

Vergaderjaar 2020–2021

35 570 VIII

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2021

Nr. 91

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VOOR BASIS- EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN MEDIA

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 november 2020

De coronacrisis heeft eens te meer duidelijk gemaakt dat scholen en instellingen een belangrijke rol spelen in het bieden van een veilige en vertrouwde omgeving voor een leerling of student. Het is dan ook zeer schrijnend dat er elk jaar leerlingen en studenten slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag worden, in sommige gevallen zelfs door *met taken belaste personen*¹ in het onderwijs. Dat is verschrikkelijk en we werken er hard aan om daders aan te pakken en verder wangedrag te voorkomen. De veiligheid op school is allereerst de verantwoordelijkheid van de besturen, maar de rijksoverheid moet hen hierbij ondersteunen. We constateren dat slechts een klein percentage van onze docenten, conciërges, vrijwilligers en andere met taken belaste personen in het onderwijs seksueel grensoverschrijdend gedrag vertoont richting leerlingen en studenten. Op school dient veiligheid van leerlingen voorop te staan, en gelukkig kunnen we op dat vlak over het algemeen vertrouwen op de bevlogen inzet van het onderwijspersoneel.

In juli 2019 hebben wij uw Kamer per brief toegezegd een onderzoek uit te voeren naar de huidige wettelijke verplichting om bij indiensttreding een actuele Verklaring Omtrent het Gedrag Natuurlijke Personen (hierna: VOG) te overleggen.² Deze verplichting geldt voor iedereen die in het onderwijs werkt (po, v(s)o, mbo). Hierbij gaven wij nadrukkelijk aan ook te zullen kijken naar aanvullende maatregelen om seksueel grensoverschrijdend gedrag door met taken belaste personen te voorkomen.

¹ Met taken belaste persoon (TBP) in het onderwijs zijn meestal personeelsleden zoals leerkrachten en docenten. Maar ook stagiaires, conciërges en vrijwilligers vallen hier bijvoorbeeld onder.

² Kamerstuk 35 000 VIII, nr. 215.

In opdracht van ons ministerie hebben ResearchNed en Bureau Beke onderzocht welke mogelijkheden schoolbesturen, schoolleiders en onderwijzend personeel in het po, v(so) en mbo hebben om seksueel grensoverschrijdend gedrag door onderwijspersoneel richting leerlingen en studenten te voorkomen en effectief op te treden als het zich toch voordoet. Hierbij bieden wij u het onderzoeksrapport aan³. In deze brief lichten wij in paragraaf 1 toe wat scholen momenteel al doen om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen (preventief en repressief), vatten we in paragraaf 2 kort de resultaten van het onderzoek samen en benoemen de belangrijkste knelpunten en gaan we in hoofdstuk 3 in op de manier waarop we gaan werken aan de aanscherping van het maatregelenpakket en de introductie van nieuwe maatregelen, waarmee we ervoor willen zorgen dat dit onaanvaardbare gedrag steeds minder vaak voorkomt. Aan het einde van de brief kondigen wij een beleidsreactie aan over sociale veiligheid in het ho. Deze beleidsreactie ontvangt uw Kamer nog dit najaar.

