

Protocol voorkomen en melden van grensoverschrijdend gedrag zoals ook seksueel misbruik

Stichting Katholieke Charismatische Vernieuwing

december 2019

Titel document	Protocol voorkomen en melden van grensoverschrijdend gedrag zoals ook seksueel misbruik
Datum vaststelling	13-12-2019
Versie	1.1
Auteur	Pastorale Kerngroep
Documentverantwoordelijke	Pastorale Kerngroep en Bestuur van Stichting Katholieke Charismatische Vernieuwing (KCV)
Doel	Dit protocol beschrijft het omgaan met grensoverschrijdend gedrag binnen alle contacten en relaties die in verbinding dan wel onder auspiciën van de KCV plaats vinden, en geeft richtlijnen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Het legt beleid vast in geval er een vermoeden of sprake is van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tussen mensen (medewerker en bezoeker/deelnemer) en mogelijke acties die daarop volgen.
Doelgroep	Alle medewerkers, bezoekers, werknemers, stagiaires, vrijwilligers, gedetacheerden
Gerelateerde documenten	<ul style="list-style-type: none">• Gedragscode Pastoraat van de R.-K. Kerkprovincie in Nederland https://www.meldpuntgrensoverschrijdendgedragrkk.nl/wp-content/uploads/2018/04/Gedragscode_Pastoraat_2018.pdf• Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld• Mediaprotocol
Medezeggenschap	Versie 1.1, voorgelegd aan Pastorale Kerngroep en Bestuur
Wijzigingen t.o.v. vorige versie 1.0	Aangepaste versies volgen zo nodig. zoals mogelijke aanpassing betreffende rechtsbijstand en de CAO

Inhoud

1. Verkleinen van risico's
 2. De kern van de zaak
 3. Preventie van seksueel misbruik in de hulpverleningsrelatie
 4. Preventie seksueel misbruik door externen die diensten leveren
- B. Protocol voorkomen en melden van Seksueel Misbruik**
1. Definities

 2. Verbodsbepaling
 - 2.1 Verbod van seksueel misbruik

 3. Beleid ten aanzien van seksualiteit en seksueel misbruik
 - 3.1 Algemeen beleid
 - 3.2 Personeelsbeleid
 - 3.3 Beleid voor de ander/bezoeker/deelnemer

 4. Meldingsprocedure
 - 4.1 Signalen van cliënten en derden: altijd melden
 - 4.2 Vermoedens: optie van vertrouwenspersoon
 - 4.3 Hoe melden?

 5. Opvang en begeleiding
 - 5.1 Opvang en begeleiding van de ander/bezoeker/deelnemer
 - 5.2 Opvang en begeleiding van de medewerker/vrijwilliger
 - 5.3 Procedure van onderzoek

 6. Mogelijke maatregelen en bijlagen

A. Verkleinen van risico's

1. Inleiding

Grensoverschrijdend gedrag kan de ander (minderjarig of volwassen) ernstige en langdurige schade berokkenen. Dit is duidelijk gebleken uit wetenschappelijk onderzoek en de laatste jaren is er toenemende aandacht voor (seksueel) misbruik binnen instituties in heden en verleden. Het herkennen en erkennen van dit risico door medewerkers en vrijwilligers bij stichtingen en in de kerk kan preventief werken.

Het betrokken raken van een medewerker of vrijwilliger in seksuele activiteiten met vaak kwetsbare, zijnde kinderen en/of jeugdige(n), dan wel volwassenen gebeurt vaak in een afhankelijkheidsrelatie ten opzichte van de werknemer/vrijwilliger. Omdat het taboe op seksueel getinte contacten tussen medewerkers, vrijwilligers en deelnemers, waaronder volwassenen en minderjarigen, groot is, zullen dergelijke contacten over het algemeen met geheimhouding gepaard gaan. Voor een jeugdige, die aanvankelijk veronderstelt dat de medewerker/vrijwilliger het beste met hem/haar voor heeft, is het mogelijk nog moeilijker die geheimhouding te doorbreken dan voor een volwassene.

