



Procedure seksueel grensoverschrijdend gedrag

VERSIE	WIJZIGING	GOEDGEKEURD RMW	GEPUBLICEERD
0	-	23-06-2015	01-07-2015

1. Doel

OCMW Maldegem respecteert de integriteit van de gebruiker en neemt maatregelen om deze te waarborgen. OCMW Maldegem neemt in het bijzonder maatregelen tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag, zowel preventief als reactief. OCMW Maldegem werkt, indien nodig, samen met derden.

2. Minimale kwaliteitseisen

Waardigheid: OCMW Maldegem neemt de waardigheid en de eigen verantwoordelijkheid van de gebruiker als uitgangspunt.

Klachtenrecht: OCMW Maldegem hanteert een procedure waarin meegedeeld wordt hoe en waar klachten worden ingediend en hoe ze behandeld worden.

3. Definities

Seksueel misbruik is een juridische term en verwijst naar een als misdrijf omschreven feit. Er is sprake van seksueel misbruik wanneer er (moreel) geweld of bedreiging wordt gebruikt, wanneer er geen toestemming is of wanneer juridisch geen toestemming kan worden gegeven (vb. een persoon die onder voogdij staat).

Seksueel grensoverschrijdend gedrag verwijst naar de hulpverleningscontext en is elke vorm van seksueel georiënteerd gedrag – verbaal of niet-verbaal, bewust of onbewust, komende van personeel of andere gebruikers – dat door de gebruiker ervaren wordt als negatief, ongewenst of gedwongen.

4. Toepassingsgebied

Elke gebruiker van de dienstverlening van OCMW Maldegem wordt in de mogelijkheid gesteld om een klacht in te dienen over seksueel grensoverschrijdend gedrag van een personeelslid ten opzichte van een gebruiker en tussen gebruikers onderling.

Binnen de Thuiszorgdienst wordt zorg en hulp aan huis geboden. Contacten tussen gebruikers zijn eerder toevallig en occasioneel, tenzij ze tot hetzelfde gezin of dezelfde familie behoren. Bij

vermoeden of vaststelling van seksueel grensoverschrijdend gedrag zal zich dit eerder situeren in de intrafamiliale sfeer en als dusdanig verder opgevolgd worden door het diensthoofd. Het diensthoofd doet minimum een melding aan de politie.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag kan ervaren en gemeld worden door:

- gebruiker
- medegebruiker: een persoon die ook gebruik maakt van de dienstverlening
- personeelsleden (inclusief vrijwilligers), mantelzorgers, familieleden en andere personen betrokken bij de zorg-, dienst- of hulpverlening: als melders van seksueel grensoverschrijdend gedrag

5. Werkwijze

5.1. Preventie

Tijdens de teamvergaderingen en op informele momenten worden de personeelsleden aangemoedigd om ongerustheden te melden. Tevens wordt de nadruk gelegd op het nemen van de eigen verantwoordelijkheid inzake deze materie.

OCMW Maldegem heeft een deontologische code voor alle personeelsleden. Deze deontologische code wordt bij indiensttreding aan het personeelslid bezorgd en is steeds raadpleegbaar via het intranet.

5.2. Detectie en aanpak

In de detectie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag onderscheiden we 5 fases:

- Het kenbaar maken van de procedure
- De klacht
- Het onderzoek
- Conclusie en aanpak
- Communicatie, debriefing en evaluatie

5.2.1. Het kenbaar maken van de procedure

De toelichting van de procedure gebeurt mondeling bij de intake, via de infobrochure en via de website.

Bij de toelichting wordt uitgelegd dat er voor specifieke klachten van seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik twee meldingspersonen zijn aangesteld. Klachten kunnen ook aan het diensthoofd worden gemeld.

5.2.2. De klacht

De klacht kan gebeuren door zowel de gebruiker zelf als door een mantelzorger, een familielid of een persoon die nauw betrokken is bij de gebruiker.

