

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

PROTOCOL BIJ VERMOEDENS VAN / AANWIJZINGEN VOOR SEKSUEEL MISBRUIK DOOR MEDEWERKERS VAN MAASHORST.

Richtlijnen hoe te handelen ter voorkoming van en in geval van (een vermoeden van) kindermishandeling / seksueel misbruik van kinderen door werknemers en overige medewerkers van Maashorst.

Inleiding.

In 2004 werd door een provinciale werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van Bureau Jeugdzorg, Advies- en Meldpunt Kindermishandeling, Raad voor de Kinder-bescherming en Jeugdzorgaanbieders, een "Basisprotocol bij vermoedens van kindermishandeling" ontwikkeld. Dit basisprotocol zou als uitgangspunt moeten dienen voor door de Jeugdzorgaanbieders te ontwikkelen protocollen die gebruikt zouden kunnen worden bij vermoedens van kindermishandeling, inclusief seksueel misbruik. Daarbij werd een onderscheid gemaakt tussen drie scenario's:

- kindermishandeling / seksueel misbruik door mensen uit de eigen omgeving van het kind, zoals (pleeg)ouders, familieleden, etc.
- kindermishandeling / seksueel misbruik door medewerkers van Maashorst
- kindermishandeling / seksueel misbruik door kinderen onderling.

Het hier beschreven protocol heeft betrekking op het tweede scenario: kindermishandeling / seksueel misbruik door medewerkers van Maashorst. Het accent ligt hierbij op seksueel misbruik en niet op mishandeling in engere zin, hoewel niet uitgesloten kan worden dat dit laatste ook aan de orde kan zijn. Indien mishandeling in engere zin aan de orde is kan hetzelfde protocol gevolgd worden.

Als definitie van kindermishandeling wordt de definitie uit de Wet op de Jeugdzorg, die per 1 januari 2005 in werking is getreden, gehanteerd:

Onder kindermishandeling wordt verstaan: elke vorm van voor een minderjarige bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksuele aard, die de ouders of andere personen ten opzichte van wie de minderjarige in een relatie van afhankelijkheid of van onvrijheid staat, actief of passief opdringen, waardoor ernstige schade wordt berokkend of dreigt te worden berokkend aan de minderjarige in de vorm van fysiek of psychisch letsel.

Seksueel misbruik van (jonge) kinderen is een moeilijk en gevoelig onderwerp. Het roept afschuw en weerstand op. Seksueel misbruik kan een kind ernstige schade berokkenen. Hierover is in de literatuur het nodige geschreven. Het kan zowel binnen als buiten de eigen gezinssituatie plaats vinden.

Ook binnen behandelingsinstellingen is een risico voor seksueel misbruik door binnen de voorziening werkzame medewerkers aanwezig. Het herkennen en erkennen van dit risico door medewerkers en instellingen kan preventief werken. Binnen Maashorst gaat het om kinderen in de leeftijd van 3 tot en met 12 jaar. Dit impliceert dat het hierbij om kinderen gaat, die nog altijd niet in staat zijn melding te doen van seksueel misbruik. Wel kunnen ze signalen afgeven. Met ouders hebben behandelingsinstellingen een dienstverleningsrelatie. Ouders maken gebruik van behandeling in een van de afdelingen van Maashorst omdat hiervoor een indicatie is gesteld. Ze delegeren de verantwoordelijkheid voor opvoeding en verzorging en behandeling geheel of gedeeltelijk aan een afdeling van Maashorst.

Dit protocol gaat over hoe te handelen in geval van (een vermoeden van) seksueel misbruik van een binnen een afdeling van Maashorst behandeld kind door een medewerker van de betreffende afdeling. Het is van belang om in een dergelijke, emotioneel moeilijke situatie zorgvuldig met alle betrokkenen te kunnen blijven omgaan. Het beschikken over een met elkaar afgesproken protocol biedt hiertoe het nodige houvast.

Uiteraard is een protocol steeds in ontwikkeling, en dient het verder te worden verfijnd en aangescherpt op grond van ervaringen in de praktijk. Het is daarom nodig dat het periodiek wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De verantwoordelijkheid voor

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

evaluatie en verdere ontwikkeling ligt bij het hoofd zorgbeleid; de verantwoordelijkheid voor toepassing in de praktijk bij het lijnmanagement.

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

ARTIKEL 1. DEFINITIES.

