



Protocol 6.14:

“Zedenzaken en maatschappelijke onrust”

Inhoud

Doelstelling	2
Omschrijving	2
Seksuele dwang onder jongeren	3
Gedrag- en psychologische signalen	3
Signalen met betrekking tot beweging en houding.....	4
Lichamelijke signalen.....	4
Organisatie	5
Preventieve maatregelen om seksuele intimidatie of het gevoel van intimidatie te voorkomen	5
De verantwoordelijkheid van de docent en overige personeelsleden	5
Gedragsregels	7
Hoe te handelen bij overschrijding van de regels?	8
Stroomschema voor behandeling klacht vermoeden tot zedenmisdrijf.....	8
1) De rol van de medewerker bij de behandeling van de klacht.....	10
2) De rol van de schoolleiding bij de behandeling van de klacht.....	10
3) De rol van het bevoegd gezag bij de behandeling van de klacht	11
4) De rol van de interne vertrouwenspersoon	12
5) Leerlingen.....	13
6) Rehabilitatie na valse aantijgingen.....	13

Doelstelling

Ouders, leerlingen en medewerkers kunnen een klacht indienen over gedragingen en besluiten, of het nalaten daarvan, door medewerkers van de school of schoolleiding. Een goede behandeling van dergelijke klachten is erg belangrijk voor de school en kan grote invloed hebben op de onderlinge verhoudingen, de sfeer op school en het imago van de school bij betrokkenen en buitenstaanders.

Dit protocol biedt richtlijnen voor de behandeling van een klacht inzake vermoeden tot zedenmisdrijf. Dat is van belang voor iedereen die daarmee te maken kan krijgen: onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel, de leidinggevende en het bestuur. In het protocol worden de verplichtingen die gelden bij de behandeling van een klacht vermeld en toegelicht. In het protocol worden ter toelichting op het gewenste gedrag tips en adviezen gegeven over het omgaan met lastige situaties en het efficiënt afhandelen van de inkomende klacht. Deze zijn cursief gedrukt in de tekst opgenomen. Dit protocol is zo ingedeeld dat de verplichtingen van betrokken partijen bij de behandeling van een klacht afzonderlijk worden besproken. Van de betrokken personeelsleden wordt verwacht dat zij conform het betreffende protocol te werk gaan. Het protocol is daarmee een regeling die gericht is op het voor personeel gewenste gedrag.

Omschrijving

Seksueel misbruik of seksueel geweld omvat alle seksuele handelingen die iemand gedwongen wordt uit te voeren, te ondergaan of getuige van te zijn. Bijvoorbeeld gedwongen worden iemand seksueel te bevredigen, zich voor iemand moeten uitkleden, aangeraakt worden of in een lichaamsopening binnengedrongen worden. Verkrachting en aanranding zijn vormen van seksueel misbruik en zijn strafbaar volgens het Wetboek van strafrecht.

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering in verbale, non-verbale of fysieke zin; opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren.

Ongewenst seksueel gedrag is altijd grensoverschrijdend! Dit geldt al voor een aanraking, zoen of een opmerking. Het is niet altijd duidelijk of er sprake is van opzet en soms lijkt het gedrag voort te komen uit de situatie. Seksueel grensoverschrijdend gedrag is gedrag, waarin seksuele grenzen worden overschreden. Het kan iedereen overkomen (heteroseksueel, homo, bi of lesbisch).

Het kan variëren van iemand die te dicht bij je komt staan tot aanranding of verkrachting. Belangrijk hierbij is dat het gaat om de eigen beleving: als het slachtoffer het gedrag ongewenst vindt, is het grensoverschrijdend gedrag.

Bijvoorbeeld:

- Seksueel getinte opmerkingen krijgen, waar men niet van gediend is.
- Iemand heeft seksuele foto's of filmpjes gemaakt en die, zonder toestemming van desbetreffende persoon, op het internet gezet.
- Een aanraking op een ongewenste manier of plek (kan rug of arm zijn, maar ook borst, billen of kruis).

