

Gedragcode

Stichting BOOR

Vastgesteld door het college van bestuur op 11 november 2024



INHOUDSOPGAVE

1. ONZE OPENBARE IDENTITEIT	3
Sta open	3
Onze opdracht	3
2. ONZE GEDRAGSCODE: DOEL EN REIKWIJDTE	4
Doel gedragscode	4
Begripsbepaling	5
Reikwijdte	5
3. GEWENSTE ONGANGSVORMEN	7
Relatie medewerker-leerling	7
Familie- of affectieve relaties op het werk	8
Nevenactiviteiten	8
Representativiteit	9
Alcohol en drugsgebruik	9
Fysieke veiligheid	10
Gezondheid	10
Geschenken, donaties of andere diensten	10
Hoe doen wij zaken?	10
Bedrijfsmiddelen	11
Zorgvuldig omgaan met financiële middelen	11
Fraude en diefstal	11
Privacy en vertrouwelijke (persoons)gegevens	12
Communicatie en sociale media	12
Gedragscode Profilering	13
4. WAT TE DOEN BIJ ONGEWENST GEDRAG	14
In gesprek met elkaar	14
Klachtenregeling	14
Landelijke Klachtencommissie onderwijs (LKC)	14

1. ONZE OPENBARE IDENTITEIT

Sta open

De openbare scholen van stichting BOOR (hierna: BOOR) zijn scholen waar we open staan voor elkaar en waar we verschillen zien als kracht. Waar we snappen dat we samen zoveel verder komen dan alleen. Zo leveren wij een bijdrage aan het Rotterdam van de toekomst. En aan een samenleving die sterk, solidair en veerkrachtig is. Niet ondanks, maar juist dankzij verschillen tussen mensen.

De identiteit van ons onderwijs is gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag inzake de Rechten van het Kind. We maken ons sterk voor maximale talentontwikkeling van elke leerling die aan onze zorg wordt toevertrouwd, ongeacht godsdienst of levensovertuiging, seksuele voorkeur, etniciteit, politieke overtuiging of welk ander onderscheid dan ook. Wij leveren een bijdrage aan het opvoeden van onze leerlingen tot een open opstelling ten opzichte van anderen en realiseren een klimaat waarin kinderen elkaar leren kennen, begrijpen en waarderen op basis van respect en vertrouwen.

Onze opdracht

Onze belangrijkste opdracht is om het best denkbare openbaar onderwijs van Rotterdam te geven. Iedere dag zetten onze leerkrachten en medewerkers zich in om de volgende generatie een goede start te geven, om hun nieuwsgierigheid aan te wakkeren en hun talenten te ontwikkelen. En om ervoor te zorgen dat er maximale kansen zijn voor ieder kind, ook in een tijd waarin dat niet vanzelfsprekend is.

Wij hebben nóg een belangrijke opdracht. De kinderen van nu vormen de samenleving van morgen. De opgaven die ze daarbij op hun bordje krijgen zijn groot. Of ze die aankunnen, hangt niet alleen af van de resultaten die zij behalen. Het hangt ook af van hun vermogen om samen te werken, om hun verschillen te overstijgen voor een gemeenschappelijk belang. Daarom leren we ze om open te staan.

2. ONZE GEDRAGSCODE: DOEL EN REIKWIJDTE

Doel gedragscode

Sinds de publicatie van de 'integriteitscode' in 2015 is de maatschappelijke aandacht voor bijvoorbeeld omgangsvormen, diversiteit, inclusiviteit en sociale veiligheid toegenomen. Ook binnen BOOR en haar scholen is deze trend herkenbaar. We merken daarbij bijvoorbeeld dat het in de dagelijkse praktijk moeilijker wordt om er in gesprek samen uit te komen. Met een geactualiseerde gedragscode biedt BOOR een gemeenschappelijk kader voor het gesprek in de praktijk over bovengenoemde thema's, en draagt daarmee verder bij aan een veilige omgeving waarin zaken op een open verbindende manier bespreekbaar zijn voor iedereen: medewerkers, leerlingen, ouders en gasten.

Onze openbare identiteit biedt daarvoor fundamentele uitgangspunten. De openbare school is een plek waar leerlingen, medewerkers en ouders samen leven, samen leren en samen vormgeven aan de school, en die gekenmerkt wordt door democratische waarden. Het is een plek waar verhalen uit de gehele samenleving kunnen samenkomen. Daarom is het van belang open te staan voor elkaar, in dialoog de verbinding te blijven opzoeken, zodat we samen leren om verschillen te accepteren en deze te ervaren als een bron van nieuwe inzichten en oplossingen.

