

*Preventie Seksueel Misbruik
in de Amateurkunst en Kunsteducatie*

Kunstfactor
Utrecht, mei 2009

Met dank aan: Taakgroep Preventie Seksueel Misbruik Organisatie NOV

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1. Betrokkenen	4
1.2. Basisdocumenten	4
1.3. Toekomstige maatregelen	4
2. Definitie seksueel misbruik	5
3. Omgangsregels en gedragscode	6
3.1. Omgangsregels onderlinge omgang	6
3.2. Voorstel Omgangsregels	7
3.3. Gedragscode (vrijwillige) medewerkers	8
3.3.1 Waar ligt de grens?	8
3.3.2 Gedragscode voor wie?	9
3.3.3 Gedragscode hoe te implementeren?	9
3.4. Voorstel gedragscode (vrijwillige) medewerker	10
3.5. Toelichting voorstel gedragscode	11
4. Verklaring Omtrent het Gedrag	15
4.1. Wat is een VOG?	15
4.2. Wanneer een VOG?	15
4.3. Scherpere regels voor VOG bij werk met minderjarigen	16
4.4. Wat garandeert een VOG?	16
4.5. Hoe verhoudt de VOG zich tot andere preventieve maatregelen?	16
4.6. Aanvragen van een VOG	16
4.7. Kosten van de VOG	17
4.8. Meer informatie	17
5. Doelgroepenanalyse: voor wie een VOG?	18
5.1. Voor wie een VOG?	18
5.2. Wanneer wel?	18
5.3. Wanneer niet?	18
5.4. Vastleggen in huishoudelijk reglement	19
5.5. VOG, Gedragscode en referenties	19
5.6. Blijk uit een VOG wantrouwen?	19
6. Meldprotocol	20
6.1. Meldplicht	20
6.2. Vertrouwenspersonen	20
6.3. Zwijgplicht	21
6.4. Voorstel meldprotocol	21
6.5. Stappenplan	24
Bijlage I Voorstel omgangsregels	32
Bijlage II Voorstel gedragscode vrijwilligers	33
Bijlage III Voorstel meldprotocol	35
Bijlage IV Bronnen basisdocumenten seksueel misbruik	37

Voorwoord

Binnen de amateurkunst en kunsteducatie nemen veel kinderen deel in de leeftijd tot 18 jaar. De sector heeft in haar totaliteit besloten om afspraken te maken om een zo veilig mogelijke omgeving te creëren voor deze deelnemers als aanvulling op bestaande afspraken in deelsectoren. Daartoe heeft Kunstfactor als sectorinstituut amateurkunst samen met Kunstconnectie, brancheorganisatie kunsteducatie het voortouw genomen om een gedragscode samen te stellen.

Bij de samenstelling van deze gedragscode is dankbaar gebruik gemaakt van het vele werk dat de Taakgroep Preventie Seksueel Misbruik Organisatie NOV heeft verricht om te komen tot richtlijnen voor onder andere het vrijwilligerswerk, de sport en scouting sector. In deze taakgroep hebben de volgende instellingen zitting: Movisie, de Nederlandse Organisatie voor Vrijwilligerswerk, NOC/NSF en Scouting Nederland.

Deze gedragscode is bedoeld voor verenigingen, instellingen, Centra voor de Kunsten en andere organisaties in de Amateurkunst en Kunsteducatie. Om de leesbaarheid van deze gedragscode en toelichting te vergroten is gekozen voor de term 'organisatie' als aanduiding hiervoor.

De Sector Amateurkunst en Kunsteducatie

Onder amateurkunst verstaan wij het actief beoefenen van kunst, uit passie, liefhebberij of engagement, zonder daarmee primair in het levensonderhoud te willen voorzien. De mensen die een vorm van amateurkunst beoefenen doen dat in de eerste plaats omdat die ervaring en het eventuele resultaat daarvan waardevol zijn voor henzelf.

Het begrip amateurkunst is tevens een aanduiding voor de totale sector: amateurkunstenaars en hun verenigingen en koepels. Een andere benaming voor amateurkunst die momenteel ingang vindt is *actieve* kunstbeoefening. Het doen staat centraal, terwijl bij *receptieve* kunstbeoefening het kijken naar of ondergaan van kunst voorop staan. In de amateurkunst zijn zes disciplines te onderscheiden: nieuwe media/audiovisueel (foto, film, video, computer), beeldende kunst, dans, muziek, schrijven en theater.

In Nederland zijn vele mensen actief binnen de amateurkunst en kunsteducatie. De populatie die intensief of minder intensief aan actieve kunstbeoefening doet is groot, namelijk 8,7 miljoen Nederlanders. Zo'n 5,4 miljoen Nederlanders besteedt meer dan 50 minuten per week aan amateurkunstbeoefening. In Nederland zijn naar schatting 30.000 verenigingen binnen de amateurkunst actief.

Kunsteducatie heeft binnen de amateurkunst een belangrijke functie. Het maken en beoefenen van kunst is immers onlosmakelijk verbonden met het leren van en over kunst, met inbegrip van de technische vaardigheden om een kunstvorm te beoefenen. Kunsteducatie vindt plaats in het regulier onderwijs (inclusief volwasseneneducatie), de centra voor de kunsten (ongeveer 200 in Nederland), dans- en balletscholen, jeugdtheaterscholen, circusscholen e.d.

Er zijn naar schatting 925.000 actieve kunstbeoefenaren die lessen volgen. Daarvan volgen 425.000 personen lessen bij de Centra voor de Kunsten en 500.000 personen bij particuliere docenten, particulier dansscholen, circusscholen etc. Binnen de totale groep van actieve kunstbeoefenaren zijn ruim 2,2 miljoen kinderen en jongeren die deelnemen aan Amateurkunst.

1. Inleiding

1.1. Betrokkenen

Het spreekt voor zich dat organisaties en hun besturen en instellingen met hun professionals een verantwoording hebben in het vormgeven van een veilige omgeving. Toch zijn zij niet de enige speler, als het gaat om het creëren van een veilige omgeving van het kind binnen de amateurkunst. Er is ook een uiterst belangrijke rol weggelegd voor de ouders. En voor de kinderen zelf. Uit ervaringsverhalen van kinderen die misbruikt zijn, blijkt dat ouders en hun betrokkenheid bij de organisatie cruciaal zijn om de organisatie veiliger te maken. Zij zijn degenen die vragen stellen aan de verantwoordelijken, die andere ouders aanspreken, die hun kind helpen om te praten over fijne en nare dingen die het overkomt binnen de organisatie. De organisatie heeft niet alleen een morele plicht om te werken aan veiligheid. Er lijkt steeds meer nadruk komen te liggen op de aansprakelijkheid van een organisatie. Zij moet kunnen aantonen dat ze deugdelijk beleid voert en preventieve maatregelen heeft genomen. Dat ze nagedacht heeft over veiligheid en er ook de (vrijwillige) medewerkers in bijschoolt en begeleidt.

1.2. Basisdocumenten

Om vorm te kunnen geven aan preventie van seksueel misbruik, zijn een aantal basisdocumenten noodzakelijk. Deze liggen nu voor u: een definitie, een voorstel omgangsregels en gedragscode, een inleiding over de Verklaring Omtrent Gedrag, een voorstel over wie binnen de organisatie zo'n verklaring zou moeten hebben, een meldprotocol en een voorstel voor stappen na het nalopen van het meldprotocol. Het is daarbij belangrijk deze documenten niet te zien als voldoende, maar slechts als noodzakelijke eerste stap.

Deze gedragscode is gebaseerd op de richtlijnen die zijn geproduceerd door de taakgroep seksueel misbruik van Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) in het kader van het project In Veilige Handen. In deze taakgroep werken vertegenwoordigers van de volgende organisaties en instellingen samen: Vereniging NOV, MOVISIE, NOC*NSF en Scouting Nederland. Meer informatie, toelichtingen en stappenplannen zijn te vinden op www.inveiligehanden.nl. Deze landelijke aanpak wordt mogelijk gemaakt door het Ministerie van Justitie, in samenwerking met het ministerie van VWS en het ministerie van Jeugd en Gezin. In bijlage IV vindt u de bronvermelding van de basisdocumenten.

1.3 Toekomstige maatregelen

Om te voorkomen dat overtreders van de gedragscode van de ene organisatie naar de andere overstappen, wordt landelijk gewerkt aan gezamenlijk tuchtrecht en aan een registratielijst. Hiermee wordt het mogelijk om niet alleen vrijwilligers met een strafblad, maar ook vrijwilligers die de gedragscode hebben overtreden te weren. Het is de bedoeling dat deze middelen in de loop van 2010 gereed komen. Het laatste nieuws hierover is te vinden op www.inveiligehanden.nl.

2. Definitie seksueel misbruik

Seksueel misbruik

*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 (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt, leerkracht-leerling, trainer-pupil, leiding-jeugd lid, e.d.);
en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.*

In het eerste deel van de definitie wordt uitgelegd dat de gevoelens van het slachtoffer bepalend zijn en niet de gedachten of bedoelingen van de pleger. Dat wordt verwoord in de laatste zin “die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren”. De grenzen van wat 'gewenst' en 'ongewenst' is, verschillen per persoon. Het gaat om het respecteren van de grenzen die de ander aangeeft, of laat blijken. De één lacht mee met een dubbelzinnig grapje; de ander voelt zich er behoorlijk ongemakkelijk onder. Of: wat voor het ene kind een bemoedigend klopje is, zal een ander opvatten als een vervelende en onnodige aanraking. Het gaat hierbij om situaties tussen volwassenen of kinderen onderling.

Een veel minder 'grijs gebied' wordt verwoord in het tweede deel van de definitie. Hier gaat het om misbruik maken van de ongelijke machtspositie tussen volwassene / begeleider enerzijds en een kind, een volwassene met een verstandelijke beperking en/of een volwassene die in een onmachtige situatie verkeert anderzijds. Een belangrijk wetsartikel in het kader van misbruik van een kind door een (vrijwillige) medewerker van de organisatie is artikel 249 in het Wetboek van Strafrecht:

"Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stief- 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."

Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249). En het Afbeeldingen maken van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar is ook (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b). Al deze wetsartikelen zijn bedoeld om kwetsbare personen te beschermen.

Als het gaat om seksueel misbruik van volwassenen zijn de artikelen 242 (seksueel binnendringen van het lichaam / verkrachting) en 246 (aanranding) van belang.

Deze definitie wordt gebruikt als basis voor de gedragscode voor (vrijwillige) medewerkers. Als zodanig moet deze deel uitmaken van het huishoudelijk reglement van de organisatie. En er wordt aan gerefereerd in de omgangsregels die voor alle betrokkenen bij de organisatie gelden.

