

# **Gedragscode (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie van de CVO Groep Zuidoost-Utrecht**

Advies GMT: 26.06.2006  
Voorgenomen besluit CvB: 12.07.2006  
Instemming ouder/leerlinggeleding CMR: 27.09.2006  
Besluit CvB 04.12.2006

## Inleiding

In een goed en stimulerend schoolklimaat behoren collegialiteit, respect, en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen, en wordt op ongewenst gedrag alert gereageerd. Zo'n klimaat vereist een actieve bijdrage van een ieder die bij de CVO Groep werkzaam is: niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die men in de eigen werksituatie signaleert. Ongewenst gedrag behoort altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door de vertrouwenspersoon hetzij door de rector / directeur in te schakelen.

Het doel van de gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht brengen van de CVO Groep in al haar geledingen.

## Artikel 1 Begripsbepaling

In deze gedragscode wordt verstaan onder:

- a. Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische en/of seksueel getinte afbeeldingen of teksten, o.m. via internet).
- b. Agressie en geweld: het pesten, psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen.
- c. Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren (ras, godsdienst enz.).
- d. Pesten: iemand wordt getreiterd of is het mikpunt van pesterijen als hij of zij herhaaldelijk en langdurig blootstaat aan negatieve handelingen verricht door één of meerdere personen
- e. Kindermishandeling: 6 vormen van kindermishandeling worden onderscheiden, te weten lichamelijke mishandeling, psychische of emotionele mishandeling, lichamelijke verwaarlozing, psychische of emotionele verwaarlozing, seksueel misbruik, getuige zijn van huiselijk geweld.
- f. Bevoegd gezag: het bestuur van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Zuidoost-Utrecht, ofwel de CVO Groep.

## Artikel 2 Reikwijdte van de gedragscode

- 2.1. Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers en leerlingen van de CVO Groep, in hun gedrag jegens:
  - andere medewerkers van de CVO Groep;
  - andere personen die in opdracht van de CVO Groep werkzaam zijn, zoals stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten;
  - (medewerkers van) derden die op terreinen van de CVO Groep werkzaamheden verrichten;
  - leerlingen en bezoekers van de CVO Groep.
- 2.2. Seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie kunnen op verschillende manieren worden gebruikt:
  - het onderwerpen aan het ongewenst gedrag wordt expliciet of impliciet gebruikt als voorwaarde voor de tewerkstelling van de bejegende persoon;
  - het onderwerpen aan of afwijzen van het ongewenst gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk of de studie van de bejegende persoon raken;
  - het ongewenst gedrag heeft tot doel of als gevolg dat de werk- of studieprestaties van de bejegende persoon worden aangetast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving wordt gecreëerd.

## Artikel 3 Doel van de gedragscode

- 3.1. De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als vorm van preventief beleid. Preventief beleid inzake (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie is onderdeel van het integrale personeelsbeleid, dat zich onder meer moet uit in:
  - Het in voldoende mate kenbaar maken van deze code.
  - Het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.
  - Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag.
  - Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode.

## **Artikel 4 Ongewenst seksueel gedrag**

### **4.1. Schoolcultuur/pedagogisch klimaat**

- Medewerkers, leerlingen en ouders onthouden zich van seksistisch taalgebruik, seksueel getinte grappen, seksistisch getinte gedragingen, of gedragingen die door andere als zodanig kunnen worden ervaren
- Medewerkers zien er op toe dat dergelijke gedragingen niet voorkomen tussen leerlingen onderling;
- Medewerkers zorgen er voor dat binnen de school geen seksueel getinte affiches, tekeningen, artikelen in bladen (o.a. schoolkrant), e-mail e.d. worden gebruikt of opgehangen die kwetsend kunnen zijn voor een bepaalde groep of individu.

### **4.2. Eén op één contacten docenten - leerlingen**

- Leerlingen worden buiten schooltijd niet langer dan een uur alleen op school gehouden. Wanneer een leerling na schooltijd op school wordt gehouden, worden de ouders en de betreffende teamleider op de hoogte gebracht;
- Uit de aard van het docentschap vloeit de norm voort dat een leraar een zekere terughoudendheid betracht ten aanzien van het mee naar huis nemen van leerlingen. Indien dit wel gebeurt, dan dient dit alleen met de nodige waarborgen van toezicht te geschieden. Zonder medeweten van de ouders, worden leerlingen daarom niet bij een medewerker thuis uitgenodigd. In voorkomende gevallen worden de redenen en tijdsduur aangegeven. Tevens wordt dit gemeld bij de betreffende teamleider.

