

convenant

preventie seksueel misbruik

Convenant tussen Cliëntorganisaties, Mee Nederland, Werknemersorganisaties en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland over de preventie van seksueel misbruik van cliënten door medewerkers van de zorgaanbieders in de gehandicaptenzorg.

1. Achtergrond

Seksueel misbruik en seksuele intimidatie zijn verschijnselen die in alle geledingen van de maatschappij voorkomen, in het bijzonder daar waar sprake is van grote machtsverschillen. Extra kwetsbaar wordt de situatie wanneer een van de partijen afhankelijk is van zorg of ondersteuning en kan worden geconfronteerd met ongelijkwaardige situaties. De relatie tussen de mens met een handicap en diens verzorger/begeleider/ondersteuner is zo'n situatie waarin de onontkoombaar bestaande afhankelijkheid extra ruimte biedt voor eventueel machtsmisbruik en dus ook voor seksueel misbruik. Het rechtsgevoel wordt extra geschokt wanneer mensen met een handicap het slachtoffer worden van seksueel misbruik door juist diegenen die geacht worden hen te beschermen en te verzorgen of te ondersteunen. Extra preventieve inspanning van maatschappelijke partners in de zorgverlening en ondersteuning is hier op zijn plaats.

Dit is voor de ondertekenaars van dit convenant aanleiding geweest om te komen tot een gemeenschappelijke stellingname over de gewenste maatregelen ter voorkoming dan wel vroegtijdige signalering van seksueel misbruik van cliënten door medewerkers of vrijwilligers van zorg en ondersteuning aanbiedende organisaties in de gehandicaptenzorg.

Met dit convenant wordt de intentie bekrachtigd om in nader periodiek overleg tussen de partijen tot overeenstemming te komen over een concrete invulling van beleid en maatregelen ter uitwerking van deze gemeenschappelijke stellingname.

2. Uitgangspunten

- 2.1 Preventie en signalering zijn alleen mogelijk tegen de achtergrond van een helder beleid met betrekking tot seksualiteit.

Het beleid ten aanzien van misbruikpreventie is een onderdeel van het algemene beleid met betrekking tot het bejegenen van de cliënt en het omgaan met seksualiteit. Om een adequate preventie tegen normoverschrijding en misstanden mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat iedereen binnen de zorg of ondersteuning aanbiedende organisatie weet wat wel en wat niet is toegestaan op het gebied van relaties, seksualiteit en bejegening. Van elke zorg- en diensten aanbiedende organisatie mag derhalve worden gevraagd dat deze de normale omgangsregels op dit gebied heeft vastgelegd. Uitgangspunt daarbij is de geaccepteerde wijze van omgaan met de cliënt, wanneer seksualiteit aan de orde is. Dit beleid dient bekend te zijn bij cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Ook dient het beleid actueel te worden gehouden. De aanbieder¹ dient daaraan in zijn opleidings- en bijscholingsbeleid voor medewerkers en vrijwilligers concrete aandacht te besteden. In de individuele zorgplannen voor cliënten -zoals de zorgaanbiedende organisaties die hanteren- dient het onderwerp seksualiteitsbeleving structureel een plaats te hebben. Waar nodig wordt daarbij aan het algemene beleid van de aanbieder gerefereerd.

¹ Waar in de navolgende tekst wordt gesproken over "aanbieder", dan wel "werkgever", wordt bedoeld op de statutaire bestuurder van de rechtspersoon van de zorgaanbiedende organisatie of MEE-organisatie.

- 2.2 De overeenstemming over de navolgende standpunten en maatregelen geldt het voorkomen en signaleren van feiten die strafrechtelijk vervolgd kunnen worden.

De convenantpartijen hechten daarbij aan een evenwichtig geheel van preventieve maatregelen die ongewenste gedragingen voorkomen, die in het uiterste geval handelingen betreffen die volgens het wetboek van strafrecht als misdrijf gelden. (I.c. artikel 239-250 Wetboek van Strafrecht).

