

## **Bijlage: Inventarisatie naar hoe organisaties seksueel misbruik voorkomen en melden**

Hieronder is een niet-limitatieve en beknopte inventarisatie weergegeven van ontwikkelingen op de beleidsterreinen van de verschillende ministeries om seksueel misbruik te voorkomen en te melden. De verschillende ministeries hebben Uw Kamer hier in de afgelopen jaren op geëigende momenten over geïnformeerd.

### **Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)**

Scholen zijn sinds 2015, met de invoering van de Wet Veiligheid op school, verplicht om een actief veiligheidsbeleid te voeren en dit beleid ook te monitoren. In zo'n veiligheidsplan staat bijvoorbeeld hoe de school moet omgaan met de situatie waarin sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit alles met het doel om een veilig schoolklimaat te creëren. Onder andere de Stichting School en Veiligheid ondersteunt scholen bij het creëren van een veilige omgeving.

Ook zijn er bij de Inspectie van het Onderwijs vertrouwensinspecteurs actief. Deze vertrouwensinspecteurs kunnen worden geraadpleegd door ouders, kinderen, docenten en bestuurders bij (een vermoeden van) onder andere seksueel grensoverschrijdend gedrag. De vertrouwensinspecteurs hebben korte lijnen met jeugdhulp en de politie. Ten slotte zijn medewerkers van een school of instelling verplicht om een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan hun werkgever te overleggen. Hierbij wordt bekeken of een eventueel strafblad van de gescreende geen belemmering vormt voor de functie die hij of zij wil vervullen. De VOG is verplicht in alle onderwijssectoren en geldt voor vrijwel alle met onderwijstaken belaste personen. In de afgelopen maanden heeft er onderzoek plaatsgevonden om te kijken hoe seksueel grensoverschrijdend gedrag van personeel op onderwijsinstellingen richting leerlingen of studenten nog beter kan worden voorkomen. Hierover wordt uw Kamer na de zomer geïnformeerd.

OCW is verder in gesprek met de cultuursector over welke regels daar zouden moeten gelden naar aanleiding van de meldingen van misbruik in die sector. Zij moeten voldoen aan regels die voor werkgevers en opdrachtgevers gelden (zie ook Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hieronder).

### **Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)**

Naar aanleiding van het rapport van de commissie Samson ontwikkelde Jeugdzorg Nederland samen met jeugdhulp instellingen het Kwaliteitskader voorkomen seksueel misbruik in de jeugdzorg. De commissie Rouvoet heeft dit kwaliteitskader getoetst en vastgesteld en ziet toe op de invoering (sinds 2015). In dit kader staat onder andere dat als misbruik wordt geconstateerd, hiervan aangifte wordt gedaan.

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd voert toezicht uit op onder andere de jeugdhulp. Daarbij richt de Inspectie zich ook op seksueel misbruik in jeugdhulpinstellingen. De Inspectie heeft hier toetsingskaders voor ontwikkeld. Een relevant toetsingskader is het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierin wordt getoetst of professionals in de jeugdsector conform de richtlijn handelen door, onder andere, seksueel grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken. Bij vermoedens van seksueel misbruik moet, afhankelijk van de situatie, het Protocol seksueel misbruik of de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling worden gevolgd.

De Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling helpt professionals werkzaam in de sectoren gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp en justitie hoe ze kunnen handelen bij vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling. Het gaat hierbij niet alleen om vermoedens van fysiek geweld, maar ook om vermoedens van psychisch of seksueel geweld en vermoedens van verwaarlozing. Aan de hand van de stappen in de meldcode bepalen professionals of ze een melding moeten doen bij Veilig Thuis en of er voldoende hulp kan worden ingezet. Vanaf 1 januari 2019 is het verplicht voor organisaties om in de meldcode

afwegingskaders op te nemen. De afwegingskaders voor in de meldcode zijn opgesteld door beroepsgroepen die vallen onder de meldcode. Voor professionals is het verplicht om te werken met een afwegingskader in de meldcode. Het toezicht op de meldcode is onderdeel van het toezicht van zowel de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie Justitie en Veiligheid en Inspectie van het Onderwijs.

