



**Beleidsplan agressie, geweld en seksuele intimidatie**

## **Inhoudsopgave**

*Uitgangspunten*

*Inleiding algemeen wettelijk kader*

1. Algemene bepalingen
2. Beleidsplan AG & SI
3. Maatregelen AG & SI
4. Registratie en evaluatie
5. Beklag, melding en aangifte
6. Media

## Uitgangspunten

Vanuit de missie en visie van SPO Utrecht is een veilig schoolklimaat een belangrijk uitgangspunt. We streven naar een leef-en leerklimaat waarin ons personeel en onze leerlingen zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met SPO Utrecht en met de school. Een positieve sociale binding met de school vormt immers een belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk werkklimaat voor ons personeel en leerklimate voor onze leerlingen.

Ten gevolge van een toegenomen aantal (heftige) incidenten, is in het onderwijs de (publieke) belangstelling voor agressie en geweld, in relatie tot het gevoel voor welzijn van leerlingen en personeel, toegenomen.

Vanaf schooljaar 2016-2017 zijn scholen verplicht tot het voeren van actief sociaal veiligheidsbeleid. Het beleid 'Agressie, geweld en seksuele intimidatie' (nader te noemen AG&SI) van SPO Utrecht heeft als doel alle vormen van AG&SI binnen of rondom de scholen te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie te voorkomen.

Ook incidenten die buiten het schoolterrein en/of buiten schooltijd zijn voorgevallen, kunnen vragen om handelen van de school om het veiligheidsklimaat te verbeteren<sup>1</sup>.

Dit beleid heeft betrekking op (de onderlinge verhouding) personeel, leerlingen, ouders en andere betrokkenen van SPO Utrecht.

AG & SI kan zich in de volgende verhouding voordoen:

		<b>Slachtoffer</b>			
		personeel	leerlingen	ouders	derden
<b>Agressor</b>	personeel				
	leerlingen				
	ouders				
	derden				

De directeur geeft op school invulling aan dit beleidskader. Iedere SPO-school beschrijft in haar schoolplan wat zij doet aan sociale veiligheid en hoe de school werkt aan haar pedagogisch klimaat. De directeur zorgt ervoor dat deze informatie toegankelijk is voor ouders en andere betrokkenen bij de school.

---

<sup>1</sup> De school kan in deze gevallen niet zondermeer een disciplinaire maatregel opleggen aan de betrokkenen.

## Inleiding algemeen wettelijk kader AG & SI

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is SPO Utrecht verplicht om beleid te voeren op het terrein van agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op het werk. Volgens de CAO Primair Onderwijs 2016-2017 is beleid op het gebied van AG&SI onderdeel van het Arbo- en integraal personeelsbeleid.

Door Arbeidsinspectie wordt op de naleving van de Arbowet toegezien. Beleid dient de volgende inhoud te omvatten:

- a. *Voorlichting en onderricht m.b.t. AG & SI.*
  - b. Aanwezigheid van *protocollen* voor werkzaamheden met een risico op agressie en geweld. Onder andere de opvang van personeel bij voorvallen, de opvang van leerlingen bij voorvallen, schorsing en verwijdering en (on)gewenst gedrag. Binnen SPO kan geput worden uit: het handboek calamiteiten, het reglement disciplinaire maatregelen, de CAO po en de gedragscode.
  - c. Aanwezigheid van *meldingsprocedures* met betrekking tot gebeurtenissen die gepaard gaan met agressie en/of geweld.
  - d. *Evaluatie van Incidenten* betreffende AG & SI.
  - e. Aanwezigheid van *procedures voor opvang en begeleiding* in geval werknemers geconfronteerd zijn met AG en/of SI;
  - f. Waar mogelijk materiële, bouwkundig en/of organisatorische *maatregelen*.
  - g. Eventuele risico's op agressie en/of geweld in de *RI&E* zijn opgenomen en daaruit voortvloeiende concrete maatregelen in het Plan van Aanpak vermeld worden, onder vermelding van de termijnen waarbinnen voorgenomen maatregelen gerealiseerd zullen zijn en de naam van een verantwoordelijk gestelde functionaris.
- De Onderwijsinspectie controleert als onderdeel van het schoolklimaat of scholen een veiligheidsbeleid voeren om leerlingen en personeel zoveel mogelijk te vrijwaren van veiligheidsrisico's. AG & SI is hier een onderdeel van.

