

GEDRAGSCODE/REGELING

RICHTLIJN VOOR MEDEWERKERS OM GEWENST GEDRAG VAST TE LEGGEN TEvens REGELING TER VOORKOMING VAN ONGEWENST GEDRAG ALS SEKSUELE INTIMIDATIE, AGRESSIE, GEWELD, PESTEN EN DISCRIMINATIE

Vastgesteld door het College van Bestuur

Breda, 11 april 2018

Voorwoord

In artikel 1 van de grondwet is te lezen: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond ook, is niet toegestaan”.

Om in de zin van de wet ongewenst gedrag te voorkomen en hanteerbaar te maken binnen SKVOB e.o. is deze code ontwikkeld. Hiermee maakt SKVOB e.o. aan eenieder duidelijk dat het haar ernst is met het bestrijden van dit gedrag. De code is bedoeld voor iedereen die bij de SKVOB e.o. betrokken is: leerlingen, ouders, medewerkers en in voorkomende gevallen derden. Deze code ondersteunt diegenen die verantwoordelijkheid willen dragen bij het voorkomen van genoemde zaken en stelt normen voor het omgaan met elkaar. De code is slechts één van de middelen om seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld, pesten en agressie tegen te gaan. De code wordt voortdurend aan de praktijk getoetst en sluit aan bij de cultuur van de SKVOB e.o.

Binnen de paragraaf “gedrag” zijn aparte artikelen gewijd aan het voorkomen van pesten. Eén van de belangrijkste uitgangspunten van iedere school is immers dat de leerlingen zich veilig en geborgen voelen binnen de school. Weten dat het niet uitmaakt hoe je eruit ziet, hoe je praat, welke seksuele voorkeur je hebt, welke kleding je draagt enz. Weten dat je gerespecteerd wordt zoals je bent. Daarom wordt binnen SKVOB e.o. als regel gehanteerd dat iedereen elkaar behandelt zoals hij/zij ook zelf graag behandeld wil worden. Dus vriendelijk, beleefd en met respect. Niet alleen op school, maar ook op de sociale media, in e-mails, aan de telefoon en op internet.

En meer specifiek gericht op leerlingen: ieder kind wil graag deel uitmaken van een groep. Deze basisbehoefte van een kind is van wezenlijk belang voor een optimale ontplooiing. Deze en andere basisbehoeften als veiligheid en orde, sociale acceptatie en waardering zijn voorwaardelijk voor een positief pedagogisch klimaat. Zich veilig voelen, sociale ontwikkeling en leerontwikkeling, zowel op school als thuis, zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

Daarnaast is het raadzaam om, als tegenhanger, gewenst gedrag te omschrijven. Hoe gaan we binnen SKVOB e.o. om met ons beroep, onze leerlingen en met elkaar? Als we daarover met elkaar zaken vastleggen zijn we ons meer bewust van wat volgens gezond verstand en heersende fatsoensnormen gebruikelijk is en ons ervan bewust wat we van elkaar (mogen) verwachten. Respect en professionaliteit zijn daarin sleutelbegrippen.

Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict

Meldingsplicht

Als een medewerker seksueel misbruik of seksuele intimidatie vermoedt jegens een leerling moet hij dit direct bekend maken bij het schoolbestuur. Het is niet voldoende om een tussenpersoon te informeren, zoals een lid van de schoolleiding. Zwijgt een medewerker over een bij hem bekend zedendelict, dan kan het schoolbestuur strenge maatregelen nemen. Het slachtoffer en de ouders kunnen ook een schadeclaim indienen tegen de medewerker. Deze meldplicht geldt voor **alle werknemers**, ook voor contactpersonen en interne vertrouwenspersonen die binnen hun functie informatie krijgen over mogelijk seksueel misbruik of seksuele intimidatie. Geen enkele medewerker kan zich beroepen op de geheimhoudingsplicht. Meldingen kunnen geschieden mondeling bij de voorzitter van het

College van Bestuur of schriftelijk t.a.v. de ambtelijk secretaris van SKVOB e.o., Postbus 4669, 4803 ER Breda.

Aangifteplicht

Als het schoolbestuur een melding heeft ontvangen van een mogelijk zedendelict, is het schoolbestuur verplicht direct te overleggen met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs. De vertrouwensinspecteur stelt vast of sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit. Als na het overleg met de vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden is, dan is het schoolbestuur **altijd** verplicht aangifte te doen bij de politie, ook als de betrokkenen hierover hun bedenkingen hebben.

Het schoolbestuur is verplicht de betrokkenen te informeren over de aangifte.

