



Gedragcode Sociale veiligheid

Inleiding

De AHK stelt als eis dat personeelsleden en studenten respectvol en zorgvuldig omgaan met elkaar en met de hogeschool als organisatie. Voor medewerkers is dit uitgewerkt in een Integriteitscode met gedragsregels voor gezamenlijk gedragen waarden en normen. Voor studenten is er het Studentenstatuut, waarin rechten en plichten van studenten zijn opgenomen. Daarnaast zijn er facultaire huisregels van kracht (n.b. er wordt momenteel gewerkt aan een algemene AHK-handreiking als kader voor de facultaire huisregels).

De gedragscode Sociale veiligheid vormt een aanvulling op deze reglementen en heeft specifiek betrekking op interpersoonlijke contacten van en tussen medewerkers en studenten. Het AHK-beleid is gericht op een sociaal veilige studie- en werkcultuur, waarin professionele gedragsnormen gelden en waarbij duidelijk is wanneer de grenzen van het toelaatbare worden overschreden. In zo'n hogeschoolcultuur zijn (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie ontoelaatbaar. De grondslagen voor de gedragscode en de daaraan verbonden mogelijke sancties zijn gelegen in de WHW, de CAO HBO, de Arbowet en het Studentenstatuut van de AHK (zie bijlage).

De gedragscode Sociale veiligheid geeft niet alleen aan wat verboden is, maar gaat ook in op wat wordt verstaan onder een goede professionele houding als het gaat om interpersoonlijke contacten, waarbij specifiek wordt ingegaan op de professionele eisen aan het docentschap. Een docent moet als professional in voorkomende situaties alert zijn op risico's. Een scherp bewustzijn van het onderscheid tussen professionele en (ongepaste) niet-professionele contacten met studenten is noodzakelijk. Het onderwijs aan de AHK is over het algemeen gericht op een persoonlijke - mentale en veelal ook fysieke - ontwikkeling. Het gaat om intensieve en kwetsbare processen, die een veilige en toegeweide leeromgeving vergen. In de gedragscode zijn regels opgenomen voor het vermijden van ongewenste, c.q. potentieel grensoverschrijdende situaties binnen de relatie tussen docenten en studenten. Deze regels zijn van overeenkomstige toepassing voor alle andere medewerkers die professionele contacten met studenten hebben, zoals studieleiders, artistiek leiders, mentoren, onderwijsondersteunend personeel (bijvoorbeeld werkplaatsassistenten en muzikaal begeleiders) en algemeen ondersteunend personeel.

Vervolgens gaat de gedragscode in op de bijzondere situatie als er tussen collega's of tussen een medewerker/docent en een student een niet-ongewenste relatie met een uitgesproken persoonlijk karakter (intieme relatie) ontstaat, en op de consequenties daarvan.

Tenslotte is aan de gedragscode een klachtenregeling verbonden, die voor slachtoffers van ongewenst gedrag in de zin van de gedragscode mogelijkheden biedt om ondersteuning te vinden bij de vertrouwenspersonen en/of verhaal te halen bij de klachtencommissie van de AHK.

De gedragscode Sociale veiligheid is van toepassing op alle medewerkers en studenten van de AHK. Onder de medewerkers worden in dit verband zowel de werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband verstaan, als de gastdocenten en free lance medewerkers. Onder studenten worden alle hbo (bachelor en master) studenten, gaststudenten, deelnemers aan contractonderwijs, en leerlingen van vooropleidingen verstaan.

Ontoelaatbaar gedrag: (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en pesten.

Begripsbepalingen:

- intimidatie



Angst aanjagen door middel van verbale, fysieke of psychische bedreiging met de opzet om de bedreigde onder druk te zetten en te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden. Het slachtoffer voelt zich feitelijk gedwongen tot gedrag dat de dader normaliter niet van hem/haar kan eisen. Intimidatie betekent voor het slachtoffer onvrijheid en machteloosheid, waardoor deze zich tegen zijn/haar zin aanpast aan de gestelde eisen. Voorbeelden zijn dat iemand wordt gedwongen zijn mond te houden of zich aan te passen aan bepaalde groepsregels.

