

## Sturen op aanpak van seksueel misbruik



# Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4.1 Inleiding</b>  | <b>5</b>  |
| 4.1.1 Wat maakt het sturen op aanpak van seksueel misbruik complex?   | 6         |
| 4.1.2 Taken en verantwoordelijkheden van managers   | 6         |
| 4.1.3 Kaders  | 7         |
| <b>4.2 Wat moet er gemeld worden? Definities van seksueel misbruik</b>  | <b>8</b>  |
| 4.2.1. Seksueel misbruik volgens het strafrecht   | 8         |
| 4.2.2. Seksueel misbruik in de hulpverlening  | 9         |
| <b>4.3 Meldplicht in de organisatie</b>   | <b>10</b> |
| 4.3.1 Hoe kun je medewerkers motiveren aan de meldplicht te voldoen?  | 10        |
| <b>4.4 Er is een melding. En wat nu?</b>  | <b>12</b> |
| <b>4.5 Aandachtspunten in de organisatie</b>  | <b>14</b> |
| 4.5.1 Het gebruik van een protocol seksueel misbruik  | 14        |
| 4.5.2. Het instellen van een multidisciplinair team   | 14        |
| 4.5.3 Acties van het multidisciplinaire team  | 15        |
| 4.5.4 Evaluatie van de melding  | 18        |
| <b>4.6 Wet- en regelgeving</b>  | <b>20</b> |
| 4.6.1 Beroepsgeheim en verschoningsrecht  | 20        |
| 4.6.2 Dossiervorming en wettelijke regelingen   | 20        |
| 4.6.3 Melding en/of aangifte doen bij politie   | 20        |
| <b>4.7 Contact met de pers: enkele tips</b>   | <b>22</b> |
| <b>4.8 Personeelsbeleid</b>   | <b>23</b> |
| 4.8.1. Uitgangspunten bij aanname personeel   | 23        |
| 4.8.2. Deskundigheidsbevordering  | 23        |
| 4.8.3 Teamondersteuning bij seksueel misbruik   | 23        |
| Geraadpleegde literatuur  | 24        |
| Bronnen voor verdere oriëntatie   | 25        |
| <b>Bijlagen</b>   | <b>26</b> |
| Bijlage 7: Wat te doen en wat te laten bij een vermoeden  | 26        |
| Bijlage 8: Verantwoordelijkheden en taken van verschillende functies in een organisatie bij een melding van seksueel misbruik | 27        |
| Bijlage 9: Convenant preventie van seksueel misbruik  | 29        |



## 4 Sturen op aanpak van seksueel misbruik

### 4.1 Inleiding

*Veiligheid van cliënten is iets dat iedere medewerker als basis van behandeling en/of ondersteuning beschouwt, ongeacht zijn of haar functie. Mishandeling en seksueel misbruik worden niet getolereerd in de organisatie. Ook de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) vindt het van belang dat elke organisatie een goed beleid ontwikkelt om risico's op seksueel misbruik te beperken.*

Het ontwikkelen van een visie op seksueel misbruik en een daaruit voortvloeiend helder beleid, is de taak van het management in een organisatie. Ook de implementatie van het beleid is een verantwoordelijkheid van het management. Seksueel misbruik komt helaas voor in alle soorten organisaties voor mensen met een verstandelijke beperking. Het misbruik kan plaatsvinden tussen cliënten onderling, tussen hulpverleners en cliënten en tussen cliënten en derden. Ook komt misbruik van kinderen met een verstandelijke beperking in een gezin voor.

#### Cijfers

In het buitenland is onderzoek gedaan naar de prevalentie van seksueel misbruik van mensen met een verstandelijke beperking. De prevalentie-cijfers in de diverse onderzoeken variëren van 8 tot 58 % (Van der Sleen en Heestermans in Van Koppen e.a., 2010). Deze grote variatie kan verklaard worden door de manier waarop de doelgroep en het begrip seksueel misbruik gedefinieerd zijn. Ook de diversiteit van de organisaties waar het onderzoek heeft plaatsgevonden kan een verklaring zijn. In juni 2011 komt Rutgers WPF (voorheen Rutgers Nisso Groep) in samenwerking

met MOVISIE met de uitkomsten van een prevalentieonderzoek in Nederland over seksueel misbruik bij onder meer mensen met een verstandelijke beperking.

#### Afhankelijkheid en machtsongelijkheid

In de meeste onderzoeken worden mensen met een verstandelijke beperking als kwetsbaar voor seksueel misbruik beschreven. Mensen met een verstandelijke beperking bevinden zich vaak in een afhankelijkheidspositie door hun beperkte zelfredzaamheid. Machtsongelijkheid kan gemakkelijk leiden tot seksueel misbruik.

Maar ze zijn niet alleen kwetsbaar door hun eigen beperking, maar ook wanneer hun omgeving geen heldere visie, beleid en attitudeverwachtingen heeft. Een dergelijke omgeving is een gevaarlijke voedingsbodem voor het ontstaan en in standhouden van seksueel misbruik.

Nancy Fitzsimons (2009) wijst op die omgevingsfactoren in haar 'sociaal model van beperkingen' en adviseert die omgevingsfactoren aan te pakken. Kwetsbaarheid is geen eigenschap die voortkomt uit de verstandelijke beperking, maar het zijn anderen die de mensen met een verstandelijke beperking kwetsbaar voor seksueel misbruik maken.

#### Beleidsinstrument MOVISIE

In 2005 schreven Marijke Lammers en Annemiek Goes (Transact, nu MOVISIE) het beleidsinstrument *Van incident naar fundament* over onder meer de aanpak van seksueel misbruik in de organisaties voor gehandicaptenzorg. Dit instrument biedt houvast in een complexe dynamiek van seksueel misbruik waarbij emoties, loyaliteiten, individuele belevingen, beschuldigingen, waarheidsvinding en veiligheid van cliënten een rol spelen. Deze complexe dynamiek vraagt niet alleen een heldere visie en beleid, maar ook om krachtig management. Meer nog dan de inhoudelijke kant die begeleiders en gedragswetenschappers kunnen

bieden, blijkt in een situatie van seksueel misbruik beter gereageerd te kunnen worden wanneer de manager de zaken goed regelt en de regie houdt over de communicatie.

### Wie doet wat?

Gedragswetenschappers kunnen na melding van seksueel misbruik een belangrijke bijdrage leveren aan het te volgen traject. Zij kunnen hier echter niet de verantwoordelijkheid voor nemen. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de manager. Deze waakt over de veiligheid van cliënten door in de preventieve sfeer te zorgen voor visie en beleid op seksualiteit, zoals besproken in voorgaande hoofdstukken van deze handreiking. Ook als er sprake is van seksueel misbruik is de manager verantwoordelijk voor een juiste afhandeling van de melding.

Het management wordt in verschillende organisaties op verschillende manieren ingevuld. In geval van seksueel misbruik kan de aansturing van het team het best door managers ingevuld worden die geen directe relatie hebben met de cliënt en of het team. Het werken op het snijvlak van hulpverlening en strafbare feiten, vraagt weliswaar om betrokkenheid, maar ook om afstand en uit de emotie en commotie blijven.

#### 4.1.1 Wat maakt het sturen op aanpak van seksueel misbruik complex?

Juist bij seksueel misbruik spelen emoties, loyaliteiten en interpretaties een rol omdat maar zelden harde bewijzen aan te voeren zijn. De kans is groot dat er splijting optreedt in een team of in breder maatschappelijk verband. Splijting betekent dat mensen partij kiezen waardoor er ontwrichting plaatsvindt. Seksueel misbruik is een splijtend fenomeen en onderscheidt zich in die zin van andere traumatische gebeurtenissen. Bij andere gebeurtenissen zijn er vaak bewijzen zoals sporen van braak of getuigen die iets gezien hebben. Maar bij seksueel misbruik is dat lang niet altijd het geval.

De splijting kan zich voordoen nadat een vermoedelijk slachtoffer een onthulling heeft gedaan. De onthulling wordt door de één wel geloofd en door de ander niet. Dit kan leiden tot spanningen in teams van begeleiders. Ook binnen de organisatie of in de samenleving kan de splijting doorgaan.

**Advies:** Wees u direct bewust van de kans op splijting en ken uw mogelijkheden om dit te voorkomen.

Splijting geeft fricties in de organisatie. Frictie tussen cliënten onderling, tussen ouders van het vermoedelijke slachtoffer en de vermoedelijke pleger of tussen teamleden onderling. Ook in de samenleving zien we de splijting terug. Wie gelooft wie in een zaak van seksueel misbruik die moeilijk bewezen kan worden?

Vermoedelijke slachtoffers worden soms niet geloofd, vermoedelijke plegers worden soms onterecht tot pleger gestigmatiseerd. Of daadwerkelijke plegers worden juist niet als zodanig herkend.

Deze complexe dynamiek maakt organisaties soms angstig om op te treden. Wanneer medewerkers niet goed weten te handelen, worden spontane onthullingen van cliënten of signalen in gedrag soms niet serieus genomen, verkeerd geïnterpreteerd of verkeerd aangepakt.

De publicatie van Erik de Belie kan hier helderheid in geven. De Belie schrijft in *Seksueel misbruik van mensen met een verstandelijke handicap* (2000) dat signalen of uitspraken van cliënten met een verstandelijke beperking niet langer meer genegeerd mogen worden. Dat betekent dat er altijd gehandeld moet worden, ook als je niet zeker weet of het waar is wat de cliënt zegt.

#### 4.1.2 Taken en verantwoordelijkheden van managers

In het licht van de belangrijke rol van de manager, geven we hieronder een overzicht van diens taken en verantwoordelijkheden rond visie en beleid op seksualiteit en seksueel misbruik.

- 1 Managers zijn belangrijke functionarissen in het sturen op preventie van seksueel misbruik en dragen zorg voor de totstandkoming van visie en beleid op seksueel misbruik.
- 2 De wijziging in de Kwaliteitswet Zorginstellingen van juni 2005 schrijft voor dat vermoedens van seksueel misbruik gemeld moeten worden aan Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ).

