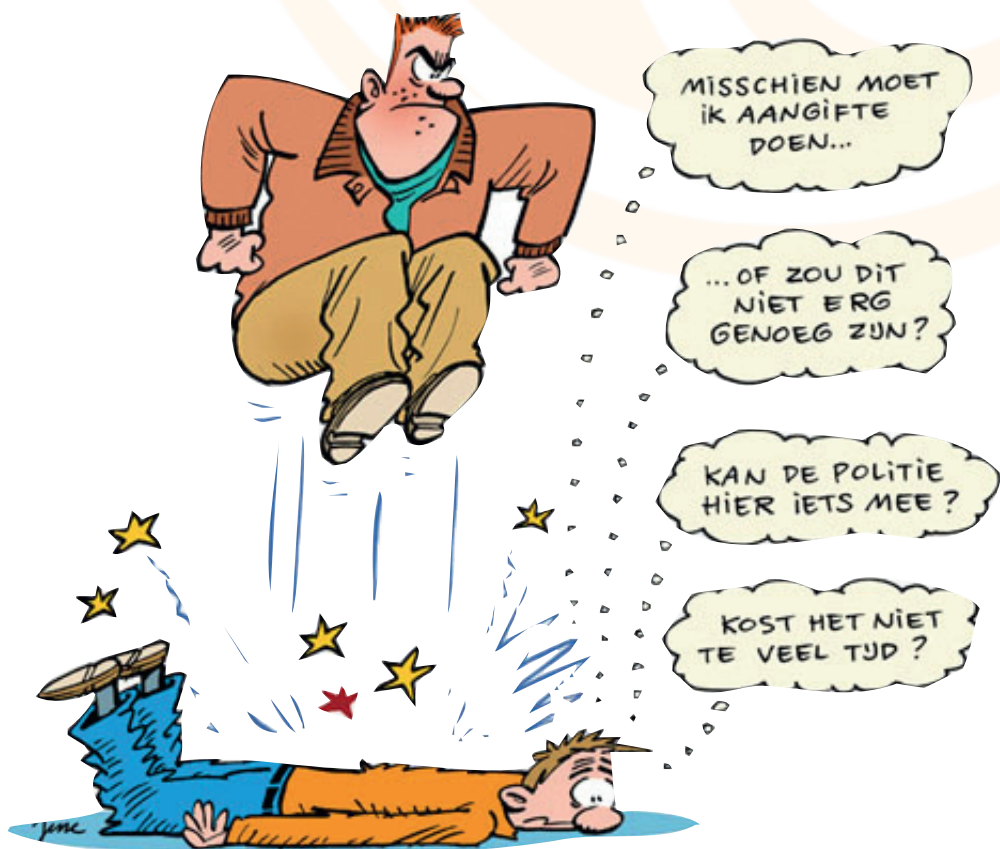


Aangifte? Gewoon doen!

Geweld tegen werknemers met een publieke taak.

Een **stappenplan** voor aangiftebeleid.



Helpt u uw werknemer bij deze beslissing?

Aangifte? Gewoon doen!

We zijn het er allemaal over eens: agressie en geweld tegen hulpverleners en andere publieke dienstverleners is onacceptabel. Agressie en geweld "horen" niet bij de publieke taak. De publieke taak is er mogelijk wel vatbaarder voor. Volgens onderzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft ongeveer tweederde van de werknemers met een publieke taak met agressie en geweld te maken gekregen in het afgelopen jaar. Vaak wordt van de zeer ernstige incidenten wel aangifte bij de politie gedaan. Van de minder ernstige incidenten echter niet. Politie en Justitie kunnen veelal hierdoor de dader niet strafrechtelijk aanpakken. Vervolgens loont agressie en geweld! Om agressie en geweld goed te kunnen bestrijden is dus nodig dat we agressie en geweld serieus nemen en... aangeven!

Waarom wordt er zo weinig aangifte gedaan?

