REGELING TER VOORKOMING VAN

SEKSUELE INTIMIDATIE,

AGRESSIE, GEWELD (WAARONDER PESTEN)

EN DISCRIMINATIE

ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS

© 2003. Ons Middelbaar Onderwijs Tilburg

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Ons Middelbaar Onderwijs.

PREAMBULE

De Raad van Bestuur van Ons Middelbaar Onderwijs

in aanmerking nemende dat:

- op 1 oktober 1994 de Wet van 29 juni 1994 tot wijziging van de arbeidsomstandighedenwet in verband met seksuele intimidatie, agressie en geweld in werking is getreden (Staatsblad 1994, 586);
- artikel G6 ondernemings-CAO van Ons Middelbaar Onderwijs de werkgever verplicht gebruik te maken van een door de personeelsgeleding van de (G)MR op criteria getoetste regeling "Seksuele intimidatie", agressie, geweld en discriminatie;
- in de missie van Ons Middelbaar Onderwijs als kernopdracht de werkgeversrol als volgt is geformuleerd: "Het is de ambitie van Ons Middelbaar Onderwijs zich positief te onderscheiden in haar werkgeversrol, met inbegrip van de interactie tussen werkgever en werknemer. Professionaliteit staat in die rol voorop. Kernbegrippen zijn: optimale arbeidsvoorwaarden, welzijn, loopbaanbegeleiding, deskundigheidsbevordering en mobiliteit";
- het Hoofdbestuur van Ons Middelbaar Onderwijs in zijn vergaderingen van 25 maart 1996 en 31 mei 1999 de volgende besluiten heeft genomen ten aanzien van de regeling seksuele intimidatie, agressie, geweld (waaronder pesten) en discriminatie:
    1. Seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie als gedrag in, om of in verband met de school wordt niet getolereerd;
    2. Elke school dient een of meer vertrouwensperso(o)n(en) aan te stellen die tot taak heeft (hebben): het verzorgen van de eerste opvang van personen die met seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie zijn geconfronteerd en het bieden van hulp en advies. Tevens moet(en) de vertrouwensperso(o)n(en) een bijdrage leveren aan de verbetering van de werk- en leefsituaties in de school door middel van beleidsadviezen;
    3. Elke school dient te beschikken over een regeling seksuele intimidatie. Daarbij wordt gebruik gemaakt van deze regeling ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie, geweld (waaronder pesten) en discriminatie;
    4. De schoolleiding dient er voor zorg te dragen dat de in de school geldende regelingen zoals het schoolreglement, het leerlingenstatuut en dergelijke verwijzen naar de regeling als bedoeld onder 3;
    5. Elke school is verplicht een klachtenregeling en -procedure in te richten;
    6. Het Hoofdbestuur zal seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie sanctioneren met disciplinaire maatregelen;
- seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie structurele aandacht behoeft door middel van preventie en opvang;
- voorbeeldgedrag van personeel belangrijk is ten opzichte van de leerlingen van de school;
- de zorg voor een prettig schoolklimaat en een prettige omgang met elkaar een taak van de school is.

heeft in zijn vergadering van 1 juli 2003 de navolgende regeling ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie, geweld (waaronder pesten) en discriminatie van Ons Middelbaar Onderwijs vastgesteld.

REGELING TER VOORKOMING VAN
SEKSUELE INTIMIDATIE, AGRESSIE, GEWELD (WAARONDER PESTEN) EN DISCRIMINATIE

Artikel 1: Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij - voor zover het een werknemer betreft - tevens sprake is van een van de volgende punten:
   a. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
   b. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
   c. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd (artikel 3, lid 3, ARBO-wet);

2. Agressie, geweld en pesten: voorvallen waarbij een werknemer of leerling psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid dan wel het schoolbezoek (artikel 3, lid 4, ARBO-wet);

3. Discriminatie: elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid, als bedoeld in artikel 2 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of tot gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven wordt tenietgedaan of aangetast. Discriminatie kan zowel bedoeld als onbedoeld zijn;