3. Omgangsregels en gedragscode

Kinderen moeten veilig zijn in de organisatie. Dit betekent niet alleen een fysiek veilige omgeving en veilige materialen, maar ook dat kinderen zich er veilig kunnen *voelen*. Voor alle mensen die in een organisatie actief zijn, is een fysiek en sociaal veilige werkomgeving belangrijk.

Kinderen komen regelmatig bijeen binnen de organisatie. Binnen de organisatie doen zich allerlei situaties voor die te maken hebben met intimiteit: stoeipartijen, het troosten van kinderen bij vallen of een ongelukje. Vooral jonge kinderen komen bij volwassenen spontaan uitrusten, knuffelen of troost zoeken. Kinderen hebben behoefte aan liefdevolle aandacht en het is belangrijk om in die behoefte te voorzien. Kinderen krijgen hierdoor zelfvertrouwen en ontwikkelen een gevoel van eigenwaarde. Aandacht voor het voorkómen van seksueel misbruik van kinderen wil dus beslist niet zeggen dat alle aanrakingen en intimiteiten taboe zijn! Wel is het belangrijk dat lichamelijk contact voor een kind alléén prettig is wanneer het functioneel is én het kind dit zelf wil en kan aangeven wanneer hij/zij dit niet (meer) wil.

Ouders, kinderen en medewerkers die voelen dat er binnen de organisatie aandacht is voor veiligheid, zullen eerder met vragen en problemen naar voren durven te komen. Ook mogelijke daders zullen eerder worden afgeschrikt wanneer ze merken dat er in de organisatie aandacht is voor veiligheid, omgangsvormen en het voorkómen van grensoverschrijdend gedrag.

Eén van de manieren om een sociaal veilig klimaat te bevorderen is het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels voor iedereen binnen de organisatie en een gedragscode voor (vrijwillige en betaalde) medewerkers.

Definities

Kinderen: alle kinderen / jongeren tot 18 jaar binnen een organisatie.

Begeleider: alle medewerkers die in een begeleidingsrelatie staan tot kinderen: artistiek kader, docenten, bestuurders, begeleiders en andere betrokkenen zoals meehelpende familieleden.

Omgangsregels: regels voor de onderlinge omgang tussen alle betrokkenen van de organisatie: kinderen, ouders, bezoekers, vrijwilligers, medewerkers.

Gedragscode: gedragsregels waaraan de (vrijwillige) medewerker zich dient te houden.

3.1. Omgangsregels onderlinge omgang

Omgangsregels vormen een leidraad voor gedrag en hebben tot doel een sociaal veilig klimaat te scheppen waarbinnen alle betrokkenen zich geaccepteerd en gerespecteerd weten en zich veilig en prettig kunnen voelen.

Elke organisatie hanteert, formeel of informeel, bepaalde omgangsregels. Bijvoorbeeld over op tijd aanwezig zijn, roken, het gebruik van ruimtes, enz. De laatste jaren vinden steeds meer organisaties het belangrijk om daarnaast ook expliciete omgangsregels op te stellen en zich uit te

spreken over wat men wel en niet toelaatbaar vindt binnen de organisatie en een ieder die zich daar bevindt.

Er moeten ook regels in staan die tot doel hebben seksueel (machts)misbruik te voorkomen. Immers ongewenst gedrag kan zich tussen volwassene en kind afspelen, maar ook tussen kinderen onderling, oudere kinderen en jongere kinderen, medewerkers of bezoekers.

Een voordeel van het vastleggen van omgangsregels is dat iedereen weet wat de normen zijn en wanneer er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Op grond daarvan kan men elkaar makkelijker aanspreken. Tevens wordt hiermee een klimaat geschapen waarin aandacht is voor veiligheid in de breedste zin van het woord. In een dergelijk klimaat krijgen grovere vormen van grensoverschrijdend gedrag minder kans. Er bestaat een kans dat wat niet beschreven is als grensoverschrijdend gedrag, toelaatbaar wordt geacht. Het gaat niet alleen om de regels, maar vooral om het doel daarachter. De organisatie hanteert bepaalde waarden die voor een deel zijn omgezet in regels. Feitelijk komt de waarde neer op respect; respect voor de ander ongeacht geslacht, huidskleur, geloof et cetera én respect voor de lichamelijke en geestelijke integriteit van die ander.

Het is niet mogelijk om voor alle verschillende situaties binnen de organisatie een pasklaar voorbeeld van omgangsregels op te stellen. Elke organisatie is anders en concrete regels kunnen dan ook verschillen. De regels die we nu hebben opgesteld vormen een basis die aangevuld kan worden door elke organisatie voor de specifieke omstandigheden binnen de organisatie. Het spreekt voor zich dat de regels bekend zijn bij de ouders en zo mogelijk samen met hen worden opgesteld.

3.2. Voorstel Omgangsregels

Iedereen die de organisatie bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van de organisatie 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 wanneer we elkaar in onze waarde laten en elkaar met respect behandelen. Dit betekent dat wij in onze organisatie 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, 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. Dat zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat wanneer iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

- 1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de organisatie.*
- 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 kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.*
 7. *Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.*
 8. *Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.*
 9. *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.*
 10. *Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan en meldt dit zo nodig bij het bestuur.*
-

3.3. Gedragscode (vrijwillige) medewerkers

Naast omgangsregels is het belangrijk richtlijnen en een gedragscode voor (vrijwillige) medewerkers te hebben, waarin onder andere de grenzen aan het contact met kinderen zijn vastgelegd. Een gedragscode beschermt niet alleen het kind, maar kan ook dienstbaar zijn om te voorkomen dat een volwassene beschuldigd wordt van seksueel misbruik of ongewenste intimiteiten. Immers niet iedereen heeft dezelfde grenzen en wat de een normaal vindt, hoeft dat niet te zijn voor de ander. De gedragscode normeert dat.

3.3.1 Waar ligt de grens?

De omgang en het lichamelijke contact met kinderen in de sector amateurkunst en kunsteducatie, kan nooit tot in detail worden geregeld. Dat is ook niet de bedoeling van een gedragscode. Lichamelijk contact kan functioneel zijn en een 'aai over de bol' kan motiverend, troostend of prettig zijn. Aanrakingen en het geven van complimentjes moeten in het werk met kinderen geen taboe worden! Kinderen hebben een natuurlijke behoefte aan intimiteit, geborgenheid en lichamelijk contact.

Bij veel activiteiten van organisaties is er sprake van lichamelijk contact en een bepaalde intimiteit: het corrigeren van (lichaams) houding, helpen bij het uitvoeren van oefeningen, controleren van ademhaling.

Wat is dan ongewenst gedrag? Dat is niet eenduidig te zeggen: dit verschilt per situatie en de betrokken personen. Iets wat in de ene situatie gewenst is, kan in de andere een grensoverschrijding / misplaatst zijn.

Ook kunnen per persoon de grenzen tussen wat wel of niet gewenst is verschillen. Het ene kind kan dichtbijheid op prijs stellen, het andere is gebaat bij wat meer afstand. Wat de één opvat als een bemoedigend klopje, kan de ander opvatten als een onnodige aanraking. Niet iedereen heeft behoefte om zomaar door iedereen te worden aangeraakt.

Elk kind heeft dan ook het recht om niet aangeraakt te willen worden. Het is belangrijk dat er een klimaat is, waarin het kind deze grenzen mag hebben en dat je niet alleen reageert op iemands woordelijke 'nee', maar ook let op non-verbale signalen. Bedenk dat niet ieder kind gewend is voor zichzelf op te komen en dat niet ieder kind gewend is dat anderen fysiek contact met hem hebben, ook al is het nog zo onschuldig en goed bedoeld.

Belangrijk hierbij is ook dat er geen groepsdruk is, waardoor een kind zich moeilijk kan onttrekken aan rituelen als een nachtzoen geven, of spelletjes waarbij lichamelijk contact hoort. Zorg dat er acceptabele ontsnappingsmogelijkheden zijn voor kinderen die hieraan niet graag meedoen.

Maar wanneer het gaat om seksueel misbruik is er een veel minder grijs gebied. Dat is namelijk nooit acceptabel. Seksuele handelingen / contacten tussen volwassene en kind/jongere, tussen begeleider en kind/jongere en tussen jongvolwassenen en jonge kinderen gaan over de grens. Er is ook sprake van seksueel misbruik als het slachtoffer (ongeacht zijn of haar leeftijd) in een afhankelijkheidssituatie verkeert t.o.v. de pleger. Bijvoorbeeld artistiek kader – lid organisatie / begeleider – deelnemer / docent - leerling

De medewerker is medeverantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de (jonge) kinderen binnen de organisatie. Vaak hebben begeleiders van kinderen ook een (kleine) opvoedkundige rol en zijn zij een rolmodel voor de kinderen. De medewerker moet altijd zelf de persoonlijke grenzen van het kind respecteren en is er voor verantwoordelijk dat hij de grenzen van de begeleiding niet overschrijdt. Ook heeft een begeleider een taak in het ondersteunen van kinderen in het zelf stellen van grenzen naar anderen.

De gedragscode bevat richtlijnen voor de medewerkers hoe ze kunnen zorgen voor een veilig klimaat en bieden alle partijen houvast bij twijfel over bepaalde situaties en gedragingen. De code geeft de grenzen aan van het handelen. Ze fungeert als toetssteen voor het gedrag van begeleiders jegens kinderen. En de code nodigt uit tot nadenken en discussiëren over het eigen handelen en dat van anderen binnen de organisatie.

3.3.2 Gedragscode voor wie?

Voor wie de gedragscode zou moeten gelden is niet helemaal eenduidig te zeggen.

Wat wel duidelijk is, is dat de gedragscode in ieder geval moet gelden voor al diegenen die in een bepaalde gezagsverhouding tot kinderen staan. Bijvoorbeeld: dirigenten, begeleiders, leraren; zakelijke leiding (bestuurders); stagiair(e)s;

Maar ook anderen binnen de organisatie kunnen met kinderen te maken hebben. Bijvoorbeeld degene die werkzaam is in de kantine of een meehelpend familielid.

Bij de afweging voor wie binnen een organisatie de gedragscode geldt, is het raadzaam te bedenken dat plegers blijven zoeken naar een gelegenheid en onopvallend en soms binnen een lang tijdsbestek een dusdanige band met een kind en soms ook ouders kunnen opbouwen, waardoor situaties kunnen ontstaan waarbinnen misbruik van het kind mogelijk is.

3.3.3 Gedragscode hoe te implementeren?

Het is aan te bevelen om deze gedragscode, of een verwijzing naar de gedragscode en de omgangsregels op te nemen bij arbeids-, en vrijwilligersovereenkomsten. Hierdoor krijgt de organisatie meer mogelijkheden medewerkers aan te spreken op hun gedrag en eventuele maatregelen te treffen, ook zonder dat er strafbare feiten hebben plaatsgevonden. Daarnaast is het belangrijk om omgangsregels en gedragscode op te nemen in het huishoudelijk reglement en een foldertje met omgangsregels te verstrekken aan alle betrokkenen inclusief ouders en kinderen.