1.1. Seksueel misbruik.

Onder "seksueel misbruik" wordt verstaan:

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

Toelichting.

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik van kinderen. Verschillende gedragingen zijn door hun duidelijke seksuele karakter niet voor tweëerlei uitleg vatbaar. Bij andere gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en niet als seksueel getypeerd kan worden. Als criterium kan dan gehanteerd worden, of het welzijn van het kind en diens lichamelijke en psychische integriteit ondergeschikt wordt gemaakt aan de bevrediging van de (seksuele) behoeften van de medewerker.

Als voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag kunnen worden genoemd:

- *masturberen in het bijzijn van het kind of het kind dwingen tot masturbatie; exhibitioneren;*
- *een seksueel / erotisch geladen sfeer scheppen;*
- *ongewenste aanraking, bijvoorbeeld betasten van geslachtsorganen;*
- *zich tegen het kind aandrukken of andere vormen van aanranding;*
- *verkrachting;*
- *oraal genitaal contact afdwingen.*

- b. Onder "medewerker" wordt verstaan:
"een persoon, die onder verantwoordelijkheid van Stichting Maashorst werkzaamheden uitvoert, zowel in dienst van als verbonden aan, inclusief stagiaires en vrijwillige medewerkers; alsmede ook gastouders".

Toelichting.

Het protocol is gericht op alle medewerkers, die onder verantwoordelijkheid van de organisatie werkzaamheden uitvoeren. Het betreft zowel agogisch als niet – agogisch personeel en ook de stagiaires, die in het kader van een opleiding werkzaam zijn en de voor zover van toepassing aangetrokken vrijwilligers.

- c. Onder "ouders" wordt verstaan:
"ouders die de ouderlijke macht uitoefenen ex artikel 245-253 boek 1 Burgerlijk Wetboek, en de vader, moeder of verzorger die voogdij uitoefent ex artikel 283-291 boek 1 Burgerlijk Wetboek.

1.2. Reikwijdte.

Dit protocol heeft betrekking op alle kinderen en ouders, die gebruik maken van de diensten van Maashorst, vallend onder de verantwoordelijkheid van de instelling. De gedragscode geldt voor de duur van het verblijf in een afdeling van Maashorst.

ARTIKEL 2. VERBODSBEPALING.

2.1. Verbod van seksueel misbruik.

De medewerker zal zich ervan onthouden het kind te bejegenen op een wijze, die het kind in zijn waardigheid aantast. Daarbij zal de medewerker nimmer de door de instelling

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

geboden diensten gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte, welke in strijd zijn met zijn verantwoordelijkheid voor het kind of die de grenzen van de professionele relatie overschrijden. Seksuele handelingen en intieme relaties in de contacten met het kind zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik. Dit omvat onder meer een verbod om het kind op zodanige wijze aan te raken dat het kind en/of de medewerker deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren. Ook is de medewerker gehouden, zelfs als het kind dat verlangt of daartoe uitnodigt, niet metterdaad in te gaan op seksuele en/of toenaderingspogingen.

Toelichting.

Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is neergelegd in artikel 10 van de Nederlandse Grondwet en artikel 8 van het Europese Verdrag voor de Rechten van de Men (EVRM). Het recht op onaantastbaarheid van het lichaam staat in artikel 11 van de Nederlandse Grondwet. Het recht van het kind te worden beschermd tegen mishandeling en verwaarlozing en tegen seksueel misbruik en seksuele uitbuiting zijn neergelegd in respectievelijk artikel 34 van het Verdrag inzake de rechten van het kind van de Verenigde Naties.

ARTIKEL 3. INSTELLINGSBELEID TEN AANZIEN VAN SEKSUALITEIT EN SEKSUEEL MISBRUIK.

3.1. Instellingsbeleid.

- a. De instelling voert een preventief beleid ten aanzien van seksueel misbruik. De instelling stelt daartoe richtlijnen op inzake seksualiteit in het algemeen en seksueel misbruik in het bijzonder. Daarbij wordt een relatie gelegd met het pedagogisch beleid voor wat betreft het omgaan met seksualiteit binnen de afdelingen.
- b. De instelling voert preventieve activiteiten uit ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag, zoals deskundigheidsbevordering en agenderen op werk-, team- en/of intervisiebesprekingen.
- c. Het beleid inzake omgaan met seksualiteit en preventie van seksueel misbruik wordt periodiek geëvalueerd en, indien nodig, bijgesteld.