- 3 Managers gebruiken een protocol seksueel misbruik in de organisatie. Als dit protocol er niet is, is het zaak een protocol op te stellen en te implementeren.
- 4 De manager zal zich bewust moeten zijn van de kans op splijting en voortdurend alert moeten zijn of recht gedaan wordt aan eventueel slachtoffer en eventuele dader. Het protocol biedt houvast voor alle partijen.
- 5 De manager kan met een transparante houding, zonder positie in te nemen, splijting voorkomen en het goede voorbeeld geven.
- 6 De manager zorgt dat iedere nieuwe medewerker geïnformeerd wordt over het protocol seksueel misbruik en zorgt ervoor dat het onder de aandacht gehouden wordt bij alle medewerkers.
- 7 De manager wijst medewerkers op hun meldplicht van een vermoeden van seksueel misbruik aan de manager.
- 8 De manager stelt een multidisciplinair team samen om een vermoeden van misbruik te bespreken en belegt bijeenkomsten als er een vermoeden is gemeld.
- 9 De manager is verantwoordelijk voor schriftelijke rapportage van het te doorlopen traject na melding van een vermoeden van seksueel misbruik.
- 10 De manager is verantwoordelijk voor een evaluatie van de melding en het gevoerde beleid. Deze evaluatie kan tot verbeteringen in de organisatie leiden.
- 11 De manager stelt vertrouwenspersonen voor zowel cliënten als medewerkers aan. De vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht en kunnen derhalve nooit lid zijn van het multidisciplinaire team (zie Lammers en Goes, 2005).
- 12 De manager draagt zorg voor de aanwezigheid van aandachtsfunctionarissen of case-managers seksueel misbruik die bij een voorval van seksueel misbruik kunnen adviseren aan het multidisciplinair team. Sommige instellingen hebben een meldpunt seksueel misbruik.
- 13 De manager stelt trainers seksualiteit aan die teams kunnen trainen in seksuele educatie en ondersteuning, maar ook in hoe te handelen bij seksueel misbruik.
- 14 De manager zorgt voor een regulier overleg met een functionaris van de zedenpolitie. Dit overleg kan tot een goede samenwerking tussen hulpverlening en politie leiden.
- 15 De manager registreert de meldingen en evalueert jaarlijks de meldingen, die dan weer tot verbeteringen in de organisatie kunnen leiden.

#### 4.1.3 Kaders

In het kwaliteitsbeleid (HKZ en ISO) wordt aandacht besteed aan veiligheid van cliënten en in het bijzonder aan veiligheid op het gebied van seksualiteit. HKZ en ISO schrijven voor dat er een protocol seksueel misbruik in de organisatie aanwezig is.

Ook de Inspectie voor de Gezondheidszorg stelt in *Het mag niet, het mag nooit* (2004) het volgen van het protocol seksueel misbruik verplicht bij vermoedens van seksueel misbruik. Het protocol seksueel misbruik draagt ertoe bij dat:

- medewerkers een vermoeden niet ontkennen uit onzekerheid, collegiale gevoelens, of angst voor consequenties;
- er niet (louter en alleen) op basis van eigen inzicht wordt geoordeeld of gehandeld;
- er geen onnodige ruchtbaarheid wordt gegeven aan een vermoeden, zodat de privacy van het slachtoffer en de (vermeende) plegger worden beschermd;
- er minder handelingsverlegenheid ontstaat, omdat het protocol houvast biedt in complexe situaties;
- eventueel politieonderzoek of onderzoek door justitie niet wordt belemmerd.

## 4.2 Wat moet er gemeld worden? Definities van seksueel misbruik

In het beleid over seksueel misbruik is niet alleen een visie op en een definitie van seksualiteit belangrijk, maar ook een definitie van seksueel misbruik. In een dergelijke visie en definitie zijn uiteraard wettelijke omschrijvingen richtinggevend, maar ook gewenste omgangsvormen en gedragscodes zijn van belang. Hiervoor verwijzen wij naar *Van incident naar fundament* (MOVISIE, 2005).

De Belie e.a. (2000) wijzen op het onderscheid tussen definities in het strafrecht en definities die in de hulpverlening worden gehanteerd. In de hulpverlening wordt gewerkt met belevingen van een cliënt. Strafrechtelijke definities beschrijven feitelijk en objectiveerbaar gedrag. Zie ook het Factsheet Seksueel geweld (MOVISIE, 2009).

### 4.2.1 Seksueel misbruik volgens het strafrecht

Het wetboek van strafrecht kent verschillende artikelen over seksueel misbruik.

- 1 Onder **aanranding** wordt verstaan: "iemand met geweld, of een andere feitelijkheid **dwingen** tot het plegen of dulden van ontuchtige handelingen" (artikel 246).
- 2 Volgens de wet is er sprake van **verkrachting** "wanneer iemand met geweld, chantage, bedreiging met geweld, of een andere feitelijkheid, gedwongen wordt tot het ondergaan van handelingen die (mede) bestaan uit het seksueel **binnendringen van het lichaam** (in vagina, anus, mond, neus, oor) met een penis, vinger, tong, of een voorwerp" (artikel 242).
- 3 Sinds 1991 geldt **gedwongen seks binnen een relatie** of het huwelijk ook als aanranding of verkrachting. Een persoon mag op elk moment aangeven dat hij het seksueel contact niet (meer) wil en dit moet gerespecteerd worden, zo niet, dan is er sprake van dwang.
- 4 Van seksueel misbruik is volgens de wet tevens sprake wanneer er seksuele handelingen plaatsvinden binnen een afhankelijkheidsrelatie.

Van een dergelijke relatie is sprake wanneer er seksuele handelingen plaatsvinden tussen een ouder en een kind, tussen een volwassene en een minderjarige en/of tussen een hulpverlener en een cliënt (artikel 249). Onder seksuele handelingen wordt verstaan: **onnodige aanrakingen** (aan of in de nabijheid van de borsten of geslachtsdelen), aanranding en verkrachting. Ook het **ingaan van een volwassene op het seksuele gedrag/initiatief van een cliënt** is bij de wet verboden.

Een hulpverlener handelt onder alle bovengenoemde omstandigheden in strijd met de wet, namelijk met de WGBO en met de Wet BIG.

- 5 Volgens het wetboek van strafrecht zijn alle seksuele contacten met een persoon jonger dan 16 jaar strafbaar. Dit geldt ook voor gewenst seksueel contact tussen bijvoorbeeld twee vijftienjarigen. Echter, in de praktijk wordt (vrijwillig) seksueel contact tussen jeugdige leeftijdsgenoten niet vervolgd door politie, maar beschouwd als **seksueel experimenteergedrag**. Politie en justitie zijn terughoudend bij seksueel experimenteergedrag. Seksueel contact van een volwassene met een jeugdige onder de 16 jaar wordt wel onder alle omstandigheden vervolgd. Hiervoor is strikt genomen geen aangifte nodig van de betreffende jeugdige of zijn/haar ouders. Anderen kunnen de politie inlichten over een vermoeden van misbruik door een volwassene van een minderjarige. Ook wanneer de cliënt (<16 jaar) het seksueel contact met een volwassene niet als seksueel misbruik ervaart. Dit wil echter niet zeggen dat seksuele contacten tussen een 18-jarige en een 16-jarige onder alle omstandigheden worden vervolgd.
- 6 Het wetboek van strafrecht kent (daarnaast) een bijzonder artikel voor gemeenschap met een wilsonbekwame (art 243 strafrecht). Bij een deel van de mensen met een verstandelijke beperking kan sprake zijn van wilsonbekwaamheid en kan er geen sprake zijn van **toestemming in een seksueel contact**. De wilsbekwaamheid wordt dan multidisciplinair en volgens instellingsprotocol vastgesteld.



7 Tenslotte is het in **bezit hebben van kinderporno** strafbaar (artikel 240b), evenals het dwingen van een persoon tot prostitutie, het gebruik maken van minderjarige prostituees (artikel 273) en seksuele handelingen verrichten met een dier (sinds 2010, artikel 250).

Of dat hij een medewerker, waarover een cliënt een spontane onthulling heeft gedaan, hangende het onderzoek, al op non-actief moet zetten.

#### 4.2.2 Seksueel misbruik in de hulpverlening

In de wijziging van de Kwaliteitswet Zorginstellingen (2005) wordt in artikel 4a onder seksueel misbruik verstaan:

*“Grensoverschrijdend seksueel gedrag, waarbij sprake is van lichamelijk, relationeel of geestelijk overwicht en waarbij een patiënt of cliënt dan wel een hulpverlener is betrokken, uitgezonderd hulpverleners onderling. In een hulpverlener-cliënt relatie is altijd sprake van overwicht en dus van misbruik, in een relatie tussen twee cliënten is dat natuurlijk lang niet altijd het geval.”*

Een andere definitie kan zijn: *“elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering in verbale, non-verbale of fysieke zin, bewust of onbewust, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst, of als gedwongen wordt ervaren.”* (De Belie e.a., 2000)

In tegenstelling tot de wettelijke betekenis van seksueel misbruik, waarbij wordt uitgegaan van de objectieve feiten, vormt in de hulpverlening de subjectieve beleving van de cliënt het uitgangspunt voor melden en handelen. Vanuit ‘goed hulpverlenerschap’ neemt een medewerker de beleving van zijn cliënt altijd serieus, ook wanneer het om een vermoeden van seksueel misbruik gaat. De waarheid kan de hulpverlener niet eerder kennen voordat de rechter uitspraken heeft gedaan. De hulpverlening is echter verantwoordelijk om op te treden bij het vermoedelijke misbruik, ook al kan de waarheid niet altijd worden vastgesteld.

#### Mogelijk dilemma

De manager kan in dergelijke situaties voor een dilemma geplaatst worden: soms is hij/zij genoodzaakt te handelen, zonder dat er juridisch bewezen is dat er ook daadwerkelijk seksueel misbruik heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat hij bijvoorbeeld al iemand tijdelijk elders moet laten wonen zonder *bewezen* seksueel misbruik.

## 4.3 Meldplicht in de organisatie

Melden in de organisatie is niet hetzelfde als beschuldigen. Melden voorkomt dat er individuele afwegingen worden gemaakt en gaat geruchten in de wandelgangen tegen. Het voorkomt ook dat eventuele verkeerde praktijken doorgaan. Meldplicht betekent tevens dat vermoedens van seksueel misbruik wat gemakkelijker boven water komen.

Medewerkers richten zich na een onthulling of een signaal primair op de beleving van de cliënt. Ook al lijken uitspraken of signalen van een cliënt niet op waarheid te berusten, toch wordt de cliënt altijd serieus genomen door zijn verhaal te horen en te ontvangen. Medewerkers gaan de cliënt niet ondervragen want dat is het werk van de politie (waarheidsvinding).

Seksueel misbruik kan door de cliënt onthuld worden door een (ogenschijnlijk) kleine uitspraak of een klein signaal, waar een grove vorm van misbruik achter schuil gaat. Soms heeft het lang geleden plaatsgevonden en heeft nooit iemand er naar gevraagd of was de schaamte zo groot, dat het lange tijd was afgedekt.

Om te voorkomen dat signalen van seksueel misbruik door een individuele medewerker worden geïnterpreteerd en naar eigen inzicht wordt afgehandeld, is er een **meldplicht** binnen de eigen organisatie ingesteld (zie bijlage 9: Convenant preventie van seksueel misbruik). Via de meldplicht kan eventueel een match gemaakt worden met eventuele meldingen door anderen. In alle gevallen dat er een 'niet-pluisgevoel' ontstaat, is een medewerker verplicht dat te melden aan de manager.

