



Gerdragscode ZWN

Instemming mr	18 juni 2024
---------------	--------------

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Begripsbepaling	2
3. Doel en inhoud van de gedragscode	3
4. Algemene gedrags- en omgangsregels voor medewerkers, leerlingen en ouders.....	3
5. Pesten	4
6. Lichamelijk geweld	4
7. Ongewenst/grensoverschrijdend gedrag	5
8. Handelwijze bij ongewenst/grensoverschrijdend gedrag	5
9. Zedendelicten	6
10. Racisme en discriminatie.....	7
11. Relatie medewerker-leerling.....	7
12. Overige omgangsvormen	7
13. Social media	8
14. Andere externe partijen.....	8
15. Functionerende regeling	8
16. Vertrouwenspersonen	9

Gedragscode ZWN

1. Inleiding

Een veilig leer- en werkklimaat is een voorwaarde om te komen tot een gezonde groei en ontwikkeling van leerlingen en medewerkers in het basis en voortgezet onderwijs. Om dit te realiseren is een kader belangrijk waarin werkafspraken worden gemaakt en gedeelde waarden worden vastgelegd. Het is van belang om met elkaar vast te stellen welk gedrag van eenieder wordt verwacht.

In het onderwijs is er geen algemeen geldende gedrags- of beroepscode, maar is de werkgever zelf aan zet om een gedragscode vast te stellen. De CAO PO en VO en de wet- en regelgeving noemen wel een aantal verplichtingen met betrekking tot veiligheid, werk- en leerklimateit, ziekteverzuim, etc. waaraan medewerkers moeten voldoen.

Op basis van de reeds bestaande gedragscode van ZWN, een aantal voorbeelden van collega schoolbesturen en modellen van gedragscodes is deze gedragscode tot stand gekomen.

In de gedragscode wordt waar mogelijk en noodzakelijk een onderscheid gemaakt tussen medewerkers, leerlingen, ouders en andere belanghebbenden.

Naast de gedragscode kent de stichting een aantal documenten zoals statuten, reglementen en regelingen waarin eenduidige afspraken zijn gemaakt die gelden voor alle medewerkers. Soms raken deze aan de Gedragscode, zoals bijvoorbeeld de integriteitscode ZWN of het Social media protocol.

2. Begripsbepaling

School: een school als bedoeld in de Wet op het primair en voortgezet onderwijs

Incident: elke gebeurtenis in of om de school welke de veiligheid of het veiligheidsgevoel van leerlingen, medewerkers of bezoekers van de school doet of dreigt te verminderen (geen ongevallen)

Vertrouwenspersoon: de externe en interne vertrouwenspersonen van de stichting ZWN.

Klachtenregeling: de interne en externe klachtenregeling ZWN.

Ongewenst/grensoverschrijdend gedrag: gedrag dat als ongewenst en/of ontoelaatbaar wordt ervaren; het kan gaan om een overtreding van fatsoensnormen, maar ook om een overtredingen in het kader van het Wetboek van Strafrecht (bijvoorbeeld bepaalde vormen van drugs- en wapenbezit) of een misdrijf in dat kader (bijvoorbeeld bedreiging, mishandeling, discriminatie). Ook valt hieronder:

seksuele intimidatie: elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele ondertoon dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, vooral als er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

agressie en geweld: voorvallen waarbij iemand psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevalen.

pesten: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerkers, leerlingen of ouders gericht tegen een persoon die zich niet of onvoldoende kan verdedigen tegen dit gedrag.

discriminatie: gedrag waarmee iemand onderscheid maakt tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homo of andersoortige seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, verband houdt en dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, vooral als er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

3. Doel en inhoud van de gedragscode

De gedragscode is opgesteld door het bevoegd gezag van de Stichting ZWN. Deze algemene gedragscode heeft betrekking op iedereen die betrokken is bij de stichting ZWN.

De code is een richtlijn voor gewenst gedrag. In de code wordt, waar nodig, nadrukkelijk een onderscheid gemaakt tussen medewerkers enerzijds en leerlingen en ouders anderzijds. De code moet aan iedereen duidelijkheid verschaffen over wat door de scholen als respectvol en als wenselijk wordt gezien en aan welke regels iedereen zich dient te conformeren.