1. Scholen werken nu al hard aan het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Preventief veiligheidsbeleid

Sinds 2015, met de invoering van de Wet veiligheid op school, zijn scholen in het funderend onderwijs verplicht om een actief veiligheidsbeleid te voeren en de veiligheid van leerlingen op school te monitoren. Het veiligheidsbeleid van scholen beschrijft welke regels de school hanteert en hoe de school deze handhaaft. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het tegengaan van pesten, intimidatie, diefstal, agressie of (seksueel) geweld. Dit geldt zowel voor leerlingen onderling, als tussen met taken belaste personen en leerlingen. Ook staat in dit plan hoe de school omgaat met incidenten. Tevens zijn scholen verplicht een klachtenregeling te hebben en te voorzien in een klachtencommissie. Dit alles heeft als doel om een veilig schoolklimaat te creëren. In het mbo bestaat vergelijkbare regelgeving, onder meer met de Arbeidsomstandighedenwet. Het veiligheidsbeleid in het mbo wordt integraal en vanuit de sector zelf vormgegeven. Zo is er de visie Integrale Veiligheid MBO, aan de hand waarvan de instellingen zelf, op maat, hun veiligheidsbeleid ontwikkelen. Het netwerk integrale veiligheid van de MBO Raad faciliteert de mbo-instellingen en geeft ondersteuning en advies bij de vormgeving van het veiligheidsbeleid. Stichting School en Veiligheid ondersteunt scholen in het funderend onderwijs en in het mbo verder bij het creëren van een sociaal veilige omgeving. U kunt hierbij denken aan het beschikbaar stellen van een digitaal veiligheidsplan, informatiemateriaal, trainingen, een helpdesk en een calamiteitenteam.

Daarnaast zijn medewerkers van een school of mbo-instelling bij aanstelling verplicht om een actuele VOG aan hun werkgever te overleggen. Hierbij wordt bekeken of een eventueel justitieel verleden geen belemmering vormt voor de functie die hij of zij wil vervullen. De VOG is verplicht in het funderend onderwijs en het mbo en geldt voor vrijwel alle met taken belaste personen (op de bestuurders, de meeste groepen vrijwilligers en enkele groepen stagiaires na)⁴. De VOG-screening wordt uitgevoerd door dienst Justis, onder verantwoordelijkheid van de Minister voor Rechtsbescherming. Justis raadpleegt bij een VOG-aanvraag altijd het Justitieel Documentatie Systeem (hierna: JDS) en bekijkt of er voor de functie relevante antecedenten staan geregistreerd. De VOG

³ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁴ Artikel 3, eerste lid, onderdeel a van de Wpo, Artikel 33, eerste lid, onderdeel a, van de Wvo en artikel 4.2.1, tweede lid, onderdeel a, van de Web.

kan worden afgewezen op basis van (on)herroepelijke veroordelingen, transacties, openstaande zaken, septs en strafbeschikkingen. Jaarlijks worden er enkele tientallen VOG's geweigerd die zijn aangevraagd onder het screeningsprofiel «onderwijs».

Repressieve maatregelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag

Als er een vermoeden bestaat van een zedenmisdrijf gepleegd door een met taken belaste persoon richting een minderjarige leerling of student, heeft elke schoolmedewerker de verplichting dit onverwijld te melden bij het bestuur (*meldplicht*). Vervolgens is het bestuur gebonden aan een *overlegplicht* (ook onverwijld) met de vertrouwensinspecteurs van de inspectie. Als er na dit overleg een redelijk vermoeden blijft bestaan van een strafbaar feit, is het bevoegd gezag verplicht om onverwijld aangifte te doen (*aangifteplicht*).

Met de huidige preventieve en repressieve maatregelen beperken we het aantal gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Maar wij zien, mede door de knelpunten die geschetst worden in de volgende paragraaf, ruimte voor verbreding van de set aan maatregelen waardoor minder kinderen slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarmee kunnen we een nieuwe impuls geven aan de ambitie voor veilig en vertrouwd onderwijs.

2. Onderzoek wijst op mogelijkheden om seksueel grensoverschrijdend gedrag verder terug te dringen

De omvang van seksueel grensoverschrijdend gedrag lijkt, vanuit de beschikbare bronnen, beperkt van omvang. We weten tegelijkertijd dat niet alle gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag aan het licht komen. Wat opvalt bij de gevallen van seksuele intimidatie is een stijging van het aandeel incidenten waarbij een met taken belast persoon betrokken is. De onderzoekers concluderen dat de VOG-systematiek niet optimaal functioneert, en geven aan dat er op een aantal andere terreinen ook nog winst te behalen is. Ze wijzen ook op de systematiek in andere sectoren (sport en kinderopvang), die handvatten kunnen geven hoe te opereren. In de volgende alinea's zetten wij deze uitkomsten kort uiteen.