- **seksuele intimidatie:** enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (Algemene wet gelijke behandeling artikel 1a lid 3). Er is sprake van seksuele intimidatie als het gedrag de grenzen van iemand anders overschrijdt en door diegene als vijandig, vernederend of intimiderend wordt ervaren. Seksuele intimidatie kan verschillende vormen hebben, zoals dubbelzinnige of seksistische opmerkingen, intieme vragen over iemands privéleven, ongewenst opzettelijk aanraken of betasten, gluren, aanranding of verkrachting. Het kan ook gaan om seksuele chantage, waarbij seksuele diensten worden verlangd of opgedrongen in ruil voor bepaalde beslissingen of beoordelingen.
- **discriminatie:** het - op onterechte gronden - maken van onderscheid naar onder meer ras, geslacht, seksuele geaardheid, etnische en culturele achtergrond, leeftijd, handicap en/of chronische ziekte;
- **agressie/geweld:** voorvallen waarbij iemand psychisch en/of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de studie of de werksituatie. Agressie en geweld kunnen verbaal, non-verbaal, fysiek en/of psychisch (bijvoorbeeld bedreigen, intimideren) zijn;
- **pesten:** zich herhalend intimiderend gedrag gericht op het opzettelijk kwetsen en vernederen van een of meer personen. Pestgedrag kan zich op verschillende manieren uiten, bijvoorbeeld verbaal, uitlachen, gebaren, via (sociale) media, stalking, bedreiging, of het aantasten van bezittingen.

Sancties bij ontoelaatbaar gedrag

Alle medewerkers zijn vanuit hun functie (mede)verantwoordelijk voor een goede studie- en werkcultuur. Zij moeten de sociale veiligheid voor elkaar en voor de studenten waarborgen. Ten opzichte van collega's dienen zij zich zorgvuldig en correct op te stellen. Als medewerkers zich schuldig maken aan een of meer van bovengenoemde ontoelaatbare gedragingen, zal dit worden beschouwd als plichtsverzuim en is artikel P-4 van de CAO HBO van toepassing.

Voor studenten die deze regels overtreden, geldt hoofdstuk 12 van het Studentenstatuut, dat handelt over omgangsvormen, huisregels, ordemaatregelen en aansprakelijkheid.

Klachten en signalen die bij het College van Bestuur van de AHK en/of de directies van de faculteiten of het servicebureau worden gemeld, worden opgevolgd door nader onderzoek en gesprekken. De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het College van Bestuur en bij de Raad van Toezicht als de klacht het College van Bestuur betreft. Indien nodig worden er conclusies getrokken en maatregelen genomen. Daarbij gelden de gangbare procedureregels met betrekking tot hoor en wederhoor en proportionaliteit.

Het instellen van een onderzoek door of in opdracht van het College van Bestuur van de AHK en/of de directies van de faculteiten of het servicebureau kan ook plaatsvinden nadat de termijnen voor het indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie zijn verstreken of als de aangeklaagde niet (meer) werkzaam of ingeschreven is aan de hogeschool (klachtenregeling, artikel 1.5.1, 1.5.5 en 1.5.9).



Professionele houding docentschap

Naast vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische kwaliteiten dient een docent ook te beschikken over interpersoonlijke competenties. Een goede docent gaat op een professionele manier met studenten om en is te allen tijde gericht op de ontwikkeling van de student. Hij¹ weet door middel van inspirerende en uitdagende opdrachten de studenten te stimuleren en te motiveren. Hij respecteert de persoonlijkheid van zijn studenten en garandeert een gelijke behandeling van zijn studenten, ongeacht hun verschillende achtergronden. Hij is zich ervan bewust dat de verhouding tussen docent en student een machtsverschil impliceert. Hij gaat hier integer mee om, in het bijzonder met het vertrouwen en de afhankelijkheid die deze relatie kenmerken. Hij maakt geen misbruik van de ongelijke machtsverhouding. Hij handelt altijd binnen de grenzen van zijn professionele rol. Hij is zich ervan bewust dat het persoonlijke en in veel gevallen fysieke karakter van het (kunst)onderwijs hoge eisen stelt aan zijn rolintegriteit en houdt hier rekening mee in zijn benadering van en omgang met studenten. Hij vermijdt gedragingen en situaties die hiermee op gespannen voet kunnen staan. Hij voorkomt vermenging van zijn professionele rol met andere, niet-professionele contacten met studenten. Hij is zich ervan bewust dat het bestaan van niet-professionele contacten met studenten de schijn van partijdigheid kunnen oproepen en schadelijk kunnen zijn voor zijn professionele rol als docent en beoordelaar/examinator. Hij is in het algemeen terughoudend in contacten met studenten buiten de onderwijssituatie, met inbegrip van sociale media.

Hij is zich ervan bewust dat er factoren en omstandigheden bestaan die ertoe kunnen leiden dat zijn gedrag door studenten als ongewenst en/of grensoverschrijdend kan worden ervaren en de schijn van (seksuele) intimidatie of machtsmisbruik kunnen oproepen. Hij staat open voor signalen van collega's en studenten ten aanzien van zijn gedrag in risicosituaties en geeft daaraan gehoor.