De gedragscode is tevens een middel om ongewenst gedrag te signaleren en bespreekbaar te maken en mag het spontane omgaan met elkaar niet belemmeren. Ongewenst gedrag dat niet in deze code of een andere beleidsnotitie is beschreven, wordt niet automatisch toelaatbaar geacht.

Een gedragscode:

- beschrijft concreet gedrag zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie en geweld;
- helpt medewerkers om professionele grenzen te bewaken;
- maakt het mogelijk elkaar aan te spreken op het naleven van gezamenlijk vastgestelde gedragsregels en helpt ongewenst gedrag te voorkomen;
- geeft de schoolleiding houvast om grensoverschrijdend gedrag te sanctioneren;
- is een toetssteen bij klachtbehandeling door de schoolleiding en het bevoegd gezag

4. Algemene gedrags- en omgangsregels voor medewerkers, leerlingen en ouders

Wij verwachten dat medewerkers, leerlingen en ouders er zich bewust van zijn, dat onze scholen leeromgevingen zijn en dat het van groot belang is dat leerlingen het juiste voorbeeldgedrag zien, zowel van leerkrachten als van ouders. Wij vragen medewerkers, leerlingen en ouders om ons te ondersteunen in het hanteren van het gedragsprotocol. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij:

- (pro) actief handelen bij signalen van pestgedrag;
- werken aan een positief groepsklimaat;
- het pestprotocol conform afspraak hanteren;
- voorbeeldgedrag laten zien vanuit respect voor elkaar en met ruimte voor verschillen.

Wij verwachten dat leerlingen en ouders van onze scholen de gedragscode onderschrijven, naar deze regels handelen en daarop aangesproken kunnen worden. Wij verwachten tevens dat ouders hun klachten of problemen kenbaar maken.

5. Pesten

Pesten is een fenomeen dat alle aandacht verdient. Pesten is onaanvaardbaar gedrag en vormt een bedreiging voor het individu en de sfeer op school. Het vereist een serieuze aanpak. Het is de taak van de scholen om leerlingen een (sociaal) veilige omgeving te bieden. ZWN neemt daartoe in ieder geval de volgende maatregelen:

- alle scholen van ZWN werken met een pestprotocol, waarin beschreven wordt hoe de school pestproblematiek wil voorkomen en hoe er gehandeld wordt als signalen van pesten zich voordoen. Ouders en leerlingen worden geïnformeerd over dit protocol. Het protocol staat op de website en/of in de schoolgids.
- elke ZWN school heeft een anti-pestcoördinator, zoals bepaald is vanuit de Wet school en veiligheid (aug. 2015). De anti-pestcoördinator is het aanspreekpunt voor kinderen en ouders.
- in het kader van (sociale) veiligheid wordt jaarlijks de veiligheidsmonitor voor leerlingen afgenomen.

Het is eveneens de taak van de scholen om alle medewerkers een veilige omgeving te bieden. Pesten op de werkvloer is en blijft op landelijk niveau een aandachtspunt. Uitgangspunt bij het omgaan met elkaar is iedereen in zijn waarde te laten, waarbij we rekening houden met verschillen. Het creëren van een constructieve, professionele en veilige werksfeer gebeurt door vertrouwen en een open dialoog. Er is geen ruimte voor seksueel getinte grappen, toespelingen of insinuaties, handtastelijkheden of grof taalgebruik.

Pestgedrag van collega's wordt zo mogelijk bespreekbaar gemaakt. De pester wordt door de medewerker op zijn gedrag aangesproken. Mocht dit niet tot een bevredigende oplossing leiden dan wordt het pestgedrag gemeld aan de direct leidinggevende en/of schoolleiding of de (interne en/of externe) vertrouwenspersonen.

Tot de middelen die de leidinggevende en/of schoolleiding hierbij inzet, behoren in elk geval:

- a. het horen van het (vermeende) slachtoffer;
- b. het aanspreken en horen van de (vermeende) dader;
- c. bemiddeling tussen deze partijen, met het doel tot een oplossing te komen waarmee beide partijen kunnen leven en die herhaling van het gebeurde in de toekomst zo veel mogelijk uitsluit.
- d. Als de leidinggevende daartoe aanleiding ziet, kan hij bij het constateren van pestgedrag overgaan tot het opleggen van maatregelen. Dit gebeurt volgens de richtlijnen van de CAO VO en PO mbt schorsing en ordemaatregelen
- e. Als een van de partijen niet tevreden is over de wijze waarop de leidinggevende het voorval heeft afgehandeld, treedt de interne klachtenregeling ZWN in werking. Mocht deze regeling niet het gewenste resultaat opleveren, dan worden in overleg vervolgstappen dan wel sancties bepaald.

