

Protocol grensoverschrijdend gedrag

Versie: 1.5

Status: vastgesteld door het CvB d.d. 10 januari 2023 na verkregen instemming van de GMR
d.d. 22 december 2022

Datum: 10 januari 2023

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. WAT VALT ONDER GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?	3
OMSCHRIJVING	3
DEFINITIES	4
3. PREVENTIEPLICHT	4
PREVENTIEPLICHT OP GROND VAN DE ARBOREGELS	4
PREVENTIEPLICHT OP GROND VAN ARBEIDSOVEREENKOMST	4
4. UITGANGSPUNT: OBJECTIEVE BENADERING	5
5. NORM: MOVARE-GEDRAGSREGELS	5
ALGEMENE GEDRAGSREGELS	5
GEDRAGSREGELS SPECIFIEK GERICHT OP (VOORKOMEN OF AANPAKKEN VAN) GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG:	5
6. PROCEDURE	7
7. VERTROUWENSPERSOON	8
8. KLACHTENREGELING	8
9. SANCTIES	8
10. NAZORG	9
11. COMMUNICATIE	9
12. SAMENGEVAT	9

1. Inleiding

De maatschappij krijgt steeds meer te maken met vormen van grensoverschrijdend gedrag. Ook binnen het onderwijs wordt grensoverschrijdend gedrag door kinderen, ouders of medewerkers gesignaleerd. Hoe zijn aan vormen van ongewenst gedrag grenzen te stellen? Enerzijds door afspraken te maken en gedragsregels op te stellen. Anderzijds door elkaar aan te spreken of melding te doen bij leidinggevende of vertrouwenspersoon wanneer grensoverschrijdend gedrag geconstateerd wordt. De gedragsregels moeten zorgen voor een prettig en veilig klimaat. Openheid en respect voor elkaar moeten hoog in het vaandel staan en het moet duidelijk zijn dat voor machtsmisbruik, ongewenste intimiteiten, pesten en dergelijke geen plaats is. Elk school moet immers een veilige plek zijn voor allen die er vertoeven. Elkaar aanspreken of melding maken van grensoverschrijdend gedrag moet ervoor zorgen dat dit gedrag aangepakt wordt en in de toekomst wordt voorkomen. Gestreefd wordt naar een cultuur waarin het normaal is zowel positieve als negatieve feedback te geven. In dit protocol staat beschreven welke afspraken er binnen onderwijsstichting MOVARE en diens scholen (hierna: MOVARE) zijn gemaakt en hoe gehandeld moet worden als grensoverschrijdend gedrag wordt vastgesteld.

2. Wat valt onder grensoverschrijdend gedrag?

Omschrijving

Onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan: “elke vorm van bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksuele aard die de ene persoon ten opzichte van de andere persoon actief of passief opdringt, waardoor ernstige schade wordt of dreigt te worden toegebracht aan die persoon in de vorm van fysiek letsel of psychische stoornissen. Het gaat dus bij grensoverschrijdend gedrag om situaties waarin iemand geestelijk of lichamelijk schade wordt toegebracht of in zijn ontwikkelingsmogelijkheden wordt geblokkeerd.

Grensoverschrijdend gedrag kan onderverdeeld worden in:

- Lichamelijk geweld en verwaarlozing (fysieke agressie zoals slaan, schoppen, krabben, bijten of te weinig voeding, aandacht of verzorging);
- Geestelijk geweld en verwaarlozing (verbale agressie zoals dreigen, schreeuwen, schelden, pesten, stelselmatig negeren etc.);
- Seksuele mishandeling (seksuele intimidatie, verbaal of fysiek, aanranding en verkrachting);
- Vernieling van eigendommen van een ander en / of het zonder toestemming betreden van de binnen- en buitenruimten van de school of bestuursbureau.

Of grensoverschrijdend gedrag regelmatig of incidenteel plaatsvindt, het is in alle gevallen ontoelaatbaar. De vraag of iets wel of geen grensoverschrijdend gedrag is, kan alleen door het slachtoffer (i.g.v. jonge kinderen: direct betrokkenen) worden beantwoord. Als het slachtoffer iets als grensoverschrijdend ervaart, moet het ook als grensoverschrijdend worden aangepakt.