- Men wordt gedwongen zich uit te kleden.
- Iemand geeft een drankje of cadeautje en wil daar seksuele aandacht voor terug.
- Een leidinggevende op het werk biedt promotie aan in ruil voor seks met hem of haar.
- Een partner dreigt met het uitmaken van de relatie als men geen zin heeft in bepaald seksueel gedrag.
- Iemand voert een ander dronken om seks te kunnen hebben.
- Men dwingt iemand om naar seksuele handelingen te kijken.
- Men wordt gedwongen, gechanteerd of gemanipuleerd tot het hebben van seks.
- Het hanteren van geweld om seks met iemand te kunnen hebben.

Soms is het heel duidelijk dat er sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag, bijvoorbeeld als er onder dwang seksuele handelingen worden geëist, terwijl dat niet wenselijk is. Het kan ook minder duidelijk zijn, bijvoorbeeld een flirt, terwijl dit niet past bij de professionele- of afhankelijkheidsrelatie. Het hoeft natuurlijk niet opzettelijk te gebeuren. Soms gaat iemand onbedoeld over de grens van een ander heen met goede bedoelingen of iemand denkt dat beide personen dezelfde beleving en verwachtingen hebben. Het slachtoffer bepaalt de grens en het is niet wenselijk dat een ander deze overschrijdt.

Seksuele dwang onder jongeren

Seksuele dwang onder jongeren komt vaak voor bij zowel meisjes als jongens. Zij worden wel eens gedwongen of overgehaald om iets te doen of toe te laten op seksueel gebied. Sommige kinderen en jongeren zijn kwetsbaarder dan anderen, zoals jongeren met een instabiele thuissituatie, jongeren die erg gevoelig zijn voor aandacht en bevestiging, met een negatief zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen of met een fysieke en/of verstandelijke beperking. Ouders maken zich vaak meer zorgen om hun dochters dan om hun zoons, maar ook jongens kunnen in vervelende situaties terechtkomen, bijvoorbeeld door groepsdruk. Daarbij zijn er meisjes die de grenzen van jongens schenden door opdringerig te zijn en geen 'nee' accepteren.

Onderstaande signalen kunnen wijzen op seksueel misbruik. Maar een deel van de signalen kan ook voorkomen bij andersoortige problematiek.

Gedrags- en psychologische signalen

- lage zelfwaardering
- angstige gevoelens
- depressieve gevoelens
- agressie en opstandigheid
- isolement
- geen vertrouwen in zichzelf hebben
- wantrouwen
- misbruiken of mishandelen van jongere kinderen of dieren
- weglopen, spijbelen
- crimineel gedrag
- het direct of indirect weergeven van seksueel misbruik in tekeningen of verhalen
- te grote kennis over seks en uitdagend seksueel gedrag
- schoolproblemen, achteruitgang in leerprestaties, concentratieproblemen, slaaptekort
- zeer meegaand gedrag
- ouwelijk, zorgelijk gedrag

Signalen met betrekking tot beweging en houding

- angst voor lichamelijk contact en hevige schrik bij aanraking van bovenbenen, billen of buik
- geen spontaan bewegingsspel of interesse daarin
- boos op eigen lichaam of zich ervoor schamen
- angst om op de rug te liggen
- het niet durven uitkleden bij gymnastiek
- stijfheid, zich niet durven bewegen (benen en billen stijf tegen elkaar houden)
- negatief lichaamsbeeld

Lichamelijke signalen

- verhoogde neiging tot braken
- buikpijn, hoofdpijn
- pijn in bovenbenen
- jeuk aan de geslachtsdelen
- pijn in de onderbuik
- vermoeidheid

Organisatie

Om seksueel misbruik en seksuele intimidatie te voorkomen heeft het DaCapo College aandacht voor een veilig schoolklimaat. Hieronder valt een goede omgang met elkaar, het respecteren van grenzen en het maken van afspraken hierover, het hanteren van gedragsregels die iedereen in de school kent. Ook het geven van seksuele voorlichting aan leerlingen en het aanleren van vaardigheden op het gebied van sociale weerbaarheid en zelfverdediging dragen bij aan preventie van seksuele intimidatie.

