



Beleid rond voorkomen van en ingrijpen in geval van uitbuiting en seksueel misbruik (PSEA)¹

Last update : **Mei 2022**

Bij Dokters van de Wereld (MdM) staat menselijke waardigheid centraal. Wij nemen elk geval en elke klacht over seksuele uitbuiting en misbruik die wij ontvangen ernstig². Dokters van de Wereld België (MdM-BE) onderzoekt elke klacht over een vermeende inbreuk tegen het beleid rond preventie en ingrijpen bij uitbuiting of seksueel misbruik (beleid PSEA) en onderneemt disciplinaire maatregelen, aangepast aan de situatie.

Context

Zo'n beleid is nodig omdat het personeel van MdM-BE³ zich door de aard van het werk vaak in een machtspositie bevindt tegenover de mensen voor wie we werken, vooral kwetsbare vrouwen en kinderen. We moeten met respect gebruik maken van onze autoriteit en de invloed niet misbruiken die we hebben op het leven en het welzijn van de belanghebbenden van onze programma's en de andere gemeenschappen waarvoor we werken.

En dus benadrukken we de vastbeslotenheid van MdM-BE om elke vorm van uitbuiting en seksueel misbruik door zijn personeel te voorkomen. Wij engageren ons om de volgende principes volledig te volgen (grotendeels gebaseerd op de bijzondere bepalingen i.v.m. het voorkomen van uitbuiting en seksueel misbruik uit de circulaire van de secretaris-generaal van de Verenigde Naties ST/SGB/2003/13).

Deze principes zijn van toepassing op elk personeelslid van MdM-BE en moeten dienen als leidraad om hen te helpen ethische beslissingen te nemen, zowel in hun professionele als persoonlijke leven. Elke inbreuk tegen deze principes betekent een ernstige schending die disciplinaire maatregelen tot gevolg kan hebben. Dit kan gaan tot ontslag, in overeenkomst met de disciplinaire procedures van MdM en de geldende wetgeving.

¹ Protection from Sexual Exploitation & Abuse

² Het bulletin van de secretaris-generaal van de VN (ST/SGB/2003/13) definieert seksuele uitbuiting als misbruik of poging tot misbruik van een kwetsbare situatie, een ongelijke machtsverhouding of vertrouwensrelatie, met seksuele bedoelingen. Daartoe behoren o.a. het financieel, sociaal of politiek profiteren van de seksuele uitbuiting van anderen. Seksueel misbruik wordt gedefinieerd als elke seksuele intimiteit of dreiging ervan onder dwang of onder ongelijke of dwingende voorwaarden.

³ Met „personeel van MdM-BE” bedoelen we alle werknemers van MdM-BE in België en in de internationale missies, de leden van de raad van bestuur, de vrijwilligers, de stagiairs, de lokale en internationale consultants.



1. Principes

- *Uitbuiting en misbruik door humanitaire hulpverleners vormen ernstige fouten die terecht ontslag tot gevolg hebben.*
- *Elke vorm van vernedering, lastigvallen of uitbuiting door het personeel van MdM-BE is verboden.*
- *Seksuele relaties met kinderen (personen onder de 18 jaar) zijn verboden, onafhankelijk van de lokale of nationale wettelijke leeftijdsgrens in het land waar u werkt. De leeftijd niet kennen of onterecht veronderstellen dat het kind 18 is, vormen geen geldig verweer.*
- *Geld, goederen of diensten inruilen voor seksuele relaties is verboden omdat dit een potentiële bron voor machtsmisbruik is wanneer de relatie erg ongelijk is.*
- *Geld, werk, goederen of diensten inruilen binnen het kader van de hulp van MdM-BE voor seksuele relaties of handelingen is verboden.*

Dit verbod houdt in dat het personeel van MdM-BE in geen enkel geval gebruik mag maken van de diensten van sekswerkers **binnen het kader van hun job bij MdM-BE**, zowel op de locaties van MdM-BE als op de locaties waar het is ondergebracht door MdM-BE of tijdens hun verplaatsingen of deelname aan workshops, vergadering of opleidingen en dit onafhankelijk van de lokale of nationale wetgeving rond sekswerkers of prostituees in het land in kwestie.

