

Meldcode Kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag B-3-12-2 Mogelijk geweld- of zedendelict door een medewerker

KWALITEITSHANDBOEK KINDEROPVANG 2SAMEN

Handboek deel	B-3-12 Meldcode kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag B-3-12-2 Mogelijk geweld- of zedendelict door een medewerker
Proceseigenaar	Manager HR, Pedagogiek en Kwaliteit
Datum vaststelling	2012; 2013, 2016, 2018, september 2021

2. Kindermishandeling door een medewerker

Dit hoofdstuk beschrijft een richtlijn over hoe te handelen in geval van (een vermoeden van) kindermishandeling en seksueel misbruik door medewerkers. Het is belangrijk om in zo'n emotioneel moeilijke situatie zorgvuldig met alle betrokkenen te blijven omgaan. De route en het stappenplan die in dit hoofdstuk beschreven worden kunnen hierbij houvast bieden.

2.1 Stappenplan bij vermoeden kindermishandeling door een medewerker

Van de medewerker wordt verwacht dat hij in staat is om signalen te herkennen die zouden kunnen wijzen op kindermishandeling. Dit geldt ook voor een vermoeden van kindermishandeling gepleegd door een medewerker. In B-3-12-6 staan voorbeelden en definities van ongewenste omgangsvormen en signalen die kunnen duiden op kindermishandeling gepleegd door een medewerker. Het is belangrijk deze ongewenste omgangsvormen te herkennen en hierop actie te ondernemen, omdat deze ontoelaatbaar zijn en omdat ze kunnen wijzen op nog schadelijker gedrag, bijvoorbeeld seksueel misbruik.

Het is belangrijk dat er sprake is van een open aanspreekcultuur waarbinnen op professionele wijze reflectie op normen en waarden, werkwijze en handelen plaatsvindt. Verhalen van kinderen over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van een medewerker moeten altijd serieus genomen worden.

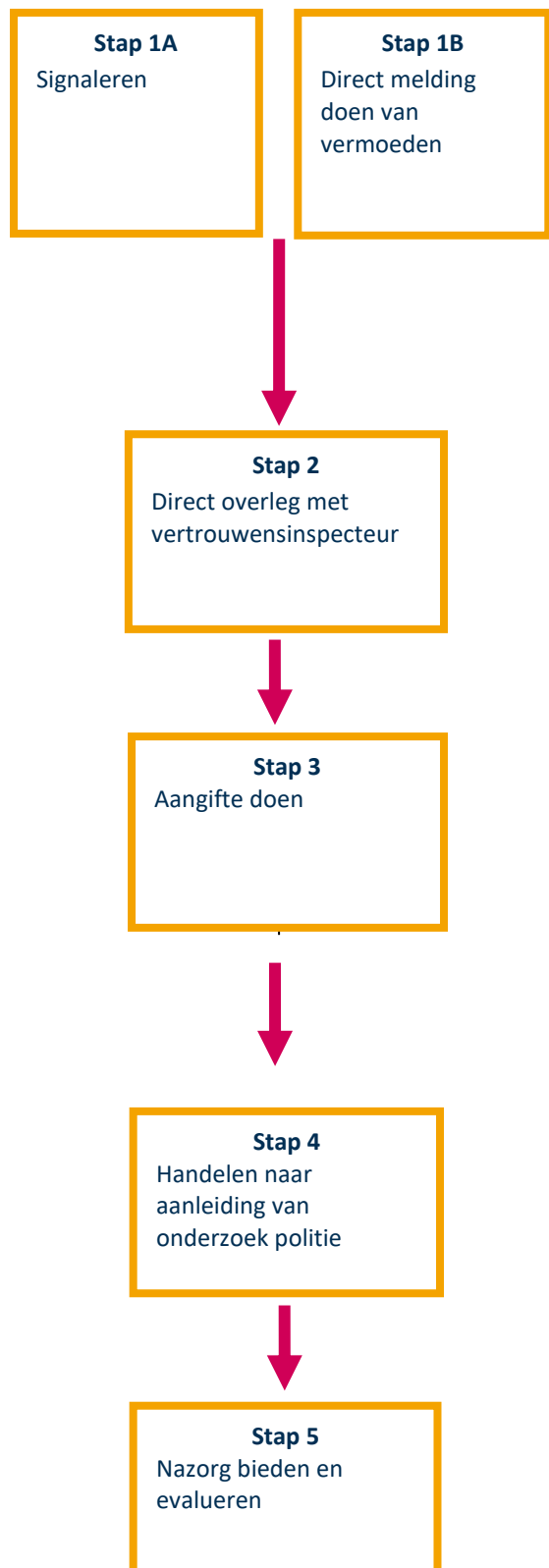
Sinds 2013 is er een meldplicht gewelds- en zedendelicten voor professionals. De meldplicht betekent dat werknemers verplicht zijn om bij een aanwijzing of vermoeden dat een collega zich schuldig maakt aan seksueel of ander geweld tegen een kind, dit meteen te melden bij de leidinggevende. Melding maken is overigens niet hetzelfde als beschuldigen.

