

Preventiebeleid grensoverschrijdend gedrag Stichting Openbare Bibliotheek Wierden

Aanleiding

Een veilige omgeving is belangrijk. Zeker wanneer je als organisatie met en voor minderjarigen of anderszins kwetsbare groepen werkt. Dit betekent dat naast de aanwezigheid van een fysiek veilige omgeving en veilige materialen, men zich ook veilig moet kunnen voelen. En dit geldt niet alleen voor minderjarigen, maar ook voor volwassenen binnen een werkomgeving. Alle mensen (hierna genoemd als medewerkers zowel betaald als onbetaald) die voor de Stichting Openbare Bibliotheek Wierden actief zijn, hebben baat bij een fysiek en sociaal veilige werkomgeving. Het voorkomen van (seksueel) misbruik is ook in het belang van de organisatie zelf.

Misbruik is een lastig onderwerp. Geen enkele organisatie hoopt dat het gebeurt. En juist daarom is het van belang dat er over gesproken wordt. Als organisatie heb je de taak het onderwerp te agenderen en de kans op (seksueel) misbruik te verkleinen. Openheid en preventief beleid helpen hierbij.

Organisaties die hun zaken niet op orde hebben, lopen het risico dat:

- mensen die de grens overschrijden zeggen dat ze niet beter weten;
- minderjarigen en anderszins kwetsbare groepen die met (seksueel) misbruik worden geconfronteerd denken dat zij de enige zijn en niet weten bij wie ze terecht kunnen;
- het bestuur door ouders, de gemeente, samenwerkende instanties en vrijwilligers als onverantwoordelijk wordt gezien omdat het geen maatregelen heeft genomen;
- de organisatie aansprakelijk wordt gesteld voor geleden schade.

Als Stichting Bibliotheek Wierden willen we de zaken goed op orde hebben. De zorg voor een veilige omgeving is daarbij essentieel. Maatregelen nemen om (seksueel misbruik) te voorkomen horen daarbij. En voorbereid zijn om adequaat om te gaan met de gevolgen, als het toch gebeurt.

Omdat wij binnen onze organisatie werken met betaalde en onbetaalde medewerkers (vrijwilligers) hebben wij de verantwoordelijkheid om dit probleem onder ogen te zien. Het is van groot belang dat kinderen of anderszins kwetsbare groepen die aan onze organisatie worden toevertrouwd ook veilig bij ons zijn. Misbruik kan een enorme impact hebben op het verdere leven. Terecht willen we laten zien dat we de veiligheid van eenieder serieus nemen.

Daarbij moeten we medewerkers dus ook ondersteunen bij het maken van afspraken over wat wel en niet kan, bij het elkaar aanspreken, bij het signaleren van problemen. Redenen genoeg om aan de slag te gaan met het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Waarom ?

Omdat het ook een verantwoordelijkheid van onze organisatie is om:

- Kinderen en kwetsbare groepen te beschermen
- De zorgen van ouders serieus te nemen
- Je medewerkers te ondersteunen
- Je organisatie te versterken en overeind te houden

Gedeelde verantwoordelijkheid

- Overheid: strafrecht, VOG, faciliteren
- Organisaties: vrijwilligersbeleid, tuchtrecht
- Ouders: vragen om veiligheid

De Bibliotheek Wierden heeft, middels de toolkit 'in veilige handen' (NOV.nl), preventief beleid ontwikkeld op dit thema met als doel alles zo te regelen dat minderjarigen en anderzins kwetsbare groepen in veilige handen zijn binnen onze bibliotheek.

Het preventief beleid bestaat uit verschillende onderdelen:

1. Wat is seksueel misbruik?
2. Omgangsregels
3. Gedragscode
4. Risico-analyse
5. Vertrouwenspersoon
6. Aanstellingsbeleid van vrijwilligers
7. Meldprotocol
8. Informeren over het beleid

Alle bovenstaande onderdelen staan per hoofdstuk hieronder beschreven:

Namens het bestuur van Bibliotheek Wierden,

d.d.