3. Standpunten

- 3.1 Overwegende dat mensen met een handicap extra kwetsbaar kunnen zijn en dus in sommige situaties ook extra bescherming nodig hebben, waar het gaat om mogelijk seksueel misbruik, dringen de convenantpartijen aan op een systematische aandacht van de werkgevers in de gehandicaptenzorg voor de preventie van seksueel misbruik van cliënten door werknemers en vrijwilligers. Ook wordt aangedrongen op systematische aandacht voor de handelwijze bij vermoedens van seksueel misbruik en de begeleiding en therapie van slachtoffers en daders.
- 3.2 Een dergelijke preventie vraagt om een helder beleid rond het omgaan met seksualiteit. Preventie kan daarnaast worden versterkt door middel van een aantal maatregelen binnen de organisatie van de aanbieders en door onderlinge samenwerking tussen deze aanbieders, alsmede tussen aanbieders, cliënten, werknemers en vrijwilligers.
- 3.3 Maatregelen kunnen betrekking hebben op:
- a. Het versterken van de signaleringsmogelijkheden van (vermoedens van) seksueel misbruik;
 - b. Sollicitatieprocedures;
 - c. Procedures met betrekking tot het beheren en inwinnen van informatie over een (toekomstige) werknemer of vrijwilliger.
 - d. Handelingsprotocollen voor situaties waarin seksueel misbruik wordt gemeld;
 - e. Certificatieschema voor de Gehandicaptenzorg;
 - f. Informatievoorziening naar cliënten, cliëntvertegenwoordigers, medewerkers en vrijwilligers;
- 3.4 Bij de vormgeving en toepassing van maatregelen ter voorkoming van seksueel misbruik hechten de convenantpartijen aan een zo groot mogelijke transparantie van procedures en aan het waarborgen van de rechten van alle betrokkenen.

4. Maatregelen

- 4.1 Laagdrempelige Vertrouwensregeling

Om de signaleringsmogelijkheid van seksueel misbruik zo groot mogelijk te maken, dringen convenantpartijen aan op een laagdrempelige vertrouwensregeling bij alle aanbieders.

Deze regeling heeft als doel om de cliënt, diens familie of vertegenwoordiger, de medewerker en de vrijwilliger in de gelegenheid te stellen om problemen rond de bejegening van de cliënt in eerste instantie in een vertrouwelijke sfeer bij een daartoe aangewezen persoon aan de orde te stellen. In overleg met deze persoon bepaalt betrokkene hoe verder met de melding zal worden omgegaan.

De vormgeving aan de vertrouwensregeling op organisatieniveau vindt plaats in goed overleg tussen werkgever, werknemersvertegenwoordiging en de cliëntenvertegenwoordiging.

Convenantpartijen zullen het belang van zo'n vertrouwensregeling in eigen kring uitdragen en bekendheid geven aan de inhoud ervan.

4.2 Meldplicht

Overwegende dat de meldingsdrempel bij vermoedens van seksueel misbruik dikwijls hoog is, en in aanmerking nemende de ernst van de mogelijke schade die aan de cliënt kan worden toegebracht, dringen convenantpartijen aan op een plicht tot het melden van vermoedens voor een ieder die onder verantwoordelijkheid van de aanbieder zorg, diensten of ondersteuning aan de cliënt aanbiedt.

4.3 Maatregelen te nemen in het kader van de sollicitatieprocedure.

Convenantpartijen zijn van mening dat in de gehandicaptenzorg het belang van 'personeelsselectie aan de poort' extra groot is. Een aantal kenmerken van toekomstige personeelsleden, waaronder het gedrag in situaties van machtsongelijkheid, verdient specifieke aandacht in een sollicitatieprocedure.

In dit kader vraagt de werkgever bij een (voortgeschreden) sollicitatie aan betrokkene om een "Verklaring Omtrent Het Gedrag" voor het werken in de gehandicaptenzorg te overleggen.

Bij het bekendmaken van een vacature vermeldt de werkgever altijd dat sollicitanten geacht worden aan deze voorwaarde te kunnen voldoen.

4.4 Aangifte doen in geval van redelijk vermoeden.

Convenantpartijen constateren dat de Verklaring Omtrent Het Gedrag geheel is gebaseerd op bestaande politie- en justitiedossiers en dat de maatregel in artikel 4.3. alleen dan effectief is als deze dossiers zo compleet mogelijk zijn.

Daarom zullen redelijke vermoedens van seksueel misbruik of seksuele intimidatie altijd leiden tot aangifte bij de politie. De werkgever verleent maximale medewerking aan het onderzoek.

4.5 Incidenten opnemen in personeelsdossier.

Bij het houden van functioneringsgesprekken met werknemers zal als regel een aandachtspunt zijn: het omgaan van de werknemer met de seksuele grenzen van collega-werknemers en cliënten. Van eventuele incidenten op dit terrein wordt melding gemaakt in het personeelsdossier. Waar nodig is dit de basis voor extra aandacht voor en begeleiding van de betreffende werknemer.

**Vereniging Gehandicaptenzorg
Nederland**

Mevr. Drs. J.E.A.M.Nooren

.....

Chronisch Zieken en Gehandicapten Raad

Drs. A.A.R.G. Poppelaars

.....

MEE Nederland

Mr. J.C. Korthals

.....

**Landelijk Steunpunt Cliëntenraden
(Mede namens L.F.B.**

Drs. Ing. J. Boele

.....

CNV Publieke Zaak

Drs. J. Pannekoek

.....

NU 91

**Drs. M.M.A. von Bönninghausen tot
Herinkhave-Visser.**

.....

ABVA/KABO FNV

H.P. Moerman.

.....

F.B.Z.

Drs. P.Buys

.....