De werkgever is wettelijk verplicht de vertrouwensinspecteur te bellen. De vertrouwensinspecteur is onafhankelijk en adviseert en informeert. De vertrouwensinspecteur maakt deel uit van een team en valt onder de Inspectie van het Onderwijs, deze zijn te bereiken tijdens kantooruren op tel: 0900-1113111. De vertrouwensinspecteur is bij wet uitgezonderd van de plicht om aangifte te doen en heeft een geheimhoudingsplicht. Hij kan helpen bij het doen van aangifte of het indienen van een formele klacht. De werkgever en de vertrouwensinspecteur gaan samen na of er sprake is van een reëel vermoeden. De werkgever krijgt vervolgens van de vertrouwensadviseur advies over het al dan niet doen van aangifte bij de politie. Wanneer het

een vermoeden betreft over een leidinggevende dient de constaterende medewerker direct de naasthoger leidinggevende in te schakelen. Indien vermoedens betrekking hebben op de directie is de constaterende medewerker verplicht om aangifte te doen bij een opsporingsambtenaar. De medewerker kan dit bespreken met de vertrouwensinspecteur. De vertrouwensinspecteur kan de medewerker vervolgens begeleiden bij het doen van aangifte.

Als ouders aanwijzingen hebben dat een werknemer of werkgever seksueel of ander geweld gebruikt tegen een kind kan de ouder ook contact opnemen met de vertrouwensinspecteur. De vertrouwensinspecteur kan de ouder advies geven over het doen van aangifte. De medewerker die hiervan op de hoogte is heeft de plicht om de leidinggevende hiervan op de hoogte te stellen.

B. Route bij signalen van geweld- of zedendelict door een collega jegens een kind



Stap 1A: Signaleren

De medewerker:

- observeert
- raadpleegt signalenlijst (B-3-12-5)
- documenteert

Stap 1B: Direct melden van vermoeden geweld- of zedendelict door een collega jegens een kind direct bij de leidinggevende.

De medewerker:

- is verplicht het vermoeden van een geweld- of zedendelict door een collega jegens een kind direct bij de leidinggevende/naast hogere leidinggevende/directie te melden

Stap 2: Overleg met vertrouwensinspecteur

De leidinggevende/directie:

- moet direct contact leggen met een vertrouwensinspecteur (overlegplicht) indien hij aanwijzingen heeft dat een collega een geweld- of zedendelict begaat of heeft begaan
- krijgt advies van de vertrouwensinspecteur over al dan niet doen van aangifte
- documenteert

Stap 3: Aangifte doen

De directie:

- is verplicht bij redelijk vermoeden aangifte te doen bij de politie (aangifteplicht)
- stelt de medewerker voor de duur van het onderzoek op non-actief
- legt een draaiboek aan
- raadpleegt Veilig Thuis en/of GGD
- regelt ondersteuning van kind en ouders
- volgt het ingestelde onderzoek van de politie
- documenteert

Stap 4: Handelen naar aanleiding van onderzoek van de politie

De directie:

- rehabiliteert
- geeft waarschuwing af
- neemt arbeidsrechtelijke maatregelen
- documenteert

Stap 5: Nazorg bieden en evalueren

De directie of leidinggevende:

- biedt nazorg voor ouders en kinderen
- biedt nazorg voor medewerkers
- organiseert ouderavonden
- verwijst door naar externe hulp
- evalueert de procedures
- documenteert

Uitleg van het route-schema

Stap 1A: Signaleren

De medewerker heeft een vermoeden of een signaal opgevangen of een ander laat doorschermen dat er iets niet goed zit in de relatie tussen het kind en een collega.

Niet in alle gevallen waarin medewerkers menen dat er niet goed met kinderen wordt omgegaan door een collega, is er sprake van een mogelijk geweld- of zedendelict. Toch mag niet aan deze signalen voorbij worden gegaan en zal onderzocht moeten worden wat er bij het kind wordt gesignaleerd.

De medewerker moet altijd direct de leidinggevende op de hoogte te stellen van zijn twijfels en niet zelf een afweging te maken.