De gedragscode beschrijft de gewenste omgangsvormen en wat er gedaan kan worden als er onverhoopt iets misgaat. Daartoe biedt de gedragscode een kader voor een goed, veilig en stimulerend werk- en leerklimaat waarin medewerkers, leerlingen en ouders op respectvolle wijze met elkaar omgaan. Daarbij zijn wederzijdse acceptatie en wederzijds vertrouwen belangrijke waarden. Om een zodanige sfeer te creëren en te behouden zijn richtlijnen met betrekking tot goede omgangsvormen van belang. In de geactualiseerde gedragscode wordt beschreven hoe we in de scholen en in de organisatie met elkaar om willen gaan.

We zijn ons daarbij nadrukkelijk bewust van de ingewikkeldheden die het thema ongewenst gedrag mee kan brengen. Wat de een ervaart als grensoverschrijdend gedrag kan door een ander als niet grensoverschrijdend ervaren worden. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afweging? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we integer handelen? Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen "goed gedrag" en "fout gedrag" niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen. De gedragscode is daarmee richtinggevend en ondersteunend aan het proces van

bewustwording en dialoog. De gedragscode is nadrukkelijk geen handhavinginstrument. Daarom is de code niet in de vorm van concrete regels geformuleerd, maar in de vorm van algemene gedragslijnen. Daarmee biedt de gedragscode medewerkers, leerlingen, ouders en gasten richting bij het interpreteren, beoordelen en afwegen van hun handelen in een specifieke context. Scholen kunnen met de gedragscode als richtsnoer in gesprek met medewerkers, leerlingen en ouders inkleuring geven aan de onderdelen van de gedragscode passend bij de school.

Begripsbepaling

Gewenste omgangsvormen: in het algemeen maatschappelijk verkeer als wenselijk en betamelijk ervaren omgangsvormen en gedragingen.

Ongewenst gedrag: vormen van ongewenst gedrag zijn nader gedefinieerd in de klachtenregeling van BOOR.¹ De definities sluiten aan bij de definities die zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en Onderwijswetten. Tot ongewenst gedrag in het bijzonder wordt gerekend (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, discriminatie, pesten, corruptie, zelfverrijking en belangenverstremming.

Reikwijdte

Het onderwijs is een gemeenschap van leraren, leerlingen en ouders/verzorgers die vaak op dagelijkse basis met elkaar omgaan en interacteren. Deze gedragscode is daarom in algemene zin van toepassing op alle contacten tussen medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers. Indien aan de orde, wordt voor bepaalde onderdelen van de gedragscode specifiek aangegeven wat op wie van toepassing is. Ook van externe medewerkers, zoals uitzendkrachten, vrijwilligers en ingehuurde zzp'ers, verwacht BOOR dat zij deze gedragscode onderschrijven en in de geest daarvan handelen.

De gedragscode is ook te beschouwen als een raamwerk voor het beleid van BOOR dat is gericht op het bieden van een veilige werk- en leeromgeving. In het geval dat bepaalde thema's al in meer detail in beleidsdocumenten zijn uitgewerkt, wordt in de tekst via een link naar deze documenten verwezen.

De gedragscode en de aanvullende kaders en beleidsdocumenten zijn niet uitputtend, omdat niet elke situatie die zich voor kan doen in de praktijk kan worden beschreven. De basis voor een veilige omgeving blijft het bewust zijn en blijven van het eigen handelen en het gebruik van gezond verstand. Bij twijfel is het belangrijk daarover advies te vragen, bijvoorbeeld bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon. In deze gedragscode staan de volgende twee vragen centraal:

¹ Zie artikel 3 lid 4, lid 5 en lid 6 van de Klachtenregeling BOOR 2023.

1. Wat verstaat BOOR onder gewenste omgangsvormen? (hoofdstuk 3)
2. Hoe gaat BOOR om met meldingen over ongewenst gedrag? (hoofdstuk 4)

Deze gedragscode treedt na vaststelling in de plaats van de Integriteitscode van februari 2015.

3. GEWENSTE ONGANGSVORMEN

Hoe willen we met elkaar omgaan?