Wat weten we over de omvang van seksueel grensoverschrijdend gedrag?

De tweejaarlijkse monitor sociale veiligheid in po, v(s)o en mbo die OCW laat uitvoeren geeft informatie over de omvang van het ervaren (seksuele) geweld, maar weinig informatie over het aandeel waarin een met taken belaste persoon de pleger was. De monitoren laten geen grote stijging van seksueel geweld op scholen zien. Zo is het percentage kinderen in het v(s)o dat slachtoffer is van seksueel geweld op scholen al circa 10 jaar stabiel. In het mbo zijn wél cijfers over de betrokkenheid van met taken belaste personen. Ruim 3% van de mbo-studenten die de mbo-vragenlijst hadden ingevuld, gaf aan wel eens slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie. Deze 3% van de studenten gaf aan dat, in 5 tot 10% van de gevallen van het ervaren seksueel grensoverschrijdend gedrag, een docent of personeelslid de dader was.

Jaarlijks rapporteren de vertrouwensinspecteurs ruim 200 meldingen van *seksuele intimidatie* en 125 meldingen van *seksueel misbruik* in het po, (v)so, vo en mbo.⁵ Het werkelijke aantal gevallen waarin er sprake van (een vermoeden van) seksuele intimidatie of seksueel misbruik is, ligt waarschijnlijk hoger. In hun jaarlijkse rapportages valt op dat het aandeel van de gevallen waarin een met taken belast persoon bij de *seksuele intimatie* betrokken is de laatste vier jaar stijgt van 33% in 2015/2016 naar 54% in 2018/2019. Ook in 2019/2020 lijkt deze trend zich door te zetten. Het aandeel van de gevallen waarin een met taken belast persoon betrokken is bij *seksueel misbruik* was jaren stabiel op circa 50%, maar in 2019/2020 lijkt ook dit aandeel te stijgen. Deze cijfers verontrusten ons.

De politie registreert jaarlijks zo'n 50 zedenzaken in het onderwijs waarbij een met taken belaste persoon betrokken is. De slachtoffers, meestal meisjes, zijn gemiddeld 14 jaar ten tijde van het delict. Het is aannemelijk dat er overlap zit in de cijfers van de vertrouwensinspecteurs en die van de politie. Er volgt immers geregeld een aangifte en/of veroordeling naar aanleiding van een melding die de vertrouwensinspecteurs ontvangen.

Hoe functioneert VOG-systematiek in het onderwijs?

Zoals hierboven gesteld zijn medewerkers van een school of mbo-instelling bij aanstelling verplicht om een actuele VOG aan hun werkgever te overleggen. Deze verplichting geldt niet voor bestuurders, de meeste vrijwilligers en enkele groepen stagiaires. ZZP-ers en uitzendkrachten moeten wel in het bezit zijn van een VOG, maar deze VOG's worden niet aangevraagd in opdracht van het schoolbestuur. De onderzoekers stellen dat ZZP-ers een speciale positie innemen, omdat deze medewerkers op basis van een overeenkomst van opdracht werken, en geen deel uitmaken van het vaste personeelsbestand. In de praktijk wordt hen, door het schoolbestuur, niet altijd om een VOG gevraagd. Ook uitzendkrachten zijn niet in dienst van de scholen. Zo kan het voorkomen dat schoolbestuurders in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt minder kritisch zijn of geen contact opnemen met de uitzendorganisatie om te verifiëren of de uitzendkracht een VOG heeft (en van welke datum), omdat zij in de veronderstelling zijn dat de uitzendorganisatie dat heeft geregeld.

Uit een steekproef onder schoolleiders zien we dat schoolleiders het nut van de VOG onderschrijven, maar ze zien de VOG niet als voldoende om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Welke problemen liggen er nog?

