

Voorwoord

Op scholen hebben we met veel mensen te maken; met leerlingen – jonge mensen in een kwetsbare leeftijdsfase – en met volwassenen: personeelsleden en ouders. Waar veel mensen met elkaar samenzijn is het belangrijk om goede afspraken te maken over hoe je je gedraagt. Dat geldt dus ook voor het personeel. Uitgangspunt is respect voor elkaar en elkaars integriteit, zowel geestelijk/ intellectueel als lichamelijk. Daarbij is het van groot belang om een professionele afstand te houden tot de leerlingen, ook weer letterlijk en figuurlijk. Je kunt je, als personeelslid van een school, geen dubbelzinnig gedrag veroorloven en het afbreukrisico is enorm.

De schoolleiding heeft bewust gekozen voor het ontwikkelen van een gedragscode die, in tegenstelling tot een stelsel van gedragsregels, in positieve termen het gewenste gedrag omschrijft over de omgang van personeel met leerlingen. Een gedragscode doet een appel aan de individuele verantwoordelijkheid van de medewerkers en vraagt erom om levend gehouden te worden door regelmatige bespreking in de verschillende teamvergaderingen. Dit lijkt de schoolleiding beter aansluiten bij de identiteit van de school dan het opstellen van verbodsregels. Binnen de school vraagt dit het ontwikkelen en levend houden van een "aanspreekcultuur". Dat wil zeggen dat we elkaar kunnen corrigeren.

Waar het echter seksuele intimidatie van leerlingen betreft is er voor gekozen om wel regels op te stellen, omdat dit een gebied is dat, uit het oogpunt van bescherming van leerlingen, extra aandacht vraagt.

De gedragscode wil richting geven aan de omgang met leerlingen. Daardoor kunnen zaken die niet in deze code zijn opgenomen, waarschijnlijk zelf ingevuld worden. Bij twijfel kan men contact opnemen met een van de (interne of externe) vertrouwenspersonen of de schoolleiding.

Schoolleiding Rudolf Steiner College

1. Inleiding

1.1. Doel

Deze gedragscode bevat een beschrijving hoe medewerkers van de school met leerlingen om willen gaan.

Hoofddoel is: het beschermen van leerlingen en medewerkers tegen overschrijding van professionele grenzen, machtsmisbruik en seksuele intimidatie.

Doelstelling van deze gedragscode:

- Medewerkers bewust maken van hun professionele grenzen. Dit is niet een eenmalig gebeuren, maar zal voortdurend levend gehouden moeten worden. Dit is de verantwoording van de schoolleiding, maar vraagt de inzet van alle medewerkers.
- Medewerkers helpen om hun professionele grenzen te bewaken door openheid en het aanspreekbaar zijn op deze grenzen, in de eerste plaats door collega's onderling, maar ook door de schoolleiding, ouders en leerlingen.
- Houvast voor de schoolleiding om grensoverschrijdingen te kunnen signaleren en medewerkers daarop aan te kunnen spreken en zo nodig te zorgen voor gepaste maatregelen en/of sancties.

1.2. Doelgroep

Deze gedragscode is bindend voor alle medewerkers van het Rudolf Steiner College Haarlem.

Onder medewerkers wordt verstaan:

- onderwijzend personeel, van midden- en bovenbouw;
- schoolleiding en afdelingsleiders;
- onderwijsondersteunend personeel;
- schoonmaak- en onderhoudsmedewerkers, voor zover in dienst van school;
- stagiaires;
- binnen school werkzame zelfstandige professionals;
- vrijwilligers.

1.3. Afbakening van professionele grenzen

Binnen de professionele grenzen vallen:

- Al die activiteiten die direct gekoppeld zijn aan het uit te oefenen beroep en die opgenomen zijn in de taakomschrijving van de betreffende medewerker.
- Activiteiten die gekoppeld zijn aan de schoolsituatie, te weten: plaatsvinden in het schoolgebouw, op het terrein van de school, of in een door de school gehuurde ruimte. Bovendien betreft het activiteiten die binnen het lesrooster of activiteitenrooster gepland zijn, zoals excursies en werkweken.

Belangrijk is hierbij tevens de grens te bewaken tussen verschillende rollen: tussen leerkracht/medewerker en privé persoon, maar ook de grens tussen leerkracht en therapeut/arts, of maatschappelijk werkende.

Binnen de rol van de leerkracht vallen alle lesgerelateerde en lesondersteunende activiteiten, voornamelijk gericht op groepen van leerlingen. Contacten met individuele leerlingen vormen uitzonderingen en dienen een duidelijk onderwijs gerelateerd doel.

Onderscheid tussen verschillende rollen is echter niet een "statische afbakening", maar zal voortdurend onderwerp van gesprek en van bewustwording moeten zijn.