De gedragscode bestaat uit basisprincipes die richting geven aan het gewenste gedrag en die positief bijdragen aan een (sociaal) veilige werk- en leeromgeving. Hieronder wordt een omgeving verstaan waarin:

- medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn en fouten mogen maken;
- iedereen op een gelijkwaardige en eerlijke manier wordt behandeld welke levensovertuiging, seksuele voorkeur, fysieke en mentale mogelijkheid, afkomst, politieke overtuiging je ook hebt;
- het open gesprek gevoerd wordt, er wederzijds vertrouwen is en waarin conflicten op een goede manier gezamenlijk kunnen worden opgelost.

BOOR verwacht daarbij van medewerkers dat zij integer zijn in hun handelen. Dat betekent dat medewerkers in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en situaties te vermijden waarin de integriteit van BOOR of henzelf ter discussie staat. Er wordt zaken gedaan met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken. We houden ons woord. Als een afspraak toch op belemmeringen stuit, leggen wij dat uit. Totdat een nieuwe afspraak is gemaakt, blijft de oude in stand.

Bij BOOR worden persoonlijke waardigheid en gelijkwaardigheid gewaarborgd. We streven er met elkaar naar dat intimidatie, pesten, misbruik, bedreiging en/of agressie geen kans krijgen. Samen zijn we ervoor verantwoordelijk dat we elkaar met respect en eerlijkheid behandelen en situaties vermijden die door anderen als ongepast kunnen worden ervaren. Uitingen zoals affiches, tekeningen of andere artikelen die als aanstootgevend zouden kunnen worden beschouwd, worden niet in algemene ruimtes opgehangen of tentoongesteld, tenzij ze een directe onderwijsdoelstelling dienen en daar ook daadwerkelijk voor worden gebruikt. Hieronder wordt specifiek ingegaan op verschillende thema's die aan deze uitgangspunten verbonden zijn.

Medewerkers

Relatie medewerker-leerling

Het is belangrijk dat leerlingen zich veilig en verbonden voelen op school, zich gezien en gehoord voelen en tot leren komen. Goed leraar-leerling contact is daarvoor essentieel. Relaties ontstaan vanuit vele contactmomenten. Als een leraar bijvoorbeeld een positieve pedagogische relatie met een leerling wil opbouwen, dan vraagt dat verscheidene contactmomenten waarin wederzijds vertrouwen wordt opgebouwd. Leraren en andere medewerkers (hierna: "medewerkers") zijn zich daarbij bewust van

de afhankelijkheidsrelatie van een leerling ten opzichte van henzelf. Vanuit erkenning van deze kwetsbaarheid worden de volgende afspraken gehanteerd:

- medewerkers zoeken geen privécontact met leerlingen als privépersoon, maar alleen vanuit de professionele rol;
- medewerkers zijn zo transparant als mogelijk tijdens een-op-een contactmomenten met een leerling;
- medewerkers veroorloven zich geen intimiteiten met een leerling in geschrift, afbeelding, gebaar of aanraking;
- medewerkers maken geen seksueel getinte, racistische of discriminerende grappen of opmerkingen.

Leerlingen
Ouders

Van leerlingen en ouders/verzorgers wordt voorts verwacht dat zij zich houden aan afspraken en regels die op bovengenoemde terreinen in schoolreglementen en leerlingenstatuten zijn opgenomen.

Gedrag in de klas kan in uitzonderlijke gevallen leiden tot gevaarlijke situaties. Soms is dan direct ingrijpen nodig in de vorm van fysiek en/of vrijheid-beperkend handelen. In dit verband is het essentieel dat de afspraken op sector- en schoolniveau over fysiek en/of vrijheid-beperkend handelen duidelijk zijn. Hiervoor wordt verwezen naar het protocol over fysiek en/of vrijheid beperkend handelen van de betreffende school.