Door de problemen in het huidige stelsel goed te definiëren, ontstaat er een beter beeld van de ruimte voor verbetering. De vertrouwensinspecteurs constateren dat vaak de reden van ontslag niet wordt vastgelegd bij seksueel grensoverschrijdend gedrag met als risico dat de dader bij een volgende school weer aan de slag kan als docent. Dit betreffen de gevallen waar het niet tot een veroordeling komt. De politie vindt het zorgelijk dat er geen «zwarte lijst» is waarop deze plegers van zedenmisdriven komen te staan. Daarmee samen hangt de eerdere constatering dat niet iedereen in het onderwijs over een VOG hoeft te beschikken.

⁵ Met seksueel misbruik bedoelen de vertrouwensinspecteurs zaken als aanranding, ontucht misbruik gezag, verkrachting en ongewenste relatie tussen leraar-leerling. Met seksuele intimidatie bedoelen de vertrouwensinspecteurs zaken als ongewenste hinderlijke aanrakingen, opmerkingen en ongewenst gedrag via sociale media.

Daarnaast is er nog winst te halen in de bekendheid van (seksueel) veiligheidsbeleid. Zo wist in 2018 een derde van de personeelsleden in het po niet of er op hun school een veiligheidsbeleid van kracht was, is een deel van de schoolleiders niet bekend met de vertrouwensinspecteurs en zit er veel variatie in het veiligheidsbeleid en in de positionering van vertrouwenspersonen.

Ten slotte kan het handelingsperspectief een probleem vormen. Schoolleiders geven aan moeite te hebben met het bepalen wanneer er sprake is van een vermoeden van een strafbaar feit (*het grijze gebied*). De politie constateert dat dit kan leiden tot handelingsverlegenheid.

Hoe gaat het in andere sectoren (sport en kinderopvang?)

Naast het onderwijs zijn er ook andere sectoren, bijvoorbeeld de sport en de kinderopvang, waarbij volwassenen in hun rol als professional of vrijwilliger te maken krijgen met kinderen. Een vergelijking kan nieuwe inzichten voor het onderwijs bieden.

De sportwereld kent geen eigen wettelijk kader, zoals dat van het onderwijs. Binnen de sport zijn uniforme regels ontwikkeld die toezien op ongewenste gedragingen, die niet binnen het strafrecht vallen. Bij een overtreding van dit reglement kan een tuchtrechtelijke veroordeling volgen zoals een schorsing of roeyement. Daarnaast kent de sport een meldplicht waarbij bestuurders en begeleiders in de sport verplicht zijn te melden bij (vermoedens van) seksuele intimidatie en misbruik bij het Centrum Veilige Sport of de betreffende sportbond.

Ook kent de sport een register met tuchtrechtelijk gesanctioneerde vrijwilligers. Medewerkers en vrijwilligers in de sport wordt aangeraden om elke vijf jaar hun VOG-aanvraag te herhalen. Vrijwilligers die met kinderen of kwetsbare personen werken, kunnen gratis een VOG aanvragen bij dienst Justis.

In de kinderopvang worden kinderen van 0 tot 12 jaar begeleid en opgevangen. Na de Amsterdamse zedenzaak is, op advies van de Commissie Gunning, besloten om over te gaan tot het invoeren van continue screening in deze sector.⁶ Iedere medewerker staat na het (eenmalig) aanvragen van een VOG verplicht ingeschreven in het Personenregister Kinderopvang, zodat een melding volgt wanneer er een relevant justitieel gegeven betreffende een kinderopvangmedewerker wordt geregistreerd in het JDS. Daarnaast hanteert de kinderopvang het vier-ogen-principe en is er, net als in het onderwijs, sprake van een meldplicht en een overlegplicht met de vertrouwensinspecteurs van de inspectie.