**Advies:** wijs als manager elke medewerker op de meldplicht en geef uitleg over het waarom van de meldplicht.

Vaak ervaren medewerkers de meldplicht toch nog als een beschuldiging. Vooral de uitleg over die meldplicht, kan de drempel om te melden verlagen.

### 4.3.1 Hoe kun je medewerkers motiveren aan de meldplicht te voldoen?

Een manager kan zijn of haar medewerker met diverse argumenten motiveren en geruststellen dat meldplicht zinvol en nodig is.

- Een melding is altijd goed; je deelt je zorgen.
- Elke melding voorkomt ruis in de organisatie; cliënten en medewerkers worden door deze ruis vaak onterecht gestigmatiseerd.
- Door te melden wordt er in een kleine groep gesproken over de melding.
- Elke melding wordt in de zorgvuldigheid van het protocol afgehandeld.
- Meldingen voorkomen dat iemand zomaar, zonder een systematisch onderzoek, wordt beschuldigd.
- Meldingen kunnen wijzen op seksueel misbruik, maar de uitkomst van een onderzoek hoeft niet altijd te betekenen dát er ook sprake is van seksueel misbruik. Ook in dat geval heeft de melder goed gehandeld.
- Meldingen voorkomen interpretaties en splijting.
- Door de meldplicht kan een vermoeden van seksueel misbruik, dat vaak in het geheim plaatsvindt en niet snel boven water komt, wat gemakkelijker op een transparante wijze afgehandeld worden.

#### Belangrijke uitgangspunten bij meldingen in de organisatie

- Medewerkers leren adequaat te reageren op spontane onthullingen van cliënten. Zij worden ondersteund in het signaleren van indirecte signalen, leren signalen te registreren en kunnen professioneel reageren op heterdaad-situaties (zie bijlage 7: Wat te doen en wat te laten bij een vermoeden van seksueel misbruik).
- Medewerkers zijn doordrongen van het feit dat zij nooit op eigen initiatief met een vermoeden van seksueel misbruik aan de slag mogen gaan, maar dit vermoeden altijd eerst melden bij hun manager.
- Politie doet onderzoek naar de waarheid en een rechter bepaalt of er uit dat onderzoek genoeg bewijzen zijn om iemand te beschuldigen van seksueel misbruik. De medewerkers in een

organisatie beschuldigen nooit, ook al voelen sommige mensen zich wel beschuldigd door de handelwijze van medewerkers in een organisatie. Waarheidsvinding is geen taak van de medewerker of de manager!

**Enkele voorbeelden van vermoedens van seksueel misbruik die gemeld kunnen worden**

- *Een cliënte heeft inslaapproblemen en angst voor aanraken (indirecte signalen).*
- *Een cliënt vertelt dat het weekend niet leuk was, omdat er 's nachts een man op haar kamer is geweest die zijn broek uit deed (spontane onthulling).*
- *Een begeleider ziet dat een cliënt een medebewoonster regelmatig op de borsten aanraakt. Zij wil dat niet en duwt hem weg (waarneming door derden).*
- *Een cliënte vertelt dat ze een bepaalde medewerker niet leuk vindt, omdat hij tijdens gesprekken met haar de ruimte waarin zij verblijven op slot doet en met haar praat over bloot (spontane onthulling).*
- *Op de vraag waar de cliënt gewerkt heeft in het verleden zegt hij: 'bij een kweker maar daar kweken ze homo's' (vage spontane onthulling).*

#### 4.4. Er is een melding. En wat nu?

Gedragsverandering op zichzelf kan een eerste aanwijzing zijn voor seksueel misbruik. Soms ook is het gedrag zelf aanleiding tot alertheid. Er kan ook sprake zijn van een rechtstreekse onthulling. Een vermoeden of signaal van seksueel misbruik kan op verschillende manieren naar voren komen. Elke manier vraagt zijn eigen specifieke reactiewijze van de manager. Hieronder vindt u drie verschillende manieren en de aanbevolen wijze om daar op te reageren.

##### 1 (in)directe signalen van seksueel misbruik: diagnostisch onderzoek

U vraagt een gedragswetenschapper om een diagnostisch onderzoek.

Van indirecte gedrags-, omgevings- of lichamelijke signalen is vaak sprake als een cliënt niet in staat of te bang is om het misbruik letterlijk kenbaar te maken. Deze signalen kunnen ook te zien zijn wanneer een cliënt zichzelf geen slachtoffer voelt, maar volgens de omgeving wel slachtoffer lijkt te zijn van seksueel misbruik.

Een diagnostisch onderzoek is een middel om (signaal)gedrag goed te kunnen onderkennen en om te zoeken naar verklaringen voor dit gedrag. Vaak zijn er meer verklaringen mogelijk voor bepaald gedrag. Het hypothesetoetsend model is een middel om deze verklaringen te vinden. Een diagnostisch onderzoek vereist namelijk het toetsen van meerdere hypothesen (NIP/NVO-richtlijnen). Tunnelvisie en (voor)interpretaties moeten worden voorkomen.

Eén van de instrumenten die ingezet kunnen worden voor een uitgebreider diagnostisch onderzoek is het diagnostisch gesprek of interview. Het diagnostisch gesprek is nadrukkelijk iets anders dan een taxatiegesprek (zie punt 2). Het diagnostisch gesprek of interview kan als onderzoeksmiddel dienen bij een uitgebreider onderzoek. Daarbij moet wel aangemerkt worden dat het diagnostisch interview alleen onvoldoende is om een seksueel trauma vast te stellen. Een hypothese moet getoetst worden aan de hand van meer dan één onderzoeksmiddel.

Het diagnostisch interview kan traumatische belevingen van een cliënt verhelderen. Het kan nooit een feit als misbruik vaststellen. Zolang een cliënt niets kan zeggen over een vermoedelijk strafbaar feit, is een verslag van een diagnostisch gesprek niet van belang voor de politie. Overleg met politie kan wel altijd raadzaam zijn. Mocht het diagnostisch gesprek leiden tot een spontane onthulling, dan kan het interview ter plekke overgaan in een taxatiegesprek (zie punt 2).

**Tip:** Voor meer informatie over onderscheid en inzet van een diagnostisch gesprek en een taxatiegesprek, zie de Methodiek *Baas van het gesprek*.

##### 2 een spontane maar vage onthulling: een taxatiegesprek

U doet een beroep op getrainde gedragswetenschappers die een taxatiegesprek kunnen voeren.  
U overlegt met het multidisciplinaire team.

Het taxatiegesprek kan alleen worden gehouden met cliënten die enig verbaal begrip hebben en die kunnen praten. Op grond van het taxatiegesprek vindt er een weging plaats: is er sprake van een *begeleidingsvraagstuk* of *blijft het vermoeden van een strafbaar feit bestaan?* In het laatste geval meldt de manager dit bij de inspectie en overlegt met de politie. In het eerste geval wordt begeleiding gestart.

Onder een spontane onthulling verstaan we dat een cliënt vertelt letterlijk misbruikt te zijn/te worden. Dit kan een complete onthulling zijn met bijvoorbeeld een concrete beschrijving van de gebeurtenis, de naam van de pleger, een tijdsindicatie en de locatie van het vermoedelijke misbruik. Maar het kan ook een gedeeltelijke of onduidelijke onthulling zijn. Medewerkers nemen elke spontane onthulling direct serieus. De uitspraken van een cliënt worden letterlijk opgeschreven in een meldformulier, evenals de eventueel gestelde open vragen van de medewerker (zie bijlage 7: Wat te doen en wat te laten bij een vermoeden van misbruik).

Een taxatiegesprek wordt alleen gevoerd als een cliënt iets heeft gezegd, dat mogelijk wijst op een

strafbaar feit of als vervolgstap op een diagnostisch interview. Sommige uitspraken van verstandelijk beperkte cliënten zijn zo vaag dat er eerst door een specifiek daarvoor opgeleide gedragswetenschapper een diagnostisch gesprek moet worden gevoerd (zie punt 1). Het taxatiegesprek verheldert de uitspraak van de cliënt en is daardoor een goede start voor de hulpverlening. Het taxatiegesprek anticipeert tevens op een verhoor; het mag een verhoor niet belemmeren.

Het is goed om een taxatiegesprek te laten uitvoeren door iemand die geen behandelverantwoordelijkheid voor een cliënt draagt. Een taxatiegesprek moet worden gestopt zodra duidelijk is dat er sprake is van een strafbaar feit. Er moet dus niet worden doorgevraagd op het strafbare feit. De interviewer mag geen conclusies trekken. De interviewer moet wel een aantal zaken toetsen en beschrijven (bijv. het tijdsbesef van de cliënt). Het taxatiegesprek is ook een poging om een heldere onthulling van een cliënt te verkrijgen. Een onthulling uit de eerste hand en niet met de interpretatie van hulpverlener.

Na het taxatiegesprek weegt het multidisciplinaire team of er sprake is van een begeleidingsvraagstuk of van een vermoeden van een strafbaar feit.

### **3 een spontane, duidelijke onthulling over seksueel misbruik of waarneming van seksueel misbruik door derden (heterdaad): politie inschakelen**

U meldt bij inspectie en overlegt met de zedenpolitie wanneer de onthulling of de waarneming duidelijk verwijst naar een strafbaar feit.

Bij een spontane duidelijke onthulling hoeft er geen taxatiegesprek plaats te vinden. De manager kan direct overleggen met de zedenpolitie. De zedenpolitie kan advies geven over het doen van melding bij de politie of het doen van aangifte (zie voor het onderscheid paragraaf 4.6.3.).

N.B: het staat een cliënt of zijn/haar wettelijke vertegenwoordigers vrij om zelf melding of aangifte te doen bij de politie. Ook de organisatie kan, namens de cliënt, melding of aangifte doen bij politie.

Wanneer er een waarneming van seksueel misbruik van een cliënt is door derden, overlegt de

manager met de zedenpolitie. Sporen van een aanranding of verkrachting worden veilig gesteld, bijvoorbeeld kleding bewaren, beddengoed bewaren, niet laten douchen. Let hierbij op het in acht nemen van de wensen van de cliënt.

## 4.5. Aandachtspunten in de organisatie

De manager handelt na een melding in de organisatie niet alleen. Hij of zij zal na een melding een multidisciplinair team inrichten, dat het protocol van de organisatie volgt. De manager is voorzitter van het multidisciplinaire team.

### 4.5.1 Het gebruik van het protocol seksueel misbruik

Het protocol beschrijft de handelwijze van een organisatie bij een vermoeden<sup>5</sup> van seksueel misbruik. Een protocol is er om houvast te bieden voor het handelen. Bij cliënten, wettelijke vertegenwoordigers en medewerkers moet dit protocol ook altijd bekend zijn.

