



Protocol seksueel misbruik

Uitgave: oktober 2011

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Begripsomschrijvingen	3
2.1	Seksuele intimidatie en seksueel misbruik.....	3
2.2	Medewerkers.....	3
2.3	Ouders	4
2.4	Reikwijdte	4
3	Verbodsbepaling op seksueel misbruik.....	4
4	Beleid ten aanzien van seksualiteit en seksueel misbruik.....	4
4.1	Inhoudelijk preventief beleid	4
4.2	Verklaring van goed gedrag.....	4
4.3	Personeelsbeleid	5
4.4	Voorzieningen voor ouders en kinderen	5
5	Meldingsprocedure	5
5.1	Melding door het kind/de leerling	5
5.2	Melding door de ouder.....	6
5.3	Melding door een collega.....	6
5.4	Melding door derden.....	6
5.5	Melding aan het bestuur	6
6	De procedure bij misbruik en seksuele intimidatie	6
7	Maatregelen naar aanleiding van een melding.....	6
8	Communicatie	7
9	Verklaring medezeggenschapsraad.....	7

1 Inleiding

Seksueel misbruik van kinderen/leerlingen is een moeilijk en gevoelig onderwerp. Het roept afschuw en weerstand op en kan een kind/leerling ernstige schade berokkenen. Seksueel misbruik kan zowel binnen als buiten de eigen gezinssituatie plaatsvinden. Ook binnen de school is een risico voor seksueel misbruik door medewerkers aanwezig. Het herkennen en erkennen van dit risico door medewerkers en school kan preventief werken.

Een aantal van onze leerlingen is nog niet in staat melding te doen van seksueel misbruik. Wel kunnen ze signalen afgeven.

Dit protocol gaat over hoe te handelen in geval van (een vermoeden van) seksueel misbruik van een kind/leerling door medewerkers van de Herman Broerenstichting. Het is van belang om in een dergelijk emotioneel moeilijke situatie zorgvuldig met alle betrokkenen te blijven omgaan. Het beschikken over een met elkaar afgesproken protocol biedt hiertoe de nodige houvast.

Het protocol is een protocol in ontwikkeling. Op grond van reacties en/of nieuwe ontwikkelingen zal het protocol worden bijgesteld.

In het protocol wordt gesproken over ouders. Behalve ouders worden hiermee ook voogden of verzorgers bedoeld.

2 Begripsomschrijvingen

2.1 Seksuele intimidatie en seksueel misbruik

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan ongewenst seksueel getinte aandacht die tot uiting komt in verbaal, fysiek en non-verbaal gedrag. Dit gedrag wordt door degene die het ondergaat, ongeacht sekse en/of seksuele voorkeur, ervaren als ongewenst, of wordt, indien het een minderjarige leerling betreft, door de ouders van de leerling als ongewenst aangemerkt. Seksueel intimiderend gedrag kan zowel opzettelijk als onopzettelijk zijn.

De delictomschrijvingen van de zedendelicten staan vermeld in de artikelen 239 t/m 251 van het Wetboek van Strafrecht. Het gaat in de wet om strafbare vormen van seksuele intimidatie en seksueel misbruik: zedenmisdrijven, gepleegd door een medewerker van de Onderwijsinstelling jegens een minderjarige leerling. Hoewel al deze delicten binnen het onderwijsveld kunnen worden begaan, zal het met name gaan om:

- **ontucht:** handelingen als voorspel op feitelijk seksueel contact; klager/klaagster is betast, gestreeld, uitgekleed, gekust door de aangeklaagde;
- **aanranding:** de klager/klaagster is gedwongen met geweld, bedreiging of andere feitelijkheid seksuele handelingen te dulden of te plegen; de klager/klaagster heeft bijvoorbeeld toe moeten zien hoe de aangeklaagde zichzelf bevredigende, de klager/klaagster heeft de aangeklaagde moeten bevredigen;
- **verkrachting:** de klager/klaagster is gepenetreerd in vagina, anus of mond door de aangeklaagde. Deze penetratie heeft plaatsgevonden met geweld, bedreiging van geweld of andere feitelijkheid.

2.2 Medewerkers

Onder medewerkers wordt verstaan alle personeelsleden met een akte van benoeming bij de Herman Broerenstichting zoals leerkrachten, assistenten, vakleerkrachten, logopedisten, enz.

Verder alle personen werkzaam op één van onze scholen, zonder een akte van benoeming bij de Herman Broerenstichting zoals vrijwilligers, stagiaires, schoonmaakpersoneel, enz.

2.3 Ouders

Ouders die de ouderlijke macht uitoefenen ex artikel 245-253 boek 1 Burgerlijk Wetboek, en de vader of moeder of verzorger die voogdij uitoefent ex artikel 283-291 boek 1 Burgerlijk Wetboek.

2.4 Reikwijdte

Deze gedragscode heeft betrekking op alle kinderen/leerlingen en ouders van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege Delft, Naaldwijk en Monster. De gedragscode geldt voor de duur van het verblijf op onze school, zowel in als buiten de school.