Hij onthoudt zich van intieme of seksuele toenadering van studenten en gaat niet in op dergelijke toenadering van de kant van studenten.

Intieme relaties binnen werk- of studie

Ondanks het in acht nemen van alle terughoudendheid zoals hierboven beschreven, kan het voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat en opbloeit tussen medewerkers of tussen een medewerker/docent en een student. Het gaat hier over vrijwillige relaties op gelijkwaardige basis, waarbij met zekerheid geen sprake is van dwang, (seksuele) intimidatie of chantage, of misbruik van (machts-)posities. Als het gaat om werknemers die in de werksituatie in een hiërarchische verhouding tot elkaar staan, of als het een relatie betreft tussen een werknemer/docent en een student binnen dezelfde onderwijssituatie, ontstaat er direct een ongewenste situatie, waarbij alle betrokkenen zich bewust (moeten) zijn van de mogelijke consequenties en kwetsbaarheden. Het samenvallen van een professionele en een niet-professionele relatie kan niet alleen leiden tot (de schijn van) oneigenlijke privileges, maar ook tot negatieve repercussies in toekomstige situaties die bij het aangaan van de relatie nog niet zijn te overzien.

Dat deze belangenverstrengeling onaanvaardbaar is, betekent nog niet dat dergelijke relaties per definitie worden uitgesloten. Daarmee zou immers een andere norm in het geding zijn, namelijk die van de persoonlijke vrijheid en verantwoordelijkheid van volwassen mensen.

Het betekent wel dat er in voorkomende gevallen ten minste een einde moet worden gemaakt aan de gezagsverhouding c.q. de onderwijsrelatie. In elk geval kan geen sprake meer zijn van onderlinge beoordeling van werk- of studieprestaties.

Om dit te bewerkstelligen geldt er een meldingsplicht. De meldplicht houdt in dat de hoogste in rang de relatie moet melden bij zijn of haar leidinggevende, die - zo nodig in overleg met de leidinggevende of studie leider van de ander - zorgt voor passende maatregelen. Bij een

¹ 'hij' is ook 'zij'



relatie tussen een werknemer/docent en een student geldt de meldplicht voor de medewerker/docent.

Wat passende maatregelen zijn, kan per geval verschillen. Uitgangspunt is het veiligstellen van de werk- en/of studieomstandigheden voor beiden, waarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de belangen van de niet-meldplichtige, dat wil zeggen de ondergeschikte werknemer bij een hiërarchische relatie of de student bij een relatie tussen een medewerker/docent en een student.

De maatregelen worden vastgesteld door de directie in overleg met het CvB (of door het CvB als het de directeur betreft; en door de Raad van Toezicht als het gaat om het College van Bestuur).

Beide partners dienen zich aan de maatregelen te conformeren

Als niet wordt voldaan aan de meldplicht, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim en is artikel P-4 van de CAO HBO van toepassing.

Het scheiden van de professionele relatie en de niet-professionele relatie is noodzakelijk om te bewerkstelligen dat beide partners ten tijde van de maatregel en in de toekomst in een veilige situatie hun werk en/of studie kunnen voortzetten. Daarmee zijn echter niet alle risico's afgedekt. Een (ex-)partner kan na verloop van tijd anders gaan denken over een intieme relatie en deze bijvoorbeeld niet langer beschouwen als vrijwillig en gelijkwaardig, maar als een uiting van machtsmisbruik. Zolang men aan de hogeschool verbonden is als werknemer of student, is ook in deze gevallen de (hierna volgende) klachtenregeling van toepassing.

N.B: De bovenstaande handelwijze ten aanzien van intieme relaties is niet van toepassing wanneer er een minderjarige bij betrokken is. Een seksuele relatie met een minderjarige is altijd verboden en geldt als een zedenmisdrijf (Wetboek van Strafrecht). In zo'n geval doet het bestuur van de hogeschool aangifte bij de vertrouwensinspecteur en bij de politie, conform de plicht hiertoe die voortvloeit uit de WHW.

bijlage: wet- en regelgeving



cao-hbo 2014-2016

Artikel P-4 Disciplinaire maatregelen

1. De werknemer die niet doet dan wel nalaat wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten kan door de werkgever een disciplinaire maatregel worden opgelegd.
2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. overplaatsing;
 - c. schorsing;
 - d. ontslag.
3. Indien de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt of overweegt zijn de artikelen P-2 en P-3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel S-9 Klachtrecht

De werknemer die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag van seksuele aard kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon alsmede een klacht wegens intimidatie en agressie indienen bij een daartoe door de werkgever ingestelde commissie. Onder intimidatie wordt tevens verstaan intimidatie van seksuele aard.