Volgens onderzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft van de werknemers die met geweld te maken hadden gekregen, slechts 18% ook daadwerkelijk aangifte gedaan. De redenen om geen aangifte te doen worden weergegeven in onderstaande tabel.

Redenen niet melden aan of aangeven bij politie door werknemers met een publieke taak

Monitor VPT 2009¹	Ik vond het daarvoor niet erg genoeg	Anders	De politie kan er toch niets mee	De politie doet er toch niets mee	Het kost me teveel tijd	Ik had er niet aan gedacht	Dit had mijn werkgever al gedaan	Ik durfde niet vanwege de gevolgen voor mezelf
Verbaal geweld	72	24	6	5	6	10	2	2
Fysiek geweld	43	45	8	7	6	8	7	2
Seksuele intimid.	67	17	7	4	7	12	1	8
Intimidatie	60	31	12	11	11	10	4	5
Discriminatie	65	20	9	5	5	10	2	4

NB er konden meerdere redenen worden gekozen.

¹ Meer informatie over onderzoek naar aangiftebereidheid is te vinden op www.veiligepublieketaak.nl

Waarom wél aangifte?

Antwoord: Als u of een van uw werknemers het slachtoffer wordt van een misdrijf is het belangrijk dat de dader wordt aangepakt. Agressie en geweld tegen de publieke taak behoren immers niet te worden getolereerd. Aanpakken van de dader kan alleen als politie en justitie van het voorval op de hoogte zijn. Soms lukt het niet om de dader aan te pakken omdat de dader onbekend is gebleven of omdat er onvoldoende bewijs is. In die gevallen is het toch van belang aangifte te doen, omdat alleen zo inzicht ontstaat in aard en omvang van geweld tegen de publieke taak. Een veilige publieke taak is van levensbelang voor een leefbare samenleving.

Heeft aangifte wel zin?

Antwoord: JA. Wanneer u of een van uw werknemers slachtoffer wordt van een misdrijf, is het verstandig om aangifte te doen bij de politie. De politie noteert alle gegevens die met de zaak te maken hebben en onderzoekt of er onderzoek naar de dader gedaan moet worden. Als het overkomen agressie en geweld geen strafbaar feit oplevert, kunt u het incident wel bij de politie melden. De politie registreert in dat geval het incident. De politie kan aan de hand van aangiften en meldingen de criminaliteit in een bepaalde sector of een bepaald gebied in kaart brengen. Mocht de aangifte of melding niet tot een strafzaak tegen een dader kunnen leiden dan kan de informatie eruit voor de toekomst mogelijk wel bruikbaar zijn voor een nieuwe zaak tegen bijvoorbeeld dezelfde dader. In 2007 werd overigens 59% van het aantal geregistreerde geweldsmisdrijven opgehelderd².

Wanneer aangifte?

Antwoord: Voor alle strafbare vormen van agressie en geweld (zie schema vanaf pag. 10) kan aangifte worden gedaan. Meldt geweld in ieder geval altijd bij de politie. Doe in ieder geval altijd aangifte bij bedreiging met ernstig geweld of de dood, mishandeling en wapengebruik. Doe ook altijd aangifte als er schade is die kan worden verhaald op de dader.

Dat lossen de werkgever en ik toch gewoon zelf op?

Antwoord: Dat kan inderdaad, maar het gevaar kan zich voordoen dat te veel agressie en geweld op deze manier niet ter kennis van politie en justitie komt. Zo ontstaat er geen landelijk inzicht in hoe groot het probleem nu feitelijk is. Daarnaast kan door een (mogelijk minder zware) eigen alternatieve afdoening van het incident, normvervaging optreden.

² zie Criminaliteit en Rechtshandhaving 2007, CBS.

Wat kunt u als werkgever doen?

Een stappenplan voor het maken van aangiftebeleid

Als werkgever met een publieke taak weet u dat het belangrijk is om goed veiligheidsbeleid te maken. Onderdeel van goed veiligheidsbeleid is ook een duidelijk aangiftebeleid. Hieronder volgt een stappenplan voor het maken van aangiftebeleid.