De verantwoordelijkheid voor een veilig schoolklimaat ligt primair bij de school zelf. Veiligheid heeft een vaste plek in het schoolbeleid. In die zin moeten de wettelijke maatregelen worden gezien als sluitstuk op het veiligheidsbeleid dat het DaCapo College voert.

Preventieve maatregelen om seksuele intimidatie of het gevoel van intimidatie te voorkomen

De hier geformuleerde gedragsregels zijn richtlijnen voor personeelsleden waarmee seksuele intimidatie kan worden voorkomen. Zij geven de grenzen aan van het handelen. Ze fungeren als toetssteen voor het gedrag van personeelsleden en leerlingen in concrete situaties.

Naast een preventieve werking hebben deze gedragsregels ook een functie, indien personeelsleden een vermoeden hebben van ongewenst gedrag van een collega of leerling. Als er met elkaar regels zijn vastgesteld, kan iedereen daarop worden aangesproken.

Seksuele intimidatie kan voorkomen tussen (ex)leerlingen onderling, tussen (ex)personeelsleden onderling en tussen (ex)leerlingen en (ex)personeelsleden. Onder personeelsleden wordt verstaan: alle docenten en overige personeelsleden, inclusief vrijwillige medewerkers, (ex)leden van het bevoegd gezag en personen die anderszins deel uitmaken van de schoolgemeenschap.

Onder leerlingen wordt verstaan: zowel meisjes en jongens als vrouwen en mannen.

De belangrijkste gedragsregel:

Iedereen binnen de school dient zich te onthouden van seksueel (machts)misbruik en seksuele intimidatie, zowel de personeelsleden als de leerlingen.

Seksuele intimidatie komt het meest voor in relaties waarin er sprake is van een machtsverschil. Dat machtsverschil kan te maken hebben met:

- leeftijd (volwassene tegenover kind)
- positie (docent tegenover leerling)
- getal (groep tegenover eenling)

Deze gedragsregels gelden voor alle personeelsleden binnen de school. Het toezien op de naleving van de gedragsregels is de verantwoordelijkheid van het personeelslid, niet van de leerling.

De verantwoordelijkheid van de docent en overige personeelsleden

De docent heeft niet alleen een docerende taak, maar heeft ook een (weliswaar gedeelde) opvoedkundige opdracht. De laatste taak is ook weggelegd voor andere personeelsleden en vrijwilligers. Het personeel is mede verantwoordelijk voor de

veiligheid en het welzijn van de leerling en voor diens ontwikkeling naar zelfstandigheid. Daarbij moeten de persoonlijke grenzen van de leerling worden gerespecteerd en de grenzen van professioneel gedrag niet worden overschreden. De omgang tussen mensen en het lichamelijk contact dat zich hierbij zou kunnen voordoen laten zich niet in detail regelen. Dat is ook niet de bedoeling van gedragsregels. Lichamelijk contact kan functioneel zijn en een 'aai over de bol' motiverend en prettig. Aanrakingen en bijvoorbeeld het geven van complimentjes moeten geen taboe worden binnen de school.

Gedragsregels

1. Het personeelslid moet zorgen voor een omgeving en sfeer waarbinnen de leerling zich veilig voelt.
2. Het personeelslid 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. 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. Het personeelslid 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.

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. Bijvoorbeeld verliefdheid. Seksuele handelingen en relaties tussen personeelsleden en leerlingen zijn bij wet verboden.

4. Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen het personeelslid en de leerling van dezelfde school zijn onder geen beding geoorloofd. Indien de leerling jonger dan 18 jaar is worden deze handelingen beschouwd als seksueel misdrijf.
5. Het personeelslid 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. Uitgangspunt is wat de leerling als seksueel intimiderend ervaart.

Bijvoorbeeld:

- 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 zijn natuurlijk toegestaan.

