

# GEDRAGSCODE

*Richtlijn voor een wenselijke houding voor wat betreft de omgang tussen medewerkers,  
ouders en leerlingen*

## **Inleiding**

Stichting vrijescholen Athena is een organisatie in het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs met de missie: Bloeiend vrijeschoolonderwijs in gezonde scholen waarin de kiem van het eigen levensdoel van het kind tot wasdom kan komen. Waarin de jonge mens met zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, inspiratie en plezier in leren is toegerust voor goede en zekere stappen in het leven.

Door te blijven werken aan de kwaliteit van ons onderwijs, door goede en transparante communicatie en door te luisteren naar wat onze partners en stakeholders te zeggen hebben willen wij het vrijeschoolonderwijs een vanzelfsprekend en goed alternatief laten zijn.

Een prettig en veilig werkklimaat is daarbij een basisvoorwaarde om als medewerker met plezier en passie je werk te kunnen doen en te komen tot een gezonde groei en ontwikkeling. Dit omgangsbeleid geldt als richtlijn voor een wenselijke houding op het gebied van sociale veiligheid en aan welke regels iedereen zich dient te conformeren.

## **Doel van het omgangsbeleid**

Dit algemene omgangsbeleid geldt voor iedereen die betrokken is bij Stichting vrijescholen Athena. De genoemde regels zijn een richtlijn voor een wenselijke houding voor wat betreft de omgang tussen medewerkers, ouders en leerlingen en dient een bijdrage te leveren aan het creëren van een veilig werkklimaat in onze organisatie. Het heeft als doel stress door

psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Deze code moet aan iedereen duidelijkheid verschaffen over wat door Stichting vrijescholen Athena als respectvol en als wenselijk wordt gezien en aan welke regels iedereen zich dient te conformeren. Het omgangsbeleid is 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.

## **Wettelijk kader**

De Wet is altijd leidend. Voor het primair onderwijs bestaat – in tegenstelling tot andere beroepsgroepen – geen algemeen geldende gedrags-/beroepscode. Schoolbesturen zijn zelf aan zet om een gedragscode vast te stellen waarin wordt aangegeven welk gewenst en professioneel gedrag van medewerkers verwacht wordt.

Binnen de Arbowet vallen pesten, treiteren, intimidatie, discriminatie, agressie en werkdruk onder psychosociale arbeidsbelasting.

Werkgevers zijn op grond van deze wet wel verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is deze psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, dan wel te beperken. Ook zijn zij verplicht om voorlichting te geven over de risico's van psychosociale arbeidsbelasting en de maatregelen die de werkgever heeft getroffen om de belasting te voorkomen of tot een minimum te beperken.

## **Uitgangspunten**

Dit beleid/deze code:

- 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;
- is een toetssteen bij klachtbehandeling door het bevoegd gezag of de klachtencommissie.

In dit document zijn de gewenste omgangsregels opgenomen en ingedeeld in de thema's **solidariteit, (sociale) veiligheid en professionaliteit**.

Twijfel je of een handeling in strijd is met de regels, praat er dan over met collega's, de directeur/bestuurder of de vertrouwenspersoon. Wanneer je te maken krijgt met ongepast gedrag, spreek diegene daarop dan respectvol aan.

## **De Gedragsregels**

Alle medewerkers bij Stichting Vrijescholen Athena zijn verantwoordelijk voor een sociale, veilige werkomgeving. We vinden het belangrijk dat we daarbij respectvol met elkaar omgaan. Iedereen dient zich veilig te voelen en met respect behandeld te worden. Naast integriteit, respect en begrip, streven we naar goede samenwerking en open communicatie.

Ongewenst gedrag zoals; (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, pesten, agressie en intimidatie, in welke vorm dan ook, wordt hierbij niet getolereerd.

Specifieke protocollen voor ongewenst gedrag van leerlingen maken onderdeel uit van het veiligheidsbeleid.

Voor iedereen geldt: zorg ervoor dat ongewenst gedrag bespreekbaar is en blijft. Dat kan door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken of door derden in te schakelen. Iedereen die kennis neemt van ongewenst gedrag, zal passende maatregelen nemen om het ongewenste gedrag zo snel mogelijk te (doen) stoppen. Hoewel we met dit omgangsbeleid onder andere duidelijk willen maken over wat wel en niet wordt toegestaan, is het belangrijk dat ieder voor zich ook bewust is van zijn of haar eigen grenzen. Geef waar het kan je grenzen dan ook aan bij degene die het gedrag vertoont of maak dit in ieder geval bespreekbaar als je je ergens ongemakkelijk bij voelt.

## **1. Solidariteit**

Toon respect voor elkaar en houd je aan de afspraken die we samen maken. Luister naar elkaar en wees niet bang om elkaar aan te spreken. Deel je kennis, ervaring en informatie, en wees een echte teamspeler door anderen te helpen wanneer dat nodig is. Het beste resultaat bereiken we samen door elkaar scherp te houden, elkaar te coachen en vooral door elkaar aan te spreken op ons werk en gedrag.

Sta open voor feedback, want dit maakt ons sterker en helpt ons als organisatie te groeien.

## 2. (Sociale) Veiligheid

### **Gedraag je eerlijk en respectvol naar elkaar**

We vinden het belangrijk dat je bij Stichting Vrijescholen Athena eerlijk en respectvol met elkaar omgaat.