Hoofdstuk 1 : Wat is seksueel misbruik?

Seksueel misbruik is een breed begrip. Het omvat alle seksuele handelingen, toenaderingen of contacten die tegen de zin van het slachtoffer plaatsvinden. Het kan daarbij gaan om hele duidelijke vormen van misbruik, zoals aanranding en verkrachting. Slachtoffers kunnen worden gedwongen seksuele handelingen bij zichzelf te verrichten of seksuele handelingen bij anderen uit te voeren. Ook kunnen ze worden gedwongen tot het toekijken bij seksuele handelingen van anderen, het bekijken van pornografisch materiaal of het laten maken van seksueel getinte/pornografische opnames van zichzelf. Meer diffuse incidenten zoals dubbelzinnige opmerkingen en seksueel getinte grappen vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag, en ook dat willen we in dit project voorkomen.

Machtsverschillen

Hoe uiteenlopend ook, er is bij alle vormen van seksueel misbruik steeds één overeenkomst: een verschil in macht tussen pleger en slachtoffer. Dat machtsverschil kan te maken hebben met:

- leeftijd (volwassene tegenover minderjarige);
- positie/afhankelijkheidsrelatie (VM - kind/client, leidinggevende- ondersgeschikte e.d.);
- aantal (groep tegenover eenling);
- fysieke ontwikkeling/handicap (fysiek en/of mentaal sterk tegenover fysiek en/of mentaal zwak);
- sekse

Definitie seksueel misbruik

Dit schrijven richt zich op de preventie van seksueel misbruik. 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. In het tuchtrecht, de gedragscode en andere semi-juridische documenten gebruiken we deze term. De definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag luidt:

'Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding en/of andere handelingen of gedragingen van een soortgelijke aard als die strafbaar zijn gesteld in het Wetboek van Strafrecht.'

Machtsverschillen maken dat slachtoffers geen of weinig weerstand kunnen bieden aan de pleger. Een pleger kan zijn invloed op verschillende manieren aanwenden. Vaak gaat dit heel subtiel: lieve woordjes, cadeautjes geven, het slachtoffer van zich afhankelijk maken. Die kan dat in eerste instantie als leuk ervaren en pas later beseffen hoe vreselijk het was. Soms gebruiken plegers minder subtiele vormen van dwang, zoals dreiging met geweld, emotionele en psychologische druk of chantage om het slachtoffer te dwingen tot geheimhouding.

Hoofdstuk 2: Omgangsregels bij Stichting Openbare Bibliotheek Wierden

Omgangsregels zijn formele of informele afspraken die in organisaties als (onderdeel van) huisregels gelden. Elke organisatie heeft zulk soort regels. Denk aan afspraken over op tijd aanwezig zijn of roken.

Om seksueel misbruik te voorkomen is het goed om dergelijke regels ook op te stellen waar het gaat om een respectvolle omgang met elkaar. Hierin besteed je aandacht aan gedrag dat niet getolereerd wordt, zoals pesten, vechten en schelden. En natuurlijk formuleer je hierin ook wat wel en niet mag op het gebied van fysieke omgang en seksuele gedragingen en uitingen. Omgangsregels zijn algemeen geldig. Dat betekent dat ze voor iedereen binnen onze organisatie gelden.

Waarvoor ze dienen

In organisaties doen zich allerlei situaties voor die te maken hebben met intimiteit.

Het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels helpt daarbij.

Een voordeel van omgangsregels is dat je het onderwerp veiligheid op een positieve manier bespreekbaar maakt én dat iedereen meteen weet wat de normen zijn wanneer er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Betrokkenen die merken dat er binnen een organisatie aandacht is voor veiligheid, zullen eerder met vragen en problemen naar voren durven komen. (Mogelijke daders worden eerder afgeschrikt wanneer ze weten dat een organisatie werk maakt van veiligheid, omgangsvormen en het voorkómen van grensoverschrijdend gedrag.)

Omgangsregels Stichting Openbare Bibliotheek Wierden

Iedereen die deelneemt aan onze organisatie onderschrijft onze doelstellingen en houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom.

