

Gedragcode voor medewerkers ter voorkoming van seksuele intimidatie tegenover leerlingen.

Inleiding

Seksuele intimidatie brengt een leerling(e) ernstige schade toe. Iedere onderwijsinstelling, vallend onder de Raamovereenkomst en Arbo-wet wordt dan ook geacht een preventief beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie te voeren.

Dit preventieve beleid bestaat uit twee aspecten, te weten:

- Het onderkennen van het risico; seksuele intimidatie wordt wel omschreven als een "beroepsrisico" voor medewerkers.
- Het hebben van een regeling ongewenste omgangsvormen, een gedragscode ter voorkoming van seksuele intimidatie en een klachtenregeling zodat zowel de leerlingen als de medewerkers weten dat er bij seksuele intimidatie door de directie passende maatregelen genomen worden.

1. Verbod op seksuele intimidatie

- 1.1. Elke medewerker zal zich ervan onthouden de leerling(e) te bejegenen op een wijze, die de leerling(e) in zijn/haar waardigheid en fysieke/geestelijke integriteit aantast, of ook verder in zijn privéleven door te dringen dan nodig is om de bepaalde (ortho)pedagogische doelstellingen te bereiken.
- 1.2. Daarbij zal de medewerker nimmer de situatie gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte of doeleinden, welke in strijd zouden zijn met zijn/haar verantwoordelijkheid voor de leerling(e) of die de grenzen van de professionele relatie overschrijden.
- 1.3. Seksuele handelingen en intieme relaties vanuit de medewerker zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksuele intimidatie. Ook als de leerling(e) dat verlangt of daartoe uitnodigt, moet de medewerker seksuele toenaderingspogingen afwijzen.

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik binnen een (ortho)pedagogische relatie.

Verskillende gedragingen zijn door hun duidelijke seksuele karakter niet voor tweërlei uitleg vatbaar (**categorie I**).

Bij andere gedragingen kunnen vloeiende overgangen voorkomen tussen wat wel en niet als seksuele intimidatie getypeerd kan worden. Als criterium kan dan gehanteerd worden of het welzijn van de leerling(e) en zijn of haar lichamelijke en psychische integriteit ondergeschikt wordt gemaakt aan de bevrediging van de seksuele behoeften van de medewerker (**categorie II**).

Categorie I. Voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag:

- De douche- of toiletdeur niet afsluiten of ongekleed over de gang lopen;
- Inwendig onderzoek uitvoeren (is voorbehouden aan de arts);
- Zonder aanwijsbare noodzaak de leerling(e) vragen zich geheel of gedeeltelijk te ontkleden;
- Seksuele toenadering zoeken, voorstellen doen om een seksueel contact aan te gaan;
- Ongewenste aanraking, bijvoorbeeld betasten of strelen van de borsten, billen of geslachtsorganen;
- Initiatief nemen tot geslachtsgemeenschap;

- Met seksueel gedrag ingaan op verliefdheidsgevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van de leerling(e);
- Een seksuele relatie aangaan;
- Verkrachting;
- Oraal genitaal, anaal contact hebben;
- Masturberen in het bijzijn van de leerling(e) of de leerling(e) dwingen tot masturbatie;
- Exhibitioneren;
- Etc.

Categorie II. Voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag:

- Onder het mom van "dat moet kunnen" seksueel getinte opmerkingen, insinuaties, grove taal, schuine moppen, opmerkingen e.d.;
- Niet-functionele vragen stellen - vaak onnodig in detail - over het seksleven van de leerling(e), bijvoorbeeld over masturbatie, frequentie en vormen van vrijen;
- Een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen;
- De jeugdige op een niet functionele wijze bekijken, waarbij de ogen meestal gericht zijn op de geslachtskenmerken;
- De leerling(e) zoenen;
- Zich tegen de leerling(e) aandrukken.

1.4. Gevoelens c.q. neigingen als in deze gedragscode bedoeld, bijvoorbeeld verliefdheid, moet de medewerker melden bij zijn leidinggevende van de onderwijsunit zodat tijdig gepaste maatregelen genomen kunnen worden.

1.5. Een leerling(e) kan in de periode aansluitend aan de periode van onderwijs nog onder invloed van de medewerker staan. Ook dan bestaat nog het genoemde "beroepsrisico" voor de medewerker.

Binnen onze (ortho)pedagogische zienswijze gaan we er van uit dat in het verleden opgebouwde afhankelijkheidsrelaties kort na uitschrijving van de leerling en/of vrijwillig ontslag van de medewerker niet behoren te resulteren in een seksuele relatie.

In voorkomende gevallen behoudt het bestuur zicht het recht voor maatregelen te treffen.

2. Procedure

Binnen de school bestaat voor alle medewerkers een meldingsplicht bij de directie, bestuur of klachtencommissie voor klachten over of signalen van seksueel misbruik door medewerkers. De melding dient zo spoedig mogelijk te geschieden.