6. Het personeelslid onthoudt zich van seksueel getinte verbale uitingen c.q. intimiteiten. 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 lichamelijk welbevinden van de leerling.
7. Het personeelslid zal tijdens (gym)lessen of schoolreizen gereserveerd en met respect omgaan met de leerling en de ruimten waarin de leerling zich bevindt, zoals kled- of hotelkamer.

Gereserveerd en met respect omgaan met de leerling betekent bijvoorbeeld dat:

- het personeelslid en de leerling tijdens reizen zich niet alleen op één kamer bevinden;

- de leerling bij voorkeur niet alleen thuis bij het personeelslid wordt ontvangen;
 - met respect omgaan met de ruimten waarin de leerling zich bevindt, en niet zonder aankondiging een kleed- of hotelkamer betreden.
- 8.** Het personeelslid heeft de plicht de leerling te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van seksuele intimidatie.
 - 9.** Het personeelslid zal de leerling geen (im)materiële vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen. Het personeelslid aanvaardt ook geen financiële vergoeding of geschenken van de leerling. Door vergoedingen dreigt de objectiviteit van het handelen van het personeelslid dan wel van de leerling in het gedrang te komen. Hierdoor kan een voedingsbodemploeg ontstaan voor seksuele intimidatie en seksueel misbruik.
 - 10.** Het personeelslid 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.
 - 11.** In de gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van het personeelslid in de geest hiervan te handelen.

Hoe te handelen bij overschrijding van de regels?

Het personeelslid moet zich realiseren dat hij een voorbeeldfunctie heeft. Als hij grensoverschrijdend gedrag signaleert, dient hij maatregelen te nemen. Wat zijn mogelijkheden?

- De betreffende persoon op zijn gedrag aanspreken en melding van dit gedrag maken bij de vertrouwenspersoon van de school en/of de directie van de school.
- Zorgen voor (eerste) opvang van het slachtoffer.
- De persoon die het slachtoffer opvangt dient de vertrouwelijkheid van informatie van het slachtoffer en de betreffende situatie te respecteren en zal geen stappen ondernemen zonder toestemming van het slachtoffer (of diens ouders).
- Het slachtoffer wijzen op het bestaan van de vertrouwenspersoon binnen de school.
- De vertrouwenspersoon, zorgcoördinator of een lid van de schoolleiding kan in overleg met het slachtoffer de ouders informeren.
- De eerste contactpersoon van het slachtoffer wijst hem/haar op het bestaan van de vertrouwenspersoon, de klachtencommissie en de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs en wijst op de mogelijkheid een klacht in te dienen. De eerste contactpersoon of vertrouwenspersoon verwijst het slachtoffer, indien nodig of gewenst, door naar andere instanties.
- Indien het vermoeden bestaat van een zedendelict, waarbij een minderjarige leerling is betrokken, is elk personeelslid verplicht hiervan bij de directie en het bevoegd gezag melding te maken.
- Bij een vermeend zedendelict, waarbij een minderjarige leerling is betrokken, is de directie/het bevoegd gezag verplicht – na overleg met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs – aangifte te doen bij politie of justitie.

Stroomschema voor behandeling klacht vermoeden tot zedenmisdrijf

In de volgende paragrafen komen de begrippen klager en aangeklaagde en bevoegd gezag aan bod.

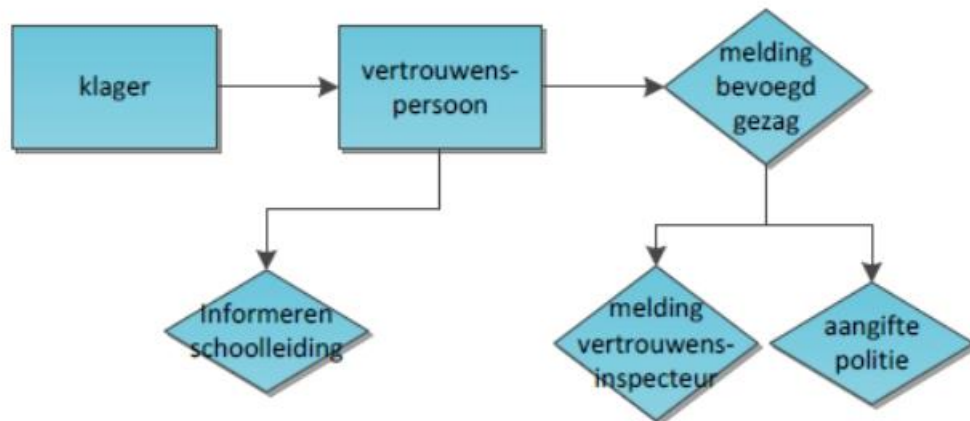
Klager: eenieder die deel uitmaakt van het DaCapo College: een (ex-)leerling, de ouders/verzorgers van een minderjarige leerling, een stagiaire, een lid van het onderwijzend of het onderwijsondersteunend personeel, een lid van de directie, een