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

Wij vragen van alle medewerkers (betaald en onbetaald), kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

- 1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee.*
- 2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.*
- 3. Ik val de ander niet lastig.*
- 4. Ik berokken de ander geen schade.*
- 5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.*
- 6. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.*
- 7. Ik negeer de ander niet.*
- 8. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.*
- 9. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.*

10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
12. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
13. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt, vraag ik een ander om hulp.
14. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt erop aan en meld dit zo nodig.

Hoofdstuk 3 : Gedragscode Stichting Openbare Bibliotheek Wierden

Waarom een gedragscode?

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en minderjarige deelnemers aan de activiteiten van de stichting zijn niet eenduidig. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen, medewerkers en minderjarigen of anderszins kwetsbare groepen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als stichting voor al onze medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd.

Wanneer je bij de Stichting Openbare Bibliotheek Wierden meewerkt, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

1. De gedragsregels voor alle medewerkers (ook vrijwilligers)

- De medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen men zich veilig en gerespecteerd voelt.
- De medewerker onthoudt zich ervan anderen te bejegenen op een wijze die de ander in zijn waardigheid aantast.
- De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de de ander dan functioneel noodzakelijk is.
- De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de ander.
- Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en minderjarige of anderszins kwetsbare groep zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De medewerker mag de ander niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
- De medewerker heeft de plicht de minderjarige of anderszins kwetsbare naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode wordt nageleefd.
- Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur.
- De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
- In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

2. Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale 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-jeugdlid e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van (vrijwilligers)werk of leiden tot een formele berisping of ontslag.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Deze gedragscode is vastgesteld door het bestuur van Stichting Openbare Bibliotheek Wierden

Ondertekening Medewerker

Ondertekening Bestuur van Stichting Openbare Bibliotheek
Wierden

Hoofdstuk 4: Risico-analyse

Met behulp van de 'Checklist risicofactoren' kan in kaart worden gebracht hoe het staat met de fysieke omgeving, toezicht en gelegenheden, omgangscultuur en bespreekbaarheid van het thema en het beleid rond de preventie en aanpak van seksueel misbruik.

4 stappen:

1. Nagaan welke risicofactoren er zijn

De checklist heeft vooral betrekking op risicofactoren op organisatieniveau. Voordat de checklist ingevuld wordt, is het goed ook na te gaan in hoeverre je als organisatie te maken hebt met risicofactoren m.n. op kindniveau of ten aanzien van kwetsbare groepen. Anders gezegd: in hoeverre er binnen de organisatie kinderen zijn die extra kwetsbaar zijn voor seksueel misbruik. Het is niet de bedoeling dat je hier verandering in brengt. Het is alleen wel goed je ervan bewust te zijn. Je kunt er ook de noodzaak mee onderbouwen om actie te ondernemen. Hieronder een lijstje met kenmerken die kwetsbaarheid voor seksueel misbruik vergroten.

- Er zijn veel kinderen onder de 16 jaar.
- Er zijn verwaarloosde mensen / minderjarigen die hunkeren naar aandacht en bevestiging.
- Er zijn kinderen / mensen die sociaal geïsoleerd zijn.
- Er zijn minderjarigen / mensen die problemen thuis hebben.
- Er zijn minderjarigen / mensen met een geschiedenis van misbruik, mishandeling, verwaarlozing of pesten.
- Er zijn kinderen / mensen met een negatief zelfbeeld.
- Er zijn minderjarigen / mensen die verminderd weerbaar zijn.
- Er zijn minderjarigen / mensen met een (verstandelijke) beperking.
- Er zijn veel lichamelijke contacten (nodig) met minderjarigen.
- Er zijn minderjarigen die heel ambitieus zijn.
- Er zijn minderjarigen / mensen die sterk afhankelijk zijn van één VM.
- Minderjarigen of anderszins kwetsbare groepen zijn soms niet goed op de hoogte van omgangsvormen, wat wel en niet normaal is, dat niemand zomaar aan je mag zitten-

2. Nagaan of er medewerkers zijn waarbij persoonlijke risicofactoren spelen

Ook bij medewerkers kunnen er op persoonlijk niveau zaken spelen die het risico groter maken dat zij grensoverschrijdend gedrag gaan vertonen. Het is zinvol om na te gaan in hoeverre je als organisatie te maken hebt met dergelijke (vrijwillige) medewerkers.