3. Seksueel grensoverschrijdend gedrag verder terugdringen

Het sociale veiligheidsbeleid, waaronder het beleid om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, kent een goede basis. Toch komt dit gedrag nog altijd voor. Elk geval is er één te veel, en betekent veel leed bij het slachtoffer. Daarom willen we, ook op basis van de bevindingen van de onderzoekers, naar nieuwe maatregelen kijken. Wij geloven dat daarmee het eerdergenoemde grijze gebied kleiner kan worden, plegers (ook de niet-veroordeelden) moeilijker van school naar school kunnen hoppen en meer helderheid is te bereiken in de screening van personeel en vrijwilligers die werken met minderjarigen.

⁶ Rapport onafhankelijke Commissie Onderzoek Zedenzaak Amsterdam, april 2011

3.1. Maatregelen in het aannamebeleid

Screening in de toekomst

De werking van de VOG voor het omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag zou aangescherpt kunnen worden. Bij een VOG-aanvraag wordt slechts gekeken naar het justitiële verleden van de betrokkene op basis van aantekeningen in het JDS. Een VOG is daarmee een momentopname. De onderzoekers bevelen aan dat elke persoon met een arbeids- of stageovereenkomst in het onderwijs een VOG zou moeten overleggen, dus ook de bestuurder en alle stagiaires. Ook bevelen de onderzoekers aan om de VOG periodiek te vernieuwen of zelfs continue screening toe te passen. Momenteel vindt er een WODC-onderzoek plaats naar consistentie en complexiteit van het huidige VOG-stelsel.⁷ In vergelijkbare sectoren, zoals kinderopvang en de sport, wordt er op andere wijze gescreend, terwijl de doelgroep waarmee wordt gewerkt hetzelfde is, namelijk kinderen. Na publicatie, naar verwachting eind 2020, van het WODC-rapport zal ons ministerie aansluiten bij de gesprekken met de Minister voor Rechtsbescherming om te komen tot grotere consistentie in het screeningsbeleid voor werken met minderjarigen.

Arbeidscontracten en referenties

Werkgevers zouden beter gebruik kunnen maken van de mogelijkheden die arbeidscontracten en het inwinnen van referenties bieden rondom het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De onderzoekers bevelen aan dat schoolbesturen in (af te sluiten) arbeidscontracten kunnen opnemen dat werknemers gebonden zijn aan gedragsregels en onderworpen zijn aan sancties bij het overtreeden ervan. In gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag worden contracten nu nog te vaak met wederzijds goedbevinden ontbonden. Ook hierdoor is er te weinig zicht op met taken belaste personen die eerder de fout in zijn gegaan en kan een pleger op een volgende school zijn gedrag voortzetten. Een arbeidscontract is echter een overeenkomst tussen een werkgever en werknemer. Hierin kan de rijksoverheid niet bindend interveniëren. Deze aanbeveling kan functioneler worden in combinatie met de aanbeveling om besturen te adviseren referenties in te winnen bij ex-werkgevers. Als schoolbesturen standaard referenties opvragen bij de vorige werkgever(s) van een sollicitant of nieuw personeelslid, kan de kans op nieuw seksueel grensoverschrijdend gedrag worden verkleind. Als een nieuwe werknemer de nieuwe werkgever niet toestaat om referenties op te vragen, kan dit een alarmerend signaal zijn voor de nieuwe werkgever. Wij zullen met de sectorraden bespreken hoe we besturen het beste kunnen aanzetten tot het inwinnen van referenties. Mocht dit niet tot resultaat leiden, dan behoort een wettelijke verplichting tot de mogelijkheden.

