



Profiel vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon kan intern bij een organisatie functioneren, voor meerdere organisaties worden aangesteld, of binnen een landelijke pool of netwerk functioneren. Stichting Autstede kiest ervoor om twee interne vertrouwenspersonen te benoemen die aan onderstaand profiel moeten voldoen.

1. Houding

De vertrouwenspersoon is een sociaal, toegankelijk oprecht en gezaghebbend persoon die het vertrouwen geniet van de bij de organisatie betrokken personen (medewerkers en managers); is thuis in de cultuur van de vrijwilligersorganisatie en heeft zich ontwikkeld tot deskundige op seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen.

2. Kennis en vaardigheden

De vertrouwenspersoon:

- heeft inzicht in de aard en omvang van de problematiek seksueel misbruik en in de mogelijke reacties en emotionele gevolgen van slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- is zowel mondeling als schriftelijk zeer communicatief vaardig.
- heeft inzicht in eigen handelen, is reflectief.
- is advies- en gespreksvaardig en heeft kennis en vaardigheden om zichzelf en het onderwerp seksueel misbruik aan de doelgroepen te kunnen presenteren.

3. Kwaliteiten

De vertrouwenspersoon:

- heeft levenservaring, is integer en heeft een evenwichtige persoonlijkheid;
- kan reflecteren op het eigen gedrag en op dat van de ander;
- kan omgaan met vertrouwelijke informatie en met weerstanden;
- is in staat om zich onafhankelijk op te stellen;
- de vertrouwenspersoon heeft globale kennis van mogelijke rechtspositionele en justitiële gevolgen van het indienen van een klacht;
- de vertrouwenspersoon heeft kennis van de individuele en groepsprocessen die spelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- de vertrouwenspersoon heeft kennis van de interne organisatiestructuur en cultuur.
- kan periodiek een Verklaring Omtrent Gedrag overleggen.

4. Taken vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon:

- kan, vooral als hij intern bij een organisatie is aangesteld, een (pro)actieve rol vervullen bij het veranderen van de organisatiecultuur met als doel de preventie van ongewenste omgangsvormen. Voorbeelden hiervan zijn: zelf op mensen afstappen die ongewenst gedrag vertoonden of het onderwerp met leidinggevenden aankaarten en hen stimuleren erop te letten.
- is mede verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat, voor zo ver een vertrouwenspersoon intern bij een organisatie is aangesteld
- functioneert als eerste aanspreekpunt bij meldingen van seksueel misbruik en zorgt voor de eerste opvang en begeleiding van degene die met seksueel misbruik is geconfronteerd.

- zoekt samen met de melder naar oplossingen, geeft ondersteuning en advies en gaat na of een oplossing in de informele sfeer tot de mogelijkheden behoort.
- geeft informatie over de mogelijk te volgen procedures, naast interne klachtenprocedure ook strafrechtelijke of civielrechtelijke procedure en de consequenties daarvan.
- stelt op verzoek van de melder een klacht op schrift of ondersteunt de melder daarbij en stuurt deze naar de secretaris van de tuchtcommissie.
- Indien nodig verwijst de vertrouwenspersoon de melder naar (in)formele daarvoor in aanmerking komende (hulpverlenings)instanties en ondersteunt melder bij het inschakelen van deze instanties, hieronder vallen ook politie en officier van justitie.
- doet, in overleg met de melder en bevoegd gezag (over het algemeen is dit het bestuur van een vrijwilligersorganisatie), aangifte bij zedenpolitie of officier van justitie in geval van ontucht, aanranding en/of verkrachting.
- neemt maatregelen om op korte termijn de leefsituatie van melder te verbeteren, gericht op het stoppen van het seksueel grensoverschrijdend gedrag. Indien naar de mening van de vertrouwenspersoon de inhoud van de klacht daartoe aanleiding geeft meldt de vertrouwenspersoon de klacht aan het bevoegd gezag.
- geeft emotionele en psychische ondersteuning aan de melder bij het formeel aanhangig maken van de klacht, bij de tuchtcommissie en/of staat de melder bij en vertegenwoordigt deze tijdens een tuchtrechtprocedure.
- is verantwoordelijk voor nazorg ten aanzien van de melder, opdat voorkomen wordt dat de melder aangesproken wordt op het feit dat hij/zij seksueel misbruik aanhangig heeft gemaakt.
- houdt een anonieme registratie bij (o.a. aantallen; aard van de klachten; afwikkeling) op grond waarvan gegevens kunnen worden verstrekt ten behoeve van het jaarverslag.
- draagt mogelijke oplossingen aan waarmee het beleid gericht tegen seksueel misbruik kan worden opgesteld c.q. bijgesteld.
- draagt bij aan de evaluatie van het takenpakket, werkwijze van de tuchtcommissie en van de tuchtrechtprocedure.
- houdt zich op de hoogte van (landelijke) ontwikkelingen op het terrein van preventie en bestrijding van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Anonimiteit en vertrouwelijkheid Anonimiteit en vertrouwelijkheid zijn centrale begrippen bij de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon heeft een vertrouwelijke functie en er wordt van hem verwacht dat deze vertrouwelijkheid garandeert. Daarnaast bestaat er een wettelijke meldingsplicht voor het op de hoogte zijn van strafbare feiten en kan anonimiteit niet wettelijk gegarandeerd worden. De vertrouwelijkheid ten opzichte van de melder kan soms strijdig zijn met andere taken, zoals de signalerings- en adviesfunctie. In de praktijk blijkt dit soms onwerkbaar. Bij integriteitsaantastingen zijn de belangen van de organisatie ook in het geding en kan het soms niet anders dan een melding ook bij het bevoegd gezag onder de aandacht te brengen. Tevens is de vertrouwenspersoon gebonden aan hetgeen in het eigen tuchtreglement vermeld staat. Organisaties moeten vertrouwelijkheid dus in beginsel altijd proberen te waarborgen.