Toelichting.

De genoemde preventieve maatregelen zijn aanbevelingen. De opsomming is niet limitatief. Er zijn wellicht andere maatregelen te bedenken. Die kunnen in het instellingsprotocol worden opgenomen. Een verklaring van goed gedrag geeft aan dat op grond van onderzoek bij justitie in relatie met het doel van de verklaring (in dit geval het behandelen en verzorgen van kinderen) niet is gebleken dat er bezwaar bestaat tegen het genoemde doel. In geval van gebleken aangifte of veroordeling van seksueel misbruik door de betreffende persoon zal de verklaring geweigerd worden. Dit wordt meegedeeld aan de betreffende persoon en niet aan de instelling, die een dergelijke verklaring vraagt.

3.2. Personeelsbeleid.

- a. Het protocol seksueel misbruik wordt aan alle medewerkers ter kennis gesteld.
- b. Bij sollicitatieprocedures en selectiegesprekken komt de (beroeps)houding van de kandidaat aan de orde. Met name gaat het dan om respectvol omgaan met kinderen.
- c. Het verdient aanbeveling in bij sollicitaties schriftelijke referenties op te vragen bij voorkeur bij de vorige werkgever(s). Daarbij wordt expliciet gevraagd naar eventuele klachten over grensoverschrijdend gedrag in de omgang met kinderen. Het verdient eveneens aanbeveling om de aan te stellen medewerker een verklaring van goed gedrag te vragen. Zie toelichting.

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

3.3. Voorzieningen voor ouders en kinderen.

- a. De instelling informeert de ouders over het in het kader van het pedagogisch gevoerde beleid inzake seksualiteit en het hebben van een protocol seksueel misbruik.
- b. Voor ouders moet duidelijk zijn bij wie ze een klacht kunnen indienen. Indien de instelling beschikt over een algemeen klachtenreglement dient hierin een expliciete passage te staan over het indienen van een klacht over seksueel misbruik door medewerkers. In de navolgende artikelen in dit protocol wordt de klachtenprocedure inzake seksueel misbruik verder uitgewerkt.
- c. Het verdient aanbeveling om voor ouders en medewerkers een intern of extern vertrouwenspersoon bekend te maken.

ARTIKEL 4. MELDINGSPROCEDURE.

Binnen de instelling bestaat een algemene meldingsplicht voor klachten over of signalen van seksueel misbruik door een medewerker. Deze meldingsplicht wordt als volgt uitgewerkt.

- b. **Melding door het kind.**
Als de melding van seksuele intimidatie, aanranding of verkrachting afkomstig is van een kind, is opvang en steun voor het kind het eerste aandachtspunt. Degene bij wie het slachtoffer meldt, mag nooit beloven dat hij het aan niemand anders zal door vertellen: de persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijke lijnfunctionaris of directie. Ook kan het nodig zijn anderen in te schakelen voor hulp. In de meeste situaties zal het nodig c.q. wenselijk zijn de ouders te informeren. Aan de ouder wordt eveneens opvang en steun geboden. Het waarborgen van het gevoel van veiligheid van het kind is uitgangspunt van handelen.
- c. **Melding door de ouder.**
Als de melding van de ouder(s) komt, moet uitgezocht worden over welke informatie de ouder beschikt en waar de melding op gebaseerd is. De ouder en het kind dienen alle opvang en steun geboden te worden die nodig is.
- d. **Melding door collega – medewerker.**
Wanneer een medewerker seksueel misbruik door een collega – medewerker constateert, is hij / zij verantwoordelijk voor melding hiervan aan de verantwoordelijke lijnfunctionaris of aan de directie.
- e. **Melding door derden.**
Als de melding van derden komt dient eveneens uitgezocht te worden over welke informatie deze derden precies beschikken en waar deze op gebaseerd is.
- f. **In alle gevallen wordt de directeur zo spoedig mogelijk geïnformeerd, die eraan gehouden is de noodzakelijke maatregelen te nemen ten aanzien van:**
 - het regelen van opvang van kind en ouders en
 - afscherming van het kind van de mogelijke dader,
 - instellen van een onderzoek

Toelichting.

