

Protocol Seksueel misbruik

AANVULLEND PROTOCOL (SEKSUEEL) MISBRUIK

Opgesteld voor alle werkers binnen CWN en CWJ

Inleiding

Het bestuur van de CWN-CWJ spreekt uit dat het gewenst is een protocol vast te stellen dat gericht is op het voorkomen van situaties van seksueel misbruik *en seksueel grensoverschrijdend gedrag* van deelnemers aan haar activiteiten door werkers.

Dit betreft de volgende activiteiten: conventies, pastorale cursussen en theologische vorming, gebedspastoraat (CWN); kinder- en tienerwerk conventies; zomerkampen, winterwonderweekend (CWJ).

Dit protocol is aanvullend op het door de Protestantse Kerk in Nederland (hierna te noemen PKN) opgestelde protocol 'Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met (seksueel) misbruik in pastorale en gezagsrelaties'.

Dit aanvullend protocol beschrijft specifieke aanvullingen en concrete uitwerkingen op het PKN-protocol.

Definities

Onder seksueel misbruik wordt elke situatie verstaan waarin iemand gebracht wordt tot het ondergaan of uitvoeren van seksuele activiteit in woorden, gebaren of handelingen of de dreiging daartoe, terwijl hij of zij dat niet wenst of niet in staat is daarover te beslissen.

Seksuele handelingen met minderjarigen (beneden de achttien jaar) vallen altijd onder de term "seksueel misbruik".

Met "werkers" worden degenen bedoeld, die een functie binnen de CWN-CWJ bekleden of bekleed hebben. Dit omvat allen die een pastorale of leidinggevende verantwoordelijkheid hebben of op enigerlei andere wijze een functie vervullen bij bovengenoemde activiteiten.

Met "deelnemers" wordt iedereen bedoeld die zich heeft aangemeld of opgegeven is voor bovengenoemde activiteiten.

De interne vertrouwenspersonen (IVP)

- Het bestuur heeft twee interne vertrouwenspersonen (IVP) die beide een zekere staat van dienst hebben binnen CWN-CWJ.
- Beiden worden voor een termijn van 4 jaar door het bestuur benoemd; herbenoeming voor een periode van 4 jaar is één maal mogelijk.
- Het streven is een man en vrouw in de functie van IVP te benoemen.
- De IVP kan een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen.
- De belofte van geheimhouding wordt afgelegd voor het bestuur.
- De IVP is gebonden aan het PKN-protocol en dit aanvullend protocol.
- Namen, telefoonnummers en e-mailadressen van IVP worden op de website gepubliceerd.
- Indien nodig zal de IVP een of meerdere cursussen volgen, die nodig zijn voor een passende uitoefening van zijn/haar functie, op kosten van de CWN.

2. De IVP fungeren binnen de CWN-CWJ als centraal punt voor het melden van (een vermoeden van) seksueel misbruik. Een melding leidt tot een vervolgtraject, dat binnen de organisatie wordt gecoördineerd door beide IVP's.
Het 'Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met (seksueel) misbruik in pastorale en gezagsrelaties' van de PKN is hierin leidend.
3. De IVP's zijn formeel verantwoording schuldig aan het bestuur. Dit houdt in dat zij één maal per jaar van hun werkzaamheden (schriftelijk) verslag uitbrengen aan het bestuur. In dit verslag wordt geen specifieke informatie over individuele zaken, zoals namen van betrokkenen e.d. opgenomen.
4. De IVP neemt 1x per jaar deel aan een bestuursoverleg en is tijdens conventies betrokken bij het pastoraat. In een overleg adviseren zij over zaken in relatie tot (het voorkomen van) seksueel misbruik en signaleren zij (risico's op) ongewenste gedragingen in pastorale en begeleidende relaties.

Houding en Gedrag

Ter voorkoming van grensoverschrijdend seksueel, erotisch of intiem gedrag dienen werkers zich te houden aan de volgende bepalingen. Het niet nakomen van deze bepalingen wordt gezien als een ernstige fout.

1. Seksuele handelingen en intieme relaties in pastorale, begeleidende of leidinggevende contacten zijn onder geen beding geoorloofd.
2. Werkers zijn verplicht zich te onthouden van seksuele of intieme toenadering, ook als de deelnemer dit verlangt of daartoe uitnodigt.
3. In de relatie tussen de werker en de deelnemer kunnen bij de werker allerlei gevoelens ontstaan (bijvoorbeeld verliefdheid, afkeer, agressie, medelijden). Het kan gebeuren dat deze gevoelens een inhoud en/of intensiteit krijgen die zich niet verdraagt met de pastorale of begeleidende relatie, waardoor deze relatie verstoord wordt of dreigt te worden. Indien zich dat voordoet, moet de werker overleggen met de IVP of het contact kan worden voortgezet. *Gedurende deze overlegperiode wordt het contact tussen de werker en de deelnemer opgeschort.* Van dit overleg wordt een schriftelijk verslag gemaakt door de IVP. Dit verslag wordt (eventueel alleen voor gezien) ondertekend door werker. Het verslag blijft in beheer bij de IVP.
4. Het is binnen het pastorale en begeleidende werk normaal dat er persoonlijke contacten bestaan tussen de werker en een deelnemer. De werker zal zich hierbij echter voortdurend bewust moeten zijn van de noodzakelijke afstand die in acht genomen moet worden. Dit betekent voorzichtigheid in fysiek contact, ook met contact dat doorgaans als vriendschappelijk wordt gezien.
5. Als het noodzakelijk is dat een werker voor een langere tijd meer dan gewoon intensief pastoraal contact onderhoudt (te denken valt aan langdurige ziekte of psychosociale problemen van een deelnemer) en dit eventueel ook buiten een van bovengenoemde activiteiten, dan moet dit worden besproken in het aansturende overlegorgaan van de activiteit. In principe wordt een dergelijk intensief contact door ten minste twee werkers, bij voorkeur een man en een vrouw, onderhouden, die dit onderling bespreken en afstemmen.

6. Wanneer een werker seksueel misbruik door een collega-werker constateert, of ernstige vermoedens heeft, dient hij/zij hiervan melding te maken bij de IVP. De IVP zetten het traject in volgens het PKN-protocol.
7. Wanneer een werker van een deelnemer hoort dat een andere werker of ex-werker seksueel misbruik heeft gepleegd, dan wijst hij de deelnemer op de mogelijkheden dit te bespreken met de IVP. Ook als de deelnemer geen contact met de IVP wenst, zal de werker de IVP van het besprokene op de hoogte te stellen.
8. Indien er een melding is van (vermoedelijk) seksueel misbruik van een deelnemer door een IVP, zal de IVP zijn werkzaamheden moeten opschorten. Het bestuur benoemt gedurende die periode een plaatsvervangend IVP.
9. Dit protocol wordt iedere twee jaar geëvalueerd en opnieuw vastgesteld door het bestuur van de CWN-CWJ.

Implementatie van dit protocol vindt plaats door: plaatsing op de website; de diverse onderdelen van de CWN-CWJ dit protocol toe te sturen; thematiek bespreekbaar te maken in diverse geledingen. Overwogen kan worden of alle werkers een VOG dienen te overleggen. Vanaf 1 januari 2015 kan dit gratis geschieden.