Toepassing van het protocol vermindert de kans op splijting. Zo zal een manager een cliënt, medewerker of derde nooit beschuldigen, maar heeft hij of zij bij een vermoeden van seksueel misbruik een protocollaire handelwijze als houvast.

Daarnaast is het van belang dat de manager (net als alle andere medewerkers) zich altijd opstelt vanuit de hulpverlenersrol: *'Ik was er niet bij, ik weet niet precies wat er is gebeurd, maar wij hebben een bepaalde handelwijze, waardoor we de onthullingen en signalen op een systematische en transparante manier onderzoeken. De waarheid kennen wij niet.'*

De meldplicht en het protocol helpen de manager om systematisch te werk te gaan en intern onderzoek te doen. De publicatie *Van incident tot fundamente* (Lammers en Goes, 2005) geeft de elementen die in een protocol voor moeten komen. Aanvullende aandachtspunten kunnen zijn:

- Bij het handelen na een melding van seksueel misbruik is een multidisciplinaire aanpak van belang.
- Het multidisciplinaire team stelt een plan van aanpak op. De manager, die voorzitter is van dit team, is verantwoordelijk voor de communicatie

met cliënt, ouders, wettelijke vertegenwoordigers en legt het te volgen traject schriftelijk vast.

- Achter de beleving van de cliënt kan een strafbaar feit schuil gaan, maar dat hoeft niet altijd zo te zijn. Als het interne onderzoek een vermoeden op een strafbaar feit bevestigt, meldt de manager bij de inspectie en overlegt met de zedenpolitie.
- Het overleg met de zedenpolitie kan leiden tot melding bij de politie, aangifte doen of in gezamenlijk overleg besluiten om in de hulpverlening de cliënt veilig te stellen. De politie moet in dat laatste geval altijd overleg gehad hebben met de officier van justitie.
- Als het overleg met de zedenpolitie leidt tot het doen van aangifte of melding bij de politie, dan doet dat het vermoedelijke slachtoffer of wettelijke vertegenwoordiger(s). Soms kan de organisatie namens de cliënt aangifte of melding bij de politie doen. Dit kan een afweging zijn als de cliënt of wettelijk vertegenwoordiger zelf geen aangifte wil doen, maar er gevaar is voor herhaling bij dezelfde cliënt of bij anderen. Ook kan een organisatie aangifte of melding doen als het vermoedelijk misbruik een wilsonbekwame cliënt betreft die geen wettelijk vertegenwoordigers heeft.
- Aangifte doen is de politie vragen om opsporing van de vermoedelijke dader; melding doen bij politie betekent dat de vermoedelijke dader geregistreerd wordt; er volgt geen opsporing.
- Als er aangifte wordt gedaan, begint het onderzoek vaak met een verhoor van het vermoedelijke slachtoffer. De politie besluit (onder andere) of het wenselijk is een studioverhoor uit te voeren met de cliënt.

### 4.5.2 Het instellen van een multidisciplinair team

Vermoedens van seksueel misbruik zijn vrijwel altijd complex en vragen om uiterste zorgvuldigheid. Het is daarom aan te bevelen om na de melding een multidisciplinair team aan te stellen. Het multidisciplinaire team voorkomt dat hulpverleners in hun eentje een afweging moeten maken.

<sup>5</sup> We spreken van een *vermoeden* van seksueel misbruik zolang de rechtbank geen uitspraak heeft gedaan.

Dit team kan, per casus, wisselen van samenstelling.

Een manager die niet direct betrokken is bij het primaire proces, kan fungeren als voorzitter. Verder kunnen een gedragswetenschapper, een manager die dichtbij het primaire proces werkt en mogelijk ook een arts en maatschappelijk werker, onderdeel uitmaken van dit team.

Het kan zijn dat er een taak is weggelegd voor politie, bijvoorbeeld wanneer er aangifte gedaan moet worden. Het werk van de hulpverlening mag dan het politieonderzoek niet doorkruisen. Omgekeerd kan de politie niet verwachten dat een organisatie geen hulpverlening inzet vanwege het politieonderzoek. Nauw overleg tussen de organisatie en politie is dan ook noodzakelijk.

De manager als voorzitter van het multidisciplinaire team onderhoudt de contacten met de politie.

#### 4.5.3 Acties van het multidisciplinaire team

Bij uitspraken die een cliënt over een medewerker doet, is een andere handelwijze nodig dan bij meldingen over medecliënten en derden. De organisatie dient immers de cliënten en hun belevingen serieus te nemen, maar moet ook een goede werkgever zijn. Deze dubbelrol is een lastige; splijting ligt op de loer. De meldingen over misbruik van een cliënt in een gezin heeft weer een eigen dynamiek.

Elke handelwijze verschilt per casus, maar transparantie over het te volgen traject is belangrijk voor iedereen: slachtoffer, de wettelijke vertegenwoordigers van het slachtoffer en het team van begeleiders van het slachtoffer. Er moet zorgvuldig worden afgewogen welke informatie voor wie op welk tijdstip relevant is.

#### We beschrijven hier dan ook vier verschillende trajecten:

- 1 Melding over medecliënten als vermoedelijke pleger.
- 2 Melding over een medewerker als vermoedelijke pleger.
- 3 Melding over minderjarige en meerderjarige cliënten binnen het gezin.
- 4 Melding over derden als vermoedelijke pleger.

**Advies:** houd er rekening mee dat met name familie of vertegenwoordigers van het mogelijke slachtoffer zich in een andere positie bevinden. Zij kunnen zich vanwege de grotere afstand slechter geïnformeerd voelen. Terwijl u juist druk doende bent zorgvuldig de (interne) procedure te doorlopen, kunnen zij het idee krijgen dat informatie wordt achtergehouden. Extra informeren is in dat geval het devies. Wanneer u om terechte redenen niet op de inhoud in kunt gaan, kunt u wel volledig informeren over het proces en de voortgang.

#### Ad 1 Overzicht actiepunten voor de managers bij een vermoeden van seksueel misbruik door een medecliënt

- 1 De melding wordt geregistreerd door de manager.
- 2 De manager stelt een multidisciplinair team in.
- 3 Op grond van de melding in de organisatie en eventueel nader diagnostisch onderzoek of een taxatiegesprek, weegt de manager als voorzitter van het multidisciplinair team af of het vermoeden van misbruik overeind blijft. Zo niet, dan wordt de melding als een begeleidingsvraagstuk beschouwd en kunnen de gedragswetenschapper en de begeleiders dit verwerken in het zorgplan/behandelplan. Vermoedelijk misbruik van cliënten onderling, zo blijkt soms uit het taxatiegesprek, kan ook gewenste seksualiteit zijn.
- 4 Indien het vermoeden van seksueel misbruik blijft bestaan, maakt de manager een tijdslijn: op welk moment moet wie worden geïnformeerd. Deze tijdslijn maakt het gemakkelijker om overzicht te krijgen wie met wie op welk tijdstip kan communiceren, zodat de organisatie de regie houdt over de communicatie.
- 5 De volgorde van de acties kan per casus verschillen, maar er mag nooit met een vermoedelijke pleger over de inhoud het incident worden gecommuniceerd, als er nog geen aangifte is gedaan. Aangifte doen is vragen om opsporing van de vermoedelijke pleger. Dat betekent dat niet alle inhoudelijke informatie al

gedeeld mag worden met de vermoedelijke pleger. Het is wel mogelijk om de vermoedelijke pleger en zijn wettelijke vertegenwoordigers op de hoogte te stellen van het feit dat er een klacht is binnengekomen over hem. Het is aan te raden om vermoedelijke pleger en zijn wettelijke vertegenwoordigers niet te beschuldigen (*'Wij waren er niet bij, we weten ook niet wat waar is en wat niet, maar wij moeten zo handelen zoals we nu doen, volgens het protocol'*). De manager is alert op het veilig stellen van het slachtoffer, maar ook op een respectvolle bejegening van de cliënt die de vermoedelijke pleger is en zijn wettelijke vertegenwoordigers. Ook voor de vermoedelijke pleger blijft de hulpverlening goed zorgen. De manager kan in samenspraak met de gedragswetenschapper uitleg geven die kan voorkomen dat hulpverleners een veroordelende houding aannemen. Overplaatsing van een vermoedelijke pleger is soms noodzakelijk, hangende een onderzoek. Ook zonder bewijzen door justitie kan die overplaatsing plaatsvinden in het belang van het slachtoffer, maar ook in het belang van de vermoedelijke pleger; hij loopt immers ook spanningen op door met het eventuele slachtoffer in een groep te blijven wonen.

- 6 De volgende acties komen onder de aandacht van het multidisciplinaire team. De manager bewaakt het communicatieproces.
  - a. Overleg met politie.
  - b. Informeren van:
    - aandachtsfunctionaris of casemanager seksueel misbruik;
    - de directeur/regiomanager;
    - ouders van beide cliënten;
    - wettelijk vertegenwoordigers (gezins)voogd;
    - leerkracht/werkleider (alleen indien nodig en relevant);
    - directe begeleiding van de groep(en) waar het slachtoffer en de vermoedelijke pleger wonen;
    - therapeuten (alleen indien nodig en relevant);
    - de melder;
    - last but not least: de cliënten (informeren door gedragswetenschapper in samenwerking met de begeleiders), er mag geen

verlies van controle op het te volgen traject bij een vermoedelijk slachtoffer en pleger ontstaan.

Onvoldoende informatie over de te volgen stappen maakt het vermoedelijke slachtoffer en de vermoedelijke pleger onzeker en onveilig. Het eventueel opgelopen trauma wordt hierdoor verergerd.

- c. Invullen format inspectie (via het digitale meldingenformulier op [www.igz.nl](http://www.igz.nl)). Beschrijf het type melding: heterdaad, spontane onthulling, indirecte signalen.
- 7 Beschrijf hoe de veiligheid voor het slachtoffer wordt gerealiseerd. In geval de pleger een medecliënt is, heeft de organisatie ook een zorgplicht ten aanzien van de verstandelijk beperkte pleger. Hangende een onderzoek mogen vermoedelijk slachtoffer en pleger geen contact met elkaar hebben. Dit gegeven leidt vaak tot problemen: er is nog niet bewezen dat er misbruik heeft plaatsgevonden en vermoedelijk slachtoffer en vermoedelijk pleger worden desondanks toch uit elkaar gehouden.
- 8 Aangifte wordt bij voorkeur door het slachtoffer zelf of ouders/wettelijke vertegenwoordigers gedaan. In bijzondere gevallen doet de manager van de organisatie aangifte, namens de stichting.
- 9 Beschrijf de specifieke begeleiding van:
  - Slachtoffer: in overleg met het slachtoffer wordt een begeleider uitgekozen die het slachtoffer de komende drie maanden extra begeleidt. Doel: gevoel van veiligheid vergroten. Therapie wordt indien nodig door gedragswetenschapper geïndiceerd.
  - Pleger: een medewerker wordt uitgekozen voor de begeleiding van de vermoedelijke pleger. Doel: accepteren van gestelde grenzen. N.B. slachtoffer en pleger worden niet door dezelfde begeleider begeleid. Therapie wordt door gedragswetenschapper geïndiceerd, indien nodig.
  - Ouders, in de vorm van ouderbegeleiding.
  - Melder: ontvangt desgewenst nazorg van het nazorgteam, of zijn manager.