3.4. Voorstel gedragscode (vrijwillige) medewerker

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en pupillen in de organisatie zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen dus nooit precies grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en kinderen die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

In art. 249 van het Wetboek van Strafrecht staat: 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 geldboete van de vierde categorie). Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249). En het Afbeeldingen maken van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar is, is ook verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b).

Daarom hebben wij als organisatie voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

- 1. De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind zich veilig en gerespecteerd voelt.*
- 2. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan het kind te bejegenen op een wijze die het kind in zijn waardigheid aantast.*
- 3. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind dan functioneel noodzakelijk is. De (vrijwillige) medewerker ontvangt het kind niet bij hem thuis.*
- 4. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en kind tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.*
- 5. De (vrijwillige) medewerker mag het kind niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.*
- 6. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens studiedagen, repetities, lessen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met kinderen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de leskamer, repetitieruimte, hotelkamer of slaapzalen.*
- 7. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht het kind naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het kind is betrokken, wordt nageleefd.*
- 8. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij/zij verplicht hiervan*

melding te maken bij het bestuur of directie van de organisatie.

9. De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. 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 (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met het bestuur of de directie van de organisatie.

Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen, zal het bestuur of de directie politie/justitie inschakelen. Deze gedragscode is vastgesteld door de van (naam bestuur / vergadering organisatie)

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Bestuur Organisatie

.....

3.5. Toelichting voorstel gedragscode

1. De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind zich veilig en gerespecteerd voelt.

Het kind moet worden gerespecteerd. Er mag geen onderscheid worden gemaakt naar of nadruk worden gelegd op godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of lichamelijke kenmerken. Dat betekent dat het kind zich zowel tijdens de activiteiten van de organisatie, maar ook daarbuiten - bijvoorbeeld in de kleedruimtes - veilig moet voelen en het gevoel moet hebben dat hij zich - letterlijk - vrij kan bewegen.

2. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan het kind te bejegenen op een wijze die het kind in zijn waardigheid aantast.

Dit betekent dat men een kind / jongere nooit op een manier bejegt die hem in zijn waardigheid aantast. men onthoudt zich van discriminerende, kleinerende of (seksueel) intimiderende opmerkingen en gedragingen. Dit geldt tijdens werktijd, maar ook daarbuiten, tijdens alle activiteiten die door of namens de organisatie worden georganiseerd.

3. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind dan nodig.

In de amateurkunst en kunsteducatie komt het veel voor dat men kinderen ook kent vanuit sociale contacten. Maar de (vrijwillige) medewerker is binnen de organisatie of instelling altijd de verantwoordelijke. Binnen de organisatie of instelling gaat het niet om vriendschap of andere sociale relatie, maar om de relatie begeleider – kind.

Het is belangrijk dat de (vrijwillige) medewerker zich bewust is van zijn positie, die ook buiten de organisatie of instelling door kan spelen. Het gaat erom dat de (vrijwillige) medewerker gepaste afstand houdt en niet verder doordringt in het privéleven van het kind dan nodig is voor het gezamenlijk gestelde doel (activiteit) van de organisatie. Bijvoorbeeld: het onnodig vragen stellen over het privéleven, persoonlijke afspraakjes maken, contact opnemen met het kind buiten de activiteiten van de organisatie of instelling om, enzovoort.

4. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksueel misbruik ten opzichte van het kind: alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en kind tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.

De (vrijwillige) medewerker mag zijn positie en relatie nooit gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte die in strijd zijn met zijn verantwoordelijkheid, of die de grenzen van de relatie overschrijden. Hierbij kan worden gedacht aan:

- een seksueel / erotisch geladen sfeer scheppen;
- seksueel getinte opmerkingen en insinuaties, zoals grof taalgebruik of schuine moppen;
- het stellen van vragen over seks, bijvoorbeeld over masturbatie, frequentie en vormen van vrijen;
- het kind op een niet-functionele wijze bekijken en/of aanraken waarbij de ogen of handen zijn gericht op de geslachtskenmerken;
- bevrediging van de eigen seksuele verlangens.

Alle seksuele handelingen en relaties tussen medewerkers en kinderen / jongeren tot 18 jaar, of met iemand met een ontwikkelingsachterstand, zijn ontoelaatbaar en strafbaar volgens artikel 249 Wetboek van Strafrecht.

Tussen volwassenen en kinderen / jeugdigen is sprake van een natuurlijk overwicht en dus een machtsverschil. Een kind kan daardoor zaken moeilijker weigeren, of overzien waar het om gaat. Het is aan de volwassene om de grenzen te bewaken. Dit geldt ook voor mensen met een ontwikkelingsachterstand / verstandelijke beperking. De kalenderleeftijd vormt bij hen geen criterium, maar het feit dat zij een achterstand hebben in de verstandelijke en/of emotionele en sociale ontwikkeling.

Dit betekent dat de (vrijwillige) medewerker:

- nooit seksuele toenadering zoekt tot kinderen/jongeren en/of een seksueel of erotisch geladen sfeer scheidt (bijvoorbeeld door het laten zien van porno, of de eigen geslachtsorganen);
- een kind/jongere nooit gebruikt voor bevrediging van de eigen seksuele en/of agressieve verlangens;
- nooit (met seksueel gedrag) mag ingaan op verliefde gevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van het kind óók niet wanneer hij/zij je daartoe lijkt uit te nodigen, dan wel onomwonden uitnodigt;

- wanneer er een erotisch/seksueel geladen sfeer mocht ontstaan, of zou kunnen ontstaan, tussen de (vrijwillige) medewerker en het kind, de (vrijwillige) medewerker afstand neemt en de situatie bespreekbaar maakt met de leiding of vertrouwenspersoon;
- wanneer bij de (vrijwillige) medewerker gevoelens van verliefdheid, maar ook afkeer of agressie ontstaan t.o.v. het kind / de jongere, neemt de (vrijwillige) medewerker afstand en maakt de situatie bespreekbaar met het bestuur of de directie van de organisatie.

5. De (vrijwillige) medewerker mag het kind niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.

Uitgangspunt is dat het kind het als seksueel getint ervaart.

Bijvoorbeeld: het te lang vasthouden van een hand bij begroeten of afscheid nemen, iemand naar je toetrekken, je tegen het kind / de jongere aandrukken, een tongzoen geven, aanraken van billen en borsten, enzovoort.

Functionele aanrakingen zijn soms noodzakelijk (een jonge of gehandicapte pupil helpen bij het naar de wc gaan) of wenselijk (een pupil troosten) en mits daar geen misbruik van gemaakt wordt, toegestaan.

De (vrijwillige) medewerker moet er voor zorgen dat daar waar lichamelijk contact noodzakelijk en functioneel is, dit contact of deze aanraking niet verkeerd - in de zin van seksueel getint of intimiderend - kan worden geïnterpreteerd.

De (vrijwillige) medewerker houdt bij lichamelijk contact rekening met grenzen die het kind aangeeft, leeftijd, ontwikkelingsniveau, achtergronden, de specifieke situatie en wat maatschappelijk en/of cultureel als aanvaardbaar wordt gezien.

6. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens bijeenkomsten, lessen, repetities, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met kinderen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.

Gereserveerd en met respect betekent in dit beval bijvoorbeeld dat:

begeleider en kind bij voorkeur niet met zijn tweeën op reis gaan, maar met bijvoorbeeld een extra begeleider of meerdere kinderen;

begeleider en kind in een één op één situatie niet op één kamer slapen; er zijn minstens 2 begeleiders op een groep kinderen;

gereserveerd en met respect omgaan met de ruimtes waarin de kinderen zich bevinden, betekent dat het kind zich daar veilig moet voelen, zijn privacy gewaarborgd is en sociale controle niet is uitgesloten. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan:

niet zonder aankondiging de kleedkamer of de hotelkamer betreden en bij voorkeur in gezelschap van een andere volwassene;

de deur open laten staan na het binnentreden, tenzij duidelijk is dat beiden behoefte hebben aan een zekere privacy;

gesprekken met het kind in een neutrale ruimte worden gehouden (niet in kleedruimte, slaap- of hotelkamer).

7. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht het kind naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel (machts)misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het kind is betrokken, wordt nageleefd.

De (vrijwillige) medewerker heeft binnen zijn/haar mogelijkheden de verantwoordelijkheid voor de veiligheid en het welzijn van het kind.

Indien de (vrijwillige) medewerker grensoverschrijdend gedrag signaleert is hij/zij verantwoordelijk het ongewenste gedrag te (doen laten) stoppen en te zorgen voor de veiligheid van het kind.

De (vrijwillige) medewerker is alert op signalen die kunnen wijzen op seksueel misbruik / overtreding van de gedragscode.

8. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode / bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor aangewezen personen.

Alle vermoedens of constatering van seksueel misbruik moeten worden gemeld.

Het kan zijn dat een kind een begeleider in vertrouwen neemt en vertelt dat iemand hem/haar misbruikt. De (vrijwillige) medewerker belooft in een dergelijk geval geen geheimhouding.

Feiten van vertrouwelijke aard, aan u toevertrouwd, moeten te allen tijde worden gerespecteerd. Maar wanneer de belangen van het kind in het geding zijn, dient de (vrijwillige) medewerker hiervan melding te maken of tenminste een derde te raadplegen. Indien enigszins mogelijk gebeurt dit in overleg met het kind.

9. De (vrijwillige) medewerker mag geen (im)materiële vergoedingen geven of krijgen die niet in de rede zijn.

Door vergoedingen dreigen de objectiviteit van het handelen en de onafhankelijke positie van de (vrijwillige) medewerker en die van het kind in het gedrang te komen. Hierdoor kan een voedingsbodem ontstaan voor (seksueel) machtsmisbruik.

10. 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 (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen.

Dit betekent dat de (vrijwillige) medewerker ook alert is op gedragingen die niet direct als seksueel misbruik of intimidatie zijn te betitelen, maar wel als grensoverschrijdend worden ervaren. Ook in dit geval is het belangrijk dat passende maatregelen worden genomen, zoals het aanspreken van de persoon in kwestie. Desgewenst kan de (vrijwillige) medewerker de in het protocol genoemde personen raadplegen.

4. Verklaring Omtrent het Gedrag

4.1. Wat is een VOG?

Een verklaring omtrent het gedrag is een verklaring van de minister van Justitie dat uit een onderzoek met betrekking tot het gedrag van de betrokken natuurlijke persoon of rechtspersoon ingesteld, gelet op het risico voor de samenleving in verband met het doel waarvoor de afgifte is gevraagd en na afweging van het belang van betrokkene, niet is gebleken van bezwaren tegen die natuurlijke persoon of rechtspersoon. De verklaring bevat geen andere mededelingen.

