



Don Bosco

Sociaal veiligheidsbeleid

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Omgangsbeleid.....	4
1.1 Gedragscode.....	4
1.2 (On)gewenst gedrag bespreekbaar maken.....	6
2. Preventiebeleid.....	8
2.1 Aannamebeleid.....	8
2.2 Risico's in kaart brengen en aanpakken	8
2.3 Deskundigheidsbevordering	8
2.4 (Toegang tot) Vertrouwens(contact)personen	8
3. Meldingsbeleid	10
3.1 Melden.....	10
3.2 Eerste opvang	10
3.3 Stappenplan bij een melding van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag	11
Tot slot: naar een veilige plek voor iedereen	14



Bij Don Bosco ontvangen we jaarlijks veel kinderen en jongeren. Velen van hen bevinden zich in een kwetsbare positie en zoeken bij Don Bosco een plek waar ze zich welkom, gezien en veilig kunnen voelen. Juist voor hen is het van groot belang dat wij bescherming bieden tegen grensoverschrijdend gedrag, agressie en geweld. Het bieden van een veilige, respectvolle en stabiele omgeving is voor ons dan ook geen bijzaak, maar een kernwaarde van ons werk.

Tegelijkertijd geldt deze zorg rondom veiligheid voor iedereen die bij Don Bosco betrokken is: vrijwilligers, stagiairs, medewerkers, bestuurders en salesianen. Ook zij hebben recht op een veilige werkomgeving en verdienen bescherming tegen ongewenst gedrag.

Ondanks alle inspanningen om risico's te beperken, kunnen situaties ontstaan waarin grenzen toch worden overschreden. Dan is het essentieel dat we weten hoe te handelen: helder, zorgvuldig en op de juiste plek. Daarom hebben we dit sociaal veiligheidsbeleid ontwikkeld.

In dit beleid bundelen we belangrijke afspraken en procedures om ongewenst gedrag te voorkomen én aan te pakken. We verwachten van iedereen binnen Don Bosco dat zij deze richtlijnen kennen en naleven. Want als iedereen weet wat te doen, kunnen we veel schade voorkomen of beperken en zorgen we in het ergste geval dat de veiligheid van alle betrokkenen zo snel mogelijk wordt hersteld.

Dit beleid is bedoeld voor alle betrokkenen bij Don Bosco: vrijwilligers, stagiairs, medewerkers, salesianen, bestuurders en bezoekers.

Het bestaat uit drie onderdelen:

1. **Omgangsbeleid** – Hoe we op een respectvolle manier met elkaar omgaan
 - 1.1 Gedragscode
 - 1.2 (On)gewenst gedrag bespreekbaar maken
2. **Preventiebeleid** – Hoe we zoveel mogelijk proberen te voorkomen dat het misgaat
 - 2.1 Aannamebeleid
 - 2.2 Risico's in kaart brengen en aanpakken
 - 2.3 Deskundigheidsbevordering
 - 2.4 (Toegang tot) vertrouwens(contact)persoon
3. **Meldingsbeleid** – Wat we doen als het toch misgaat
 - 3.1 Meldprotocol
 - 3.2 Eerste opvang
 - 3.3 Stappenplan bij melding

1. Omgangsbeleid

Het omgangsbeleid beschrijft hoe we bij Don Bosco met elkaar omgaan. Deze omgangsvormen zijn geen vanzelfsprekendheid of vaste routine, maar vragen om bewuste aandacht en voortdurende afstemming. Iedere situatie en persoon is anders, maar er zijn wél basisafspraken die voor iedereen gelden. We spreken elkaar hierop aan en blijven er samen over in gesprek, zodat respectvolle omgang een levendig en gedragen thema blijft binnen onze organisatie.

Een veilige omgeving begint bij een cultuur van wederzijds respect. Grensoverschrijdend gedrag kan zich op allerlei manieren uiten, en is soms niet meteen zichtbaar. We verstaan onder grensoverschrijdend gedrag onder andere (seksuele) intimidatie, fysieke of psychische agressie, geweld en elke vorm van discriminatie. Dit kan gaan over afkomst, huidskleur, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke voorkeur, geslacht, nationaliteit, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, of een fysieke of mentale beperking.