- Team(s) van de betrokken cliënt(en): krijgen begeleiding van de gedragswetenschapper met betrekking tot de begeleiding van de cliënt en het teamproces. Teamopvang is vaak gewenst.
- Voorlopige zwijgplicht aan de medewerkers instellen. Zorg voor een opvangmogelijkheid.
- Betrokken groepsgenoten: er wordt zo nodig begeleiding geboden door begeleiders samen met de gedragswetenschapper.
- Andere betrokken medewerkers ontvangen de strikt noodzakelijke informatie.

## **Ad.2 Overzicht van de actiepunten van de manager bij een vermoeden van seksueel misbruik van een cliënt door een medewerker van de organisatie**

Wanneer er een **spontane onthulling** van een cliënt over een medewerker is, staat de manager voor een complexe taak:

- De organisatie kan en mag de uitspraak van een cliënt niet naast zich neerleggen. Cliënten worden niet altijd geloofd; de uitspraak van de cliënt (indien niet echt duidelijk) dient onderzocht te worden middels een taxatiegesprek.
- De organisatie is geboden goed werkgever te zijn.

Deze complexe dynamiek brengt gemakkelijk splijting teweeg en de kans dat er in een dergelijke situatie op loyaliteiten gehandeld wordt is niet denkbeeldig.

Om uit die splijting, loyaliteit en emoties te blijven, is een van te voren bekend gemaakte handelwijze volgens het protocol een houvast voor alle partijen.

Het dilemma waarmee de manager als eerste te maken krijgt is 'hoor en wederhoor'. Dit wederhoor mag niet plaatsvinden voordat er overleg is geweest met de politie.

### **Handelwijze:**

a. De melding wordt geregistreerd.

b. Er wordt een multidisciplinair team ingesteld waarvan de directie of hoger management voorzitter is. Directe collega's van de medewerker worden buiten het multidisciplinaire team gehouden. De emoties belemmeren een rationeel traject

en bovendien moet de melding in discretie worden behandeld.

c. Er wordt een communicatie-tijdslijn gemaakt; wie wordt wanneer geïnformeerd en door wie. Daarbij zullen de ouders/wettelijke vertegenwoordigers van het slachtoffer als eerste worden geïnformeerd.

d. Indien na het taxatiegesprek het vermoeden van misbruik door een medewerker blijft bestaan, wordt er door de manager in contact getreden met de politie.

e. Er vindt geen wederhoor met de medewerker plaats voordat er in het multidisciplinaire team besloten is om overleg te hebben met politie.

f. In overleg met de cliënt en ouders/wettelijke vertegenwoordigers wordt bij politie aangifte gedaan.

g. Indien de organisatie of het vermoedelijke slachtoffer aangifte doet tegen een medewerker, moet de medewerker op de hoogte gesteld worden van het feit dat er een klacht tegen hem is ingediend en dat er hangende het onderzoek passende maatregelen worden genomen. Er mag aan de medewerker geen slachtofferinformatie of informatie over de melding gegeven worden. Vraag alvorens u met de medewerker spreekt aan de politie wat er wel gezegd mag worden aan de medewerker. De manager treft in samenspraak met personeelszaken maatregelen om het contact tussen het slachtoffer en de vermoedelijke pleger per direct te voorkomen, door middel van een non-actiefstelling, een tijdelijke schorsing of overplaatsing van de medewerker. Voor de duur van het onderzoek van politie (en justitie) kan de medewerker ook betaald verlof krijgen: hij wordt immers niet beschuldigd door de organisatie. De organisatie biedt de medewerker ondersteuning aan van bijvoorbeeld maatschappelijk werk of personeelszaken.

h. De directie kan namens de cliënt (na overleg met cliënt en ouders/wettelijke vertegenwoordigers) aangifte doen.

i. De directie beschuldigt niet en kan zelf nooit de bewijzen vergaren.

- j. De directie meldt het vermoeden bij IGZ.
- k. Als justitie geen zaak begint tegen de medewerker (sepot) kan de medewerker niet ontslagen worden. In overleg met de afdeling personeelszaken en de leidinggevende van de medewerker wordt bekeken of en hoe hij terug kan komen in zijn werk. Een belangrijk criterium is dan of de medewerker nog met de cliënt, die een onthulling over hem deed, kan werken en omgekeerd. Ook terugkomen in het oude team levert medewerkers vaak grote spanningen op.
- l. Indien de aangifte niet leidt tot een justitiële zaak, maar er naar het oordeel van de directie wel sprake is van een geobjectiveerd gebrek aan vertrouwen, kan een berisping of ontslag van de medewerker volgen.
- m. Als de zaak wel voor de rechtbank wordt gebracht, kan vrijspraak uitgesproken worden op grond van gebrek aan bewijs of door bewezen onschuld. Alleen in het laatste geval kan er rehabilitatie door de werkgever plaatsvinden. De directie kan de inhoud van de uitspraak opvragen. Bij vrijspraak door gebrek aan bewijs, kan de medewerker niet ontslagen worden, maar hoeft er geen rehabilitatie te volgen.  
N.B: Alleen een rechter kan beoordelen of er voldoende wettig en overtuigend bewijs is geleverd.
- n. Bij het op heterdaad betrappen van seksueel contact tussen een medewerker en een cliënt, wordt de medewerker op staande voet ontslagen en wordt er altijd aangifte gedaan.
- o. Voor verdere informatie verwijzen wij naar *Van incident tot fundament* (Lammers en Goes, 2005).

### **Ad. 3 Overzicht van de actiepunten bij een vermoeden van misbruik van een minderjarige of meerderjarige cliënt binnen het gezin**

Bij een vermoeden van misbruik van een minderjarig kind (jonger dan 16 jaar) in het gezin (bij ambulante of intramurale zorg), is het raadzaam om AMK (Advies- en Meldpunt Kindermishandeling) als gesprekspartner deel uit te laten maken

van het multidisciplinaire team. Samenwerking met AMK voorkomt foute beslissingen. Indien er een voogd aanwezig is, is ook die onderdeel van het multidisciplinaire team.

Er wordt **altijd met de zedenpolitie overlegd** hoe te handelen, alvorens in gesprek te gaan met de ouders.

Het traject dient erop gericht te zijn het kind zo snel mogelijk veilig te stellen. Maar liever zorgvuldig en wat langzamer handelen dan te snel. Snelle acties kunnen leiden tot commotie, waarbij de regie op het traject verloren kan gaan en het kind geschaad kan worden.

Bij meerderjarige cliënten (ambulant of intramuraal) die een onthulling doen over seksueel misbruik in het gezin, is er geen andere instantie dan de zedenpolitie waar men contact mee heeft. Ga eerst in overleg alvorens tot melding of aangifte bij de politie over te gaan.

### **ad. 4 Overzicht van de actiepunten bij seksueel misbruik door derden van buiten de organisatie**

Bij een vermoeden van misbruik door onbekende of bekende derden van buiten de organisatie, is het zaak om altijd de politie in te schakelen. Daarbij is uiteraard de mening van het vermoedelijke slachtoffer en of de wettelijke vertegenwoordigers maatgevend.

#### **4.5.4 Evaluatie van de melding**

De manager is verantwoordelijk voor het opstellen van een evaluatie van de melding.

In het dossier van zowel slachtoffer als vermoedelijke pleger komt alleen het evaluatieverslag van een melding. Het is van groot belang dat niet alle verslaglegging na de melding in het cliëntdossier komt. Het vermoeden kan namelijk op waarheid berusten, maar het vermoeden kan ook niet waar zijn. De afloop van een zaak (inclusief het politieonderzoek en rechterlijke uitspraken) moet dan ook goed beschreven worden in een evaluatieverslag.

## Het evaluatieverslag bij melding seksueel misbruik bevat de volgende onderdelen

(Bron: protocol Zonnehuizen):

- Personalia van de cliënt/het slachtoffer en de pleger. NB. Vermeld in het slachtofferdossier alleen de initialen van pleger en in het dossier van de pleger alleen de initialen van het slachtoffer.
- De melding: letterlijke tekst bij een spontane onthulling of beschrijving van de indirecte signalen.
- Welk onderzoek is er verricht op de melding?
- Welke afspraken zijn er gemaakt op gebied van begeleiding van de seksuele ontwikkeling en de weerbaarheid van de cliënt(en)?
- Bestaat er risico op herhaling?
- Welke maatregelen zijn er getroffen om herhaling te voorkomen?
- Is de cliënt eerder betrokken geweest bij seksueel misbruik?
- Waar bestond het misbruik (de melding) uit?
- Datum, tijdstip en plaats van het incident.
- Datum, tijdstip en plaats van de ontdekking van het incident.
- Is er aangifte gedaan bij politie?
- Waar heeft de aangifte toe geleid? Sepot door officier van justitie, rechtszaak? Vrijspraak van de pleger door gebrek aan bewijs of door bewezen onschuld? Veroordeling? Dit kan de manager opvragen bij justitie.
- Tot welke aanpassing van de begeleiding van de cliënt heeft het incident geleid?
- Waren er bijzondere omstandigheden die wellicht mede van invloed zijn geweest op het seksueel misbruik?
- Zijn er opmerkingen/verbeterpunten ten aanzien van het protocol van de organisatie?

De manager stelt het evaluatieverslag op volgens het format van de Inspectie en slaat het op in het dossier van de betrokken cliënt(en) en tevens in het dossier van het multidisciplinaire team.

## Een jaarlijkse evaluatie van de meldingen op organisatieniveau is noodzakelijk:

- Welke verbeterpunten voor de organisatie kunnen uit de analyse van alle meldingen worden beschreven?
- Welke verbeteracties worden in het jaarplan beschreven?
- Worden deze verbeteracties ook allemaal uitgevoerd?
- Hoe organiseren we terugkerende evaluatie van de verbeteracties?

De manager kan beoordelen in hoeverre hij of zij zelf acties inzet of ook advies uitbrengt aan directie of raad van bestuur.

## 4.6 Wet- en regelgeving

Omdat er bij melding van seksueel misbruik in de organisatie gewerkt zal gaan worden op het snijvlak van hulpverlening en mogelijk politie en justitie, is het voor de manager extra van belang om te handelen volgens het kader van wet- en regelgeving. De wet- en regelgeving die hierbij van belang is, wordt hieronder beschreven.