Het personeel van MdM-BE moet er zich ook van bewust zijn dat iedereen die gebruik maakt van wagens of ander materieel waarop het logo van MdM staat (computers, tassen, uniformen, promomateriaal, ...) wordt beschouwd als vertegenwoordiger van de organisatie en zich dus volgens deze waarden moet gedragen.

- *Seksuele relaties tussen personeelsleden van MdM-BE en de belanghebbenden van onze programma's of van de programma's die onze organisatie steunt, zijn verboden omwille van het erg ongelijke karakter van hun verhouding. Dergelijke relaties schaden de geloofwaardigheid en de integriteit van het werk van MdM-BE.*

Wanneer een personeelslid een seksuele relatie heeft of seksuele handelingen verricht met een belanghebbende van onze programma's moet hij zijn overste hiervan inlichten om de te nemen maatregelen te bepalen. Elke inbreuk op deze verplichting kan disciplinaire maatregelen overeenkomstig het beleid en de procedures van MdM-BE tot gevolg hebben.



- *Dat is de reden waarom een personeelslid van MdM-BE dat vermoedt dat een ander personeelslid van MdM-BE of een gelijkgestelde dergelijke uitbuiting of seksueel misbruik heeft begaan, dit moet signaleren via de daartoe voorziene procedure. (Zie punt 3)*
- *De personeelsleden van MdM-BE zijn ertoe gehouden een omgeving te creëren en te handhaven waarin elke vorm van uitbuiting of seksueel misbruik wordt voorkomen. Dit houdt in het bijzonder in dat de verantwoordelijken op elk niveau systemen moeten ontwikkelen die erop gericht zijn zo'n omgeving te handhaven en ervoor moet zorgen dat ze goed functioneren.*

2. Verbintenissen:

MdM-BE verbindt er zich toe om alle mogelijke en noodzakelijke maatregelen te nemen (d.i. specifieke acties te integreren in zijn jaarlijkse actieplannen) opdat onderstaande verbintenissen gerespecteerd worden.

De directeurs en verantwoordelijken moeten zich ervan vergewissen dat het personeel van MdM-BE dit beleid en zijn fundamentele principes begrijpt en respecteert. Om de toepassing van dit beleid te bevorderen en het personeel te sensibiliseren, verbinden de directeurs en verantwoordelijken van MdM-BE zich tot:

1. Het uitwerken van aangepaste strategieën rond voorkomen van en ingrijpen in geval van uitbuiting en seksueel misbruik.
2. Het integreren van onze principes rond uitbuiting en seksueel misbruik in de briefings en in de opleidingen voor het personeel.
3. Het integreren van de passende verantwoordelijkheden (zoals opleiding van het personeel, methodes om in te grijpen bij klachten, toezicht op hoog niveau en opvolgingsrapporten) in de functiebeschrijvingen om ervoor te zorgen dat er efficiënte organisatiestrategieën worden opgezet ter voorkoming en om in te grijpen op het gebied van uitbuiting en seksueel misbruik.
4. Binnen de geldende wetgeving alles doen binnen onze mogelijkheden om te voorkomen dat wie verantwoordelijk is voor uitbuiting en seksueel misbruik opnieuw in dienst wordt genomen of overgeplaatst wordt door MdM-BE. Deze maatregel kan bestaan uit onderzoek naar juridische antecedenten.
5. Het voorzien van procedures om uitbuiting of seksueel misbruik te signaleren en ervoor zorgen dat ze toegankelijk zijn, in het bijzonder voor de belanghebbenden van de programma's van MdM-BE; en ervoor zorgen dat de behandelaars van de klachten ze kunnen beheren en hun taak kunnen uitvoeren.



