



expertisecentrum
veilige publieke taak

Handreiking Aangifte doen bij de politie

Aangifte? Gewoon doen!



Inhoud

Navigatie

Inhoud 

Printen 

Opslaan 

Volgende pagina >

Vorige pagina <

Dit is een interactieve pagina, klik op een titel om naar de pagina te gaan.

1	Inleiding	3
2	Vragen over aangifte doen	4
3	Wat kunt u als werkgever doen?	6
	Stap 1 Norm stellen en uitdragen	7
	Stap 2 Melden, aangifte doen en reageren	8
	Stap 3 Bepaal de interne rolverdeling	10
	Stap 4 De politie waarschuwen en informeren	11
	Stap 5 Registratie van de aangifte en informatiebeheer	20
	Stap 6 Schade verhalen	21

Bijlagen

1	Vormen van agressief gedrag	24
2	Factsheet 'Werkinstructie werkgever en werknemer bij aangifte/melding'	30
3	Factsheet 'Veilige Publieke Taak en (gedeeltelijke) anonimiteit in het strafproces'	38
4	Eenduidige landelijke afspraken (ELA, versie juli 2013)	46
5	Meer informatie over een verdachte aanhouden en het vervolg daarop	53
6	Meer informatie over vervolging en rechtszaak	57

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. Volgens onderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft ongeveer tweederde van de werknemers met een publieke taak te maken met agressie en geweld.

Van de zeer ernstige incidenten wordt vaak wel aangifte gedaan bij de politie, maar dat geldt niet voor de minder ernstige incidenten. Daardoor kunnen politie en justitie de dader veelal niet strafrechtelijk aanpakken. Dat betekent dat agressie en geweld lonen! Om agressie en geweld goed te kunnen bestrijden, is het dan ook nodig dat we agressie en geweld serieus nemen en dus aangifte doen!



Vragen over aangifte doen

Wat is aangifte doen?

Aangifte doen is een strafbaar feit melden bij de politie.

Wat is een strafbaar feit?

Het strafbare feit is vaak een misdrijf, maar het kan ook een overtreding zijn. Een lijst van veelvoorkomende strafbare feiten staat in bijlage 1, pagina 24.

Wat gebeurt er met de aangifte?

De politie maakt proces-verbaal op en bekijkt dan wat er verder nodig is voor het onderzoek. Bijvoorbeeld:

- getuigen verhoren;
- technisch sporenonderzoek van bijvoorbeeld schoen- en bloedsporen;
- foto's en video-opnamen in beslag nemen. De vervolging van daders begint meestal met zo'n politieonderzoek.

Wanneer wordt iemand vervolgd?

De officier van justitie kan vervolgen wanneer er voldoende bewijzen zijn tegen de veroorzaker(s) of wanneer de verwachting is dat die bewijzen nog komen. Er moet dus een goede kans zijn dat de rechter zal overgaan tot veroordeling van de veroorzaker(s), anders stopt de officier van justitie het onderzoek.

Heeft aangifte doen wel zin als er onvoldoende bewijs is?

Aangifte doen van agressie en geweld heeft altijd zin. De opgemaakte processen-verbaal worden niet vernietigd maar bewaard voor als de zaak later alsnog wordt opgelost. Soms ook worden zaken tegen personen verzameld om sterker te staan bij een rechtszaak.

Of als het onderzoek geen strafbaar feit oplevert?

Ook als het incident geen strafbaar feit oplevert, kunt u het toch melden bij de politie. Die registreert het incident en krijgt dan aan de hand van aangiften en meldingen beter zicht op de dader(s).

Of als de dader niet bekend is, bijvoorbeeld bij vernieling?

Als in het politieonderzoek geen dader bekend is geworden, zal de politie het proces-verbaal niet naar de officier van justitie (en vervolgens de rechter) sturen. Er is immers geen verdachte tegen wie een straf kan worden geëist. Toch is aangifte doen ook in deze gevallen belangrijk.

Moet het slachtoffer altijd zelf aangifte doen?

Dat hoeft niet, de werkgever kan dat ook. Verderop in deze handreiking vindt u hier meer informatie over.

Waarom wordt er zo weinig aangifte gedaan?

Volgens onderzoek van het ministerie van BZK (2-meting) werd in 2011 dat jaar 10 procent van de incidenten gemeld bij de politie. In 7 procent van de gevallen werd aangifte gedaan.

Redenen om niet te melden of om geen aangifte te doen, waren onder meer:

- ik vond het incident niet ernstig genoeg;
- de politie kan of doet er toch niets mee;
- het kost me te veel tijd;
- niet aan gedacht;
- ik was bang voor de gevolgen.

Waarom zou u wel aangifte doen?

Als u zelf of een van uw medewerkers het slachtoffer wordt van een misdrijf, is het belangrijk dat de dader wordt aangepakt.

Agressie en geweld tegen de publieke taak behoren we immers niet te tolereren.

De dader aanpakken 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 of omdat er onvoldoende bewijs is. In die gevallen is het toch van belang om aangifte te doen, omdat alleen zo inzicht ontstaat in de aard en omvang van geweld tegen de publieke taak. Een veilige publieke taak is van levensbelang voor een leefbare samenleving.

Wanneer aangifte doen?

U kunt aangifte doen van alle strafbare vormen van agressie of geweld (zie het schema in bijlage 1, pagina 24). Meld geweld hoe dan ook altijd bij de politie.

Doe altijd aangifte:

- van bedreiging met ernstig geweld of de dood;
- van mishandeling;
- van wapengebruik;
- als er schade is (die mogelijk op de dader kan worden verhaald).

Dat lossen werkgever en medewerker toch gewoon samen op?

Dat kan, maar dan bestaat de kans dat:

- te veel agressie en geweld niet bekend wordt bij politie en justitie. Dat maakt het landelijk inzicht in de omvang van het probleem onjuist of onvolledig;
- uw eigen oplossing minder zwaar is voor de dader. Dat kan leiden tot normvervaging.

Wat kunt u als werkgever doen?

Gebruik het stappenplan aangiftebeleid

Als werkgever met een publieke taak weet u dat goed veiligheidsbeleid belangrijk is. Duidelijk aangiftebeleid is daar een onderdeel van. Om dat aangiftebeleid op te stellen, kunt u dit stappenplan gebruiken:

Overzicht stappenplan aangiftebeleid

Stap	Activiteiten
1 Norm stellen en uitdragen	samen normen formuleren en normen uitdragen
2 Wanneer melden, aangifte doen en reageren?	afspraken maken over: melden, aangifte doen en vervolgacties tegen daders
3 Bepaal de interne rolverdeling	wie doet wat? regel en faciliteer dat aangifte wordt gedaan en monitor vervolgstappen zoals post OM/politie, schadeverhaal
4 Politie waarschuwen en informeren	waarschuw de politie zo snel mogelijk verzamel de juiste informatie
5 Registratie van de aangifte en informatiebeheer	registreer melding, aangifte en vervolgstappen stem het bedrijfsbeleid af
6 Schade verhalen	strafrechtelijk afhandeling civielrechtelijke afhandeling

Stap 1 Norm stellen en uitdragen

Stel in uw organisatie een duidelijke norm: emotie: ja;
agressie: nee!

