



Protocol "In Veilige Handsen"

1. Inleiding

Hoe maak ik mijn organisatie veilig? Over preventie van seksueel misbruik van minderjarigen in het vrijwilligerswerk.

Misbruik is een lastig onderwerp, maar als vrijwilligersorganisatie heb je de taak om dit onderwerp bespreekbaar te maken en er, door goed preventief beleid, voor te zorgen dat de kans op seksueel misbruik zo klein mogelijk is, want organisaties die dat niet doen, lopen het risico dat:

1. Mensen die de grens overschrijden, zeggen dat ze niet beter weten
2. Minderjarigen die met seksueel misbruik worden geconfronteerd, denken dat zij de enigen zijn en niet weten bij wie ze terecht kunnen
3. Het bestuur door ouders, de gemeente en vrijwilligers als onverantwoordelijk wordt gezien, omdat het geen maatregelen heeft genomen
4. De vereniging, club of stichting aansprakelijk wordt gesteld voor geleden schade.

De schade die seksueel misbruik aanricht is groot. Allereerst bij de slachtoffers, maar ook bij de vrijwilligersorganisatie waar het plaatsvond. Het kan leden kosten, plezier bederven en de prestaties van kinderen/jongeren verminderen. Het is dus van groot belang om te voorkomen dat minderjarigen (in het vrijwilligerswerk) seksueel misbruikt worden, dat staat vast.

Bestuursverantwoordelijkheid : in principe is het bestuur verantwoordelijk voor wat er gebeurt binnen een stichting. Daarnaast draagt het bestuur de verantwoordelijkheid voor de medewerkers die binnen de stichting werken, al dan niet betaald.

2. Omgangsregels.

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je elkaar in je waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dat betekent dat wij in onze organisatie alle vormen van ongelijkwaardige behandeling, zoals pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers, kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de organisatie
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade aan.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik scheld niet en maak geen ongepaste grappen of opmerkingen over anderen.
7. Ik doe niet mee aan pesten
8. Ik gebruik geen geweld
9. Ik gebruik geen drugs/alcohol
10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn/haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.

3. Gedragscode (vrijwillige) medewerkers.

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en minderjarigen leden/deelnemers/bezoekers zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong) volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen : regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers, en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht – en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger of stagiaire, vragen wij je de gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

A. De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarin de minderjarigen zich veilig en gerespecteerd voelen.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de minderjarigen te bejegenen op een wijze die de minderjarigen in hun waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privé leven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en minderjarige tot 16 jaar, zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De medewerker mag de minderjarige niet op zo danig wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De medewerker heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
7. Indien een medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht
 - a. hiervan melding te maken bij het bestuur (zie hoofdstuk 4. Het meldprotocol)
8. De medewerker krijgt of geeft geen 'immateriële vergoedingen die niet in de rede zijn.
9. In die gevallen waar de gedragscode niet 'direct' voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

B. Omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarige en sanctiebeleid.

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, verstaan wij : elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaats vind binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassenen-kind, vrijwilliger-minderjarige bezoeker e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht. Gedragingen die volgende de bovenstaande omschrijving vallen onder grensoverschrijdend seksueel gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor kortere of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen. Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

4. Het meldprotocol

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur.

Wanneer medewerkers twifelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij een vertrouwenspersoon die zij om advies kunnen vragen. **Voor onze stichting fungeert mevrouw Wies Bakker als vertrouwenspersoon.**

De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer. Het is niet aan medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.

Let wel: een melding is geen beschuldiging!

Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde. Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen :

1. Gesprek met beschuldigde
2. Informatief gesprek met politie
3. Instellen calamiteitenteam
4. In gang zetten meldprocedure
5. Aangifte bij politie
6. Voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde
7. Veilig stellen en opvang van het slachtoffer
8. Informatie aan betrokkenen
9. Nazorg

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en de medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de vertrouwenspersoon. Een voorlopige zwijgplicht is nodig, zodat er niet meer personen bij de zaak worden betrokken dan voor een zorgvuldige behandeling noodzakelijk is. Er moeten worden voorkomen dat geruchten ontstaan en iemand al bij voorbaat als 'schuldig' wordt bestempeld. De zwijgplicht is ook belangrijk om te zorgen dat den eventuele strafrechtelijke procedure niet wordt belemmerd.

5. Doen en laten

Het kan zijn dat een minderjarige je spontaan vertelt over het misbruik, een ouder zijn zorgen naar je uitspreekt, of dat je het zelf ter plekke constateert.

Doen

1. Zorg voor de veiligheid van de minderjarige
2. Als je iemand op heterdaad betrapt :
3. - laat het slachtoffer niet alleen
4. - meld het onmiddellijk aan de leidinggevende of degene die bereikbaarheidsdienst heeft voor calamiteiten
5. Als de situatie bedreigend is : bel 112, zodat de politie kan ingrijpen
6. Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd ivm eventueel sporen onderzoek. Bel de zedenpolitie (112) meldt waarover het gaat en vraag om instructies
7. Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het kind op zijn of haar gemak.
8. Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld
9. Vertel dat je verplicht bent het verhaal aan het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen
10. Meldt het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer de vertrouwenspersoon.
11. Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
12. Licht zo snel mogelijk de leidinggevende in over de situatie
13. Blijf beschikbaar voor de minderjarige en blijf de normale begeleiding bieden.

Laten

14. Handel nooit op eigen houtje!
15. Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit. Het uithoren van het vermoedelijke slachtoffer en/of het spreken met contacten van het vermoedelijke slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan de medewerker om aan waarheidsvinding te doen!
16. Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken is een objectief en officieel onderzoek.
17. Denk aan de (voorlopige) zwijgplicht!
18. Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt.

N.B.

Deze gedragscode en het meldprotocol zijn op 2 februari 2015 vastgesteld door het bestuur van de Stichting Speeltuin "De Viking". Laatste wijziging (bestuursbesluit naam van de vertrouwenspersoon): 1 april 2019.