### **4.3. Troosten/belonen/feliciteren e.d. in de schoolsituatie**

- De wensen en gevoelens van zowel leerlingen en ouders met betrekking tot troosten, belonen en feliciteren worden gerespecteerd. Leerlingen hebben het recht aan te geven wat ze prettig of niet prettig vinden (kussen, omhelzen, hand geven of geen fysiek contact);
- Felicitaties moeten een spontaan gebeuren blijven. Medewerkers houden hierbij rekening met het bovenvermelde.

### **4.4. Aan-, uit-, omkleden, douchen**

- Jongens en meisjes worden gescheiden bij het aan-, uit- en omkleden. De docent betreedt de kleedruimte uitsluitend na een duidelijk vooraf gegeven teken.
- Jongens en meisjes maken gebruik van gescheiden douches.

### **4.5. Eerste hulp**

- Wanneer er eerste hulp wordt geboden waarbij de leerling zich moet ontkleden, moet er naast de hulpgevende een derde aanwezig zijn. De leerling mag zelf aangeven of dit een man of een vrouw is. Indien er hulp geboden moet worden bij ongevallen, ziek worden/zijn of anderszins, waarbij het schaamtegevoel van de leerlingen een rol kan spelen, wordt de uitdrukkelijke wens van de leerling gerespecteerd.

### **4.6. Buitenschoolse activiteiten**

- Tijdens het schoolkamp of andere meerdaagse schoolreizen slapen jongens en meisjes gescheiden. De begeleiding slaapt zo mogelijk op een andere plaats dan de leerlingen. Is dit laatste niet mogelijk dan slaapt de mannelijke begeleiding bij de jongens en de vrouwelijke begeleiding bij de meisjes;
- In principe gaat een begeleider niet alleen met een leerling op pad. Mocht dit toch noodzakelijk zijn, dan moet dit gemeld worden bij de betreffende teamleider en moet de reden en de tijdsduur aangegeven worden.

### **4.7. Indien er toch sprake is van ongewenst seksueel gedrag meldt het slachtoffer dit bij de vertrouwenspersoon of de rector / directeur. De rector / directeur neemt contact op met de vertrouwensinspecteur. Indien bevoegd gezag een redelijk vermoeden heeft dat een zeden misdrijf is gepleegd door een medewerker, zal zijn aangifte doen. Het bevoegd gezag houdt van elk voorval een dossier bij.**

## **Artikel 5 Agressie en geweld**

### **5.1. Uitgangspunt is dat op het schoolterrein en binnen de schoolpoorten iedere vorm van verbaal en fysiek geweld/agressie en seksuele intimidatie, door ouders, medewerkers, leerlingen, vrijwilligers, stagiaires, e.d. niet getolereerd wordt.**

### **5.2. Geweld door medewerker richting leerling.**

- Fysiek geweld door de docent wordt niet getolereerd. Mocht het toch voorkomen dat een medewerker bijvoorbeeld op grond van een emotionele reactie de leerling een corrigerende tik geeft, dan deelt de docent dit onmiddellijk mee aan de rector / directeur.
- De rector / directeur wint advies in bij de vertrouwensinspecteur.