Enkele voorbeelden van situaties waar de grensafbakening bewustzijn vraagt:

Het ondersteunen van een leerling met problemen door de klassenleerkracht/mentor, het complimenteren van leerlingen, leerlingen publiekelijk dingen laten doen en de begeleiding van eindwerkstukken.

2. Gedragscode

1. Medewerkers van de school hebben in alle situaties een professionele, pedagogische houding ten opzichte van leerlingen.

Dit betekent:

- Zij hebben in alle situaties een voorbeeldfunctie ten aanzien van de leerlingen
- Zij blijven in alle situaties verantwoordelijk voor de aard en vorm van het contact, en bewaken daarbij hun professionele grenzen
- Zij voorkomen dat ze in situaties terechtkomen die hen kwetsbaar maken voor (een vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag. Hieronder verstaan we al het gedrag dat de grenzen van het gangbare pedagogische en didactische handelen te buiten gaat en dat door (de) leerling(en) als ongewenst of gedwongen ervaren wordt.

Voorbeelden:

- Medewerkers hanteren voor zichzelf dezelfde regels en omgangsvormen als van de leerlingen verwacht wordt in taalgebruik, verzorging, omgang met materialen enz.
- Contacten met individuele leerlingen vinden op school plaats in een voor anderen toegankelijke ruimte.
- Je aansluiten bij een chatclubje waaraan ook leerlingen meedoen.
- Je privé email adres gebruiken voor contacten met leerlingen.
- Leerlingen met opzet publiekelijk dingen laten doen die ze niet kunnen.

2. Medewerkers zorgen ervoor dat er te allen tijde een sfeer van volledige openheid is rond de contacten die zij met leerlingen hebben, zowel binnen als buiten schoolverband. Zij zijn op de aard en vorm van deze contacten aanspreekbaar, zowel door collega's als door de schoolleiding (iedereen kan altijd meekijken en/of meelesen). Deze openheid en het aanspreekbaar zijn geldt uiteraard ook naar de ouders toe.

3. Ook bij contacten tussen medewerkers en leerlingen buiten schoolverband behoudt de medewerker een voorbeeldfunctie en houdt de professionele grenzen in het oog. Zij zijn ervoor verantwoordelijk dat individuele contacten met (groepjes) leerlingen de relatie tussen hem/haar en de overige leerlingen niet negatief beïnvloeden en/of de betreffende leerling(en) in een uitzonderingspositie plaatsen.

Toelichting: Bij oppassen of klussen door leerlingen bij een leraar thuis, of bij toevallige ontmoetingen bij het uitgaan behoort de leerling een leraar in zijn/haar rol te kunnen blijven zien. De medewerker dient dus steeds af te wege of dit mogelijk is, en zo niet de contacten te vermijden.

4. Wanneer een medewerker op enigerlei wijze onzeker is over het feit of hij/zij in een bepaalde situatie in staat zal zijn in contact met de leerling de professionele grenzen te bewaren dan betreft hij/zij de afdelingsleider en/of directie bij deze contacten.

Toelichting: Dit kan bijvoorbeeld optreden wanneer er gevoelens van verliefdheid of fysieke aantrekking optreden (aan de kant van de medewerker of de leerling), of wanneer er sprake is van een emotionele betrokkenheid die de grenzen van de professionaliteit te buiten gaat.

5. Contacten met leerlingen via telefoon, post, mail, internet etc. hebben een zakelijk karakter. De medewerkers zijn open over deze contacten en daarop aanspreekbaar.

Toelichting: Dit betekent dat uitgewisselde informatie en besproken onderwerpen een directe relatie hebben met de schoolpraktijk. Bij gebruik van e-mail wordt gebruik gemaakt van het schoolmail-adres. Het betekent ook dat chatten en sociale media als Instagram, Facebook, Tiktok, etc. met leerlingen **niet** toegestaan zijn.

6. Medewerkers tonen zich in hun verbale en fysieke benadering van de leerlingen te allen tijde respectvol.

Toelichting: Dit betekent dus dat ze:

- niet de intentie hebben de leerling te kwetsen, te choqueren of voor schut te zetten;
- de grenzen die de leerling aangeeft, op fysiek gebied of op het gebied van de privacy respecteren. Let er hierbij op dat het voor leerlingen heel moeilijk is om de eigen grenzen aan te geven, het gaat dus ook om de grenzen die de leerling **niet** aangeeft maar waarbij wel de op school afgesproken regels gelden m.b.t. aanrakingen e.d.

7. Iedere fysieke aanraking van een leerling dient een pedagogisch doel, is afgestemd op de leeftijd van de leerling en toont respect voor de grenzen die de leerling hierbij aangeeft.

3. Gedragsregels ter preventie van seksuele intimidatie

1. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en sfeer waarbinnen de leerling zich veilig voelt.