Dit betekent dat de minister van Justitie nagaat of de persoon die een verklaring aanvraagt strafbare feiten heeft gepleegd die, indien de persoon ze nogmaals zou plegen in de functie waarvoor de verklaring wordt aangevraagd, een risico is. Zo zal iemand die een VOG aanvraagt voor een dirigent van een jeugdorkest, terwijl hij/zij eerder is veroordeeld voor ontucht met minderjarigen, die verklaring niet krijgen. Maar hij/zij zal de verklaring wellicht wel krijgen als het nodig is voor de functie van financieel medewerker bij een autobedrijf. Het gaat dus om de relatie tussen de gepleegde delicten en de functie waarvoor de verklaring wordt aangevraagd. Het feit dat iemand zo'n verklaring kan overleggen betekent dus niet dat iemand nooit met Justitie in aanraking is geweest.

In de volksmond wordt de VOG veelal een verklaring van goed gedrag genoemd.

Het COVOG, dat belast is met de afgifte, kijkt heel precies waarvoor de VOG wordt aangevraagd en kijkt of de eerder gepleegde strafbare feiten een risico zijn. In het voorbeeld van hierboven kunt u de VOG die is afgegeven voor de financieel medewerker van het autobedrijf niet accepteren, wanneer u de persoon waar het om gaat wilt aanstellen als werknemer of vrijwilliger binnen een organisatie waar met kinderen wordt gewerkt.

Wat is dan nog het nut de VOG? U kunt eerder veroordeelde ontuchtplegers weerhouden. Met name bij delicten als pedofilie is de kans op recidive zeer groot. Recidiverende pedoseksuelen zullen proberen in de gelegenheid te komen om contact met kinderen te maken waarbij ze graag gebruik maken van de goedwillendheid en het vertrouwen van een organisatie.

U kunt ze niet herkennen. Vaak zijn het heel voorkomende en aardige mensen die zich bovendien binnen korte tijd onmisbaar weten te maken. De man/vrouw van wie u het nooit had verwacht. Justitie herkent eerder veroordeelde pedofielen wel.

4.2. Wanneer een VOG?

De VOG kan altijd worden gevraagd zo gauw een belanghebbende dat wenst van een persoon. Veelal gaat het om werkgever / werknemersrelaties. Maar ook van vrijwilligers kan de organisatie een VOG verlangen. Juist met het oog op een goede screening is van belang dat de organisatie aangeeft wat de functie is en wat de risico's zijn. In een aantal gevallen is de VOG wettelijk verplicht, zoals bij onderwijs, kinderopvang, taxichauffeur etc. Voor de vrijwilliger is dat niet mogelijk omdat er geen wet op het vrijwilligers werk is in tegenstelling tot de onderwijswetgeving, kinderopvangwetgeving en taxiwetgeving.

4.3. Scherpere regels voor VOG bij werk met minderjarigen

De Minister van Justitie heeft in januari 2007 de regels aangescherpt voor de afgifte van een VOG voor mensen die met minderjarigen willen werken. Personen die twee maal zijn veroordeeld voor een zedenmisdrijf krijgen nooit meer een VOG voor functies waarvoor dat delict relevant is. Personen die één maal zijn veroordeeld krijgen 20 jaren geen VOG meer en personen die een geldboete of waarvan het OM de zaak onder voorwaarden heeft geseponeerd krijgen 10 jaren geen VOG meer voor dergelijke functies.

4.4. Wat garandeert een VOG?

Is de VOG een garantie dat er dan niets zal gebeuren? Nee. Met de VOG kunt u wel personen weren die eerder veroordeeld zijn geweest voor relevante delicten. Maar niet iedere ontuchtpleger wordt aangehouden door de politie en vervolgd door het Openbaar Ministerie. Dit om de eenvoudige reden dat de aangiftebereidheid voor dit soort delicten laag is (tussen de 10% en de 20%). Bovendien kijkt men alleen terug naar het verleden en kan geen uitspraak doen over de toekomst. Daarom is de VOG alleen als preventie-instrument voor dit soort delicten volstrekt onvoldoende.

Op deze plaats is het van belang te benadrukken dat wanneer iemand binnen uw organisatie ontucht pleegt of daarvan verdacht wordt u de politie inschakelt. Deze zijn deskundig en samen met het openbaar ministerie beoordelen zij of er voldoende bewijs is en de rechter buigt zich uiteindelijk over de zaak. Dit is van belang voor de verdachte, het kan immers zijn dat er niets aan de hand is. Het is ook van belang voor de maatschappij en collega organisatie. Immers wanneer u bijvoorbeeld omwille van de imagoschade of op grond van “eigen onderzoek” besluit geen aangifte te doen, is de kans groot dat u een andere organisatie opzadelt met een groot probleem en de persoon daarmee in staat stelt zijn activiteiten elders voort te zetten inclusief mogelijk misbruik van kinderen.

De kans is overigens reëel aanwezig dat u zich later zult moeten verantwoorden voor de pers. Met enige regelmaat zijn er programma's op de televisie die een ontuchtpleger op het spoor zijn gekomen. Zij gaan al zijn gangen na en berichten over waar hij “aan het werk” is geweest met kinderen zonder dat organisaties ook maar iets gedaan hebben om dit te voorkomen en bij vermoedens de persoon te weren zonder verdere maatregelen.

4.5. Hoe verhoudt de VOG zich tot andere preventieve maatregelen?

Zoals gezegd is een VOG niet sluitend en volstrekt onvoldoende om misstanden te voorkomen. Het is één van de preventieve maatregelen die een organisatie of instelling moet treffen. Daarom is het altijd belangrijk om gedragsregels en gedragscode in te voeren, delicten te melden en daarvan aangifte te doen, de landelijke *waarschuwingslijst* te raadplegen en *referenties* op te vragen bij vorige werkgevers / vrijwilligersorganisaties.

4.6. Aanvragen van een VOG

Om een VOG aan te vragen vult de organisatie een formulier in, waarbij wordt aangegeven voor welke organisatie de VOG wordt aangevraagd, wat de functie is van degene waarvoor de

VOG wordt aangevraagd en welke risico's u wilt afdekken. De persoon zelf vult het deel met zijn/haar persoonsgegevens in en gaat naar het gemeentehuis en dient daar de aanvraag in. De gemeente controleert een en ander en stuurt hem/haar dan door naar het ministerie van Justitie, Centraal Orgaan Verklaringen Omtrent Gedrag (COVOG).

Deze behandelt de aanvraag en treedt vanaf dat moment alleen in contact met de aanvrager als er twijfels zijn omtrent de afgifte of als hij geweigerd wordt. De belanghebbende hoort niets meer en moet gewoon afwachten tot de persoon een VOG kan overleggen. Het is daarom raadzaam te wachten met het laten verrichten van werkzaamheden tot het moment de persoon een VOG kan overleggen. Voor personen die geen strafblad hebben of geen relevante delicten is normaal gesproken de VOG binnen 1 week afgegeven nadat het COVOG de aanvraag heeft ontvangen.

In de nabije toekomst wordt het mogelijk de VOG via internet aan te vragen. U en de vrijwilliger hoeven dan niet meer de deur uit.

4.7. Kosten van de VOG

De VOG kost nu 30,05 euro. De minister van Justitie heeft toegezegd in ieder geval voor de vrijwilligers de VOG ca 10 euro goedkoper te kunnen maken onder de voorwaarde dat elektronische aanvraag dan mogelijk is. Nog steeds een behoorlijk bedrag gelet op het aantal vrijwilligers per organisatie. Maar bedenk u dan wat u de organisatie en het potentiële slachtoffer mogelijk voor ellende kunt besparen. Bovendien kunt u zich mogelijk profileren als een organisatie die zich geen geld of moeite bespaart als het gaat om de veiligheid van kinderen.

4.8. Meer informatie

Op de website van het ministerie van Justitie staat meer informatie over de VOG:

www.justitie.nl/themas/vog.

Brochure VOG: <http://bestel.postbus51.nl/content/pdf/06BR2006G802-2006118-135640.pdf-2006118-135640.pdf>.

5. Doelgroepenanalyse: voor wie een VOG?

Een VOG is slechts één van de maatregelen die organisaties treffen om een veilig klimaat te scheppen. Alleen een verplichting om een VOG aan te vragen is niet voldoende. In aanvulling daarop moet de organisatie allereerst omgangsregels afspreken. Daarnaast worden alle (betaalde en onbetaalde) medewerkers die met kinderen werken gevraagd een gedragscode te ondertekenen. Verder moet bij het in dienst treden van een (vrijwillige) medewerker gevraagd worden om referenties en moet de landelijke waarschuwingslijst worden geraadpleegd.

5.1. Voor wie een VOG?

De werkgever / organisatie kan zelf bepalen of hij iemand voor de uitvoering van een bepaalde functie vraagt een VOG te overleggen. Verschillende sectoren stellen zich op het standpunt dat het in principe raadzaam is om voor iedere (vrijwillige) medewerker die direct of indirect met kinderen / jongeren te maken krijgt (kan krijgen) een VOG rond zeden aan te vragen. Het bestuur van de vereniging of directie van een instelling kan een werknemer / vrijwilliger verplichten een VOG te overleggen. Hoe meer de andere organisaties in de sector werken met een VOG, hoe belangrijker het wordt dat ook u er mee werkt. U zou anders de kans kunnen lopen dat u in verhouding aantrekkelijker wordt voor pedoseksuelen, aangezien ze bij u wel en bij anderen niet aan de slag kunnen zonder VOG.

Het is vaak wel eenvoudig om vast te stellen wie er direct met kinderen te maken krijgt. Minder duidelijk is het bij functies waarbij een medewerker wel op (het terrein van) de organisatie aanwezig is, maar geen begeleidende- of docerende taken heeft naar de kinderen / jongeren. Bijvoorbeeld iemand die werkzaam is binnen de ondersteunende diensten van een organisatie of de penningmeester van het bestuur.

Is een VOG voor deze functies wel noodzakelijk? Hier is geen eenduidig antwoord op mogelijk. Deze personen zijn deel van de organisatie, zij kunnen aanwezig zijn bij activiteiten, in het gebouw, bij festiviteiten, enzovoort. Van personen (plegers) die kinderen misbruiken, is bekend dat zij kwetsbare kinderen op grote afstand herkennen en soms jarenlang werken aan het opbouwen van een 'relatie' met het kind, voordat het misbruik daadwerkelijk plaatsvindt. Mensen in dit soort functies kunnen voldoende gelegenheid hebben om toch een contact met het kind op te bouwen.