- De docent neemt in overleg met de rector / directeur zo snel mogelijk contact op met de ouders om het gebeurde te melden en uit te leggen.
  - Als de ouders van de leerling een klacht indienen bij de rector / directeur wordt een gesprek geregeld tussen de ouders en de rector / directeur.
  - Het bevoegd gezag houdt van elk voorval een dossier bij.
  - Ondanks het feit dat valt uit te leggen dat er sprake was van een emotionele reactie, houden ouders het recht aangifte te doen bij de politie en gebruik te maken van de officiële klachtenprocedure.
- 5.3. (Dreigen met) geweld e.d. door medewerker richting andere medewerker.
- Het slachtoffer meldt het incident bij de rector / directeur;
  - De medewerker (agressor) wordt door de rector / directeur onmiddellijk uitgenodigd voor een gesprek;
  - De ernst van het voorval wordt door de rector / directeur gewogen en besproken met betrokkenen;
  - Ingeval van daadwerkelijk fysiek geweld of seksuele intimidatie wordt door de rector / directeur onmiddellijk melding gedaan bij het bevoegd gezag, dat vervolgens samen met de rector / directeur bepaalt of, en zo ja welke, ordemaatregelen worden genomen;
  - Het bevoegd gezag houdt van elk voorval een dossier bij. Het bevoegd gezag kan gebruik maken van haar bevoegdheid een schorsingsmaatregel op te leggen;
  - Door het bevoegd gezag wordt tenslotte aan de medewerker medegedeeld, dat er een brief volgt met daarin de sanctie. In de brief wordt ook melding gemaakt van mogelijke rechtspositionele maatregelen;
  - Het bevoegd gezag stelt – voorzover van toepassing – de direct leidinggevende op de hoogte van het voorval en van de afspraken die zijn gemaakt;
  - Het bevoegd gezag zal – ingeval van wetsovertreding – hiervan melding maken bij de politie.
  - Ingeval van herhaling van bedreiging door de medewerker wordt door de rector / directeur onmiddellijk melding gedaan bij het bevoegd gezag, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke, rechtspositionele maatregelen worden genomen.
- 5.4. (Dreigen met) geweld e.d. door leerlingen, ouders of derden:
- Het slachtoffer meldt het incident bij de rector / directeur;
  - De rector / directeur wint advies in bij de vertrouwensinspecteur.
  - De rector / directeur voert zo spoedig mogelijk een 'ordegesprek' met betrokkene. Indien betrokkene minderjarig is, is de ouder / verzorger aanwezig bij het gesprek;
  - De ernst van het voorval wordt door de rector / directeur gewogen en besproken met betrokkenen;
  - Door de rector / directeur wordt aan de agressor medegedeeld, dat er een brief volgt met daarin de sanctie. In de brief wordt ook melding gemaakt van mogelijke maatregelen of dat aan het bevoegd gezag een voorstel zal worden gedaan om betrokkene van school te verwijderen, dan wel de toegang tot de school te ontzeggen;
  - De rector / directeur stelt – voor zover van toepassing – de betreffende teamleider op de hoogte van het voorval en van de afspraken die zijn gemaakt. Ingeval van herhaling van bedreiging door de ouders e.d. wordt door de rector / directeur melding gedaan bij het bevoegd gezag, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke, ordemaatregelen worden genomen. De rector / directeur beoordeelt samen met het bevoegd gezag of er een gesprek met de betreffende ouders e.d. dient plaats te vinden;
  - Het bevoegd gezag doet melding bij de politie afhankelijk van de ernst van het voorval.

## **Artikel 6 Pesten**

6.1. Pesten is onaanvaardbaar gedrag en vormt een bedreiging voor het individu (met name voor de leerlingen) en voor de sfeer op school. Hieronder is een aantal regels geformuleerd voor zowel leerlingen als medewerkers.

6.2. Pestregels leerlingen:

- Maak aan de leerlingen duidelijk dat signalen van pesten (iets anders dan plagen!) doorgegeven moeten worden aan de mentor. Leg uit dat dit geen klikken is;
- Medewerkers en leerlingen noemen leerlingen niet met een bijnaam die als kwetsend ervaren kan worden;
- Medewerkers en leerlingen maken geen opmerkingen over kleding en/of uiterlijk die als kwetsend ervaren kunnen worden;
- Indien een medewerker pesten heeft gesignaleerd:
  - geeft hij duidelijk en ondubbelzinnig aan dat hij dergelijk gedrag verafschuwt en afkeurt;

