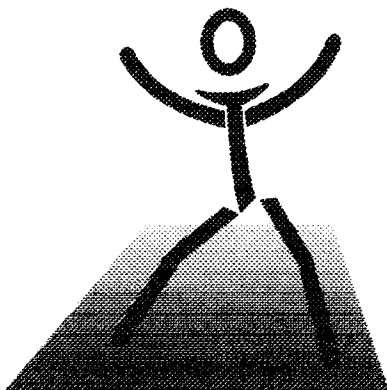


PROTOCOL

Wat te doen bij (een vermoeden van)
seksueel misbruik binnen je organisatie



SMWO Welzijn, sociaal cultureel werk
Goes, januari 2004

**Op dit Protocol kan alleen een beroep worden gedaan door
vrijwilligersorganisaties uit de gemeente Goes.**

Inhoudsopgave

1.	Vooraf	pagina 3
1b.	Wat zegt de wet?	pagina 4
2.	Wat is seksueel misbruik	pagina 4
3.	Verbod binnen de vrijwilligersorganisaties	pagina 5
4.	Structuur	pagina 5
5.	Melding – het eerste gesprek	pagina 6
5a.	Melding door de jeugdige	pagina 6
5b.	Melding door de ouder(s)/verzorger(s)	pagina 6
5c.	Melding door een andere leidinggevende	pagina 6
5d.	Melding door derden	pagina 6
6.	Het traject	pagina 7
6a.	Stappen te nemen door de commissie	pagina 7
6b.	Stappen te nemen door het bestuur van de vrijwilligersorganisatie	pagina 7
7.	Besluitvorming na (justitiële) afronding	pagina 9
7a.	Het is (door Justitie) bewezen dat een leidinggevende binnen de organisatie een delict heeft gepleegd.	pagina 9
7b.	Het is (door Justitie) niet bewezen dat een leidinggevende binnen de organisatie een delict heeft gepleegd.	pagina 9
7c.	Het is (door Justitie) bewezen dat een leidinggevende buiten de organisatie een delict heeft gepleegd.	pagina 10
7d.	Het is (door Justitie) niet bewezen dat een leidinggevende buiten de organisatie een delict heeft gepleegd.	pagina 10
Bijlagen:		
	Schema	pagina 11
	Voorbeeld verklaring non – actief stelling	pagina 12
	Overeenkomst	pagina 13

PROTOCOL

Wat te doen bij (een vermoeden van) seksueel misbruik binnen je organisatie.

1. VOORAF

Binnen vrijwilligersorganisaties, zoals het sociaal cultureel werk, is het gebruikelijk dat volwassenen wekelijks activiteiten organiseren voor jeugdigen. Deze volwassenen hebben gedurende een ochtend/middag/avond de verantwoordelijkheid en zorg voor een groep jeugdigen. Als er een kamp georganiseerd wordt dan duurt deze verantwoordelijkheid zelfs langer.

Omgang met jeugdigen brengt situaties met zich mee waarbij er sprake is van een zekere intimiteit; zo kunnen spelsituaties soms spontaan uitgroeien tot stoeipartijen. Vooral jonge kinderen komen bij volwassenen spontaan uitrusten of knuffelen, enz. Wat oudere jeugdigen kunnen uitdagend flirtgedrag vertonen. Volwassenen moeten zich hiervan bewust zijn.

Het is voorstelbaar dat er situaties zijn waarbij het om ongewenste intimiteiten gaat. Deze situaties zorgen vaak voor veel verwarring en roepen ook veel emoties op.

Vermoedens van seksueel misbruik zijn soms moeilijk hard te maken en er doemen telkens weer andere dilemma's op.

Het is zeer af te raden om zelf onderzoek te doen na een melding, om zo het bewijs te vinden over een al dan niet gepleegd feit. De meeste leidinggevendenden zijn niet deskundig genoeg om de 'onderzoekende' gesprekken hierover op een evenwichtige manier te voeren.

Om vrijwilligersorganisaties te ontlasten met betrekking tot voornoemde situaties, heeft SMWO Welzijn dit protocol opgesteld.