- Sterke behoefte om controlerend/almachtig te zijn (neiging tot misbruik machtspositie).
- Middelengebruik (drank/drugs).
- In contact met minderjarigen of kwetsbaren zoeken naar bevestiging, warmte en waardering.
- Behoefte om mannelijk- of vrouwelijkheid of seksuele aantrekkingskracht te bewijzen.
- Zich onttrekken aan afspraken.
- Opvallend overal bij aanwezig willen zijn.
- Gericht op contacten met minder weerbare minderjarigen.
- (Grote) interesse voor porno/seks op internet.
- Weinig op hebben met beleid, richtlijnen en procedures.

3. Checklist invullen (bijgevoegd; zie bijlage 2)

4. Rapporteren aan het bestuur

Hoofdstuk 5: Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon biedt bij een melding een luisterend oor en informatie over de stappen die gezet kunnen worden. Hij of zij ondersteunt de hulpvrager bij gesprekken met derden (bijvoorbeeld bij bemiddeling, het indienen van een klacht of het doen van aangifte) en kan zo nodig doorverwijzen naar de hulpverlening.

Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon de taak om ervoor te zorgen dat iedereen op de hoogte is van de meldprocedure bij (vermoedens van) seksueel misbruik. Ook kan hij of zij een (pro)actieve rol vervullen bij het veranderen van de organisatiecultuur zodat ongewenste omgangsvormen voorkomen worden. Voorbeelden hiervan zijn: zelf op mensen afstappen die ongewenst gedrag vertoonden of het onderwerp bij leidinggevenden aankaarten en hen stimuleren erop te letten. Dat wil niet zeggen dat de vertrouwenspersoon na een klacht optreedt als bemiddelaar tussen vermoedelijke dader en slachtoffer; dat is nadrukkelijk niet zijn of haar taak.

Op vertrouwenspersonen kan een beroep worden gedaan bij alle vermoedens van seksueel misbruik, dus ook als het gaat om handelingen die wettelijk niet strafbaar zijn. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht. Dat betekent dat alleen met uitdrukkelijke toestemming van de hulpvrager informatie aan anderen gegeven wordt. Er is één uitzondering: wanneer er sprake is van strafbare feiten heeft ook de vertrouwenspersoon de wettelijke verplichting deze bij de politie te melden.

Profiel vertrouwenspersoon

Houding

De vertrouwenspersoon is een sociaal, toegankelijk oprecht en gezaghebbend persoon die het vertrouwen geniet van de bij de organisatie betrokken personen (medewerkers en managers); is thuis in de cultuur van de (vrijwilligers)organisatie en heeft zich ontwikkeld tot deskundige.

Kennis en vaardigheden

- De vertrouwenspersoon heeft inzicht in de aard en omvang van de problematiek seksueel misbruik en in de mogelijke reacties en emotionele gevolgen van slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De vertrouwenspersoon is zowel mondeling als schriftelijk zeer communicatief vaardig.
- De vertrouwenspersoon heeft inzicht in eigen handelen, is reflectief.
- De vertrouwenspersoon is advies- en gespreksvaardig en heeft kennis en vaardigheden om zichzelf en het onderwerp seksueel misbruik aan de doelgroepen te kunnen presenteren.

Kwaliteiten

De vertrouwenspersoon:

- heeft levenservaring, is integer en heeft een evenwichtige persoonlijkheid;
- kan reflecteren op het eigen gedrag en op dat van de ander;
- kan omgaan met vertrouwelijke informatie en met weerstanden;
- is in staat om zich onafhankelijk op te stellen;
- de vertrouwenspersoon heeft globale kennis van mogelijke rechtspositionele en justitiële gevolgen van het indienen van een klacht;
- de vertrouwenspersoon heeft kennis van de individuele en groepsprocessen die spelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- de vertrouwenspersoon heeft kennis van de interne organisatiestructuur en cultuur.
- kan periodiek een Verklaring Omtrent Gedrag overleggen.