6. Lichamelijk geweld

Binnen onze scholen wordt geen enkele vorm van lichamelijk geweld getolereerd jegens medewerkers, leerlingen en ouders.

Wanneer er lichamelijk geweld plaats vindt, wordt dit meteen gemeld aan de schoolleiding en, indien er een leerling bij betrokken is, aan de ouders van de leerling.

Wanneer er in een gesprek geen bevredigende oplossing wordt gevonden dan kunnen ouders de bestuurder en/of externe vertrouwenspersoon van de stichting inschakelen. Indien nodig wordt ook de politie ingeschakeld.

7. Ongewenst/grensoverschrijdend gedrag

Schoolcultuur/pedagogisch klimaat

Ons uitgangspunt is dat iedereen gelijkwaardig is. Uitgaande van die gelijkwaardigheid vinden we het van belang dat:

- we een klimaat scheppen, waarin leerlingen en medewerkers zich veilig voelen;
- we respect voor elkaar hebben;
- we ruimte creëren om verschillend te zijn (dat kan persoonsgebonden zijn en/of cultuurgebonden);
- we voorwaarden scheppen voor leerlingen om een positief zelfbeeld te ontwikkelen;
- we aandacht besteden aan zelfredzaam en weerbaar gedrag.

Het streven naar gelijkwaardigheid binnen de scholen houdt in, dat de volgende gedragingen niet getolereerd worden:

- pestgedrag;
- in het algemeen grappen, opmerkingen en/of toespelingen (ook van seksuele aard) over uiterlijk, gedrag, kleding e.d. die discriminerend en/of vernederend zijn of die door de ander als discriminerend en/of vernederend worden ervaren;
- lichamelijke straffen, agressief gedrag;
- handtastelijkheden, die door de ander als vernederend kunnen worden ervaren.

We verwachten dat alle betrokkenen bij de scholen zich aan deze vastgestelde gedragsregels houden.

8. Handelwijze bij ongewenst/grensoverschrijdend gedrag

Medewerkers

Het gedrag wordt allereerst bespreekbaar gemaakt en gemeld aan de direct leidinggevende en schoolleiding, hierbij kunnen de interne en externe vertrouwenspersonen een rol spelen. Tot de middelen die de leidinggevende hierbij inzet, behoren in elk geval:

- a. het horen van het (vermeende) slachtoffer;
- b. het aanspreken en horen van de (vermeende) dader;
- c. bemiddeling tussen deze partijen, met het doel tot een oplossing te komen waarmee beide partijen kunnen leven en die herhaling van het gebeurde in de toekomst zo veel mogelijk uitsluit.
- d. Als de leidinggevende daartoe aanleiding ziet, kan hij bij het constateren van ongewenst gedrag overgaan tot het opleggen van maatregelen. Dit gebeurt volgens de richtlijnen van de CAO VO en PO mbt schorsing en ordemaatregelen
- e. Als een van de partijen niet tevreden is over de wijze waarop de leidinggevende het voorval heeft afgehandeld, dan laat hij dit zo spoedig mogelijk weten aan de bestuurder. De bestuurder neemt kennis van de klacht en, indien nodig, worden in overleg vervolgstappen dan wel sancties bepaald.

Mocht de melding geen bevredigend resultaat opleveren dan wordt het bestuur ingeschakeld.