Er bestaan vele uitingsvormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals seksueel misbruik en ook daarin bestaan veel uitingsvormen. Verschillende gedragingen zijn door hun duidelijk seksuele karakter niet voor tweeërlei uitleg vatbaar. Bij andere gedragingen kan een vloeiende overgang bestaan tussen wat wel en wat niet als seksueel getypeerd kan worden. Als criterium kan dan worden gehanteerd of het welzijn van de ander en zijn lichamelijke en psychische integriteit ondergeschikt is gemaakt aan de bevrediging van de (seksuele) behoefte van de medewerker/vrijwilliger.

Alle seksueel getinte aandacht van volwassenen, die door de ander als bedreigend of vervelend ervaren wordt, dient als ongewenst en mogelijk schadelijk beschouwd te worden. Vooral bij jeugdigen in de beginnende puberteit krijgen seksuele elementen in het contact met medewerkers/vrijwilligers soms een duidelijker open karakter. Dit geldt ook voor hun gedrag naar leeftijds- c.q. groepsgenoten. Omdat we veel kinderen en jeugdigen als jongvolwassenen in kinderprogramma's krijgen en tieners in de tienerfestivals 4U!, Crossover en Hightime zijn ze vaak in eerste instantie volledig onbekend en kan er sporadisch pas na verschillende bezoeken een contact opgebouwd worden. Het gedrag van tieners, waarvan soms ook minder begaafden, kan versterkt zijn door opgelopen jeugdtrauma's waardoor het schaamtegevoel verminderd is en de grenzen tussen normaal en grensoverschrijdend vervaagd zijn. Het initiatief tot seksueel getint gedrag kan dus ook van de minderjarige uitgaan. Maar ook al lokt de jeugdige seksueel getinte aandacht uit, en/of ervaart hij dit als prettig, dan is het erop ingaan altijd onaantvaardbaar!

De intimiteit en betrouwbaarheid in de opgebouwde relaties binnen de kampen van de KCV kunnen mogelijk leiden tot een overschrijding van grenzen. Meestal zal de medewerker/vrijwilliger/deelnemer heel goed aanvoelen dat het contact 'te close' wordt. Verwacht wordt dat hij/zij dit bespreekbaar maakt met de verantwoordelijke en er samen bekeken wordt welke reactie er gegeven gaat worden, dit is van meerdere factoren afhankelijk en vraagt altijd overleg. Een kritische dialoog en reflectie in teamverband is noodzakelijk en vormt een aandachtspunt in de keuze(s).

Voor alle medewerkers/vrijwilligers/deelnemers is het belangrijk te weten dat er binnen de KCV ruimte en beleid is om in een één op één contact met verantwoordelijken of binnen een teamoverleg een dergelijke ervaring bespreekbaar te maken.

2. De kern van de zaak

Niet toegestaan zijn alle gedragingen die de persoon als overschrijdend ervaart, alle seksueel getinte opmerkingen en seksuele handelingen waarbij de persoon actief of passief betrokken wordt, zoals geslachtsgemeenschap hebben, oraal of genitaal contact afdwingen, bewust manueel prikkelen en strelen van erogene zones, genitaliën, tepels, borsten en billen, zoenen.

In de contacten die bij/binnen de KCV plaatsvinden zitten altijd risicomomenten. Een medewerker/vrijwilliger/deelnemer waakt ervoor een té hechte of unieke band met de ander op te bouwen.

3. Preventie van seksueel misbruik

Het bespreken van normen en waarden is een belangrijk onderdeel binnen de KCV in het algemeen en binnen tienerprogramma's in het bijzonder. Doch seksualiteit en intimiteit komt thematisch alleen specifiek aan de orde en zijn vaak geen gemakkelijk onderwerp van gesprek.