3 Verbodsbepaling op seksueel misbruik

- Elk medewerker zal zich er van onthouden de leerling te bejegenen op een wijze die de leerling in zijn waardigheid of fysieke en geestelijk integriteit aantast, of ook verder in zijn privéleven door te dringen dan nodig is voor het gestelde onderwijs-/opvoedings-/begeleidingsdoel.
- Daarbij zal de medewerker nooit de specifiek professionele situatie gebruiken (=misbruiken) ten eigen nutte of voor doeleinden die in strijd zijn met zijn/haar verantwoordelijkheid voor de leerling en/of die de grenzen van de professionele relatie overschrijden.
- Seksuele handelingen en intiemere relaties tussen medewerkers en leerlingen zijn niet goorloofd en worden altijd beschouwd als seksueel misbruik. Ook als de leerling dat verlangt of daartoe uitnodigt, dient de medewerker seksuele toenaderingspogingen af te wijzen.
- Gevoelens van verliefdheid en neigingen tot seksuele intimiteit tussen medewerkers en leerlingen dienen onmiddellijk door de medewerkers gemeld te worden bij de directie, opdat tijdig gepaste maatregelen kunnen worden genomen.
- Deze verbodsbepaling geldt voor de duur van de hele schoolperiode voor leerlingen, voor de duur van het benoemingsvak voor personeelsleden en voor de afgesproken (stage)periode voor stagiaires.

4 Beleid ten aanzien van seksualiteit en seksueel misbruik

4.1 Inhoudelijk preventief beleid

- De Herman Broerenstichting voert een preventief beleid ten aanzien van seksueel misbruik. De Herman Broerenstichting besteedt aandacht aan seksuele opvoeding en het omgaan met seksualiteit binnen de school.
- De Herman Broerenstichting voert preventieve activiteiten uit ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag, door middel van deskundigheidsbevordering en agendering op werk-, team- en/of intervisiebesprekingen.
- Het beleid inzake omgaan met seksueel misbruik wordt elke twee jaar geëvalueerd en, zo nodig bijgesteld.

4.2 Verklaring van goed gedrag

Alle potentiële nieuwe personeelsleden van de Herman Broerenstichting moeten een verklaring van goed gedrag aan de directie overleggen.

Een verklaring van goed gedrag geeft aan dat op grond van onderzoek bij justitie, in relatie met het

doel van de verklaring, in dit geval het werken binnen de school, niet is gebleken dat er bezwaar bestaat tegen het genoemde doel. In geval van gebleken aangifte of veroordeling van seksueel misbruik door de betreffende persoon zal de verklaring geweigerd worden. Dit wordt meegedeeld aan de betreffende persoon en niet aan de instelling, die een dergelijke verklaring vraagt. Mocht het beoogde personeelslid de verklaring niet kunnen/willen geven, dan wordt het personeelslid niet in dienst genomen.

Aandachtspunt:

Op dit moment geldt het overleggen van een verklaring van goed gedrag alleen voor personeelsleden en **niet** voor vrijwilligers, stagiaires en schoonmaakpersoneel. Het verdient aanbeveling om dit ook voor deze medewerkers verplicht te stellen. Uitgangspunt hierbij is dat een verklaring van goed gedrag dient overlegt te worden door iedereen die individueel met kinderen voor een langere periode werkt.

4.3 Personeelsbeleid

- Het protocol seksueel misbruik wordt aan alle medewerkers ter kennis gesteld.
- Bij sollicitatieprocedures komt de (beroeps) houding van de kandidaat aan de orde. Met name gaat het dan om het respectvol omgaan met kinderen.

4.4 Voorzieningen voor ouders en kinderen

- De school informeert de ouders over het, in het kader van het pedagogisch beleid, gevoerde beleid inzake seksualiteit en over het feit dat de Herman Broerenstichting een protocol seksueel misbruik heeft. Dit gebeurt via de schoolgids en de website.
- Voor ouders moet duidelijk zijn bij wie ze een klacht kunnen indienen. Hiertoe heeft de school een klachtenprocedure. Deze procedure wordt uitgelegd in de schoolgids en op de website.
- De Herman Broerenstichting heeft voor ouders en medewerkers een extern vertrouwenspersoon aangesteld. Voor meer informatie zie de schoolgids en de website.

5 Meldingsprocedure

Binnen de Herman Broerenstichting bestaat een algemene meldingsplicht voor klachten over of signalen van seksueel misbruik door een medewerker. Deze meldingsplicht is als volgt uitgewerkt:

5.1 Melding door het kind/de leerling

Als de melding van seksuele intimidatie, aanranding of verkrachting afkomstig is van het kind/de leerling, is opvang en steun voor het kind/de leerling het eerste aandachtspunt. Degene bij wie zich het slachtoffer meldt, mag nooit beloven dat hij/zij het aan niemand anders zal doorvertellen. De persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijke leidinggevende (die op zijn/haar beurt de directie informeert). Zo nodig worden anderen ingeschakeld voor hulp. De ouders van het desbetreffende kind worden geïnformeerd. Aan de ouders wordt eveneens opvang en steun geboden. Het waarborgen van het gevoel van veiligheid van het kind is het uitgangspunt voor dit handelen.