Door helder te zijn over onze omgangsnormen, verkleinen we de kans op ongewenst gedrag en vergroten we de veiligheid voor iedereen die zich verbindt aan Don Bosco, in het bijzonder voor kinderen, jongeren en andere mensen in een kwetsbare positie.

1.1 Gedragscode

Don Bosco-werkers (beroepskrachten, vrijwilligers, stagiairs, bestuursleden en de salesianen zelf) vervullen een essentiële voorbeeldfunctie. Zij zijn actief aanwezig in het leven van kinderen en jongeren, en bouwen in informele settings betekenisvolle relaties met hen op. In die rol zijn zij coach, ondersteuner en inspiratiebron. Dit vraagt niet alleen betrokkenheid, maar ook verantwoordelijkheid.

De kracht van het jeugdwerk wat wij bij Don Bosco doen, zit in die nabijheid tot de doelgroep. Juist door dicht bij kinderen en jongeren te staan, kunnen Don Bosco-werkers hen echt bereiken. Tegelijkertijd vraagt dit om voortdurende alertheid op de professionele grenzen: hoe blijf je toegankelijk en benaderbaar, zonder je rol of positie uit het oog te verliezen?

Onze gedragscode helpt bij het vinden en bewaken van die balans. Ze biedt houvast in het dagelijks werk en maakt duidelijk wat van Don Bosco-werkers wordt verwacht én wat zij van hun werkomgeving mogen verwachten. Ook voor ouders, samenwerkingspartners zoals politie, onderwijs en zorg, en voor gemeenten schept de gedragscode helderheid over de manier waarop Don Bosco werkt.

Zo vormt de gedragscode niet alleen een duidelijk referentiekader, maar ondersteunt en beschermt ze ook de mensen die zich met hart en ziel inzetten voor onze missie: het creëren van een veilige en stimulerende omgeving voor kinderen en jongeren.

Gedragscode van een Don Bosco-werker

De gedragscode is een leidraad voor alle Don Bosco-werkers. Daarmee bedoelen we iedereen die werkt binnen Don Bosco: beroepskrachten, vrijwilligers, stagiairs, bestuursleden en salesianen. De gedragscode helpt ons in onze voorbeeldrol en beschermt zowel de kinderen en jongeren als onszelf. Deze gedragsregels gelden in alle situaties waarin je namens Don Bosco actief bent en soms ook daarbuiten.



1. Professionaliteit

- Je beseft dat je een professionele rol vervult: je bent medeopvoeder en een voorbeeld voor kinderen en jongeren. Dit blijkt uit je houding en gedrag.
- Je houdt je emoties onder controle: je schreeuwt of scheldt niet, gebruikt geen geweld en dreigt er ook niet mee. Conflicten los je op een kalme, respectvolle manier op.
- Je bewaakt de balans tussen nabijheid en professionele afstand. Je bent geen vriend(in), maar een begeleider. Wees betrokken, maar blijf zakelijk in je rol.
- Maak bij vertrouwelijke gesprekken duidelijk dat je geen geheimhoudingsbelofte kunt doen: sommige informatie moet je delen met je leidinggevende of in overleg met instanties zoals de politie. Je overlegt hierover altijd vooraf met de jongere.
- Je gebruikt geen alcohol of drugs tijdens het werk en je gokt niet. Bij evenementen houd je je aan het organisatiebeleid.
- Je leent geen spullen uit en handelt niet met jongeren. Dit ondermijnt je professionele positie.
- Je uiterlijk straalt zorg en professionaliteit uit. Vermijd kleding die te uitdagend, onhygiënisch of ongepast is.
- Als je een fout maakt, neem je verantwoordelijkheid: meld het en bied oprechte excuses aan.

2. Respect

- Je stelt je neutraal en respectvol op. Je valt niemand af, blijft positief en oordeelt niet.
- Je laat iedereen in zijn waarde. Je maakt geen onderscheid op basis van afkomst, achtergrond, geloof, seksuele oriëntatie, beperking of andere persoonlijke kenmerken. Iedereen hoort erbij. Je kent niemand voorrechten toe ten opzichte van anderen.
- Je doet niet mee aan pesten, roddelen, uitlachen, kleineren, intimideren of bedreigen.
- Seksueel getinte opmerkingen of gedragingen zijn niet gepast en absoluut onacceptabel.