Dit protocol geeft een lijn aan hoe te handelen met betrekking tot situaties waar sprake is van (seksueel) misbruik of een vermoeden daarvan door leidinggevendenden. Als dergelijke situaties zich voordoen dan is het belangrijk dat de formele lijn gevolgd wordt.

In dit protocol wordt gesproken over een commissie bestaande uit beroepskrachten met deskundigheid op het gebied van seksueel misbruik.

Deze commissie heeft tot doel het beoordelen van een melding en het nemen van een besluit met betrekking tot het traject dat gevolgd zal moeten worden.

Toch is er een deel dat de commissie niet zal afhandelen en dat is de interne afhandeling in de organisatie waar de melding vandaan komt. Deze taak ligt bij het bestuur van de vrijwilligersorganisatie.

Het bestuur kan SMWO Welzijn wel benaderen en om ondersteuning vragen indien dat door hen nodig wordt geacht.

Om u meer zicht te geven op de structuur welke gehanteerd wordt in dit protocol, is een schema (zie bijlage) opgenomen.

Daarnaast wordt aangegeven welke mogelijke melders er kunnen zijn en welke handelingsalternatieven gehanteerd kunnen worden bij vooral de afhandeling in de eigen organisatie. Iedere situatie is weer anders en vraagt om maatwerk in de benadering.

Dit protocol heeft betrekking op vrijwilligers in de eigen organisatie.

- In dit protocol wordt omwille van de leesbaarheid de manlijke vorm gehanteerd en gesproken over leidinggevendenden. Onder leidinggevendenden verstaan we alle personen die op enigerlei wijze betrokken zijn bij activiteiten.

WAT ZEGT DE WET?

In het Wetboek van Strafrecht, boek 11, titel XIV “misdrijven tegen de zeden” staat:

“Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of een geldboete van de vierde categorie”.

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen. Dit betekent dat ze ook geldt voor gebeurtenissen die zich afspelen binnen vrijwilligersorganisaties.

Een jeugdige die deelneemt aan activiteiten van een vrijwilligersorganisatie is aan de zorg en waakzaamheid van die organisatie toevertrouwt. Dit artikel is dus onverminderd van toepassing op leidinggevend.

2. WAT IS SEKSUEEL MISBRUIK?

Er bestaan vele vormen met betrekking tot seksueel misbruik van kinderen. Verschillende gedragingen zijn door het duidelijke seksuele karakter niet voor tweërlei uitleg vatbaar. Bij andere gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en wat niet als seksueel getypeerd kan worden.

Als criterium kan daarbij gehanteerd worden of het welzijn van het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit ondergeschikt wordt gemaakt aan de bevrediging van de seksuele en/of erotische behoeften van de leidinggevende.

De volgende definitie geeft daarbij duidelijkheid:

“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”

Niemand kan een ander verbieden erotische gevoelens voor jeugdigen te hebben. Maar dat betekent nog niet dat jeugdigen betrokken of gebruikt mogen worden om deze gevoelens te bevredigen. Een jeugdige bevindt zich niet in een gelijke positie ten opzichte van een volwassene.

Er is sprake van machtsongelijkheid en geen vrijheid van keuze voor de jeugdige. Onderstaande voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag, zijn overgenomen uit “Seksueel misbruik door hulpverleners”:

- masturberen in het bijzijn van het kind of het kind dwingen tot masturbatie;
- exhibitioneren;
- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen;
- ongewenste aanraking, bijv. betasten van geslachtsorganen.
- zich tegen het kind aandrukken of andere vormen van aanranding;
- verkrachting;
- oraal-genitaal contact afdwingen

3. VERBOD BINNEN VRIJWILLIGERSORGANISATIES

Een leidinggevende zal zich onthouden van gedrag zoals dat aangegeven wordt in de definitie (zie 2).

Seksuele handelingen van welke aard dan ook en intieme relaties met de jeugdige zijn onder geen beding geoorloofd.