Taken vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon:

- kan, vooral als hij intern bij een organisatie is aangesteld, een (pro)actieve rol vervullen bij het veranderen van de organisatiecultuur met als doel de preventie van ongewenste omgangsvormen. Voorbeelden hiervan zijn: zelf op mensen afstappen die ongewenst gedrag vertoonden of het onderwerp met leidinggevenden aankaarten en hen stimuleren erop te letten.
- is mede verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat, voor zo ver een vertrouwenspersoon intern bij een organisatie is aangesteld
- functioneert als eerste aanspreekpunt bij meldingen van seksueel misbruik en zorgt voor de eerste opvang en begeleiding van degene die met seksueel misbruik is geconfronteerd.
- zoekt samen met de melder naar oplossingen, geeft ondersteuning en advies en gaat na of een oplossing in de informele sfeer tot de mogelijkheden behoort.
- geeft informatie over de mogelijk te volgen procedures, naast interne klachtenprocedure ook strafrechtelijke of civielrechtelijke procedure en de consequenties daarvan.
- stelt op verzoek van de melder een klacht op schrift of ondersteunt de melder daarbij.
- Indien nodig verwijst de vertrouwenspersoon de melder naar (in)formele daarvoor in aanmerking komende (hulpverlenings)instanties en ondersteunt melder bij het inschakelen van deze instanties, hieronder vallen ook politie en officier van justitie.
- doet, in overleg met de melder en bevoegd gezag (over het algemeen is dit het bestuur van een vrijwilligersorganisatie), aangifte bij zedenpolitie of officier van justitie in geval van ontucht, aanranding en/of verkrachting.
- neemt maatregelen om op korte termijn de leefsituatie van melder te verbeteren, gericht op het stoppen van het seksueel grensoverschrijdend gedrag. Indien naar de mening van de vertrouwenspersoon de inhoud van de klacht daartoe aanleiding geeft meldt de vertrouwenspersoon de klacht aan het bevoegd gezag.
- geeft emotionele en psychische ondersteuning aan de melder bij het formeel aanhangig maken van de klacht, bij de tuchtcommissie en/of staat de melder bij en vertegenwoordigt deze tijdens een tuchtrechtprocedure.
- is verantwoordelijk voor nazorg ten aanzien van de melder, opdat voorkomen wordt dat de melder aangesproken wordt op het feit dat hij/zij seksueel misbruik aanhangig heeft gemaakt.
- houdt een anonieme registratie bij (o.a. aantallen; aard van de klachten; afwikkeling) op grond waarvan gegevens kunnen worden verstrekt ten behoeve van het jaarverslag.
- draagt mogelijke oplossingen aan waarmee het beleid gericht tegen seksueel misbruik kan worden opgesteld c.q. bijgesteld.
- draagt bij aan de evaluatie van het takenpakket, werkwijze van de tuchtcommissie en van de tuchtrechtprocedure.
- houdt zich op de hoogte van (landelijke) ontwikkelingen op het terrein van preventie en bestrijding van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Anonimiteit en vertrouwelijkheid zijn centrale begrippen bij de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon heeft een vertrouwelijke functie en er wordt van hem verwacht dat deze vertrouwelijkheid garandeert.

