Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	Corine Bont-Tiebosch	**Datum**	29 september 2021
Doorkiesnummer	030 - 28 62891	**Kenmerk**	9281872
E-mail	c.bonttiebosch@utrecht.nl	**Onderwerp**	Resultaten gesprek over seksuele intimidatie in het onderwijs
Bijlage(n)	-	**Beleidsveld**	Onderwijs

Geachte leden van de raad,

Op 22 april jl. heeft uw raad mondelinge vragen gesteld over hoe onderwijsinstellingen omgaan met meldingen van seksuele intimidatie en geweld en de afhandeling hiervan. Bij de beantwoording is toegezegd (21/T189) om met de onderwijsinstellingen in gesprek te gaan over hun beleid met betrekking tot dit onderwerp. Onderwijsinstellingen zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor het vormgeven van beleid om ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Om meer zicht te krijgen op dit thema hebben we als gemeente het gesprek geagendeerd en gefaciliteerd, daarnaast heeft het de onderlinge contacten versterkt en heeft het tot kennisuitwisseling geleid. De resultaten van dit gesprek leest u in deze brief.

In deze brief gaan we in op de aandacht die het voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs geven aan ‘seksuele intimidatie en geweld’ (en in bredere zin ‘ongewenste omgangsvormen’) aan de hand van de volgende onderwerpen: 1) beleid over (on)gewenst gedrag, 2) bewustwording bij medewerkers en studenten/leerlingen, 3) een veilige omgeving/inrichting binnen onderwijsinstellingen waar studenten/leerlingen en medewerkers melding kunnen maken van ongewenst gedrag, adequate opvolging van signalen, waar vervolgens lering uit wordt getrokken, 4) specifieke thema’s die zich voor doen bij de onderwijsinstellingen als het gaat om (on)gewenst gedrag en 5) monitoring om een breder beeld op te halen van de sociale veiligheid op de onderwijsinstellingen.

Ad 1. Beleid over (on)gewenst gedrag
Alle onderwijsinstellingen hebben in beleidsdocumenten de gedrags- of integriteitscodes en een klachtenregeling vastgelegd. De relevante beleidsdocumenten worden in nauwe afstemming met studenten/leerlingen en medewerkers opgesteld, zodat het document aansluit bij de praktijksituaties en gedragen wordt in de organisatie. ROC Midden-Nederland heeft recent de gedragscode en het beleid en klachtenregeling ongewenst gedrag vernieuwd, de Hogeschool Utrecht heeft recent de gedragscode vernieuwd, de HKU werkt op dit moment aan een nieuwe gedragscode en NUOVO herijkt momenteel de integriteitscode naar een gedragscode. De onderwijsinstellingen dragen het

beleid actief uit; zo worden de stukken periodiek onder de aandacht gebracht en worden documenten gedeeld op de websites.

Ad 2. Bewustwording bij medewerkers en studenten
Naast beleidsdocumenten zetten de onderwijsinstellingen in op het voeren van het gesprek over ongewenst gedrag met medewerkers en studenten/leerlingen. Tevens is het bespreken van de gedragscode onderdeel van onboarding programma's van nieuwe medewerkers. De Universiteit Utrecht heeft samen met de Universiteit Twente een toneelstuk 'Mindlab' ontwikkeld voor alle medewerkers om het open gesprek over integriteitsvraagstukken te bevorderen. Dit toneelstuk wordt op dit moment aangeboden aan medewerkers van de Universiteit Utrecht. Voor studenten zijn trainingen beschikbaar waarin zij leren om te gaan met intimidatie en handvatten krijgen hoe zij kunnen handelen. In de *well being* week worden trainingen gegeven aan studenten over dit onderwerp. Hierin trekken de universiteit en de hogescholen samen op. Er wordt samengewerkt met de Rutger Stichting als het gaat over bewustwording en het gesprek.

Naast bewustwording wordt ook screening in de gesprekken benoemd. Zo wordt bij het aantreden van nieuwe medewerkers gevraagd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen. In het voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs is dit wettelijk verplicht. In het hoger onderwijs geldt deze verplichting niet. Een VOG wordt alleen gevraagd bij de aanstelling van een nieuwe medewerker.

Ad 3. Melden van ongewenst gedrag
Indien zich een situatie van ongewenst gedrag voordoet, kan een leerling, student, ouder of medewerker zelf een mentor, vertrouwenspersoon of contactpersonen ongewenst gedrag benaderen. Alle onderwijsinstellingen hebben interne en/of externe vertrouwenspersonen aangesteld. Leerlingen en studenten kunnen contact opnemen met een (interne) vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen contact opnemen met een externe vertrouwenspersoon. Uitzondering is de Universiteit die werkt met een intern vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag of met een ombudsman voor personele aangelegenheden. Iedere melding wordt serieus bekeken en als een melding om onderzoek vraagt wordt dit ingesteld.