Het is niet toegestaan de jeugdige zodanig aan te raken, dat de jeugdige en/of de leidinggevende deze aanraking als seksueel of erotisch zal ervaren. Dit alles wordt beschouwd als seksueel misbruik.

Een leidinggevende mag niet ingaan op seksueel getinte toenaderingspogingen van de jeugdige, ook al verlangt de jeugdige daarnaar of nodigt daartoe uit.

Organisaties doen er verstandig aan duidelijkheid te creëren over wat kan en wat niet kan. De afgesproken gedragsregels, waaraan een ieder zich moet houden, worden opgenomen in het Huishoudelijk Reglement.

4. STRUCTUUR

De meldpersoon:

De meldpersoon is degene bij wie de melding gedaan moet worden. Hij registreert de melding en geeft de melder informatie hoe er verder mee omgegaan zal worden door de organisatie. Hij geeft de melding door aan de coördinator van de commissie en aan het bestuur van de vrijwilligersorganisatie.

Uiteraard heeft de meldpersoon geheimhoudingsplicht.

Organisaties zorgen er voor dat er één meldpersoon binnen de eigen organisatie is. Voor vrijwilligers mag geen drempel opgeworpen worden; de meldpersoon moet een persoon zijn die acceptabel is en het vertrouwen van de vrijwilligers heeft.

In de eigen organisatie dienen de naam en functie van de meldpersoon bekend te zijn. Ook aan nieuwe vrijwilligers dient bekend te worden gemaakt wie de meldpersoon is.

De commissie:

De onafhankelijke commissie bestaat uit minimaal twee beroepskrachten met deskundigheid op het gebied van seksueel misbruik.

De leden van deze commissie beoordelen wat er moet gebeuren met de melding.

Deze commissie heeft de bevoegdheid om de procedure, die na de melding plaatsvindt, uit te voeren en draagt daarvoor de volledige verantwoordelijkheid.

Deze commissie adviseert naar het bestuur van de betrokken vrijwilligersorganisatie met betrekking tot de interne afhandeling. Dit advies is bindend; een bestuur kan alleen met zwaarwegende argumenten hiervan afwijken.

Contacten tussen de commissie en de organisatie(s) lopen via de coördinator van de commissie.

De coördinator:

De beroepskracht van SMWO heeft tevens de functie van coördinator. De coördinator roept, na doorgave van de melding door de contactpersoon, de commissie bij elkaar en coördineert de gehele verdere procedure.

5. MELDING – het eerste gesprek

Op verschillende manieren en van verschillende zijden kan een incident over seksueel misbruik door leidinggevenden met een jeugdige aan het licht komen.

Een melding kan gedaan worden door de jeugdige zelf, door de ouders, door een andere leidinggevende of door derden.

Hierna volgt een overzicht van mogelijke aanmelders en de mogelijke stappen die gezet zouden kunnen worden.

5a. Melding door de jeugdige

Degene bij wie de jeugdige het meldt, mag nooit aan de jeugdige beloven dat hij het aan niemand anders zal vertellen.

Degene bij wie de klacht ter sprake is gekomen, is verplicht dit direct te melden bij de meldpersoon.

5b. Melding door de ouder(s)/verzorger(s)

De commissie/coördinator (en desgewenst degene bij wie de ouders het eerst hebben gemeld) heeft een gesprek met de ouders.

Uitgezocht moet worden over welke informatie de ouders beschikken en waar de melding op gebaseerd is.

Tevens dient er aandacht voor te zijn voor de behoefte aan steun en hulpverlening van de melder(s).

Nagegaan zal worden of de ouders (samen met de jongere) over willen gaan tot het doen van aangifte bij de politie. Ouders worden op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om aan te kloppen bij de politie voor advies.

5c. Melding door een andere leidinggevende

Een leidinggevende die misbruik constateert door een collega leidinggevende of ernstige vermoedens daarvan heeft, is verantwoordelijk om de meldpersoon hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen.

Wanneer een leidinggevende informatie krijgt over seksueel misbruik door een leidinggevende buiten de organisatie, wordt dat ook onmiddellijk aan de meldpersoon doorgegeven.