4. Klager: een leerling, een ouder/voogd/verzorger van een minderjarige leerling, een lid van het personeel, een stagiaire of een ander die werkzaamheden verricht voor de school dan wel deel uitmaakt van de schoolgemeenschap, die meent te zijn geconfronteerd met seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie en een klacht hierover heeft ingediend bij de klachtencommissie;

5. Klacht: een mondeling of schriftelijk ingediende klacht met motieven omkleed, betreffende seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie;

6. Aangeklaagde: de persoon tegen wie een klacht met betrekking tot seksuele intimidatie, agressie of geweld (waaronder pesten) en discriminatie is ingediend;

7. Bevoegd gezag: Raad van Bestuur van Ons Middelbaar Onderwijs;

8. School: een school als bedoeld in de Wet op het voortgezet onderwijs;

9. Directeur: eindverantwoordelijk schoolleider.

Artikel 2: De vertrouwenspersoon

1. De vertrouwensperso(o)n(en) heeft(hebben) als functie:
   a. het verzorgen van de eerste opvang van personen die met seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie zijn geconfronteerd;
   b. eventueel volgend op a, het bieden van hulp en advies;
   c. een bijdrage leveren aan de verbetering van de werk- en leefsituatie op de school door middel van beleidsadviezen aan de directeur.

2. In het kader van de in lid 1 beschreven functie beschikt een vertrouwenspersoon over de volgende bevoegdheden:
   a. het horen van een klager;
   b. het op eigen initiatief raadplegen van interne en externe deskundigen;
   c. het voeren van gesprekken met personeelsleden van de school, leerlingen, de directeur, het bevoegd gezag en zulks op vertrouwelijke basis;
   d. het geven van voorlichting over de functie vertrouwenspersoon en over seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie;
   e. het begeleiden van een klager en/of deze vertegenwoordigen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie;
   f. het begeleiden van een klager bij het inschakelen van een hulpverlenende instantie;
   g. het zorgen voor nazorg;
   h. signalen van seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie opsporen en op grond hiervan het bevoegd gezag en de directeur gevraagd dan wel ongevraagd van advies voorzien omtrent het te voeren beleid;
   i. signalen over een onzorgvuldig handelen van de klachtencommissie opvangen en hieromtrent gevraagd dan wel ongevraagd advies uitbrengen aan het bevoegd gezag en de directeur.

3. De vertrouwensperso(o)n(en) wordt(worden) benoemd door de directeur. Een vertrouwenspersoon kan afkomstig zijn uit dan wel van buiten de school;

4. De vertrouwenspersoon is, voor zover de wet dit toelaat, verplicht tot geheimhouding omtrent alle zaken die hij in zijn functie verneemt;

5. De vertrouwenspersoon kan geen deel uitmaken van de klachtencommissie.

6. Personeelsleden die kennis hebben van een (intieme) relatie tussen een personeelslid en een leerling dienen dit te melden aan de vertrouwenspersoon.

Artikel 3: De klachtencommissie

1. De klachtencommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden. Voorts zijn er een plaatsvervangend voorzitter en twee plaatsvervangende leden;
2. Het bevoegd gezag benoemt, schorst en ontslaat de (plaatsvervangend) voorzitter en de (plaatsvervangende) leden;
3. De leden van de commissie dienen inzicht te hebben in de problematiek rond seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie in het onderwijs en zo mogelijk kennis op het gebied van juridische, rechtspositionele, sociale en/of medische aangelegenheden;

4. De (plaatsvervangend) voorzitter en de (plaatsvervangende) leden kunnen geen deel uitmaken van het bevoegd gezag en niet werkzaam zijn voor of bij het bevoegd gezag;

5. De (plaatsvervangend) voorzitter en de (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en zijn terstond herbenoembaar voor maximaal 2 perioden. De (plaatsvervangend) voorzitter en de (plaatsvervangende) leden kunnen op ieder moment ontslag nemen;

6. Er is één klachtencommissie voor de scholen van het bevoegd gezag.

Artikel 4: Het indienen van een klacht

1. Een klacht wordt ingediend bij de klachtencommissie;

2. Een klacht kan zowel schriftelijk als mondeling worden ingebracht. Van een mondeling ingediende klacht wordt onmiddellijk proces-verbaal opgemaakt, dat wordt ondertekend door de klager(s) en door degene bij wie de klacht wordt ingediend. Klager(s) ontvang(t)(en) zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen een termijn van een week een afschrift van het proces-verbaal;