### 4.6.1 Beroepsgeheim en verschoningsrecht

Beroepsgeheim en verschoningsrecht zijn zeer complexe onderwerpen die vragen om een zeer zorgvuldige weergave. Het voert op deze plek te ver om hier nader op in te gaan. De benodigde informatie over deze twee onderwerpen is te vinden in de *Notitie Medisch beroepsgeheim en verschoningsrecht in de gehandicaptenzorg* (VGN, 2011).

### 4.6.2 Dossievorming en de wettelijke regelingen

Net als bij bovenstaande onderwerpen beroepsgeheim en verschoningsrecht willen we op deze plek verwijzen naar de VGN-notitie uit 2011. Hieronder gaan we nog wat nader in op een aantal aanvullende zaken.

De manager is verantwoordelijk voor dossievorming van zowel plegger als slachtoffer.

- Het meldingsformulier komt in het dossier van het vermoedelijke slachtoffer. Dit dient zorgvuldig te gebeuren, zonder dat de vermoedelijke plegger direct herkenbaar is in het meldformulier.
- De verslaglegging over het te voeren beleid na de melding, komt in een dossier van het multidisciplinaire team.
- Het evaluatieverslag komt in het dossier van vermoedelijke slachtoffer en vermoedelijke plegger (bij cliënten en medewerkers).

Medewerkers zijn verplicht alle informatie die van belang is voor de behandeling van de cliënt vast te leggen in zijn of haar dossier. In het hulpverleningsdossier van het slachtoffer en ook in dat van de vermoedelijke plegger (wanneer deze cliënt is),

worden de argumenten vastgelegd die geleid hebben tot een melding of een aangifte. Verslagen over seksuele incidenten vallen onder vertrouwelijke informatie (*Wet op de bescherming van de persoonsgegevens*).

Vanuit het oogpunt van privacy is het niet toegestaan om de naam van het slachtoffer in het dossier van de plegger te vermelden en omgekeerd. Een dilemma daarbij is dat, zeker als het gaat om medewerkers en cliënten die de vermoedelijke plegger zijn, namen in de vergetelheid raken. Zo kan het gebeuren dat een cliënt na diverse verhuizingen komt te wonen bij een vroegere plegger, hetgeen natuurlijk niet wenselijk is.

De Inspectie voor de Gezondheidszorg verplicht organisaties om bij vermoedens van seksueel misbruik altijd bij hen melding te doen. Sinds de wijziging in de Kwaliteitswet Zorginstellingen van juni 2005 is het melden bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg wettelijk verplicht.

Alle incidenten van seksueel misbruik worden door de manager aan de inspectie gemeld met behulp van het leidraad en format meldingen (digitaal meldingenformulier op [www.igz.nl](http://www.igz.nl)).

De inspectie wil aan de hand van dit ingevulde format het interne onderzoek van de organisatie beoordelen en een bijdrage leveren aan de kwaliteitsverbetering van het interne onderzoek.

### 4.6.3 Melding en/of aangifte doen bij politie

Het is altijd een afweging van de cliënt zelf of van zijn/haar wettelijke vertegenwoordigers om melding of aangifte van seksueel misbruik te doen bij de politie. De manager heeft de plicht de cliënt en de wettelijke vertegenwoordigers daarop te wijzen. Indien het slachtoffer of de wettelijke vertegenwoordigers geen aangifte of melding willen doen, heeft de organisatie als sprake is van een ernstig misdrijf ook een eigen plicht om dat wel te doen. De organisatie (de manager) kan ook namens een cliënt aangifte doen als het slachtoffer het niet kan of wil doen en er is gevaar op herhaling.

Het verdient aanbeveling om in nauw overleg met

het vermoedelijke slachtoffer en wettelijke vertegenwoordigers en politie een afweging te maken om wel of geen aangifte te doen.

Daarbij is een aantal zaken van belang:

- Slachtoffers wordt vaak geadviseerd om geen aangifte te doen, omdat gevreesd wordt dat het verhoor op het politiebureau een te grote belasting zou zijn. De praktijk wijst uit dat het horen van mensen met een verstandelijke beperking vaak het begin is van het verwerkingsproces bij de cliënten, mits dit verhoor goed wordt uitgevoerd door speciaal getrainde politieagenten. Zelden ervaren cliënten het verhoor als een extra belasting.
- Aangifte doen betekent een vraag naar opsporing van de dader; er dient goed afgewogen te worden of dit altijd in het belang van het vermoedelijke slachtoffer is.
- De waarheid kan niet door hulpverleners worden vastgesteld, ook niet door politie. Zij kunnen wel bewijzen voor het gepleegde feit proberen te verzamelen, te beginnen met een getuigenverklaring van het vermoedelijke slachtoffer. Een afgelegde verklaring is nog geen bewijs. Nader onderzoek op grond van die verklaring zal bewijsvoering moeten leveren. Dat is vaak een langdurige kwestie en als er al een rechtszaak komt, is er bij zedenzaken vaak vrijspraak op grond van gebrek aan bewijs.
- De manager kan hiermee rekening houden en deze informatie aan cliënten en/of wettelijke vertegenwoordigers aanreiken.
- Soms vinden managers dat er zonder bewijs van het seksueel misbruik door hulpverleners niets gedaan kan worden. Het feit dat er niets bewezen kan worden, betekent echter niet dat de hulpverleners hun werk niet kunnen doen. Belevingen van vermoedelijke slachtoffers en gedrag van vermoedelijke plegers kan ook begeleid/behandeld worden zonder bewijsvoering. De manager kan hier aandacht voor vragen.

## **Wat is het verschil tussen aangifte doen en melden bij de politie?**

**Aangifte doen bij politie** betekent een vraag om opsporing van de dader.

**Melden bij politie** betekent het vermoeden van het strafbaar feit bekend maken bij politie. In het laatste geval vindt er geen opsporing plaats.

Zonder informatie van cliënt of wettelijke vertegenwoordigers mag er geen informatie aan derden worden gegeven, ook niet aan de politie. Slachtoffers en hun wettelijke vertegenwoordigers zullen hier meestal geen bezwaar tegen hebben. Een vermoedelijke pleger of zijn wettelijk vertegenwoordiger kan er echter wel degelijk een probleem mee hebben en dan mag er geen informatie aan de politie gegeven worden. Wel is het mogelijk om informatie te geven die het horen van een vermoedelijke pleger gemakkelijker maakt. (VGN, 2011).

Alle schriftelijke informatie die naar politie gaat, hoort bij een justitieel dossier en is ter inzage voor advocaten, openbaar ministerie en rechters. De politie adviseert onder andere over het wel of niet doen van aangifte of een melding. Na aangifte, indien er een verhoor gaat plaatsvinden, bereidt de politie de cliënt en diens ouders/ wettelijke vertegenwoordiger voor op het doen van aangifte en eventueel op een studioverhoor. Dit verhoor door politie vindt plaats in een audiovisuele studio op het politiebureau.

## 4.7 Contact met de pers: enkele tips

Bij een vermoeden van seksueel misbruik in een organisatie kan er plotseling media-aandacht ontstaan. In het algemeen is openheid en transparantie een goed uitgangspunt, maar dat betekent niet dat de organisatie op elk telefoontje van de pers in hoeft te gaan.

Een helder persbericht schrijven is vaak even effectief. Voorkomen moet worden dat elke medewerker gebeld gaat worden. Het aanstellen van één woordvoerder is belangrijk. Alle medewerkers moeten de naam van die woordvoerder weten zodat ze als iemand van de pers belt naar deze persoon kunnen verwijzen. Voor andere tips en tricks verwijzen wij naar *Van incident tot fundamente* (Lammers en Goes 2005).

Ook is het belangrijk aandacht te schenken aan de communicatie binnen de eigen organisatie. Transparantie, zonder in details te treden, is belangrijk.

## 4.8 Personeelsbeleid

Tot slot nog enkele handvatten die van pas kunnen komen in personele zaken.

### 4.8.1 Uitgangspunten bij aanname van personeel

- 1 Alle medewerkers krijgen bij aanstelling de visie en het protocol seksueel misbruik aangereikt.
- 2 Elke medewerker vraagt bij de gemeente een VOG (verklaring omtrent gedrag) aan. Ook bij functiewijziging of in het kader van een periodieke actualisatie kan de werkgever een VOG verlangen.
- 3 Elke medewerker tekent een verklaring dat hij niet eerder in opspraak is geweest met betrekking tot seksueel misbruik.
- 4 In het sollicitatiegesprek wordt naar bovenstaande ook gevraagd.

Bij de aanname van nieuw personeel kan de manager expliciet aandacht besteden aan het thema seksualiteit, onder andere door te toetsen of een sollicitant de visie van de organisatie op seksualiteit kan onderschrijven en ernaar kan handelen. Een verklaring omtrent gedrag is geen garantie dat er in het verleden niets laakbaars heeft plaatsgevonden, maar het is op z'n minst een kleine groep die hierdoor belemmeringen ervaart. Wanneer er onduidelijkheden zijn over het vertrek bij een vorige werkgever kunnen er referenties worden opgevraagd.

### 4.8.2 Deskundigheidsbevordering

Deskundigheidsbevordering is niet eenmalig. Het is te adviseren een scholingsplan te maken waarin seksualiteit een jaarlijks terugkerend onderwerp is. Voor nieuwe medewerkers om extra kennis op te doen en voor andere medewerkers om kennis te onderhouden en bestaande kennis te verdiepen. De manager geeft hiertoe een opdracht aan P&O.

*Voor begeleiders zal de nascholing betrekking hebben op de seksuele ontwikkeling, gespreksvoering over seksualiteit, leren herkennen van signalen van seksueel misbruik, leren wat te doen en wat te laten bij een vermoeden van misbruik.*

Voor gedragswetenschappers zal na- en bijscholing met het thema seksualiteit betrekking kunnen hebben op: diagnostiek (inclusief het leren voeren van taxatiegesprekken) en behandelmethodieken voor slachtoffers en plegers.

Managers en medewerkers personeelszaken kunnen geschoold worden in de kennis van daderprofielen in de hulpverlening.

### 4.8.3 Teamondersteuning bij seksueel misbruik

Wanneer er een vermoeden van seksueel misbruik is, is de schok vaak groot. Niet alleen de cliënt en de ouders/wettelijke vertegenwoordigers zijn geschokt, maar ook het begeleiderteam van de cliënt en daar kunnen ze ondersteuning bij nodig hebben.

Het is van belang dat de teamondersteuning uitgevoerd wordt door iemand van buiten de afdeling en met kennis van zaken over seksueel misbruik. De manager neemt daarin het initiatief.

