en wijziging gedragscode

1. Het College van Bestuur stelt de gedragscode vast. Alvorens tot vaststelling dan wel wijziging van de gedragscode te besluiten, legt het College van Bestuur het besluit tot vaststelling dan wel wijziging voor aan de GMR en wordt de Raad van Toezicht in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over de voorgenomen vaststelling.
2. Het College van Bestuur evalueert met regelmaat de werking van de gedragscode, en besluit met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel zo nodig de gedragscode te wijzigen.
3. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de gedragscode openbaar wordt gemaakt en dat de gedragscode voor leerlingen, medewerkers en derden buiten Zonova toegankelijk is.

Hoofdstuk 4 Uitleg en toepassing gedragscode

1. Deze gedragscode is vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen Zonova en dient een bijdrage te leveren aan een gezond en veilig werk- leerklimaat.
2. Het College van Bestuur beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de gedragscode, de tekst van de gedragscode die aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel dat de toepassing van de gedragscode leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Hoofdstuk 5 Definitieomschrijving pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie

1. Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
2. Intimidatie is het ongewenste gedrag waarbij iemand probeert de ander te beïnvloeden door die persoon af te schrikken, voor schut te zetten, bang te maken, in verwarring of verlegenheid te brengen of te verlammen. Intimidatie kan zowel fysiek, verbaal, schriftelijk en/of digitaal zijn. Seksuele intimidatie is iedere vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.
3. Discriminatie is het ongewenste gedrag waarbij ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen gebeurt op basis van persoonlijke kenmerken.

Hoofdstuk 6 Bevordering sociale veiligheid

1. Medewerkers bewaken alle grenzen in het persoonlijk contact en zorgen ervoor dat er geen ongewenste vertrouwelijke situatie ontstaat.
2. Medewerkers, ouders, leerlingen en collega's zijn zich bewust van de voorbeeldfunctie die zij ten opzichte van anderen hebben en handelen daarnaar.
3. Medewerkers maken geen misbruik van de afhankelijkheidsrelatie die voortvloeit uit hun functie.
4. Medewerkers zijn bekend met en handelen naar de bestaande protocollen, gemaakte afspraken, wettelijke regelingen en klachtenprocedure.
5. Medewerkers behandelen ouders professioneel.
6. Medewerkers praten niet negatief over anderen of over andere scholen en geeft daar ook geen

kans toe.

7. Medewerkers weten dat zij leerlingen geen geheimhouding kunnen garanderen over zaken die de leerling wil vertellen. Bij signalen van seksueel misbruik, geweld, diefstal of racisme is de medewerker verplicht actie te ondernemen. Dat geldt ook voor een onveilige thuissituatie van het kind. Indien er signalen zijn, verwijzen we naar het protocol zoals vermeld in de 'Meldcode'.

Hoofdstuk 7 Functioneel en noodzakelijk fysiek contact

1. Medewerkers raken een leerling uitsluitend functioneel en gepast aan en houden daarbij rekening met de grenzen van een leerling. Medewerkers letten goed op of een leerling gediend is van een aanraking maar initieert dit niet.
2. Er worden geen lichamelijke straffen gegeven, ook geen licht tikken of knijpen in de arm.
3. Bij incidenten zoals vechtende leerlingen, komt het voor dat een leerling vastgepakt moet worden. De medewerker kondigt dit vooraf aan en zorgt ervoor dat een andere leerling of collega in de buurt aanwezig is.
4. Indien nodig of gewenst worden de jongste leerlingen geholpen bij het aan- en uitkleden.

Hoofdstuk 8 Omgangsvormen buiten school

1. Medewerkers hebben buiten school geen contacten met leerlingen en/of ouders, anders dan dat ze elkaar wel eens tegen kunnen komen.
2. Medewerkers die privé virtuele ontmoetingsplekken beheren, blokkeren de toegang van leerlingen tot deze plekken en gaan niet in op uitnodigingen van leerlingen en/of ouders om opgenomen te worden in een vriendengroep op sociale media.