Draag uit dat uw organisatie begrip kan opbrengen voor emoties, maar dat er grenzen zijn aan toelaatbaar gedrag. Wie die grenzen overschrijdt, moet weten dat de organisatie daartegen optreedt.

Definieer samen de norm van ontoelaatbaar gedrag en wees daar als organisatie eenduidig in. Wanneer duidelijk is dat de ene medewerker agressie en geweld net zo min tolereert als de andere, kan dat escalatie voorkomen.

Hoe? Zo!

Formuleer duidelijke bedrijfsnormen (bijvoorbeeld huisregels en werkinstructies).

Draag de bedrijfsnormen uit. Maak zo aan bezoekers/cliënten en medewerkers duidelijk wat wel en niet mag in de organisatie.

Zorg dat de medewerkers de norm dragen:

- organiseer bijeenkomsten waarin u de norm samen bespreekt, toelicht en vaststelt;
- ga na wat medewerkers eventueel ten onrechte beoordelen als 'niet ernstig'. Zorg voor eenduidigheid in de aanpak;
- houd medewerkers aan de afspraken en spreek ze er zo nodig op aan.
- bespreek incidenten altijd na op het afdelingsoverleg.

Waarden- en normdiscussie

In een waarden- en normdiscussie in uw organisatie komt ter sprake wat een ieder wel of juist niet accepteert, als persoon, maar zeker als afdeling en soms als gehele organisatie.

Wanneer gezamenlijk is afgesproken in welke gevallen aangifte wordt gedaan bij de politie, is het belangrijk dat iedereen zich daar ook aan houdt. Dat maakt namelijk duidelijk dat bepaalde zaken niet (meer) worden getolereerd.

Stap 2 Melden, aangifte doen en reageren

Spreek met uw medewerkers af dat zij ontoelaatbaar gedrag altijd intern melden en hoe ze dat moeten doen. Melden is nodig omdat de organisatie niet kan optreden tegen incidenten waar zij niet van op de hoogte is. Dat vergroot de kans op herhaling. Spreek van tevoren af wanneer ontoelaatbaar gedrag leidt tot aangifte en/of een andere reactie.

Hoe? Zo!

Doe altijd aangifte:

- na ernstig geweld, zoals mishandeling of wapengebruik;
- na bedreiging met ernstig geweld of de dood;
- als er schade is die (mogelijk) op de dader kan worden verhaald.

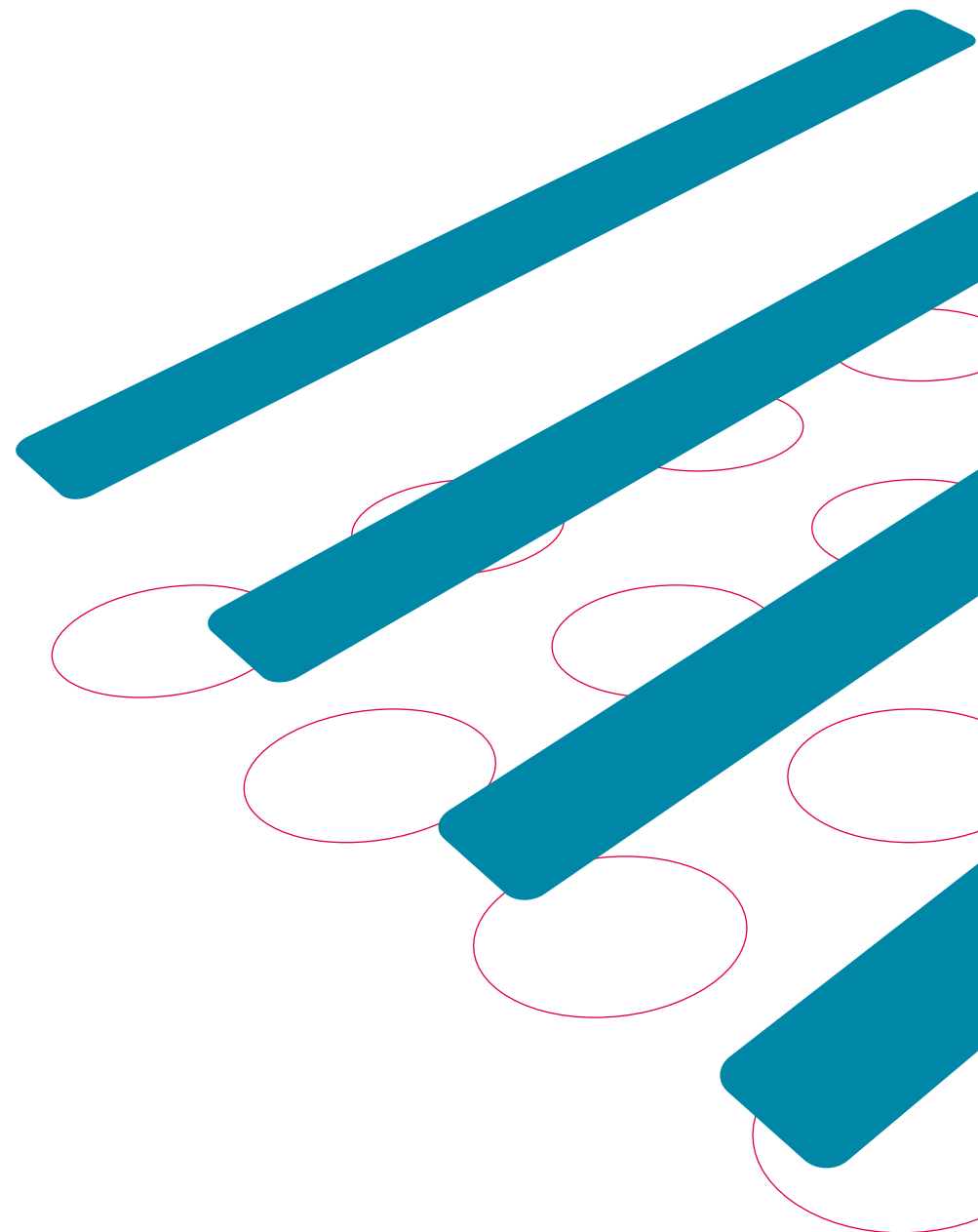
Bepaal hoe u omgaat met daders die in herhaling vervallen.

Meld ook minder ernstige voorvallen met deze mensen bij de politie.

Maak duidelijk dat medewerkers niet beslist zelf aangifte hoeven te doen, maar dat de organisatie dat namens hen kan doen.

Maak werkafspraken:

- hoe te handelen bij een incident;
- wie voert de regie. Leg de regie nooit bij de medewerker zelf (zie ook stap 3: interne rolverdeling).



Bepaal of het nodig is dat de werkgever reageert op de dader. Bijvoorbeeld met een toegangsverbod of een waarschuwingsbrief. Meer informatie hierover vindt u in: de brochure 'Reacties, sancties en maatregelen bij agressief gedrag. Weet wat strafbaar is' en de 'Handreiking agressie en geweld'.

