



ALLIANCE FRANCAISE - GEDRAGSCODE SOCIALE VEILIGHEID

Sociale veiligheid: onze verantwoordelijkheid

De AFPB stelt als eis dat medewerkers (d.w.z. bestuursleden, vrijwilligers, docenten) en cursisten respectvol en zorgvuldig omgaan met elkaar en met de organisatie. Wij richten ons op een sociaal veilige leer- en werkcultuur, waarin professionele gedragsnormen gelden en duidelijk is wanneer de grenzen van het toelaatbare worden overschreden. Daarbij zijn seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie ontoelaatbaar. Deze gedragscode gaat in op wat wordt verstaan onder een goede professionele houding als het gaat om interpersoonlijke contacten.

Specifiek wordt ingegaan op de professionele eisen aan het docentschap en bestuurschap. Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers en cursisten van alle Alliance Française in Nederland. Cursisten, deelnemers aan activiteiten, verenigingsleden, docenten en vrijwilligers rekenen op een veilige en positieve omgeving. Het bestuur van de vereniging of stichting is hiervoor verantwoordelijk. Sociale veiligheid valt in de Arbowet onder 'psychosociale arbeidsbelasting' (artikel 3, lid 2).

Voor eenieder die zich in de context van deze gedragscode oneigenlijk behandeld voelt, bestaat de mogelijkheid om ondersteuning te vinden bij het eigen bestuur, de Bureau Directeur van de AFPB of idealerwijs een externe vertrouwenspersoon, maar het kan ook een interne vertrouwenspersoon zijn die voldoende vertrouwen geniet van de betrokken partijen .

Ongewenst gedrag: schadelijk voor mensen en voor de organisatie

Om een goed en veilig werk- en leerklimaat te realiseren, onthouden medewerkers en cursisten zich van iedere vorm van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is schadelijk en dus niet aanvaardbaar. Ongewenst gedrag zijn gedragingen van medewerkers en cursisten die voor de betrokkene belastend zijn, omdat zij de lichamelijke of geestelijke integriteit bedreigen of beschadigen. Het kan daarbij onder meer gaan om:

– 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, 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 oneigenlijke 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 lastiggevallen, 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 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.

Er is sprake van ongewenst gedrag zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. Medewerkers en cursisten stellen ongewenst gedrag aan de orde, ook als ze omstander zijn. De plicht om misstanden met betrekking tot ongewenste omgangsvormen te melden wordt actief uitgedragen en gecommuniceerd.

Maatregelen bij ontoelaatbaar gedrag

Alle medewerkers zijn vanuit hun functie medeverantwoordelijk voor een goede leer- en werkcultuur. Zij moeten de sociale veiligheid voor elkaar en voor de cursisten 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, kan het bestuur van de desbetreffende Alliance Française besluiten de overeenkomst met de medewerker en/of docent met onmiddellijke ingang te ontbinden. Voor cursisten die deze regels overtreden, geldt dat hem/haar de toegang tot de lessen kan worden ontzegd en dat de overeenkomst wordt ontbonden. Het bestuur neemt hierin het initiatief. In beide gevallen kan worden besloten over te gaan tot schorsing met onmiddellijke ingang gelden. Algemeen

gangbare procedureregels met betrekking tot hoor en wederhoor en proportionaliteit zijn van toepassing.

Professionele houding bestuurschap: respect, waardering en openheid

Binnen de organisatie zijn waardering en vertrouwen belangrijke waarden. Prestaties op waarde schatten, erkennen van elkaars identiteit, uitgaan van de goede intenties van de ander - ook wanneer de druk toeneemt. Besturen zetten zich in voor duidelijke communicatie. Medewerkers zijn bereid elkaar te helpen en spannen zich in voor een goede teamgeest, en waken voor misbruik van machtsongelijkheid.

Bestuursleden vervullen op het gebied van omgangsvormen een voorbeeldfunctie. Bestuursleden zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid die er bestaan in relatie tot medewerkers en maken daar geen misbruik van, zeker wanneer hun oordeel doorslaggevend is voor de positie van een medewerker. Bestuursleden zorgen ervoor dat er geen vermenging van persoonlijke en professionele relaties en/of belangen ontstaat. Zij zijn mede verantwoordelijk voor het waarborgen en bevorderen van een positief werkklimaat. Zij vergewissen zich regelmatig van de kwaliteit van de werksfeer en spreken medewerkers aan op ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Dat betekent: open en benaderbaar zijn, feedback vragen, ongewenst gedrag kunnen herkennen, bespreekbaar maken en in staat zijn interventies te plegen gericht op het stoppen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag en het structureel verbeteren van het werkklimaat. Wanneer een bestuurslid een melding ontvangt van ongewenst gedrag, wordt deze altijd serieus genomen; het bestuurslid neemt verantwoordelijkheid, behandelt zowel de melder als de beklaagde met respect en neemt passende maatregelen, waarbij de klager passende bescherming geniet.