Klachten kunnen gemeld worden aan het diensthoofd of de interne meldingspersonen van OCMW Maldegem. Deze interne meldingspersonen zijn:

- De sociaal verpleegkundige van het Lokaal Dienstencentrum Oud St. Jozef en woon- en zorgdienstverlener van het WZC Warmhof.
- De teamcoach kwaliteit en projecten van het WZC Warmhof.

Het diensthoofd of de interne meldingspersoon beluistert de gebruiker en neemt akte van de klacht. Tijdens dit gesprek worden de verder te volgen stappen toegelicht:

- Melding van de situatie aan de meldingspersoon, indien deze nog niet op de hoogte is.
- Bespreking en overleg tussen het diensthoofd en de meldingspersoon.
- Onderzoek van de klacht waarbij gesprekken met enerzijds de gebruiker(s) en anderzijds het betrokken personeelslid (of medegebruiker) zullen gevoerd worden.
- Inroepen van eventueel bijkomende expertise.
- Concluderen over de ernst van de klacht en de verdere opvolging en terugkoppeling van deze conclusie naar de gebruiker.

De klacht wordt genoteerd en schriftelijk opgevolgd via verslaggeving.

De klacht wordt ook bijgehouden in een geanonimiseerd register.

Bij klachten waar het om meer dan vermoedens gaat (heterdaad betraapt, voldoende bewijsmateriaal, ...) verleent de ontvanger van de klacht onmiddellijk eerste hulp aan het slachtoffer (medische bijstand, politie-interventie, slachtofferhulp, ...).

5.2.3. Het onderzoek

Bij klachten waaruit een vermoeden, maar nog geen bevestiging, van seksueel grensoverschrijdend gedrag blijkt, wordt eerst een onderzoek gevoerd door het diensthoofd en de meldingspersoon.

Er wordt contact opgenomen met de gebruiker en/of de persoon die de klacht heeft gedaan en er wordt een gesprek voorgesteld.

Er wordt een gesprek met het betrokken personeelslid of met de betrokken gebruiker aangegaan.

Op basis van deze gesprekken met beide partijen wordt de ernst van de klacht bepaald. Hiervoor kan advies ingewonnen worden bij het meldpunt ouderenmisbehandeling, bij het Justitiehuis of bij de Procureur des Konings.

Er wordt geconcludeerd of het al dan niet om een mogelijk misdrijf gaat en of, indien niet, de klacht gegrond is.

5.2.4. Conclusie en aanpak

Er zijn meerdere conclusies mogelijk:

1. Mogelijk misdrijf:

- Er zijn ernstige aanwijzingen dat er wettelijke grenzen zijn overschreden.
- Er is gereede twijfel dat er wettelijke grenzen zijn overschreden. Er wordt eerst advies ingewonnen.
- Bij inwinnen van advies wordt door de adviserende instantie aangeraden om verdere stappen te ondernemen.

2. Grensoverschrijdend gedrag dat niet als misdrijf kan omschreven worden:

- Er zijn ernstige aanwijzingen dat er grenzen zijn overschreden én er is duidelijkheid dat het niet om wettelijke grenzen gaat.
- Er werd eerst geconcludeerd dat het om een mogelijk misdrijf ging, maar na inwinnen van advies en/of na onderzoek door de gerechtelijke instanties blijkt het niet over wettelijke overtredingen te gaan, maar blijken er wel grenzen overschreden.

3. Ongegronde melding: beide voorgaande conclusies kunnen met zekerheid worden uitgesloten. De meldingspersoon concludeert in overleg met het diensthoofd, de secretaris en de voorzitter. Bij twijfel wordt de politie verwittigd.

