Gedragscode sociale veiligheid

Ter voorkoming van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten

2017



©Panta Rhei, stichting voor r.k., openbaar en algemeen bijzonder primair onderwijs



Bestuursbureau Panta Rhei
Bezoekadres: Overgoo 13, 2266 JZ Leidschendam
Postadres: Postbus 103, 2270 AC Voorburg
info@stichtingpantarhei.nl
www.stichtingpantarhei.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord 2
Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict 3
Meldingsplicht 3
Aangifteplicht 3
Uitgangspunten van de code 4
Gedragscode/regeling 5
Artikel 1 Algemeen 5
Artikel 2 Leerlingen en personeelsleden 5
Artikel 3 Onderwijsdoelstelling 6
Artikel 4 Externe contacten 6
Artikel 5 Afhandeling klachtwaardig gedrag 6

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".*

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is iedere instelling in Nederland - en dus ook elke school - verplicht om beleid te voeren op het terrein van agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten op het werk. De CAO Primair Onderwijs schrijft daarnaast beleid ten aanzien van seksuele intimidatie, agressie en geweld en ook racisme voor (CAO PO artikel 11.5.lid 2 sub b). In deze CAO is als onderdeel van het Statuut Sociaal Beleid opgenomen dat iedere school een veiligheidsplan moet hebben ingebed in het algemene arbobeleid.

Om in de zin van de wet ongewenst gedrag te voorkomen en hanteerbaar te maken binnen Panta Rhei, stichting voor r.k., algemeen bijzonder en openbaar primair onderwijs te Leidschendam, is deze code ontwikkeld. Hiermee maakt Panta Rhei aan eenieder duidelijk dat het haar ernst is met het bestrijden van dit gedrag.

De code is bedoeld voor iedereen die bij Panta Rhei betrokken is: leerlingen, ouders, personeelsleden, stagiaires 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, agressie en pesten tegen te gaan en moet in relatie worden gezien tot het Arbobeleidsplan, de klachtenregeling en de risico inventarisatie en evaluatie. Op schoolniveau maakt deze gedragscode onderdeel uit van het schoolbeleid.

De code wordt voortdurend aan de praktijk getoetst en sluit aan bij de cultuur van Panta Rhei

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, agressie, geweld en pesten kunnen zich onder andere voordoen in de volgende relaties: tussen personeelsleden van Panta Rhei onderling, tussen personeelsleden en stagiaires, tussen personen werkend ten behoeve van Panta Rhei en leerlingen, tussen leerlingen onderling, tussen personeelsleden en derden die de scholen bezoeken.

Meldingsplicht en aangifteplicht zedendelict

Meldingsplicht

Als een personeelslid en/of stagiaire seksueel misbruik of seksuele intimidatie vermoedt jegens een leerling moet hij/zij dit direct bekend maken bij het bevoegd gezag. Het is niet voldoende om een tussenpersoon te informeren, zoals een lid van de schoolleiding.

Zwijgt een personeelslid over een bij hem bekend zedendelict, dan kan het bevoegd gezag strenge maatregelen nemen. Het slachtoffer en de ouders kunnen ook een schadeclaim indienen tegen het personeelslid. Deze meldplicht geldt voor *alle personeelsleden*, ook voor contactpersonen die binnen hun functie informatie krijgen over mogelijk seksueel misbruik of seksuele intimidatie. Geen enkel personeelslid kan zich beroepen op de geheimhoudingsplicht.

Meldingen kunnen geschieden mondeling bij het College van Bestuur of schriftelijk per e-mail (info@stichtingpantarhei.nl) of brief (Postbus 103, 2270 AC Voorburg).

Aangifteplicht

Als het bevoegd gezag een melding heeft ontvangen van een mogelijk zedendelict, is het verplicht direct te overleggen met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

De vertrouwensinspecteur stelt vast of er 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 bevoegd gezag altijd verplicht aangifte te doen bij de politie, ook als de betrokkenen hierover hun bedenkingen hebben. Het bevoegd gezag is verplicht de betrokkenen te informeren over de aangifte.

Uitgangspunten van de code

Seksuele intimidatie en intimidatie door discriminatie, geweld, agressie en pesten worden op geen enkele wijze door Panta Rhei getolereerd. Het beleid van Panta Rhei is erop gericht een sfeer te creëren, waarin dit niet mag voorkomen.

Van eenieder die bij Panta Rhei werkt of daar anderszins bij betrokken is wordt verwacht dat hij/zij blijk geeft van respect en zorgvuldigheid in de onderlinge omgang en in die met derden. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en/of handicap worden als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

Iedereen die binnen Panta Rhei leert, werkt of anderzijds betrokken is, heeft - conform wettelijke eisen, in het bijzonder de Arbowetgeving - recht op een veilige werk- of leerplek en moet, wanneer daar niet aan wordt voldaan, terecht kunnen bij een contactpersoon en/of externe vertrouwens-persoon 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 onderwijs in een veilige situatie te kunnen voortzetten. De klachtenregeling, waarin de werkzaamheden van genoemde functionarissen beschreven staan, maakt dan ook – evenals deze gedragscode en het Arbobeleid deel uit van het algemeen beleid van Panta Rhei en van de professionele houding van de personeelsleden van de organisatie.

Om de schijn van belangenverstrengeling te vermijden en om optimaal vertrouwen te kunnen genieten is het niet de taak van de contactpersoon/externe vertrouwenspersoon om de aangeklaagde bij te staan. Het bevoegd gezag kan wel behulpzaam zijn in het vinden van de juiste ondersteuning en bijstand van de aangeklaagde.

