



Gedragcode van Stichting Orion, speciaal in onderwijs

Het bestuur van Stichting Orion, speciaal in onderwijs stelt, gehoord de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de volgende gedragscode vast.

Inleiding

De algemene gedragscode beschrijft de gedragsregels die gelden voor alle medewerkers die bij Orion zijn aangesteld of personen die op welke wijze dan ook in de school of bij de organisatie betrokken zijn. De algemene gedragscode is afgeleid van de waarden en normen die Orion hanteert (zie: notitie waarden en normen Orion scholen). Naast deze algemene gedragscode stelt de school schoolregels op die voor de kinderen begrijpelijk zijn en overeenkomen met de gedragscode.

Doel

De gedragscode is bedoeld om gewenst gedrag duidelijk te maken en ongewenst gedrag te voorkomen. Ter preventie van ongewenst gedrag moet:

- de gedragscode bij de medewerkers en overige betrokkenen bekend zijn;
- er toezicht worden gehouden op naleving van de gedragscode;
- voorlichting worden gegeven over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag binnen de organisatie;
- er, indien noodzakelijk, scholing worden gegeven aan professionals (contactpersoon).

Voor wie

De gedragscode geldt voor alle medewerkers van Orion en personen die op bestuurs- en/of op schoolniveau ondersteunende werkzaamheden verrichten.

Kader ongewenst gedrag

Naast een aantal algemene gedragsregels worden de gedragsregels van de volgende gebieden in deze gedragscode beschreven:

1. seksuele intimidatie;
2. agressie en geweld;
3. discriminatie;
4. kleding.

Seksuele intimidatie

De ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal of non-verbaal gedrag.

Agressie en (verbaal)geweld

Pesten, psychisch of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen van anderen.

Discriminatie

Het in welke vorm dan ook doen van uitspraken over het verrichten van handelingen of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun etniciteit, religie, geslacht, beperking, levensovertuiging, leeftijd, seksuele geaardheid dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

Gedragsregels

1. Algemene gedragsregels

- De medewerkers van Orion houden zich aan de waarden en normen die door Orion zijn vastgesteld.
- De medewerkers van Orion houden zich aan de algemeen maatschappelijk geldende waarden en normen.
- De medewerkers van Orion respecteren de mogelijkheden en verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen van de leerlingen, medewerkers en ouders.
- De medewerkers van Orion plegen geen strafbare feiten die leiden tot een strafblad.
- De medewerkers van Orion gaan op basis van wederzijds respect met elkaar om.
- De medewerkers van Orion zijn terughoudend met het aannemen van geschenken.
- Tijdens werktijd zijn medewerkers van Orion niet onder invloed van drugs of alcohol.
- De medewerkers van Orion zijn zich er van bewust dat ze een voorbeeldfunctie hebben.

2. Gedragregels ter voorkoming van ongewenst seksueel gedrag

- De medewerkers en overige betrokkenen onthouden zich van seksistisch taalgebruik, seksueel getinte grappen, seksueel getinte gedragingen of gedragingen die door anderen als zodanig kunnen worden ervaren.
- De medewerkers en overige betrokkenen zien er op toe dat dergelijke gedragingen niet voorkomen tussen leerlingen onderling.
- De medewerkers en overige betrokkenen zorgen ervoor dat binnen de (school)organisatie geen seksueel getinte affiches, tekeningen, artikelen in bladen (bijvoorbeeld een schoolkrant), e-mail e.d. worden gebruikt of worden opgehangen die kwetsend kunnen zijn voor een bepaalde groep of individu.
- De medewerkers en overige betrokkenen spreken elkaar er op aan als zij bovenstaand gedrag waarnemen.

3. Gedragregels ter voorkoming van pesten

- De medewerkers en overige betrokkenen maken geen opmerkingen over kleding en/of uiterlijk die als kwetsend ervaren kunnen worden.
- De medewerkers en overige betrokkenen noemen elkaar niet met een bijnaam die als kwetsend ervaren kan worden.
- Indien een medewerker of andere betrokkene pestgedrag heeft gesignaleerd, geeft hij duidelijk en ondubbelzinnig aan dat hij dergelijk gedrag afkeurt.
- Indien een medewerker of andere betrokkene naar zijn of haar mening wordt gepest, geeft hij/zij degene die pest duidelijk aan dat hij/zij te ver gaat.
- Indien een medewerker of andere betrokkene op welke wijze dan ook wordt gepest, bespreekt hij dit indien mogelijk met de directie van de school.
- Indien de klacht van de medewerker of overige betrokkene volgens hem/haar niet naar behoren wordt opgelost, kan de medewerker of overige betrokkene contact opnemen met de contactpersoon van de school, die de medewerker verwijst naar de vertrouwenspersoon. De medewerker kan ook direct een klacht indienen bij het bevoegd gezag of de landelijke klachtencommissie (zie: klachtenregeling Orion).