bestuurslid of een vrijwilliger die werkzaamheden verricht voor de school, die meent te zijn geconfronteerd met seksuele intimidatie en een klacht hierover heeft ingediend bij de vertrouwenspersoon, de directie of het bevoegd gezag.

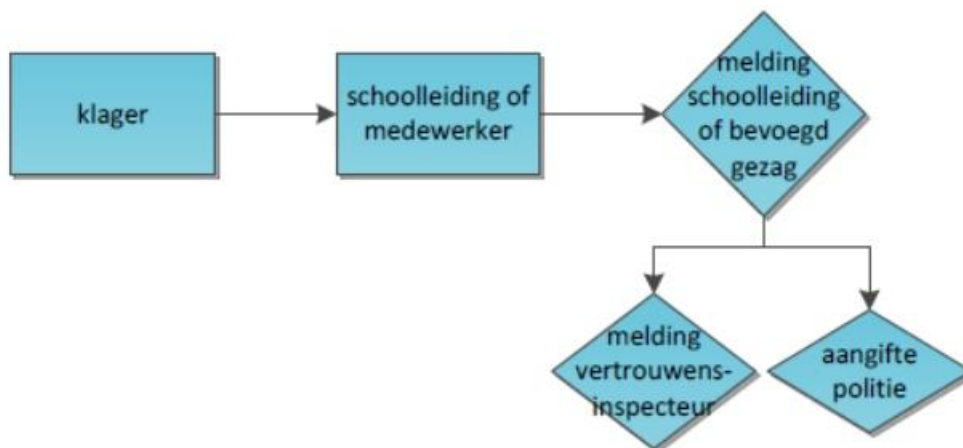
Aangeklaagde: een lid van het onderwijzend of ondersteunend personeel, een lid van de directie, een bestuurslid, een vrijwilliger die werkzaamheden verricht voor de school, een (ex-)leerling, een stagiaire of iemand die anderszins deel uitmaakt van de scholengemeenschap, tegen wie een klacht met betrekking tot seksuele intimidatie is ingediend bij de vertrouwenspersoon, de directie of het bevoegd gezag.

Het bevoegd gezag: het College van Bestuur van LVO.

De interne- en externe vertrouwenspersonen zijn het aanspreekpunt voor een klager inzake vermoeden tot zedenmisdrif. Hierbij wordt het volgende stroomschema gehanteerd:



Het is mogelijk dat een klacht niet binnenkomt bij de interne of externe vertrouwenspersoon, maar bij de schoolleiding of een medewerker. In dat geval geldt het onderstaande stroomschema:



1) De rol van de medewerker bij de behandeling van de klacht

De rol van het onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel is van belang. Klachten inzake vermoeden tot zedenmisdrijf kunnen bij hen binnenkomen. Deze medewerkers houden bij een klacht het volgende stappenplan aan:

a) Aanhoren

Als aan een medewerker een klacht kenbaar wordt gemaakt (via een ouder, leerling of collega) hoort hij het probleem aan zonder dat hij een standpunt inneemt.

b) Melding bij het bevoegd gezag

Achtergrond meldingsplicht: Meldplicht seksueel misbruik en seksuele intimidatie.