3. Integriteit

- Je gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie over kinderen en jongeren.
- Je respecteert altijd de lichamelijke en persoonlijke grenzen van kinderen en jongeren. Seksueel gedrag of contact, in welke vorm dan ook, is volledig ontoelaatbaar.
- Je gebruikt je positie nooit voor persoonlijk gewin of voordeel.
- Je misbruikt je gezag of overwicht niet voor persoonlijk gewin of voordeel.
- Je accepteert geen persoonlijke geschenken; eventuele relatiegeschenken zijn voor het hele team.
- Wees terughoudend in wat je over jongeren deelt in privésfeer.
- Werk gerelateerde amoureuze relaties (bijvoorbeeld met een stagiair(e)) meld je altijd aan je leidinggevende.

4. Verantwoordelijkheid

- Je voelt je medeverantwoordelijk voor een veilige en positieve omgeving voor kinderen en jongeren, pedagogisch en fysiek.
- Je bent alert op signalen van machtsmisbruik of ongewenst gedrag en meldt die bij je leidinggevende.
- Je beschermt kinderen en jongeren tegen schadelijk gedrag, ook van anderen.



- Je spreekt jongeren, collega's of anderen aan op ongewenst gedrag of schending van de omgangsregels.
- Kom je door het aanspreken in een bedreigende situatie? Zorg dan eerst voor ieders veiligheid en schakel indien nodig hulp in (ouders, leidinggevende, politie).
- Bij levensbedreigende situaties neem je, na overleg met je leidinggevende, contact op met de politie.
- Je bent samen met je team verantwoordelijk voor het werk en de veiligheid.

5. Communicatie

- Twijfel je ergens over? Bespreek het met je leidinggevende.
- Informatie delen met de politie over kinderen en jongeren mag alleen na uitdrukkelijke toestemming van de directie of het bestuur.
- Goede samenwerking met externe partners, zoals politie en zorginstellingen, vraagt om heldere communicatie over jouw rol als Don Bosco-werker.
- Deze gedragscode wordt regelmatig besproken en geactualiseerd waar nodig.

5. Digitale gedragsregels

- Ga zorgvuldig om met privacygevoelige informatie; sla gegevens alleen op in beveiligde en aangewezen systemen en versleutel waar mogelijk.
- Deel geen vertrouwelijke of interne informatie, ook niet via sociale media.
- Laat apparaten niet onbeheerd achter, beveilig ze met een wachtwoord/pincode en meld verlies of diefstal direct.
- Deel nooit je wachtwoord of pincode; deze zijn persoonlijk.
- Sluit gevoelige documenten af bij het verlaten van je werkplek en zorg dat onbevoegden geen toegang hebben tot informatie.
- Publiceer niets op sociale media dat de goede naam van Don Bosco kan schaden; wees respectvol en vermijd kwetsende of discriminerende uitlatingen.
- Deel geen foto's, video's of geluidsfragmenten van kinderen, jongeren of collega's zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene of diens ouders/verzorgers.
- Alles wat je online plaatst, is openbaar en blijvend. Jij bent verantwoordelijk voor je eigen publicaties.

6. Vrije tijd

- Ook buiten werktijd heb je een voorbeeldfunctie. Voor jongeren is het verschil tussen 'in functie' en 'niet in functie' vaak moeilijk te herkennen. Gedraag je daar ook in je vrije tijd bewust naar.

1.2 (On)gewenst gedrag bespreekbaar maken

Om Don Bosco-werkers goed toe te rusten, is het boekje *Picco Bello – handvat voor jeugd- en jongerenwerkers* ontwikkeld. Hierin wordt het gedachtegoed van Don Bosco uitgelegd, aangevuld met pedagogische inzichten die aansluiten bij onze manier van werken. Elke Don Bosco-werker ontvangt dit boekje bij de start van zijn of haar betrokkenheid bij Don Bosco.





Ook is er een digitale gedragscode voor Don Bosco-werkers beschikbaar, ontwikkeld door Don Bosco Werken Nederland. Deze richt zich specifiek op veilig en verantwoordelijk gebruik van internet, sociale media, e-mail en computernetwerken. In een tijd waarin online communicatie een steeds grotere rol speelt, helpt deze code ons om ook digitaal een veilige omgeving te garanderen. De regeling is bekend gemaakt aan medewerkers via e-mail en bij in diensttreding. De regeling is opgenomen in het Huishoudelijk Reglement en wordt geëvalueerd door het bestuur van Don Bosco Werken Nederland.