## Artikel 1. Algemene bepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **bestuur:** het College van Bestuur van SPO Utrecht;
- b. **werkgever:** (het College van Bestuur van SPO Utrecht), welke krachtens aanstelling arbeid laat verrichten, dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten.
- c. **werknemer:** degene die krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht voor SPO Utrecht, dan wel in een andere met een aanstelling gelijk te stellen rechtsverhouding werkzaam is bij SPO Utrecht.
- d. **directie:** schoolleiding van een school van SPO Utrecht.
- e. **leerling:** hij/zij die als zodanig is ingeschreven aan een school van SPO Utrecht.
- f. **ouder:** de wettelijk vertegenwoordiger van de onder d bedoelde leerling.
- g. **arbeidsinspectie:** Inspectieorgaan welke valt onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
- h. **onderwijsinspectie:** Inspectieorgaan welke valt onder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en toezicht houdt op de kwaliteit van onderwijs (o.a. veiligheidsbeleid).
- i. **vertrouwensinspecteur:** inspecteurs van de Onderwijsinspectie, die gevoelige kwesties behandelen in en rond de school op het gebied van: seksuele intimidatie en seksueel misbruik (zedemisdrijven), fysiek geweld, psychisch geweld, discriminatie en radicalisering.

2. Incidenten die betrekking hebben op AG & SI zijn in te delen in de volgende categorieën:

- a. **verbale agressie:** waaronder uitschelden, pesten, treiteren, hate-mail (cyberpesten), bedreigingen, hinderlijk gebeld worden.
- b. **fysiek geweld:** waaronder duwen, trekken, slaan, schoppen, vernieling, beschadiging van eigendommen.

**c. intimidatie:** waaronder bedreiging, afpersing en chantage.

**d. seksuele intimidatie:** onder andere seksueel getinte opmerkingen, gedragingen, handtastelijkheden, seksuele chantage, aanranding en verkrachting.

**e. discriminatie:** discriminatie op grond van persoonsgebonden kenmerken genoemd in art. 1 Algemene wet gelijke behandeling.

**f. zedenmisdrijf:** seksuele intimidatie of seksueel misbruik zoals: ontucht, aanranding en verkrachting.

3. Incidenten kunnen op meerdere categorieën betrekking hebben.

4. De categorieën zijn tevens opgenomen in het incidentenregistratieformulier van SPO Utrecht, welke voor de school dient als handreiking op incidenten te registreren en evalueren.

## **Artikel 2. Beleidsplan AG & SI**

Het bestuur van SPO Utrecht en de directie(s) van de aangesloten scholen zijn samen verantwoordelijk voor het beleid betrekking tot AG&SI. Het bestuur formuleert beleidskaders; op schoolniveau kan hier een nadere invulling aan worden gegeven.

Het is van belang dat een veiligheidsbeleid past bij de visie van SPO Utrecht, maar tevens bij de cultuur van de eigen school. Belangrijk is dat veiligheid een eigen plaats krijgt in het schoolbeleid. De gedragscode van SPO Utrecht wordt daarbij altijd in acht genomen.

### **Artikel 2.1. Bestuur**

1. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de sociale, psychische en fysieke veiligheid op haar scholen.

2. Het bestuur draagt zorg voor het opzetten en evalueren van het beleidsplan voor de hele organisatie en voor een adequate overlegstructuur. Voorlichting en onderricht vormt daarbij een wettelijke verplichting. De uitvoering hiervan is overgedragen aan de directeuren.

3. In het kader van voorlichting wordt het personeel op de hoogte gesteld over:

a. de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

4. Bij het geven van voorlichting kan gedacht worden aan:

a. De noodzaak en de achtergronden van veiligheidsbeleid

b. De bevindingen van de risico-inventarisatie en ander onderzoek naar de veiligheid op school

c. De manier waarop het beleid binnen SPO Utrecht wordt gevormd (cyclus/borging)

d. De meld- en aangifteplicht

e. Gedragsregels voor personeel, leerlingen en ouders, vastgelegd in de gedragscode van SPO Utrecht.

f. De functie van interne functionarissen op het gebied van veiligheid.