3.2. Repressieve maatregelen

Tuchtrechtsysteem

De onderzoekers stellen een apart tuchtrechtsysteem voor, waarbij ook voor niet-strafrechtelijke handelingen een uniform regelgevend kader en rechtssysteem op het terrein van seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt vormgegeven waar personeel zich aan moet houden. Wij hechten waarde aan de bepalingen in de verschillende onderwijswetten en we

⁷ Wetenschappelijk onderzoek- en documentatiecentrum. *Achtergronden Verklaring omtrent het Gedrag*. https://wodc.nl/onderzoeksdatabase/3037-achtergronden-verklaring-omtrent-gedrag.aspx?c=&k=&id=6QCpWaPXk15CdMEUa-IYWtid_2DIFYYwJxA7Hdob4AxijN5VYTOcr-8vre_j8voYmFdR70yo7EvadX5fhfKOSA2

adviseren scholen om hier, afhankelijk van hun situatie, (aanvullende) afspraken over te maken met hun personeel. Het onderwijs kent, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de sportwereld, een eigen inspectie die toeziet op de handhaving van de wet en waarmee scholen ook kunnen overleggen bij niet-strafrechtelijke onwenselijke seksuele gedragingen. Het creëren van een systeem van tuchtrecht naast de onderwijswetgeving draagt in onze ogen niet bij aan de helderheid van het handelingsperspectief van scholen en schoolleiders. Daarnaast is voor een tuchtrechtelijk systeem een register nodig waarin alle met taken belaste personen zijn opgenomen. Dit vind ik, gezien het grote aantal met taken belaste personen dat zich gedraagt zoals we dat van personeel mogen verwachten, niet wenselijk en niet proportioneel. De volgende twee aanbevelingen achten wij kansrijker en effectiever.

Overlegplicht bij alle vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Schoolbestuurders zijn wettelijk verplicht om te overleggen met de vertrouwensinspecteurs in het geval van een vermoeden van *seksueel misbruik* (zedemisdrijf). Als er sprake is van *seksuele intimidatie* geldt die verplichting niet. Seksuele intimidatie is voornamelijk geen strafbaar feit, hoewel het wel bijzonder ongewenst is. Juist omdat het voor schoolleiders niet altijd makkelijk is om te bepalen wat seksueel grensoverschrijdend gedrag is (grijze gebied), kijken wij positief naar de aanbeveling om bij alle vormen van mogelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag een wettelijke overlegplicht in te voeren. Wij zullen hiertoe dan ook een wetstraject starten en een concreet handelingsprotocol ontwikkelen aan de hand waarvan bestuurders en directeurs precies kunnen bepalen wie in welke gevallen wat moet doen (vergelijk de meldcode kindermishandeling). De vertrouwensinspecteurs kunnen de schoolleiders helpen om adequaat te handelen bij (een vermoeden van) seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook Stichting School en Veiligheid speelt een rol bij de advisering aan scholen op dit vlak.

Waarschuwingsregister

In de zorgsector loopt momenteel een wetstraject om het Waarschuwingsregister Zorg en Welzijn wettelijk te verankeren. Een vergelijkbaar register van arbeidscontracten die zijn beëindigd in verband met seksueel grensoverschrijdend gedrag, een registratielijst of waarschuwingsregister, zou ook in het onderwijs kunnen worden opgezet. Een waarschuwingsregister kan er voor zorgen dat het voor plegers van seksueel grensoverschrijdend gedrag een stuk lastiger wordt om hun praktijken op een andere school voort te zetten. Tegelijkertijd brengt een waarschuwingsregister vragen met zich mee. Het is een ingrijpend middel waarbij het bijvoorbeeld van belang is om goed te beschrijven wanneer en onder welke voorwaarden iemand op de lijst komt, voor hoe lang, wie hierover een oordeel uitspreekt, hoe er bezwaar kan worden gemaakt en door wie de lijst ingezien mag worden. Een waarschuwingsregister moet er niet voor zorgen dat personeel bang is om op een normale manier een band met een leerling op te bouwen. Vanwege al deze vragen en onzekerheden willen we eerst afwachten hoe het Waarschuwingsregister Zorg en Welzijn gaat functioneren, indien dit een wettelijk verplicht register wordt, voordat we overwegen of dit voor het onderwijs ook nuttig kan zijn.