Het programma Geweld hoort nergens thuis richt zich op drie actielijnen: eerder en beter in beeld, stoppen en duurzaam oplossen en specifieke groepen. Onder die laatste actielijn vallen ook slachtoffers van seksueel geweld. Zij vormen een kwetsbare groep, waarbij de drempel om hulp te zoeken en het seksueel geweld/misbruik te melden als hoog wordt ervaren. Expliciete aandacht voor deze doelgroep is dan ook essentieel. Vanuit VWS is het initiatief ontstaan om in samenwerking met het programma Geweld hoort nergens thuis, JenV, de VNG en de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen een integrale aanpak seksueel geweld op regionaal niveau te ontwikkelen. Onderdeel hiervan is het voorkomen van seksueel geweld/misbruik. De integrale aanpak krijgt vorm in samenwerking met enkele regio's in het land.

Als het gaat om het voorkomen van seksueel misbruik is het belangrijk dat kinderen weten wat hun rechten zijn en in een veilige omgeving kunnen praten over hun thuissituatie. Om kinderen te leren over onder andere geweldloze relaties is een inhoudelijk kader ontwikkeld. Dit wordt in de tweede helft van 2020 beproefd in een aantal pilots. Het bespreekbaar maken van huiselijk geweld en kindermishandeling, waaronder misbruik, wordt regionaal en lokaal versterkt met het project 'WIJ doorbreken de cirkel van geweld'. In actielijn 2 (stoppen en duurzaam oplossen) ligt de focus op het duurzaam doorbreken van geweld, inclusief misbruik.

De Blauwdruk tuchtrecht seksuele intimidatie in de sport inclusief de Gedragsregels begeleiders in de sport, is vastgesteld door de Algemene Vergadering van NOC\*NSF d.d. 15 november 2011. Deze is herzien op 29 maart 2018 naar aanleiding van het rapport van de commissie De Vries. Zo is er een meldplicht voor bestuurders opgenomen en een meldverantwoordelijkheid van leden van een sportvereniging, is anoniem melding doen mogelijk gemaakt en is de (tuchtrechtelijke) verjaringstermijn verwijderd. De blauwdruk bevat gedragsregels voor begeleiders in de sport en gedragsregels voor sporters onderling. De laatste groep is in 2018 toegevoegd.

Daarnaast is in het Nationaal Sportakkoord (2019-2021) met sportbonden, de VNG en het ministerie van VWS het volgende afgesproken:

"Het stimuleren van gemeenten om met partijen een kader te ontwikkelen met betrekking tot de minimale voorwaarden voor een positieve sportcultuur. De ondergrens wordt zodoende met elkaar bepaald en vastgelegd. Daar waar de ondergrens structureel wordt doorbroken nemen bonden en gemeenten maatregelen." Dit gaat onder meer over het voorkomen van seksuele intimidatie.

### **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)**

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) zijn werkgevers verplicht om een beleid te voeren dat erop is gericht psychosociale arbeidsbelasting (PSA) – waaronder ook seksuele intimidatie valt – te voorkomen, dan wel te beperken. De Inspectie SZW controleert of werkgevers en werknemers zich aan de wet houden.

Een vertrouwenspersoon kan onderdeel uitmaken van het beleid van een werkgever om PSA te voorkomen, dan wel te beperken. Een vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor voor medewerkers die ongewenst gedrag ervaren en denkt mee over mogelijke oplossingen. Bovendien kan een vertrouwenspersoon preventief van waarde zijn door de werkgever te voorzien van advies en medewerkers voor te lichten over zijn of haar rol en het PSA-beleid van de werkgever. Momenteel wordt ingezet op voorlichting en de verdere professionalisering van de vertrouwenspersoon. Zo is in februari jl. de Wegwijzer Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen gepubliceerd. Deze wegwijzer bevat

informatie over de wettelijke kaders, de taken en verantwoordelijkheden, het profiel, competenties en de positionering van de vertrouwenspersoon.<sup>1</sup>

Daarnaast heeft bij brief van 12 april 2019 de staatssecretaris van SZW de resultaten van het onderzoek naar de manier waarop organisaties in Nederland gedragscodes hanteren en aanbevelingen over de manier waarop de impact van een gedragscode vergroot kan worden toegezonden aan de Tweede Kamer.<sup>2</sup> Daarin heeft zij aangegeven dat ze een stappenplan voor het opstellen van een gedragscode en een checklist met elementen voor de inhoud daarvan laat ontwikkelen. TNO heeft vervolgens, in afstemming met sociale partners, een handreiking opgesteld, zodat werkgevers praktische informatie geboden wordt bij het opstellen van een gedragscode. De handreiking is op 21 april 2020 openbaar gemaakt door dit op de website van het Arboportaal te plaatsen en aan de Stichting van de Arbeid ter beschikking te stellen.