Wat is het verschil tussen aangifte doen en extern melden?

De politie registreert de melding, maar maakt er geen proces-verbaal van op. Meldingen leiden meestal niet tot een politieonderzoek en strafrechtelijke vervolging.

De informatie komt wel beschikbaar voor:

landelijke geweldscijfers;
dossieropbouw, wanneer er meer meldingen en aangiften tegen een dader zijn.

Extern melden kan ook anoniem, via M-Meld Misdaad Anoniem: 0800-7000 (meer informatie: zie kader op pagina 18).

Veiligheidshuis

In veel gemeenten werken organisaties met een publieke taak niet alleen samen met politie en gemeente, maar ook met andere instanties, zoals jeugdzorg, sociale dienst, maatschappelijk werk.

Deze vorm van samenwerking, het Veiligheidshuis, ondergebracht bij de veiligheidsregio, richt zich op de aanpak van personen, maar biedt hen ook een alternatief om bijvoorbeeld een crimineel milieu achter zich te laten.

Door aangifte te doen, draagt u bij aan deze aanpak om verwerpelijk gedrag een halt toe te roepen.



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. Als werkgever bent u verantwoordelijk voor de veiligheid van de medewerkers en dus ook voor de reactie op agressie en geweld.

Hoe? Zo!

Stel vast wie wat doet:

- wie bepaalt of het incident aangiftewaardig is?
- wie bepaalt eventuele reacties naar de dader?
- wie neemt het initiatief tot aangifte (voor zover de politie nog niet ter plaatse is)?

Regel dat in ieder geval altijd aangifte wordt gedaan van:

- bedreiging met ernstig geweld;
- fysiek geweld.

Faciliteer:

- aangifte door de organisatie, namens het slachtoffer, en leg vast wie dat doet;
- aangifte door het slachtoffer zelf en bied in dat geval ondersteuning (met kennis en aanwezigheid).

- draag uit naar medewerkers dat de organisatie, indien gewenst, aangifte kan doen.
- stel een casemanager aan zodat post van het Openbaar Ministerie, politie of slachtofferhulp ook daadwerkelijk bij het slachtoffer/de getuige en/of aangever terecht komt wanneer zij bij het afleggen van hun verklaring domicilie hebben gekozen op het adres van de organisatie of dit onder nummer hebben gedaan.

Stap 4 De politie waarschuwen en informeren

Zorg dat de politie zo snel mogelijk op de hoogte is, zeker als de dader nog in het gebouw is. Des te groter is de kans dat de politie de dader kan aanhouden. Een efficiënte en accurate aangifte met de juiste informatie bevordert opsporing door de politie en vervolging door het OM.

Hoe? Zo!

Neem zo snel mogelijk (na het incident) contact op met de politie. Is de dader nog in de buurt? Bel dan 112.

Verzamel alvast zoveel mogelijk feiten die de politie nodig heeft voor de aangifte, volgens de 7 W's van het incident:

- Wie
- Wat
- Waar
- Waarmee
- (op welke) Wijze
- Wanneer
- Waarom

Noteer ook hoe u aan deze informatie bent gekomen.

Verzamel ook ander (bewijs)materiaal, zoals video- en geluidsopnamen, foto's, afdrukken van e-mails, enveloppen en opnamen van mobiele telefoons.

Baken sporen af om ze veilig te stellen.

Het vervolg: aanhouding, rechtszaak en meer

Wilt u meer weten over de aanhouding van de verdachte en het vervolg daarop? Kijk dan in bijlage 5, pagina 53.

Afspraken met de politie

Ga na of u met de plaatselijke politie afspraken kunt maken over aangiftebeleid en aangifte doen in de praktijk.

Bijvoorbeeld over:

- Hoe te handelen als het geweld 's nachts plaatsvindt?
- Meteen aangifte doen of later?
- Uw geweldregistraties als aanleiding voor een specifieke aanpak in een sector of gebied.

Landelijke afspraken

Politie en Openbaar Ministerie (OM) hebben duidelijke afspraken gemaakt over omgaan met agressie en geweld tegen mensen in een publieke functie. Deze afspraken zijn vastgelegd in eenduidige landelijke afspraken (ELA, zie ook bijlage 4, pagina 46).

Wachttijd

Een van die afspraken gaat over de wachttijd voor de aangifte. Maakt u een afspraak om aangifte te doen? Zeg er dan bij dat het gaat om 'veilige publieke taak' (VPT). Een week wachten voordat u aangifte kunt doen is er dan echt niet meer bij.

Welke documenten hebt u nodig om aangifte te doen?

Neem een legitimatiebewijs mee naar het politiebureau.

Denk ook aan andere zaken die belangrijk kunnen zijn, zoals:

- verzekeringsgegevens;
- waardepapieren;
- eigendomsbewijzen, aankoopbonnetjes, enzovoort.

Deze kunnen in een later stadium van belang zijn, bijvoorbeeld bij het achterhalen van gestolen spullen of bij het bepalen van de schadevergoeding.

Welke informatie is nodig voor de aangifte?

De politie zal vragen:

- wat er precies is gebeurd, van minuut tot minuut, van seconde tot seconde;
- wat u hebt gezien, gehoord, geproefd, geroken, enzovoort.

Ieder detail kan van belang zijn voor het politieonderzoek, bijvoorbeeld bij het verhoor van een dader of getuige.

Is de aangever niet zelf het slachtoffer, dan is heel vaak ook een verklaring van het slachtoffer nodig. Alleen het slachtoffer kan bijvoorbeeld bij mishandeling verklaren dat het pijn deed, of dat een belediging leidde tot beledigde of gekrenkte gevoelens.

Wat gebeurt er bij aangifte?

De politie verwerkt de aangifte in het computersysteem van de politie-eenheid. Het is voor de politie dan ook handig en tijdbe-

sparend om de aangifte in het politiebureau op te nemen.

Als u aangifte doet, krijgt u:

- altijd meteen een kopie van de aangifte mee, voor bijvoorbeeld de verzekering;
- vaak een map met informatie over de gang van zaken na de aangifte en over slachtofferhulp.

Aangifte doen: vermeld code VPT

Voor aangiften van geweld tegen medewerkers in de publieke sector is afgesproken dat de politiemedewerker aan de aangifte de code VPT toekent. Dat gebeurt nog niet altijd. Het is essentieel om daar bij de aangifte aandacht aan te besteden.