Artikel U-1 Regeling seksuele intimidatie en agressie

De werkgever stelt een regeling ter zake van seksuele intimidatie en agressie op, waarover overeenstemming met de PMR moet worden bereikt. Deze regeling bevat tenminste:

- het doel en het beleid ter zake van seksuele intimidatie en agressie;
- de wijze waarop aanwijzing van vertrouwenspersonen geschiedt, alsmede de taken en bevoegdheden van bedoelde vertrouwenspersonen;
- de wijze waarop ongewenst gedrag aan een vertrouwenspersoon kenbaar kan worden gemaakt;
- een reglement voor de behandeling van een ingediende klacht ter zake van seksuele intimidatie en agressie, de wijze van uitspraak daaronder begrepen, door een door de werkgever ter zake ingestelde commissie;
- de bepaling dat de werkgever op grond van een uitspraak van een hiervoor bedoelde klachtencommissie een beslissing neemt over de te treffen maatregelen, disciplinaire maatregelen daaronder begrepen. Indien zich omstandigheden voordoen die naar de mening van de werkgever geen uitstel dulden kan de werkgever maatregelen treffen voordat de klachtencommissie een uitspraak heeft gedaan;
- de wijze waarop de privacy van betrokkenen wordt beschermd.

AHK Studentenstatuut

Hoofdstuk 12, artikel 3. Ordemaatregelen

1. Het College van Bestuur kan voorschriften opstellen en maatregelen nemen met betrekking tot de goede gang van zaken in haar gebouwen en op haar terreinen.
2. Ook de faculteitsdirecties zijn bevoegd voorschriften op te stellen en maatregelen te nemen. Deze faculteitsgebonden huisregels worden opgenomen in de studiegids en bekend gemaakt via het intranet.



3. Het College van Bestuur of namens het College van Bestuur de faculteitsdirecteur kan tot schorsing overgaan en aan een student de toegang tot de hogeschool ontzeggen. Het College van Bestuur kan in geval van ernstige overlast een student de toegang definitief ontzeggen of de inschrijving beëindigen. Vóór het nemen van het besluit, of binnen een aantal dagen nadat het besluit is genomen, moet de betrokken student worden gehoord of in ieder geval voor een gesprek worden uitgenodigd. In spoedeisende gevallen kan van de hoorplicht worden afgeweken. In deze gevallen wordt de student na de beslissing in de gelegenheid gesteld gehoord te worden.
4. Het opleggen van een ordemaatregel laat de bevoegdheid van het College van Bestuur om de student voor schade aansprakelijk te stellen, onverlet.

(op grondslag van: WHW, artikel 7.57h).

WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek

Artikel 1.20. Verplichting tot overleg en aangifte inzake zedenmisdrijven

1. Indien het instellingsbestuur op enigerlei wijze bekend is geworden dat een ten behoeve van zijn instelling met taken belast persoon zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf tegen de zeden als bedoeld in Titel XIV van het Wetboek van Strafrecht jegens een minderjarige student van de instelling, treedt het bevoegd gezag onverwijld in overleg met de vertrouwensinspecteur, bedoeld in artikel 6 van de Wet op het onderwijstoezicht.
1. Indien uit het overleg, bedoeld in het eerste lid, moet worden geconcludeerd dat er sprake is van een redelijk vermoeden dat de desbetreffende persoon zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf als bedoeld in het eerste lid jegens een minderjarige student van de instelling, doet het instellingsbestuur onverwijld aangifte bij een opsporingsambtenaar als bedoeld in artikel 127 juncto artikel 141 van het Wetboek van Strafvordering, en stelt het instellingsbestuur de vertrouwensinspecteur daarvan onverwijld in kennis. Voordat het instellingsbestuur overgaat tot het doen van aangifte, stelt het de ouders van de betrokken student, onderscheidenlijk de betreffende ten behoeve van de instelling met taken belaste persoon, hiervan op de hoogte.
2. Indien een personeelslid bekend is geworden dat een ten behoeve van de instelling met taken belast persoon zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf als bedoeld in het eerste lid jegens een minderjarige student van de instelling, stelt het personeelslid het instellingsbestuur daarvan onverwijld in kennis.

Arbowet

1.3.e (begripsbepalingen)

psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;

artikel 3.2

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.