5.2. Wanneer wel?

Het is raadzaam om in principe voor alle (vrijwillige) medewerkers binnen de sector amateurkunst die met of voor kinderen werken, een VOG aan te vragen, maar in ieder geval voor (vrijwillige) medewerkers die functies bekleden als: docent, consulent, dirigent, leidinggevend binnen afdelingen gericht op kinderen, begeleiders; leiding; stagiair(e)s; vertrouwenspersonen.

5.3. Wanneer niet?

Zoals gezegd: het is raadzaam om voor alle vrijwilligers die in hun werk te maken hebben met kinderen/jongeren, een VOG aan te vragen. Mocht je als organisatie besluiten om voor bepaalde functies / functiegroepen geen VOG aan te vragen, maak dan een helder afwegingskader

(bijvoorbeeld deze functiegroep werkt op het landelijk bureau en komt niet met kinderen in aanraking) en denk na over de risico's: bijvoorbeeld dat bepaalde functiegroepen weliswaar niet direct met kinderen in aanraking komen, maar wellicht wel indirect de kans hebben om contacten met kinderen aan te knopen. Voorkom in ieder geval willekeur: laat het al dan niet aanvragen van een VOG niet afhangen van de persoonlijke beoordeling van een directeur of een bestuurslid van de organisatie.

5.4. Vastleggen in huishoudelijk reglement

Om willekeur te voorkomen én duidelijkheid te scheppen is het belangrijk dat in het huishoudelijk reglement wordt opgenomen voor welke functies / functiegroepen wel of geen VOG opgevraagd dient te worden.

5.5. VOG, Gedragscode en referenties

Iedereen waarvoor een VOG wordt aangevraagd, wordt ook gevraagd de gedragscode te ondertekenen. Het kan raadzaam zijn om voor functies waarvoor geen VOG is aangevraagd, wel de gedragscode te laten ondertekenen, bijvoorbeeld meewerkende ouders die op verzoek van de organisatie regelmatig kinderen vervoeren of af en toe ondersteuning bieden (dansvoorstellingen, reizen etc). Wanneer deze personen wél de gedragscode hebben moeten ondertekenen, zijn de grenzen aan contacten met kinderen / jongeren voor hen in ieder geval duidelijk.

Het is raadzaam om voor alle (vrijwillige) medewerkers referenties in te winnen: dit kan door de landelijke referentielijst te raadplegen en het opvragen van referenties bij vorige werkgevers / organisaties, waarbij expliciet naar mogelijke klachten over ongewenst gedrag wordt gevraagd.

5.6. Blijk uit een VOG wantrouwen?

Een vaak gehoord argument is dat als je van iemand een VOG vraagt dit een uiting van wantrouwen is. Bedenk u zich, dat wanneer u de VOG-plicht onderdeel maakt van uw gedragsregels en deze vaststelt, dit niet meer het geval is. Wanneer u echter op basis van willekeur besluit voor de één wel en voor de ander geen VOG aan te vragen, ligt dit anders.. Inmiddels worden er op jaarbasis al ruim 500.000 VOG's aangevraagd, een aantal dat jaarlijks groeit. De kans is zeer groot dat de persoon van wie een VOG wordt verlangd, er al eerder een heeft moeten aanvragen. Tenslotte kunt u zich afvragen of u de persoon die zich verzet tegen het aanvragen van een VOG wel bij u in dienst wilt hebben.

6. Meldprotocol

Aandachtspunten vooraf

Het is belangrijk een helder meldprotocol te hebben, waarin duidelijk staat wat men moet doen en laten in de diverse situaties (vermoeden, heterdaad, spontane onthulling) en wat de eventuele vervolgstappen zijn.

6.1. Meldplicht

Het hanteren van een interne meldplicht zorgt ervoor dat het al dan niet melden geen zaak is van persoonlijke overwegingen en oordelen. Communicatie over het feit dat een melding niet gelijk staat met een beschuldiging en het kunnen garanderen dat een zaak altijd objectief wordt onderzocht, kan de drempel om te melden aanzienlijk verlagen.

Daarnaast is er een algemene wettelijk geregelde plicht dat een ieder die kennis draagt van een ernstig strafbaar feit zoals verkrachting, hiervan aangifte dient te doen. Het niet-aangeven kan worden bestraft.

Dit voorstel van een meldprotocol gaat ervan uit dat de meldplicht bij het bestuur of directie van de organisatie is gelegd. Maar meldplicht kan ook bij een door het bestuur of directie aangewezen (contact)persoon worden gelegd.

Opnemen in gedragscode, omgangsregels en huishoudelijk reglement

De meldplicht dient te worden vastgelegd in de gedragscode, omgangsregels en het huishoudelijk reglement. Door de meldplicht op te nemen in het huishoudelijk reglement kunnen de leden van de organisatie worden verplicht om ook niet strafrechtelijk strafbare vormen van seksueel misbruik / seksueel grensoverschrijdend gedrag te melden.

Bekend maken meldprotocol

Het is aan te bevelen om het meldprotocol, met de gedragscode, bij het (vrijwilligers)contract te voegen, of in de inwerkperiode aan de (vrijwillige) medewerker te overhandigen, waarbij hij/zij tekent voor ontvangst.

6.2. Vertrouwenspersonen

Het is daarbij belangrijk om betrokkenen nadrukkelijk uit te nodigen en te motiveren om eventuele ervaringen met / vermoedens van seksueel misbruik ook daadwerkelijk te melden. Om de drempel om (vermoedens van) seksueel misbruik zo laag mogelijk te maken, is het belangrijk dat (vrijwillige) medewerkers, kinderen en ouders een (in- of externe) vertrouwenspersoon kunnen raadplegen.

Ook is het belangrijk dat een beschuldigde van ongewenst gedrag / seksueel misbruik zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon kan nooit dezelfde persoon zijn als die het slachtoffer of ouders bijstaat.

6.3. Zwijgplicht

Het is aan te bevelen om naast een meldplicht ook een *voorlopige zwijgplicht* in te stellen voor het bestuur/directie, de melder en medewerkers binnen de organisatie.

Het nut daarvan is dat niet meer personen bij een zaak worden betrokken dan voor een zorgvuldige behandeling noodzakelijk is. Er moet immers voorkómen worden dat geruchten ontstaan en iemand al bij voorbaat tot 'schuldige' wordt bestempeld.

De zwijgplicht is ook belangrijk om te zorgen dat een eventuele strafrechtelijke procedure niet wordt belemmerd.

Uiteraard moet aan betrokkenen wel de mogelijkheid worden geboden zich te uiten, bijvoorbeeld bij een in- of externe vertrouwenspersoon.

Aan slachtoffers en ouders kan geen zwijgplicht worden opgelegd. Het is daarom belangrijk hen goed te informeren waarom het belangrijk is dat, totdat een zaak objectief is uitgezocht, niet teveel personen van het feit / vermoeden op de hoogte zijn.

6.4. Voorstel meldprotocol

Dit protocol beschrijft hoe u 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 (vrijwillige) medewerkers (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken / in aanraking komen) en kinderen en op grensoverschrijdende contacten tussen kinderen onderling.

Naast dit meldprotocol is er een klachten- of tuchtprocedure 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 t.o.v. de beschuldigde.

Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid 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 XXXX (naam organisatie) 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 XXXX 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”.

Een kind is aan de zorg en waakzaamheid van onze organisatie toevertrouwd. Dit artikel is dus onverminderd van kracht op al diegenen die kinderen begeleiden.

Definitie seksueel misbruik

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik van kinderen. Sommige gedragingen zijn door het duidelijke (strafbare) seksuele karakter niet voor tweërlei uitleg vatbaar. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en wat niet als seksueel / ongewenst getypeerd kan worden. Als criterium kan worden gehanteerd: of het welzijn van het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn. Bij seksueel misbruik zijn de ‘gevoelens van het kind’ en niet de ‘gedachten of bedoelingen van de volwassene’ bepalend. En hetgeen is verwoord in de zedenparagraaf van het Wetboek van Strafrecht.

De volgende definitie geeft hierover duidelijkheid:

Seksueel misbruik

*Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale, 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, docent-leerling, dirigent-orkestlid, e.d.);
en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens 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);*
- *intieme relaties tussen jeugdleden en begeleiders;*
- *ongewenste aanrakingen.*

2. Signaleringstaak medewerkers

Alle (vrijwillige) 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 ernstiger vormen meer kans kunnen krijgen.

Wanneer u mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat u 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 directie van de organisatie (of door een door het bestuur daarvoor aangewezen persoon). Zie bijlage 1.

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

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

> Licht zo snel mogelijk het bestuur of directie 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.

.....

6.5. Stappenplan

Bij melding van seksueel misbruik moet het bestuur of de directie, of de door het bestuur of directie aangewezen persoon de verantwoordelijkheid nemen en:

- Veiligstellen;
- Voorlopige maatregelen nemen;
- Voorlichting en informatie verzorgen;

Dit zijn de drie V's van het meldprotocol. Hieronder staat een stappenplan, waarin deze vier principes verder worden uitgewerkt:

0. Melding

1. Tweespan formeren
2. Zorg dragen voor coördinatie
3. Advies inwinnen
4. Gesprek en opvang betrokken kind en ouders
5. Gesprek met en maatregelen t.a.v. beschuldigde
6. Besluit over aangifte, klacht/tuchtrecht
7. Informeren betrokken vrijwilligers
8. Informeren indirect betrokken ouders
9. Publiciteit / pers
10. Uitspraak Justitie of klacht- of tuchtrecht
11. Maatregelen
12. Informatie en opvang direct en indirect betrokkenen
13. Evaluatie, afsluiting zaak en dossiervorming

0. Melding

- In ontvangst nemen melding.
- Beeldvorming over inhoud, aard en ernst van de situatie.
- Wie, wat, waar, wanneer? Is er mogelijk sprake van meerdere slachtoffers en/of plegers?
- Wie zijn van het (vermoeden van) misbruik op de hoogte?
- Heeft de melder met anderen over het vermoeden gesproken?
- Aan melder vragen om het verhaal op schrift te stellen en te ondertekenen.
- Nagaan of en op welke wijze het slachtoffer veiliggesteld is / kan worden.
- Adviseren melder (indien niet slachtoffer / cliënt).
- Vang betrokkene op; hoor niet uit; bied de gewone begeleiding in de dagelijkse omgang.
- Noteer alles wat opvalt, wordt verteld in feitelijke bewoordingen.
- Praat niet met verdachte over het voorval.
- Melder wijzen op de voorlopige zwijgplicht, of indien kind wijzen op belang ervan.
- Met melder bespreken hoe zich te verhouden met de situatie (wat wel en niet te doen).
- Verwijzen melder / klager voor eventuele opvang / nazorg.
- Afspraken met melder / klager over verder verloop / hoe hij verder wordt geïnformeerd.
- Verslaglegging (→ en invullen registratieformulier)

1. Formeer een tweespan

Benoem twee personen die zorg dragen voor een zorgvuldige behandeling van een melding. Het is in dit soort zaken niet raadzaam om alleen te handelen omdat:

- er veel op u af komt;
- twee meer weten dan één, u kunt bij elkaar terecht voor advies en steun;
- fouten voorkomen moeten worden;
- belanghebbenden op het juiste moment goed moeten worden geïnformeerd;
- gefundeerde beslissingen moeten worden genomen;
- u met twee personen objectiever kunt zijn;
- u minder risico loopt dat anderen het als een individuele of persoonlijke actie zien.