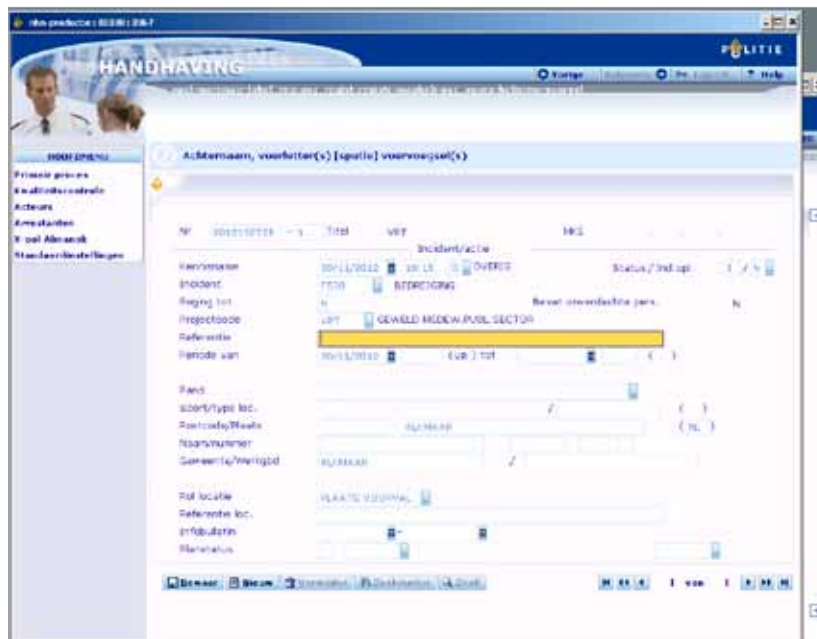
Aandacht bij aangifte

Het blijkt dat niet alle politiemedewerkers de landelijke afspraken kennen of weten hoe ze ermee om moeten gaan. Dat is een verantwoordelijkheid van de politie. Het is echter (ook) in het belang van de medewerker en werkgever zelf om de ELA-afspraken te volgen. Wat betekent dat voor u als aangever?

U kunt de VPT-code bij de politie actief onder de aandacht brengen. Geef bijvoorbeeld aan dat deze code opgenomen moet worden in het aangiftescherf:

- op de tweede pagina (waar ook de gegevens over de dag, datum en tijd van het incident worden ingevoerd);
- direct na het vermelden van het soort misdrijf (bijvoorbeeld eenvoudige mishandeling);
- projectcode: **VPT**;
- beschrijving: **geweld medewerker publieke sector**.

Voorbeeld van het aangiftescherf van de politie:



Hoe kan het slachtoffer, de getuige/de aangever zich afschermen van de dader?

De politiecomputer is gekoppeld aan het bevolkingsregister van de gemeente en voert standaard het huisadres in. Om te voorkomen dat de verdachte uw adres onder ogen krijgt, kunt u bij aangifte een ander adres gebruiken, bijvoorbeeld het adres van uw werkgever. Dat heet **domicilie kiezen**.

De politie is verplicht om bij een VPT-aangifte de aangever en/of het slachtoffer domiciliekeuze aan te bieden.

Angst voor represailles

Medewerkers durven vaak geen aangifte te doen uit angst voor represailles of stalken. Veel mensen denken dat zulke represailles vaak voorkomen, maar uit cijfers blijkt dit niet. Ook in de praktijk blijkt het bijna niet voor te komen. De politie kan de dader aanspreken op dit gedrag en de rechter rekent hem dergelijk gedrag zwaar aan, met kans op een zwaardere straf.

Mogelijkheden om (gedeeltelijk) anoniem aangifte te doen

Er zijn verschillende mogelijkheden om (gedeeltelijk) anoniem aangifte te doen:

- domiciliekeuze;
- aangifte door de werkgever;
- aangifte onder nummer;
- beperkt anoniem aangifte doen.

Justitie kan ook overgaan tot strafvervolgning zonder aangifte, bijvoorbeeld bij zware mishandeling of diefstal met geweld (zie verder bijlage 3, pagina 38: Factsheet 'Veilige Publieke Taak en (gedeeltelijke) anonimiteit in het strafproces').

Aangifte door de werkgever

Ook de werkgever kan aangifte doen.

Hoe? Zo!

- De directie wijst in de organisatie een of meer mensen aan die dat kunnen en mogen doen namens de directie, bijvoorbeeld een manager, afdelingshoofd of iemand van de beveiliging.
- De wettelijke basis hiervoor is artikel 161 van het Wetboek van

Strafvordering. Volgens dit artikel is iedereen die kennis draagt van een gepleegd strafbaar feit bevoegd om hier aangifte van te doen.

- Indien nodig voor de bewijsvoering wordt het slachtoffer gehoord als getuige of benadeelde. Het slachtoffer moet dan wel naam en geboortedatum opgeven, maar als adres kan hij het adres van de werkgever aanhouden.

Als de werkgever aangifte doet, heeft dat de volgende voordelen:

- de werkgever laat hiermee zien dat hij achter de medewerker staat;
- het slachtoffer kan anderen erop wijzen dat niet hij/zij aangifte heeft gedaan, maar de werkgever. Hierdoor neemt de angst voor represailles af.



Introductietekst aangifte werkgever

Het is raadzaam om de aangifte door de werkgever te beginnen met de volgende tekst:

Ik ben werkzaam als (functie) bij (naam organisatie) en uit dien hoofde namens de directie bevoegd om aangifte te doen namens (naam organisatie). Een medewerker van (naam organisatie) is het slachtoffer geworden van een agressie- en/of geweldsincident terwijl zij/hij werkzaam was voor (naam organisatie). Deze medewerker is werkzaam binnen de publieke taak, zoals vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken, programma Veilige Publieke Taak. (naam organisatie) voert actief beleid om agressie en geweld tegen medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen. Agressie en geweld tegen medewerkers van (naam organisatie) worden absoluut niet getolereerd en hiervan doet de organisatie altijd aangifte bij de politie.

Ik zal u aangeven wat er is gebeurd (hierna volgt een relaas van de gebeurtenissen).

Het verdient aanbeveling dat de persoon die aangifte doet, zaken overlegt bij de politie waardoor duidelijk wordt dat hij/zij daar ook echt toe gerechtigd is, zoals:

- een uitdraai Kamer van Koophandel van de organisatie met daarin de naam van de bestuurder;
- een schriftelijke verklaring van de bestuurder dat de persoon die aangifte doet, dit ook namens de organisatie mag doen.

Staat de organisatie niet ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, dan kan de bestuurder/directeur/burgemeester de persoon schriftelijk machtigen om aangifte te doen.

Introductietekst getuige/benadeelde

De werknemer kan aan het begin van de getuige-/benadeelverklaring de volgende tekst gebruiken:

Ik werk bij (naam organisatie) en voer mijn werkzaamheden uit binnen de door het programma Veilige Publieke Taak benoemde publieke taak. (naam organisatie) heeft beleid ontwikkeld om agressie en geweld zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. In het

kader van dit beleid is ook met veiligheidspartners als politie, gemeenten en OM afgesproken dat (naam organisatie) altijd aangifte doet in geval van agressie of geweld tegen een medewerker van (naam organisatie).

Mijn werkgever (naam organisatie) heeft aangifte gedaan en ik zal verklaren wat mij is overkomen (hierna volgt een weergave van de gebeurtenissen door de getuige/benadeelde).

Aangifte onder nummer

In het Slingeland Ziekenhuis in Doetinchem heeft in 2010 een incident plaatsgevonden. De directeur van het ziekenhuis heeft daar aangifte van gedaan. Ook het hoofd veiligheid heeft aangifte gedaan van hetzelfde incident.

Er was sprake van bijzondere omstandigheden:

- de veroorzaker had antecedenten op het gebied van agressie en geweld;
- het slachtoffer had een bijzondere achternaam;
- de veroorzaker woonde in dezelfde wijk als het slachtoffer.