3. De klachtencommissie attendeert de klager op de mogelijkheid de vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 2 in te schakelen;

4. Een klacht kan door meerdere personen tezamen worden ingediend;

5. De anonimiteit van de klager wordt - op diens verzoek - zoveel mogelijk gewaarborgd. Degene die de klacht ontvangt wijst de klager op de mogelijke consequenties van het klachtenonderzoek;

6. De klachtencommissie stelt, na ontvangst van een klacht, aangeklaagde onverwijld op de hoogte.

Artikel 5: Het intrekken van de klacht

1. De klager kan te allen tijde, tot het moment van de uitspraak, de klacht intrekken. Van het intrekken van de klacht moet de klachtencommissie, en voorzover ingeschakeld de vertrouwenspersoon, op de hoogte worden gesteld;

2. De aangeklaagde wordt schriftelijk door de klachtencommissie op de hoogte gesteld van het feit dat de klacht is ingetrokken.

Artikel 6: Klachtenbehandeling door de klachtencommissie

1. De klachtencommissie onderzoekt de klacht door de klager en aangeklaagde te horen. Dit horen geschiedt, binnen vier weken nadat de klacht bij de commissie is ingediend. Indien de aangeklaagde weigert te worden gehoord, zal de commissie aangeklaagde per aangetekend schrijven uitnodigen alsnog schriftelijk of mondeling op de klacht te reageren binnen een termijn van een week. Voldoet aangeklaagde ook hieraan niet, dan wordt de klacht als onbetwist in de procedure opgenomen. Hiervan wordt aangeklaagde in kennis gesteld;

2. Klager en aangeklaagde kunnen zich bij het horen door raadslieden laten bijstaan. Op verzoek van de klager, of de klachtencommissie kan bij het horen van de klager de vertrouwenspersoon aanwezig zijn. Van alle hoorgesprekken worden door de commissie verslagen opgesteld. Een afschrift van het verslag wordt de gehoorde toegezonden binnen een week na het horen;

3. De klachtencommissie is bevoegd informatie in te winnen bij de klager, de aangeklaagde en eventuele andere informatiebronnen. Hierbij wordt de uiterste zorgvuldigheid betracht ten aanzien van de anonimiteit van de klager en de aangeklaagde. Tevens kan de klachtencommissie de situatie ter plaatse in ogenschouw nemen;

4. Leerlingen en personeel in dienst van het bevoegd gezag, alsmede het bevoegd gezag zelf, die door de klachtencommissie worden benaderd om informatie te verstrekken in het kader van het klachtenonderzoek, zijn gehouden de gevraagde informatie te verstrekken en hieromtrent geheimhouding te bewaren tegenover anderen;

5. De leden van de klachtencommissie zijn te allen tijde verplicht tot geheimhouding omtrent alle zaken die zij in hun functie vernemen. Deze plicht tot geheimhouding geldt niet ten opzichte van de overige leden en plaatsvervangende leden van de klachtencommissie, het bevoegd gezag, de klager en aangeklaagde en eventueel artsen en politie/justitie;

6. De commissie zorgt ervoor dat de klager de consequenties van de klachtenprocedure kent; de commissie verzekert zich ervan dat de klager akkoord gaat met de procedure;

7. Na ontvangst van de klacht stelt de commissie het bevoegd gezag onmiddellijk in kennis van het feit dat zij een klacht heeft ontvangen en deze onderzoekt. Het bevoegd gezag wordt tevens onverwijld op de hoogte gesteld van de inhoud van de klacht. Van de inhoud van een strafbaar feit wordt het bevoegd gezag altijd onverwijld op de hoogte gesteld;

8. De klachtencommissie rapporteert schriftelijk haar bevindingen aan het bevoegd gezag, binnen zes weken nadat de klacht bij haar is ingediend. In het rapport geeft de commissie een gemotiveerd oordeel of de klacht al dan niet gegrond is gebleken. Een klacht kan door de commissie gegrond worden geoordeeld indien zij boven elke redelijke twijfel is verheven. Klager en beklaagde ontvangen bij aangetekend schrijven een afschrift van de rapportage;