Indien er een incident plaatsvindt dient er altijd een melding gedaan te worden bij de verantwoordelijke van de betreffende activiteit en een lid van de Pastorale Kerngroep en/of het bestuur. Ook bestaat er de mogelijkheid zich (eerst) tot een vertrouwenspersoon te richten ter bewaking van de integriteit. De Pastorale Kerngroep heeft enkele vertrouwenspersonen beschikbaar. Men kan ook zelf een vertrouwenspersoon kiezen of een vertrouwenspersoon vragen via het landelijk meldpunt van de RKK.

De KCV staat voor een open en veilig leefklimaat als preventie tegen grensoverschrijdend gedrag. Een open en veilig klimaat mag zeer gewenst zijn, maar het is natuurlijk niet altijd vanzelfsprekend aanwezig. Daarom heeft de medewerker/vrijwilliger/deelnemer altijd de mogelijkheid zijn dilemma's c.q. gevoelens (eerst) met een vertrouwenspersoon te bespreken.

4. Preventie seksueel misbruik door externen die diensten leveren

De KCV maakt voor het leveren van haar activiteiten soms gebruik van diensten door derden, denk hierbij bijvoorbeeld aan chauffeurs voor het aanleveren van spullen/etenswaren. De KCV probeert de daaraan verbonden risico's te beperken. Dit kan echter niet alle risico's wegnemen.

Medewerkers/vrijwilligers/deelnemers zijn zich daarom bewust van, en alert op deze risico's. In dit verband noemen we 'grooming'.

Grooming is het benaderen van en contact leggen met kinderen door een pedofiel met als uiteindelijke doel het mogelijk maken van seksueel contact door de seksuele drempels en remmingen van het kind te verlagen. Elementen in een groomingproces zijn:

- Het leggen van het contact en het winnen van het vertrouwen van het kind;
- Het bevoorrechten van het kind;
- Het isoleren van het kind;
- Geheimhouding en loyaliteit van het kind verzekeren;
- Het stapsgewijs verleggen van de grenzen.

B. Protocol voorkomen en melden van Seksueel Misbruik

1. Definities

Seksueel misbruik

Onder seksueel misbruik wordt verstaan:

'Al dat fysieke of verbale gedrag van de medewerker/vrijwilliger/deelnemer verbonden bij/aan een activiteit binnen de KCV dat - al dan niet vanuit de eigen behoefte of op initiatief van de ander - een erotiserende of seksuele betekenis heeft of kan hebben'.

De ander (kind/tiener/jongere/volwassene/medewerker/vrijwilliger/deelnemer/bezoeker)

In het kader van dit protocol wordt onder *de ander*

(kind/tiener/jongere/volwassene/medewerker/vrijwilliger/bezoeker) verstaan: iedereen die in contact staat tijdens een activiteit die georganiseerd is onder de vlag van de KCV.

Activiteit

Elk initiatief van samenkomst van twee of meer mensen die plaatsvindt in een gebouw of op een terrein waar de KCV, verantwoordelijkheid draagt. Voorbeelden zijn het Celebrate Festival, de tienerfestivals 4U!, Hightime, Are you Ready en het Toerustingsweekend.

Wat niet onder de juridische verantwoordelijkheid van de KCV valt zijn onder meer lokale en regionale (gebeds)groepen die zich verbonden voelen met de KCV. Ook nazorg en andere activiteiten zonder toestemming van PK en/of bestuur vallen hier onder.

Medewerker of vrijwilliger

In het kader van dit protocol wordt onder medewerker verstaan:

- Een medewerker met een vaste of tijdelijke aanstelling;
-

In het kader van dit protocol wordt onder vrijwilliger verstaan:

- mensen die ter plekke hand en spandiensten ten behoeve van de KCV verrichten.

In het kader van dit protocol wordt onder een stagiaire verstaan:

Iemand die in het kader van een opleidingstraject meewerkt

In het kader van dit protocol wordt onder een deelnemer verstaan:

Iemand die zich inschreef om een programma te volgen.