Bij conclusie mogelijk misdrijf:

- Verwittigen van de secretaris en de voorzitter.
- Klacht indienen bij de politie door de secretaris, het diensthoofd of de meldingspersoon (in onderling overleg).
- Melding aan het Agentschap Zorg & Gezondheid door de meldingspersoon.
- Verdere opvolging over de te nemen stappen ten aanzien van de pleger door de secretaris, het diensthoofd en de verantwoordelijke personeelsdienst. Dit na bespreking conclusie en op basis van bijkomende vaststellingen politie en parket.
- Verdere opvolging ten aanzien van het slachtoffer door het diensthoofd of de meldingspersoon. Afhankelijk van wat slachtoffer en familie wensen, wordt in ondersteuning en doorverwijzing voorzien naar eventuele professionele hulpverlening. Slachtoffer en familie worden op de hoogte gehouden van de verdere afwikkeling en ondernomen stappen door de organisatie.

Bij conclusie grensoverschrijdend gedrag dat niet als misdrijf kan omschreven worden:

- Overleg met het diensthoofd, de secretaris en de verantwoordelijke personeelsdienst over de verder te nemen stappen ten aanzien van het personeelslid.
- Melding aan het Agentschap Zorg & Gezondheid door de meldingspersoon.
- Indien de pleger een personeelslid is: verdere opvolging ten aanzien van het slachtoffer door het diensthoofd of de meldingspersoon. Hierbij wordt in een gesprek de conclusie besproken en gemotiveerd. De gevolgen voor de tewerkstelling van het personeelslid worden besproken en ook de gevolgen daarvan voor de gebruiker. Er wordt nagegaan of er openheid is tot een verzoeningsgesprek. Afhankelijk van wat slachtoffer en familie wensen, wordt in ondersteuning en doorverwijzing voorzien naar eventuele professionele hulpverlening.
- Indien de pleger een gebruiker is: verdere opvolging ten aanzien van het slachtoffer door het diensthoofd of de meldingspersoon. Hierbij wordt in een gesprek de conclusie besproken en gemotiveerd. De gevolgen voor de gebruiker (pleger) van de dienstverlening worden besproken en ook de gevolgen daarvan voor de gebruiker (slachtoffer). Er wordt nagegaan of er openheid is tot een verzoeningsgesprek. Afhankelijk van wat slachtoffer en familie wensen, wordt in ondersteuning en doorverwijzing voorzien naar eventuele professionele hulpverlening.

Bij conclusie ongegronde melding:

- Uit gesprekken met alle betrokken partijen komt voldoende bewijs dat de melding ongegrond is.
- Bij twijfel wordt advies ingewonnen.

- Conclusie wordt gemeld aan de secretaris en de voorzitter.
- Het diensthoofd of de meldingspersoon houdt gesprekken met het personeelslid of de gebruiker(s) in het kader van het herstellen van het vertrouwen.
- Het diensthoofd of de meldingspersoon heeft een gesprek met de melder waarin de conclusie gemotiveerd wordt.
- Het diensthoofd en de meldingspersoon gaan na of de gebruiker(s) nog gebruik kan (kunnen) blijven maken van de aangeboden dienstverlening.

Ongeacht de conclusie worden alle stappen van melding tot afsluiten van de melding met opgave van data in een verslag opgenomen. In een geanonimiseerd register wordt in een korte omschrijving de aard van de melding, de opvolging en de afsluiting bijgehouden. Dit wordt twee maal per jaar gerapporteerd naar het Managementteam en naar de Raad voor Maatschappelijk Welzijn.

5.2.5. Communicatie, debriefing en evaluatie

- Communicatie naar de pers: hiervoor zijn enkel de secretaris en de voorzitter bevoegd. De pers wordt de toegang tot de dienst geweigerd.
- Debriefing personeel/vrijwilligers: Personeel/vrijwilligers worden gebriefd over de situatie. Er wordt met het diensthoofd besproken welke info zal worden vrijgegeven. Personeel/vrijwilligers die daar nood aan hebben, worden begeleid of doorverwezen voor professionele hulp.
- Evaluatie: Evalueren van alle stappen die werden gezet door het diensthoofd, de meldingspersoon, de secretaris en de verantwoordelijke personeelsdienst. Eventuele aanpassing van de procedure in het kwaliteitshandboek.