- probeert hij zicht te krijgen op de oorzaak, de omvang van het pestgedrag en de mogelijke gevolgen voor het slachtoffer;
  - probeert hij het invoelend vermogen van de pester en de 'zwijgende meerderheid' te vergroten ("als jij nu eens gepest werd...");
  - brengt hij het probleem in de teamvergadering ter sprake en wordt een plan van aanpak opgesteld;
  - stelt hij de ouders van de betrokkenen (pester, gepeste) op de hoogte en geeft aan hoe de school dit probleem gaat aanpakken.
- 6.3. Pesten van medewerkers. Pesten komt niet alleen voor tussen leerlingen. Ook medewerkers kunnen onderling hiermee worden geconfronteerd. Om pesten tegen te gaan kunnen de volgende 'regels' worden gegeven:
- Maak de pester duidelijk dat hij te ver gaat, dat zijn 'grapjes' niet meer leuk zijn;
  - Zoek steun bij de vertrouwenspersoon van de school. Vergeet niet de rol van de rector / directeur/leidinggevende te bespreken. Een goede leidinggevende kan het pesten in de kiem smoren;
  - Houd zelf een logboek bij. Zo weet u wanneer er ongewenste zaken plaats hadden en wie erbij aanwezig waren. Het logboek kan dienen als bewijs, maar ook om uw hart te luchten;
  - Bedenk dat u niet alleen het slachtoffer bent, maar ook de organisatie. Uiteindelijk heeft ook het bevoegd gezag belang bij goede onderlinge verhoudingen;
  - Vraag u af wat de motieven zijn van de pester. Dan weet u beter hoe u moet optreden. Sommige mensen pesten simpelweg omdat ze er voordeel mee verwachten te behalen;
  - Praat met mensen die getuige zijn van het pestgedrag. Vaak vormen zij de zwijgende meerderheid. Ze zien het pesten wel, maar treden niet op, misschien om te voorkomen dat ze het volgende slachtoffer worden;
  - Lees over het onderwerp. Verhalen van anderen kunnen u het gevoel geven dat u niet alleen staat. U kunt leren van hun ervaringen
  - Neem contact op met uw bevoegd gezag. Het bevoegd gezag is op grond van de Arbo-wet verplicht maatregelen te nemen.

### **Artikel 7 Discriminatie**

- 7.1. We leven in een multiculturele samenleving. Dit houdt in dat verschillende groepen uit onze samenleving hun eigen cultuur hebben. De schoolbevolking is een afspiegeling hiervan en dit wordt binnen het onderwijs als een verrijking ervaren. Het vraagt wel extra inzet en aandacht/alertheid om tot een goed (pedagogisch) klimaat voor alle leerlingen te komen.
- 7.2. Het volgende wordt van iedereen binnen de school verwacht:
- Medewerkers, leerlingen en hun ouders worden gelijkwaardig behandeld;
  - Er wordt geen discriminerende taal gebruikt;
  - Er wordt voor gezorgd, dat er in school geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, in de schoolkrant, in te gebruiken boeken, e-mail e.d.;
  - Er wordt op toegezien dat leerlingen en ouders ten opzichte van medeleerlingen en hun ouders geen discriminerende houding aannemen in taal en gedrag;
  - De docent, leerling en ouders nemen duidelijk afstand van discriminerend gedrag en maken dit ook kenbaar;
  - Bij discriminatie door medewerkers wordt de medewerker door of namens de rector / directeur uitgenodigd voor een gesprek. Bij herhaaldelijk overtreden van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bevoegd gezag, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke disciplinaire maatregelen er worden genomen.
- 7.3. Bij discriminatie door vrijwilligers, stagiaires, ouders en/of leerlingen worden deze door of namens de rector / directeur uitgenodigd voor een gesprek. Bij herhaaldelijk overtreding van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bevoegd gezag, dat vervolgens bepaalt of en zo ja welke maatregelen er worden genomen. In het uiterste geval kan hierbij gedacht worden aan schorsing of verwijdering/ontzegging van betrokkene tot de school en het schoolterrein.

### **Artikel 8 Huiselijk geweld, kindermishandeling**

- 8.1. Van de medewerkers kan niet worden verwacht dat zij kindermishandeling kunnen voorkomen of doen stoppen. Maar zij kunnen (vermoedens van) kindermishandeling signaleren en hulpverlening op gang brengen.
- 8.2. Verantwoordelijkheden van alle medewerkers zijn:
- In staat zijn signalen die (kunnen) wijzen op kindermishandeling te duiden

- Onderhouden van eigen kennis en ervaring in het signaleren en handelen (bij vermoedens van) kindermishandeling.
- Waken voor de veiligheid van het kind bij het nemen van beslissingen.
- Overleg plegen met de vertrouwenspersoon bij zorgen over een kind aan de hand van waargenomen signalen
- Afstemmen wie wat doet
- Waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en zorg en toezien op een zorgvuldige omgang met het gezin.

#### **Artikel 9 Geschillen**

- 9.1 Indien leerlingen, medewerkers en aan de school verbonden organen menen dat gedragscode onjuist of onzorgvuldig wordt toegepast, dienen zij het gerezen geschil op te lossen met de betrokken persoon/orgaan of personen/organen met wie het geschil is gerezen.
- 9.2 Indien blijkt dat het onderling oplossen van het geschil redelijkerwijs niet is gelukt of redelijkerwijs niet heeft kunnen plaatsvinden, kan een beroep worden gedaan op de in de klachtenregeling beschreven procedures.