In het kader van dit protocol wordt onder een bezoekers verstaan:

Mensen die tijdelijk een deel van een programma volgen

N.B. In het geval van een uitzendkracht zullen alle stappen in overleg met de directie van het uitzendbureau worden genomen.

Vertrouwenspersoon

Het kan voor een slachtoffer lastig zijn open te praten. Een vertrouwenspersoon kan de drempel verlagen voor het aankaarten van problemen. Een vertrouwenspersoon kan ingeschakeld worden. Om samen de situatie te bekijken. Naast een luisterend oor kan er ondersteuning zijn bij het bespreekbaar maken van het probleem waarbij alles wat besproken wordt, vertrouwelijk is.

2. Verbodsbepaling

In het Wetboek van Strafrecht, Boek II, titel XIV Misdrijven tegen de zeden, artikel 249 staat het volgende:

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

Met dezelfde straf wordt gestraft:

de ambtenaar die ontucht pleegt met een persoon aan zijn gezag onderworpen of aan zijn waakzaamheid toevertrouwd of aanbevolen of de bestuurder, geneeskundige, onderwijzer, beambte, opzichter of bediende in een gevangenis, rijkswerkenrichting, rijksinrichting voor kindbescherming, weeshuis, ziekenhuis of instelling van weldadigheid, die ontucht pleegt met een persoon daarin opgenomen of degene die, werkzaam in de gezondheidszorg of maatschappelijke zorg ontucht pleegt met iemand die zich als patiënt of cliënt aan zijn hulp of zorg heeft toevertrouwd.

2.1 Verbod van seksueel misbruik

Intieme relaties en seksuele handelingen van medewerkers/vrijwilligers in de contacten binnen de KCV zijn ongeoorloofd. Zo is de medewerker/vrijwilliger met name gehouden, zelfs als de ander dat verlangt of daartoe uitnodigt bij of tijdens activiteiten van de KCV, niet met daden in te gaan op seksuele toenaderingspogingen, dan wel zelf dergelijke toenaderingspogingen te ondernemen.

Dit omvat onder meer een verbod om de ander op zodanige wijze aan te raken dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard (zal) ervaren wordt(en) zoals dat doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust aanraken of doen aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten.

3. Beleid ten aanzien van seksualiteit en seksueel misbruik

3.1 Algemeen beleid

De KCV voert een preventief beleid ten aanzien van seksueel misbruik en wel door middel van:

- het bevorderen van een open transparant en veilig leefklimaat en preventie van seksueel misbruik door beleid en afspraken rondom medewerkers/vrijwilligers
- Het eisen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor alle medewerkers/vrijwilligers
- Het periodiek evalueren van het beleid inzake seksualiteit en preventie van seksueel misbruik en, indien noodzakelijk, bijstellen van het beleid;
- Andere denkbare richtlijnen die een preventieve bijdrage kunnen hebben.

3.2 Personeelsbeleid

Onder richtlijnen voor het personeelsbeleid worden onder andere verstaan:

- Het bevragen van de sollicitant [c.q. stagiair(e), vrijwilliger, (pleeg)ouder, etc.] op diens houding in het licht van afstand- nabijheid,
- De verplichting een Verklaring Omtrent Gedrag voor de aanstelling te overleggen en de integriteitsbepaling in het arbeidscontract

- Het informeren van (nieuwe) medewerkers over het beleid inzake seksualiteit door middel van het overhandigen van een exemplaar van de gedragscode, hierin is een verwijzing naar dit protocol opgenomen.
- In het inwerkprogramma wordt dit protocol opgenomen.
- De structurele aandacht tijdens de jaarlijkse voortgangsgesprekken voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag,

3.3 Beleid voor de ander/bezoeker/deelnemer

(Preventie)richtlijnen voor bezoeker en deelnemer zijn niet in directe zin van toepassing. Wel kan er naar dit protocol en andere verwijzingen worden verwezen en is dit protocol op www.kcv-net.nl te vinden onder organisatie > stichting; of via de zoekfunctie.