Grensoverschrijdend gedrag kan plaatsvinden tussen:

- kind en kind;
- ouder / verzorger en kind en vice versa;
- medewerkers (inclusief stagiaires) en kind en vice versa;
- medewerker en medewerker (incl. leden College van Bestuur en leden Raad van Toezicht);
- ouder en medewerker en vice versa;
- derden die werkzaamheden verrichten bij MOVARE (bijv. externe bedrijven en organisaties in samenwerking met medewerker, kind of ouder).

Definities

Discriminatie:

ongelijke behandeling van personen door middel van het achterstellen of uitsluiten op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.

Medewerkers:

iedereen die in dienst is bij MOVARE

Agressie en geweld:

wanneer een persoon verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen

Pesten:

herhaald ongewenst negatief gedrag waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen.

Definities ontleend aan de Wegwijzers Pesten, Seksuele intimidatie, Discriminatie op het werk en Ongewenste omgangsvormen, ontwikkeld door TNO in opdracht van het Ministerie van SZW

Intimidatie:

gedrag dat met godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

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

Ontleend aan art. 7:646 lid 7 en 8 Burgerlijk Wetboek, art. 1a lid 2 en 3 Algemene Wet Gelijke Behandeling, art. 1a lid 2 en 3 Wet Gelijke Behandeling Mannen en Vrouwen

3. Preventieplicht

Preventieplicht op grond van de arboregels

Het College van Bestuur draagt zorg voor:

- Beleid voeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen (en anders te beperken);
- RI&E en een plan van aanpak opstellen met maatregelen om geconstateerde risico's en gevaren aan te pakken, waaronder de psychosociale arbeidsbelasting;
- Werknemers doeltreffend inlichten over de aan het werk verbonden risico's en de genomen maatregelen.

Preventieplicht op grond van arbeidsovereenkomst

- Werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen;
- Het College van Bestuur heeft als werkgever een zorgplicht om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt door het werk en heeft werkgeversaansprakelijkheid bij schending van de zorgplicht;
- Het College van Bestuur draagt als werkgever zorg voor re-integratie-inspanningen voor de werknemer.

4. Uitgangspunt: objectieve benadering

Uitgangspunt vormt een objectieve benadering, om persoonlijke interpretaties te voorkomen:

- leder normaal weldenkend mens ervaart de gedraging(en) als grensoverschrijdend;
- leder normaal weldenkend mens ervaart de gedraging als een aantasting van de waardigheid van het slachtoffer;
- Geen juridische discussie over de innerlijke beleving van pleger en slachtoffer;
- Intentie pleger niet van belang;
- Bij de beoordeling van doel/gevolg van de grensoverschrijdende gedraging wegen de feiten, de omstandigheden, de context, toonzetting en intensiteit mee. Geen subjectieve omstandigheden.