De meldplicht is vastgelegd in de 'Regeling Seksueel misbruik en Seksuele intimidatie in het onderwijs', een uitgave van het Ministerie OCW, september 1999.

Een seksuele relatie binnen een machtsverhouding is strafbaar conform het Wetboek van strafrecht (artikel 249). In lid 1 wordt specifiek ontucht met een minderjarige genoemd.

De wet verplicht personeelsleden om het bevoegd gezag onmiddellijk te informeren als zij (op welke manier dan ook) informatie krijgen over een mogelijk zedenmisdrijf, gepleegd door een medewerker van de school jegens een minderjarige leerling.

Het is niet voldoende om zich te wenden tot een tussenpersoon, zoals een lid van de schoolleiding. Het personeelslid is ervoor verantwoordelijk dat de informatie het bevoegd gezag bereikt.

Meldt een personeelslid dergelijke informatie niet, dan kan hij worden aangesproken op het verzaken van zijn plichten als werknemer. Dit betekent dat het bevoegd gezag disciplinaire maatregelen kan treffen. Ook is denkbaar dat het slachtoffer of zijn ouders een schadeclaim indienen tegen deze persoon, als door diens zwijgen het seksueel misbruik heeft kunnen voortduren.

c) Doorverwijzen

De medewerker verwijst de klager naar de (externe) vertrouwenspersoon. Hij informeert daarover de schoolleiding en/of het bevoegd gezag. Indien gewenst, blijft de privacy van de medewerker gegarandeerd.

2) De rol van de schoolleiding bij de behandeling van de klacht

De schoolleiding kan te maken krijgen met een klacht. Dat gebeurt als een klacht rechtstreeks bij de schoolleiding wordt ingediend, of als de schoolleiding over een ingediende klacht geïnformeerd wordt. De schoolleiding heeft vooral de rol van procesbewaker.

De schoolleiding maakt onmiddellijk melding van een klacht bij het bevoegd gezag. De schoolleiding geeft het bevoegd gezag een overzicht van de gesprekken die hebben plaatsgevonden en de relevante feiten en omstandigheden.

a) Omgaan met de klager

Nadat een klacht bij de schoolleiding terechtkomt, zal hij allereerst aandacht moeten besteden aan de klager en de inhoud van de klacht. Daarbij wordt het volgende stappenplan gehanteerd.

Bespreken en informeren:

1) Als de klager direct bij de schoolleiding komt, dan spreekt de schoolleiding met de klager en verwijst hem naar de externe vertrouwenspersoon.

2) De schoolleiding maakt afspraken met de vertrouwenspersoon over de wijze waarop hij op de hoogte wordt gehouden. Daarbij worden tevens afspraken gemaakt over een

tijdpad. Het streven is dat binnen een week na het indienen van de klacht, het onderzoek is afgerond.

3) Na afronding van het onderzoek, brengt de schoolleiding de klager via een brief op de hoogte van de genomen maatregelen.

4) De schoolleiding draagt er zorg voor dat alle afspraken stipt worden nagekomen.

b) Omgaan met de aangeklaagde

In het onderzoek naar de klacht dient hoor- en wederhoor te worden toegepast. Dat is cruciaal voor de verdere behandeling van de klacht. Niet alleen voor de klager, maar ook voor de aangeklaagde is het van groot belang dat hij voldoende gelegenheid heeft gehad om te reageren op de klacht. De schoolleiding geeft de aangeklaagde de ruimte om zijn verhaal te doen. De schoolleiding hanteert daarbij het volgende stappenplan:

- 1) Hij brengt de aangeklaagde in een persoonlijk gesprek op de hoogte van de ingediende klacht.
- 2) Hij maakt direct een verslag van het gesprek en verstrekt een exemplaar aan de aangeklaagde.
- 3) Hij verwijst de aangeklaagde vervolgens door naar een externe vertrouwenspersoon of naar een externe instantie die het vertrouwen heeft van de aangeklaagde.
- 4) Hij legt de procedure goed uit aan de aangeklaagde en wijst hem ook op de meldplicht die bij het personeel ligt bij klachten inzake seksuele intimidatie.
- 5) Hij wijst de aangeklaagde op de mogelijkheid om contact op te nemen met de Arbo arts.

c) Communicatie binnen de school

De medewerkers worden niet over een klacht geïnformeerd zolang deze nog in onderzoek is, tenzij de aangeklaagde dat zelf wil, en dan in algemene termen. Als een aangeklaagde veroordeeld is, informeert de schoolleiding de medewerkers hier wel over.

