**Protocol seksuele intimidatie UN1EK**

*Veiligheid zit ’m in de interactie tussen mensen*

1.                   Preventief veiligheidsbeleid op scholen

Een veilig klimaat op school komt prestaties van leerlingen en personeel ten goede. Elke school beschikt over een veiligheidsbeleidsplan waarin omgangsvormen en regels zijn vastgelegd. Hierin zijn ook afspraken vastgelegd over hoe de school zorg draagt voor toezicht op de leerlingen bij allerlei soorten activiteiten. De bedoeling is dat hierdoor gewerkt wordt aan een veilige leer- en werkomgeving. Elke school heeft een contactpersoon er is een onafhankelijke vertrouwenspersoon voor UN1EK aangesteld.

Als het gaat om seksuele intimidatie zijn er diverse preventieve maatregelen genomen zoals referenties en verklaring omtrent gedrag bij nieuw aan te stellen personeel. Scholen moeten nadenken en afspraken maken over omgangsregels die voorkomen dat er gesproken kan worden over grensoverschrijdend gedrag.

2.                   School en seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie verstaan wij:

Ongewenste seksueel getinte aandacht die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag. Dit gedrag wordt door degene die het ondergaat, ongeacht sekse en/of seksuele voorkeur, ervaren als ongewenst en onplezierig. Seksueel intimiderend gedrag kan zowel opzettelijk als onopzettelijk zijn. Er is veelal sprake ongelijke machtsverhoudingen.

Voorbeelden van vormen van seksuele intimidatie:

non verbaal
het langdurig van top tot teen bekijken, iemand met de ogen uitkleden, het maken van obscene gebaren, het doen toekomen van seksueel geladen afbeeldingen, brieven, schriftelijke uitnodigingen met seksuele ondertoon, het overhandigen van seksueel getinte presentjes;

verbaal
opmerkingen van seksuele aard, intieme vragen, dubbelzinnige opmerkingen, schuine moppen en dergelijke (ook via mailverkeer)

fysiek
van hinderlijk aanraken tot aanranding en verkrachting (seksueel misbruik)
(bronvermelding: ‘seksuele intimidatie aangepakt’ van Anke Visser en Ina Kallenbach)

2.2          Wat te doen bij seksuele intimidatie tussen medewerkers

Wanneer er sprake is van seksuele intimidatie tussen medewerkers:

·         Melding
Gevallen van seksuele intimidatie tussen medewerkers worden gemeld bij de schooldirecteur of direct bij de voorzitter van het College van Bestuur

·         Disciplinair gesprek
De voorzitter van het College van Bestuur voert een disciplinair gesprek met degene die zich schuldig maakt aan seksueel intimiderend gedrag

·         Schriftelijke vastlegging
De voorzitter van het college van Bestuur zorgt ervoor dat meldingen vastgelegd worden en ze worden opgenomen in het dossier van het personeelslid

·         Hulpverlening
De voorzitter van het college van bestuur kan een medewerker hulpverlening aanbieden

2.3          Wat te doen bij (een vermoeden van) seksuele intimidatie tussen een medewerker en een leerling

·         Melding
Een ieder die het vermoeden heeft van seksuele intimidatie op school wendt zich tot de contactpersoon van de school of tot een ander personeelslid. Eventueel kan iemand terecht bij de onafhankelijke vertrouwenspersoon van UN1EK. Een personeelslid met een vermoeden meldt dit direct bij het bevoegd gezag (Voorzitter College van Bestuur).

·         Crisisteam
Binnen 24 uur na de melding van het vermoeden van seksuele intimidatie wordt de melding opgepakt door een crisisteam bestaande uit in elk geval:
- iemand namens het bevoegd gezag,
- de directeur,
- de interne contactpersoon van de school
- hulp aanbieden aan de slachtoffer

·         Schriftelijke vastlegging
Een melding wordt schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het dossier van een personeelslid.

·         acties crisisteam
Het crisisteam bepaalt wanneer welke stappen ondernomen worden in het proces. Van belang is dat in een situatie van seksuele intimidatie snel en doordacht gewerkt wordt.
- informeren van medewerkers van de school
- informeren van ouders van de school
- informeren van justitie/doen van aangifte
- informeren van de wethouder
- instellen van een onderzoek
- contact vertrouwensinspecteur (in elk geval schriftelijke melding)
- indien noodzakelijk: persbericht

·         Hoor en wederhoor
Wanneer een klacht ontvankelijk is, wordt een onderzoek ingesteld waar bij het principe van hoor en wederhoor wordt toegepast (inclusief eventuele getuigen).

·         schorsing medewerker
Ook al is een feit nog niet bewezen, het bevoegd gezag kan direct overgaan tot schorsing van de medewerker in afwachting van een onderzoek.

·         hulpverlening
De voorzitter van het college van bestuur wijst de medewerker op rechten (rechtsbijstand) en biedt hulpverlening aan (aan zowel het slachtoffer als de dader).

Geheimhouding in de situatie van seksuele intimidatie is niet mogelijk. Het belang van informeren van anderen (denk aan ouders, hulpverlenende instanties, justitie)is groot. Wel moeten betrokkenen op de hoogte zijn van welke informatie met wie gedeeld wordt.

2.3          Wat te doen bij seksuele intimidatie onder jongeren in school/onder schooltijd

Jongeren onder de 18 zijn voor de wet niet strafbaar als het gaat om seksuele intimidatie. Wel is het belangrijk dat de ouders van de betrokken leerlingen ingelicht worden en dat de school stappen neemt.

-          mogelijke melding bureau Stop of Halt

-          gesprekken met ouders (door school of andere hulpverleners)

-          hulpverlening via GGD

-          hoe wordt in de toekomst voorkomen dat leerlingen in de gelegenheid zijn; oftewel hoe wordt in de toekomst de veiligheid van kinderen gewaarborgd

3.                   Zedendelict

In de Wet op bestrijding van seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs (1999) is opgenomen dat het personeel een meldplicht heeft en het bevoegd gezag aangifteplicht. Deze meld- en aangifteplicht is van kracht wanneer een personeelslid (en ook personen buiten dienstverband die werkzaamheden verrichten voor de school) een mogelijk zedendelict pleegt met een minderjarige leerling.

4.                   Rehabilitatie

Mocht na zorgvuldig onderzoek blijken dat de klacht onterecht is, dan moet het bevoegd gezag het valselijk beschuldigde personeelslid een rehabilitatietraject aanbieden.
Dit bestaat in elk geval uit:
-              officiële rehabilitatie
-              begeleiding naar een werkplek