Het is wenselijk om de rollen goed te verdelen. Een persoon onderhoudt de contacten met de beschuldigde en de ander met de andere partijen als het kind en de ouders.

2. Zorg voor een goede coördinatie van een zaak

Stel een persoon aan die verantwoordelijk is voor de coördinatie van het hele proces: een zogenaamde zaakcoördinator. Deze kan een zaak vanaf de melding tot en met de evaluatie volgen en coördineren. Door zaakcoördinatie zijn risico's beter te beheersen.

Taken: afhankelijk van de aard en omvang van de casus vallen de volgende taken onder de verantwoordelijkheid van de zaakcoördinator:

- Coördineren van het volledige traject na een melding.
- Registratie van de melding.
- Bijhouden van een logboek tijdens het hele proces en zorg dragen voor dossiervorming (de ervaring leert dat er bij zedenkwesities heel veel in korte tijd gebeurt: het is belangrijk om op elk moment informatie in het logboek terug te kunnen vinden en in de tijd te plaatsen).
- Opstellen van een plan van aanpak en tijdsplan.
- Samen met bestuur of directie informeren van betrokkenen.
- Evalueren van het totale traject na afsluiting van een casus.
- Dossiervorming en zorg dragen voor een vernietiging van het dossier wanneer onschuld van de beschuldigde is vast komen te staan.

3. Inwinnen advies bij (zedен)politie en/of andere (extern) deskundigen

Voer bij vermoedens van strafbare feiten of bij twijfels daarover altijd zo snel mogelijk een informatief gesprek met de politie. Dit gesprek kan zonder vermelding van namen van verdachte/ beschuldigde of slachtoffer worden gevoerd.

Het onderzoek van meldingen / klachten inzake het (vermoeden van) het begaan van misdrijven tegen de zeden als bedoeld in de artikelen 239 tot en met 250 in het Wetboek van Strafrecht, is een wettelijke taak en exclusieve bevoegdheid van politie en justitie. Waarheidsvinding en opsporing is in het geval van (vermoedelijke) strafbare feiten geen taak van de organisatie.

Bovendien kan door onbewust foutief handelen de eventuele bewijsvoering tegen de beschuldigde ernstig worden bemoeilijkt of zelfs onmogelijk worden. Als er door meerdere personen gesprekken worden gevoerd met het vermoedelijke slachtoffer en / of de beschuldigde, zijn getuigenverklaringen wellicht niet meer authentiek.

Aandachtspunten bij het informatief gesprek met de politie:

- Maak duidelijk dat er nog geen besluit is tot het doen van aangifte.
- Betreft situatie een strafbaar feit?
- Zijn voldoende feiten aanwezig voor aangifte?
- Handelwijze t.o.v. verdachte / beschuldigde.
- Handelwijze t.o.v. slachtoffer.
- Handelwijze t.o.v. ouders / vertegenwoordigers.
- Noodzaak medisch/forensisch sporenonderzoek.
Voor afname van de 'zedenset' is toestemming vereist van het slachtoffer en bij minderjarigen / wils onbekwamen toestemming van hun vertegenwoordiger.
- Veiligstellen van sporen.
- Opvragen rapportages, dossiers / roosters en dergelijke.
- Afspraken over de rol van de politie en van de organisatie in het vervolgetraject.

Het kan raadzaam zijn externe deskundigen in te schakelen. Bijvoorbeeld wanneer een organisatie te klein is om het allemaal zelf te behappen; wanneer men voor de eerste keer met seksueel misbruik wordt geconfronteerd; of bij ingewikkelde zedenzaken waarbij meerdere slachtoffers zijn betrokken en veel maatschappelijke onrust is te verwachten.

4. Gesprek met en opvang van direct betrokken kind en ouders

Wanneer het een vermoedelijk strafbaar feit betreft, vindt dit gesprek bij voorkeur plaats na het informatieve gesprek met de politie.

De zaakcoördinator voert, samen met een bestuurslid of directeur, een gesprek met de ouders en indien mogelijk ook met het kind. Het informeren van direct betrokken ouders gebeurt in eerste instantie individueel, bij voorkeur door middel van een huisbezoek.

Let op! Geef de feitelijkheden weer en noteer alleen de feiten. Toon begrip, maar hoor slachtoffer en ouders niet uit. Beschuldig niemand. Maak duidelijk dat de zaak objectief onderzocht moet worden. Ga zelf nooit op onderzoek uit! Dan raakt u verstrikt in de belangen van ouders, het kind, de beschuldigde, andere ouders, de organisatie enzovoort.

Realiseert u zich dat ouders en kind zich ernstig benadeeld voelen en onzeker over wat er komen gaat. Zij hebben grote behoefte aan informatie over het verdere verloop van de zaak. Vertel hen in hoofdlijnen wat de procedure / vervolgstappen van de organisatie zullen zijn en blijf hen gedurende het gehele proces hierover informeren.

Vertel hun ook dat de organisatie slechts geringe invloed heeft op de informatievoorziening en afhandeling van de zaak door derden, bijvoorbeeld politie en justitie.

Wanneer ouders en kind hier behoefte aan hebben, kan voor de opvang van ouders en kind een beroep worden gedaan op gespecialiseerde hulp. Verwijs in eerste instantie door naar eventueel aangestelde vertrouwenspersoon, de huisarts en/of naar Slachtofferhulp.

Wijs ouders erop dat ze voor informatie, melding of het doen van aangifte naar de zedenpolitie kunnen gaan. En / of dat zij een officiële klacht kunnen indienen bij de klachtencommissie of tuchtraad. Indien de melding een minder ernstig feit betreft, kan mediation wellicht een oplossing bieden.

Wijs de ouders ook op mogelijkheden van rechtsbijstand.

Mochten ouders tot aangifte willen overgaan, probeer dan afspraken te maken over het tijdstip zodat u daarop als organisatie kunt inspelen. Het is ook mogelijk om als organisatie (samen met ouders) aangifte te doen.

Wijs ouders op het belang van het voorkómen van geruchten en het belang van (juridische) bewijsvoering.

Van het gesprek met ouders (en kind) maakt de coördinator een verslag. Tijdens het gehele traject van onderzoek t/m uitspraak houdt de zaakcoördinator of het andere lid van het tweespan contact met de ouders. Maak duidelijk wanneer u weer contact met hen zult opnemen, dat geeft ouders duidelijkheid en vertrouwen.

NB. Wanneer er sprake is van mogelijk meerdere slachtoffers kan het raadzaam zijn om na het individuele gesprek een informatiebijeenkomst te beleggen. Het voordeel van een groepsbijeenkomst is dat alle mensen op hetzelfde moment dezelfde informatie krijgen en betrokkenen zich minder geïsoleerd voelen. Zo'n bijeenkomst kan plaatsvinden als de eventuele aangifte en getuigenverhoren door de politie zijn afgerond.

De afdeling Jeugd en Zeden is over het algemeen graag bereid om bij een dergelijke ouderavond aanwezig te zijn.

5. Gesprek met en voorlopige maatregelen t.a.v. de beschuldigde

Ook dit gesprek vindt bij voorkeur plaats na het informatieve gesprek met de politie. Het doel van dit gesprek is om inhoudelijk objectieve informatie te krijgen en afspraken vast te leggen over de stappen die gezet gaan worden.

De zaakcoördinator en bestuurslid of directeur informeren degene over wie de melding is gedaan over de inhoud van de melding en vragen om een reactie.

Let op! Hoor de beschuldigde niet uit; beschuldig hem niet; maak duidelijk dat het een melding betreft die objectief moet worden uitgezocht en waarvoor wellicht een (tijdelijke) maatregel nodig is.

Geef beschuldigde de kans om te reageren. Informeer hem/haar over welke stappen worden ondernomen. Een beschuldigde heeft er recht op om te weten wat hij/zij kan verwachten.

Afhankelijk van de aard en ernst van de melding, wordt de beschuldigde op non-actief gesteld wanneer hij/zij de feiten die worden genoemd in de melding toegeeft.

Dit duurt totdat de melding objectief is uitgezocht en er een uitspraak is van het klacht- of tuchtrecht of van Justitie (de rechtbank). Ook wanneer de beschuldigde de genoemde feiten ontkent, of wanneer zijn/haar verhaal niet duidelijk is, kan deze gedurende het onderzoek op non-actief worden gesteld.

Maak duidelijk dat beschuldigde zich tijdens de (onderzoeks)procedure uit de organisatie moet terugtrekken en dat dit zowel in het belang is van betrokkene als dat van de organisatie. Dit betekent dat hij/zij geen contact mag hebben met kinderen en dat hij/zij het terrein of gebouw van de organisatie niet mag bezoeken.

De op non-actief stelling wordt schriftelijk vastgelegd en door de zaakcoördinator en betrokkene ondertekend. Het is aan te raden al een ingevulde verklaring klaar te hebben, voordat het gesprek met de betrokkene plaatsvindt. Het hoeft dan alleen nog ondertekend te worden.

Wijs de beschuldigde op mogelijkheden voor gespecialiseerde opvang, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon voor beschuldigten (niet zijnde de vertrouwenspersoon voor het

vermoedelijke slachtoffer en/of diens ouders). Ook kan het raadzaam zijn de beschuldigde te adviseren zich van rechtsbijstand te laten voorzien.

De coördinator of directeur maakt een verslag van het gesprek over de op non-actiefstelling. Hij laat dit verifiëren en/of aanvullen door betrokkene. Daarna wordt dit verslag ondertekend door de gesprekspartners. Op het document moet 'voor gezien' staan. Dit geldt ook als betrokkene niet akkoord is. De ondertekening van dit verslag geldt als bewijs, zodat later niet gezegd kan worden dat zaken niet zijn gezegd.

Tijdens het gehele traject van onderzoek t/m uitspraak houdt een van de leden van het tweespan contact met de beschuldigde.

6. Besluitvorming over aangifte en/of klacht- of tuchtrecht

Na het gesprek met ouders (en kind) en beschuldigde, is het belangrijk zo snel mogelijk beslissingen te nemen over de verdere procedure:

- Klacht indienen bij de klacht- of tuchtcommissie, met waarschijnlijk mogelijkheden tot mediation.
- Klacht indienen bij de klacht- of tuchtcommissie, met waarschijnlijke uitkomst dat de gehele klacht- of tuchtprocedure in gang wordt gezet.
- Aangifte doen bij de politie.