Een grote groep kinderen/leerlingen is te jong om zelf met een melding over seksueel misbruik te komen. Wel kan een kind/leerling signalen afgeven. Het is van belang om hier altijd serieus aandacht aan te besteden. Op de vraag hoe om te gaan met vermoedens van seksueel misbruik op basis van signalen van kinderen, wordt in dit protocol niet verder ingegaan. Zie hiervoor het protocol 'meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling'. Dit protocol behandelt uitsluitend

het voorkomen van en hoe te handelen in zake van melding van seksueel misbruik door medewerkers.

Indien een kind/leerling wel kan vertellen wat er is gebeurd en dus zelf meldt, dienen vrijwel altijd de ouders hierover geïnformeerd te worden. Uitsluitend, indien het tegen het belang van het kind is, kan hier van afgeweken worden. Ook wanneer een melding door een collega-medewerker of derde geschiedt, dienen ouders op de hoogte te worden gesteld. Een probleem dat voor een medewerker speelt wanneer hij/zij door een kind of ouder in vertrouwen wordt genomen, is de vraag hoe om te gaan met deze vertrouwensrelatie. De plicht tot melding is ter bescherming van de medewerker; hij/zij moet melden.

5.2 Melding door de ouder

Als de melding van de ouder(s) komt, zal uitgezocht worden over welke informatie de ouder beschikt en waar de melding op gebaseerd is. De ouder en het kind dient alle opvang en steun geboden te worden die nodig is. De persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijk leidinggevende (die op zijn/haar beurt de directie informeert).

5.3 Melding door een collega

Wanneer een medewerker seksueel misbruik door een collega constateert, is hij/zij verplicht dit te melden aan de verantwoordelijk leidinggevende (die op zijn/haar beurt de directie informeert).

5.4 Melding door derden

Als de melding van derden komt, wordt eveneens uitgezocht over welke informatie deze precies beschikken en waar deze informatie op gebaseerd is. De persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijke leidinggevende (die op zijn/haar beurt de directie informeert).

5.5 Melding aan het bestuur

Een bijzondere situatie betreft het geval dat de klacht het gedrag van de directie zelf betreft. In dat geval zal contact worden opgenomen met het bestuur van de school.

6 De procedure bij misbruik en seksuele intimidatie

- De procedure die het bevoegd gezag moet volgen bij seksueel misbruik en seksuele intimidatie is in de wet vastgelegd. De wet verplicht het bevoegd gezag onmiddellijk te overleggen met de vertrouwensinspecteur.
- Is de conclusie na overleg tussen bevoegd gezag en vertrouwensinspecteur dat er sprake is van een redelijk vermoeden, dan doet het bevoegd gezag direct aangifte bij de politie. Vooraf stelt het bevoegd gezag de betrokken leerling en de ouders van deze leerling op de hoogte. Mogelijke bedenkingen van betrokken ouders en leerlingen ontslaat het bevoegd gezag niet van de verplichting tot het doen van aangifte.
- Ouders dienen er op te worden gewezen dat zij ten alle tijden ook zelf aangifte bij de politie kunnen doen.

7 Maatregelen naar aanleiding van een melding

- De directie neemt vanaf het moment van melding de nodige en gepaste maatregelen die er op gericht zijn verdere contacten tussen betrokken leerling en medewerker te voorkomen.

- Al naar gelang de ernst van de melding beslist de directie in overleg met bevoegd gezag en vertrouwensinspecteur of de vermeende dader hangende het onderzoek met onmiddellijke ingang, op non-actief wordt gesteld of geschorst voor een termijn van maximaal 4 weken (CAO artikelen 3.13 t/m 3.16).
- Indien na justitieel onderzoek is gebleken dat er een klacht is ingediend op valse gronden, kan het bevoegd gezag de betrokken medewerker een rehabilitatietraject aanbieden.
- Het bevoegd gezag kan dan tevens maatregelen nemen jegens de leerling, die valselyk beschuldiging heeft geuit. Dit kan variëren van de eis dat excuses worden aangeboden tot schorsing of verwijdering.
- Indien na justitieel onderzoek blijkt dat de klacht gegrond is, kan afhankelijk van de ernst van het vergrijp overgegaan worden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8 Communicatie

- De directie legt, tijdens en na het onderzoek, de grootst mogelijke terughoudendheid aan de dag t.a.v. het bespreken van het gemelde met anderen, in het belang van klager en aangeklaagde.
- In geval van journalistieke belangstelling voor mogelijk seksueel misbruik of vermoedens/geruchten daaromtrent dienen alle contacten met de pers via de algemeen directeur te lopen.
- De algemeen directeur draagt zorg voor het informeren van betrokken personen en instanties over het onderzoek.

9 Verklaring medezeggenschapsraad

Op 1 november 2011 heeft de Medezeggenschapsraad van De Herman Broerenstichting kennis genomen van het protocol seksueel misbruik en stemt hiermee in.