4. Gedragsregels ter voorkoming van discriminatie

- De medewerkers en overige betrokkenen behandelen elkaar gelijkwaardig.
- De medewerkers en overige betrokkenen gebruiken geen discriminerende taal.
- De medewerkers en overige betrokkenen dragen er zorg voor dat er binnen de (school)organisatie geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, in de schoolkrant, in te gebruiken boeken e-mail en dergelijke.
- Er wordt op toegezien dat medewerkers, leerlingen en ouders ten opzichte van mede personeelsleden en betrokkenen geen discriminerende houding aannemen in taal en gedrag.

- De medewerkers nemen duidelijk afstand van discriminerend gedrag en maken dit ook kenbaar.
- Bij discriminatie door medewerkers wordt de betreffende medewerker door de directie voor een gesprek uitgenodigd. Bij het herhaaldelijk overtreden van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke disciplinaire maatregelen er worden genomen.
- Bij discriminatie door overige betrokkenen worden deze door de directie voor een gesprek uitgenodigd. Bij herhaaldelijke overtreding van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of en zo ja welke maatregelen er worden genomen. In het uiterste geval kan hierbij gedacht worden aan ontzegging van betrokkene(n) tot de school en het schoolterrein.

5. Gedragsregels ten aanzien van kleding

Voor kleding die geen uiting is van een godsdienst of een mening, kan een organisatie een kledingvoorschrift opstellen. Het voorschrift moet ondubbelzinnig zijn en mag niet voor meer dan één uitleg vatbaar zijn.

Volwassenen zijn een voorbeeldfunctie voor kinderen. Dat geldt zeker voor medewerkers in het onderwijs. De wijze waarop iemand is gekleed, is ook een uiting van het gedrag. Daarom hecht Orion aan een kledingvoorschrift voor haar medewerkers. De volgende uitgangspunten zijn hierbij gehanteerd: ("Leidraad kleding op scholen" - Ministerie van OCW)

- het kledingvoorschrift mag niet discriminerend zijn;
- het kledingvoorschrift mag de vrijheid van meningsuiting niet aantasten;
- het kledingvoorschrift is bekend bij de medewerker voordat die wordt aangesteld;
- de maatregel op het overtreden van het kledingvoorschrift mag niet onevenredig zwaar zijn.

Het volgende wordt **niet** toegestaan:

- het dragen van (erotisch getinte) uitdagende kleding;
- het dragen van slordige en afwijkende kleding;
- het dragen van kleding die de communicatie belemmert;
- het dragen van hoofddeksels binnen het gebouw.

Handhaving gedragscode

Bestuur, bestuursmanager en directeuren zijn verantwoordelijk voor de naleving van de gedragscode. Zij spreken de medewerkers, die zich niet houden aan de gedragsregels, hierop aan. Hiervoor geldt het volgende protocol:

- Op schoolniveau maakt de directeur de medewerker in een vertrouwelijk gesprek duidelijk dat hij/zij de gedragsregels overtreedt.
- Bij herhaaldelijke overtreding geeft de directeur de medewerker in een gesprek een waarschuwing en maakt afspraken om herhaling te voorkomen. Het gesprek wordt schriftelijk vastgelegd.
- Als de medewerker zich niet aan de gemaakte schriftelijke afspraken houdt, meldt de directeur dit aan de bestuursmanager.
- De medewerker wordt voor een gesprek bij de bestuursmanager opgeroepen. Indien nodig geeft de bestuursmanager een dienstopdracht.
- Indien de dienstopdracht niet wordt uitgevoerd, kan het bestuur overgaan tot schorsing van het personeelslid. Hiervoor geldt het Rechtspositiebesluit WPO/WEC 2004.

Klachtenregeling

Orion heeft een klachtenregeling. Medewerkers, betrokkenen, ouders en leerlingen kunnen een klacht indienen over onder andere gedragingen van medewerkers of overige betrokkenen. De klachtenregeling en de daarbij behorende toelichting is bij de directeur van de school in te zien.