
Model-protocol seksueel misbruik van cliënten door hulpverleners.

Algemene toelichting

Seksueel misbruik kan een cliënt ernstige schade berokkenen. Een medewerker dient de privé-sfeer van een cliënt te respecteren. Het herkennen en erkennen van dit als 'beroepsrisico' aangeduide gegeven door medewerkers en instellingen kan preventief werken. De afhankelijkheidsrelatie tussen medewerker en cliënt ligt ten grondslag aan dit 'beroepsrisico'.

Ook ander personeel dan direct hulpverlenend personeel valt evenwel onder de reikwijdte van de regelgeving. Daarnaast gaat het niet enkel om cliënten, maar ook andere personen die in een afhankelijke positie verkeren, zoals stagiaires. Verder in de nota spreken we over de cliënt.

Genoemd 'risico' vervalt niet bij de beëindiging van de hulpverleningsrelatie, maar kan reeds voorafgaande daaraan bestaan en nog nadien voortduren.

Het algemene criterium terzake van seksueel misbruik dat geldt is of er sprake van is dat het welzijn en de lichamelijke en psychische integriteit van de cliënt ondergeschikt worden gemaakt aan de bevrediging van de (seksuele) behoeften van de hulpverlener.

Vanzelfsprekend zijn diverse gedragingen door hun duidelijke seksuele karakter niet voor meerdere uitleg vatbaar.

Soms evenwel kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en wat niet als seksueel kan worden getypeerd. Vooral in die situaties geldt het algemene criterium. De rechten op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en op de onaantastbaarheid van het lichaam zijn in de Grondwet verankerd.

Definities

Seksueel misbruik

Al dat fysieke of verbale gedrag van de medewerker, dat vanuit de eigen behoefte een erotiserende of seksuele boodschap beoogt of dat vanuit de geldende sociale codes een erotiserende of seksuele betekenis kan hebben voor de ander en daardoor schade zou kunnen aanrichten.

Cliënt

Allen die als cliënt of vanuit een andere functie onder de verantwoordelijkheid van een van personeelsleden vallen. Alsmede zij die beroepshalve in contact komen met andere medewerkers. Ook zij die binnenkort cliënt zullen zijn en reeds contacten hebben met medewerkers.

Directie.

Daar waar directie wordt genoemd gaat het om beide directieleden.

Directeur AZ, algemene zaken is in dit protocol

Directeur PZ, personeels zaken is in dit protocol

De bepaling

Verbod van seksueel misbruik

De medewerker zal zich ervan onthouden de cliënt te bejegenen op een wijze, die de cliënt in zijn waardigheid aantast, of verder in zijn privé-leven door te dringen dan nodig is voor het gestelde doel. Daarbij zal de medewerker nooit de specifieke professionele situatie gebruiken voor eigen doeleinden, die in strijd zouden zijn met de verantwoordelijkheid voor de cliënt of die de professionele relatie overschrijden. Seksuele handelingen en intieme relaties in (hulpverlenings)contacten zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.

Zo is de medewerker gehouden niet metterdaad in te gaan op seksuele en/of toenaderingspogingen, dan wel zelf dergelijke toenaderingspogingen te ondernemen. Dit omvat onder meer een verbod om de cliënt op zodanig wijze aan te raken dat de cliënt deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren.

Duur van de bepaling

De bepaling geldt vanaf het moment waarop de cliënt in contact komt met medewerkers tot een jaar na beëindiging van het hulpverleningscontact met de cliënt.

Preventiebeleid

Het protocol SIAG maakt deel uit van dit preventiebeleid.

Aan alle medewerkers zal een exemplaar van dit protocol ter hand worden gesteld. Nieuwe medewerkers worden op de hoogte gesteld van het beleid terzake van seksueel misbruik. Periodiek, doch tenminste jaarlijks wordt dit beleid in het MO geëvalueerd en zonodig bijgesteld.

In een professionele relatie kunnen sterke affectieve gevoelens ontstaan, die zich niet verhouden tot de hulpverleningsrelatie. Deze gevoelens (van bv. verliefdheid, afkeer of agressie) dient de medewerker te melden in een daartoe geëigend overleg (intervisie, supervisie of werkbepreking), zodat tijdig gepaste maatregelen kunnen worden genomen.

In de klachtenregeling kan een passage worden opgenomen, die expliciet de mogelijkheid aanduidt van de indiening van een klacht inzake seksueel misbruik door een medewerker. Nieuwe cliënten ontvangen de klachtenregeling en informatie over het beleid ten aanzien van seksueel misbruik.

Een goede voorlichting ten aanzien van het beleid inzake seksueel misbruik is zowel intern als extern van groot belang.

Melding

Door de cliënt

Het waarborgen van een gevoel van veiligheid (eerste opvang en steun) voor de cliënt is uitgangspunt van het handelen zodra een cliënt melding maakt van seksueel misbruik door een medewerker. Er kan geen zekerheid omtrent geheimhouding van de melding worden gegeven. Het kan nodig zijn anderen in te schakelen om de cliënt op adequate wijze te helpen.

Door een collega-medewerker

Iedere medewerker is verplicht melding te maken van de constatering van seksueel misbruik door een collega-medewerker. Deze is meldingsplichtig aan de directie.

Door derden

De aard en de basis van de informatie waarover derden beschikken op grond waarvan zij melding van seksueel misbruik door een medewerker maken dienen te worden geverifieerd.