In sommige gevallen is het mogelijk zowel aangifte te doen als een klacht in te dienen bij de klacht- of tuchtcommissie. Mocht een parallel traject bij justitie en klachtencommissie gestart worden, dan mag het onderzoek door de klachtencommissie het justitiële onderzoek niet hinderen. Afstemming en samenwerking is van groot belang.

7. Informatie aan betrokken vrijwilligers

Een zaak rond seksueel misbruik kan veel onrust en verwarring veroorzaken bij betrokken (vrijwillige) medewerkers. Wanneer hiervoor niet voldoende aandacht is, bestaat het risico van geruchten en van handelwijzen die de juridische bewijsvoering schaden. Ook is de kans groot dat er verdeeldheid onder collega's ontstaat door loyaliteitsconflicten ten aanzien van het (vermoedelijke) slachtoffer en de beschuldigde. Daarbij kunnen (vrijwillige) medewerkers ook kampen met gevoelens van schuld en schaamte (ik heb het niet gezien, ik had het moeten voorzien), machteloosheid of boosheid waarop ze stuk kunnen lopen.

Betrokken (vrijwillige) medewerkers worden geïnformeerd nadat gesprekken met betrokken ouders en beschuldigde hebben plaatsgevonden; vervolgstappen (op non-actiefstelling; aangifte; klacht- of tuchtprocedure) zijn ingezet en een eventueel getuigenverhoor heeft plaatsgevonden.

Geef feitelijke informatie over de zaak; hoe de organisatie heeft gehandeld en waarschijnlijk nog gaat handelen. Doe nooit uitspraken over de schuldvraag.

Geef (vrijwillige) medewerkers ook de gelegenheid de schok te verwerken; maar ga niet in op wat er allemaal is gebeurd / gebeurd zou kunnen zijn: speculeren leidt tot onrust en geruchten. Vertel dat zij opnieuw geïnformeerd worden wanneer de uitspraak van Justitie en/of klacht- of tuchtrecht bekend is. Maak duidelijke afspraken over wat te doen en laten tijdens het hele verdere proces.

8. Informatie aan indirect betrokken ouders

Nadat de gesprekken met direct betrokken ouders en beschuldigde hebben plaatsgevonden en vervolgstappen (op non-actiefstelling; aangifte; klacht- of tuchtprocedure) zijn ingezet, is het informeren van niet direct betrokken ouders van belang. Ook zij maken zich ongerust en zitten met vele onduidelijkheden en vragen. Wanneer zij te laat worden geïnformeerd kan het vertrouwen in de organisatie worden geschaad.

Ook hier geldt: vertel de feiten en houd feiten en vermoedens / interpretaties uit elkaar. Voorkom paniek. Ga niet uitvoerig in op wat er mogelijk allemaal is gebeurd als hierover geen feitelijke informatie te geven is. Ook hier geldt dat speculeren tot onrust en geruchten kan leiden. Doe nooit uitspraken over de schuldvraag.

Vertel op een rustige en niet-insinuerende manier wat de feiten zijn; hoe de organisatie heeft gehandeld en waarschijnlijk nog gaat handelen. Vertel ook dat ouders opnieuw geïnformeerd worden wanneer de uitspraak van Justitie en/of klacht- of tuchtrecht bekend is.

NB wanneer de aangifte / het getuigenverhoor is afgerond is de afdeling Jeugd en Zeden graag bereid om ook bij deze ouderavond aanwezig te zijn.

9. Publiciteit / pers

Vanaf het moment dat er sprake is van een (redelijk) vermoeden van seksueel misbruik zullen allerlei partijen om opheldering vragen. Hoe meer overeenstemming hebt bereikt met alle partijen over de te bewandelen weg, des te kleiner is de kans dat het onderwerp op een verkeerde manier in de publiciteit komt.

Het is belangrijk om vanaf het eerste begin een woordvoerder aan te stellen, mocht de zaak onverhoeds de pers ter ore komen. Hierbij is het belangrijk om oog te hebben voor het gegeven dat journalisten vanuit hun beroep als nieuwsgaarder informatie willen.

Door zelf tijdig correcte en gerichte informatie te verschaffen, kan met de pers een basis van vertrouwen worden gelegd en hoeft de organisatie geen onnodige schade te lijden. Gerichte eerlijke informatieverschaffing over de feiten vormt de beste garantie dat journalisten correcte informatie zullen verspreiden. Maak duidelijk dat de organisatie de kwestie serieus neemt; welke stappen ondernomen zijn en ondernomen zullen worden. Doe ook hier nooit uitspraken over de schuldvraag, ook niet als beschuldigde heeft bekend, zolang dat (door justitie, klacht- of tuchtrecht) niet is vastgesteld.

10. Uitspraak Justitie en/of klacht- of tuchtrecht

De mogelijke uitkomsten van klacht- of tuchtrecht zijn:

- Mediation
- Gegronnd
- Ongegrond
- Klacht blijkt (bewust) valse beschuldiging.

De mogelijke uitkomsten van een justitieonderzoek zijn

- Bewijslast is geleverd (wettig en overtuigend bewijs dat het feit is gepleegd).
- Vrijspraak (bewijslast niet geleverd).
- Seponering (delen verklaring onjuist of niet bewijsbaar, context niet strafbaar, procedurele fouten).

- Aangifte blijkt (bewust) valse beschuldiging (stafbare feit heeft niet plaatsgevonden, melder is zich bewust van het motief en doen van onjuiste aangifte).

Justitiële vrijspraak hoeft niet perse te betekenen dat degene ook volgens het organisatiesrecht / tuchtrecht vrij wordt gesproken.

11. Maatregelen

Mediation

- Er is sprake van een minder ernstig feit / bejegeningklacht.
- Voorwaarde is dat beide partijen de intentie hebben er samen uit te komen.
- Wanneer mediation is geslaagd, maken beide partijen bindende afspraken voor de toekomst.
- Wanneer mediation niet slaagt, kan de voorzitter voorstellen alsnog de klachtenprocedure te vervolgen, waarna een uitspraak komt.

Geground / Bewijslast is geleverd

De beschuldigde wordt op de hoogte gesteld van de uitkomsten van het onderzoek en de te nemen maatregelen.

Mogelijke maatregelen: → aandachtspunten bij treffen van maatregelen (bijlage 3).

- Berisping/waarschuwing onder mededeling dat bij herhaling een van de navolgende sancties zal volgen.
 - Uitsluiting van deelname aan of het begeleiden van bepaalde activiteiten.
 - Functieonthefing.
 - Opzegging van het lidmaatschap.
 - Ontzetting uit het lidmaatschap.
 - Plaatsing op de waarschuwingslijst.
- De klager / melder wordt op de hoogte gesteld van uitkomsten van het onderzoek en de te nemen maatregelen.
- Overige betrokkenen (personeel, cliënten, ouders / vertegenwoordigers) worden op de hoogte gesteld van de uitkomsten van het onderzoek en de te nemen maatregelen.

Ongegrond / vrijspraak

NB: Justitiële vrijspraak houdt niet in dat de beschuldigde ook volgens het tuchtrecht wordt vrijgesproken. Het tuchtrecht is bedoeld om te beoordelen of de aangeklaagde de gedragsregels heeft overtreden of zich anderszins heeft misdragen. Het kan gedrag betreffen dat niet strafbaar gesteld is, maar wel op grond van geldende regels van de organisatie laakbaar is. De beide procedures staan los van elkaar, al kan wel door de rechter c.q. commissie rekening gehouden worden met de andere uitspraak. Onderstaande maatregelen gaan uit van vrijspraak in beide trajecten.

- Opheffen op non-actiefstelling.
- Overleg met de ten onrechte beschuldigde of en zo ja, onder welke voorwaarden de werkrelatie kan worden voortgezet.
- Bespreken van een mogelijk rehabilitatietraject.

Seponering

Als het (justitiële) onderzoek heeft geleid tot de uitspraak 'ongeground wegens gebrek aan bewijs', dan is geen van beide partijen in het gelijk gesteld.

Toch is de persoon in kwestie niet schuldig bevonden en moet de op non-actiefstelling worden opgeheven en de persoon in ere worden hersteld.

Echter rehabilitatie is in deze gevallen een moeilijke zaak. Er moet rekening mee worden gehouden dat er, ondanks formele rehabilitatie, sprake blijft van verstoorde relaties. Ook kan het zijn dat sterke vermoedens van misbruik blijven bestaan, ook al is het misbruik juridisch niet bewezen. Dat is zeker zo in het geval van seponering ten gevolge van procedurefouten. Zulke situaties vergen een uiterst zorgvuldige handelwijze.

- In gesprek met betrokkene over mogelijkheden.
- Werkzaamheden elders in de organisatie.
- Verandering van functie binnen de organisatie.
- Intensieve werkbegeleiding.
- Betrokkene verlaat vrijwillig de organisatie.
- In het uiterste geval kan opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verstoorde verhoudingen noodzakelijk blijken.

Melding / aangifte ongegrond op valse gronden

- Opheffen op non-actiefstelling.
- De beschuldigde informeren over welke maatregelen genomen worden tegen de persoon die de valse beschuldiging geuit heeft.
- Bespreken van een mogelijk rehabilitatietraject.
- Maatregelen treffen tegen degene die de valse beschuldiging heeft geuit.

12. Informatie aan en opvang van direct en indirect betrokkenen

- Informeren van betrokkenen over de uitspraak van het (strafrechtelijke) onderzoek.
- Eventueel organiseren van bijeenkomsten.
- Het bestuur verschaft (samen met justitie) informatie over de uitkomst van de rechtszaak.
- De uitspraak van de rechtszaak of klacht/tuchtprocedure kan de gemoederen weer heftig beroeren. Met name als de zaak wordt geseponneerd of de verdachte wordt vrijgesproken door gebrek aan bewijs.
- Bied gelegenheid tot vragen, opmerkingen en emoties.
- Verwijs eventueel voor verdere hulp.

13. Evaluatie, afsluiting zaak en dossiervorming

Evaluatie

De zaakcoördinator zorgt voor een evaluatie van de zaak met de belangrijkste betrokkenen. Wat ging goed? Wat kunnen we leren voor de toekomst? Zijn er nog stappen die gezet moeten worden?

Afsluiting

Als alle stappen zijn doorlopen en/of maatregelen naar wens zijn getroffen, kan een zaak worden afgesloten. Let op dat hiertoe niet te snel wordt besloten. Ook als rust lijkt wedergekeerd, kan het belangrijk zijn enige tijd stand-by te blijven.