Je behandelt iedereen gelijk en je sluit daarbij niemand uit. Het is niet toegestaan om anderen opzettelijk te beledigen of te kwetsen op bijvoorbeeld het gebied van geloof, uiterlijk, geslacht of seksuele geaardheid.

### **We maken ons niet schuldig aan pesten, agressie en intimidatie**

Binnen de werkomgeving wordt niet gepest en vinden er geen vormen plaats van agressie en intimidatie. Hierbij doelen we op herhaaldelijk, negatief gedrag waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Ook gedrag waarbij iemand niet de bedoeling heeft de ander te kwetsen, kan als intimiderend of agressief worden beschouwd.

*Wat verstaan we onder pesten:*

Beledigend, kwetsend, intimiderend of anderszins kwaadwillig gedrag of uitsluiting, waarbij sprake is van machtsmisbruik met de bedoeling om het slachtoffer te vernederen of anderszins te benadelen.

*Wat verstaan we onder agressie en intimidatie:*

Van agressie en intimidatie is sprake wanneer iemand verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

### **We voorkomen alle vormen van seksuele intimidatie**

Er is sprake van seksuele intimidatie als seksuele gunsten afgedwongen (lijken te) worden of ongewenste seksuele toespelingen worden gedaan waardoor iemand zich ongemakkelijk of onveilig voelt. Dit kan spelen tussen zowel leidinggevendenden met ondergeschikten als mannelijke en vrouwelijke werknemers. Bij Stichting Vrijescholen Athena maak je je niet schuldig aan enige vorm van seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht. Seksuele intimidatie hoeft dus niet altijd om fysiek contact te gaan. Ook opmerkingen en gebaren kunnen als vervelend of bedreigend worden ervaren en de waardigheid van de ontvanger aantasten. De medewerker geeft duidelijk zijn/haar professionele grens aan als een ander, bijvoorbeeld een leerling, aandringt op intimiteit.

## 3. Professionaliteit

### **Algemeen**

De medewerker is zich in alle situaties bewust van zijn/haar voorbeeldfunctie. Dat betekent ook het aanspreken van anderen op ongewenst gedrag en het afgeven van signalen daarover. Bestuur en schoolleiding nemen signalen serieus en treden gepast op waar nodig.

De medewerker is bekend met en handelt naar de bestaande protocollen, gemaakte afspraken, beleid, wettelijke regelingen en klachtenprocedure.

De medewerker zal zich niet schadelijk (persoonsgericht) uitlaten tegenover een ander.

Het is niet toegestaan om tijdens werktijd alcohol en/of (soft- en hard)drugs te gebruiken. Als het gebruik (of afhankelijkheid) van alcohol en/of (soft- en hard)drugs in je privé-tijd invloed heeft op je werkprestaties, verzoeken wij je om professionele hulp in te schakelen of hulp te vragen.

Als medewerker behandel je vertrouwelijke informatie als zodanig en je bent bewust van de risico's van sociale media. Je hebt kennis van en houdt je aan de regels m.b.t. informatiebeveiliging en privacy (IBP).

Relaties op de werkvloer, waaronder familierelaties, worden altijd gemeld bij de leidinggevende. Als het tot onwenselijke situaties leidt kan in overleg worden ingegrepen.

De medewerker bespreekt periodiek nevenactiviteiten met de leidinggevende. In geval deze activiteiten het eigen functioneren beïnvloeden, worden hier afspraken over gemaakt.

De medewerker maakt geen misbruik van de afhankelijkheidsrelatie die voortvloeit uit diens functie en zoekt geen privécontact met leerlingen. De medewerker raakt een leerling uitsluitend functioneel aan, houdt daarbij rekening met de grenzen van de leerling en vermijdt zo mogelijk een-op-een-situaties met een leerling. Als dit toch nodig is, wordt gezorgd dat beiden zichtbaar zijn voor anderen.

Contact van de medewerker met leerlingen en ouders is school-gerelateerd, zakelijk en in correct Nederlands.

De medewerker zorgt ervoor dat binnen school geen seksueel getinte, discriminerende of kwetsende artikelen worden opgehangen.

De medewerker die een vermoeden of kennis heeft van een strafbaar feit, waaronder zedenmisdrif, meldt dit direct bij de leidinggevende.

### **Procedure**

Wanneer je je slachtoffer voelt van intimidatie of anderszins ongewenst gedrag waarneemt, heb je het recht om de persoon in kwestie op diens gedrag aan te spreken. Degene te zeggen dat diens gedrag onacceptabel is en te verzoeken daarmee op te houden. Indien dit niet voldoende blijkt, dan kun je je richten tot een leidinggevende, interne of externe vertrouwenspersoon. Stichting Vrijescholen Athena heeft een procedure waarin de te nemen stappen bij ongewenst gedrag zijn omschreven. Het kunnen besluiten tot sancties door leidinggevend en/of externe commissies is daar onderdeel van.

### **Bijbehorende stukken**

Relevant voor de context zijn in ieder geval de volgende documenten:

- Klachtenregeling
- Gedragscode IBP en privacybeleid
- Integriteitscode
- Veiligheidsbeleid en bijbehorende protocollen zoals t.a.v. agressie, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en omgaan met vermoedens van huiselijk geweld