In veel situaties kan het wenselijk zijn om een onafhankelijke persoon van buiten de betrokken afdeling in te schakelen en met kennis over seksueel misbruik. De manager neemt daarin het initiatief.

# Geraadpleegde literatuur

Belie, E. de, Ivens, C., Lesseliers, J. en G. van Hove (red.) (2000). *Seksueel misbruik van mensen met een verstandelijke handicap: handboek preventie en hulpverlening*. Leuven: Acco.

Douma, J., Van den Bergh, P. en J. Hoekman (red.) (1998). *Verstandelijke handicap en seksueel misbruik*. Rotterdam: Lemniscaat.

Fitzsimons, N. (2009). *Combating violence and abuse of people with disabilities, a call to action*. Baltimore: Brookes Publishing.

Heestermans, Marianne en Expertisegroep seksualiteit en seksueel misbruik Carante Groep (2009). *De baas over het gesprek, een methodiek voor het voeren van gesprekken met slachtoffers en daders van seksueel misbruik*. [met Instructie dvd]. Carante Groep.

Inspectie voor de Volksgezondheid (2004). *Het mag niet, het mag nooit: seksuele intimidatie door hulpverleners in de gezondheidszorg*. Uitgave: Den Haag, igz.nl

Jelles, J. i.s.m. werkgroep seksualiteit, Zonnehuizen kind en jeugd Zeist (2010). *Protocol bij vermoedens van seksueel misbruik van-en-door cliënten*.

*Kwaliteitswet Zorginstellingen* (2005). Zie [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl)

Lammers, M. en A. Goes (2005). *Van incident tot fundament. Vormgeving en implementatie van beleid rond bejegening, seksualiteit en seksueel misbruik*. Utrecht: MOVISIE.

MOVISIE (2009). *Factsheet seksueel geweld: feiten en cijfers*. Utrecht: MOVISIE.

Sleen, J. van der en M. Heestermans (2010). Verstandelijke beperking en verhoor. In: P. van Koppen, H.L.G.J. Merckelbach en M. Jelicic (red.). *Reizen met mijn rechter. Psychologie van het recht*. Deventer: Kluwer. (pp. 605-621).

VGN (2011). *Medisch beroepsgeheim en verschoningsrecht in de gehandicaptenzorg*. Utrecht, VGN.



# Bronnen voor nadere oriëntatie

Lammers, M. (2005). *Preventie van seksueel misbruik bij vrouwen en mannen met een handicap. Noodzaak, doel en effectiviteit van preventieactiviteiten: overzicht programma's en materialen*. Utrecht: Transact.

Lammers, M. en A. Gort (2010). *Adequaat leren handelen bij seksueel misbruik*. In: *Katern bij Markant 3* (pp. 12-14).

## Websites

- [www.begrensdiefde.nl](http://www.begrensdiefde.nl) is een databank met instrumenten en materialen over seksualiteit en de preventie, signalering en behandeling van seksueel geweld bij mensen met een beperking.
- [www.seksueelgeweld.info](http://www.seksueelgeweld.info) biedt informatie voor professionals die zich bezighouden met het beleid en de aanpak van seksueel geweld.

## Cursussen/methodieken

- MOVISIE Training en advies (2008). *Brand-oefening Cursus voor managers werkzaam in de verstandelijk gehandicaptenzorg over het omgaan met incidenten van seksuele intimidatie*. (in company maatwerk training).
- Oude Egberink, Anne, Mulder, Margreet en Jeff Kortum (2008). *Samen misbruik de baas, een methodiek voor het begeleiden van een lot-genotengroep van vrouwelijke slachtoffers van seksueel misbruik, met een verstandelijke beperking*. Utrecht: MOVISIE.

# Bijlage 7

## Wat te doen en wat te laten bij een vermoeden van seksueel misbruik?

(Bron: Werkgroep seksualiteit Zonnehuizen)

Bestemd voor medewerkers die direct met de cliënten werken.

Iedere medewerker heeft meldplicht (aan manager en gedragswetenschapper/behandelaar) bij een vermoeden van een strafbaar feit, ook al is het signaal nog zo klein en geloof je de onthulling niet. Melden aan je manager en behandelaar is niet hetzelfde als beschuldigen; het betekent alleen: *'Ik hoor iets wat mij zorgen baart, kijk met mij mee.'* Ook als de onthulling later een misverstand blijkt te zijn, dan nog heeft de melder goed gehandeld door te melden in de organisatie.

### 1 Als een cliënt met een spontane onthulling komt (de cliënt zegt dat hij/zij misbruikt wordt):

- a Luister goed naar de cliënt en schrijf letterlijk op wat hij/zij zegt.
- b Oordeel niet: of iets waar of niet waar is, weten we niet. We waren er immers niet bij.
- c Luister goed naar cliënt, laat cliënt zelf vertellen.
- d Zeg aan cliënt dat je alles goed opschrijft en dit moet melden aan manager en behandelaar. Laat je nooit in de geheimhouding trekken.
- e Check samen met cliënt of je alles goed hebt opgeschreven.
- f Motivatie voor melden aan manager en behandelaar: *'dan kunnen we samen bedenken hoe dit moet stoppen. Goed dat je het mij vertelt.'*
- g Stel geen vragen: suggestieve vragen kunnen een eventueel later juridisch traject belemmeren.
- h Meld het vermoedelijke misbruik meteen aan manager en behandelaar binnen 24 uur; in het weekend bel je de bereikbare dienst.
- i Praat niet meer over het incident, maar vraag

door op wat de cliënt nodig heeft van jou op dit moment. Je mag wel praten over de last die een cliënt ervaart. (*'Wil je het licht aan of uit op je kamer vannacht'* bijvoorbeeld).

- j Zeg aan je cliënt dat je ook niet zo goed weet hoe dit allemaal verder gaat, maar dat je belooft dat er niets achter de rug van de cliënt gebeurt. (houd je daar ook aan).
- k Ook als je niets gelooft van een dergelijke onthulling, laat dat niet merken aan de cliënt. Of het misbruik wel of niet waar is, mag geen afweging zijn van één persoon.
- l Blijf rustig en doe niets voordat je een manager en behandelaar hebt gesproken.

### 2 Als een cliënt in zijn of haar gedrag signalen laat zien, of als er medische of omgevings/gezinssignalen zijn die een vermoeden van seksueel misbruik doen ontstaan:

- a Meld de signalen aan de manager en aan de behandelaar.
- b Ga niet interpreteren of vragen stellen aan de cliënt.
- c De manager vult een meldformulier in.
- d De behandelaar start een psycho-diagnostisch onderzoek.

### 3 Als de cliënt met een recente spontane onthulling komt of iemand heeft iets gezien dat wijst op seksueel misbruik:

- a Reageer als bij 1.
- b Bel onmiddellijk de manager en de behandelaar, als zij niet aanwezig zijn, bel een vervanger.
- c Laat cliënt niet douchen, met inachtneming van de wensen van de cliënt.
- d Bewaar kleding en ondergoed, mocht het douchen toch hebben plaatsgevonden.
- e Bewaar eventueel beddengoed.

# Bijlage 8 Verantwoordelijkheden en taken van verschillende functies in een organisatie bij een melding van seksueel misbruik.

Bij de afhandeling van meldingen, geldt een volgende taakverdeling:

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Directie</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Is inhoudelijk en organisatorisch eindverantwoordelijk.</li><li>• Is verantwoordelijk voor contacten met de media.</li><li>• Biedt beroepsmogelijkheid voor ouders en medewerkers.</li><li>• Faciliteert juridische bijstand.</li><li>• Faciliteert het raadplegen van de ethische commissie.</li><li>• Meldt alle gerede vermoedens van seksueel misbruik bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg (via het digitaal meldingen-formulier op <a href="http://www.igz.nl">www.igz.nl</a>).</li></ul>  | <p>[wat, wanneer en wie]. De uitvoering van het taxatiegesprek is in handen van een onafhankelijk persoon, die voldoende veiligheid kan bieden. De beschikbaarheid van een ruimte en videoapparatuur is geregeld.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Is contactpersoon voor politie.</li><li>• Wijst een begeleider (extra uren) aan die het slachtoffer, c.q. de pleger, extra begeleidt.</li><li>• Is verantwoordelijk voor de verslaglegging, dossiervorming.</li><li>• Informeert de regiomanager.</li><li>• Onderhoudt contact met de aandachtsfunctionaris seksualiteit (zie ook gedragswetenschapper).</li><li>• Coördineert de rapportage voor de inspectie.</li><li>• Neemt maatregelen om herhaling van seksueel misbruik te voorkomen.</li></ul>  |
| <p><b>Manager</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zorgt dat er per direct een kopie van het meldingenformulier bij de leden van het begeleidingsteam en bij het intern meldpunt komt.</li><li>• Coördineert het totale traject rond de melding.</li><li>• Is voorzitter van het begeleidingsteam.</li><li>• Creëert randvoorwaarden voor het multidisciplinaire team.</li><li>• Houdt alle betrokkenen op de hoogte.</li><li>• Draagt zorg voor herstel van de veiligheid van het slachtoffer, c.q. de pleger (mits cliënt) in de groep.</li><li>• Informeert en adviseert het groepshoofd/teamleider</li><li>• Zorgt voor goede begeleiding van het team, zo nodig met externe hulp.</li><li>• Coördineert in het voorkomende geval de organisatie van het taxatiegesprek. Regelt dat er op zeer korte termijn een taxatiegesprek kan plaatsvinden. Het doel daarvan is om de feiten concreet te kunnen benoemen</li></ul> | <p><b>Gedragswetenschapper</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Is verantwoordelijk voor de diagnostiek, advisering, begeleiding (zorgplan) en behandeling/therapie van de cliënt en het cliëntsysteem.</li><li>• Onderhoudt contacten met de taxateur.</li><li>• Draagt zorg voor de (mondelijke) toestemmingsverklaring van ouders/wettelijk vertegenwoordigers met betrekking tot het taxatiegesprek.</li><li>• Draagt zorg voor de voorbereiding van een cliënt op het taxatiegesprek.</li><li>• Draagt zorg voor de nazorg van de cliënt (na afloop van het taxatiegesprek).</li><li>• Is verantwoordelijk voor de inhoud van de teamondersteuning.</li><li>• Voert overleg met de arts.</li><li>• Onderhoudt contacten met de ouders/de wettelijk vertegenwoordiger/(gezins)voogd, insamenspraak met de manager.</li><li>• Onderhoudt contacten met de ouderbegeleider, indien aanwezig.</li></ul> |

- Adviseert ouders en het slachtoffer omtrent het doen van aangifte. N.B. Politie informeert cliënten graag zelf.
- Is mede verantwoordelijk voor de inhoud van het eindverslag van de cliënten voor het dossier.
- Is medeverantwoordelijk voor de rapportage aan inspectie.