Tot slot organiseert Don Bosco Werken Nederland jaarlijks, tijdens de studiedag voor coördinatoren, een reflectiemoment. Tijdens deze bijeenkomst staan we stil bij de gedragscode, bespreken we met elkaar hoe we willen omgaan binnen onze organisatie, en wat je kunt doen als je je niet prettig bejegend voelt of grensoverschrijdend gedrag ervaart. Zo blijven veiligheid en respect een gedeelde verantwoordelijkheid én een terugkerend gespreksonderwerp.

2. Preventiebeleid

Om risico's op grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk te verkleinen, hanteren we een zorgvuldig aannamebeleid voor vrijwilligers en medewerkers. Daarnaast brengen we actief in kaart op welke momenten en plekken binnen onze organisatie risico's kunnen ontstaan. We zorgen er ook voor dat kinderen, jongeren en andere kwetsbare personen weten bij wie ze terecht kunnen als ze zich onveilig of ongewenst bejegend voelen.

2.1 Aannamebeleid

Vertrouwen is het uitgangspunt bij het verwelkomen van nieuwe vrijwilligers en medewerkers. Tegelijkertijd nemen we de veiligheid van kinderen, jongeren en andere kwetsbare groepen uiterst serieus. We beseffen dat onze organisatie ook aantrekkelijk kan zijn voor mensen met verkeerde bedoelingen. Het is onze plicht om alle Don Bosco-werkers zorgvuldig te screenen en ervoor te zorgen dat iedereen op hoogte is van onze gedragsregels en de maatregelen die we nemen bij ongewenst gedrag.

Voor alle nieuwe medewerkers, bestuurders, stagiaires en vrijwilligers vragen we standaard een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan. Dit is een veelgebruikte maatregel in organisaties die werken met kwetsbare doelgroepen. Hoewel een VOG geen garantie biedt, kan die afschrikken én signaleren. Als iemand geen VOG krijgt, betekent dat automatisch dat diegene geen Don Bosco-werker kan worden. Werkgevers kunnen eenvoudig een VOG aanvragen via www.justis.nl. Voor vrijwilligers is er bovendien de mogelijkheid om via www.gratisvog.nl een gratis VOG aan te vragen, mits er een actief sociaal veiligheidsbeleid is.

Tot slot ondertekenen alle vrijwilligers een vrijwilligersovereenkomst, waarin zij verklaren kennis te nemen van de gedragscode en andere relevante documenten. Zo zorgen we samen voor een veilige start en heldere verwachtingen.

2.2 Risico's in kaart brengen en aanpakken

Om de veiligheid te waarborgen, is het belangrijk dat we ons bewust zijn van plekken en situaties die extra risico's met zich meebrengen. Door deze risico's vroegtijdig te signaleren, kunnen we gerichte maatregelen nemen en afspraken maken die bijdragen aan een veilige omgeving. De bij Don Bosco Werken Nederland aangesloten organisaties brengen deze risico's in kaart en beschrijven in hun Sociaal Veiligheidsbeleid welke preventieve maatregelen ze nemen.

2.3 Deskundigheidsbevordering

Binnen de Don Bosco-organisaties hebben coördinatoren, bestuurders en andere verantwoordelijken een extra taak: zij waken over een veilige en respectvolle omgeving en weten hoe te handelen bij overtreding van de gedragsregels. Don Bosco Werken Nederland ondersteunt dit met trainingen en bijscholingen, zodat iedereen (van vrijwilliger tot leidinggevende) goed voorbereid is en blijft.

2.4 (Toegang tot) Vertrouwens(contact)personen

Als kinderen, jongeren of anderen behoefte hebben om in vertrouwen te praten over ongewenste ervaringen binnen een Don Bosco-organisatie, kunnen zij contact opnemen met de vertrouwenscommissie van Don Bosco Werken Nederland, eventueel samen met iemand die zij vertrouwen.





Deze commissie is er om meldingen van (vermoedens van) grensoverschrijdend gedrag op een laagdrempelige, veilige en vertrouwelijke manier bespreekbaar te maken.