Daarnaast bestaat er een wettelijke meldingsplicht voor het op de hoogte zijn van strafbare feiten en kan anonimiteit niet wettelijk gegarandeerd worden. De vertrouwelijkheid ten opzichte van de melder kan soms strijdig zijn met andere taken, zoals de signalerings- en adviesfunctie. In de praktijk blijkt dit soms onwerkbaar. Bij integriteitsaantastingen zijn de belangen van de organisatie ook in het geding en kan het soms niet anders dan een melding ook bij het bevoegd gezag onder de aandacht te brengen. Tevens is de vertrouwenspersoon gebonden aan hetgeen in het eigen tuchtreglement vermeld staat. Organisaties moeten vertrouwelijkheid dus in beginsel altijd proberen te waarborgen

Bij Stichting Bibliotheek Wierden is de vertrouwenspersoon:

Melding doen

Als je een melding bij de vertrouwenspersoon wilt doen, kun je contact opnemen met: Marijke Beerlage, vertrouwenspersoon, werkzaam bij ArboNed, e-mail: marijke.beerlage@arbond.nl

Arbond is telefonisch bereikbaar op tel: [053 48 27 100](tel:0534827100) (locatie Enschede) of [030 29 96 299](tel:0302996299) (centraal nummer).

Hoofdstuk 6: Aanstellingsbeleid Stichting Bibliotheek Wierden

Het is zaak nieuwe medewerkers (in dit geval vaker vrijwilligers) zorgvuldig te screenen. Daarom is een aanstellingsbeleid belangrijk. Om meerdere redenen:

A: Kwaliteit van de diensverlening valt of staat vaak met de kwaliteiten van de vrijwilliger. Wederzijds vertrouwen is hierin de basis

B: Een pleger van seksueel misbruik herken je niet aan het uiterlijk. Bekend is dat ze situaties opzoeken waarin ze makkelijk in contact komen met minderjarigen of anderszins kwetsbaren. Daarbij maken ze gebruik van de welwillendheid en het vertrouwen van een organisatie.

Daarom hanteren wij een aanstellingsbeleid voor al onze nieuwe (vrijwillige) medewerkers.

Selectieprocedure:

1. Aanvragen VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) is verplicht voor elke nieuwe medewerker
2. Elke medewerker heeft kennis genomen van de omgangsregels
3. Alle medewerkers moeten de Gedragscode ondertekenen
4. Alle vrijwillige medewerkers moeten de vrijwilligersovereenkomst ondertekenen
5. Iedere nieuwe(vrijwillige) medewerker heeft een introductiegesprek met een daartoe aangestelde medewerker van onze organisatie
6. Elke vrijwilliger is bekend met het Meldprotocol
7. Iedere vrijwilliger dient zich officieel in te schrijven als vrijwilliger bij de organisatie. Betaalde medewerkers komen in dienst bij onze organisatie
8. De Bibliotheek Wierden vraagt (indien nodig) referenties voor alle (vrijwillige) medewerkers

Hoofdstuk 7 : Meldprotocol Stichting Bibliotheek Wierden

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 grensoverschrijdende contacten door (vrijwillige) medewerkers (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken/in aanraking komen of anderszins kwetsbare groepen).

Naast dit meldprotocol is er een klachtenprocedure die in werking kan worden gezet na een melding. Ook kan melden 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.

Het bestuur is verantwoordelijk om op een zo zorgvuldig mogelijk en objectieve wijze met elke melding om te gaan. Indien nodig zal het bestuur dan ook een beroep doen op in- of externe deskundigen.

1. Wat is seksueel misbruik?

Wat zegt de wet?

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen, dus ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten de Bibliotheek afspelen. In het Wetboek van Strafrecht, boek II, titel XIV 'misdriften tegen de zeden' stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar. Deze zijn ook binnen de Bibliotheek allen van kracht. Eén wetsartikel 249 willen we hier met name noemen:

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

Definitie

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Sommige gedragingen zijn door het duidelijke (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 het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn.

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn de 'gevoelens van de jeugdige' en niet de 'gedachten of bedoelingen van de volwassene' 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, medewerker-cliënt, (vrijwillige) medewerker-leerling, leidinggevende-ondergeschikte, 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 met kinderen tot 18 jaar;
- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, e-mail, internet);
- ongewenste aanrakingen.

2. Signaleringstaak 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.

3. Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur (of door een door het bestuur daarvoor aangewezen persoon). Wanneer medewerkers twijfelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij een vertrouwenspersoon die zij om advies kunnen vragen.