Tenslotte onderzoekt de Inspectie SZW de stand van de wetenschap inzake factoren die het risico op intern ongewenst gedrag, waaronder seksuele intimidatie, kunnen verhogen, verlagen of in stand kunnen houden. Dit onderzoek zal naar verwachting eind 2020 zijn afgerond. Voortvloeiend uit het onderzoek wordt gekeken naar de ontwikkeling van een tool voor werkgevers die hen helpt bij het inventariseren van de risico's en het bepalen van de maatregelen.

### **Ministerie Economische Zaken en Klimaat (EZK)**

Naast de gedragscodes voor bedrijven die SZW heeft onderzocht en de regels die voor werkgevers gelden, is er ook een corporate governance code (de Code) voor beursgenoteerde ondernemingen. De Code is een product van zelfregulering van de zogenoemde schragende partijen (CNV, Eumedion, Euronext, FNV, VEB, VEVO en VNO-NCW). Deze dient om goed ondernemingsbestuur en een gezonde cultuur binnen de onderneming te bevorderen. Zo schrijft de Code voor dat ondernemingen een gedragscode en een regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden moeten opstellen en adequaat opvolging moeten geven aan meldingen. Zaken zoals seksuele intimidatie worden niet direct benoemd in de code, omdat de insteek de brede cultuur is (inclusief klokkenluiders, pesten en verkeerd gedrag).

### **Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV)**

De Rooms-Katholieke kerk (RKK) heeft naar aanleiding van het rapport van de commissie Deetman het preventiebeleid uitgebreid en aangescherpt. Bewustwording en kennisverwerving maken nadrukkelijk onderdeel uit van opleidingen, onder andere door bespreking van concrete casussen. Ook heeft de RKK voorzieningen in het leven geroepen zoals een meldpunt voor slachtoffers, een klachtencommissie die klachten en meldingen afhandelt en de aanstelling van vertrouwenspersonen.

Daarnaast heeft de RKK een formeel kader ingericht door het opstellen van een Gedragscode Pastoraat, geïnspireerd op codes van andere maatschappelijke organisaties en het Reglement R.K. Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag.<sup>3</sup> De gedragscode stelt regels die voor alle (in opleiding zijnde) priesters, diakens, zendelingen en religieuzen gelden. Daarnaast wordt van alle vrijwilligers verwacht dat zij zich in hun handelen richten naar de waarden en normen uit deze Gedragscode Pastoraat. Het Reglement regelt tevens de wijze van afhandeling van klachten, door een onafhankelijke klachtencommissie. Sanctionering geschiedt volgens Nederlands recht door daartoe bevoegde publiekrechtelijke instanties en door de RKK zelf op basis van het canonieke recht. De RKK voert een zero-tolerance beleid voor medewerkers die schuldig zijn bevonden aan seksueel misbruik van minderjarigen. Er worden direct tijdelijke

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 25883, nr. 365

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 843, nr. 35

<sup>3</sup> <https://www.meldpuntgrensoverschrijdendgedragrkk.nl>

maatregelen getroffen als tegen een medewerker van een bisdom of congregatie een klacht wordt ingediend. Een gegrondverklaring van een klacht wegens grensoverschrijdend gedrag of een strafrechtelijke veroordeling wordt bestraft met ontneming van kerkelijk(e) ambt/taak, een verbod om pastoraal actief te zijn of wegzenden uit de clericale staat. Verder wordt bij elke benoeming en overplaatsing binnen de RKK een antecedentenonderzoek uitgevoerd en moet als onderdeel daarvan een nieuwe VOG worden overgelegd.