#### **Taxateur**

- Voert volgens de daarvoor geldende criteria het taxatiegesprek uit met het slachtoffer. Maakt hierbij video/opname die op een veilige plaats bewaard worden als bewijs.
- Is verantwoordelijk voor de verslaglegging ten behoeve van het begeleidingsteam en het dossier.
- Onderhoudt contact met de gedragswetenschapper en manager.
- Is verantwoordelijk voor het onderhouden van zijn vakmanschap met betrekking tot het taxeren.

#### **Arts**

- Verzorgt medische begeleiding van dader en slachtoffer (morning-afterpil, SOA, HIV enz.).
- Verzorgt in geval van een verkrachting of aanranding met geweld voor overdracht van de cliënt op politie (in verband met sporenonderzoek).
- Indiceert therapie door vaktherapeuten.
- Levert zo nodig een bijdrage aan gesprekken met ouders.

#### **Groepshoofd/teamleider**

- Is verantwoordelijk voor de uitvoering van veiligheidsmaatregelen vanuit het begeleidingsteam voor de leefgroep.
- Bespreekt de voortgang van de melding met het team van begeleiders.
- Draagt zorg voor extra begeleiding van het slachtoffer, de plegger door vaste begeleiders uit het team.
- Begeleiding van groepsgenoten.
- Ondersteuning van ouders.

#### **Medewerker personeel en organisatie**

- Stelt nieuwe medewerkers op de hoogte van het seksualiteitsbeleid.

- Verzorgt bij indiensttreding van een medewerker de verklaring omtrent gedrag (VOG).
- Begeleidt bij vermoedens van misbruik door een medewerker, de betrokken medewerker.
- Regelt in samenspraak met de directie arbeidsrechterlijke maatregelen.
- Regelt bij niet-bewezen schuld begeleiding van de medewerker.
- Regelt ontslag na veroordeling van medewerker.
- Adviseert de directie in geval van rehabilitatie van een medewerker.

## **Convenant tussen Cliëntorganisaties, MEE Nederland, Werknemersorganisaties en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland over de preventie van seksueel misbruik van cliënten door medewerkers van de zorgaanbieders in de gehandicaptenzorg.**

### 1. Achtergrond

Seksueel misbruik en seksuele intimidatie zijn verschijnselen die in alle geledingen van de maatschappij voorkomen, in het bijzonder daar waar sprake is van grote machtsverschillen. Extra kwetsbaar wordt de situatie wanneer een van de partijen afhankelijk is van zorg of ondersteuning en kan worden geconfronteerd met ongelijkwaardige situaties. De relatie tussen de mens met een handicap en diens verzorger/begeleider/ondersteuner is zo'n situatie waarin de onontkoombaar bestaande afhankelijkheid extra ruimte biedt voor eventueel machtsmisbruik en dus ook voor seksueel misbruik. Het rechtsgevoel wordt extra geschokt wanneer mensen met een handicap het slachtoffer worden van seksueel misbruik door juist diegenen die geacht worden hen te beschermen en te verzorgen of te ondersteunen. Extra preventieve inspanning van maatschappelijke partners in de zorgverlening en ondersteuning is hier op zijn plaats.

Dit is voor de ondertekenaars van dit convenant aanleiding geweest om te komen tot een gemeenschappelijke stellingname over de gewenste maatregelen ter voorkoming dan wel vroegtijdige signalering van seksueel misbruik van cliënten door medewerkers of vrijwilligers van zorg en ondersteuning aanbiedende organisaties in de gehandicaptenzorg.

Met dit convenant wordt de intentie bekrachtigd om in nader periodiek overleg tussen de partijen

tot overeenstemming te komen over een concrete invulling van beleid en maatregelen ter uitwerking van deze gemeenschappelijke stellingname.

### 2. Uitgangspunten

#### 2.1

Preventie en signalering zijn alleen mogelijk tegen de achtergrond van een helder beleid met betrekking tot seksualiteit.

Het beleid ten aanzien van misbruikpreventie is een onderdeel van het algemene beleid met betrekking tot het bejegenen van de cliënt en het omgaan met seksualiteit. Om een adequate preventie tegen normoverschrijding en misstanden mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat iedereen binnen de zorg of ondersteuning aanbiedende organisatie weet wat wel en wat niet is toegestaan op het gebied van relaties, seksualiteit en bejegening. Van elke zorg- en diensten aanbiedende organisatie mag derhalve worden gevraagd dat deze de normale omgangsregels op dit gebied heeft vastgelegd. Uitgangspunt daarbij is de geaccepteerde wijze van omgaan met de cliënt, wanneer seksualiteit aan de orde is. Dit beleid dient bekend te zijn bij cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Ook dient het beleid actueel te worden gehouden. De aanbieder<sup>6</sup> dient daaraan in zijn opleidings- en bijscholingsbeleid voor medewerkers en vrijwilligers concrete aandacht te besteden. In de individuele zorgplannen voor cliënten -zoals de zorgaanbiedende organisaties die hanteren- dient het onderwerp seksualiteitsbeleving structureel een plaats te hebben. Waar nodig wordt daarbij aan het algemene beleid van de aanbieder gerefereerd.

<sup>6</sup> Waar in de navolgende tekst wordt gesproken over "aanbieder", dan wel "werkgever", wordt bedoeld op de statutaire bestuurder van de rechtspersoon van de zorgaanbiedende organisatie of MEE-organisatie.

## 2.2

De overeenstemming over de navolgende standpunten en maatregelen geldt het voorkomen en signaleren van feiten die strafrechtelijk vervolgd kunnen worden.

De convenantpartijen hechten daarbij aan een evenwichtig geheel van preventieve maatregelen die ongewenste gedragingen voorkomen, die in het uiterste geval handelingen betreffen die volgens het wetboek van strafrecht als misdrijf gelden. (I.c. artikel 239-250 Wetboek van Strafrecht).

## 3. Standpunten

### 3.1

Overwegende dat mensen met een handicap extra kwetsbaar kunnen zijn en dus in sommige situaties ook extra bescherming nodig hebben, waar het gaat om mogelijk seksueel misbruik, dringen de convenantpartijen aan op een systematische aandacht van de werkgevers in de gehandicaptenzorg voor de preventie van seksueel misbruik van cliënten door werknemers en vrijwilligers. Ook wordt aangedrongen op systematische aandacht voor de handelwijze bij vermoedens van seksueel misbruik en de begeleiding en therapie van slachtoffers en daders.

### 3.2

Een dergelijke preventie vraagt om een helder beleid rond het omgaan met seksualiteit. Preventie kan daarnaast worden versterkt door middel van een aantal maatregelen binnen de organisatie van de aanbieders en door onderlinge samenwerking tussen deze aanbieders, alsmede tussen aanbieders, cliënten, werknemers en vrijwilligers.

### 3.3

Maatregelen kunnen betrekking hebben op:

- a Het versterken van de signaleringsmogelijkheden van (vermoedens van) seksueel misbruik.
- b Sollicitatieprocedures.
- c Procedures met betrekking tot het beheren en inwinnen van informatie over een (toekomstige) werknemer of vrijwilliger.
- d Handelingsprotocollen voor situaties waarin seksueel misbruik wordt gemeld.

e Certificatieschema voor de Gehandicaptenzorg.

f Informatievoorziening naar cliënten, cliëntvertegenwoordigers, medewerkers en vrijwilligers.

## 3.4

Bij de vormgeving en toepassing van maatregelen ter voorkoming van seksueel misbruik hechten de convenantpartijen aan een zo groot mogelijke transparantie van procedures en aan het waar nodig verankeren van de rechten van alle betrokkenen.

## 4. Maatregelen

### 4.1 Laagdrempelige Vertrouwensregeling

Om de signaleringsmogelijkheid van seksueel misbruik zo groot mogelijk te maken, dringen convenantpartijen aan op een laagdrempelige vertrouwensregeling bij alle aanbieders.

Deze regeling heeft als doel om de cliënt, diens familie of vertegenwoordiger, de medewerker en de vrijwilliger in de gelegenheid te stellen om problemen rond de bejegening van de cliënt in eerste instantie in een vertrouwelijke sfeer bij een daartoe aangewezen persoon aan de orde te stellen. In overleg met deze persoon bepaalt betrokkene hoe verder met de melding zal worden omgegaan.

De vormgeving aan de vertrouwensregeling op organisatieniveau vindt plaats in goed overleg tussen werkgever, werknemersvertegenwoordiging en de cliëntenvertegenwoordiging. Convenantpartijen zullen het belang van zo'n vertrouwensregeling in eigen kring uitdragen en bekendheid geven aan de inhoud ervan.

### 4.2 Meldplicht

Overwegende dat de meldingsdrempel bij vermoedens van seksueel misbruik dikwijls hoog is, en in aanmerking nemende de ernst van de mogelijke schade die aan de cliënt kan worden toegebracht, dringen convenantpartijen aan op een plicht tot het melden van vermoedens voor een ieder die onder verantwoordelijkheid van de aanbieder zorg, diensten of ondersteuning aan de cliënt aanbiedt.

#### **4.3 Maatregelen te nemen in het kader van de sollicitatieprocedure**

Convenantpartijen zijn van mening dat in de gehandicaptenzorg het belang van 'personeelsselectie aan de poort' extra groot is. Een aantal kenmerken van toekomstige personeelsleden, waaronder het gedrag in situaties van machtsongelijkheid, verdient specifieke aandacht in een sollicitatieprocedure.

In dit kader vraagt de werkgever bij een (voortgeschreden) sollicitatie aan betrokkene om een "Verklaring Omtrent Het Gedrag" voor het werken in de gehandicaptenzorg te overleggen.

Bij het bekendmaken van een vacature vermeldt de werkgever altijd dat sollicitanten geacht worden aan deze voorwaarde te kunnen voldoen.

#### **4.4 Aangifte doen in geval van redelijk vermoeden**

Convenantpartijen constateren dat de Verklaring Omtrent Het Gedrag geheel is gebaseerd op bestaande politie- en justitiedossiers en dat de maatregel in artikel 4.3. alleen dan effectief is als deze dossiers zo compleet mogelijk zijn.

Daarom zullen redelijke vermoedens van seksueel misbruik of seksuele intimidatie altijd leiden tot aangifte bij de politie. De werkgever verleent maximale medewerking aan het onderzoek.

#### **4.5 Incidenten opnemen in personeelsdossier**

Bij het houden van functioneringsgesprekken met werknemers zal als regel een aandachtspunt zijn: het omgaan van de werknemer met de seksuele grenzen van collega-werknemers en cliënten. Van eventuele incidenten op dit terrein wordt melding gemaakt in het personeelsdossier. Waar nodig is dit de basis voor extra aandacht voor en begeleiding van de betreffende werknemer.

Utrecht, maart 2007.