6. Het nemen van alle maatregelen binnen onze mogelijkheden om mensen die te goeder trouw een klacht indienen over uitbuiting of seksueel misbruik te beschermen tegen eventuele represailles.
7. Het tijdig en professioneel onderzoeken van elke klacht over uitbuiting en seksueel misbruik door een personeelslid van MdM-BE en al het mogelijke doen om gelijkgestelden en partners⁴ ertoe aan te zetten om hetzelfde te doen. Dit houdt in dat gebruik gemaakt wordt van elke gepaste verhoortechniek voor de indiener van de klacht en de getuigen en vooral voor kinderen. Indien nodig doen we een beroep op professionele onderzoekers of mensen die gespecialiseerd zijn in het afnemen van verhoren.
8. Het nemen van snelle en aangepaste maatregelen, in het bijzonder vorderingen indien van toepassing, voor het personeel en de gelijkgestelden van MdM-BE die uitbuiting of seksueel misbruik gepleegd hebben. Dit kan gaan om disciplinaire of administratieve maatregelen of om een verwijzing naar de betrokken autoriteiten, in het bijzonder met het oog op strafrechtelijke vervolging in het herkomstland van de schuldige, zowel als in het land waar de inbreuk gepleegd werd.
9. Het nemen van de nodige maatregelen zodat het slachtoffer medische, juridische en psychologische basishulp krijgt als de situatie dit rechtvaardigt en indien dit mogelijk is.
10. Het creëren en handhaven van manieren om het personeel, de gelijkgestelden van MdM-BE en de gemeenschappen die we helpen, systematisch te sensibiliseren over de genomen maatregelen rond het voorkomen van en ingrijpen bij uitbuiting en seksueel misbruik.
11. Het ervoor zorgen dat de partners met wie we contracten afsluiten voor partnerschappen, subsidies of dienstverlening, geïnformeerd zijn over de principes van dit beleid en er ook naar handelen.
12. Het vragen om steun van de gemeenschappen en de overheden bij het voorkomen en ingrijpen in geval van uitbuiting en seksueel misbruik.
13. Het minstens om de vijf jaar herevalueren van het beleid van MdM-BE rond voorkomen van en ingrijpen in geval van uitbuiting en seksueel misbruik.

⁴ Met „gelijkgestelden en partners van MdM-BE” worden alle leden of partners van MdM-BE bedoeld die in de lokale centra werken die wij onderhouden, evenals de dienstverleners en hun gelijkgestelden in deze centra en in het bijzonder elke derde (en zijn personeel) en elke persoon die aan MdM-BE verbonden is door een contract voor partnerschap, subsidie of diensten.



3. Waarschuwingsprocedure:

MdM-BE wil iedereen aanmoedigen om het te melden wanneer hij redelijke aanwijzingen heeft dat uitbuiting of seksueel misbruik heeft plaatsgevonden en garandeert dat hij hierdoor niet benadeeld wordt.

De personeelsleden moeten elke ongerustheid melden via de daartoe voorziene procedure, zelfs wanneer de potentiële pleger van de inbreuk tegen dit beleid een gelijkgesteld personeelslid is en geen personeelslid van MdM-BE.

MdM-BE zet zich in om de vertrouwelijkheid te waarborgen van zowel de persoon die ons informeert, als van het slachtoffer en de beschuldigde.

MdM-BE zal ook de persoon helpen die dit vraagt bij het aanpakken van zijn gedrag dat aanleiding gaf tot de klacht, in het geval de klacht geen aanleiding geeft tot ontslag.

Dit is de procedure:

Voor wie misbruik of de verdenking ervan meldt:

- 1 de feiten niet negeren: het verloop van de feiten die gemeld worden voldoende nauwkeurig kennen
- 2 in de stellige overtuiging zijn dat de feiten gegrond zijn: de geloofwaardigheid van de bron nagaan en niet bijdragen tot het verspreiden van niet-bevestigde geruchten of pogingen iemand te verklekken
- 3 onmiddellijk de rechtstreekse chef hierover aanspreken, of indien dit om welke reden dan ook niet kan, er een hogere meerdere over informeren. De verantwoordelijke die de melding ontvangt, zorgt ervoor dat de waarschuwingsprocedure wordt geactiveerd in samenspraak met de persoon die de melding deed.
- 4 De waarschuwingsprocedure volgen door contact⁵ te nemen met
 - o abuse@medecinsdumonde.bezowel voor ° het melden van uitbuiting
 - o ° als voor het doorgeven van bijkomende informatie over een lopend dossier

Vertrouwelijkheidsprincipe:

Alle berichten, gericht aan abuse@medecinsdumonde.be, worden in alle discretie en vertrouwelijkheid behandeld door de HR-verantwoordelijke in de vestiging van Dokters van de Wereld België in Brussel.