De grootste groep kinderen binnen Maashorst is te jong om zelf met een melding over seksueel misbruik te komen. Wel kan een kind signalen aangeven. Het is van belang om hier altijd serieus aandacht aan te besteden. Indien een kind wel kan vertellen wat er is gebeurd en dus zelf meldt, dienen vrijwel altijd de ouders of gezagsdragers hierover geïnformeerd te worden. Uitsluitend indien het tegen het belang van het kind is, kan hiervan afgeweken worden. Ook wanneer een melding door een collega – medewerker of derde geschiedt, dienen ouders / gezagsdragers op de hoogte te worden gesteld.

Een probleem dat voor een medewerker speelt wanneer hij / zij door een kind of ouder en vertrouwen wordt genomen, is de vraag hoe om te gaan met deze

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

vertrouwensrelatie. In dit protocol wordt ter bescherming van de medewerker gekozen voor een plicht tot melding. De medewerker wordt gesteund in het maken van de keuze om te melden: hij / zij moet melden.

Een bijzondere situatie betreft het geval dat de klacht het gedrag van de manager zorg of directeur zelf betreft. In dat geval verdient het aanbeveling contact op te nemen met een lid van de Raad van Toezicht van de instelling. Deze kan dan een onderzoek instellen, zoals beschreven in artikel 5.

ARTIKEL 5. MAATREGELEN NAAR AANLEIDING VAN EEN MELDING.

5.1. Het regelen van opvang van kind en ouders.

- a. Voor de opvang en steun voor het kind en ouders wordt Bureau Jeugdzorg ingeschakeld, om in overleg met de casemanager hierin te voorzien.
- b. In overleg met ouders en Bureau Jeugdzorg wordt bezien of de behandeling van het kind binnen de afdeling gecontinueerd kan worden, dan wel dat er een andere oplossing geboden moet worden.
- c. De afdeling gaat zorgvuldig om met de belangen van het betrokken kind en ouders. Dat houdt onder meer in dat ouders (en indien dit in verband met de leeftijd wenselijk ook het kind) worden geïnformeerd over de te volgen onderzoeksprocedure, zoals in artikel 6,7, en 8 staan vermeld. Ook worden de ouders geïnformeerd over de mogelijkheid aangifte te doen bij de politie (artikel 279 SR).
- d. De manager zorg (of een functionaris namens deze) houdt contact en toont betrokkenheid vanuit de afdeling en informeert de ouders regelmatig over de voortgang van het onderzoek en andere zaken, die voor ouders van belang zijn.

5.2. Afscherming van het kind van de mogelijke dader.

- a. De manager zorg beslist of de vermeende dader hangende het onderzoek non – actief wordt gesteld of geschorst (CAO artikelen 44 en 45). De maximale termijn voor schorsing en op non – actiefstelling bedraagt vier weken voor medewerkers met een arbeidscontract. Het verdient aanbeveling deze termijn ook te hanteren voor overige medewerkers.
- b. Het verdient aanbeveling om voor de betrokken medewerker een contactpersoon Aan te wijzen en de betrokken medewerker erop te wijzen, waar buiten de instelling steun verkregen kan worden.

5.3. Instellen van onderzoek.

- a. De manager zorg draagt zorg voor een zorgvuldige procedure van onderzoek en legt een dossier aan. Het intern onderzoek is gericht op de te nemen maatregelen door de instelling. Zo mogelijk na raadpleging van de ouders wordt besloten of eerst een intern onderzoek wordt gedaan of onmiddellijk aangifte wordt gedaan bij de politie. Ouders kunnen ook los van de manager zorg beslissen onmiddellijk aangifte te doen. In het geval van aangifte bij de politie vindt het intern instellingsonderzoek in nauw overleg met de politie plaats.
- b. De directie stelt binnen maximaal drie werkdagen na de melding een commissie van onderzoek in. De commissie bestaat uit drie personen. De samenstelling van de commissie is zodanig, dat de objectiviteit van het oordeel van de commissie gewaarborgd is. Het verdient aanbeveling om in de commissie een extern deskundige op te nemen. De leden van de onderzoekscommissie hebben een geheimhoudingsplicht uit hoofde van hun verantwoordelijkheid als lid van de commissie van onderzoek. De commissie voert het intern onderzoek uit volgens de

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

in artikel 6 genoemde procedure en adviseert de manager zorg op grond van de resultaten van het onderzoek over de te nemen maatregelen.

Toelichting.

Indien de instelling over een klachtenreglement beschikt kan de melding behandeld worden als een klacht waarop het klachtenreglement van toepassing is. Het verdient dan aanbeveling het klachtenreglement aan te vullen met ontbrekende maatregelen uit artikel 5.3 en 6 van dit protocol seksueel misbruik en daarbij de maximale termijn van schorsing of op non – actiefstelling goed in het oog te houden.