5. Norm: MOVARE-gedragsregels

Algemene gedragsregels

- Iedereen wordt geaccepteerd zoals hij/zij is; alle mensen zijn verschillend en dat is prima;
- Iedereen gaat respectvol met elkaar om. Er worden geen racistische opmerkingen gemaakt, gediscrimineerd, geroddeld of gescholden. Ook wordt niemand uitgelachen, vernederd of buitengesloten;
- Er wordt geen lichamelijk of verbaal geweld gebruikt. Ook wordt er niet bedreigd met lichamelijk geweld; Dit geldt voor zowel medewerkers, ouders, en kinderen in wisselwerking met elkaar.
- Iedereen die gedrag vertoont dat als onacceptabel wordt ervaren wordt hierop aangesproken. In het geval van (dreigementen van) lichamelijk of verbaal geweld door ouders of medewerkers is de directie, steeds in overleg met het College van Bestuur, bevoegd corrigerende maatregelen te nemen of om de toegang tot de school te ontzeggen.
- Dreigementen van kinderen naar elkaar toe zowel lichamelijk als verbaal worden direct gecorrigeerd.
- Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- Medewerkers accepteren geen seksuele intimiderende gedragingen van leidinggevenden, collega's ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen.
- Wapens (waaronder ook (kleine) messen, stokken, nepwapens e.d.) zijn in de school en op het schoolplein verboden; (bij overtreding van deze regel wordt het wapen in beslag genomen en kan, steeds in overleg met het College van Bestuur, de politie in worden geschakeld);
- Iedereen houdt zich aan gemaakte afspraken;
- Iedereen is zuinig op het materiaal en de omgeving van de school en op de bezittingen van een ander;
- Iedereen zorgt voor rust binnen de school;
- De medewerker is consistent en betrouwbaar in zijn of haar gedrag;
- De medewerker wijst plagen en pesten te allen tijde af;
- De medewerker luistert naar het kind en neemt het kind serieus;
- De medewerker benadert het kind positief en let meer op de dingen die goed gaan dan op de verkeerde dingen;
- De medewerker spreekt niet over het gedrag, huiselijke omstandige of andere privacy gevoelige zaken van een kind in het bijzijn van niet direct betrokken personen.
- De organisatie probeert in alle gevallen zorgvuldig te handelen en de belangen van ouders en kinderen te behartigen;
- De ouders / verzorgers worden schriftelijk of telefonisch geïnformeerd over calamiteiten;
- De ouders / verzorgers hebben inzage in alle gegevens die over het kind worden opgeslagen;

Gedragsregels specifiek gericht op (voorkomen of aanpakken van) grensoverschrijdend gedrag:

- De medewerker zorgt er voor zichtbaar te zijn voor andere volwassenen als hij / zij alleen is met een

kind;

- De medewerker treedt buiten werktijd niet op als kinderoppas bijv. bij ouders thuis;
- De medewerker gebruikt geen seksueel getint taalgebruik en maakt geen seksueel getinte grappen of opmerkingen;
- De medewerker grijpt in als zich ongewenste situaties (dreigen) voor te doen;
- Er wordt actief aandacht besteed aan zelfredzaamheid en weerbaar gedrag;
- Foto's, die op of rond de school gemaakt, worden alleen bewaard, bewerkt of verspreid met toestemming van de ouders of verzorgers van de kinderen;
- Foto's van kinderen worden alleen gepubliceerd met schriftelijke toestemming van ouder of verzorger;
- Beeldend en schriftelijk materiaal waarin een ander wordt voorgesteld als minderwaardig of lustobject zijn niet toegestaan;
- Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van leidinggevend, collega's, ouders, kinderen of derden en werken niet mee aan en of nemen zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag;
- Medewerkers laten zich in de communicatie met collega's, kinderen en ouders leiden door gedragsregels zoals deze beschreven zijn in dit protocol grensoverschrijdend gedrag;
- Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten afwijst of daar last van heeft. Het benadelen van een persoon zou kunnen plaatsvinden bij de tewerkstelling van deze persoon of bij beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond;
- In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Alcohol en drugs

Het is medewerkers niet toegestaan onder werktijd onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs. Indien vermoed of geconstateerd wordt dat deze regel wordt overtreden, kan de directeur of het bevoegd gezag medewerkers vragen een test te ondergaan. Medewerkers zijn verplicht hieraan mee te werken. Er wordt tijdens de openingstijden van de vestigingen nooit alcohol geschonken. Bij de viering van een jubileum of een (afscheids-)receptie buiten werk- en sluitingstijd of een personeelsactiviteit zonder leerlingen mag licht alcoholische drank (bier en wijn) geschonken worden.

Kleding en lichaamsversierselen

Medewerkers van MOVARE zijn zich bewust van het feit dat ze de organisatie vertegenwoordigen en dienen er representatief uit te zien. Expressie en communicatie mogen niet door kleding belemmerd worden. Bij constatering van aanstootgevende of intimiderende kleding of lichaamsversierselen maakt de direct leidinggevende dit bespreekbaar met de medewerker en maakt daar afspraken over.