Stap 1 Normstellen, melden en reageren

Stel een duidelijke norm binnen uw organisatie. Emotie: ja, maar agressie: nee! Ook met begrip voor emoties, kunt u uitdragen dat de grenzen zijn overschreden en dat hiertegen wordt opgetreden. Definieer met elkaar de norm voor ontoelaatbaar gedrag. Wees hierin als organisatie zo eenduidig mogelijk. De ene werknemer staat net zo min agressie en geweld toe als de andere. Zo kan worden voorkomen dat agressie en geweld escaleert.

- Formuleer duidelijke bedrijfsnormen (bijvoorbeeld huisregels en werkinstructies) en draag die uit naar klanten/patiënten/bezoekers en werknemers. Wat mag wel en niet binnen de organisatie?
- Zorg dat de werknemers de norm dragen, door bijvoorbeeld hierover besprekingen te organiseren waarin de norm wordt afgesproken en uitgelegd. Wat beoordelen werknemers mogelijk ten onrechte als "niet ernstig"? Houdt de werknemers aan deze afspraak en zorg voor eenduidigheid in de aanpak.
- Spreek af dat ontoelaatbaar gedrag altijd wordt gemeld en spreek af hoe dat gebeurt. Als de organisatie niet op de hoogte is van incidenten, kan zij er ook niet tegen optreden. De kans op herhaling is groter. Werknemers moeten daarom incidenten melden.
- Draag uit naar de werknemers dat, indien gewenst, de organisatie de aangifte kan doen.
- Maak werkafspraken hoe er in geval van een incident van agressie en geweld wordt gehandeld en wie de regie hierbij voert. Leg de regie nooit bij de werknemer zelf.
- Bepaal of er een reactie van de werkgever richting de dader nodig is, en zo ja, welke³. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een toegangsverbod of een waarschuwingsbrief.

³ Zie hiervoor de folders "reactiemogelijkheden" en "handreiking agressie en geweld". Beiden te downloaden via www.veiligepublieketaak.nl

Stap 2 Bepaal wanneer er aangifte wordt gedaan en wanneer

Spreek van te voren af wanneer aangifte of een andere reactie volgt na ontoelaatbaar gedrag.

Realiseert u zich dat geen reactie geven op geweld voor normvervaging zorgt. Niet alleen onder uw medewerkers maar ook bij de klant/cliënt/patiënt/bezoeker. Kies ervoor ook na feiten van zeer geringe ernst om te reageren richting de dader, bijvoorbeeld door een waarschuwingsbrief te sturen of de dader een gebouwenverbod op te leggen. Spreek binnen de organisatie af voor welk soort incidenten altijd aangifte volgt en hoe de politie zo snel mogelijk van de informatie over het incident op de hoogte wordt gesteld. Hoe sneller de politie op de hoogte is, hoe groter de kans is dat er een dader kan worden aangehouden. De politie kan u hierbij adviseren. Doe zoveel mogelijk aangifte van strafbaar gedrag (zie schema verderop in deze folder). De politie is verplicht om aangifte van een strafbaar feit op te nemen.

- Doe altijd aangifte na ernstig geweld zoals mishandeling of wapengebruik of van bedreigingen met ernstig geweld of de dood.
- Doe ook altijd aangifte als er sprake is van schade die verhaald kan worden op de dader.
- Bepaal hoe wordt omgegaan met daders die meerdere malen agressief of gewelddadig zijn geweest tegen een medewerker van uw organisatie (recidive). Doe ten aanzien van die daders ook melding bij de politie van een minder ernstig voorval.
- Indien uw werknemer te allen tijde anoniem wenst te blijven maar toch het voorval wil melden aan de politie, kan gemeld worden via Meld Misdaad Anoniem (0800-7000). Deze anonieme misdaadlijn noteert geen telefoonnummers of persoonsgegevens en heeft geen gesprekstapes.
- Ook kunt u ervoor kiezen om een incident bij de politie te melden zonder ervan aangifte te doen. Bedenk hierbij dat een dader dan doorgaans niet wordt aangesproken op het incident.

