

# Meldprotocol Stichting Worthy Future Coaching

Dit protocol beschrijft hoe je moet handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik/ongewenst gedrag en hoe en bij wie deze gemeld moeten worden.

Het protocol biedt bescherming aan de melder/degenen die naar het protocol handelen, aan het vermoedelijke slachtoffer en aan degene die beschuldigd wordt. Het protocol geeft ook een verplichting: te handelen op de vastgelegde manier.

Het protocol heeft betrekking op het contact tussen medewerkers/vrijwilligers en deelnemers aan het begeleiding- en trainingsprogramma. Melden kan leiden tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit. Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen ten opzichte van de beschuldigde.

## 1. Wat is seksueel misbruik?

### Wat zegt de wet?

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen en ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten Stichting Worthy Future Coaching afspelen. In het Wetboek van Strafrecht, boek II, titel XIV 'misdrijven tegen de zeden' stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar. Deze zijn ook binnen Stichting Worthy Future Coaching allen van kracht.

### Definitie

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Sommige gedragingen zijn door het duidelijk (strafbare) seksuele karakter niet voor tweeërlei uitleg vatbaar. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat je wel en wat je niet als seksueel/ongewenst kunt typeren. Als criterium kan worden gehanteerd of het welzijn van de betreffende deelnemer en/of zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn. Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn de 'gevoelens van de deelnemer' en niet de 'gedachten of bedoelingen van de pleger' bepalend. En hetgeen is verwoord in de zedenparagraaf van het Wetboek van Strafrecht. Wij richten ons op de preventie van seksueel misbruik binnen onze organisatie. Een breder begrip is seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daaronder vallen ook gedragingen die leiden tot seksueel misbruik, of het scheppen van een klimaat waarin misbruik gedijt. We hebben een gedragscode ontwikkeld die elk seksueel grensoverschrijdend gedrag buiten de orde verklaart. De definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag luidt:

*Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale, digitale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt, leerkracht-leerling, trainer-pupil, leiding-jeugd lid, e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen van een soortgelijke aard als die strafbaar zijn gesteld in het Wetboek van Strafrecht.*

### Om welke gedragingen gaat het?

In de gedragscode staat duidelijk verwoord welke gedragingen niet zijn toegestaan. Enkele voorbeelden:

- alle seksuele contacten tussen medewerkers/vrijwilligers en deelnemers;
- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, e-mail, internet);
- intieme relaties tussen deelnemers en begeleiders; • ongewenste aanrakingen.

### Signaleringsstaak medewerkers

Alle medewerkers hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag.

We verwachten dat zij niet alleen de grovere vormen serieus nemen, maar ook de zogenaamde 'kleinere' grensoverschrijdingen. Deze komen het meest voor en zijn vaak een signaal voor een klimaat waarin ernstigere vormen meer kans kunnen krijgen.

Wanneer je mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat je de betreffende perso(o)n(en) daarop aanspreekt en corrigerend optreedt.

## 2. Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is *verplicht dit te melden* bij de vertrouwenspersoon waarbij ook advies gevraagd kan worden in geval van twijfel.

Indien medewerkers (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun leidinggevende, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt de vertrouwenspersoon in.

De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer.

Het is niet aan medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren. Let wel: een melding is *géén* beschuldiging! Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde. De vertrouwenspersoon laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

- gesprek met beschuldigde;
- informatief gesprek met de politie;
- in gang zetten meldprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;
- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

### 3. Voorlopige zwijgplicht na een melding

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

### 4. Hoe te handelen bij vermoedens of feiten rond seksueel misbruik

Er zijn vele signalen die op seksueel misbruik kunnen duiden, maar het belangrijkste signaal is misschien wel: *ik heb het gevoel dat er iets niet klopt*.

Ga bij jezelf het volgende na en probeer alleen feiten te benoemen:

- Wanneer begon de ongerustheid? Waardoor? Wat is er precies gebeurd?
- Om welke signalen gaat het? Wanneer doen ze zich voor?
- Zijn er geleidelijke of plotselinge gedragsveranderingen? Hoe lang is dit al aan de hand?

Het kan ook zijn dat een medewerker/deelnemer je spontaan vertelt over het misbruik of dat je het zelf ter plekke constateert.

#### DOEN

- Zorg voor de veiligheid van de betrokkene.
- Als je iemand op heterdaad betrapt: – Laat het slachtoffer niet alleen;
  - Meld het onmiddellijk aan de vertrouwenspersoon, indien niet bereikbaar, de directeur van de Stichting Worthy Future Coaching;
  - Als de situatie bedreigend is: bel 112 zodat de politie kan ingrijpen;
  - Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd in verband met eventueel sporenonderzoek. Bel de zedenpolitie (112), meld waarover het gaat en vraag om instructies.
- Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het slachtoffer op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je verplicht bent het verhaal aan de vertrouwenspersoon te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
- Licht zo snel mogelijk de directeur in over de situatie.
- Blijf beschikbaar voor het slachtoffer en blijf de normale begeleiding bieden.

## **LATEN**

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