Wat doet de vertrouwenscommissie?

- Biedt een luisterend oor bij meldingen;
- Blijft vrij van oordeel over de situatie en/of de mogelijk schuldige;
- Geeft uitleg over mogelijke vervolgstappen;
- Ondersteunt de melder tijdens het proces;
- Behandelt alle informatie strikt vertrouwelijk;
- Zoekt naar informele oplossingen als dat mogelijk is;
- Begeleidt indien gewenst bij gesprekken, bemiddeling, het indienen van een klacht of het doen van aangifte;
- Is er voor zowel de melder als de betrokken persoon: beide partijen mogen hun verhaal doen zonder angst voor nadelige gevolgen;
- Verwijst indien nodig door naar professionele hulpverlening.

Meldingen kunnen schriftelijk, mondeling of telefonisch worden gedaan. De contactgegevens van de commissieleden (altijd een man en een vrouw) zijn te vinden op de website van Don Bosco Werken Nederland. Discreet melden kan via: vertrouwenscommissiedbwn@donbosco.nl.



3. Meldingsbeleid

In een organisatie zoals Don Bosco, waar jaarlijks veel jongerengroepen komen, kan het voorkomen dat mensen zich onprettig of onheus bejegend voelen. We nemen dit altijd serieus. Of het nu gaat om een misverstand of een opzettelijke vorm van grensoverschrijdend gedrag, wij zorgen ervoor dat iedere melding zorgvuldig wordt opgevolgd. Dit kan betrekking hebben op interacties tussen jongeren onderling, ongewenste contacten in de context van de jongere, of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers, vrijwilligers en jongeren.

3.1 Melden

Grensoverschrijdend gedrag moet altijd direct ter sprake worden gebracht, hetzij door de betrokkene(n) zelf, hetzij met de hulp van anderen. Derden die ingeschakeld kunnen worden, zijn onder andere:

- Verantwoordelijken binnen de organisatie;
- Vertrouwde personen buiten de organisatie;
- De vertrouwenscommissie;
- De klachtencommissie;
- De politie.

Het melden van grensoverschrijdend gedrag kan een grote stap zijn. Vragen zoals “Heb ik het wel goed gezien?” of “Wat als ik het mis heb?” of “Wat richt ik aan?” kunnen de drempel verhogen. Toch is het essentieel om vermoedens altijd te melden, zodat objectieve afwegingen kunnen worden gemaakt en het gedrag snel kan worden gestopt. Daarom zijn alle vrijwilligers en medewerkers verplicht om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of een vermoeden ervan, te melden.

Het is belangrijk dat alles wat verontrustend is, wordt gemeld: van seksuele (niet-pluis)gevoelens tot misstappen van medewerkers, vrijwilligers, salesianen of jongeren die de integriteit schenden; alle onveilige situaties. Ook meldingen van misbruik in de thuissituatie, op school of bij een sportclub moeten worden doorgegeven. Het melden van zelfs kleinere grensoverschrijdingen is cruciaal, omdat ernstigere vormen vaak uit kleine incidenten voortkomen.

3.2 Eerste opvang

Wanneer je in vertrouwen wordt genomen, ben jij niet alleen verantwoordelijk voor het melden van de situatie, maar ook voor de eerste opvang van de betrokkene. Hierbij is het belangrijk om de volgende principes in acht te nemen:

- **Creëer veiligheid:** Zoek een rustige, privéplek en zorg ervoor dat de betrokkene zich veilig voelt. Let goed op wat de persoon nodig heeft.
- **Blijf rustig:** Reageer niet te emotioneel. Luister aandachtig naar wat de ander wil delen. Stel open vragen zonder te sturen of te suggereren. Vraag naar feiten (wat, wanneer, wie) en niet naar redenen (waarom). Respecteer de beleving van de betrokkene en geef ruimte voor emoties. Oefen geen druk uit en respecteer als iemand iets niet wil delen. Laat de betrokkene weten dat hij/zij altijd bij jou terug kan komen.
- **Erken het verhaal:** Laat de betrokkene weten dat het goed is dat hij/zij het verhaal vertelt en neem het serieus.