Verskil tussen aangifte en melding

Bij een **aangifte** stelt de politie aan de hand van de verklaring van de aangever een proces-verbaal op. De politie (in samenwerking met het Openbaar Ministerie) bepaalt vervolgens of er een dader kan worden opgespoord en vervolgd.

Een **melding** wordt wel geregistreerd maar er wordt door de politie geen proces-verbaal gemaakt. Een melding leidt in beginsel niet tot een politie-onderzoek en strafrechtelijke vervolging van de dader. Een melding kan ook anoniem worden gedaan. Informatie uit een melding kan wel worden gebruikt ten behoeve van landelijke geweldscijfers en dossieropbouw. Dit kan belangrijk zijn als er bijvoorbeeld meer aangiften of meldingen zijn tegen dezelfde dader.

Stap 3 Bepaal de interne rolverdeling

Neem als werkgever de verantwoordelijkheid voor de aangifte.

Laat de beslissing om aangifte te doen niet afhangen van het slachtoffer zelf. Als werkgever bent u verantwoordelijk voor de veiligheid van de werknemers en daarmee ook voor de reactie op agressie en geweld.

- Stel vast wie wat doet rond de behandeling van het geweldsincident. Wie bepaalt of het incident aangiftewaardig is? Wie bepaalt de eventuele andere reacties richting de dader? Bij ernstige incidenten zal de politie wellicht ter plaatse zijn en direct een aangifte opnemen. Als dat niet gebeurt is het van belang dat een vooraf aangewezen persoon (bijvoorbeeld een daartoe aangewezen werknemer of de teamleider) het initiatief neemt om aangifte te doen.
- Draag zorg dat in elk geval altijd aangifte wordt gedaan bij de politie indien sprake is van bedreigingen met ernstig geweld die al of niet de werk- of privésfeer raken. Doe ook altijd aangifte van fysiek geweld.
- Doe als organisatie aangifte of draag zorg dat het slachtoffer zelf aangifte doet en ondersteun het slachtoffer hierbij. Neem als werkgever de verantwoordelijkheid voor de gevolgen van het geweld door aangifte te faciliteren (in tijd en moeite) en te ondersteunen (bijvoorbeeld met kennis en aanwezigheid) dan wel door als werkgever de aangifte zelf te doen. Leg vast wie dit doet.
- Draag uit naar de werknemers dat, indien gewenst, de organisatie de aangifte kan doen.

Werkgeversaangifte

Bij een werkgeversaangifte doet bijvoorbeeld de leidinggevende of iemand van de juridische- of personeelafdeling aangifte namens de werkgever. Bij de adresgegevens wordt het werkgeversadres vermeld. Bij de politie wordt de aangifte hierdoor dus niet op naam van het slachtoffer gezet. In veel gevallen zal vervolgens wel een verhoor van het slachtoffer als getuige noodzakelijk zijn voor het strafrechtelijk bewijs. In veel gevallen kan de politie een gunstig tijdstip daarvoor zoeken. Het slachtoffer kan daarbij ook altijd het adres van zijn werkgever opgeven in plaats van zijn of haar privé-adres.

Het kan voordelen hebben als de aangifte door of namens de werkgever wordt gedaan:

- de praktijk wijst nu uit dat slachtoffers anders vaak geen aangifte doen;
- het slachtoffer kan naar de cliënt/bezoeker uitdragen dat de werkgever aangifte deed;
- het slachtoffer voelt zich hierdoor vaak minder belast;
- het slachtoffer hoeft het werk niet te onderbreken om aangifte te doen.