In een dergelijke situatie moeten de volgende acties ondernomen worden:

- Raadpleeg de signalenlijst in bijlage B-3-12-5;
- Noteer/documenteer dat wat is waargenomen; (Tips hiervoor zijn te vinden in B-3-12-4 paragraaf 6.5)
- Leg het signaal direct neer bij de leidinggevende (stap 1B van deze route).

Stap 1B: Direct melding doen van vermoeden van geweld- of zedendelict jegens een kind bij de leidinggevende.

In het stappenplan wordt er van uitgegaan dat een medewerker een mogelijk vermoeden van kindermishandeling door een collega direct meldt bij de leidinggevende. In de praktijk kunnen ook de volgende personen deze melding doen:

a. *Melding door het kind*

Als de melding van een geweld- of zedendelict afkomstig is van een kind, is opvang en steun voor het kind het eerste aandachtspunt. De medewerker bij wie het slachtoffer de klacht meldt, is verplicht dit meteen te melden bij de leidinggevende. Deze laat weten discreet te zullen handelen, maar belooft geen geheimhouding aan het kind. De leidinggevende/naast hogere leidinggevende neemt direct contact op met een vertrouwensinspecteur (zie stap 2 van deze route). Naast Veilig Thuis worden zo nodig anderen ingeschakeld voor hulp. De ouders van het betrokken kind worden geïnformeerd. Aan de ouders wordt opvang en steun geboden.

b. *Melding door de ouder*

Als de melding van de ouders komt, zullen feiten en constatering nagevraagd worden. De medewerker geeft de melding direct door aan de leidinggevende. De leidinggevende/naast hogere leidinggevende neemt direct contact op met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs (zie stap 2 van deze route). De ouder kan bij een redelijk vermoeden ook zelf contact opnemen met een vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

c. *Melding door derden*

Als de melding van derden komt, moet uitgezocht worden over welke informatie deze

persoon precies beschikt en waar deze informatie op is gebaseerd. De medewerker geeft de melding direct door aan de leidinggevende. De leidinggevende/naasthoger leidinggevende is verplicht om contact op te nemen met een vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs (zie stap 2 van deze route).

Melding over de leidinggevende

Wanneer de melding van toepassing is op de leidinggevende moet door de constaterende medewerker direct de naasthoger leidinggevende worden ingeschakeld.

Melding over de directie

Een bijzondere situatie betreft het geval dat de klacht het gedrag van de directie zelf betreft. Het gaat hierbij immers om de situatie waarin het niet meer mogelijk is om hogerop melding te doen. In dat geval is de constaterende medewerker verplicht om aangifte te doen bij de politie. De medewerker kan contact opnemen met de vertrouwensinspecteur. De vertrouwensinspecteur kan de medewerker vervolgens begeleiden bij het doen van aangifte. Deze stap moet zorgvuldig gedocumenteerd worden.

Stap 2: Overleg met vertrouwensinspecteur

De leidinggevende/directie is verplicht om direct contact op te nemen met een vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

De vertrouwensinspecteur gaat samen met de leidinggevende na of er een redelijk vermoeden bestaat en adviseert over aangifte. Wanneer er geen sprake is van een redelijk vermoeden, is nader onderzoek niet aan de orde. De leidinggevende zal in gesprek gaan met de betrokkenen om de mogelijk verstoorde werkhouding te herstellen. Indien de uitkomst is dat er een redelijk vermoeden bestaat dat er sprake is van een gewelds- of zedendelict dan heeft de leidinggevende/directie een aangifteplicht. De kinderen worden dan direct afgeschermd van de betrokken medewerker door deze op non-actief te stellen of te schorsen. De leidinggevende deelt dit mee aan alle betrokkenen. Zie hiervoor ook de volgende stap in deze route. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de documentatie in deze stap.

Aangifteplicht voor de leidinggevende/directie

Als de leidinggevende/directie aangifte doet, treedt de vertrouwensinspecteur terug.

Als de leidinggevende/directie weigert om aangifte te doen terwijl de vertrouwensinspecteur concludeert dat er een redelijk vermoeden bestaat, geldt de volgende escalatieladder:

1. Coördinator vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs probeert de leidinggevende/directie te overreden
2. Hoofdinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs probeert de leidinggevende/directie te overreden
3. Hoofdinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs legt contact met de burgemeester (het college van B&W) van de betreffende gemeente
4. De burgemeester zal de (zedes) politie inschakelen dan wel andere activiteiten vanuit zijn bevoegdheden initiëren

Stap 3: Aangifte doen

Als na het overleg met de vertrouwensinspecteur blijkt dat er een redelijk vermoeden bestaat dat er sprake is van een geweld- of zedendelict, dan heeft de leidinggevende/directie een meldplicht.