Om die redenen is, na veelvuldig overleg met het OM, besloten het slachtoffer niet te horen onder haar eigen naam, maar onder haar personeelsnummer. De directeur en het hoofd veiligheid hebben in hun aangiften bevestigd dat het slachtoffer onder dat personeelsnummer werkzaam was in het ziekenhuis.

Volgens de rechter was hier sprake van een zorgvuldige procedure en was het hierbij verkregen bewijs volledig en voldoende.

Richtlijnen voor aangifte of verklaring onder nummer

Deze procedure is niet altijd en overal toepasbaar. Het voorval heeft wel geleid tot duidelijke richtlijnen voor aangifte doen of een verklaring afleggen onder nummer in plaats van op naam. In de wetgeving valt dit onder de mogelijkheden van (gedeeltelijke) anonimiteit. Over dit onderwerp zijn twee factsheets opgesteld:

- ‘Werkinstructie werkgever en werknemer bij aangifte-melding’ (ministerie van BZK). Deze instructie is te downloaden op www.rijksoverheid.nl maar is ook opgenomen als bijlage 2, pagina 30 in deze handreiking.
- ‘Veilige Publieke Taak en (gedeeltelijke) anonimiteit in het strafproces’ (ministeries BZK en V&J) is een aanvulling op de eerste factsheet. Hierin zijn alle (on)mogelijkheden over dit onderwerp beschreven. Zie hiervoor bijlage 3, pagina 38 van deze handreiking.

Hebt u toch nog vragen, neem dan contact op via www.evpt.nl

Begeleiding bij aangifte en vervolgtraject

Bij sommige werkgevers geldt de werkafspraken dat iemand het hele traject van aangifte doen begeleidt en het slachtoffer waar nodig steunt. Dit is vaak een casemanager die bijvoorbeeld ook de post ontvangt van het OM en de politie.

Soms stelt de medewerker het op prijs dat iemand namens de werkgever meegaat naar het politiebureau om aangifte te doen. Deze steun in de rug kan belangrijk zijn.

Hoe? Zo!

- Vraag de politiemedewerker uw adres te vervangen door het adres van uw werkgever. Bij een aangifte in het kader van VPT, moet de politie deze mogelijkheid aanbieden. Ook de onderzoeksrechter en de rechter (voor zover van toepassing) zullen het gebruik van domicilie accepteren. Alleen in heel bijzondere omstandigheden zal de rechter naar het eigen huisadres vragen.

- Een telefoonnummer opgeven is niet verplicht, maar eventueel kunt u het telefoonnummer van uw werkgever laten invullen, bijvoorbeeld het nummer van de afdeling beveiliging of de casemanager. Zij weten wat ze moeten doen wanneer de verdachte dit nummer belt en naar het slachtoffer vraagt. Zonder telefoonnummer kan Slachtofferhulp geen contact opnemen.
- Vraag, wanneer u een afspraak maakt voor de aangifte of getuigenverklaring, of u de kans loopt dat u de dader daar tegenkomt.

Waar doet u aangifte?

Gaat het om mishandeling of bedreiging, dan doet u altijd aangifte op het bureau. Dat kan op elk politiebureau; bij voorkeur maakt u daarvoor telefonisch een afspraak via het algemene telefoonnummer van de politie (0900 - 8844).

Aangifte ter plaatse

Politiemedewerkers die al op locatie zijn nemen de aangifte bij voorkeur direct op. De politie komt dan later een handtekening halen of stuurt de verklaring of aangifte op met het verzoek deze na te lezen, te ondertekenen en een exemplaar terug te sturen.

Is er bij de werkgever iemand die centraal alle zaken coördineert (casemanager) en eventueel aangifte doet, dan biedt dat vele voordelen en kunnen veelal goede afspraken met de politie worden gemaakt.

Elektronische of telefonische aangifte

Is bekend wie de dader is, of is er een signalement van de dader, dan kiest u voor een aangifte op het bureau of is het in sommige gevallen mogelijk telefonische aangifte te doen. Ook voor een telefonische aangifte belt u met 0900-8844.

Betreft het geen geweldsdelict of bedreiging en is onbekend wie de dader is, dan kunt u in sommige gevallen via internet aangifte doen.

Hoe? Zo!

- Aangifte via internet kan via de site: www.politie.nl/Aangifte/ Klik op de plaats waar het incident heeft plaatsgevonden en u ziet meteen voor welke strafbare feiten u op deze manier aangifte kunt doen.
 - Houd alle gegevens bij de hand (bijvoorbeeld verzekeringsgegevens, autopapieren, framenummers, namen van getuigen, telefoonnummers, rekeningen van de schade, enzovoort), om alles in een keer te kunnen invullen. Uit veiligheidsoverwegingen wordt namelijk de verbinding met de politiecomputer verbroken wanneer u een tijdje niets invult.
 - Naderhand ontvangt u een afschrift van de aangifte.
- In een enkele gemeente is het nu ook mogelijk om, op afspraak, aangifte te doen via skype.

Kopie aangifte voor beveiliging

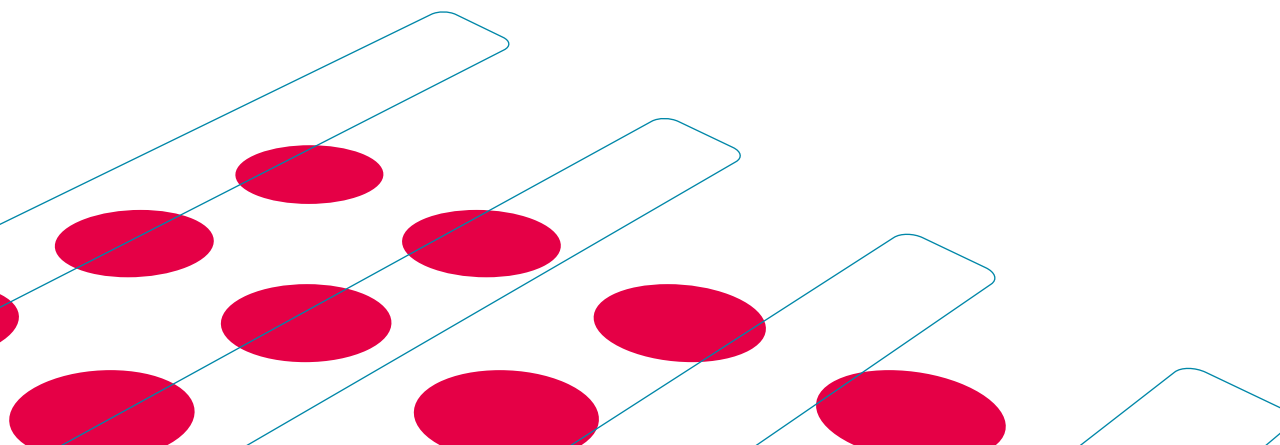
Wanneer het feit op het terrein van het werk of onderweg daarnaartoe heeft plaatsgevonden, overweeg dan om een kopie van de aangifte af te geven bij de beveiliging van uw werkgever. Meld het feit daar in ieder geval. De beveiliging moet weten wat er is gebeurd, omdat aan de hand van de incidenten wordt bepaald waar inzet vereist is.