Stap 4 Informatie aan en aangifteafspraken met de politie

Een efficiënte en accurate aangifte bevordert opsporing en vervolging

- Neem na een incident zo snel mogelijk contact op met de politie. Is de dader nog in het gebouw kies dan voor 112. Hoe sneller de informatie bij de politie komt, hoe groter de kans is dat een dader kan worden aangehouden.
- Verzamel voor de aangifte alvast zoveel mogelijk feiten die de politie voor de aangifte nodig heeft, de 7 W's van het incident: Wie?, Wat?, Waar? Waarmee?, op Welke wijze?, Wanneer? en Waarom?. Hoe hebt u wetenschap van deze informatie gekregen? De hiervoor genoemde informatie helpt de politie bij succesvolle opsporing van de dader en ondersteunt het OM bij vervolging van de dader.
- Verzamel voorts foto's, cameramateriaal, afdrukken van e-mails, enveloppen of opnames van een mobiele telefoon en stel sporenmateriaal veilig door die af te bakenen.
- Ga na of u afspraken kunt maken met de plaatselijke politie. Het kan zinvol zijn om over het aangiftebeleid en de praktijk van aangifte doen afspraken te maken met de plaatselijke politie. Hoe bijvoorbeeld te handelen als het geweld 's nachts plaats vindt? Wordt er direct aangifte gedaan of pas later? Ook kunt u met de politie uitwisselen hoeveel geweld u heeft geregistreerd in een bepaalde periode. Deze cijfers kunnen zo een aanleiding vormen voor een aanpak tegen agressie en geweld in een bepaald gebied of sector.

Domiciliekeuze

Als het slachtoffer bijvoorbeeld bang is voor represailles kan hij of zij ook het adres van de werkgever opgeven in plaats van het privé-adres van het slachtoffer. Bijkomend voordeel hiervan is dat alle post via de werkgever loopt en de werkgever zo meer zicht kan houden op de afhandeling.

Geheel anoniem kan de aangever en/of de getuige niet zijn omdat het voor een verdachte en de rechter altijd toetsbaar moet zijn wie de verklaring aflegde en of dat naar waarheid gebeurde. Slechts in het geval dat (vooraf) aangetoond kan worden dat er ernstige risico's bestaan voor aangever en/of getuige, zijn er wettelijke mogelijkheden om volledig anoniem te blijven.

De Rechter-Commissaris zal in zijn beslissing afwegen of er een gegronde vermoeden bestaat dat de getuige door het afleggen van zijn verklaring overlast zal ondervinden of in de uitoefening van zijn beroep zal worden

belemmerd. Bij sommige korpsen is het mogelijk dat persoonsgegevens van aangevers of getuigen niet vermeld worden in het proces-verbaal. In de praktijk blijkt dat dit vaak door de rechtbank en de verdachte wordt geaccepteerd. De politie kan u hierover voorlichten. Meer informatie: zie de verkenning "Anonimiteit in het strafproces" te downloaden via www.veiligepublieke-taak.nl.

Stap 5 Registratie van de aangifte en het vervolg

U krijgt zo inzicht in aard en omvang en u kunt de strafrechtelijke afhandeling monitoren.

Registreer de melding, de aangifte en de vervolgstappen goed. Ook kunt u inzichtelijk maken of er bepaalde situaties of locaties zijn waar vaker agressie en geweld voorkomt. Hierop kan vervolgens het bedrijfsbeleid worden afgestemd.

Stap 6 Na de aangifte

Verhalen van schade en beheren van informatie.

Middels de registratie kunt u verder het schadeverhaal en aanvullende informatie over de zaak beheren. Als de aangever bij de politie het werkgeversadres opgeeft (domiciliekeuze), sturen politie en justitie alle post over de strafzaak naar de werkgever. Deze post kan gaan over een eventuele strafzitting en zogenaamde voegingsformulieren benadeelde partij waarmee de schade op de dader kan worden verhaald. Maak hierover werkafspraken. Wie beheert die post en zorgt dat het slachtoffer tijdig op de hoogte wordt gebracht?