- **Blijf objectief:** Het is niet jouw taak om te onderzoeken of iets waar is, maar je hebt wel genoeg informatie nodig om de verantwoordelijken te informeren en de ernst van de situatie in te schatten. Wees transparant over het doel van het gesprek en laat de betrokkene geen meer informatie delen dan nodig is, om herhaalde grensoverschrijdingen te voorkomen.
- **Geheimhouding:** Leg duidelijk uit dat geheimhouding geen optie is. Alleen zo kan hulp geboden worden, en kunnen andere mogelijke slachtoffers worden beschermd.
- **Afsluiting van het gesprek:** Sluit het gesprek af met duidelijke afspraken over wat er verder gaat gebeuren en wat er gemeld moet worden aan de verantwoordelijken. Maak duidelijk dat het belangrijk is om niet met iedereen over de situatie te praten, maar dat de betrokkene altijd bij een vertrouwenspersoon terecht kan.
- **Maak aantekeningen:** Schrijf direct na het gesprek zo concreet mogelijk op wat er is gevraagd en geantwoord.
- **Neem contact op met leidinggevenden:** Neem zo snel mogelijk contact op met je leidinggevenden. Verdere stappen, zoals gesprekken met anderen of met de vermoedelijke pleger, mogen alleen in overleg met hen plaatsvinden.
- **Emotionele steun:** Het kan heftig zijn om met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd te worden. We vragen je om in eerste instantie hierover alleen met de verantwoordelijke te praten. Hij/zij zal je ook aangeven hoe en waar je je eigen emoties kunt bespreken.
- **Gesprek met de pleger:** Als het gedrag plaatsvond binnen een bij Don Bosco Werken Nederland aangesloten Don Bosco-organisatie, zal, in overleg met de directie, ook het gesprek met de vermoedelijke pleger moeten plaatsvinden. Dit gesprek wordt bij voorkeur gevoerd door iemand anders dan de medewerker die zich over het slachtoffer ontfermt. Het is belangrijk om het gedrag van de pleger te onderscheiden van de persoon zelf. Zo nodig kan de pleger tijdelijk een time-out krijgen of van de werkvloer verwijderd worden.

3.3 Stappenplan bij een melding van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Na een melding van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is het van groot belang dat de situatie zorgvuldig en objectief wordt behandeld. We volgen een vastgestelde procedure die door de organisatie stapsgewijs wordt toegepast bij elke melding van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit zorgt voor een transparante en consistente behandeling van meldingen, waarbij we streven naar eerlijke en gelijke behandeling voor alle betrokkenen.

Het (h)erkennen van signalen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is de eerste stap. Daarna is het essentieel dat dit gedrag wordt gemeld bij de verantwoordelijken, zodat er zorgvuldig en adequaat op gereageerd kan worden. Ons reactiebeleid bestaat uit vijf stappen die in de praktijk vaak gelijktijdig of in een andere volgorde plaatsvinden.

Stap 1: Intern overleg

- Na een melding van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag stelt het bestuur of de directie, afhankelijk van de aard van de melding, een interne overleggroep samen. Die overleggroep kan bestaan uit bestuursleden, werknemers en/of Salesianen van Don Bosco.
- Het bestuur of de directie verzamelt eerst de nodige informatie om adequaat te kunnen reageren.
- De overleggroep wordt geïnformeerd over de feiten en het bestuur wordt op de hoogte gebracht.