3.3. Maatregelen omtrent het schoolbeleid

Schoolcultuur

De schoolcultuur is een erg belangrijk instrument om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Daarom moet bij onderwijspersoneel de bekendheid met en de betrokkenheid bij het veiligheidsbeleid van de school worden vergroot. Wij willen scholen en instellingen oproepen om scherp te kijken naar de afspraken over gedrag van personeel ten opzichte van leerlingen en studenten. Deze afspraken kunnen landen in het veiligheidsplan of een gedragscode waarin bijvoorbeeld staat beschreven welke regels een school hanteert op het gebied van taalgebruik of gebruik van sociale media. In de school moet men met elkaar in gesprek over wat wenselijk gedrag is, wat vooral niet en wat men kan doen bij het waarnemen van onwenselijk gedrag bij collega's. Leg die afspraken transparant vast en creëer bewustzijn en reflectie op het eigen gedrag. Op die manier worden gedragsregels niet eenmalig gecommuniceerd, maar krijgen zij continue aandacht en worden ze onderdeel van de schoolcultuur. Dit kan de handelingsverlegenheid, indien er zich iets voordoet, deels wegnemen en de veiligheid vergroten. We zien hier helaas nog te veel verschillen tussen scholen. Sommige scholen voeren een dergelijk gesprek al, maar veel scholen vinden het een ingewikkeld onderwerp dat pas ter sprake komt als het mis is gegaan. Stichting School en Veiligheid kan de scholen bij het voeren van het gesprek en het maken van afspraken ondersteunen en we zullen de sectorraden vragen of zij hun dienstverlening aan de scholen op dit terrein kunnen intensiveren.

Sterkere positionering vertrouwenspersonen

Zoals eerder gesteld zijn scholen en mbo-instellingen verplicht om een klachtenregeling op te stellen waarin is opgenomen hoe wordt omgegaan met klachten. Als scholen helder maken hoe zij omgaan met klachten, dan zal dat de meldingsbereidheid van het onderwijspersoneel, leerlingen en studenten vergroten. In de klachtenregelingen heeft de vertrouwenspersoon een belangrijke rol. De onderzoekers concluderen dat niet al het personeel de taken en bevoegdheden van een vertrouwenspersoon binnen de schoolorganisatie kent. Wij delen de conclusie van de onderzoekers dat hierin winst te behalen is en we zijn hier reeds beleid op aan het maken. Dit ook naar aanleiding van moties van uw Kamer om de onafhankelijkheid en bekendheid van vertrouwenspersonen in het onderwijs te vergroten.⁸

Momenteel worden verschillende modelklachtenregelingen in het funderend onderwijs geüniformeerd tot één modelklachtenregeling die wordt ondersteund door de sectorraden, de vakbonden en Ouders & Onderwijs. Scholen kunnen dit model gebruiken voor het vormgeven van hun eigen klachtenregeling. Bij deze herziening is ook aandacht voor de onafhankelijkheid en bekendheid van de vertrouwenspersonen. Wij verwachten dat deze herziening scholen handvatten zal bieden om de vertrouwenspersoon beter in positie te brengen en om de gemeenschap rondom de school beter te informeren over het bestaan van de vertrouwenspersoon. Verder heeft Stichting School & Veiligheid een leidraad ontwikkeld om schooldirecties en beleidsmakers te ondersteunen bij het maken van goede afwegingen en keuzes in het beleggen van taken en rollen binnen de vertrouwensfunctie. Naast aandacht voor de rollen en taken in het vertrouwenswerk biedt de leidraad ook handvatten voor hoe de vertrouwensfunctie zo georganiseerd kan worden dat leerlingen, studenten, ouders en medewerkers sneller uitkomen bij de medewerker

⁸ Kamerstuk 29 240, nrs. 110 en 111

die hen kan helpen. Specifiek voor het mbo heeft het Netwerk Integrale Veiligheid van de MBO Raad met de hulp van Stichting School en Veiligheid gewerkt aan het vergroten van de bekendheid en effectiviteit van vertrouwenspersonen in het mbo.