3. Directeuren verantwoorden zich aan het bestuur over het veiligheidsbeleid en de veiligheid.

4. Het bestuur is verplicht om overleg te voeren met de vertrouwensinspecteur of aangifte te doen bij zedenmisdrijven. In artikel 4 van dit beleidsplan wordt dit uitgebreider beschreven.

### **Artikel 2.2. School**

1. De directeur zorgt voor de vertaalslag van het SPO beleid naar schoolniveau en wijst verantwoordelijke personen aan voor de uitvoering van het beleid.

2. Iedere school dient een schoolveiligheidsplan te maken.

3. In het schoolveiligheidsplan staan concrete en heldere afspraken over:

a. maatregelen bij incidenten,

b. scholing van medewerkers,

c. de schoolregels en gewenst gedrag.

e. sancties die worden ingezet bij incidenten van AG&SI.

f. de opvang van slachtoffers.

g. eventuele samenwerking met instanties als politie, jeugdzorg, RIAGG en Arbodienst.

4. De directeur registreert alle incidenten en bespreekt periodiek de analyse van deze cijfers met de medezeggenschapsraad en overlegt de bevindingen aan het bestuur.
5. De directeur draagt er zorg voor dat ten minste de volgende taken zijn belegd:
  - a. het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten;
  - b. het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.
6. De directeur monitort tenminste een keer per jaar de veiligheidsbeleving van leerlingen uit groep 6 t/m 8 op school, met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft.
7. Op basis van de monitor uit lid 6 wordt geëvalueerd of het beleid ten aanzien van sociale veiligheid actueel is voor de school of aanpassing behoeft.
8. Ingeval van een (redelijk vermoeden van een) zedenmisdrijf, wordt dit gemeld aan het bestuur.

### **Artikel 2.3. Medezeggenschapsraad**

1. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht met betrekking tot vaststelling of wijziging van regels op het gebied van het veiligheids- gezondheids- en welzijnsbeleid, voor zover niet behorend tot de bevoegdheid van de personeelsgeleding (art. 10 Wms).
2. De medezeggenschapsraad heeft een expliciete taak om binnen de school te waken tegen discriminatie, en een taak in het bevorderen van openheid en onderling overleg.
3. Het bestuur legt beleid inzake seksuele intimidatie voor aan de personeelsgeleding van de (G)MR.
4. Het bestuur legt beleid inzake aanstelling en taken van de vertrouwenspersoon voor aan de (G)MR.

### **Artikel 3. Maatregelen AG&SI**

Maatregelen op het gebied van AG&SI kunnen op verschillende manieren worden genomen:

- a. preventieve maatregelen, ter voorkoming van voorvallen;
- b. curatieve maatregelen, gericht op het afhandelen en oplossen van het incident of ter voorkoming van eventuele verdere escalatie.
- c. registratie en evaluatie.

#### **A. Preventieve maatregelen**

Preventief beleid houdt in dat maatregelen worden genomen om AG&SI te voorkomen. SPO Utrecht heeft als belangrijk uitgangspunt bij het voorkomen en tegengaan van daden van agressie en geweld, de bevordering van de sociale competenties van medewerkers en de sociale ontwikkeling van kinderen.

De directie van de school probeert AG&SI tegen te gaan door te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een prettig sociaal klimaat, een gepaste wijze van leidinggeven en voldoende aandacht voor het individuele personeelslid, leerling en ouder. Het personeelslid draagt bij aan de preventie van AG&SI door problemen tijdig te onderkennen en te bespreken. Hiertoe worden in ieder geval de volgende activiteiten ondernomen:

1. Er is een gedragscode opgesteld door het bestuur en deze wordt door alle personeelsleden consequent nageleefd. In de diverse overleggen op schoolniveau wordt de naleving van de gedragsregels besproken.
2. Personeel en ouders worden middels de schoolgids en het schoolveiligheidsplan door de directie geïnformeerd over het beleidsplan, bijbehorende protocollen en de gedragsregels.
3. Als onderdeel van de RI&E wordt een analyse van gevaren en risico's op het terrein van AG&SI gemaakt. Daar waar van toepassing worden maatregelen genomen om de gevaren en risico's te minimaliseren.
4. Er wordt een relatie gelegd tussen sociale veiligheid en de pedagogische visie van de school.
5. AG&SI wordt op diverse momenten aan de orde gesteld. Bijvoorbeeld:
  - a. door directeuren, tijdens individuele gesprekken met medewerkers (functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken);

- b. tijdens teamvergaderingen op schoolniveau;
- c. tijdens een directeurenoverleg (DOPO);
- d. tijdens een bestuursoverleg;
- e. in overleggen met en van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden;
- f. in overleg met ouders;
- g. in overleg met leerlingen, klassikaal dan wel individueel.

## **B. Curatieve maatregelen**

Om een voorval af te handelen, op te lossen of verdere escalatie van problemen te voorkomen, biedt de directie begeleiding aan personeelsleden, leerlingen en ouders, die geconfronteerd zijn met AG&SI en indien mogelijk aan de agressor. Tevens kunnen disciplinaire maatregelen worden opgelegd aan de agressor.

1. Om adequaat te kunnen handelen naar aanleiding van incidenten, dienen de volgende maatregelen te worden doorgevoerd:
  - a. Op school is een protocol voor opvang personeel bij ernstige voorvallen opgesteld.
  - b. Op school is een protocol voor opvang leerlingen bij ernstige voorvallen opgesteld.
  - c. Op school is er een protocol voor melding (dreigen met) agressie en/of geweld (verbaal en fysiek) of seksuele intimidatie opgesteld (zie bijlage);
  - d. Op school wordt het beleid Disciplinaire maatregelen (leerlingen) van SPO Utrecht nageleefd.
  - e. Het inzetten van een disciplinaire maatregel jegens personeel vindt plaats conform de CAO PO.
  - f. Personeelsleden die regelmatig met AG&SI worden geconfronteerd, wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan scholing.
  - g. Indien een incident leidt tot ziekteverzuim, wordt gehandeld conform het ziekteverzuimbeleid van SPO Utrecht.
2. Tevens kunnen andere curatieve maatregelen worden genomen.

## **C. Registratie en evaluatie**

1. Het opstellen en uitvoeren van veiligheidsbeleid gebeurt planmatig. SPO Utrecht hanteert hierbij een cyclische aanpak.
2. Het bestuur zorgt voor een incidentenregistratiesysteem waarmee scholen kunnen zorgdragen voor een nauwkeurige registratie en administratie van incidenten.
3. De directie kan gebruikmaken van het registratie formulier van SPO Utrecht, waarin interne melding van incidenten en ongevallenmelding voor de Inspectie van SZW zijn verwerkt.
4. De directie monitort en analyseert jaarlijks de veiligheidsbeleving van de leerlingen uit groep 6 t/m 8, met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft.
5. De directeur evalueert jaarlijks naar aanleiding van de monitor en de incidentenregistratie of het veiligheidsbeleid, waaronder het beleid AG&SI aanpassing behoeft.

## **Artikel 4. Beklag, melding en aangifte**

Wanneer er sprake is van agressie, geweld, intimidatie of een (redelijk vermoeden van een) zedenmisdrijf, zijn er diverse wegen die al dan niet verplicht bewandeld kunnen worden. De juiste manier van afwikkeling, is afhankelijk van de aard van het incident. Deze worden hieronder nader uitgewerkt.

### **4.1. Klachtenregeling**

1. Zowel personeelsleden, ouders als leerlingen kunnen een klacht indienen bij het schoolbestuur of de Landelijke Klachtencommissie als er op schoolniveau geen mogelijkheid is om een oplossing te vinden voor het (ervaren) incident. Zie de Klachtenregeling SPO Utrecht.
2. Een klachtenregeling treedt niet in de plaats van de wettelijke plicht tot melding en aangifte bij een (redelijk vermoeden) van een zedendelict, zoals beschreven in artikel 4.4 van deze regeling.