De vertrouwenspersoon kan bij de melding betrokken worden.

Een probleem, dat voor de medewerker speelt wanneer hij/zij door een leerling(e) in vertrouwen wordt genomen m.b.t. een klacht over seksuele intimidatie, is de vraag hoe om te gaan met de vertrouwensrelatie. In deze gedragscode wordt ter bescherming van de medewerker gekozen voor een plicht tot melding: hij/zij moet melden tenzij hij gebonden is aan een beroepsgeheim (arts, psychotherapeut). Wanneer de medewerker niet meldt, kan de medewerker betrokken worden in een relatie met de leerling(e), die niet zuiver meer is. De leerling(e) en/of de medewerker wordt chantabel. De medewerker staat ook in een moeilijke relatie met zijn collega, over wie de klacht gaat. Dit is voor de scholengemeenschap niet acceptabel.

2.1. Wanneer een vorm van seksuele intimidatie wordt gemeld, kan de directie hiervan melding maken bij de klachtencommissie. De klachtencommissie handelt conform haar regeling.

2.2. Voor de betrokken leerling(e) wordt door de directie opvang geregeld.

- 2.3. De leerling(e) wordt door de directie geïnformeerd over de verdere procedure.
- 2.4. De leerling(e) wordt in de gelegenheid gesteld om een medisch onderzoek te ondergaan.
- 2.5. De leerling(e) wordt door de directie erop gewezen dat hij de mogelijkheid heeft om aangifte te doen bij de politie (artikel 279 SR).
- 2.6. De directie informeert zo spoedig mogelijk de betrokken medewerker omtrent de melding.
- 2.7. De directie draagt zorg voor een door de betrokken medewerker ondertekende eerste verklaring omtrent de toedracht.
- 2.8. De betrokken medewerker wordt door de directie geïnformeerd over de verdere procedure.
- 2.9. De directie draagt zorg voor een adequate begeleiding van de betrokken medewerker.

3. Maatregelen

- 3.1. De directie neemt vanaf de melding gepaste maatregelen die erop gericht zijn om ongewenste verdere contacten tussen de betrokken medewerker en leerling(e) te voorkomen.
- 3.2. Voorlopige maatregel gedurende het onderzoek.
De directie kan, hangende de procedure, de betrokken medewerker schorsen of op non-actief stellen conform artikel 14 en 15 bij de akte van benoeming.
- 3.3. Maatregel bij geconstateerd misbruik.
Wanneer directie constateert dat er seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden, neemt de directie maatregelen van arbeidsrechtelijke aard. Naar gelang de ernst heeft zij de keuze uit drie mogelijkheden:
 - schriftelijke berisping;
 - schorsing;
 - ontslag.
- 3.4. Melding bij de Officier van Justitie.
De directie meldt seksuele intimidatie, in het kader van een eventuele strafrechtelijke afhandeling, bij de Officier van Justitie.
Wetboek van Strafrecht, boek 11, Titel XIV "Misdrijven tegen de zeden", artikel 249 luidt:
Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stief- of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of geldboete van de vierde categorie.
Met dezelfde straf wordt gestraft:
 - sub 1: de ambtenaar die ontucht pleegt met een persoon aan zijn gezag onderworpen of aan zijn waakzaamheid toevertrouwd of aanbevolen;
 - sub 2: de bestuurder, geneeskundige, onderwijzer, beambte, opzichter of bediende in een gevangenis, rijkswerkinrichting, rijksinrichting voor kinderbescherming, weeshuis, ziekenhuis of instelling van weldadigheid, die ontucht pleegt met een persoon daarin opgenomen.
 - sub 3: degene die, werkzaam in de gezondheidszorg of maatschappelijke zorg ontucht pleegt met iemand die zich als patiënt of jeugdige aan zijn hulp of zorg heeft toevertrouwd.

4. Slotbepalingen

- 4.1. Wanneer de school wordt geconfronteerd met journalistieke belangstelling voor een bepaald geval van seksuele intimidatie of vermoedens daaromtrent, dienen alle perscontacten om redenen van privacy-bescherming en veiligheid van de betrokkenen via de directie te verlopen.
- 4.2. Indien de melding omtrent seksuele intimidatie een coördinator/directielid betreft, worden de taken in deze gedragscode overgenomen door het bestuur.
- 4.3 Een leerling(e), een ouder/verzorger van een minderjarige leerling(e), een student, een stagiaire, een lid van het onderwijsgevend of het onderwijsondersteunend personeel, een lid van de directie, een bestuurslid, een vrijwilliger die werkzaamheden verricht voor de school, of iemand die anderszins deel uitmaakt van de scholengemeenschap die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, kan eventueel door tussenkomst van de vertrouwenspersoon een klacht, zo mogelijk, schriftelijk indienen bij de klachtencommissie dan wel bij (het dagelijks bestuur van) het bevoegd gezag.