Natuurlijk gaat de beveiliging zeer vertrouwelijk met de gegevens om. Alle incidenten kunnen worden ingevoerd in het veiligheidsmanagementsysteem. Samen geven ze een goed beeld en bieden ze directie en beveiliging een basis voor het veiligheidsbeleid.

Meld Misdaad Anoniem: 0800-7000

Bent u getuige van een agressie-incident en durft u dit niet intern of bij de politie te melden? Dan is anoniem melden via M. een veilige uitkomst. M. staat voor Meld Misdaad Anoniem. Deze landelijke meldlijn is niet van de politie, maar van een onafhankelijke stichting. Er werkt een klein team van zeer goed opgeleide mensen met maar één doel voor ogen: uw anonimiteit beschermen.

M. biedt een vangnet voor als u wel wilt melden, maar niet bekend wilt worden. M. stuurt uw tip door naar de politie. Hoe de politie omgaat met een tip van M. is aan regels gebonden. Een anonieme melding moet eerst worden getoetst. Nader onderzoek moet feiten opleveren die de anonieme tip onderbouwen. Dan pas kan de politie tot actie overgaan. Elke week worden in Nederland in ieder geval 30 mensen aangehouden mede dankzij M.-tips.



Hoe waarborgt M. uw anonimiteit?

M. zet geen gegevens over de beller in de melding (ook al vertelt u die wel). En M. hanteert:

- geen nummerherkenning;
- geen gespreksopnames;
- geen archief.

Feiten over de gebeurtenis

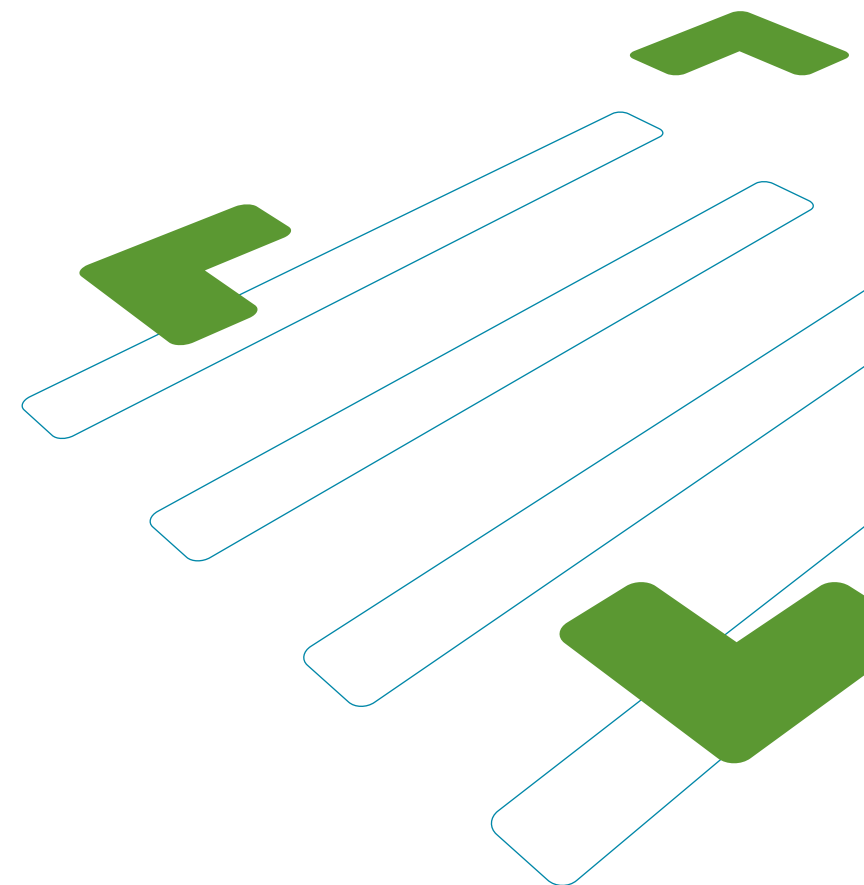
M. maakt alleen een melding op wanneer u genoeg feiten over een gebeurtenis kunt geven. Zoals: de naam van de dader, plaats en tijdstip van de gebeurtenis.

M. is niet bedoeld voor:

- heterdaadsituaties en spoedeisende hulp van ambulance, brandweer of politie (112);
- aangiften (officieel 'verzoek tot vervolging'). Dit kan alleen bij de politie.

Meer informatie

Het gratis nummer 0800-7000 van M. is elke dag bereikbaar. Kijk voor de actuele openingstijden en meer achtergrondinformatie op www.meldmisdaadanoniem.nl



Stap 5 Registratie van de aangifte en informatiebeheer

Goede registratie biedt u inzicht in de aard en omvang van de geweldsincidenten. Zo krijgt u de mogelijkheid uw beleid meer op maat te maken.

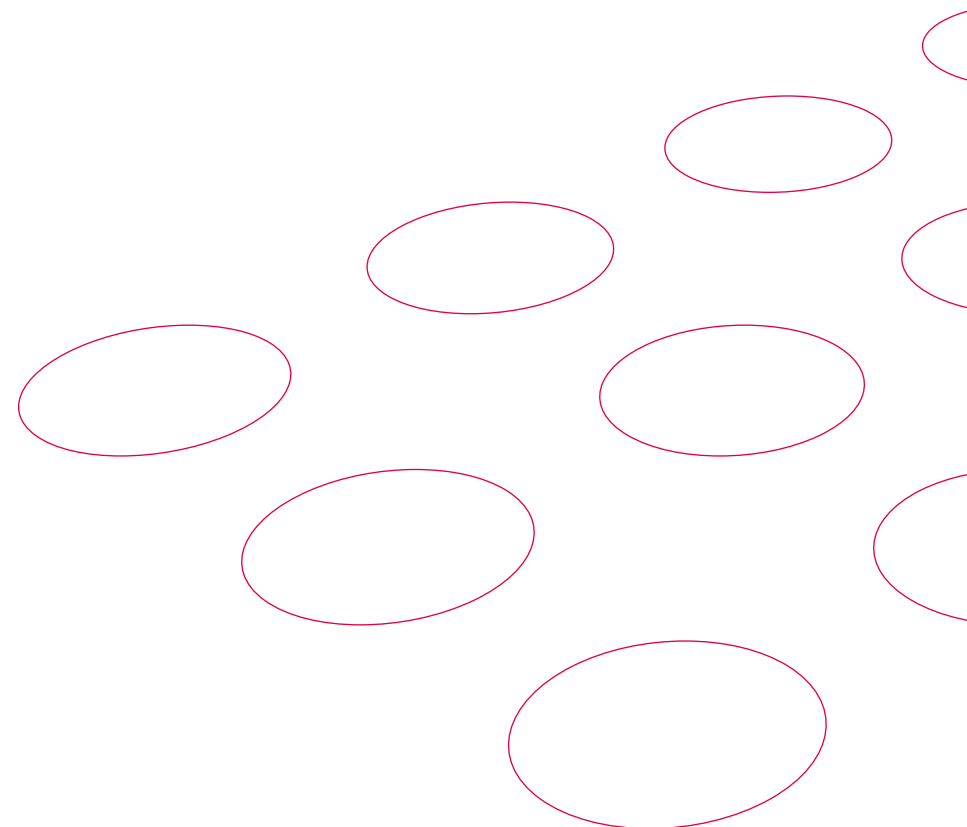
Als de werkgever namens het slachtoffer aangifte heeft gedaan, sturen politie en justitie alle post over de strafzaak naar de werkgever. Na de aangifte kunt u, met behulp van de registratie, de strafrechtelijke afhandeling en het schadeverhaal volgen.