Overigens blijkt uit het initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks dat er in uw Kamer de behoefte is om een verplichting tot het aanstellen van vertrouwenspersonen bij organisaties en bedrijven wettelijk te verankeren. Onze collega-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal dit wetsvoorstel met uw Kamer behandelen.

Sociale media in veiligheidsbeleid

Scholen in het funderend onderwijs moeten hun veiligheidsbeleid evalueren en op basis daarvan actualiseren. Ook in het mbo wordt het veiligheidsbeleid periodiek beoordeeld, alhoewel hiervoor geen wettelijke verplichting is. Zo kunnen wij ons voorstellen dat de MeToo-beweging ook leidt tot een heroverweging van de gedragsregels tussen met taken belaste personen en leerlingen of studenten. De onderzoekers wijzen erop dat er meer aandacht moet komen voor de rol van sociale media in relatie tot seksueel grensoverschrijdend gedrag van met taken belaste personen richting leerlingen en studenten. Wij kunnen ons vinden in deze aanbeveling en zijn daarnaast van mening dat ongewenst contact via sociale media door jongeren onderling ook veel aandacht verdient. We vragen scholen dan ook om dit, voor zover dit nog niet gebeurt, op te nemen in hun veiligheidsplannen en hierover met hun leerlingen en studenten in gesprek te gaan. Ook wijzen we scholen erop dat Stichting School en Veiligheid scholen hierbij kan helpen. Over dit onderwerp gaan we in gesprek met de sectorraden en partijen die scholen ondersteunen op het gebied van digitale media.

Sociale veiligheid in het ho

Het onderzoek dat in deze beleidsreactie centraal staat, gaat met name in op het po, v(s)o en het mbo. Hierin wordt het meest gewerkt met minderjarige leerlingen of studenten. Maar ook in het ho vraagt de sociale veiligheid, waaronder het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, aandacht. Ik heb uw Kamer reeds geïnformeerd over de stand van zaken van de voortgang en verankering van ombudsfunctionarissen bij universiteiten.⁹ In de beleidsreactie op het rapport Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie, die uw Kamer dit najaar ontvangt, zullen wij nader ingaan op sociale veiligheid in het ho.

4. Tot slot

De aanbevelingen van de onderzoekers geven aan dat er nog winst te behalen is omtrent het bestrijden van seksueel grensoverschrijdend gedrag van met taken belaste personen richting kinderen. In de sectoren waarin met kinderen worden gewerkt, bestaat gelukkig een groot draagvlak om het aantal misstanden verder omlaag te brengen, juist omdat kinderen en jongeren een kwetsbare doelgroep zijn. Hiervoor is een goed samenspel van verschillende maatregelen nodig. Op basis van de bevindingen van de onderzoekers zijn we van mening dat de bestaande maatregelen intensiever ingezet kunnen worden. Zoals hierboven beschreven willen we het aantal gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag omlaag brengen door een aantal maatregelen aan te scherpen. Een aantal maatregelen, zoals de overlegplicht bij

⁹ Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, «Voortgang verankering ombudsfunctie in de wetenschap», 8 oktober 2020. Kamerstuk 29 338, nr. 222

alle vormen van seksueel grensoverschrijdend geweld, het inwinnen van referenties, een impuls aan de schoolcultuur en het veiligheidsbeleid of de positionering van vertrouwenspersonen kunnen we snel oppakken. Andere maatregelen, zoals een integraal screeningsbeleid of een eventueel waarschuwingsregister, vergen nog tijd, denk- en zoekwerk. We verwachten uw Kamer in het voorjaar van 2021 een update te geven over de uitwerking van de maatregelen. Alleen samen met de verschillende veldpartijen, die hierbij hard nodig zijn, kan de gewenste afname van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs gerealiseerd worden. We werken graag met hen samen om ervoor te zorgen dat het onderwijs voor alle leerlingen en studenten een veilige plek is waar zij zich kunnen ontwikkelen en ontplooien.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven

De Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media,
A. Slob