Bij minderjarige leerlingen en studenten is een melding bij de vertrouwensinspecteur van de onderwijsinspectie verplicht. Indien een medewerker in het onderwijs op enigerlei wijze bekend is met een mogelijk zedenmisdrijf door een medewerker jegens een minderjarige leerling of student, is deze medewerker wettelijk[1] verplicht dit onmiddellijk te melden bij het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag overlegt vervolgens met de vertrouwensinspecteur. De vertrouwensinspecteur geeft een advies over het opvolgen van de melding en over al dan niet doen van aangifte bij justitie of politie. Het bevoegd gezag doet aangifte en informeert (ouders van) klager en aangeklaagde hierover.

De verschillende onderwijsinstellingen geven aan dat over het algemeen zich situaties van ongewenst gedrag enkele keren per jaar voordoen. In een enkele keer heeft dit persoonlijke consequenties voor de betrokkenen, zoals schorsing of ontslag.

Alle onderwijsinstellingen geven aan lering te trekken uit situaties die zich voordoen. Dit kan aanleiding zijn voor het aanpassen van de beleidsdocumenten, protocollen en procedures en/of het opnieuw onder de aandacht brengen ervan in de instelling. Voorbeelden hiervan zijn het opnieuw inrichten van de Commissie Ongewenst gedrag samen met studenten en medewerkers van de

[1] Wet bestrijding seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs

Universiteit Utrecht of het uitbreiden van het team van vertrouwenspersonen om diversiteit en toegankelijkheid te bevorderen door de HKU. Knelpunt bij het doen van analyses is dat vertrouwenspersonen vanuit bescherming van de melders casuïstiek niet mogen registreren.

Ad 4. Specifieke thema's
Naast de brede thema's die bij alle onderwijsinstellingen terugkwamen, bleek in de gesprekken ook dat het karakter van instellingen invloed heeft op de vraagstukken waar ze zich voor gesteld zien. Zo is bij de universiteit specifieke aandacht voor de promovendi door de afhankelijkheid en intensieve werkverhouding tussen promovendus en promotor. Specifiek met en voor promovendi worden aparte trainingen en bijeenkomsten georganiseerd om zorg te dragen voor een veilige leer- en werkomgeving. Hierbij is ook wetenschappelijke integriteit een belangrijk onderwerp van het gesprek.

Een ander punt is dat de universiteit en hogescholen zich medeverantwoordelijk voelen voor de veiligheid bij studie- en studentenverenigingen. Er is afgelopen jaar een workshop aangeboden aan de studentbestuurders van de studentenorganisaties over het onderwerp vertrouwenspersonen. Voor deze gezelligheidsverenigingen bestaat een specifieke gedragscode kennismakingstijd die ieder jaar wordt geëvalueerd, vernieuwd en ondertekend door de bestuurders van de HU, UU en gezelligheidsverenigingen. De universiteit en hogescholen financieren scholing en voorlichting en leveren expertise voor trainingen en workshops.

De mbo-onderwijsinstellingen geven aan dat ongewenst gedrag op de stageplek een apart thema is, aangezien dit niet binnen de school plaats vindt, maar in een andere organisatie. Als er ongewenst gedrag plaatsvindt bij het leerbedrijf dan ondersteunt de school de melder en gaat in contact met het leerbedrijf. De vertrouwenspersoon van het leerbedrijf kan onderzoek doen bij melding van ongewenst gedrag. Het mbo heeft geen juridische mogelijkheden naar medewerkers van leerbedrijven. Om te zorgen voor een veilige omgeving bij de leerbedrijven maakt het BPV-bureau (Beroeps Praktijk Vorming) dit onderwerp bespreekbaar en wordt er over gecommuniceerd.

Ad 5. Monitoren van sociale veiligheid
Tot slot hebben we gevraagd naar de ervaren sociale veiligheid van leerlingen, studenten en medewerkers. Alle onderwijsinstellingen zetten regelmatig een enquête uit onder leerlingen, studenten en medewerkers met vragen over de sociale veiligheid. De onderzoeken onder medewerkers zijn niet openbaar. De resultaten van deze onderzoeken worden met de medewerkers besproken. De resultaten van de leerling- en studentenenquêtes zijn wel openbaar beschikbaar. Gezien de gedetailleerde informatie verwijzen we uw raad naar de websites. De mate waarin VO-leerlingen zich veilig voelen op school is per school te vinden op de website van vensters. De veiligheidsbeleving van mbo studenten is te vinden in de JOB monitor. Tot slotte zijn de resultaten van de Nationale Studenten Enquête per opleiding van de hogescholen en universiteit te vinden op studiekeuze123. Deze monitorinstrumenten worden door de onderwijsinstellingen nauwlettend gevolgd. Indien op basis hiervan er sprake is van een minder veilige situatie, wordt hierop actie ondernomen bijvoorbeeld door het inzetten van teamcoaches op een onderwijsteam.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,