Hoe? Zo!

- Registreer de melding, de aangifte en de vervolgstappen goed.
- Maak inzichtelijk of agressie en geweld vaker voorkomen in specifieke situaties of op bepaalde locaties.
- Stem het bedrijfsbeleid daar op af.

Maak werkafspraken over de post (over bijvoorbeeld een strafzitting of voegingsformulieren om de schade op de dader te verhalen):

- wie beheert die post?
- wie zorgt dat het slachtoffer tijdig op de hoogte wordt gebracht?



Stap 6 Schade verhalen

Voorbeeld: cliënt slaat en vernielt

Een cliënt of bezoeker slaat een medewerker. Door zijn toedoen ontstaat ook schade voor de werkgever: een stoel vernield en een ruit gesneuveld. Er zijn dus twee benadeelde partijen: de medewerker en de werkgever. Om de schade op de veroorzaker te verhalen zijn er twee mogelijkheden: strafrechtelijk of civielrechtelijk.

De strafrechtelijke afhandeling

Bij strafrechtelijke afhandeling is de overheid partij, in de persoon van de officier van justitie (Openbaar Ministerie).

Hoe? Zo!

- Naast de aangifte van mishandeling doet u aangifte van vernieling. Geef daarbij aan dat u de schade wilt verhalen op de dader. Zowel de materiële als de immateriële schade is te verhalen door 'voeging in het strafproces'.
- Wordt de dader veroordeeld, dan zal de strafrechter ook uitspraak doen over de schade. Zo niet, zal de strafrechter ook de eis tot schadevergoeding niet toekennen.
- Is het bedrag van de claim niet eenvoudig vast te stellen en kost het in het strafproces onevenredig veel tijd om dit helder te krijgen, dan is een civielrechtelijke afhandeling nodig.
- De politie heeft de mogelijkheid om een schikking met de veroorzaker/dader aan te gaan ('boter bij de vis-zaken' of de veroorzaker/dader vergoedt de schade al aan de slachtoffers

voordat de strafzaak dient).

- Het Openbaar Ministerie kan de dader via een OM-afdoening (transactie, taakstrafzitting Openbaar Ministerie (TOM) of strafbeschikking) in de gelegenheid stellen om, naast de schadevergoeding, een boete te betalen of een taak- of leerstraf uit te voeren. Voldoet de dader daaraan, dan zal het OM niet verder procederen.

De civielrechtelijke afhandeling

Het schadebedrag dat de strafrechter niet toewijst of kan toewijzen, kunt u civielrechtelijk claimen bij de dader. Dat kan zowel buitengerechtelijk als via een civielrechtelijke procedure. Deze mogelijkheid staat open voor:

- de medewerker die daadwerkelijk is mishandeld;
- de werkgever die (indirecte) schade heeft geleden door de mishandeling.

Onder indirecte kosten vallen bijvoorbeeld:

1. netto doorbetaald loon bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker;
2. re-integratiekosten;
3. kosten, gerelateerd aan het misdrijf, die de werkgever heeft vergoed aan de medewerker (bijvoorbeeld voor fysiotherapie);
4. uren voor begeleiding van het slachtoffer;
5. acties tegen de dader;
6. out-of-pocket-kosten, enzovoort.

Deze drie schadeposten zijn het meest gangbaar om te vorderen.

Hoe? Zo!

- Maak vooraf een reële schatting van de (in)directe kosten en van de kosten om ze te verhalen, bijvoorbeeld schade door vernieling en incassokosten wanneer de dader weigert te betalen.
- Zijn eventuele incassokosten hoger dan het schadebedrag, dan lijkt het niet verstandig de deurwaarder deze opdracht te geven. Toch kan het doorzetten van de schadeclaim ook een belangrijk signaal geven aan medewerkers en naar buiten: deze werkgever tolereert dit soort zaken niet.
- In de praktijk is het meestal verstandig om voor een eventuele civiele procedure een deurwaarder in de arm te nemen. Ga na of uw organisatie al voor andere zaken een deurwaarder inschakelt en of er mogelijkheden zijn om goede werk- en prijsafspraken te maken.

Tip: Leg het bewijs vast!

Goede registratie van de feiten en omstandigheden (het bewijs vastleggen) blijft belangrijk. Zo waarborgt u dat die bewijzen later in het proces beschikbaar zijn.

Hoe werkt 'Voegen in het strafproces'?

'Voegen in het strafproces' is de mogelijkheid om de directe schade door het strafbare feit tijdens de strafzaak te verhalen. Dat kan alleen als die schade eenvoudig is vast te stellen. U kunt als aangever/benadeelde partij al bij de aangifte melden dat u wilt voegen.

- Enige tijd voor de strafzaak ontvangt u bericht van de rechtbank en moet u het voegingsformulier invullen, onder andere over de wijze van berekening van het schadebedrag.
- Deze werkwijze is alleen mogelijk wanneer er duidelijk sprake is van directe gevolgschade, anders accepteert de strafrechter het niet en moet u alsnog naar de civiele rechter.
- Slachtofferhulp Nederland adviseert om alleen de kosten die ook daadwerkelijk in het strafproces kunnen worden verhaald, op de 'voeging' te zetten en de overige kosten civielrechtelijk te verhalen.