3) De rol van het bevoegd gezag bij de behandeling van de klacht

Medewerkers, schoolleiding en interne- en externe vertrouwenspersoon zijn verplicht een klacht inzake seksuele intimidatie te melden bij het bevoegd gezag.

Het bevoegd gezag gebruikt het volgende stappenplan:

a) Melden

Het bevoegd gezag schakelt onmiddellijk de *vertrouwensinspecteur* van de Inspectie van het Onderwijs in en bespreekt de klacht met hem.

b) Zorgdragen slachtoffer/ klager

In overleg met de schoolleiding verzoekt het bevoegd gezag de externe vertrouwenspersoon om gesprekken te voeren met de klager, om een beeld te krijgen van (de ernst van) de klacht.

c) Aangifte

- Het bevoegd gezag doet aangifte bij de politie als hij met de vertrouwensinspecteur tot de conclusie komt dat er mogelijk sprake is van een zedenmisdrijf;
- brengt vooraf de aangeklaagde en (de ouders van) de klager van de aangifte op de hoogte.

d) Maatregelen

Het bevoegd gezag neemt, in overleg met de schoolleiding, maatregelen als dat nodig is.

- Als er aangifte wordt gedaan, door de school dan wel door de klager, dan wordt de medewerker onmiddellijk op non-actief gesteld;
- Als er (nog) geen aangifte wordt gedaan, dan zijn andere maatregelen mogelijk. De medewerker kan bijvoorbeeld tijdelijk van een klas worden weggehaald en/of andere werkzaamheden krijgen.

e) *Besluit*

Het bevoegd gezag en de schoolleiding stellen de medewerker direct op de hoogte van de genomen maatregel en lichten de beslissing mondeling toe. Daarnaast wordt een schriftelijke bevestiging gestuurd.

Achtergrond aangifteplicht

Om tot gerechtelijke vervolging te kunnen overgaan, is aangifte bij politie of justitie noodzakelijk. Daarom bevat de wet conform het Wetboek van strafrecht een aangifteplicht voor het bevoegd gezag. Daarnaast is het personeel een meldplicht opgelegd. Alleen zo kan worden bewerkstelligd dat het bevoegd gezag daadwerkelijk kennis krijgt van een mogelijk strafbaar feit.

De aangifte- en meldplicht geldt bij een zedenmisdrijf, gepleegd door een medewerker van de onderwijsinstelling. Daaronder vallen niet alleen personeelsleden, maar ook personen die buiten dienstverband werkzaamheden verrichten voor de school, zoals stagiair(e)s, schoonmaakpersoneel, uitzendkrachten en vrijwilligers.

De wettelijke aangifteplicht en meldplicht is beperkt tot seksueel misbruik van leerlingen die op het moment van het misbruik jonger zijn dan achttien jaar. De grens is bij deze leeftijd gelegd omdat alle seksuele handelingen tussen leerkrachten en minderjarige leerlingen strafbaar zijn. Vrijwillige seksuele handelingen tussen meerderjarigen, dus ook tussen een leerkracht en een meerderjarige leerling, zijn niet strafbaar.

Bij onvrijwillige seksuele handelingen worden meerderjarigen in staat geacht zelf de afweging te maken om wel of niet aangifte te doen. Uiteraard kunnen zij voor begeleiding of advies een beroep doen op de vertrouwenspersoon of vertrouwensinspecteur. Er kan bij slachtoffers behoefte bestaan aan advies of steun, zonder dat de kwestie meteen in de openbaarheid komt. Daarom geldt de aangifteplicht niet voor vertrouwensinspecteurs. Zij zijn daarvan wettelijk vrijgesteld. Daarnaast zijn vertrouwensinspecteurs volgens de wet verplicht tot geheimhouding van wat hen door leerlingen ouders of medewerkers van een school is toevertrouwd.

