

Van : CvB
Kenmerk : CvB/AS
Datum : 14 juni 2018 vastgesteld CMR
Betreft : Kaderbeleidsnotitie veiligheid en voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld (SIAG).

1. Inleiding

Het veiligheidsbeleid met betrekking tot seksuele intimidatie, racisme, agressie, pesten en geweld is onderdeel van het arbo- en personeelsbeleid. Onder agressie en geweld wordt in de wetsbepaling verstaan: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen wordt onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Deze wetsbepaling heeft betrekking op werknemers en personen zoals stagiaires, ouders en leerlingen. De wetsbepaling betreft het schoolgebouw en de onmiddellijke omgeving van de school.

Deze kaderbeleidsnotitie 'Voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld' is een nadere uitwerking van het arbobeleidsplan en stelt zich ten doel alle vormen van agressie, geweld en seksuele intimidatie binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie te voorkomen.

Deze kadernotitie is een uiteenzetting van de kaders die vanuit het College van Bestuur en/of de wet nodig/verplicht zijn om veiligheid te bewerkstelligen en om seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld te voorkomen. In de volgende paragrafen worden deze kaders nader uitgewerkt. De vestigingsdirecties zorgen voor de uitvoering van de genoemde kaders

2. Visie

Veiligheid is een belangrijk uitgangspunt voor het Meridiaan College. Het Meridiaan College streeft naar een veilige leer- en werkomgeving, waarin leerlingen, medewerkers en ouders zich veilig voelen en in harmonie samenwerken. Dit vertaalt zich in betrokkenheid op elkaar in een omgeving waar iedereen binnen de gestelde normen zichzelf durft en kan zijn. Een veilige leer- en werkomgeving is noodzakelijk voor een goede ontwikkeling van de leerlingen. Een veilige omgeving is ook nodig voor medewerkers van de school. Zij moeten naar behoren en met plezier hun werk kunnen doen.

3. Wettelijke inkadering SIAG-beleid

In de CAO-VO 2016-2017, artikel 19.7, lid 1 en lid 2 is vastgelegd dat het CvB in overleg met de CMR het beleid vaststelt, dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle geledingen. De werkgever evalueert jaarlijks het gevoerde beleid. Er worden conform artikel 19.7, lid 2a en 2b in ieder geval afspraken gemaakt om de sociale en fysieke veiligheid te bewerkstelligen, alsmede afspraken rondom het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld. In 2e worden afspraken gemaakt over de scholing en begeleiding van werknemers die nodig is met het oog op het realiseren van het voorgaande.

De algemene wetgeving is ook kaderstellend voor het onderwijs. Scholen zijn gehouden aan artikel 1 van de Grondwet en aan de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Vanuit deze wetgeving is een school verplicht om discriminatie te voorkomen.

Tenslotte geldt de Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs/Meld- en aangifteplicht (1999). De melding van een vermoeden van een zedenmisdrijf wordt gedaan aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag gaat vervolgens –na overleg met de vertrouwensinspectie- over tot een aangifte (zie bijlage I).

4. Preventief beleidskader

Preventief beleid houdt in dat maatregelen worden genomen om SIAG te voorkomen.

- a. Elke vestiging voert beleid om seksuele intimidatie, racisme, agressie, en geweld te voorkomen.
- b. Elke school besteedt op de website aandacht aan het bestaan van dit beleid en de afspraken rondom de uitvoering ervan.
- c. Op iedere vestiging wordt jaarlijks over het bij punt a gevoerde beleid aan de medewerkers en leerlingen schriftelijke voorlichting gegeven of expliciet daarnaar verwezen. Aan de groep nieuwe docenten en aan de leerlingen van klas 1 en 3 (VMBO) of 1 en 4 (H/V) wordt jaarlijks mondeling voorlichting gegeven. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de aan veiligheid gerelateerde beleidsnotities en regelingen (integriteitsbeleid, integriteitscode, klachtenregeling en klokkenluidersregeling).
- d. De vestigingen nemen jaarlijks een veiligheidsmonitor af bij leerlingen en twee jaarlijks bij medewerkers.
- e. Medewerkers die kunnen worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, racisme, agressie, pesten en geweld wordt jaarlijks de mogelijkheid geboden deel te nemen aan cursussen en/of trainingen.
- f. Voor leerlingen, zowel voor ‘slachtoffers’ als ‘daders’, is er binnen het onderwijsprogramma de mogelijkheid om te werken aan zijn/haar weerbaarheid en sociale competenties.
- g. Tijdens het ontwikkelgesprek met de medewerker wordt door de direct leidinggevende ook aandacht gegeven aan een veilig werkklimaat.
- h. Er wordt invulling gegeven aan de Klachtenregeling (inclusief regeling vertrouwenspersonen) zoals die geldt voor het Meridiaan College.
- i. Op iedere vestiging is er een gedragscode met gedragsregels voor leerlingen en een gedragscode voor medewerkers en deze gedragsregels worden door iedereen consequent nageleefd.
- j. Medewerkers, leerlingen en ouders worden geïnformeerd over de geldende gedragsregels.
- k. Elke vestiging geeft invulling aan de digitale gedragscode voor leerlingen en de digitale gedragscode medewerkers zoals die gelden op het Meridiaan College.
- l. Elke vestiging heeft conform het tussen de politieregio Utrecht en de VO-scholen in Amersfoort afgesloten Convenant veiligheid regelmatig (dat betekent enkele keren per schooljaar) contact met de wijkagent over vragen, wensen en knelpunten m.b.t. veiligheid.
- m. Als onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) wordt een analyse van gevaren en risico's op het terrein van psychosociale arbeidsomstandigheden gemaakt. Daar waar van toepassing worden maatregelen genomen om de gevaren en risico's te minimaliseren.
- n. De vestigingen houden zich aan de afspraken die gemaakt zijn rondom de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

