



Seksueel grensoverschrijdend en agressief gedrag

Grensoverschrijdend seksueel en/of agressief gedrag door medewerkers van Steur Trainingen & Begeleiding is niet toegestaan. Een medewerker mag een jongere, zijn/haar vertegenwoordiger(s) of een collega niet bejegenen op een wijze die de ander in zijn/haar waardigheid of fysieke en geestelijke integriteit aantast.

Als medewerker heb je een meldingsplicht

Als medewerker van Steur Trainingen & Begeleiding heb je een meldingsplicht. Je bent verplicht om signalen of vermoedens van grensoverschrijdend gedrag direct te melden bij Wim Steur.

Als je deze procedure hebt gelezen, dan weet je:

- wat wordt verstaan onder grensoverschrijdend seksueel en/of agressief gedrag;
- hoe je dient te handelen als je grensoverschrijdend gedrag door een medewerker van Bijzonder Jeugdwerk signaleert of vermoedt;
- welke procedure Steur Trainingen & Begeleiding in dat geval volgt en welke maatregelen mogelijk zijn.

Deze procedure staat in relatie tot de gedragscode en het sanctiebeleid van Steur Trainingen & Begeleiding.

Voor wie geldt deze procedure?

De procedure geldt voor alle medewerkers die werkzaam zijn voor Steur Trainingen & Begeleiding. Met medewerkers bedoelen we: alle freelancers en vrijwilligers die in opdracht van Wim Steur werkzaamheden verrichten met jongeren en/of hun ouders.

Wat verstaan wij onder grensoverschrijdend seksueel gedrag?

Onder grensoverschrijdend seksueel gedrag verstaan wij: 'Iemand betrekken in seksuele activiteiten, of het doen van pogingen daartoe, dan wel ermee dreigen, of er beangstigende toespelingen op maken ten behoeve van de bevrediging van eigen (lust of macht) behoeften. Dit tegen de zin in van de ander, of waarbij de ander het gevoel heeft zich er niet aan te kunnen onttrekken, als gevolg van lichamelijk of relationeel overwicht, emotionele druk, dwang of geweld'.

Er bestaan vele uitingsvormen van grensoverschrijdend seksueel gedrag binnen een hulpverleningsrelatie. Verschillende gedragingen zijn door hun duidelijk seksueel karakter niet voor tweërlei uitleg vatbaar.

Bij andere gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en niet als seksueel overschrijdend getypeerd kan worden. Als criterium moet dan gehanteerd worden of de vraag of het welzijn van de jongere of medewerker en zijn lichamelijke en geestelijke integriteit ondergeschikt worden gemaakt aan de bevrediging van de (seksuele) behoeften van de medewerker.



Seksuele handelingen en intieme relaties tussen medewerkers van Steur Trainingen & Begeleiding en jongeren (in zorg) zijn onder geen enkel beding geoorloofd en worden altijd beschouwd als grensoverschrijdend.

Ook als de jongere dat verlangt of daartoe uitnodigt, dient de medewerker seksuele toenaderingspogingen af te wijzen. Leidraad is: doe geen dingen die je ook niet zou doen in aanwezigheid van een derde.

Voorbeelden hiervan: handtastelijkheden, voortdurend toenadering zoeken, herhaaldelijk opmerkingen maken over fysieke kenmerken.

Gevoelens van verliefdheid en neigingen tot seksuele intimiteit dient de medewerker altijd te melden bij Wim Steur, zodat deze tijdig gepaste maatregelen kan nemen.

Dit verbod geldt voor de duur van de behandeling en zo lang de jongere ingeschreven staat bij Steur Trainingen & Begeleiding tot een jaar na beëindiging daarvan en/of tot een jaar na de beëindiging van de dienstbetrekking van de medewerker bij Steur Trainingen & Begeleiding.

Wat verstaan wij onder grensoverschrijdend agressief gedrag?

Onder grensoverschrijdend agressief gedrag wordt verstaan: 'Voorvallen waarbij een jongere of collega psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

Hieronder valt ook pesten, schelden, intimidatie en/of dreigen met geweld'.

In het werken bij Steur Trainingen & Begeleiding kun je als medewerker te maken krijgen met agressie door jongeren. Er wordt van jou als medewerker verwacht dat je in deze situaties zonder meer professioneel reageert.

Uiteraard geldt bovenstaande ook andersom: grensoverschrijdend (seksueel) gedrag van (ouders of vertegenwoordigers van) cliënten jegens medewerkers. Ook dit wordt niet getolereerd. Melding hiervan en het vervolg hierop zijn conform hetgeen hier verder over wordt geschreven.

Hoe doe je een melding?

In principe kan iedereen een melding doen van grensoverschrijdend gedrag (je kunt dus ook jezelf melden).

Melding door een medewerker:

Als medewerker bij Steur Trainingen & Begeleiding meld je signalen of vermoedens van grensoverschrijdend gedrag bij Wim Steur. Wacht er niet mee: maak het zo snel mogelijk bespreekbaar. Zo kunnen we de schade beperken.

Melding door een jongere:

Als een jongere de melding doet, dan is opvang en steun voor de jongere het eerste aandachtspunt. We beschouwen de jongere als de meest kwetsbare partij, daarom kiezen



we als eerste voor bescherming van de jongere.