Professionele houding docentschap

Een goede docent gaat op een professionele manier met cursisten om en is te allen tijde gericht op de ontwikkeling van de cursist. De docent respecteert de persoonlijkheid van de cursisten en garandeert een gelijke behandeling van zijn/haar cursisten, ongeacht hun verschillende achtergronden. De docent is zich ervan bewust dat de verhouding tussen docent

en cursist een machtsverhouding impliceert, en gaat hier integer mee om, in het bijzonder met het vertrouwen en de afhankelijkheid die deze relatie kenmerken. De docent is zich ervan bewust dat het persoonlijke karakter van volwassenenonderwijs hoge eisen stelt aan zijn/haar integriteit en houdt hier rekening mee in de benadering van en omgang met cursisten. De docent voorkomt vermenging van zijn/haar professionele rol met andere, niet-professionele contacten met cursisten. De docent is zich ervan bewust dat het bestaan van niet-professionele contacten met cursisten de schijn van partijdigheid kunnen oproepen en schadelijk kunnen zijn voor zijn/haar professionele rol als docent en beoordelaar. De docent is zich ervan bewust dat er factoren en omstandigheden bestaan die ertoe kunnen leiden dat

zijn/haar gedrag door cursisten als ongewenst en/of grensoverschrijdend kan worden ervaren en de schijn van seksuele intimidatie of machtsmisbruik kunnen oproepen.

Intieme relaties binnen de context van de organisatie

Ondanks het in acht nemen van alle terughoudendheid zoals hierboven beschreven, kan het voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat tussen een medewerker/docent en een cursist. Het gaat hier over vrijwillige relaties op gelijkwaardige basis, waarbij met zekerheid geen sprake is van dwang, seksuele intimidatie of chantage, of misbruik van machtsposities. Als het een relatie betreft tussen een docent en een cursist binnen dezelfde onderwijssituatie, ontstaat er direct een ongewenste situatie, waarbij alle betrokkenen zich bewust moeten

zijn van de mogelijke gevoeligheden. Het samenvallen van een professionele en een niet professionele relatie kan niet alleen leiden tot de schijn van oneigenlijke privileges, maar ook tot negatieve gevolgen in toekomstige situaties die bij het aangaan van de relatie nog niet zijn te overzien. Dat deze belangenverstrengeling ongewenst 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.

Uitgangspunt is het veiligstellen van de werk- en/of leeromstandigheden voor beiden, waarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de belangen van de cursist. Beide betrokkenen dienen zich aan de maatregelen te conformeren.

De Gedragscode is in overeenstemming met de *Contrat d'engagement républicain de la Fondation des Alliances Françaises*

Zie Engagement N° 4, 5, 6.

ENGAGEMENT N° 4 : EGALITE ET NON-DISCRIMINATION

L'association ou la fondation s'engage à respecter l'égalité de tous devant la loi.

Elle s'engage, dans son fonctionnement interne comme dans ses rapports avec les tiers, à ne pas opérer de différences de traitement fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée qui ne reposeraient pas sur une différence de situation objective en rapport avec l'objet statutaire licite qu'elle poursuit, ni cautionner ou encourager de telles discriminations.

Elle prend les mesures, compte tenu des moyens dont elle dispose, permettant de lutter contre toute forme de violence à caractère sexuel ou sexiste.

ENGAGEMENT N° 5 : FRATERNITE ET PREVENTION DE LA VIOLENCE

L'association ou la fondation s'engage à agir dans un esprit de fraternité et de civisme.

Dans son activité, dans son fonctionnement interne comme dans ses rapports avec les tiers, l'association s'engage à ne pas provoquer à la haine ou à la violence envers quiconque et à ne pas cautionner de tels agissements. Elle s'engage à rejeter toutes formes de racisme et d'antisémitisme.

ENGAGEMENT N° 6 : RESPECT DE LA DIGNITE DE LA PERSONNE HUMAINE

L'association ou la fondation s'engage à n'entreprendre, ne soutenir, ni cautionner aucune action de nature à porter atteinte à la sauvegarde de la dignité de la personne humaine.

Elle s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur destinés à protéger la santé et l'intégrité physique et psychique de ses membres et des bénéficiaires de ses services et ses activités, et à ne pas mettre en danger la vie d'autrui par ses agissements ou sa négligence.

Elle s'engage à ne pas créer, maintenir ou exploiter la vulnérabilité psychologique ou physique de ses membres et des personnes qui participent à ses activités à quelque titre que ce soit, notamment des personnes en situation de handicap, que ce soit par des pressions ou des tentatives d'endoctrinement.

Elle s'engage en particulier à n'entreprendre aucune action de nature à compromettre le développement physique, affectif, intellectuel et social des mineurs, ainsi que leur santé et leur sécurité.

<https://www.fondation-alliancefr.org/wp-content/uploads/Contrat-dEngagement-Republicain-de-la-FAF-signé.pdf>