5. Curatief beleidskader

Om verdere escalatie van problemen als gevolg van incidenten te voorkomen moet er afdoende begeleiding gegeven worden aan medewerkers, leerlingen en ouders, die geconfronteerd zijn met psychosociale belasting.

- a. Elke vestiging heeft een protocol voor opvang personeel bij ernstige incidenten.
- b. Elke vestiging heeft een protocol voor opvang leerlingen bij ernstige incidenten.
- c. Elke vestiging heeft een protocol melding (dreigen met) agressie en/of geweld (verbaal en fysiek), seksuele intimidatie, discriminatie en pesten.
- d. Disciplinaire maatregelen gericht op personeel vinden plaats conform de geldende CAO-VO.
- e. Er is een procedure voor schorsing en verwijdering van leerlingen.
- f. Elke vestiging houdt zich aan het protocol ten aanzien van verplichting tot overleg en aangifte zedenmisdrijven (zie bijlage I).
- g. Elke vestiging heeft een rehabilitatietraject.

6. Registratie, rapportage en evaluatie

- a. De vestiging registreert incidenten op het gebied van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld.
- b. Jaarlijks stellen de vertrouwenspersonen een evaluatie op van hun werkzaamheden ten behoeve van de vestigingsdirectie.
- c. Bij tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers worden vragen met betrekking tot veiligheid meegenomen. In exitgesprekken met medewerkers komt dit eveneens aan de orde.
- d. Jaarlijks voeren de vertrouwenspersoon en de vestigingsdirectie een gesprek over de evaluatie, zoals bedoeld in b, de geregistreerde incidenten en de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken.
- e. De vestigingsdirectie rapporteert m.b.t. veiligheid aan het College van Bestuur overeenkomstig het format managementrapportage.

Bijlage I Protocol verplichting tot overleg en aangifte inzake zedenmisdrijven

De wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs 1999 schrijft ten aanzien van meld- en aangifteplicht volgens artikel 4 het volgende voor:

1. Indien het bevoegd gezag op enigerlei wijze bekend is geworden dat een ten behoeve van zijn instelling met taken belast persoon, zich mogelijk schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf tegen de zeden als bedoeld in titel XIV van het Wetboek van strafrecht jegens een minderjarige leerling van de school, treedt het bevoegd gezag onverwijld in overleg met de vertrouwensinspecteur.
2. Indien uit het overleg bedoeld in lid 1, moet worden geconcludeerd dat er sprake is van een redelijk vermoeden dat de desbetreffende persoon zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf jegens een minderjarige leerling van de school, doet het bevoegd gezag onverwijld aangifte bij een opsporingsambtenaar als bedoeld in artikel 141 van het wetboek van strafrecht, en stelt het bevoegd gezag de vertrouwensinspecteur daarvan onverwijld in kennis.
3. Indien een personeelslid op enigerlei wijze bekend is geworden dat een ten behoeve van de school met taken belast persoon zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf bedoeld in het eerste lid jegens een minderjarige leerling van de school, stelt het personeelslid het bevoegd gezag daarvan onverwijld in kennis.

Uitwerking voor het Meridiaan College van bovenstaande bepaling:

1. Indien een medewerker bekend is geworden met een misdrijf is zoals bovenstaand ad 1 aangegeven, meldt hij/zij dit bij de vestigingsdirectie.
2. Indien de vestigingsdirectie bekend is geworden met een misdrijf zoals bovenstaand ad 1 aangegeven, overlegt deze onverwijld hierover met het College van Bestuur.
3. Indien het College van Bestuur bekend is geworden met een misdrijf zoals bovenstaand ad 1 aangegeven, zal zij in contact treden met de vertrouwensinspecteur. Mocht zoals aangegeven in artikel 2 er sprake blijken van een redelijk vermoeden dan zal door het College van Bestuur aangifte bij de politie worden gedaan en de vertrouwensinspecteur worden ingelicht.
4. Leerlingen en medewerkers worden jaarlijks (zie punt 4c) geïnformeerd over de meldplicht van het personeel en de aangifteplicht van het bevoegd gezag.
5. Vanzelfsprekend worden ook de ouders van een minderjarige leerling die als dader of slachtoffer met een misdrijf tegen de zeden te maken krijgt, geïnformeerd. Uitzondering hierop vormt de casus waarbij een vermoeden bestaat dat de ouder de potentiële dader is.

Toelichting:

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 stagiairs, 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. Het bovenstaande laat onverlet dat seksueel contact tussen leerkrachten en meerderjarige leerlingen op onze school ook verboden is, ook al dit wettelijk gezien niet strafbaar. Dit is verder geregeld in de gedragscodes per vestiging.

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.