Leerlingen

Het gedrag wordt allereerst bespreekbaar gemaakt en gemeld bij de ouders, de mentor en schoolleiding, hierbij kunnen de interne en externe vertrouwenspersonen een rol spelen. Tot de middelen die worden ingezet, behoren in elk geval:

- a. het horen van het (vermeende) slachtoffer;
- b. het aanspreken en horen van de (vermeende) dader;
- c. bemiddeling tussen deze partijen, met het doel tot een oplossing te komen waarmee beide partijen kunnen leven en die herhaling van het gebeurde in de toekomst zo veel mogelijk uitsluit.
- d. Als de mentor/schoolleiding daartoe aanleiding ziet, kunnen zij bij het constateren van ongewenst gedrag overgaan tot het opleggen van maatregelen (time-out, schorsing, verwijdering van school).
- e. Als een van de partijen niet tevreden is over de wijze waarop de leidinggevende het voorval heeft afgehandeld, laat hij dit zo spoedig mogelijk aan de bestuurder weten. De bestuurder neemt kennis van de klacht en, indien nodig, worden in overleg vervolgstappen dan wel sancties bepaald.

Ouders

Is er sprake van grensoverschrijdend gedrag van ouders tov medewerkers, dan worden de volgende stappen ondernomen:

- a. Medewerkers wenden zich tot de schoolleiding wanneer sprake is van grensoverschrijdend gedrag van ouders
- b. De schoolleiding nodigt ouders uit voor een gesprek om te komen tot verheldering en/of gedragsafspraken.
- c. Mocht dit geen bevredigend resultaat opleveren dan meldt de schoolleiding dit bij de bestuurder, deze zoekt contact met de betreffende ouders om nadere afspraken te maken over gewenst gedrag
- d. Mocht dit niet het gewenste resultaat opleveren, dan worden in overleg vervolgstappen dan wel sancties bepaald.

9. Zedendelicten

Voor iedereen die werkzaam is in het onderwijs geldt de 'Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs', ook wel de 'Meld-, overleg- en aangifteplicht' genoemd. Deze wet verplicht een personeelslid om een melding te doen bij het bevoegd gezag als er een vermoeden is van een zedenmisdrif (oneerbare voorstellen, webcamseks, tongzoenen, strelen van genitaliën en alle seksuele handelingen) tussen een medewerker van de onderwijsinstelling en een minderjarige leerling (jonger dan 18 jaar).

Als de vertrouwenspersoon een melding van een medewerker over een collega ontvangt, informeert hij/zij de melder altijd over de verplichting om dit aan het bestuur te melden. Als de melder het bestuur niet informeert zal de vertrouwenspersoon dit moeten doen.

Het bevoegd gezag is vervolgens verplicht om te overleggen met de vertrouwensinspecteur. Als deze concludeert dat er sprake is van een 'redelijk vermoeden' zal de school aangifte doen.

Tevens zal het bestuur contact opnemen met de schoolleiding en afstemmen wat er moet gebeuren om te veiligheid binnen de school te herstellen.

10. Racisme en discriminatie

Wij leven in een multiculturele en diverse samenleving. Dit houdt in dat verschillende groepen uit onze samenleving hun eigen cultuur hebben. Ook onze schoolbevolking is divers en multicultureel. Dit vraagt aandacht voor een goed pedagogisch klimaat voor alle leerlingen, waarbij respect voor elkaar een voorwaarde is. Dit komt in het volgende tot uiting:

- de leerkrachten, leerlingen en ouders behandelen elkaar gelijkwaardig en met respect en hebben oog voor diversiteit.
- wij discrimineren niet en gebruiken geen discriminerende of racistische taal zowel mondeling als schriftelijk;

11. Relatie medewerker-leerling

Elke liefdesrelatie tussen een medewerker en een leerling is ongewenst en niet toegestaan. Tussen een medewerker en een meerderjarige leerling bestaat een afhankelijkheidsrelatie. Het machtsverschil maakt de leerling binnen een dergelijke liefdesrelatie kwetsbaar. Reden genoeg om liefdesrelaties tussen een medewerker en een meerderjarige leerling onwenselijk te achten. De 'Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs' is niet van toepassing op deze relaties, maar artikel 249 van het Wetboek van Strafrecht biedt de school aanknopingspunten voor het formuleren van een eigen beleid om soortgelijke liefdesrelaties te verbieden.

Een seksuele relatie tussen medewerkers en minderjarigen valt onder de Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs'. Zie hiervoor hoofdstuk 9.

12. Overige omgangsvormen

Schoolkamp, reizen en excursies.

Tijdens schoolreizen, kampen en excursies gelden dezelfde gedragsregels als in de schoolse situatie.