Privécommunicatie

Bij privégebruik van sociale media worden geen berichten geplaatst of verstuurd die op enigerlei wijze als negatief of schadelijk voor MOVARE en samenwerkingspartners opgevat kunnen worden of waarmee de privacy van collega's, ouders, kinderen of derden geschaad wordt. Ouders geven op het intake formulier aan of er foto's van het kind op de besloten MOVARE site geplaatst mogen worden.

Zie ook het MOVARE-protocol sociale media.

Naleving gedragscode

Het College van Bestuur is belast met het toezicht op de naleving van dit protocol grensoverschrijdend gedrag. Het delegeert het toezicht naar schooldirecteuren. Medewerkers worden geacht elkaar aan te spreken op gedrag. Zo kan een medewerker een klacht of signaal altijd doorgeven aan zijn/haar leidinggevende.

Jaarlijks: Evaluatie protocol grensoverschrijdend gedrag en gedragsregels

Volgende evaluatie: oktober 2023

6. Procedure

1. Signaleren

Een leerling, ouder, medewerker of een andere betrokkene bij MOVARE informeert een medewerker, leidinggevende of externe vertrouwenspersoon grensoverschrijdend gedrag van MOVARE over (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag binnen MOVARE. In geval van andere betrokkene dient ook gedacht te worden aan instanties, zoals Veilig Thuis.

2. Melden bij bevoegd gezag (College van Bestuur)

De medewerker, leidinggevende of externe vertrouwenspersoon grensoverschrijdend gedrag meldt een en ander direct bij het bevoegd gezag. Betreft de melding een lid van het College van Bestuur dan wordt er een melding gedaan bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.

3. Overleg vertrouwensinspecteur

Het bevoegd gezag overlegt met de vertrouwensinspecteur over de vraag of er een redelijk vermoeden is van een strafbaar feit. Onder het begrip redelijk vermoeden wordt verstaan dat elk redelijk denkend persoon tot eenzelfde oordeel zou komen als hij kennis had van dezelfde feiten en omstandigheden. Het bevoegd gezag overlegt met de vertrouwensinspecteur over de volgende zaken:

- Wie informeert de betrokkenen?
- Wie ondersteunt de betrokkenen?
- Hoe wordt zolang het onderzoek loopt contact of confrontatie tussen de betrokkenen voorkomen?
- Moeten collega's en/of leerlingen en/of ouders geïnformeerd worden?
- Is het wenselijk dat MOVARE zelf een onderzoek laat uitvoeren?

Zie bijlage 'flyer Vertrouwensinspecteurs voor onderwijs en kinderopvang'

4. Aangifte

Indien er sprake is van een redelijk vermoeden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag informeert het bevoegd gezag de betrokkenen over een voorgenomen aangifte. In overleg met betrokkenen doet het bevoegd gezag vervolgens al dan niet aangifte bij politie/justitie van het grensoverschrijdend gedrag.

5. Onderzoek en maatregelen

- Het bevoegd gezag vraagt de directeur/leidinggevende om contact te onderhouden met de betrokkene en deze te informeren over de stand van zaken
- Het bevoegd gezag vraagt de directeur/leerkracht /IB-er contact te onderhouden met de ouders van de leerling indien een leerling erbij betrokken is
- Het bevoegd gezag verzoekt de externe vertrouwenspersoon een onderzoek in te stellen, de betrokkenen te horen en advies uit te brengen over mogelijke maatregelen
- Het bevoegd gezag neemt, indien het onderzoek daartoe aanleiding geeft, rechtspositionele maatregelen in overeenstemming met de CAO PO
- Het bevoegd gezag informeert de betrokkenen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen één maand na de melding over de bevindingen en de eventueel genomen of te nemen maatregelen
- Het bevoegd gezag spreekt zelf indien nodig met de betrokkenen
- Het bevoegd gezag neemt indien nodig de noodzakelijke organisatorische maatregelen

6. Informeren overige personen

- Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat met alle betrokkenen contact wordt onderhouden
- Het bevoegd gezag informeert indien nodig andere medewerkers en/of leerlingen van MOVARE, alsmede Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en Raad van Toezicht
- Het bevoegd gezag informeert indien nodig leerlingen, ouders en medewerkers over mogelijkheden voor verdere ondersteuning door medewerkers van MOVARE of door externe deskundigen

7. Nazorg of herstelproces

Als na (eventueel justitieel) onderzoek blijkt dat de betrokkene onschuldig bevonden wordt:

- Overlegt het bevoegd gezag met de betrokkene over een rehabilitatietraject;
- Overlegt het bevoegd gezag over eventuele maatregelen jegens de melder;

- Wijst het bevoegd gezag de betrokkenen erop om eventueel een klacht in te dienen (klachtenregeling) over de wijze waarop de melding is behandeld door het bevoegd gezag;
- Het bevoegd gezag inventariseert of nazorg noodzakelijk is.