Dossiervorming

Verslaglegging, dossiervorming en toegankelijkheid van verslagen en dossiers vindt plaats conform de Wet op Persoonsregistratie en WGB0.

Bijlage I Voorstel omgangsregels

Iedereen die de organisatie bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van de organisatie 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 wanneer we elkaar in onze waarde laten en elkaar met respect behandelen. Dit betekent dat wij in onze organisatie 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, 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. Dat zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat wanneer iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de organisatie.
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 kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
7. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
8. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
9. 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.
10. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan en meldt dit zo nodig bij het bestuur.

Bijlage II Voorstel gedragscode vrijwilligers

Gedragscode (vrijwillige) medewerker

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en pupillen in de organisatie zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen dus nooit precies grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en kinderen die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

In art. 249 van het Wetboek van Strafrecht staat: 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 geldboete van de vierde categorie*). Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249). En het Afbeeldingen maken van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar is, is ook verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b).

Daarom hebben wij als organisatie voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

11. De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind zich veilig en gerespecteerd voelt.
12. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan het kind te bejegenen op een wijze die het kind in zijn waardigheid aantast.
13. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind dan functioneel noodzakelijk is. De (vrijwillige) medewerker ontvangt het kind niet bij hem thuis.
14. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en kind tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
15. De (vrijwillige) medewerker mag het kind niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
16. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens studiedagen, repetities, lessen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met kinderen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de leskamer, repetitieruimte, hotelkamer of slaapzalen.
17. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht het kind naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het kind is betrokken, wordt nageleefd.
18. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij het bestuur of directie van de organisatie.

19. De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
20. 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 (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met het bestuur of de directie van de organisatie.

Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen, zal het bestuur of de directie politie/justitie inschakelen. *Deze gedragscode is vastgesteld door de van (naam bestuur / vergadering organisatie)*

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Bestuur Organisatie

Bijlage III Voorstel meldprotocol

Meldprotocol

Dit protocol beschrijft hoe u 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 (vrijwillige) medewerkers (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken / in aanraking komen) en kinderen en op grensoverschrijdende contacten tussen kinderen onderling.

Naast dit meldprotocol is er een klachten- of tuchtprocedure 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 t.o.v. de beschuldigde.

Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid 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 XXXX (naam organisatie) 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 XXXX 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”.

Een kind is aan de zorg en waakzaamheid van onze organisatie toevertrouwd. Dit artikel is dus onverminderd van kracht op al diegenen die kinderen begeleiden. »

Definitie seksueel misbruik

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik van kinderen. Sommige gedragingen zijn door het duidelijke (strafbare) seksuele karakter niet voor tweeërlei uitleg vatbaar. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en wat niet als seksueel / ongewenst getypeerd kan worden. Als criterium kan worden gehanteerd: of het welzijn van het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn.

Bij seksueel misbruik zijn de 'gevoelens van het kind' en niet de 'gedachten of bedoelingen van de volwassene' bepalend. Én hetgeen is verwoord in de zedenparagraaf van het Wetboek van Strafrecht.

De volgende definitie geeft hierover duidelijkheid:

Seksueel misbruik

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale, 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, docent-leerling, dirigent-orkestlid, e.d.);

en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens 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);
- intieme relaties tussen jeugdleden en begeleiders;
- ongewenste aanrakingen.

2. Signaleringstaak medewerkers

Alle(vrijwillige) 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 ernstiger vormen meer kans kunnen krijgen.

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

Bijlage IV Bronnen basisdocumenten seksueel misbruik

- APS, centrum school en veiligheid, *De veilige school*, cd-rom met beleidsinstrumenten, Utrecht, 2000.
- Bakker, F. en I. Vanwesenbeeck (red.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2006*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep, 2006
- Beek, D. van (1999), *De delictscenarioprocedure bij seksueel agressieve delinquenten: een onderzoek naar de bruikbaarheid van de delictscenarioprocedure in de behandeling van seksueel agressieve delinquenten in de Dr. H. van der Hoevenkliniek*. Deventer: Gouda Quint, 1999.
- Bockum Maas, mr. B., Overtreding van de Gedragsregels ter preventie van seksuele intimidatie in de sport, *NOC*NSF, Papendal*, 1997.
- Boom, A., Lammers, M., *De omgang met (vermoedens van) seksuele intimidatie in de sport – Handboek voor vertrouwensadviseurs*, NOC*NSF, Arnhem, 1998.
- Cense, M. *Een slag vóór, preventiebeleid seksuele intimidatie, een leidraad*, NOC*NSF, 1999.
- Cense, M., *Rode kaart of carte blanche – risicofactoren voor seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de sport*, NOC*NSF, Arnhem, 1997;
- COB - Contactgroep Onterechte Beschuldigingen - *Handreiking wat te doen wanneer u ten onrechte wordt beschuldigd?*, Amsterdam, www.valsbeschuldigd.org.
- COB - Contactgroep Onterechte Beschuldigingen -, *Introductie*, Amsterdam, www.valsbeschuldigd.org.
- Commissie Seksueel Misbruik van Jeugdigen, *Overzicht kindsignalen*, (NVO, NIP, NVP, NVK, NVIG), 1994.
- Draijer, N., *Seksueel misbruik van meisjes door verwanten. Een landelijk onderzoek naar de omvang, de aard, de gezinsachtergronden, de emotionele betekenis en de psychische en psychosomatische gevolgen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1988.
- Dijk, T. van ...[et al.], *Huiselijk geweld : aard, omvang en hulpverlening*. Den Haag. Ministerie van Justitie 1997.
- Frans, E., *Gids seksueel grensoverschrijdend gedrag*, Sensoa, Antwerpen, juni 2008.
- Frenken, J. Leids Universitair Medisch centrum en NISSO, *Seksueel misbruik van kinderen: aard, omvang, signalen, aanpak*. Den Haag : Ministerie van Justitie, DPJS, 2001.
- GG&GD Amsterdam, Steunpunt Seksueel Geweld, *Scenario zedenzaken en maatschappelijke onrust - een plan van aanpak rondom zedenzaken met (vermoedelijk) meerdere slachtoffers en ter minimalisering van maatschappelijke onrust*, Amsterdam, 2^e druk 1997.
- Hezewijk, I., van, Kruuk, A., *Moet iedereen het weten? Draaiboek bij crisissituaties seksuele intimidatie in het primair onderwijs*, 4^e herziene druk, PPSI / APS, Utrecht, 2005.
- Lamers-Winkelmann, F. ...[et al.] *'Scholieren over mishandeling. Resultaten van een landelijk onderzoek naar de omvang van kindermishandeling onder leerlingen van het voortgezet onderwijs*. Vrije Universiteit i.s.m. PI Research, 2007.
- Lammers, M., Goes, A., *Van incident tot fundament*, TransAct / MOVISIE, 2007.
- Landelijk Bureau Jong Nederland, *omgaan met een melding van ongewenste intimiteiten of een andere ingrijpende gebeurtenis*, april 2006;
- Moget, P., (et.al.), *Seksuele intimidatie in de sport. Beleid voeren bij een sportvereniging*, Arnhem, juli 2003.
- Moget, P. en Weber, M. (et.al.), *Preventie van seksuele intimidatie in de sport, brochure voor trainers / coaches*, NOC*NSF, Arnhem, 2005.
- MOVISIE, *Factsheet seksueel geweld*, MOVISIE, Utrecht, 2007.
- Nebas NSG, *Gedragsreglement Seksuele Intimidatie*, Bunnik, januari 2004;
- NIVON, *Wat te doen bij (een vermoeden van) ongewenste intimiteiten – Handleiding voor de begeleiders*, Amsterdam, Versie 2008;
- NOC*NSF, *Gedragsregels seksuele intimidatie*, Arnhem, 20 mei 1997;
- NOCNSF website: <http://www.watisjouwgrens.nl/>

- Outsem, R. van, *Seksueel misbruik van jongens*. Amsterdam: Sua, 1992.
- Polman, C., *Scenario zedenzaken en maatschappelijke onrust - een plan van aanpak rondom zedenzaken met (vermoedelijk) meerdere slachtoffers en ter minimalisering van maatschappelijke onrust-*, GG&GD, Steunpunt Seksueel Geweld, Amsterdam, 1996.
- PPSI - Project Preventie Seksuele Intimidatie - *Begrensd gedrag, naar gedragsregels op school*, Utrecht, januari 1998.
- PPSI -Project Preventie Seksuele Intimidatie - *Aanzet Rehabilitatie bij ongegronde klachten en valse beschuldigingen*, Utrecht, www.ppsi.nl / ppsi@aps.nl.
- Savornin Lohman, P.M., (et.al), *Zedenalmanak*, Ministerie van Justitie, Den Haag. Online verkrijgbaar via <http://www.huiselijkgeweld.nl/publicaties/handboeken/zedenalmanak.html>
- Scouting Nederland, *Ongewenst gedrag in je groep – wat doe je dan?* Leusden, april 2005.
- Scouting Nederland, *Huishoudelijk reglement – wat doe je dan?* Leusden, 2005.
- Scouting Nederland, *Landelijk opvangteam*, Leusden, 2008.
- Stichting KICO, *Veiligheidsplan*, Veldhoven, juli 2008
- Stichting Prisma, *Meldingsformulier*, Waalwijk, 2006.
- *Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, Cliëntorganisaties, Werknemersorganisaties, Convenant preventie van seksueel misbruik van cliënten door medewerkers en vrijwilligers in de gehandicaptensector, Utrecht, 5 november 2003.*
- *Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, Advies aan de VGN-leden m.b.t. de preventie van seksueel misbruik van cliënten door medewerkers, Utrecht, maart 2001.*
- Woelinga, H., Staa, M., van, Eeland, K., *Hulpverlening aan seksueel misbruikte kinderen en hun gezin* Boom Meppel, Amsterdam, 1989.
- [Www.seksueelmisdrijf.nl](http://www.seksueelmisdrijf.nl).
- www.seksueelgeweld.info
- www.schoolenveiligheid.nl.
- www.watisjouwgrens.nl/
- YMCA, *Gedragscode YMCA Vakanties en Prorocol gedragsregels medewerkers*, Den Dolder, maart 2006.
- YMCA, *gedragsregels*, Den Dolder, (jaartal onbekend)
- Youth For Christ Nederland, *Protocol seksueel misbruik*, 2002.
- IJzerdoorn, M.H. van. ... [et al.] *Kindermishandeling in Nederland anno 2005: de Nationale prevalentiestudie; Mishandeling van Kinderen en Jeugdigen* (NPM - 2005). Leiden: Leiden University, 2007.
- Zedenalmanak, uitgave van het Ministerie van Justitie in 4 delen. Online verkrijgbaar: <http://www.huiselijkgeweld.nl/publicaties/handboeken/zedenalmanak.html>