Leerlingen thuis uitnodigen

Leerlingen worden niet individueel bij een medewerker thuis uitgenodigd. Wanneer een groep leerlingen de medewerker bezoekt, gebeurt dit alleen als ouders daarvan op de hoogte zijn en geen bezwaar maken.

Op school na lestijd en één op één situaties

In principe blijft de leerkracht niet alleen met een leerling op school. Wanneer dit wel het geval is, zorgt de leerkracht ervoor dat de deur open staat en/of er ten alle tijden iemand binnen kan lopen.

Telefoon, sms en app

Er is in de regel geen individueel contact tussen medewerkers en leerlingen per telefoon, sms of via whats app. Voor telefoongesprekken en app-verkeer en/of sms-berichten (indien noodzakelijk) geldt dat de inhoud ervan professioneel is en/of schoolzaken betreft.

Mailverkeer en socials

Voor mailverkeer geldt dat leerkrachten en medewerkers hiervoor hun e-mailadres van school gebruiken. Er wordt alleen gemaild over schoolzaken.

Medewerkers hebben geen leerlingen als vrienden op social media

13. Social media

Sociale media zoals o.a. Twitter, Instagram, Facebook, Youtube en LinkedIn bieden de mogelijkheid om te laten zien dat je trots bent op je school en kunnen een bijdrage leveren aan een positief imago van de Stichting ZWN. Bij social media maken we een duidelijk onderscheid tussen de privé mening en het standpunt van de school.

Van belang is te beseffen dat met berichten op social media (onbewust) de goede naam van de school en betrokkenen geschaad kan worden. Om deze reden vragen wij medewerkers, ouders en leerlingen om bewust met social media om te gaan. Voor het plaatsen van de privé mening is men uiteraard zelf verantwoordelijk, zolang het maar niet gaat om organisatiegevoelige en/of schadelijke informatie en er geen gebruik wordt gemaakt van het schoolnetwerk, of zakelijke e-mailadres.

Essentieel is dat de onderwijsinstellingen en de gebruikers van sociale media de reguliere fatsoensnormen in acht blijven nemen. Zie hiervoor ook het social media protocol ZWN.

14. Andere externe partijen

- Van andere externe partijen wordt verwacht dat zij medewerkers niet agressief, gewelddadig, intimiderend of discriminerend benaderen of pesten.
- In contacten met andere externe partijen handelen medewerkers klantgericht en beleefd, maar zij accepteren geen agressief, gewelddadig, intimiderend, discriminerend gedrag.
- Externe partijen die ongewenst gedrag door medewerkers ervaren, kunnen dit melden bij de leidinggevende van de betreffende medewerker.

15. Functionerende regeling

Een gedragscode heeft de meeste kans van slagen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan:

- de gedragscode is bekend bij alle medewerkers (via het medewerkersportaal en bij indiensttreding) en ouders (tijdens klassenouderoverleg);
- de gedragscode staat op de website van de scholen
- de gedragscode wordt besproken tijdens teamvergaderingen
- betrokkenen leven de gedragscode na;
- de gedragscode wordt geëvalueerd;
- er heerst een aanspreekcultuur;
- medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie;

16. Vertrouwenspersonen

INTERNE VERTROUWENSPERSONEN

Indien het niet gewenst is om contact te zoeken met een vertrouwenspersoon van de school waar de medewerker zelf werkt is het ook mogelijk dat de medewerker (en ouders en leerlingen) contact opnemen met een interne vertrouwenspersoon van een van onze andere scholen, of met de externe vertrouwenspersonen.

Den Haag VO

Karin ten Broek

k.ten.broek-van.beijeren@vrijeschooldenhaag.nl

Zülfikar Güler

z.guler@vsdenhaag.nl

Marecollege

Fleur van der Laan

f.van.der.laan@marecollege.nl

Rudolf Steinercollege

Maaïke Brand

m.brand@rudolfsteinercollege.nl

EXTERNE VERTROUWENSPERSONEN

Voor ouders medewerkers en leerlingen:

Centrum Vertrouwenspersonen Plus

Barber Roeleveld en Jalil Taktak, te bereiken:

- via telefoonnummer 070-2600032;
- via het volgende mailadres: info@cvp-plus.nl;
- via de knop "Contact met uw vertrouwenspersoon" die u rechtsonder op de homepage van onze website www.cvp-plus.nl vindt.