Indien medewerkers (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun leidinggevende, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt de het bestuur 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. Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

- gesprek met beschuldigde;
- informatief gesprek met de politie;
- instellen calamiteitenteam;
- in gang zetten meldprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;

de Bibliotheek  Wierden

- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

4. Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de vertrouwenspersoon. Een voorlopige zwijgplicht is nodig zodat er niet meer personen bij 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.

5. 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 iemand je spontaan vertelt over het misbruik, een ouder zijn zorgen naar je uitsprekt, of dat je het zelf ter plekke constateert.

DOEN

- Zorg voor de veiligheid van het kind/de jongere of anderszins kwetsbare groep.
- Als je iemand op heterdaad betrapt:
 - Laat het slachtoffer niet alleen;
 - Meld het onmiddellijk aan de leidinggevende of degene die bereikbaarheidsdienst heeft voor calamiteiten;
 - 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 betrokken 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 het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Meld het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer de vertrouwenspersoon.
- Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
- Licht zo snel mogelijk de leidinggevende in over de situatie.
- Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere 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.

Melding doen

Als je een melding bij de vertrouwenspersoon wilt doen, kun je contact opnemen met:
Marijke Beerlage, vertrouwenspersoon, werkzaam bij ArboNed,
e-mail: marijke.beerlage@arbond.nl

Arbond is telefonisch bereikbaar op tel: [053 48 27 100](tel:0534827100) (locatie Enschede) of 030 29 96 299 (centraal nummer).

Bijlage 1 Vrijwilligersovereenkomst Stichting Openbare Bibliotheek Wierden

STICHTING _____
GEVESTIGD TE _____
VERTEGENWOORDIGD DOOR _____
EN DE VRIJWILLIGER _____

Spreken het volgende af:

1. De vrijwilliger/ster verklaart dat hij/zij bekend is met dan wel heeft ontvangen:

- de statuten van de stichting/vereniging
- de huisregels
- de regels m.b.t. vrijwilligers
- het preventiebeleid seksueel misbruik
- het laatst verschenen jaarverslag (indien van toepassing)

Hij/zij kan zich verenigen met wat in bovenstaande staat over het doel van de organisatie.

2. De vrijwilliger/ster zal ten behoeve van bovengenoemde organisatie met ingang van _____ activiteiten ondersteunen/werkzaamheden verrichten t.b.v. de werkgroep/activiteit

De te verrichten werkzaamheden zijn/bestaan uit:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

3. De vrijwilliger/ster is bereid voor het verrichten van de activiteiten/werkzaamheden _____ uren per week beschikbaar te zijn (specifieke afspraken m.b.t. vergaderingen, bureautijden, aanwezigheid roosters enz. kunnen in een bijlage worden geregeld).

4. De vrijwilliger/ster heeft kennis genomen van het preventiebeleid van Stichting Openbare Bibliotheek Wierden omtrent seksueel misbruik en heeft de gedragscode die de bibliotheek daartoe hanteert ondertekend.

5. Mocht een afspraak om welke reden dan ook niet nagekomen worden door de vrijwilliger/ster of door de organisatie, dan zal de vrijwilliger/ster of organisatie/contactpersoon daarvan zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht.

6. De vrijwilliger/ster is voor de gevolgen van wettelijke aansprakelijkheid verzekerd middels een WA- verzekering die is afgesloten bij de verzekeringsmaatschappij _____ onder polisnummer _____

7. De organisatie verplicht zich te zorgen voor een goede begeleiding van de vrijwilliger/ster.
De vrijwilliger/ster kan aanspraak maken op dhr./mw. _____

8. De vrijwilliger/ster is voor de gevolgen van wettelijke aansprakelijkheid verzekerd middels een
WA-verzekering die is afgesloten bij de verzekeringsmaatschappij _____ onder
polisnummer _____

10. Over de invloed die de vrijwilliger/ster op het beleid van de organisatie kan hebben, is het
volgende afgesproken _____

11. Een uitkeringsgerechtigde vrijwilliger/ster mag door deze overeenkomst niet in conflict met
de regelingen van de uitkerende instantie(s) gebracht worden.