4. Meldingsprocedure

Dit protocol gaat uit van de plicht tot interne melding van iedere medewerker/vrijwilliger, ter bescherming van de ander/bezoeker/deelnemer. Met deze interne meldplicht richt dit protocol zich op het voorkomen van seksueel misbruik door medewerkers/vrijwilliger (in de ruimste zin van het woord). De interne meldplicht is zeker ook ter bescherming van de medewerker/vrijwilliger en deelnemer: dit betreft zowel de medewerker die de melding moet doen als de medewerker/vrijwilliger over wie wordt gemeld. Voor medewerkers/vrijwilligers kan het namelijk heel lastig zijn om een melding over een ander te doen. Zijn de signalen duidelijk, dan is er maar één weg: melden. Naarmate de signalen of vermoedens onduidelijker zijn, is er begrijpelijke vrees om de ander onterecht in diskrediet te brengen. Daarentegen kan te veel rekening worden houden en dat kan het misbruik in stand houden, wat natuurlijk nimmer het geval mag zijn. Daarnaast kan het niet tijdig serieus nemen van signalen maken dat deze oplopen en kan het tot veel ernstiger klachten leiden: zowel intern als naar de politie etc. en zijn de maatregelen die dan genomen moeten worden mogelijk veel ingrijpender voor alle betrokkenen. Door op te schalen treedt direct het 4-ogenprincipe in werking en kan verder nagedacht worden over passende maatregelen ter bescherming van alle betrokkenen. Om zorgvuldig handelen te bevorderen worden hierna richtlijnen gegeven. Ook als er eenmaal gemeld is en er een onderzoek volgt, moet er een heel zorgvuldige procedure zijn, waarbij alle betrokkenen zoveel mogelijk worden beschermd.

4.1 Signalen van derden: altijd melden

Medewerkers/vrijwilligers kunnen vanuit verschillende bronnen signalen krijgen over (een vermoeden van) seksueel misbruik door een andere medewerker/vrijwilliger. Wanneer het signaal afkomstig is van de jeugdige of deelnemer zelf, zijn ouders of van derden, die de jeugdige kennen (school, verwijzers etc.), moet er altijd opgeschaald worden naar een verantwoordelijke binnen Pastorale Kerngroep en of bestuur. Een medewerker/vrijwilliger kan in deze zaken nooit geheimhouding beloven aan de melder of slachtoffer die betrokken is in die specifieke situatie. De medewerker/vrijwilliger die het signaal krijgt, gaat tevens na hoe de KCV de ander, zowel mogelijke dader als slachtoffer, behulpzaam kan zijn om het gebeurde eventueel nog op andere plaatsen te melden.

4.2 Vermoedens: optie van vertrouwenspersoon

Zijn er alleen zeer vage signalen of vermoedens, dan wordt aangeraden om daarover een vertrouwde andere medewerker/vrijwilliger of een vertrouwenspersoon te consulteren. Bespreken geeft meer bewustzijn en andere invalshoeken. Maar blijven er vermoedens, dan moet er toch gemeld worden. Dat geldt overigens ook voor de geconsulteerde medewerker/vrijwilliger en of de vertrouwenspersoon. Ook daar geldt de meldingsplicht.