## **4.2. Vertrouwensinspecteur**

1. Bij de Onderwijsinspectie zijn vertrouwensinspecteurs werkzaam:

a. voor leerlingen die het slachtoffer zijn van seksueel misbruik of seksuele intimidatie dan wel fysiek geweld of psychisch geweld, gepleegd door een personeelslid, bestuurder of een andere leerling van de onderwijsinstelling.

b. ten behoeve van een personeelslid die het slachtoffer is van seksueel misbruik of seksuele intimidatie dan wel fysiek geweld of psychisch geweld, gepleegd door een ander personeelslid, bestuurder of een leerling.

c. voor leerlingen, personeel, bestuurders, ouders, op instellingen ingestelde klachtencommissies en op instellingen aangestelde vertrouwenspersonen, die geconfronteerd worden met een geval van seksueel misbruik of seksuele intimidatie dan wel fysiek geweld of psychisch geweld.

2. De vertrouwensinspecteur heeft de volgende taken:

a. fungeren als aanspreekpunt;

b. adviseren over eventueel te nemen stappen;

c. het bijstaan en het nemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;

d. desgevraagd begeleiden bij het indienen van een klacht of het doen van aangifte. De vertrouwensinspecteur is vrijgesteld van de verplichting tot het doen van aangifte als het incident een misdrijf betreft als bedoeld in artikel XIV van het Wetboek van Strafrecht: een zedenmisdrijf jegens een leerling of personeelslid. (160 lid 1 en 182 lid 1 van het Wetboek van Strafvordering).

## **4.3. Klachtdelict**

1. Een klachtdelict is een strafbaar feit waarbij een verdachte pas vervolgd kan worden als het slachtoffer van het delict zelf een klacht heeft ingediend bij de politie en zelf heeft aangegeven strafrechtelijke vervolging te wensen.

2. Directie en bestuur kunnen ingeval van een klachtdelict geen aangifte doen.

3. Het slachtoffer kan een klacht melden bij de politie tot 3 maanden nadat het strafbare feit hem bekend is geworden.

4. Directie en bestuur kunnen het slachtoffer wijzen op het melden van een klacht bij de politie binnen een termijn van 3 maanden.

## **4.4. Zedenmisdrijf**

1. Ingeval van een zedenmisdrijf, gepleegd door een medewerker van de onderwijsinstelling jegens een minderjarige leerling, kan voor personeel een meldingsplicht ontstaan en voor het bestuur een aangifteplicht.

2. Indien een personeelslid op enigerlei wijze bekend is geworden dat een medewerker van SPO Utrecht zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een zedenmisdrijf jegens een minderjarige leerling van de school, stelt het personeelslid het bestuur daarvan onverwijld in kennis.

3. Meldt een personeelslid de bekendheid over een zedenmisdrijf niet aan het bestuur, dan kan hij door het bestuur worden aangesproken op het niet voldoen aan zijn verplichtingen als werknemer, mogelijk gevolgd door een disciplinaire maatregel.

4. Wanneer het bestuur vermoedt dat er sprake is van een zedendelict jegens een minderjarige leerling, door een personeelslid, neemt het bestuur contact op met de vertrouwensinspecteur.

5. Als blijkt dat het gaat om (een redelijk vermoeden van een) zedendelict, moet het schoolbestuur aangifte doen bij de politie (ondanks mogelijke bezwaren van betrokken ouders en leerlingen).

6. Voorafgaand aan de aangifte, meldt het bestuur aan de ouders van de desbetreffende leerling en aan de (mogelijke) dader, dat tot aangifte wordt overgegaan.

7. Het bestuur kan de directie opdragen de aangifteplicht feitelijk uit te oefenen en hierover onverwijld te rapporteren. Het bestuur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor het handelen van de directie.

8. De vertrouwensinspecteur heeft zelf geen aangifteplicht wanneer het gaat om zedenmisdrijven.



9. Met betrekking tot klachtmeldingen inzake seksueel misbruik heeft de vertrouwensinspecteur een geheimhoudingsplicht.