- De overleggroep maakt een inschatting van de ernst van het gedrag, met behulp van het vlaggensysteem van Sensoa:
 - wederzijdse toestemming,
 - vrijwilligheid,
 - gelijkwaardigheid,
 - leeftijds- of ontwikkelingsadequaat,
 - contextadequaat en
 - zelfrespect
- De overleggroep legt haar bevindingen vast in een veiligheidsplan.
- Soms valt seksueel gedrag binnen de seksuele ontwikkeling van jongeren, maar wij reageren niet op het gedrag zelf, maar op de overtreding van de afspraken binnen de organisatie.
- Het management of een lid van de overleggroep raadpleegt de vertrouwenscommissie voor advies.
- Vervolgens wordt er een advies geformuleerd voor het bestuur over verdere stappen.
- Als de (vermoedelijke) pleger een Don Bosco-werker is, neemt het bestuur de zaak verder in behandeling. Het is de verantwoordelijkheid van het bestuur om als werkgever gepast te reageren.
- Na ingewonnen juridisch advies kunnen er maatregelen getroffen worden binnen de wettelijke arbeidsvoorwaarden. Dit gebeurt op grond van de bevindingen van de overleggroep en na een gesprek met de aangeklaagde Don Bosco-werker. Afhankelijk van de aard en de ernst van de melding kan dat leiden tot een onmiddellijke op non-actiestelling of ontslag om dringende redenen.
- De overleggroep beslist wie geïnformeerd moet worden en het management of bestuur bepaalt de interne en externe communicatie.
- Aangezien een geval van (seksueel) misbruik veel media-aandacht kan krijgen, wijst het bestuur een woordvoerder aan om duidelijke, respectvolle informatie te verstrekken als dat nodig is en legt beperkingen op aan andere betrokkenen met betrekking tot communicatie. Het delen van informatie gebeurt uiteraard met respect voor de privacy. Aan al de andere betrokkenen wordt duidelijk meegedeeld dat zij niet geacht worden te communiceren zonder een mandaat van het bestuur.
- Alle stappen, overleggen, beslissingen en communicatie worden gedocumenteerd in een logboek en schriftelijk bevestigd. Mondelinge afspraken worden steeds schriftelijk bevestigd.
- De overleggroep overweegt of externe deskundigen ingeschakeld moeten worden.

Stap 2: Intern opvolgen

- Ook als het (seksueel) misbruik buiten de organisatie heeft plaatsgevonden, maar Don Bosco-werkers erbij betrokken zijn, is interne opvolging noodzakelijk. Het doel is om het (seksueel) misbruik te stoppen, de pleger aan te spreken, en het slachtoffer en andere betrokkenen te ondersteunen. Ook andere jongeren en Don Bosco-werkers kunnen ondersteuning nodig hebben.
- Het bestuur of de directie volgt de melding op en overlegt met de betrokken Don Bosco-werkers over de verdere stappen en rollen, zoals wie het contact met de pleger onderhoudt en wie de band met het slachtoffer bewaart.
- Als het om een medewerker gaat, volgt het bestuur de zaak op.
- Bij lichtere vormen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (gele vlag) is een corrigerende pedagogische reactie voldoende.
- Bij (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tussen jongeren onderling (rode vlag) wordt duidelijk gemaakt waarom het gedrag niet acceptabel is, worden alternatieven geboden en wordt mogelijk coaching aangeboden. De betrokkene krijgt duidelijk te horen welke sancties volgen bij een nieuwe overtreding.



- Bij zwaar (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (zwarte vlag) volgt een sanctie. Het gedrag wordt altijd in de context bekeken om te begrijpen waarom het gebeurde en om toekomstige incidenten te voorkomen.
- Met de criteria van het vlaggensysteem wordt aan de andere jongeren uitgelegd waarom bepaalde beslissingen zijn genomen. Het is belangrijk de pleger als persoon te blijven respecteren en het gedrag van de persoon te onderscheiden. (Seksueel) Grensoverschrijdend gedrag moet gecorrigeerd worden.
- De ouders van de betrokken jongeren worden zo snel mogelijk persoonlijk geïnformeerd, bij voorkeur in een gesprek.
- De opvang van het slachtoffer wordt afgestemd op zijn/haar beleving van de situatie. Hoe ervaart het slachtoffer de situatie, wat heeft het slachtoffer nodig? Het is essentieel de grenzen van het slachtoffer te respecteren.
- Naast praktische zorg wordt er tijd vrijgemaakt om gevoelens en zorgen te delen. De confrontatie met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag laat immers niemand onverschillig. De directie of het bestuur faciliteert de benodigde ondersteuning, zowel intern als extern, zoals gesprekken met een gespecialiseerde dienst. Duidelijkheid waarvoor het gesprek dient (transparant) is heel belangrijk.
- De persoon die contact heeft met de pleger informeert hem of haar over het onafhankelijke onderzoek en de stappen die worden ondernomen. Een beschuldigde heeft recht op duidelijkheid over wat er te verwachten valt.