5d. Melding door derden

Informatie uit meldingen van derden moet door gegeven worden aan de meldpersoon. Zo snel mogelijk moet door de coördinator (evt. met bestuur) met de melder(s) van de desbetreffende groep contact opgenomen worden. Er moet worden uitgezocht over welke informatie anderen beschikken en waar deze op gebaseerd is.

6. HET TRAJECT

De meldpersoon geeft de melding onmiddellijk door aan de coördinator en het bestuur.

6a. Stappen te nemen door de commissie

De coördinator draagt er zorg voor dat de melding besproken wordt in de commissie en houdt het bestuur van de desbetreffende organisatie op de hoogte.

De commissie heeft bevoegdheid om adequaat te kunnen handelen.

De commissie bepaalt aan de hand van de melding hoe er verder gehandeld moet worden: contact opnemen met de melder, adviesgesprek met de politie, gesprek met de overige groepsbegeleiding van de desbetreffende activiteit, etc.

Met de betrokken activiteitenbegeleider(s) wordt verplichte geheimhouding afgesproken. Dit wordt schriftelijk vastgelegd (evt. met sanctiebepaling).

Dit ter voorkoming van een roddelcircuit.

De commissie voert zo spoedig mogelijk een gesprek met degene op wie de melding betrekking heeft. Deze wordt geïnformeerd over wat gemeld is.

Wanneer de betrokkene direct toegeeft schuldig te zijn, geeft de commissie aan welke stappen zullen worden ondernomen. De betrokkene moet weten wat hij kan verwachten.

Deze “vermeende schuldige” wordt gewezen op de mogelijkheden om hulp te krijgen van een gespecialiseerde instelling.

De commissie kan aangifte doen bij de politie.

De coördinator brengt het DB c.q bestuursafvaardiging van de desbetreffende organisatie op de hoogte en adviseert met betrekking tot de interne afhandeling.

6b. Stappen te nemen door bestuur van de vrijwilligersorganisatie

- Door het bestuur moet zodanig worden gehandeld, dat de jeugdige het gevoel heeft veilig te zijn. Dit zou gestalte kunnen krijgen door ervoor te zorgen dat de betreffende leidinggevende tijdelijk de toegang tot de groep wordt ontzegd.

Voorkomen moet worden dat er afspraken ontstaan die er toe leiden dat juist de jeugdige de groep tijdelijk niet bezoekt. De jeugdige heeft immers niets misdaan en moet ook zeker niet dat gevoel krijgen.

Het DB c.q bestuursafvaardiging betreft SMWO Welzijn bij de interne afhandeling indien zij daarbij ondersteuning nodig heeft.

Wanneer de betrokkene (degene op wie de melding betrekking heeft) ontkent iets van doen te hebben met de aard van de melding of wanneer zijn verhaal onduidelijk blijft, tracht het DB c.q bestuursafvaardiging met de betrokkene overeenstemming te krijgen over een op non - actief stelling.

Men maakt de betrokkene duidelijk dat hij zich tijdens de procedure het beste uit de groep kan terugtrekken. Dit is zowel in belang van de organisatie als van de persoon zelf.

Indien met de betrokkene hierover overeenstemming is bereikt, dan wordt dit schriftelijk

vastgelegd en zowel door het DB c.q bestuursafvaardiging als de betrokkene voor akkoord getekend (zie voorbeeld verklaring).

Als over de op non-actief stelling geen overeenstemming te bereiken is, krijgt de betrokken leidinggevende te horen dat een schorsing zal worden overwogen.

Het DB c.q bestuursafvaardiging zorgt voor verslaglegging van de maatregelen en ondertekening door betrokkene.

- Als het om een melding gaat van seksueel misbruik door een leidinggevende (van jeugdigen) dat buiten de organisatie plaats had, verdient het de aanbeveling om met betrokkene overeenstemming te bereiken over een op non-actief stelling. Het risico van herhaling bij een direct leidinggevende mag aannemelijk worden geacht.