Het is belangrijk dat we de veiligheid en het gevoel van veiligheid van de jongere waarborgen. Als een jongere het grensoverschrijdend gedrag bij jou meldt, mag je nooit toezeggen dat je het aan niemand zult vertellen. Je vertelt de jongere dat je het grensoverschrijdend gedrag z.s.m. zult melden bij Wim Steur en dat hij de procedure zal volgen.

Melding door 'derden':

Als je de melding van 'derden' krijgt, dan geef je het signaal direct door aan Wim Steur.

Notabene:

Mocht de melding gaan over grensoverschrijdend gedrag door de eigenaar Wim Steur zelf, dan meld je dit bij je eigen begeleider.

Hoe verloopt het onderzoek?

Bij iedere melding, groot of klein, wordt een onderzoek gedaan. Wim Steur legt hiervan een dossier aan.

Wim Steur beoordeelt eerst de melding en besluit dan:

- wie het onderzoek gaat uitvoeren (een onderzoekscommissie).
- om het signaal wel of niet te melden aan de politie, inspectie, gecertificeerde instelling, Gemeente.

Als het onderzoek wordt uitgevoerd door een onderzoekscommissie dan:

- voert de onderzoekscommissie z.s.m. een onderzoek uit incl. gesprekken met alle betrokkenen. De onderzoekscommissie kan daarbij externe deskundige(n), zoals een huisarts, raadplegen;
- gaat de onderzoekscommissie zorgvuldig om met de belangen van de medewerker;
- kan de onderzoekscommissie al tijdens het onderzoek, als zij daartoe aanleiding ziet, Wim Steur informeren over te nemen maatregelen;
- geldt voor alle commissieleden een geheimhoudingsplicht (uitgezonderd verslaglegging aan Wim Steur);
- brengt de onderzoekscommissie z.s.m. verslag uit aan Wim Steur van haar onderzoek en bevindingen, voorzien van een advies.

Hoe wordt contact tussen de partijen voorkomen?

Wim Steur neemt direct na de melding maatregelen om verder contact tussen de betrokken partijen zoveel mogelijk te voorkomen. Afhankelijk van de ernst van de melding beslist Wim Steur eventueel na consultatie van een juridisch medewerker, of de betrokken medewerker tijdens het onderzoek werkzaam blijft in zijn/haar functie, dan wel vervangende werkzaamheden kan uitvoeren, op non-actief wordt gesteld of geschorst (CAO Jeugdzorg1).



1 Toelichting:

a) Schorsing kan ten hoogste voor een periode van 2 weken als het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om hem op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt.

Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met twee weken worden verlengd.

b) Non-actiefstelling kan ten hoogste voor een periode van 2 weken indien de voortgang van de werkzaamheden –door welke oorzaak dan ook- ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.

Hoe is de opvang en begeleiding geregeld?

Alle betrokkenen (jongeren en medewerkers) hebben recht op een goede opvang en begeleiding.

Wim Steur:

- draagt zorg voor de opvang, begeleiding en eventuele overplaatsing van de betrokken jongere;
- stelt de jongere in de gelegenheid om zo nodig een medisch onderzoek te ondergaan;
- vraagt de jongere of een gesprek met de vertrouwenspersoon gewenst is;
- informeert de jongere over de procedure bij grensoverschrijdend gedrag;
- wijst de jongere op de mogelijkheid een klacht bij de klachtencommissie in te dienen;
- wijst de jongeren op de mogelijkheid om aangifte te doen bij de politie;
- zorgt voor een eerste verklaring over de toedracht, die door de jongere wordt ondertekend.
- draagt zorg voor opvang en begeleiding van de betrokken medewerker(s);
- vraagt de betrokken medewerker(s) of een gesprek met de vertrouwenspersoon gewenst is;
- zorgt voor een eerste verklaring over de toedracht, die door de betrokken medewerker(s) wordt ondertekend.

Als de klacht terecht is...

Wim Steur kan besluiten om zelf aangifte te doen bij politie, justitie en inspectie.

Als de klacht onterecht is...

In dat geval wordt de betrokken medewerker door Wim Steur gerehabiliteerd. In een gesprek tussen beide wordt bekeken welke maatregelen nodig zijn opdat de medewerker weer in staat is om zijn/haar functie goed op te pakken. Wim Steur zal naar de betrokken melder passende maatregelen nemen.



Als een jongere ten onrechte een beschuldiging heeft geuit, zal Wim Steur bepalen welke maatregelen worden genomen.

Hoe communiceren we over het gemelde?

Terughoudend communiceren

Wim Steur en de betrokken medewerkers nemen de grootst mogelijke terughoudendheid in acht bij het communiceren van het gemelde met derden.

Regie ligt altijd bij de directie

Wim Steur heeft de regie over alle interne en externe communicatie ten aanzien van de melding.

Als een mogelijke onderzoeksprocedure start, informeert Wim Steur de jongeren en zo nodig zijn/ haar ouders/verzorgers.

Ook contacten met de pers, inspectie en andere instanties zijn uitsluitend aan Wim Steur voorbehouden.