8. Registratie en evaluatie

- Het bevoegd gezag draagt zorg voor registratie van de melding en de verdere aanpak;
- Het bevoegd gezag draagt zorg voor documentatie in het betreffende personeelsdossier indien van toepassing;
- Het bevoegd gezag evalueert de gehele procedure en stelt vast wat nodig is op het gebied van preventie, voorlichting en ondersteuning.

7. Vertrouwenspersoon

MOVARE heeft een externe vertrouwenspersoon grensoverschrijdend gedrag aangesteld. De bereikbaarheidsgegevens zijn te vinden op MOVARE-website en -intranet. Deze vertrouwenspersoon houdt zich enkel en alleen bezig met grensoverschrijdend gedrag en opereert volledig onafhankelijk. Deze vertrouwenspersoon houdt zich onder andere bezig met:

- Het geven van hulp en advies aan slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag;
 - Het opvangen van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag;
 - Onderzoeken of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is;
 - Het informeren van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag over andere oplossingsmogelijkheden;
 - Het desgewenst begeleiden van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag;
 - Doorverwijzen van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag naar andere instanties;
 - Voorlichting geven over de aanpak van grensoverschrijdend gedrag;
 - Adviseren en voorlichten van leidinggevende bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.
- Indien van toepassing fungeert deze vertrouwenspersoon grensoverschrijdend gedrag eveneens als vertrouwenspersoon in het kader van de klachtenregeling.

8. Klachtenregeling

MOVARE kent een Klachtenregeling. Klachten over (de aanpak van) grensoverschrijdend gedrag kunnen conform deze Klachtenregeling worden ingediend.

9. Sancties

In het geval dat grensoverschrijdend gedrag is vastgesteld, zal het College van Bestuur sancties opleggen aan de pleger.

Daarbij hanteert MOVARE een passend sanctiebeleid:

- Sanctie moet proportioneel zijn ten opzichte van de ernst van het grensoverschrijdende gedrag;
- Er vindt een belangenafweging plaats tussen belangen van de pleger, de benadeelde, de collega's, de kinderen, de ouders en de reputatie van de organisatie;
- Er wordt rekening gehouden met de Invloed van precedentwerking;
- De verschillende sancties: officiële waarschuwing, overplaatsing, nastreven van ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, ontslag op staande voet, verwijdering van school, en beëindiging van de overeenkomst een externe partij.

10. Nazorg

- Controleren of het grensoverschrijdende gedrag echt is gestopt
- Werken aan herstel van de arbeidsverhouding na een onterechte klacht of afwijzing van een ontbindingsverzoek
- Indien nodig gebruik maken van de inzet van coaching of mediation

11. Communicatie

Het is van belang dat het beleid zoals hierna onder 12. samengevat, wordt uitgedragen en uitgevoerd.
MOVARE:

- Bespreekt het beleid op verschillende niveaus in de organisatie: vanuit het bestuur, in werkoverleggen, in nieuwsbrieven, in functioneringsgesprekken e.d.;
- Zorgt ervoor dat bestuur, HR en leidinggevenden het onderwerp regelmatig laten terugkeren;
- Geeft werknemers het gevoel dat ze met HR of hun leidinggevende kunnen praten als ze ergens mee zitten;
- Geeft in alle geledingen het goede voorbeeld;
- Pakt incidenten conform het eigen beleid aan.