Medewerkers

Familie- of affectieve relaties op het werk

Ondanks dat familie- en/of affectieve relaties tot het privédomein van medewerkers behoren, is het van belang rekening te houden met de impact die zo'n relatie onbedoeld op collega's en daarmee het werk kan hebben. Medewerkers werkzaam bij BOOR die in een (familie- of affectieve) relatie staan tot een andere medewerker dragen er zorg voor dat bij de uitoefening van hun functie de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid niet geschaad worden. Om de mogelijkheid te voorkomen dat een (familie- of affectieve) relatie een negatieve invloed heeft op het werk en het werkklimaat, wordt deze zo spoedig mogelijk gemeld bij de leidinggevende (of, als één van de betrokkenen leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende). Met de leidinggevende wordt besproken wat wel en niet wenselijk is. Indien sprake zou kunnen zijn van tegenstrijdige belangen, als de relatie BOOR zou kunnen schaden of als vanwege problemen binnen de relatie de samenwerking en de sfeer op de werkvloer negatief kan worden beïnvloed, wordt in overleg met betrokkenen gezocht naar een mogelijke oplossing. De leidinggevende (of, als één van de betrokkenen leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) besluit in dergelijke gevallen in het belang van de organisatie en van de leerlingen.

Medewerkers

Nevenactiviteiten

BOOR moedigt medewerkers aan maatschappelijk betrokken te zijn. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een nevenactiviteit. Nevenactiviteiten zijn onbetaalde of

betaalde activiteiten die iemand naast zijn of haar hoofdbaan uitoefent en die daarvan losstaan, zoals bijvoorbeeld een tweede baan bij een andere organisatie, vrijwilligerswerk voor een non-profitorganisatie, een (bestuurs)functie bij een sportclub of vereniging of freelance-opdrachten. Sinds 1 augustus 2023 is in de wet opgenomen (artikel 7:653a BW) dat in de arbeidsovereenkomst geen verbod op nevenwerkzaamheden mag worden opgenomen, tenzij daar een objectieve reden voor is. Van zo'n objectieve reden kan sprake zijn als er een risico ontstaat op belangenverstremming of als nevenwerkzaamheden op een andere wijze een negatieve impact kunnen hebben op de arbeidsovereenkomst. Daarom is het nodig dat medewerkers die nevenactiviteiten verrichten deze vooraf kenbaar maken bij hun leidinggevende. Met betrekking tot nevenactiviteiten die al langer geleden zijn aangegaan, maar nog niet zijn opgenomen in het personeelsdossier in AFAS, vragen we medewerkers deze alsnog bij hun leidinggevende kenbaar te maken. Deze oproep tot melden geldt zowel voor betaalde als onbetaalde nevenactiviteiten. De leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid voor het vastleggen van de nevenactiviteit(en) in het personeelsdossier in AFAS. Indien een risico op belangenverstremming gesignaleerd wordt, zal de leidinggevende de medewerker vragen af te zien van de betreffende nevenactiviteit of afspraken maken om de belangenverstremming te voorkomen.

Medewerkers

Representativiteit

Er zijn geen specifieke kledingvoorschriften vanuit BOOR. Op schoolniveau kan echter wel sprake zijn van kledingvoorschriften. In algemene zin wordt verwacht dat leraren en medewerkers verzorgd op het werk verschijnen. De kledingkeuze van medewerkers is een eigen verantwoordelijkheid, ingegeven vanuit het besef dat zij BOOR als organisatie en/of de school waar zij werken representeren en dat daarbij een professionele uitstraling van belang is.

Medewerkers Leerlingen

Alcohol en drugsgebruik

Alcohol en drugs zijn middelen die de hersenen prikkelen waardoor er geestelijke en lichamelijke effecten optreden. BOOR staat voor een veilige en gezonde leer-, leef- en werkomgeving. Het is niet toegestaan alcohol of drugs tijdens het werk te gebruiken, tenzij er is sprake is van de volgende uitzonderingen:

- De verstrekking van alcoholhoudende dranken is toegestaan mits de leidinggevende daar toestemming voor heeft gegeven en de medewerkers niet verantwoordelijk zijn voor leerlingen. Het drinken van alcohol gebeurt met mate. Uitgangspunt is dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn alcoholconsumptie en zijn gedrag.
- Wanneer het gebruik van drugs een medische noodzaak heeft.

Zie verder het beleidskader '[Alcohol- en drugsbeleid](#)' beschikbaar op BOORconnect. In dat beleidsdocument zijn de regels omtrent alcohol en drugs vastgelegd. Aanvullend wordt verwezen naar de regels en afspraken omtrent middelengebruik die in schoolreglementen en leerlingenstatuten zijn opgenomen.