Aan de directie

In alle gevallen zal de directie van de melding op de hoogte worden gesteld. En de directeur PZ stelt de onderzoeksprocedure in werking.

Klacht over de directie

Indien de klacht het handelen van een lid van de directie van de werkeenheid betreft, wordt melding gemaakt bij de andere directeur. En deze stelt in dit geval de onderzoeksprocedure in werking.

Onderzoeksprocedure

Verantwoordelijkheid van de directie

De directeur PZ draagt zorg voor degelijk onderzoek na melding van seksueel misbruik door een medewerker.

De directeur AZ meldt de melding ingevolge artikel 4 aan de inspectie waaronder de betreffende werkeenheid ressorteert.

Onderzoekscommissie

Zo spoedig mogelijk, doch zeker binnen een week na de melding stelt de directeur PZ een commissie van onderzoek in. Objectiviteit dient gewaarborgd te zijn. De commissie heeft geheimhoudingsplicht. Als onderzoekscommissie kan de klachtencommissie worden aangemerkt.

De cliënt

- ♦ De cliënt wordt opvang en steun geboden.
- ♦ De cliënt wordt in de gelegenheid gesteld een medisch onderzoek te ondergaan.
- ♦ De toedracht volgens de cliënt wordt vastgelegd.
- ♦ De cliënt wordt geïnformeerd over de gang van zaken met betrekking tot de procedure.
- ♦ De cliënt wordt geïnformeerd over de mogelijkheid een klacht in te dienen volgens de regeling van de werkeenheid.
- ♦ De cliënt wordt geïnformeerd over de mogelijkheid aangifte te doen bij de politie.
- ♦ Met de belangen van de cliënt wordt zorgvuldig omgegaan.
- ♦ Indien de cliënt minderjarig is, worden ouder(s) of voogd en de plaatsende instantie op de hoogte gesteld.

De medewerker

- ♦ De medewerker wordt geïnformeerd over de melding van seksueel misbruik.
- ♦ De toedracht volgens de medewerker wordt vastgelegd.
- ♦ Met de belangen van de medewerker wordt zorgvuldig omgegaan.
- ♦ De medewerker wordt geïnformeerd over de gang van zaken met betrekking tot de procedure.
- ♦ De medewerker wordt hulp en steun geboden.

Voorlopige maatregelen

Zo spoedig mogelijk, doch zeker binnen drie weken voert de commissie met cliënt en medewerker een eerste gesprek.

De commissie adviseert zo spoedig mogelijk de directie ten aanzien van schorsing of op non-actiefstelling van de medewerker voor de duur van het onderzoek. De nota ontslagbeleid geldt als kader.

De directie treft op basis van deze gesprekken zo spoedig mogelijk voorlopige maatregelen voor cliënt en medewerker.

Externe deskundigen

De directeur PZ kan tijdens de procedure externe deskundigen raadplegen. Deze deskundigen brengen schriftelijk verslag uit.

Schriftelijk verslag

Van alle gesprekken tijdens de onderzoeksprocedure wordt schriftelijk verslag gedaan. Deze verslagen worden door de ondervraagden voor akkoord getekend.

Verder onderzoek

Binnen 6 weken voert de commissie verdere gesprekken met de betrokken en met 1 of meerdere deskundigen indien daartoe wordt besloten.

Getuigen

In deze periode hoort de commissie eventuele getuigen.
De getuigenverklaringen zijn geheim, niet anoniem.
Met de belangen van de getuigen wordt zorgvuldig omgegaan.
De verklaringen van de getuigen worden schriftelijk vastgelegd.

Bundeling

Alle verslagen worden gebundeld.

Besluitvorming

Aanbieding aan de directie

Zo spoedig mogelijk doch zeker binnen 1 week na afronding van het onderzoek biedt de onderzoekscommissie de gebundelde verslagen aan de directie aan.
Op grond van deze verslagen oordeelt de directie binnen twee weken na ontvangst van de gebundelde verslagen of van seksueel misbruik sprake is geweest of niet.

Informeren van betrokkenen

Binnen 3 dagen worden de bevindingen van de directie schriftelijk gemotiveerd aan de betrokken partijen bekend gemaakt. Een afschrift van de bevindingen wordt toegevoegd aan het dossier van de cliënt en dat van de medewerker.

Maatregelen

Tijdens het onderzoek

De directeur AZ kan voor de duur van het onderzoek de medewerker op non-actief stellen of schorsen.

Rehabilitatie

Indien op grond van het oordeel van de directie geen sprake is geweest van seksueel misbruik door de medewerker, dan wordt de medewerker, indien die zou zijn geschorst of op non-actief gesteld in ere in zijn functie hersteld.

Rehabilitatie van een medewerker gebeurt schriftelijk aan de betreffende medewerker. Medewerkers en cliënten worden hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld. Afhankelijk van de leeftijdsgroep kan het op de hoogte stellen van cliënten mondeling door hulpverleners gebeuren.

Er worden geen bevindingen opgeslagen in het personeelsdossier. Het afschrift wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

Seksueel misbruik geconstateerd

De directeur PZ schakelt bij geconstateerd seksueel misbruik de politie en de officier van justitie in.

De directeur AZ neemt maatregelen van rechtspositionele aard.

Externe communicatie

De directeur AZ regelt expliciet in geval van belangstelling van de zijde van de media inzake gemeld of geconstateerd seksueel misbruik door medewerkers het woordvoerderschap, aard en omvang van de te verstrekken informatie.