Uitgangspunten van de code

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie worden op geen enkele wijze door de SKVOB e.o. getolereerd. Het beleid van de SKVOB e.o. is erop gericht een sfeer te creëren, waarin seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie niet mogen voorkomen. SKVOB e.o. onderschrijft dat er binnen het onderwijs geen plaats behoort te zijn voor vooroordelen en discriminatie en dat er geen plaats hoort te zijn voor seksuele intimidatie, geweld (waaronder pesten), agressie en discriminatie. Iedereen die binnen de SKVOB e.o. leert, werkt of anderzijds betrokken is, heeft recht op een veilige werk- of leerplek en moet, wanneer daar niet aan wordt voldaan, terecht kunnen bij een contactpersoon en/of vertrouwenspersoon die fungeert als eerste aanspreekpunt en die kan adviseren over vervolgstappen en een eventueel verder te volgen procedure en route met de intentie zijn of haar werk of opleiding in een veilige situatie te kunnen voortzetten. Om de schijn van belangenverstrengeling te vermijden en om optimaal vertrouwen te kunnen genieten is het niet de taak van de contactpersoon/vertrouwenspersoon om de aangeklaagde bij te staan. Het schoolbestuur kan wel behulpzaam zijn in het vinden van de juiste ondersteuning en bijstand van de aangeklaagde.

Gedragcode/regeling

Artikel 1 Algemeen

- 1.1. Deze code heeft enerzijds tot doel de bevordering van een alerte en effectieve naleving van het verbod op seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld (waaronder pesten) en agressie bij SKVOB e.o.. Anderzijds beoogt deze code gewenst gedrag te omschrijven. Het is uiteraard geenszins de doelstelling van deze code om op enigerlei wijze inbreuk te maken op de vrijheid van meningsuiting.
- 1.2. Deze code is van toepassing op de gehele organisatie van SKVOB e.o. en richt zich tot een ieder in dienst van SKVOB e.o., tot alle leerlingen/ouders op de scholen van SKVOB e.o. en tot alle externe contacten.
- 1.3. Onder discriminatie wordt in deze code verstaan: elke handeling of praktijk die tot gevolg heeft dat mensen worden achtergesteld op grond van ras (of huidskleur), geloof, levensovertuiging, sekse, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, sociaal- en economisch milieu, fysieke verschijning of op welke grond dan ook.
- 1.4. Onder seksuele intimidatie wordt in deze code verstaan: seksueel getinte aandacht die zowel opzettelijk als onopzettelijk is en die tot uiting komt in gedragingen en handelingen die een ander kwetsen, dan wel bij de studie of het werk kunnen hinderen of benadelen.

- 1.5. Onder geweld, agressie en pesten worden verstaan het psychisch en/of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen.
- 1.6. Wanneer een werknemer bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie en/of uitingen van racisme en geweld voordien en zij/hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten.
- 1.7. Indien een beslissing naar het oordeel van de medewerker/leerling in strijd is met het bepaalde in deze code, kan deze de directie verzoeken deze beslissing in heroverweging te nemen. De nieuwe beslissing wordt gemotiveerd aan de betrokkene medegedeeld.
- 1.8. De code opent de mogelijkheid om bij seksuele intimidatie en/of racisme een klacht in te dienen conform de klachtenregeling.

Artikel 2 Gedrag Leerlingen en werknemers

Naast de regels gesteld in het leerlingenstatuut, zijn onderstaande artikelen van toepassing.

- 2.1. Medewerkers van SKVOB e.o. zijn zich ervan bewust dat zij hun school cq de stichting vertegenwoordigen en dat zij een voorbeeldfunctie vervullen, in meerdere opzichten. Zij gaan zorgvuldig en integer om met wat zij in vertrouwen horen en bewaren bovendien die gegevens conform de regels omtrent de privacybescherming.
- 2.2. SKVOB e.o. respecteert de eigen culturele oriëntatie en de eigen godsdienst van medewerkers en leerlingen zover het beleven daarvan niet in strijd is met in Nederland geldende wetten en regels.
SKVOB e.o. vraagt van medewerkers en leerlingen dat zij de grondslagen van SKVOB e.o. onderschrijven c.q. respecteren.
- 2.3. Desgewenst wordt aan een leerling of medewerker (CAO-VO, bijlage 5) op algemene feestdagen van de door hem of haar beleden godsdienst verlof verleend, tenzij het individuele of educatieve proces zich daartegen, naar het oordeel van de directie, verzet. Het verlof bedraagt voor leerlingen maximaal twee lesdagen per schooljaar.
- 2.4. In de leerlingbegeleiding wordt seksuele intimidatie, racisme en geweld meegenomen als aandachtspunt bij het onderzoeken van veelvuldig verzuim of ziekte.
- 2.5. Medewerkers bestrijden in woord en gedrag elke vorm van intimidatie of discriminatie en onthouden zich van gedrag dat het psychisch of fysiek welbevinden van een leerling of collega nadelig zou kunnen beïnvloeden.
- 2.6. Pesten wordt als een probleem gezien door alle betrokken partijen: docenten, onderwijsondersteunend personeel, ouders en leerlingen. De school is verantwoordelijk voor het scheppen van een veilig, pedagogisch klimaat waarbinnen pesten als onacceptabel gedrag wordt ervaren.
- 2.7. De docenten en overige medewerkers hebben in het kader van bestrijden en voorkomen van pesten allereerst een signalerende rol. Wanneer zij pesten waarnemen of redenen hebben om pesten te vermoeden, reageren zij hier adequaat op en doen melding bij de betreffende mentor c.q. de APC (Anti-Pest Coördinator). Bovendien nemen zij bij signalen van pesten duidelijk stelling tegen het pesten.
- 2.8. Iedere school binnen SKVOB e.o. heeft een eigen anti-pestprotocol waarin ook acties staan beschreven tegen pesten via sociale media. Een modelreglement is op te