Programma *Veilige Publieke Taak van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

Dit is een uitgave van het programma *Veilige Publieke Taak van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*. Het programma streeft ernaar om in 2011 het aantal geweldsincidenten tegen werknemers met een publieke taak terug te hebben gebracht met 15%. Om aangiftebereidheid te verbeteren heeft het ministerie nog meer acties uitgezet, zoals landelijke eenduidige afspraken met Openbaar Ministerie en Politie en het verkennen van nieuwe mogelijkheden bij het doen van aangifte.

Landelijke eenduidige afspraken met Openbaar Ministerie en Politie
Najaar 2009 maakten het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie van Justitie, het Openbaar Ministerie (OM) en de politie afspraken over de afhandeling van aangiften van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak.

De belangrijkste afspraken op een rij:

- Aan zaken van geweld tegen publieke taken geven OM en politie hoge prioriteit.
- De politie neemt altijd de aangifte op.
- De werkgever kan zelf aangifte doen, als het om geweld tegen een werknemer gaat.
- Niet strafbaar agressief of gewelddadig gedrag waarvan geen aangifte kan worden gedaan wordt door de politie geregistreerd.
- Aangevers en getuigen kunnen bij de aangifte ervoor kiezen de adresgegevens van de werkgever op te geven. Het privé-adres staat dan niet in het proces-verbaal (domiciliekeuze).
- De politie en het OM koppelen terug wat er met een melding of aangifte gebeurt.

Verkennen van nieuwe mogelijkheden bij het doen van aangifte

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zoekt samen met de politie naar mogelijkheden om de aangifte te vergemakkelijken en minder tijdrovend te maken. Welke mogelijkheden zijn er op digitaal gebied en hoe kunnen digitale mogelijkheden verder worden benut? En wat kan er vereenvoudigd worden?

Politietraject verbeteren informatievoorziening na aangifte

Uit politieonderzoek blijkt dat de tevredenheid van melders over de politie in belangrijke mate afhankelijk is van de manier waarop de politie de informatievoorziening na de aangifte of melding regelt. Binnen de politieorganisatie wordt op dit moment hard gewerkt om de informatievoorziening aan de aangever na de aangifte te verbeteren.

Schema: Vormen van agressief gedrag

Dader past verbaal geweld toe:

	Strafbaar?	Wanneer?	Welk(e) feit(en)?
Bedreigen (of dreigbrief)	Ja	Indien bedreigd wordt met <ul style="list-style-type: none"> • openlijk geweld (geweld in de openbaarheid door 2 personen of meer) • enig misdrijf waardoor de algemene veiligheid van personen en/of goederen of de verlening van diensten kan ontstaan • verkrachting • feitelijk aanranding van de eerbaarheid • enig misdrijf tegen het leven gericht • gijzeling • zware mishandeling • brandstichting • terrorisme 	Art 285 sr (bedreiging)
Beledigen	Ja	Indien: <ul style="list-style-type: none"> • openbaar mondeling of • bij geschrift/afbeelding of • in tegenwoordigheid slachtoffer mondeling of door feitelikheden of • door toe/aangeboden geschrift/afbeelding 	Art 266/267 sr (belediging)
Schelden / schreeuwen	Onder omstandigheden	Als het een belediging of bedreiging betreft	Artt 266, 267 en 285 sr
Vernederen	Onder omstandigheden	Als het een belediging betreft	Artikelen 266, 267 Sr
Treiteren / pesten	Onder omstandigheden	Als het een belediging betreft of Als het stalkingachtige vormen aanneemt: <ul style="list-style-type: none"> • gericht op de persoon van de werknemer • diens persoonlijke levenssfeer wordt daarbij stelselmatig beïnvloed • houdt gedurende langere periode aan • Heeft het oogmerk om die werknemer bang te maken, wat van werknemer gedaan te krijgen of die werknemer te beletten iets te doen 	Artikelen 266, 267 Sr Artikel 285b Sr (belaging, stalking) Eventueel art 179 sr (ambtsdwang)
Dwingend gedrag	Onder omstandigheden	Indien het leidt tot dwang om een ambtshandeling door een ambtenaar te volvoeren of na te laten tegen van niet-ambtenaren	Art 179 sr Art 284 sr (dwang)
Chanteren	Onder omstandigheden	Indien het leidt tot dwang om een ambtshandeling te volvoeren of na te laten	Art 179 sr (ambtsdwang) Art 317 sr (afpersing) Art 318 sr (afdreiging)