Het DB c.q bestuursafvaardiging heeft bevoegdheid om over te gaan tot schorsen als er geen overeenstemming met de betreffende leidinggevende kan worden bereikt over een non-actief stelling. Het DB c.q bestuursafvaardiging dient het voltallige bestuur hierover te informeren.

Uit bescherming van de persoon in kwestie worden vaak gegevens achtergehouden. Dit kan averechts werken doordat er talloze versies kunnen ontstaan over wat er zoal gebeurd kan zijn of men kan onaangenaam verrast worden door de betrokkene die dan zelf zijn verhaal doet. Daarom verdient de aanbeveling het gehele bestuur openheid van zaken te geven.

Hoe meer overeenstemming met alle partijen te bereiken valt over de te bewandelen weg, hoe kleiner de kans is dat het onderwerp op een verkeerde manier in de publiciteit komt. De media kunnen in beeld komen als één van de partijen zich benadeeld voelt en zijn verhaal gaat doen.

Dit bereiken van overeenstemming kent natuurlijk grenzen. Het belang van de jeugdige en de organisatie blijft voorop staan.

Spreek vooraf goed af wie de woordvoerder zal zijn als de pers zich meldt. Geef alleen de feiten en loop nooit op de zaak vooruit.

Maak vooral duidelijk welke maatregelen genomen zijn en dat je de kwestie serieus neemt. Doe in geen geval uitspraken over wie de schuld heeft, zolang dat door anderen (Justitie) niet is vastgesteld. Dit moet overigens ook niet gebeuren als de betrokken persoon bekend heeft. Het is belangrijk ook dan discreet te blijven.

7. **BESLUITVORMING** na (justitiële) afronding

De disciplinaire maatregel die een bestuur kan nemen is ontheffing van functie. De rechtsvorm van de organisatie is bepalend voor de wijze waarop dat moet gebeuren.

Een vereniging kent de volgende disciplinaire maatregelen (zie de statuten):

- opzegging van lidmaatschap
- ontzetting van lidmaatschap (er is sprake van aan te tonen verwijtbaar gedrag)

Een stichting kent geen leden en heeft daardoor niets van doen met opzegging of ontzetting van lidmaatschap. Het bestuur van de stichting kan iemand de toegang tot de organisatie ontzeggen.

Ook voor de stichting geldt dat de statuten gevolgd moeten worden.

Het DB c.q bestuursafvaardiging betreft SMWO Welzijn bij het interne traject vervolg; dit ten behoeve van ondersteuning van het DB c.q bestuursafvaardiging bij de te nemen stappen.

7a. Het is (door Justitie) bewezen dat een leidinggevende binnen de organisatie een delict gepleegd heeft.

De volgende stap moet gezet worden:

Het bestuur van **de vereniging** moet de betrokkene ontzetten uit het lidmaatschap. Dit kan op grond van een onredelijke benadeling van de organisatie.

Het bestuur van **de stichting** moet de betrokkene de toegang tot de organisatie ontzeggen.

7b. Het is (door Justitie) niet bewezen dat een leidinggevende binnen de organisatie een delict pleegde.

De volgende stap moet ondernomen worden:

- * Wanneer justitieel onderzoek niet heeft aangetoond dat betrokkene schuldig is, is de betrokkene dus onschuldig. Wanneer dit is bewezen moet betrokkene gerehabiliteerd worden. De op non-actief stelling of schorsing moet worden opgeheven; de persoon in kwestie wordt in ere hersteld.
- * Als er talloze vragen onbeantwoord blijven en er twijfels blijven bestaan (bij de groep of bij Justitie in geval van onvoldoende bewijs), maar er juridisch geen schuld is aan te tonen, heeft men te doen met een lastige afweging.
Hoe een organisatie na een dergelijke gebeurtenis verder moet is o.a. sterk afhankelijk van de mate van onrust die is ontstaan. Ook zullen de verhoudingen in de groep schade hebben opgelopen. Dat alles is bepalend voor de manier waarop er verder gehandeld kan worden.
- * Valt er met de betrokkene goed over de kwestie te praten en verloopt een en ander in redelijke harmonie, dan kan besloten worden tot handhaven van de positie van deze leidinggevende. Er kan in overleg worden gekozen voor een 'veilige oplossing', door verandering van functie, bijvoorbeeld van direct leidinggevende naar een niet direct

leidinggevende functie.