Zorgvuldigheid bij de uitvoering van het onderzoek is van het grootste belang. Fouten kunnen grote psychische schade tot gevolg hebben (bijvoorbeeld bij een verkeerde ondervraging van het kind). Ook moet worden voorkomen dat het strafrechtelijk onderzoek wordt belemmerd.

Ad a. Het onderzoek van de instelling is gericht op de te nemen arbeidsrechtelijke en overige instellingsmaatregelen en eventueel om te bepalen of aangifte gedaan moet worden bij de politie. In geval gelijktijdig een strafrechtelijk onderzoek van de politie loopt (omdat directie en / of ouders besloten hebben onmiddellijk aangifte te doen), dienen beide onderzoeken zo goed mogelijk op elkaar te worden afgestemd. Goed contact met de politie is dan nodig. Het verdient aanbeveling om met de politie afspraken te maken over een vaste contactpersoon.

5.4. Draaiboek.

- a. Het verdient aanbeveling een draaiboek samen te stellen, waarin van af het eerste moment van melding vermeld staat hoe men gehandeld heeft en wie men op welk tijdstip informeert en waarover. Zo kan men later reconstrueren hoe men precies gehandeld heeft en waarom. Dit kan bij strafrechtelijk onderzoek van pas komen, wanneer de instelling moet getuigen.
- b. Bij het informeren van betrokken personen dient te worden vermeld dat het om een onderzoek gaat, dat nog niet is afgerond en dat men derhalve discreet met de informatie om dient te gaan.
- c. De personen en organen, die over een lopend (intern) onderzoek moeten worden geïnformeerd zijn in ieder geval:
 - a. de directeur
 - b. de ondernemingsraad

en afhankelijk van de situatie:

 - c. het personeel van de betrokken afdeling
 - d. de ouders van de betrokken afdeling.

Daarnaast wordt aanbevolen om – ook wanneer geen aangifte wordt gedaan en besloten is eerst een intern onderzoek te starten – contact op te nemen met de politie, die kan helpen bij het inrichten van het intern onderzoek. Zie toelichting.

- d. Het draaiboek moet steeds worden geactualiseerd naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen, of nieuwe informatie die bekend wordt.

Toelichting ad c.

De communicatie met het overige personeel en met de overige ouders van de betrokken afdeling is afhankelijk van de situatie. Wie zijn op de hoogte van het onderzoek gezien ook de geheimhoudingsplicht daarover van de commissie. Indien (een deel van) het personeel en ouders op de hoogte zijn, is het raadzaam hen te informeren over de genomen maatregelen. Het moment waarop dit gebeurt dient zorgvuldig bepaald te worden. Onnodige onrust dient zoveel mogelijk

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

voorkomen te worden.

De directe leidinggevende dient zorg te dragen voor begeleiding bij het verwerken van emoties, die de situatie bij het personeel kan oproepen. Het verdient aanbeveling om bij de voorlichting aan de ouders een gespecialiseerde deskundige in te schakelen.

ARTIKEL 6. PROCEDURE EN ONDERZOEK.

- a. De termijn voor een intern onderzoek bedraagt maximaal 3 weken.
- b. De commissie legt na overleg met ouders de toedracht van zaken volgens het kind vast indien de leeftijd van het kind dit toelaat en het kind in staat is de toedracht te verwoorden. Bij gesprekken hierover is begeleiding aanwezig. Ook de ouders worden in de gelegenheid gesteld de door hen bemerkte reactie van het kind op hetgeen zich heeft voor gedaan weer te geven. De commissie gaat zorgvuldig om met de belangen van het betrokken kind en ouders.
- c. De onderzoekscommissie hoort de betrokken medewerker. De toedracht van zaken volgens de medewerker wordt vastgelegd. De commissie gaat zorgvuldig om met de belangen van de betrokken medewerker. De medewerker wordt geïnformeerd over het verdere verloop van de procedure.
- d. De onderzoekscommissie voert binnen maximaal twee weken, nadat zij is ingeroepen, gesprekken met alle betrokken personen. Op basis van deze eerste gesprekken adviseert de commissie aan de directie over de te nemen voorlopige maatregelen voor het kind en de medewerker, voorzover dit nog niet gebeurd is.
- e. De onderzoekscommissie kan worden bijgestaan door (een) extern(e) deskundige(n). De externe deskundige(n), die een ander persoon is / zijn dan de externe deskundige in de commissie van onderzoek, heeft / hebben eveneens een geheimhoudingsplicht ten aanzien van het onderzoek. De extern deskundige brengt een schriftelijk verslag uit aan de onderzoekscommissie.
- f. Alle gesprekken zijn erop gericht de ware toedracht van zaken te achter halen. Van de gesprekken wordt een schriftelijk verslag gemaakt, dat door de geïnterviewden moet worden goed gekeurd.
- g. Indien daartoe aanleiding bestaat voert de onderzoekscommissie vervolggesprekken met de betrokkenen.
- h. De onderzoekscommissie hoort de eventueel aanwezige getuigen. De instelling gaat zorgvuldig om met de belangen van getuigen. De getuigenverklaringen zijn niet anoniem.
- i. Alle verslagen worden gebundeld en voorzien van advies, overhandigd aan de manager zorg van de instelling. Deze informatie is geheim.