12. Voor beëindiging van deze overeenkomst wordt door beide partijen een termijn van _____
weken in acht genomen, voor zover niet strijdig met de wettelijke verplichtingen van de
vrijwilliger/ster.

Datum:

Stichting (naam organisatie)

De vrijwilliger/ster _____

Handtekening _____

Handtekening _____

Bijlage 2: Checklist risicofactoren

Met behulp van de 'Checklist risicofactoren' kan in kaart worden gebracht hoe het staat met de fysieke omgeving, toezicht en gelegenheden, omgangscultuur en bespreekbaarheid van het thema en het beleid rond de preventie en aanpak van seksueel misbruik.

4 stappen:

1. Nagaan welke risicofactoren er zijn

De checklist heeft vooral betrekking op risicofactoren op organisatieniveau. Voordat de checklist ingevuld wordt, is het goed ook na te gaan in hoeverre je als organisatie te maken hebt met risicofactoren, m.n. op kindniveau. Anders gezegd: in hoeverre er binnen de organisatie kinderen / mensen zijn die extra kwetsbaar zijn voor seksueel misbruik. Het is niet de bedoeling dat je hier verandering in brengt. Het is alleen wel goed je ervan bewust te zijn. Je kunt er ook de noodzaak mee onderbouwen om actie te ondernemen. Hieronder een lijstje met kenmerken die kwetsbaarheid van minderjarigen voor seksueel misbruik vergroten.

- Er wordt veel gewerkt met kinderen onder de 16 jaar.
Medewerkers van de Voorleesexpress gaan bij mensen in huis voorlezen.
Het betreft hier met name jonge kinderen tot 10/12 jaar
Medewerkers in de bibliotheek ontvangen meestal voor korte momenten kinderen tijdens uitleenuren. Vaak zijn daar de ouders bij aanwezig.
Tijdens het Mamacafe ontvangen wij baby's. Daar zijn ouders en (gast) professionals aanwezig.
Leesconsulenten bezoeken de scholen en komen in de klas. Hier is meestal de leerkracht bij aanwezig.
- Er zijn verwaarloosde minderjarigen / mensen die hunkeren naar aandacht en bevestiging.
- Er zijn kinderen / mensen die sociaal geïsoleerd zijn.
- Er zijn minderjarigen / mensen met een geschiedenis van misbruik, mishandeling, verwaarlozing of pesten.
- Er zijn kinderen / mensen met een negatief zelfbeeld.
- Er zijn minderjarigen / mensen die verminderd weerbaar zijn.
- Er zijn minderjarigen / mensen met een (verstandelijke) beperking.
- Er zijn veel lichamelijke contacten (nodige) met minderjarigen.
- Er zijn minderjarigen / mensen die sterk afhankelijk zijn van één VM.
- Minderjarigen zijn niet goed op de hoogte van omgangsvormen, wat wel en niet normaal is, dat niemand zomaar aan je mag zitten-

2. Nagaan of er (vrijwillige) medewerkers zijn waarbij persoonlijke risicofactoren spelen

Ook bij (vrijwillige) medewerkers kunnen er op persoonlijk niveau zaken spelen die het risico groter maken dat zij grensoverschrijdend gedrag naar minderjarigen gaan vertonen. Het is zinvol om na te gaan in hoeverre je als organisatie te maken hebt met dergelijke (vrijwillige) medewerkers.

- Sterke behoefte om controlerend/almachtig te zijn (neiging tot misbruik machtspositie).
- Middelengebruik (drank/drugs).
- In contact met minderjarigen zoeken naar bevestiging, warmte en waardering.
- Behoefte om mannelijk- of vrouwelijkheid of seksuele aantrekkingskracht te bewijzen.
- Zich onttrekken aan afspraken.
- Opvallend overal bij aanwezig willen zijn.
- Gericht op contacten met minder weerbare minderjarigen.

-
- (Grote) interesse voor porno/seks op internet.
 - Weinig op hebben met beleid, richtlijnen en procedures.

3. Checklist invullen (bijgevoegd)

4. Rapporteren aan het bestuur