Medewerkers

Fysieke veiligheid

Leerlingen

Ouders

Alle medewerkers hebben de plicht om veilig te werken en elkaar daar op aan te spreken. Door blij te geven van zorg voor zowel de eigen veiligheid als die van anderen geven medewerkers met elkaar het goede voorbeeld aan collega's, leerlingen en ouders/verzorgers. Daarnaast volgen medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers op BOOR-scholen en -locaties alle regels en procedures die de veiligheid waarborgen. Als er sprake is van acuut gevaar zorgen medewerkers voor zowel hun eigen veiligheid als voor de veiligheid van de leerlingen die aan hun zorg zijn toevertrouwd. Bij incidenten, onveilige situaties en/of noodsituaties die zich op BOOR-scholen en -locaties voordoen, dient daar direct melding van te worden gemaakt.

Medewerkers

Gezondheid

De kaders rondom inzetbaarheid en gezondheid zijn vastgelegd in het beleidskader verzuimbeleid. Dit beleidsdocument is terug te vinden op [BOORconnect](#).

Medewerkers

Geschenken, donaties of andere diensten

Bij BOOR ontvangen medewerkers in beginsel geen geschenken, donaties of andere diensten op persoonlijke titel. Hiermee wordt voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie of pressiemiddel. Elke schijn moet worden voorkomen dat met een geschenk, dienst of donatie de professionele integriteit of loyaliteit van medewerkers van BOOR zou kunnen worden beïnvloed. Mochten medewerkers een relatiegeschenk, donatie of dienst ontvangen, dient dit direct met de leidinggevende besproken te worden. Indien een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter (bijvoorbeeld een bos bloemen of doosje chocolade) ontvangt als uitdrukking van waardering en de waarde is minder van € 50,00 (excl. BTW) kan de medewerker dit geschenk behouden zonder het te melden bij de leidinggevende.

Alle uitnodigingen van relaties voor etentjes, seminars, excursies en evenementen en dergelijke - of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten - worden gemeld aan de leidinggevende. Met de betreffende medewerker wordt inhoudelijk afgewogen of op de uitnodiging kan worden ingegaan.

Medewerkers

Hoe doen wij zaken?

Conform het bij BOOR geldende inkoopkader worden zaken gedaan met partners die onze waarden, beloften en uitgangspunten ten aanzien van verantwoord en respectvol gedrag delen. Vermenging van privé en zakelijke inkoop bij onze leveranciers wordt voorkomen. Afspraken met onze zakenpartners worden in overeenstemming met het

geldende inkoopbeleid van BOOR gemaakt. Het beleidskader inkoop is terug te vinden via [Inkoopkader stichting BOOR - BOORconnect](#). Het goedkeuren van facturen en daarmee dus ook het bestellen van producten of diensten vindt uitsluitend plaats door de daarvoor gemandateerde medewerkers conform de mandateringsregeling van BOOR. Nadere informatie hieromtrent is terug te vinden op [BOORconnect](#).

Medewerkers

Bedrijfsmiddelen

Medewerkers kunnen beschikking krijgen over verschillende bedrijfsmiddelen zoals een laptop, mobiele telefoon, ICT-systemen, etc. Hier dient op een zorgvuldige en professionele manier mee om te worden gegaan. Voor meer informatie over het beleid met betrekking tot het gebruik van onze bedrijfsmiddelen, kan contact opgenomen worden met de IT-afdeling van BOOR Services of de ICT-coördinator van school. Ook in de gebruikersovereenkomsten die moeten worden ondertekend bij uitgifte van de middelen staan richtlijnen en afspraken voor het gebruik.

Medewerkers

Zorgvuldig omgaan met financiële middelen

Soms komen medewerkers in hun werk in aanraking met zaken die financiële consequenties hebben. De (financiële) middelen van BOOR worden gebruikt om het onderwijs zo doelmatig mogelijk te geven. De medewerkers van BOOR respecteren altijd de van toepassing zijnde wet- en regelgeving (van het ministerie van OCW, de Belastingdienst, subsidiegevers, etc.) en zijn transparant over de wijze waarop middelen worden gebruikt.

Het is van belang om de schijn van fraude, diefstal en belangenverstremgeling tegen te gaan. Leidinggevenden die beschikken over een bankpas dienen hier zorgvuldig mee om te gaan en de verantwoording van uitgaven op korte termijn vast te leggen in de bijbehorende systemen. Het beleid van BOOR is zo ingericht dat het 'vierogenprincipe' wordt gehanteerd ten aanzien van medewerkers die beschikking hebben over een BOOR-bankpas of bankrekening. Dit houdt onder andere in dat er in geen geval geld van de school door een budgethouder naar een eigen bankrekening wordt overgemaakt, ook niet voor declaraties.