ARTIKEL 7. BESLUITVORMINGSPROCEDURE.

- a. De onderzoekscommissie biedt de gebundelde verslagen binnen maximaal twee werkdagen na afronding van het onderzoek (maximaal drie weken na de melding) aan de manager zorg (zie toelichting). Op grond van het verslag van de onderzoekscommissie stelt de manager zorg van de instelling binnen een week – in ieder geval binnen vier weken na schorsing of op non actief stelling van de betrokken medewerker – vast of er wel of niet voldoende aanleiding bestaat om aan te nemen dat er sprake is geweest van seksueel misbruik door de vermeende dader. Tevens besluit men tot het al dan niet nemen van maatregelen. Er wordt in alle gevallen één exemplaar van het verslag van de onderzoekscommissie bewaard in het dossier dat over deze zaak is aangelegd in het archief van de instelling.
- b. De bevindingen van de manager zorg worden schriftelijk gemotiveerd en opgenomen in het dossier. Het besluit tot het nemen van maatregelen wordt binnen drie werkdagen aan alle betrokken partijen bekend gemaakt. Zie toelichting.

Kwaliteitshandboek Stichting Maashorst			
Naam document	Protocol vermoedens van seksueel misbruik door medewerkers	HKZ norm	5.3.5
Versiedatum	2006-12-15	Evaluatiedatum	2007-09-12
Autorisatie Datum	Directie 29-03-2007	Auteur	Hoofd Zorgbeleid

- c. Indien er maatregelen worden genomen die de medewerker van de instelling betreffen, wordt een afschrift van het besluit opgenomen in het personeelsdossier van de betreffende medewerker.

ARTIKEL 8. MAATREGELEN NAAR AANLEIDING VAN HET ONDERZOEK.

- a. Rehabilitatie. Wanneer de manager zorg constateert dat er op grond van het verrichte onderzoek geen aanleiding is aan te nemen dat seksueel misbruik heeft plaats gevonden, wordt de betrokken medewerker die voor de duur van het onderzoek is geschorst of op non – actief gesteld, door de manager zorg van de instelling in ere in zijn functie hersteld.
- b. Waarschuwing. De manager zorg van een instelling kan besluiten tot het geven van een schriftelijke waarschuwing, onder mededeling dat hij herhaling ontslag op staande voet wordt gegeven.
- c. Arbeidsrechtelijke maatregelen. Wanneer directie en bestuur constateren dat er op grond van het verrichte onderzoek aanleiding is om aan te nemen dat seksueel misbruik heeft plaats gevonden, neemt de manager zorg maatregelen van arbeidsrechtelijke aard, zoals wegens een dringende reden op grond van art. 1639p lid 6 BW, of ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter.
- d. Inschakelen van politie en justitie. De manager zorg doet wanneer het rapport van de onderzoekscommissie hiertoe aanleiding geeft formeel aangifte van seksueel misbruik bij de politie en het openbaar ministerie.

ARTIKEL 9. EXTERNE COMMUNICATIE.

Wanneer een instelling wordt geconfronteerd met journalistieke belangstelling voor een bepaald geval van seksueel misbruik of vermoedens daaromtrent, dienen een aantal zaken duidelijk te zijn afgesproken. Dit zijn met name: wie treedt op als woordvoerder en in hoeverre kan de door de pers gewenste opening van zaken worden gegeven (veiligheid en privacy van de betrokkenen).