4.3 Hoe melden?

- Klachten over of vermoedens van grensoverschrijdend gedrag en of seksueel misbruik door een andere medewerker/vrijwilliger/deelnemer dienen te worden gemeld aan iemand van de Pastorale Kerngroep (PK) en of iemand van het bestuur. De betrokken PK-er of bestuurslid brengt de PK en of bestuur zo spoedig mogelijk op de hoogte van elke melding die zich voordoet.
- Vermoedens van seksueel misbruik over een medewerker/vrijwilliger die via de KCV actief is en of werkt, maar daar niet in dienst is (vrijwilligers, stagiairs, chauffeurs) vallen op gelijke wijze onder de meldingsregels als medewerkers in loondienst. Per situatie zal waarneming en mogelijke feiten vastgelegd worden met zoveel mogelijk in acht te nemen integriteit en bescherming van de privacy.
- Vermoedens van seksueel misbruik over een deelnemer, maar ook van medewerker/vrijwilliger van een andere instelling/organisatie worden eveneens gemeld aan diens leidinggevende.
- De leden van de PK en of het bestuur dragen in alle gevallen zorg voor en zijn verantwoordelijk voor het in gang zetten van een onderzoeksprocedure binnen de KCV en voor de te treffen maatregelen.
- Indien de melding betrekking heeft op het gedrag van een lid van de PK en of van het bestuur kan er contact worden opgenomen met een lid van de Raad van Adviseurs (www.kcv-net.nl/kcv/organisatie/raad-van-adviseurs), deze is dan gehouden een onderzoek in te (laten) stellen en is verantwoordelijk voor de te treffen maatregelen.
- Iedere medewerker/vrijwilliger is tot absolute geheimhouding verplicht jegens derden, behalve jegens degene, met wie hij/zij daarover op grond van dit protocol moet of mag communiceren. Voor de beoordeling van wat moet of mag wordt één aanspreekpersoon benoemd.

5. Opvang en begeleiding

5.1 Opvang en begeleiding van de ander/bezoeker/deelnemer

- Bij een klacht over seksueel misbruik door een medewerker of vrijwilliger worden er maatregelen genomen, zodat er voor een nader te bepalen periode geen contact is tussen het slachtoffer en de betrokken medewerker/vrijwilliger. Na het verzamelen en vastleggen van de feiten kan, afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek, die periode verlengd of beëindigd worden.
- Voor de betrokkene wordt zo nodig opvang en begeleiding geregeld.
- In voorkomende gevallen kan (onmiddellijk) medisch onderzoek raadzaam zijn, hier wordt medewerking aan verleend.
- Aangezien het doen van aangifte zeer belastend kan zijn, wordt in voorkomende gevallen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot een oriënterend gesprek (d.w.z. zonder dat hier direct een aangifte uit voortvloeit) met een rechercheur van de jeugd- en zedenpolitie. Er wordt gewezen op de mogelijkheid aangifte te doen, maar ook dat daar ruimschoots de tijd voor genomen kan worden. Voor verkrachting en ontucht met kinderen bestaat geen verjaringstermijn.

5.2 Opvang en begeleiding van de medewerker/vrijwilliger

- Voor de betrokken medewerker/vrijwilliger wordt zo nodig opvang en begeleiding geregeld.
- De betreffende aangeklaagde medewerker/vrijwilliger wordt bijgestaan door of namens de KCV en heeft recht op bijstand van een medewerker-vertrouwenspersoon (niet dezelfde dan die zich bezighoudt met de medewerker/vrijwilliger die gemeld heeft).
- Rechtsbijstand: voor de medewerker gelden de regels volgens de CAO.

5.3 Procedure van onderzoek

- Behoudens ingeval de medewerker op staande voet wordt ontslagen of onderwerp vormt of zal vormen van een strafrechtelijk onderzoek, draagt het bestuur in samenspraak met de PK, nadat seksueel misbruik is gemeld, zorg voor gedegen onderzoek waarbij voorzichtigheid heerst en alleen de verzamelde feiten uitgangspunt zijn van verder te nemen stappen.
- In geval van een melding door/of over een collega, medebestuurder of mede PK lid doet de Raad van Adviseurs in samenspraak met de andere leden van PK en bestuur nader onderzoek.