Voor declaraties geldt dat deze moeten voldoen aan de uitgangspunten die zijn opgenomen in de van toepassing zijnde cao. Declaraties worden gedaan via de declaratiestructuur en zijn altijd voorzien van achterliggende bewijsstukken (bonnen, kilometerregistratie etc.). Declaraties moeten altijd worden goedgekeurd door een leidinggevende.

Medewerkers

Fraude en diefstal

Leerlingen

Diefstal en frauduleus handelen door medewerkers of leerlingen worden niet geaccepteerd. BOOR wordt gefinancierd met publiek geld en heeft de maatschappelijke taak deze gelden in te zetten ten behoeve van het onderwijs van onze leerlingen. Enkele

voorbeelden van handelingen die als frauduleus worden beschouwd en niet worden getolereerd, zijn het vervalsen van documenten, verduisteren van bedrijfsmiddelen, eigendommen van collega's of leerlingen, het opzettelijk onjuist toepassen van interne regels. Wanneer fraude, belangverstremgeling of opzettelijk mismanagement wordt vermoed, is het verplicht hier melding van te maken. De eerst aangewezen persoon is de leidinggevende of hoger leidinggevende. Mocht dat gezien de situatie niet wenselijk of mogelijk zijn, kan voor advies en hulp contact worden gelegd met de externe vertrouwenspersoon. Ook bestaat de mogelijkheid om als klokkenluider misstanden te melden. Zie hiervoor de BOOR-klokkenluidersregeling: [klokkenluidersregeling](#). Bij twijfel kan vertrouwelijk contact opgenomen worden met de [externe vertrouwenspersoon](#) van BOOR om hierover te praten.

Aanvullend wordt verwezen naar de regels en afspraken omtrent fraude en diefstal die in schoolreglementen en leerlingenstatuten zijn opgenomen.

Medewerkers

Privacy en vertrouwelijke (persoons)gegevens

Bij BOOR zijn alle medewerkers met elkaar verantwoordelijk om de privacy en persoonsgegevens van eenieder die betrokken is bij of onderdeel uitmaakt van onze organisatie te beschermen. Het is daarom belangrijk om zorgvuldig om te gaan met alle (persoons)gegevens die betrekking hebben op personen en deze alleen te gebruiken voor legitieme doeleinden zoals vastgelegd in de [Privacyverklaring](#). Bijzondere persoonsgegevens waarvan BOOR de eigenaar is, dienen niet opgeslagen te worden op een privé-apparaat. Ook dienen vertrouwelijk gesprekken niet gevoerd te worden in openbare gebieden of via onbeveiligde communicatiekanalen. Computers dienen vergrendeld te worden bij het verlaten van de werkplek en (persoons)gegevens mogen niet achtergelaten worden.

Mocht onverhoopt de kans bestaan dat een derde partij onbevoegd toegang heeft tot persoonsgegevens, dan is sprake van een beveiligingsincident. Heeft deze partij daadwerkelijk toegang verkregen, dan is sprake van een datalek. Meld dit soort incidenten altijd bij de privacy ambassadeur van de school of de privacy officer van BOOR, zodat BOOR kan voldoen aan haar wettelijke plicht om mogelijke schendingen van privacy- wet- en regelgeving te onderzoeken. Beveiligingsincidenten en datalekken kunnen gemeld worden via privacy@stichtingboor.nl.

Voor meer informatie over privacy en het verwerken van vertrouwelijke (persoons)gegevens verwijzen we naar het [privacy beleid](#) en het [informatiebeveiligingsbeleid](#) op BOORconnect.

Medewerkers

Communicatie en sociale media

Elke vorm van communicatie, direct of indirect, kan effect hebben op de reputatie van BOOR. Medewerkers zijn zich daarvan bewust en er wordt van alle medewerkers

verwacht dat te allen tijde, zowel binnen als buiten het werk, op een professionele, verantwoorde en zorgvuldige manier wordt gecommuniceerd. Bij twijfel over de wijze van communiceren of behoefte aan informatie over het communicatiebeleid, wordt verwezen naar de leidinggevende.