vragen op het Servicebureau.

- 2.9 Medewerkers zijn zich ervan bewust dat leerlingen in een afhankelijkheidspositie verkeren en maken daar nooit misbruik van. Dat betekent ook dat zij zich ervan bewust zijn dat zij terughoudend moeten zijn, richting de leerlingen, in gebruik van moderne communicatiemiddelen voor zover die niet direct (huis-) werk gerelateerd zijn.
- 2.10 Medewerkers zijn met elkaar verantwoordelijk voor de sfeer en de goede gang van zaken binnen een school of andere werksetting. In een dergelijke sfeer zijn mensen bij (vermoeden van) niet juist of integer handelen zelf daarop aan te spreken en anders, als dat niets oplevert, de leidinggevende (zie artikel 6).
- 2.11 De beoordeling van een medewerker mag op geen enkele wijze beïnvloed worden door een door hem of over hem ingediende klacht over onjuist handelen, wangedrag, seksuele intimidatie, racisme en geweld.

Artikel 3 Onderwijsdoelstelling

- 3.1. SKVOB e.o., en daarmee de directies, zien erop toe dat de gebruikte leermiddelen discriminatie en seksisme vermijden en geen vooroordelen en stereotypen bevatten.

Artikel 4 Externe contacten

- 4.1. Indien er sprake is van seksuele intimidatie, racisme of geweld tegen leerlingen of medewerkers van SKVOB e.o. door werknemers van een externe organisatie, die diensten verleent aan SKVOB e.o., wordt er op toegezien dat deze organisatie maatregelen neemt, mede ter voorkoming van herhaling. Indien deze maatregelen niet tot het beoogde effect leiden, zal de relatie met de betreffende organisatie onmiddellijk worden verbroken.

Artikel 5 Omgang met geld en goederen van de stichting

- 5.1 Ook met geld en goederen van de stichting c.q. de school ga je als medewerker zorgvuldig en integer om. Iedere school of deelorganisatie heeft daartoe regels ten aanzien van geldhandelingen en rondom aanschaffen, beheren en gebruiken van goederen. De stichting heeft een kasprotocol.
- 5.2 Het declareren van reis- en/of verblijfkosten is vastgelegd en moet altijd onderbouwd worden met facturen of andere bewijsstukken.
- 5.3 Gebruiksgoederen worden niet meegenomen naar huis zonder voorafgaande toestemming van de leidinggevende.

Artikel 6 Afhandeling klachtwaardig gedrag

- 6.1. De klager geeft, zo mogelijk, de betreffende persoon te kennen dat de klager zich onjuist behandeld voelt en dat de klager wil dat dit gedrag ophoudt.

- 6.2. Indien de klager niet in staat is de betreffende persoon op klachten inzake deze code aan te spreken en/of levert dit niets op, dan kan de klacht schriftelijk of mondeling bij de directie aanhangig worden gemaakt.
- 6.3. Klachten die niet afdoende binnen de schoolorganisatie worden opgelost, kunnen aan het CvB worden voorgelegd, waarbij de klager al of niet wordt begeleid door de vertrouwenspersoon. Bovendien kan een klacht ook worden voorgelegd aan de interne of externe klachtencommissie.
- 6.4. Voor klachten die van dien aard zijn dat het voor de klager bezwaarlijk is de klacht in te dienen volgens voornoemde procedure, kan rechtstreeks contact worden opgenomen met de externe vertrouwenspersoon. (Meldpunt GGD West-Brabant, tel. 076-5282241).
- 6.5. Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust (strafbare feiten), dient rechtstreeks contact opgenomen te worden met het CvB.
- 6.6. Het CvB beslist welke maatregelen worden getroffen indien het bepaalde in deze code niet door de medewerkers en relaties wordt nageleefd.

20130405/BR/RH

2018, 12-03 Hanneke Blom/RDO/CvB