Als deze stap wordt gezet, is er vanzelfsprekend nog steeds geen sprake van 'schuld' van de medewerker over wie het vermoeden is geuit: 'beschuldigd' staat niet gelijk aan schuldig.

In geval van een reëel vermoeden neemt de directie, naast het doen van aangifte, de volgende maatregelen:

- a. stelt de medewerker in ieder geval voor de duur van het onderzoek op non-actief
- b. het aanleggen van een draaiboek
- c. raadplegen Veilig Thuis en/of lokale GGD
- d. het regelen van opvang van kind(eren) en ouders

a. Stelt de medewerker in ieder geval voor de duur van het onderzoek op non-actief

In geval van een reëel vermoeden van een mogelijk geweld- of zedenmisdrijf, wordt de betreffende persoon in ieder geval voor de duur van het onderzoek op non-actief gesteld.

b. Draaiboek aanleggen

De leidinggevende/directie draagt zorg voor een zorgvuldige procedure en legt een draaiboek aan.

c. Raadplegen Veilig Thuis en/of GGD

Veilig Thuis kan de organisatie adviseren en ondersteuning bieden. Ook de GGD kan worden geraadpleegd. Voor adressen van de lokale GGD zie de sociale kaart in deze meldcode (B-3-12-8).

d. Het regelen van opvang voor kind(eren) en ouders

- Voor de ondersteuning voor het kind en de ouders kan een beroep worden gedaan op de GGD of Veilig Thuis. De GGD is gespecialiseerd in het begeleiden van organisaties bij calamiteiten. In overleg met ouders en GGD en/of Veilig Thuis, wordt gekeken of de opvang bij 2Samen kan worden gecontinueerd dan wel dat er een andere oplossing moet worden geboden.
- 2Samen informeert ouders over de mogelijkheid aangifte te doen bij de politie.
- De leidinggevende/directie houdt contact, toont betrokkenheid en informeert de ouders regelmatig over de voortgang van het onderzoek en andere zaken die voor de ouders van belang zijn.
- De ouders van de overige kinderen moeten geïnformeerd worden. Er kan gekozen worden om kinderen elders onder te brengen. Veilig Thuis kan worden ingeschakeld voor advies hoe bijvoorbeeld te handelen met de eventuele eigen kinderen van de medewerker.

Na het doen van aangifte stelt de politie in de regel een onderzoek in. De politie voert gesprekken met alle betrokkenen. Het initiatief voor het instellen van een onderzoek ligt bij de

politie. De leidinggevende/directie volgt het onderzoek van de politie en onderneemt zelf geen stappen die indruisen tegen de bewijslast van de politie.

Stap 4: Handelen naar aanleiding van het onderzoek van de politie

Het onderzoek van de politie kan leiden tot verschillende uitkomsten. Afhankelijk van deze uitkomsten heeft de directie of leidinggevende verschillende mogelijkheden om te handelen.

- a. Rehabilitatie van de medewerker
- b. Waarschuwing afgeven
- c. Arbeidsrechtelijke maatregelen

a. Rehabilitatie medewerker

De politie kan op grond van het verrichte onderzoek constateren dat er geen aanleiding is om aan te nemen dat sprake is van een geweld- of zedendelict. De betrokken medewerker, die voor de duur van het onderzoek geschorst of op non-actief was gesteld, wordt door de directie in zijn functie in ere hersteld. In een dergelijke situatie moeten het belang van de medewerker en het algemeen belang worden afgewogen en zou het bijvoorbeeld wenselijk kunnen zijn de betreffende medewerker binnen 2Samen over te plaatsen.

Als na het onderzoek van de politie blijkt dat er een klacht is ingediend op valse gronden, kan de directie de betrokken medewerker een rehabilitatietraject aanbieden. De directie kan dan ook maatregelen nemen tegen degene, die valselyk een beschuldiging heeft geuit. Dit kan variëren van de eis dat excuses worden aangeboden, tot schorsing of tot verwijdering.

b. Waarschuwing afgeven

De directie kan besluiten tot het geven van een schriftelijke waarschuwing, met de mededeling dat herhaling van het ongewenste gedrag arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. Die waarschuwing kan dan worden opgenomen in het personeelsdossier.

c. Arbeidsrechtelijke maatregelen

Wanneer de directie constateert dat op grond van het verrichte onderzoek van de politie aanleiding is om aan te nemen dat kindermishandeling heeft plaatsgevonden, neemt de directie maatregelen van arbeidsrechtelijke aard, zoals ontslag wegens een dringende reden op grond van art. 677 en art. 678 boek 7 BW, of ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter (art. 685 boek 7 BW).