12. Samengevat

MOVARE:

- Zorgt voor kenbaarheid vooraf van de norm;
- Zorgt voor kenbaarheid vooraf van de sanctie;
- Reageert adequaat en onmiddellijk op incidenten, maar ook op signalen;
- Zorgt voor gedegen onderzoek en past te allen tijde hoor en wederhoor toe;
- Stelt de feiten en omstandigheden vast;
- Zorgt voor een objectieve vaststelling van de feiten;
- Zorgt voor passende maatregelen tijdens het onderzoek;
- Zorgt voor passende sancties na afronding van het onderzoek;
- Wijkt niet af van het eigen beleid;
- Levert een goede nazorg.



Vertrouwensinspecteurs voor onderwijs en kinderopvang

een luisterend oor en een goed advies

In het onderwijs en de kinderopvang kunt u worden geconfronteerd met onwenselijke situaties.

Als u te maken krijgt met of kennis heeft van:

- mogelijke seksuele intimidatie en seksueel misbruik
- psychisch en fysiek geweld
- discriminatie en radicalisering

kunt u terecht bij de vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs.

De vertrouwensinspecteur luistert, informeert en adviseert. Samen met u probeert de vertrouwensinspecteur tot de juiste vervolgstappen te komen.

In een aantal gevallen is het verplicht onverwijld contact op te nemen met de vertrouwensinspecteur.

In het schema in deze folder ziet u in welk geval en voor wie die verplichting geldt.

U kunt de vertrouwensinspecteurs iedere werkdag tussen 8.00 en 17.00 uur bereiken op 0900 111 3 111 (lokaal tarief).

Onderwijs

Besturen, directies, medewerkers, vertrouwenspersonen, ouders en leerlingen/studenten kunnen de vertrouwensinspecteur bellen wanneer in of rond de school signalen zijn over:

- mogelijke seksuele intimidatie en seksueel misbruik
- psychisch en fysiek geweld
- discriminatie en radicalisering

Een bestuur is verplicht onverwijld te overleggen met de vertrouwensinspecteur over een mogelijk zedenmisdrif door een met taken belast persoon tegen een minderjarige leerling/student.

Kinderopvang

Houders, medewerkers, gastouders en ouders kunnen de vertrouwensinspecteur bellen wanneer in of rond een kinderopvanglocatie signalen zijn over:

- mogelijke seksuele intimidatie en seksueel misbruik
- psychisch en fysiek geweld

Heeft een houder een vermoeden van een mogelijk zedenmisdrif of een mogelijke mishandeling van een opgevangen kind door een met taken belast persoon, dan is hij verplicht onverwijld te overleggen met de vertrouwensinspecteur. Betreft het vermoeden de houder zelf, dan is een met taken belast persoon verplicht direct aangifte te doen.

Wat doet de vertrouwensinspecteur?

De vertrouwensinspecteur luistert en informeert. Zo nodig adviseert de vertrouwensinspecteur, bijvoorbeeld over het indienen van een formele klacht of het doen van aangifte.

Als uit een gesprek van een bestuur of een houder met de vertrouwensinspecteur blijkt dat er sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, wijst de vertrouwensinspecteur hen op de aangifteplicht.

Meld-, overleg- en aangifteplicht

Zie ook het schema op de achterkant.

Als u te maken krijgt met of weet heeft van mogelijk **seksueel misbruik of seksuele intimidatie (zedenisdrif) door een met taken belast persoon tegen een opvangkind, minderjarige leerling of student**, dan geldt de **meld-, overleg- en aangifteplicht**. Voor de kinderopvang geldt deze plicht nadrukkelijk ook voor mishandeling.

De onverwijde **meldplicht** geldt voor medewerkers van scholen en van kinderopvanglocaties.

De onverwijde **overleg- en aangifteplicht** geldt voor schoolbesturen, houders van kinderopvangorganisaties en gastouderbureaus. Een met taken belast persoon in de kinderopvang moet ook aangifte doen als hij een vermoeden heeft van een zedenmisdrif of mishandeling door de houder.

Als u twijfelt of er sprake is van seksueel misbruik of seksuele intimidatie, of van mishandeling van een kind of leerling, neem dan altijd contact op met de vertrouwensinspecteur.