9. Indien er naar het oordeel van de commissie sprake is van een gegronde klacht, kan zij in haar rapport tevens een advies uitbrengen omtrent te treffen maatregelen. Een en ander is gericht op het beëindigen van seksuele intimidatie, agressie en/of geweld (waaronder pesten) en discriminatie en het voorkomen van verdere seksuele intimidatie of agressie en geweldplegingen door de aangeklaagde. Besluitvorming omtrent maatregelen is voorbehouden aan het bevoegd gezag.

Artikel 7: Rol van het bevoegd gezag.

1. Indien de klager bezwaren heeft tegen deelname aan het onderzoek van de klacht door (een of meer leden van) de klachtencommissie, schakelt de klachtencommissie voor het desbetreffende onderzoek plaatsvervangende leden van de klachtencommissie in;

2. Indien het bevoegd gezag overeenkomstig artikel 6.7 in kennis is gesteld van een klacht en de inhoud daarvan, kan het bevoegd gezag onder voorbijgaan van deze klachtenregeling (disciplinaire) maatregelen nemen;

3. Onverminderd artikel 7.2 neemt het bevoegd gezag op grond van het rapport van de klachtencommissie een besluit over te treffen maatregelen en op te leggen sancties. Het bevoegd gezag neemt binnen vier weken na verzending van het afschrift van het rapport zijn besluit;

4. Verlenging van de termijn waarbinnen het bevoegd gezag een besluit neemt is mogelijk. Van deze verlenging stelt het bevoegd gezag alle betrokkenen: klager, aangeklaagde, vertrouwenspersoon, klachtencommissie, schriftelijk op de hoogte;

5. Klager, aangeklaagde en klachtencommissie worden onverwijld schriftelijk in kennis gesteld van een eenmaal genomen besluit en van de motieven van het bevoegd gezag;

6. Straffen en maatregelen in deze regeling bedoeld, worden opgelegd:
   - in het geval de aangeklaagde een personeelslid is, overeenkomstig de ondernemings-CAO van OMO;
   - in het geval de aangeklaagde een leerling is overeenkomstig het inrichtingsbesluit WVO, het algemeen reglement van Ons Middelbaar Onderwijs en het schoolreglement;
   - in alle overige gevallen naar bevind van zaken.

Artikel 8: Misbruik.

1. Indien het bevoegd gezag tot het oordeel komt dat een klager de in deze regeling opgenomen klachtenprocedure bewust ten onrechte heeft gebruikt, wordt dit:
   - t.a.v. leerlingen bestraft overeenkomstig de in artikel 7.6 genoemde regelingen;
   - t.a.v. personeelsleden aangemerkt als plichtsverzuim. De Raad van Bestuur kan maatregelen nemen of straffen opleggen overeenkomstig de ondernemings-CAO van Ons Middelbaar Onderwijs;
   - t.a.v. een andere persoonscategorie door het bevoegd gezag naar bevind van zaken afgehandeld met als uiterste consequentie het beëindigen van alle contacten met de school.

Artikel 9: Wijzigingen.

Deze regeling kan worden gewijzigd bij besluit van het bevoegd gezag.

Artikel 10: Evaluatie.

Deze regeling wordt geëvalueerd door het bevoegd gezag op een door het bevoegd gezag te bepalen wijze.

Artikel 11: Openbaarheid.

1. De directeur zorgt ervoor dat een exemplaar van deze regeling aan ieder personeelslid en aan de medezeggenschapsraad is uitgereikt;

2. De directeur draagt er zorg voor dat een exemplaar van deze regeling in de school op een voor alle belanghebbenden toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is;

3. De directeur draagt er zorg voor dat alle belanghebbenden op de hoogte gebracht zijn van deze regeling.

Artikel 12: Overige bepalingen.

1. Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2003.

2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bevoegd gezag.

3. Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie, geweld (waaronder pesten) en discriminatie Ons Middelbaar Onderwijs".

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Raad van Bestuur van Ons Middelbaar Onderwijs op 1 juli 2003.