Dader past fysiek geweld toe

	Strafbaar?	Wanneer?	Welk(e) feit(en)?
Duwen, trekken, vastgrijpen	Onder omst.	Als het gedrag pijn doet of letsel teweeg bracht	Art 300 sr (mishandeling)
slaan	Ja	Als het gebeurt om aangever bang te maken	Art 285 sr
schoppen	Ja	Mits het pijn doet of letsel teweeg brengt	Art 300 sr
spugen	Ja	Mits gericht wordt gespuugd	Art 266, 267 sr
verwonden	Ja	Mits het opzettelijk gebeurt	Art 300 sr
fysiek hinderen (bv de weg versperren)	Onder omst.	Indien het verzet tegen een (actieve) ambtsverrichting betreft (wederspanning)	Art 180 sr (wederspanning) Evt de plaatselijke verordeningen
		In geval van niet weggaan ondanks vordering	Art 138 sr (lokaal/ huisvredebreuk)
gooien met voorwerpen (bijvoorbeeld meubilair of stenen)	Onder omst.	Indien gericht tegen slachtoffer, evt bedreiging of poging zware mishandeling/doodslag	Art 285 sr (bedreiging)
		Als door het gooien een ambtsverrichting wordt afgedwongen kan dit ambtswang opleveren	Art 302, 287 jo 45 sr
		Indien verstoring openbare orde evt openlijk geweld	Art 179 sr
		Als de voorwerpen beschadigt raken kan dit vernieling opleveren (benadeelde is de eigenaar)	Art 141 sr
vernielen van voorwerpen	Ja	Gewone voorwerpen of	Art 350 sr (vernieling)
		Indien het om water- of gas- of rioolwerken oid betreft of	Art 350 sr
		Indien elektriciteitswerken	Art 161 Sr
		i.g.v. brandstichting	Art 161 bis ev
		i.g.v. telecommunicatie-werken	Art 157-159 sr
		i.g.v. werken tbv openbaar verkeer of luchtverkeer	Art 161 quinies ev
		i.g.v een gebouw	Art 162-163, 166-169 sr
Stalken	Ja	Indien het wederrechtelijk en stelselmatig gebeurt en de persoonlijke levenssfeer in het geding is	Art 170-171 sr
Verkrachting	Ja		Art 285 b sr
			Art 242 sr

Overig

	Strafbaar?	Wanneer?	Welk(e) feit(en)?
Diefstal eigendom	Ja		Art 310 sr ev
Een roofoverval	Ja		Art 312 sr ev
Bommelding	Ja		Art 142a lid 2
Seksuele chantage	Onder omst.	indien bedreigend met bv verkrachting	Art 285 sr
		i.g.v. verkrachting	Art 242 sr
		i.g.v. ontuchtige handelingen	Art 246 sr
Aanranding, betasting, knijpen ed	Ja	Indien het ontuchtige handelingen betreft	Art 246 sr
Discriminatie naar sekse	Onder omst.	Indien beledigend	Art 266/267 sr
Discriminatie naar huidskleur	Ja	Indien beledigend	Art 137c Sr
Discriminatie naar geloofs-overtuiging	Ja	Indien beledigend	Art 137c Sr
Discriminatie naar seksuele geaardheid of voorkeur	Ja	Indien beledigend	Evt: art 147 sr
Discriminatie naar leeftijd	Onder omst.	Indien beledigend	Art 137c Sr
			Art 266/267 sr



Colofon

Dit is een uitgave van het Ministerie van
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Programma Veilige Publieke Taak
Telefoon: 070 426 60 48
Postbus 20011, 2500 EA Den Haag.
www.veiligepublieketaak.nl

Druk: OBT bv, Den Haag

Februari 2010