Er kan ook gekozen worden voor een ontheffing van functie.

Ook kan men in overleg kiezen om ieder zijn weg te gaan. De betrokkene verlaat dan de organisatie vrijwillig.

* Als de kwestie binnen de groep veel onrust te weeg heeft gebracht en die onrust nog steeds in meer of mindere mate bestaat moet de situatie beoordeeld worden op het al dan niet opzegging van lidmaatschap (vereniging) of ontzeggen van de toegang (stichting). Deze beoordeling moet plaatsvinden als:

1. de betrokkene zich in een zodanige situatie begeeft dat er geen werkbare verhouding meer mogelijk is binnen de organisatie.
2. de betrokkene in een onwerkbaar situatie terechtgekomen is omdat het risico is vergroot.
3. het belang van de (potentiële) schade aan de vereniging/stichting niet in verhouding staat tot het belang van betrokkene bij een 'plezierige vrijetijdsbesteding'.

7c. Het is (door Justitie) bewezen dat een leidinggevende buiten de organisatie een delict heeft gepleegd.

Ondanks het feit dat het delict zich buiten de organisatie afspeelde heeft de organisatie wel direct met betrokkene te maken. Het is mogelijk dat de kans op herhaling binnen de organisatie even groot is als buiten de organisatie.

In deze situatie kan de vereniging/stichting overgaan tot het opzeggen van lidmaatschap/de toegang ontzeggen.

7d. Het is (door Justitie) niet bewezen dat een leidinggevende buiten de organisatie een delict heeft gepleegd.

Hiervoor geldt dan hetzelfde als onder punt 7.b is beschreven.

Voorbeeld verklaring non -actiefstelling

Ondergetekende (naam) verklaart hierbij in te stemmen met het voorstel van de zijde van de(organisatie) in de persoon vanbetreffende een op non-actief stelling van zijn/haar functie(s) binnen de(organisatie).

Ondergetekende zegt daarom toe met ingang van heden al haar/zijn functies binnen de organisatie te zullen neerleggen tot het moment waarop het justitieel onderzoek is afgerond of (indien van toepassing) de rechtbank een uitspraak heeft gedaan. Hij/zij zal vanaf het moment van ondertekening het gebouw van de organisatie niet meer bezoeken. Hij/zij neemt geen contact op met jeugdigen van(organisatie).

Ondergetekende heeft kennis genomen van het feit, dat wanneer hij/zij de afspraken voortvloeiend uit deze overeenkomst schendt, het bestuur van de(organisatie) direct over zal gaan tot (vereniging) schorsing c.q opzegging van lidmaatschap en (stichting) het ontzeggen van de toegang.

Aldus overeengekomen d.d.....

Plaats.....

Handtekening

.....

OVEREENKOMST

Deelname Protocol “Wat te doen bij (een vermoeden van) seksueel misbruik binnen je organisatie”.

Deelnemende organisatie:

Naam:

Adres:
.....

Het bestuur van voornoemde organisatie beschikt over het exemplaar Protocol “wat te doen bij (een vermoeden van) seksueel misbruik binnen je organisatie” en onderschrijft de inhoud van dit protocol.

Het bestuur draagt zorg voor:

1. gedragsregels binnen de eigen organisatie
2. een meldpersoon conform het protocol

De commissie heeft de bevoegdheid, na een melding, onderzoek te doen (ook binnen de organisatie). Het advies dat zij hierna geeft is bindend voor de organisatie.
Het bestuur kan alleen onder zwaarwegende argumenten van dit advies afwijken.

Voor akkoord,

(plaats, datum)

.....

namens het bestuur van de

.....

voorzitter

secretaris