4) De rol van de interne vertrouwenspersoon

Het Klachtenreglement voorziet in de benoeming van interne vertrouwenscontactpersonen (hierna: 'interne vertrouwenspersoon'). De interne vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt bij klachten over de schoolsituatie. Iedere locatie kent één of meer interne vertrouwenspersonen. Wie de interne vertrouwenspersoon is op een school staat vermeld op de website en in de schoolgids van de school.

De interne vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt als er sprake is van een klacht die gerelateerd is aan een vermoeden tot zedenmisdrijf. In het geval een klager een inzake vermoeden tot zedenmisdrijf meldt bij de interne vertrouwenspersoon, dan is de interne vertrouwenspersoon verplicht dit te melden bij het bevoegd gezag. In de meeste gevallen verwijst de interne vertrouwenspersoon de klager door naar de externe vertrouwenspersoon. Indien er geen medewerker betrokken is bij de klacht, en het is een zaak die tussen leerlingen speelt, dan kan de interne vertrouwenspersoon ook zelf onderzoek doen naar de klacht. Het is ook mogelijk dat een aangeklaagde een beroep doet op de interne vertrouwenspersoon. In dat geval verwijst de interne

vertrouwenspersoon de aangeklaagde (indien het een medewerker betreft) door naar een externe vertrouwenspersoon.

5) Leerlingen

1. Een klacht met betrekking tot seksuele intimidatie begaan door een leerling of meerdere leerlingen welke wordt ingediend bij de directie of het bevoegd gezag, wordt in eerste instantie behandeld door het bevoegd gezag.
2. Het bevoegd gezag onderzoekt de klacht zo spoedig mogelijk na ontvangst en hoort daartoe tenminste de klager en de aangeklaagde(n).
3. Het bevoegd gezag kan voor het onderzoek de klachtencommissie inschakelen en de klacht doorverwijzen naar de klachtencommissie.
4. In geval van schorsing of verwijdering handelt het bevoegd gezag overeenkomstig de beschreven procedures.
5. Indien het bevoegd gezag op basis van het onderzoek geen aanleiding ziet voor een maatregel meldt zij een ontvangen klacht binnen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk één maand na ontvangst van de klacht aan de directie en rapporteert daarbij de onderzoeksbevindingen en de eventueel getroffen maatregelen.
6. Het bevoegd gezag meldt de onderzoeksbevindingen en de eventueel getroffen maatregelen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen één maand na ontvangst van de klacht aan de klager. Indien een klacht afkomstig was van een minderjarige leerling, worden in beginsel diens ouders of verzorgers niet geïnformeerd dan na verkregen toestemming van de leerling. Indien een klacht niet tot maatregelen leidt, wordt ook de eventueel aangeklaagde zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen één maand na ontvangst van de klacht over de bevindingen geïnformeerd. Melding van de klacht en de wijze van afhandeling geschiedt voorts aan de vertrouwenspersoon.

6) Rehabilitatie na valse aantijgingen

Als na (justitieel) onderzoek blijkt dat de klacht op valse gronden is ingediend, kan het bevoegd gezag de aangeklaagde een rehabilitatietraject aanbieden. Dat traject wordt samengesteld in overleg met de valselijk beschuldigde. Mogelijke onderdelen van dat traject zijn een brief aan de ouders/verzorgers, een teamgesprek, een leerlingenbijeenkomst, al dan niet in aanwezigheid van de vals beschuldigde. Het bevoegd gezag kan tevens maatregelen treffen jegens de leerling die de valse beschuldiging heeft geuit. Dit kan variëren van de eis dat in het openbaar excuses worden aangeboden tot schorsing of verwijdering. De aangeklaagde kan over een incorrecte behandeling door het bevoegd gezag een klacht indienen bij de klachtencommissie. De aangeklaagde wordt daarmee klager.