2. De medewerker onthoudt zich ervan de leerling te behandelen op een wijze die de leerling in zijn waardigheid aantast en verder in het privéleven van de leerling door te dringen dan nodig is voor het gezamenlijk gestelde doel.

Toelichting: Het gaat erom dat het personeelslid niet onnodig indringt in het privéleven van de leerling. Bijvoorbeeld door er vragen over te stellen, afspraakjes te maken, te telefoneren of te chatten.

3. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksueel (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover de leerling.

Het personeelslid mag zijn specifieke situatie niet gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte, die in strijd zijn met de verantwoordelijkheid voor de leerling of die de grenzen van de relatie overschrijden, zoals bijvoorbeeld:

- bevrediging van eigen seksuele en/of agressieve verlangens
- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen
- met seksueel gedrag ingaan op verliefde gevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van de leerling
- vormen van aanranding
- exhibitioneren

4. Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen de medewerker en de leerling van dezelfde school, ongeacht de leeftijd, zijn onder geen beding geoorloofd en zijn dus voor de wet strafbaar. Indien de leerling jonger dan achttien jaar is worden deze handelingen beschouwd als seksueel misdrijf.

Toelichting: In de (professionele) relatie met de leerling kunnen bij zowel leerling als docent gevoelens ontstaan die zich niet verhouden met de relatie tot het lesgeven, zoals bijvoorbeeld verliefdheid. Maar seksuele handelingen en relaties tussen leerkrachten/overige personeelsleden en leerlingen zijn bij wet verboden.

5. De medewerker mag de leerling niet op zodanige wijze aanraken dat de leerling en/of het personeelslid deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren.

Toelichting: Uitgangspunt is wat de leerling als seksueel intimiderend ervaart, zoals:

- bij begroeten of afscheid nemen te lang de hand vast houden;
- iemand naar je toe trekken om te kussen;
- je tegen de leerling aandrukken;
- andere ongewenste aanrakingen.

Functionele aanrakingen en afrekeningen vanuit de behoefte van de leerling zijn natuurlijk toegestaan.

6. De medewerker onthoudt zich van seksueel getinte verbale uitingen c.q. intimiteiten.
Toelichting: Hierbij kan gedacht worden aan:
 - seksueel getinte opmerkingen en insinuaties, zoals grove taal en schuine moppen onder het mom van 'dat moet kunnen';
 - het stellen van (niet-functionele) vragen over het seksleven van de leerling;
 - het stellen van niet-functionele vragen over het lichamenlijk welbevinden van de leerling.

7. De medewerker zal tijdens (gym)lessen of schoolreizen gereserveerd en met respect omgaan met de leerling en de ruimten waarin de leerling zich bevindt, zoals kleed- of hotelkamer.
Toelichting: Gereserveerd en met respect omgaan met de leerling betekent bijvoorbeeld dat:
 - de medewerker en de leerling tijdens reizen zich niet alleen op één kamer bevinden;
 - met respect wordt omgegaan met de ruimten waarin de leerling zich bevindt, en niet zonder aankondiging een kleed- of hotelkamer wordt betreden.

8. De medewerker heeft de plicht de leerling te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van seksuele intimidatie.
Toelichting: Los van de wettelijke meldingsplicht (zie punt 10) kan een medewerker verwijzen naar of zelf contact opnemen met de interne of externe vertrouwenspersoon.

9. De medewerker zal er actief op toezien dat deze regels worden nageleefd door iedereen die bij de leerling is betrokken. Indien hij gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze regels, zal hij de betreffende persoon daarop aanspreken.

10. Bij (een vermoeden van) seksuele intimidatie is iedere medewerker verplicht daarvan op zo kort mogelijke termijn het bevoegd gezag op de hoogte te stellen.
Toelichting: Het bevoegd gezag wordt gevormd door het bestuur. Deze heeft echter een deel van haar bevoegdheden gemandateerd aan de schoolleiding. Melding moet dus bij de schoolleiding plaatsvinden. De schoolleiding stelt vervolgens het bestuur op de hoogte.

11. In de gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest hiervan te handelen.

4. Hanteren van de gedragscode en gedragsregels:

De schoolleiding is ervoor verantwoordelijk dat:

- alle medewerkers in het bezit zijn van een exemplaar van de gedragscode;
- nieuwe medewerkers op de hoogte gesteld worden van de gedragscode;
- de gedragscode regelmatig in alle teamvergaderingen besproken wordt;
- bij voorkomende incidenten aan de gedragscode gerefereerd wordt;
- ouders en leerlingen op de hoogte zijn van de gedragscode;
- de gedragscode wordt aangepast of vernieuwd wanneer de omstandigheden hierom vragen;
- sancties worden opgelegd aan personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag vertonen.