De HR-verantwoordelijke zal, naast de hiërarchische lijn van de teams op het terrein, contact opnemen met wie het bericht heeft verstuurd.



Zodra de waarschuwingsprocedure in gang is gezet, zal de HR-verantwoordelijke op basis van de situatie een methode vaststellen om informatie te verzamelen en te analyseren. Dit zal met de nodige discretie en objectiviteit gebeuren zodat de personen die mogelijk betrokken zijn en de persoon die de informatie doorgegeven heeft, niet in moeilijkheden komen.

Misbruik van het bovenvermelde adres wordt niet getolereerd en zal leiden tot sancties.

Op basis van de resultaten van het verzamelen en analyseren van de beschikbare informatie zal de algemeen coördinator of, in zijn afwezigheid, de verantwoordelijke voor de teams en de hoofdvestiging beslissen welk gevolg eraan gegeven moet worden. De beslissing wordt genomen ter bescherming van:

- de belanghebbenden van de hulpverlening van MdM-BE mensen die de informatie doorspelen
- het programma
- de organisatie

Wanneer zich ernstige en aangetoonde inbreuken hebben voorgedaan, worden eventueel sancties genomen op basis van de juridische instrumenten die eigen zijn aan de wetgeving die van toepassing is.

Alle informatie en beslissingen over behandelde zaken worden gecentraliseerd bij het HR-departement op de hoofdvestiging. Gevoelige informatie over incidenten inzake uitbuiting en seksueel misbruik mag enkel gedeeld worden met de bevoegde juridische autoriteiten en met de personeelsleden die de informatie nodig hebben voor de uitoefening van hun functie. Dit geldt zowel voor de informatie over collega's, belanghebbenden van onze programma's, als voor mensen uit de gemeenschappen waar MdM-BE hulp biedt.

4. Bekendmaking:

Elk personeelslid van MdM-BE weet van het bestaan van dit PSEA-beleid dankzij de nota's over de leefregels en/of via de affiches in de lokalen. De personeelsleden worden er ook over geïnformeerd tijdens hun HR-briefings.

Door de aard van de activiteiten van MdM-BE is dit beleid een belangrijk aandachtspunt en omwille van de eisen die donateurs stellen, zal het nationale en internationale personeel op de internationale missies een specifieke verklaring moeten ondertekenen waarin ze bevestigen kennis te hebben genomen van dit beleid. Dit document wordt in tweevoud ondertekend: een exemplaar voor het personeelslid en het andere voor het personeelsdossier op de hoofdvestiging voor het internationale personeel en ter plaatse voor het nationale personeel.



Argentinë | België | Canada | Frankrijk | Duitsland | Griekenland | Japan | Luxemburg | Nederland | Portugal | Spanje | Zweden | Zwitserland | Verenigd Koninkrijk | Verenigde Staten van Amerika

Indien nodig kan het directiecomité aan elke dienst de opdracht geven om aangepaste communicatiemiddelen te voorzien om de partners, donateurs, leveranciers, belanghebbenden (...) te informeren over het bestaan en de inhoud van dit beleid.

Dit PSEA-beleid en de begeleidende maatregelen mogen niet verward worden met of in de plaats komen van het beleid van Dokters van de Wereld België voor wat betreft de preventie van psychosociale risico's, geweldpleging of psychische of seksuele intimidatie die mentale of fysieke schade kunnen toebrengen aan de medewerkers. Dit specifiek preventiebeleid voor psychosociale risico's gaat uitsluitend over werkgerelateerde relaties en interacties en wordt bepaald door de Belgische Wetgeving (Wet van 28/02/2014, Wet van 28/03/2014 en KB van 10/04/2014). Dit wordt uitgelegd in een bijlage bij het arbeidsreglement. Elke medewerker die zich slachtoffer voelt van psychisch of seksueel geweld of pesterijen op het werk of in het kader van het werk, moet de procedures volgen die door dit beleid bepaald werden.