Bijzondere geheimhouding

De vertrouwensinspecteur moet, als het een geval van seksueel misbruik of seksuele intimidatie betreft, geheimhouden wat hem door slachtoffers of hun vertegenwoordigers is toevertrouwd.

Vrijstelling aangifteplicht en verschoningsrecht

De vertrouwensinspecteur is vrijgesteld van het doen van aangifte bij een melding van een vermoeden van seksueel misbruik of seksuele intimidatie. De vertrouwensinspecteur hoeft in rechtszaken dan ook geen getuigenis af te leggen van wat onder zijn bijzondere geheimhoudingsplicht valt.

Geen waarheidsvinding

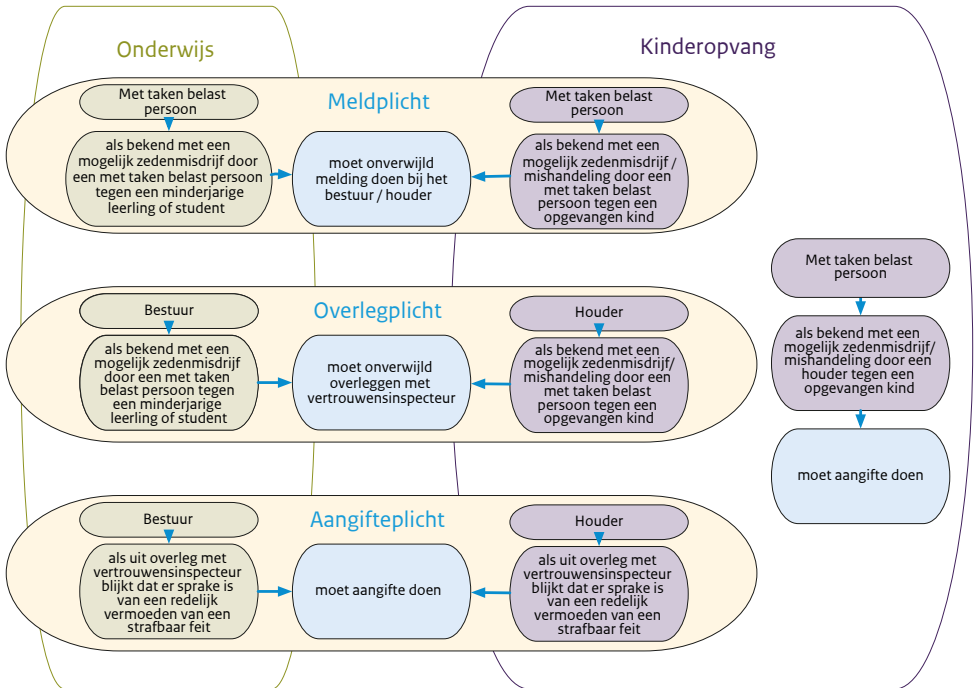
De vertrouwensinspecteur luistert, informeert en adviseert. Hij doet geen onderzoek of een melding terecht is. In het geval van mogelijke strafbare feiten kan de politie aan waarheidsvinding doen.

Bijzondere begrippen

- **Zedenmisdrif:** Wetboek van strafrecht (Titel XIV: misdrijven tegen de zeden). Zaken als een leraar die een seksuele relatie met een minderjarige leerling heeft, een pedagogisch medewerker die kinderen op een ongepaste wijze aanraakt of een leraar die een leerling via sms'jes benadert met als uiteindelijk doel het maken van een seksueel contact ('grooming').
- **Met taken belaste personen:** leraren, pedagogisch medewerkers, ondersteunend personeel, gastouders, stagiairs en vrijwilligers.
- **Houder kinderopvang:** een ondernemer die een kindercentrum of gastouderbureau exploiteert.
- **(School)bestuur:** orgaan dat eindverantwoordelijk is voor zijn school/scholen en de kwaliteit van het onderwijs.



Meld-, overleg- en aangifteplicht



Vertrouwensinspecteurs Inspectie van het Onderwijs

0900 111 3 111 (lokaal tarief)
alle werkdagen, 08.00-17.00u

www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/vertrouwensinspecteurs/