Hoofdstuk 9 Bespreekbaar maken van ongewenst gedrag

1. Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of het op een misverstand berust en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn.
2. Wanneer de medewerker redenen heeft om dit gesprek niet alleen of met ondersteuning vanuit de organisatie te willen voeren, kan deze de interne en/of de externe vertrouwenspersoon inschakelen.
3. Als de directe schoolleiding betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de externe vertrouwenspersoon en/of de naast hogere leidinggevende.

4. Wanneer een gesprek onvoldoende gewenst effect oplevert, wanneer het ongewenst gedrag voortduurt of wanneer een medewerker goede redenen heeft het gesprek niet zelf te voeren, dan neemt de medewerker contact op met de direct leidinggevende.

Hoofdstuk 10 Maatregelen bij ongewenst gedrag

1. Tegen medewerkers die in strijd met deze gedragscode handelen, kunnen afhankelijk van de ernst van de uitlatingen, gedragingen en gevolgen, rechtspositionele maatregelen genomen worden, die variëren van waarschuwing, berisping, schorsing tot ontslag of in het uiterste geval ontslag op staande voet.
2. Indien de uitlating van een medewerker mogelijk een strafrechtelijke overtreding inhoudt, kan door de stichting aangifte bij de politie gedaan worden.

Hoofdstuk 11 Meldplicht bij zedenmisdrif

1. Alle medewerkers van de school, ook die buiten een dienstverband, zijn verplicht om als zij op welke manier dan ook informatie krijgen over een mogelijk zedenmisdrif door een medewerker van de stichting jegens een minderjarige leerling dit te melden bij het bevoegd gezag van de school.
2. Het bevoegd gezag is verplicht om bij signalen van een mogelijk zedenmisdrif door een medewerker van de onderwijsinstelling jegens een minderjarige leerling in overleg te treden met de vertrouwensinspecteur.
3. Het bevoegd gezag is verplicht bij redelijke vermoedens van een zedenmisdrif door een medewerker van de onderwijsinstelling jegens een minderjarige leerling aangifte te doen en de vertrouwensinspecteur hiervan op de hoogte te stellen. Voordat er aangifte gedaan wordt, stelt het bevoegd gezag de ouders van de betreffende leerling en de betreffende medewerker van de voorgenomen aangifte op de hoogte.

Hoofdstuk 12 Ongewenst gedrag van leerlingen en ouders

1. Leerlingen die in strijd met deze gedragscode handelen, maken zich mogelijk schuldig aan verwijtbaar gedrag. De medewerker spreekt leerlingen aan op ongewenst gedrag.
2. Tegen leerlingen die in strijd met deze gedragscode handelen kunnen, afhankelijk van de ernst van de gedragingen en gevolgen, maatregelen genomen worden, die variëren van een waarschuwing, tot schorsing of, in het uiterste geval, verwijdering van de school. Dit is altijd ter beoordeling van het bevoegd gezag.
3. Indien een ouder zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag in de zin van deze gedragscode, wordt hierover het gesprek aangegaan. In het uiterste geval kunnen naar aanleiding van het gedrag van ouders maatregelen worden genomen. Dit is altijd ter beoordeling van het bevoegd gezag.

Hoofdstuk 13 Verhouding met andere wet- en regelgeving

1. Deze gedragscode laat onverlet de toepasselijkheid van andere (aanverwante) regelingen binnen Zonova, zoals de integriteitscode, reglementen en protocollen met betrekking tot het gebruik van (digitale) middelen, de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling.
2. Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen een officiële klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC).

Hoofdstuk 14 Vaststelling en inwerkingtreding

1. De gedragscode is vastgesteld op 22 april 2024, na instemming van de GMR.
2. Deze gedragscode treedt in werking per 1 mei 2024.