Alle beslissingen worden zorgvuldig afgewogen en zorgvuldig gedocumenteerd door de leidinggevende/directie.

Stap 5: Nazorg bieden en evalueren

Het is belangrijk dat 2Samen nazorg biedt aan alle betrokkenen. Ook het evalueren van de genomen stappen is belangrijk om in toekomstige situaties adequaat te kunnen handelen.

Nazorg

Nazorg aan betrokken ouders en hun kinderen kan geboden worden door middel van ouderavonden, het uitnodigen van deskundigen daarbij of specifieke doorverwijzing. 2Samen kan zich hier in laten adviseren door de GGD. Voor de kinderen kan als dit nodig is, of als de ouders van de kinderen dit nodig vinden extra hulp worden ingezet.

Het is belangrijk om aandacht te hebben voor de psychische belasting van de overige medewerkers naar aanleiding van bovenstaand traject. Wanneer er getuigen zijn onder de medewerkers kan met hen apart worden besproken wat nodig is om het gebeurde te verwerken. Bij hen kunnen gevoelens van onmacht, verdriet, schaamte en schuldgevoel een rol spelen. Andere medewerkers kunnen ook kampen met deze gevoelens. Hier kan aandacht aan worden besteed in de teamvergaderingen of in individuele overleggen.

Als binnen 2Samen een incident plaatsvindt, is de kans groot dat ook de media hiervan op de hoogte raken. Het is verstandig van tevoren zorgvuldig te overwegen hoe er wordt omgegaan met de pers (zie bijlage B-3-12-7).

Evalueren

Het is belangrijk het hele proces en de verschillende stappen te evalueren. Dit is de verantwoordelijkheid van de directie.

- De directie evalueert met medewerkers wat er gebeurd is en de procedures die zijn gevolgd.
- Zo nodig wordt de zaak doorgesproken met andere betrokkenen.
- Zo nodig worden verbeteringen in afspraken en/of procedures aangebracht.
- Geanonimiseerde gegevens met betrekking tot het vermoeden van kindermishandeling worden geregistreerd en digitaal bewaard.
- Blijf alert op signalen. Mogelijk zijn er meer slachtoffers.

2.2 Seksueel misbruik

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 als seksueel of erotisch zal ervaren. De medewerker mag ook niet ingaan op seksuele toenaderingspogingen van het kind, ook niet als het kind daartoe uitnodigt. In Nederland is seksueel contact met een kind jonger dan 12 jaar altijd strafbaar.

Voorbeelden van seksueel misbruik:

- 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

In B-3-12-5 staat een lijst van signalen die kunnen duiden op seksueel misbruik.

2.3 Preventieve maatregelen

Er zijn verschillende preventieve maatregelen bij 2Samen die het risico op grensoverschrijdend gedrag van een medewerker kunnen verminderen.

Scholing

Kinderopvangorganisaties zijn bij wet verplicht de kennis en het gebruik van de meldcode te bevorderen.

De pedagogisch medewerkers bij 2Samen beschikken tenminste over een diploma op MBO 3 niveau.

Daarnaast worden de pedagogisch medewerkers bij 2Samen geschoold om signalen van kindermishandeling, seksueel misbruik en ongewenste omgangsvormen te kunnen opmerken en adequaat te kunnen handelen.

Screening personeel

De wervings- en selectieprocedure van medewerkers wordt zorgvuldig uitgevoerd. Screening van alle medewerkers (o.a. pedagogisch medewerkers, uitzendkrachten, invalkrachten en stagiaires) begint bij de sollicitatieprocedure. Heeft de werknemer gaten in zijn CV? Heeft hij goede referenties? Waarom is hij weggegaan bij zijn vorige werkgever? Dit zijn allemaal vragen die beantwoord en beoordeeld moeten worden wil een kandidaat verder mogen in een procedure. Het is daarnaast verplicht dat de medewerker beschikt over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

Transparant werken

Ouders worden geïnformeerd dat er gewerkt wordt met de meldcode en dat er een stappenplan is voor wanneer er vermoedens zijn van een mogelijk geweld- of zedendelict door een collega. Ouders worden geïnformeerd dat zij altijd bij de unitmanager (aandachtsfunctionaris) terecht kunnen.

Open aanspreekcultuur

2Samen streeft naar een open aanspreekcultuur, waarbij medewerkers elkaar aanspreken of bevragen en overleggen met de leidinggevende over vermoedens.

Vierogenprincipe

Binnen de kinderopvang is het vierogenprincipe van kracht. Dit betekent dat een pedagogisch medewerker bij de uitvoering van de werkzaamheden altijd gezien en/ of gehoord wordt door een andere volwassene.