Stap 3: Melding bij hulpverlening en/of politie of justitie

- In gevallen van (seksueel) misbruik kan er aangifte worden gedaan bij de politie. Het is belangrijk om vooraf goed geïnformeerd te zijn over de mogelijkheden, het verloop en de mogelijke gevolgen van een gerechtelijke procedure.
- De beslissing om naar de politie of justitie te stappen ligt in eerste instantie bij het slachtoffer en diens ouders. Probeer met hen in overleg te gaan over de mogelijke stappen en bied waar nodig ondersteuning.
- De organisatie, het slachtoffer of andere direct betrokkenen kunnen op elk moment besluiten om de situatie te melden bij hulpverlenende instanties of politie/justitie.
- Ook wanneer er een melding is gedaan bij politie of justitie, blijft interne opvolging noodzakelijk. De organisatie blijft verantwoordelijk voor ondersteuning van het slachtoffer, monitoring van de situatie en het bieden van begeleiding aan alle betrokkenen.

Stap 4: Interne en externe communicatie

- (Seksueel) Grensoverschrijdend gedrag kan leiden tot onrust en verwarring binnen de organisatie en bij de gezinnen van betrokkenen. Nadat gesprekken met het slachtoffer en de pleger hebben plaatsgevonden en de noodzakelijke maatregelen zijn genomen, is zorgvuldige communicatie naar alle betrokkenen van groot belang.
- Jongeren die direct betrokken zijn bij het slachtoffer of de pleger worden bij voorkeur persoonlijk geïnformeerd; individueel of via een groepsbijeenkomst. De nadruk ligt op uitleg over welke maatregelen genomen zijn voor hun veiligheid en hoe het verdere proces zal verlopen.
- Bij ernstig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag overweegt de interne overleggroep of, in het kader van eenduidigheid en transparantie, ook de ouders van andere jongeren binnen de organisatie geïnformeerd dienen te worden.



- Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - Benoem helder welke feiten bekend zijn;
 - Licht toe welke stappen al zijn gezet en welke nog volgen;
 - Doe nooit uitspraken over schuld of schuldvraag;
 - Bewaak te allen tijde de privacy van de betrokkenen.
- Er wordt bekeken of een informatiemoment voor alle medewerkers wenselijk is, om misverstanden en geruchten te voorkomen. Medewerkers kunnen geconfronteerd worden met conflicterende loyaliteiten en gevoelens van schuld, machteloosheid of boosheid. Het is belangrijk deze gevoelens bespreekbaar te maken en afspraken te maken over hoe er met de situatie wordt omgegaan in het vervolgtraject.
- Externe communicatie, waaronder communicatie met de media, wordt uitsluitend verzorgd door het bestuur en een aangewezen woordvoerder. Alle andere betrokkenen worden verzocht niet zelfstandig met derden of pers te communiceren en bij vragen door te verwijzen naar de woordvoerder.
- Transparantie naar alle betrokkenen is essentieel, mits dit zorgvuldig gebeurt en met inachtneming van het recht op privacy van de betrokken personen.

Stap 5: Evaluatie

De afsluitende fase in de procedure is de evaluatie van het gehele verloop. In deze fase wordt gereflecteerd op de manier waarop de melding is behandeld, met als doel te achterhalen of:

- de organisatie een zorgvuldige en juiste afweging heeft gemaakt;
- de genomen stappen adequaat en effectief zijn geweest;
- de getroffen maatregelen het beoogde effect hebben gehad, zoals het herstellen van veiligheid, het bieden van passende ondersteuning en het voorkomen van herhaling.

De evaluatie wordt uitgevoerd met alle betrokkenen die een rol hebben gespeeld in de opvolging van de melding, waaronder het management, de interne overleggroep en eventueel externe adviseurs. De bevindingen kunnen leiden tot aanpassingen van beleid, protocollen of werkwijzen, en dragen bij aan de voortdurende verbetering van het omgaan met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie.

Tot slot: naar een veilige plek voor iedereen

We streven er met dit beleid naar een veilige en fijne omgeving te creëren binnen Don Bosco, voor kinderen, vrijwilligers, stagiaires, jongeren, medewerkers, salesianen, bestuurders, mensen in kwetsbare situaties en alle gasten op ons terrein. Mocht je vragen, aanvullingen of verbeteringen hebben met betrekking tot dit beleid, neem dan gerust contact met ons op.

Dit beleid is opgesteld door Stichting Don Bosco Werken Nederland in samenwerking met het bestuur en is vastgesteld op 1 juli 2025.