In geval de klacht of de melding zodanig is, dat daaruit aangifte of arbeidsrechtelijke maatregelen kunnen volgen, kan het bestuur een nader intern onderzoek instellen door één of meer deskundigen. Dat onderzoek richt zich niet op waarheidsvinding maar op de vraag of er inderdaad zodanige signalen zijn dat er nadere maatregelen nodig zijn, bijvoorbeeld aangifte of arbeidsrechtelijke maatregelen. Intern onderzoek dient bij voorkeur binnen twee weken te zijn afgerond. Tijdens een intern onderzoek worden betrokkenen bij het voorval niet met elkaar in contact gebracht. Met in achtneming van veiligheidsaspecten voor iedereen zal het bestuur in samenspraak met de PK, overwegen de medewerker eerst te horen (wederhoor), alvorens arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen. Deze redenen voor het nemen van deze maatregelen zullen ook duidelijk toegelicht worden.

6. Mogelijke maatregelen en bijlagen

Arbeidsrechtelijke gevolgen

Het bestuur kan, al dan niet volgend op de adviezen van de PK en degene die de melding nader heeft onderzocht, te allen tijde besluiten tot het treffen van rechtspositionele maatregelen ten aanzien van de medewerker. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan 'vrijstelling van werkzaamheden', gedurende het onderzoek of 'non-actief stelling'. Soms kunnen er tijdelijk werkzaamheden op een andere werkplek uitgevoerd worden.

Strafrechtelijke gevolgen

Het bestuur zal in samenspraak met de PK in alle situaties waarbij een redelijk vermoeden is van strafbare feiten, deze ter kennis brengen van Justitie.

Rehabilitatie

Wanneer het bestuur van mening is dat er op grond van het verrichte onderzoek geen aanleiding is om aan te nemen dat een vorm van seksueel misbruik heeft plaatsgevonden, wordt de betrokken medewerker/vrijwilliger in overleg met hem/haar door het bestuur, dan wel PK in ere hersteld. De KCV draagt dan zorg voor nazorg.

Dossiervoering

Alle gegevens rondom de melding en afhandeling worden in het personeelsdossier opgeborgen bij incidenten die medewerkers betreffen. Na rehabilitatie wordt dit ook schriftelijk, middels een schrijven van het bestuur, in het dossier vastgelegd.

Plan van nazorg

Het bestuur ziet er samen met de PK op toe dat een plan van nazorg wordt ontwikkeld door een aangewezen persoon. In dit plan zal, met inachtneming van de privacy, aandacht zijn voor de opvang en begeleiding van eventueel een betrokken groep of het (pleeg)gezin, betrokken medewerkers/vrijwilligers of andere betrokkenen.

Bijlagen;

1: Onderzoekplan/ communicatieplan – procedure

Onderzoeksplan/ communicatie stappenplan – procedure KCV

A Ervaring/verhaal slachtoffer (medewerker/deelnemer) dan wel vermoeden bij derden

B Mogelijk consult vertrouwenspersoon

C Indien gemeld bij PK en of Bestuur

- Oriëntatie ernst en aard
- Opvang melder
- Veiligstellen slachtoffer
- Afspraken maken met melder
- Afspraken maken met slachtoffer

D Oordeelsvorming door PK en of Bestuur en te maken stappen

E Bij geen seksueel misbruik: melder blijft eventueel alert op signalen en uitzoeken wat wel aan de hand is.

G Bij grensoverschrijdend gedrag is er sprake van een klacht en dit intern oplossen via verdere verheldering

H Vermoeden van seksueel misbruik

I Inlichten politie en mogelijk aangifte doen of via ouders

J Treffen van maatregelen bij vermoedelijke dader en slachtoffer

K Informeren en opvang betrokkenen ouders/ medewerkers/ andere deelnemers

L Gedurende het hele proces zorg dragen voor informatie, opvang en begeleiding van vermoedelijke slachtoffer en pleger en hun omgeving.

2: gerelateerde stukken

- Meldpunt grensoverschrijdend gedrag
www.kcv-net.nl/kcv/organisatie/stichting/meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag
- Vragenlijst KCV
- Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)
- Gedragscode KCV
- Medewerkersgegevens van de KCV