Wanneer gebruik wordt gemaakt van sociale media dient dit op een verantwoorde manier te gebeuren. Publicaties op sociale media over BOOR of haar beleid kunnen schadelijk zijn voor de reputatie van de organisatie. Medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk en daarmee ook aansprakelijk voor wat zij publiceren. Maak bij onderwijs gerelateerde onderwerpen duidelijk of dit op persoonlijke titel of namens BOOR wordt gepubliceerd. Bij twijfel of een publicatie (het beleid van) BOOR raakt of de reputatie van de organisatie kan schaden, kies er dan voor om niet te publiceren. Ga niet in discussie met ouders/verzorgers of leerlingen via sociale media.

Leerlingen Aanvullend wordt verwezen naar de regels en afspraken omtrent communicatie en sociale media die in schoolreglementen en leerlingenstatuten zijn opgenomen.

Medewerkers **Gedragscode Profilering**

Profilering betekent dat een school zich een eigen karakteristiek gezicht of imago aanmeet en aangeeft waarin ze zich onderscheidt. Door een duidelijke profilering weten ouders/verzorgers en leerlingen waar de school voor staat. Uitgangspunt is dat er volop ruimte is voor profilering en daarmee de mogelijkheid om de eigen school positief te onderscheiden, maar wel op een fatsoenlijke manier. In de door FOKOR vastgestelde [Gedragscode Profilering po en vo inclusief \(v\)so](#) zijn afspraken opgenomen die waarborgen dat een school of groep van scholen zich vanuit eigen kracht profileert en zich niet negatief uitlaat over andere scholen.

4. WAT TE DOEN BIJ ONGEWENST GEDRAG

Bij BOOR streven we naar een open en lerende cultuur. Er wordt veel waarde gehecht aan het met elkaar in gesprek willen zijn en blijven, en fouten ook willen zien als kansen om van te leren. Dat neemt niet weg dat het van belang is om ongewenst gedrag te allen tijde te adresseren, ongeacht in welke relatie dat plaatsvindt. Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden binnen BOOR; van meer informeel tot formeel. Hieronder worden deze mogelijkheden uiteengezet en kort toegelicht.

Medewerkers
Leerlingen
Ouders

In gesprek met elkaar

BOOR streeft naar een cultuur van openheid waarin ruimte voor het gesprek over normen, waarden en gedragingen essentieel en van grote waarde is. Met elkaar geven medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers het goede voorbeeld en creëren samen een transparante en open omgeving waarin zorgen of vermoedens kunnen worden gemeld en besproken. Wanneer ongewenst gedrag wordt geconstateerd en/of vermoed, is in gesprek gaan de geëigende weg.

Medewerkers worden aangemoedigd hun zorgen kenbaar te maken aan hun direct leidinggevende en ouders en leerlingen aan de leraar, directeur, bovenscholse directeur of rector. Indien dit als moeilijk wordt ervaren, kunnen zij zich wenden tot de [externe vertrouwenspersonen](#). Het is belangrijk om zorgen en vermoedens kenbaar te maken. Met elkaar in gesprek gaan vraagt soms de hulp van een buitenstaander. Een onafhankelijk bemiddelaar of mediator kan helpen bij het voeren van het goede gesprek en het herstel van de onderlinge verbinding.

Medewerkers
Leerlingen
Ouders

Klachtenregeling

Indien in gesprek niet tot een passende oplossing wordt gekomen, kunnen leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers (in loondienst of anderszins) een klacht indienen. De klachtenregeling en meer informatie over het indienen van een klacht is te vinden op de website van BOOR en op [BOORconnect](#) (voor medewerkers). Hoor en wederhoor is een belangrijke pijler in de klachtenprocedure.

Medewerkers
Leerlingen
Ouders

Landelijke Klachtencommissie onderwijs (LKC)

Naast de mogelijkheid om intern een klacht in te dienen, kent BOOR ook een externe klachtenprocedure. BOOR is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). Iedereen die een klacht heeft over BOOR kan altijd een klacht indienen bij de LKC. Als niet daarvoor de stap naar de school of BOOR als stichting is gemaakt, zal de LKC zich inspannen om dit contact alsnog tot stand te brengen.

Colofon

Stichting BOOR

Schiekade 34

3032 AJ Rotterdam

Postbus 23058

3001 KB Rotterdam

010-2540800

info@stichtingboor.nl

www.stichtingboor.nl