Gedragscode/regeling

Artikel 1 Algemeen

1.1. Deze code heeft 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 Panta Rhei. Doelstelling van de code is niet om op enigerlei wijze inbreuk te maken op de vrijheid van meningsuiting.

1.2. Deze code is van toepassing op de gehele organisatie van Panta Rhei en richt zich tot een ieder in dienst van Panta Rhei, tot alle leerlingen/ouders op de scholen van Panta Rhei en tot alle externe contacten.

1.3. Onder discriminatie wordt in deze code verstaan: *elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid, als bedoeld in artikel 2 van de algemene wet gelijke behandeling, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of tot gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven wordt teniet gedaan of aangetast.*

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 in de school/de organisatie kunnen hinderen of benadelen.*

1.5. Onder geweld, agressie en pesten worden verstaan: *gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen waarbij bedoeld of onbedoeld sprake is van geestelijke of lichamelijke mishandeling van een persoon of groep personen die deel uitmaakt van de school/de organisatie.*

1.6. Onder directie wordt verstaan: *de schoolleiding van een basisschool die onder het beheer van Panta Rhei valt.*

1.7. Onder bevoegd gezag wordt hier verstaan: *het College van Bestuur als orgaan van Panta Rhei dat belast is met en verantwoordelijk voor het besturen van de organisatie.*

1.8. Wanneer een personeelslid bekend is met een situatie waarin zich seksuele intimidatie en/of uitingen van racisme en geweld voor doen en zij/hij maatregelen kan treffen om de situatie te verbeteren, mogen deze niet worden nagelaten.

1.9. Indien een beslissing naar het oordeel van de personeelslid of ouder 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.

1.10. De code opent de mogelijkheid om bij seksuele intimidatie en/of discriminatie, geweld, agressie en pesten een klacht in te dienen conform de klachtenregeling.

Artikel 2 Leerlingen en personeelsleden

2.1. Panta Rhei respecteert de eigen culturele oriëntatie en de eigen godsdienst van personeelsleden leerlingen en ouders zover het beleven daarvan niet in strijd is met in Nederland geldende wetten en regels. Panta Rhei vraagt van personeelsleden en ouders dat zij de grondslagen van Panta Rhei onderschrijven c.q. respecteren. Dit doet niets af aan de doelstelling van Panta Rhei om de in Nederland geldende normen en waarden uit te dragen.

2.2. Desgewenst wordt aan een leerling of personeelslid op algemene feestdagen van de door hem of haar beleden godsdienst verlof verleend, tenzij zich naar het oordeel van de directie van de school of het bevoegd gezag, onderwijskundige en/of organisatorische zwaarwegende omstandigheden voordoen. Het verlof bedraagt voor personeelsleden dan wel leerlingen maximaal twee lesdagen per schooljaar.

2.3. In de leerlingbegeleiding wordt seksuele intimidatie, racisme en geweld meegenomen als aandachtspunt bij het onderzoeken van veelvuldig verzuim of ziekte. Voor personeelsleden wordt dit aandachtspunt meegenomen bij verzuimgesprekken en/of functioneringsgesprekken.

2.4. De beoordeling van een personeelslid mag op geen enkele wijze beïnvloed worden door een door hem of over hem ingediende klacht over seksuele intimidatie, racisme en geweld.

Artikel 3 Onderwijsdoelstelling

Panta Rhei, en daarmee de directies van de scholen, zien erop toe dat de gebruikte leermiddelen discriminatie en seksisme vermijden en geen vooroordelen en stereotypen bevatten.

Artikel 4 Externe contacten

Indien er sprake is van seksuele intimidatie, racisme of geweld tegen leerlingen of personeelsleden van Panta Rhei door een personeelslid van een externe organisatie, die diensten verleent aan Panta Rhei, 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 Afhandeling klachtwaardig gedrag

5.1. De klager geeft, zo mogelijk, de betreffende persoon te kennen dat hij/zij zich onjuist behandelt voelt en wil dat dit gedrag ophoudt.

5.2. 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.

5.3. Klachten die niet afdoende binnen de schoolorganisatie worden opgelost, kunnen aan het bevoegd gezag worden voorgelegd, waarbij de klager al of niet wordt begeleid door de externe vertrouwenspersoon.

5.4. 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.

5.5. Voor klachten waarop meldplicht of aangifteplicht rust (strafbare feiten), dient rechtstreeks contact opgenomen te worden met het bevoegd gezag.

5.6. Het bevoegd gezag besluit welke maatregelen worden getroffen indien het bepaalde in deze code niet door de personeelsleden en relaties wordt nageleefd.

5.7. Als het klachtwaardig gedrag een medewerker van het bestuursbureau betreft dan neemt de klager na het gestelde in lid 1 van dit artikel contact op met het bevoegd gezag. Wordt de klacht niet afdoende opgelost dan kan de klager zich wenden tot de landelijke klachtencommissie, conform het bepaalde in de klachtenregeling van Panta Rhei.

5.8. Als het klachtwaardig gedrag een lid van het bevoegd gezag betreft dan neemt de klager na het gestelde in lid 1 contact op met de voorzitter van de Raad van Toezicht, zijnde de werkgever van het lid/de leden van het bevoegd gezag. Wordt de klacht niet afdoende opgelost dan kan de klager zich wenden tot de landelijke klachtencommissie, conform het bepaalde in de klachtenregeling van Panta Rhei.

Artikel 6

Zo vaak als nodig maar in ieder geval één keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd door het bevoegd gezag. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.