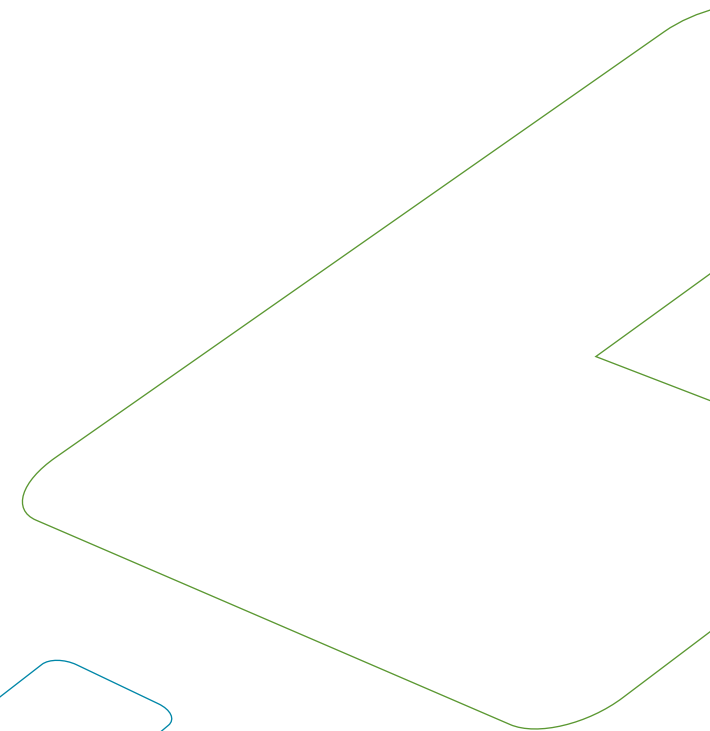
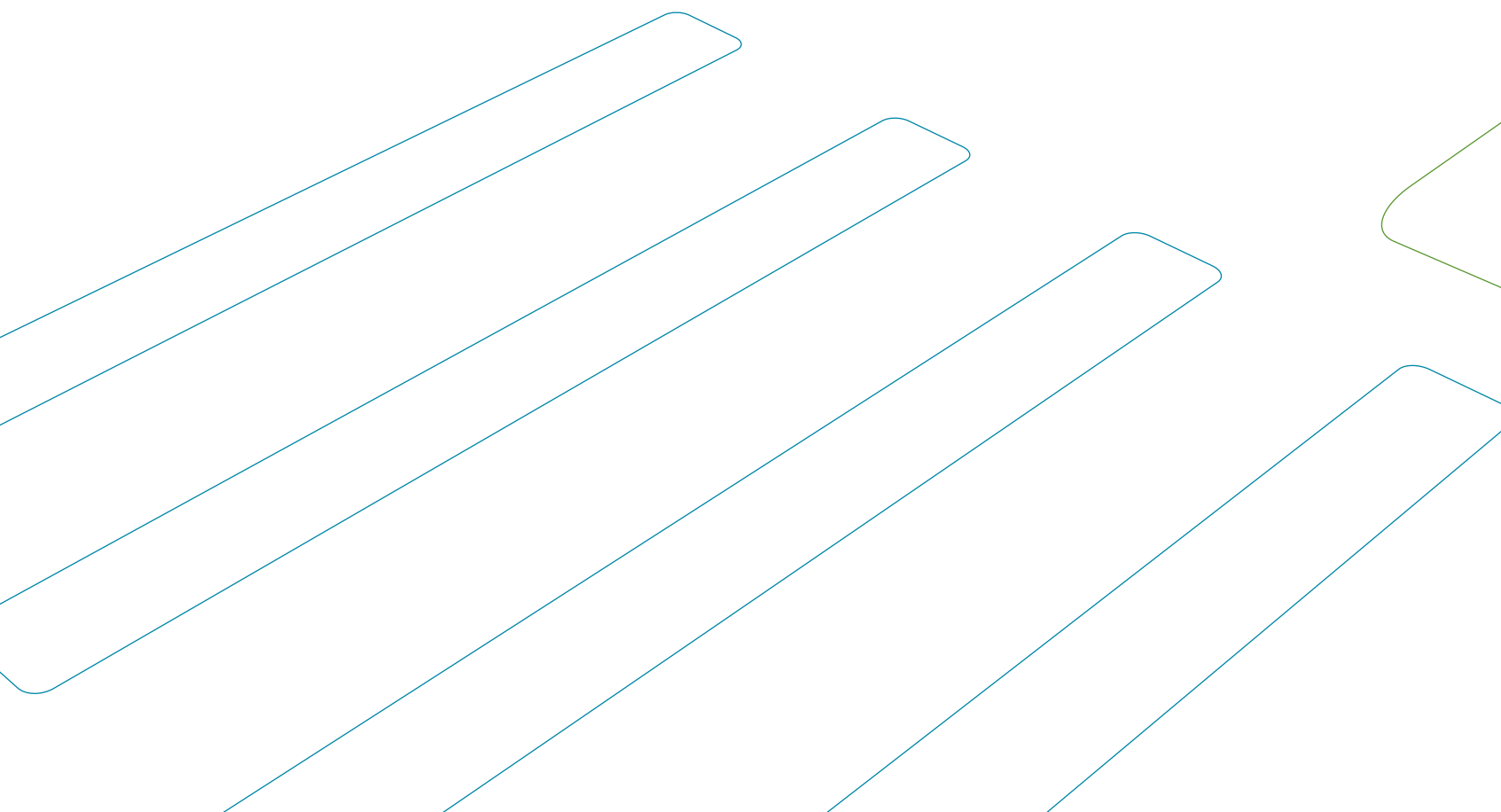
Meer informatie en advies

Op de website www.evpt.nl staat een rekenmodule om de schade voor de werkgever te berekenen.

Als werkgever kunt u via deze website ook terecht bij de juristen van het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak voor gratis informatie en advies over schade verhalen. Neem contact op via: www.evpt.nl

Bijlage 1

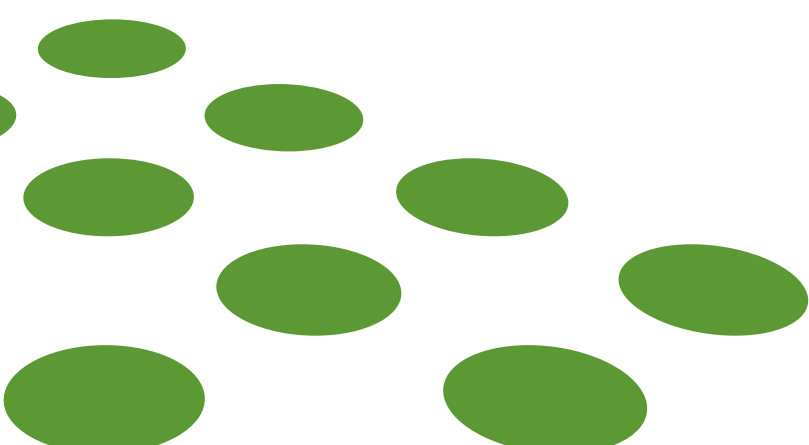
Vormen van agressief gedrag



Vormen van agressief gedrag

Verbaal geweld	Strafbaar?	Wanneer?	Welk(e) feit(en)?
Bedreigen (of dreigbrief)	Ja	Bij dreiging met: <ul style="list-style-type: none"> • openlijk geweld (geweld in de openbaarheid door twee personen of meer); • enig misdrijf waardoor de algemene veiligheid van personen en/of goederen of de verlening van diensten in gevaar kan komen; • verkrachting; • feitelijke aanranding van de eerbaarheid; • enig misdrijf tegen het leven gericht; • gijzeling; • zware mishandeling; • brandstichting; • terrorisme. 	Art 285 sr (bedreiging)
Beledigen	Ja	Bij belediging: <ul style="list-style-type: none"> • openbaar mondeling; • in geschrift/afbeelding; • in tegenwoordigheid van het slachtoffer; • mondeling of door feitelikheden. 	Art 266/267 sr (belediging)
Schelden/schreeuwen	Onder omstandigheden	Als het een belediging of bedreiging betreft	Art 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 gedrag stalking-achtige vormen aanneemt: <ul style="list-style-type: none"> • gericht op de persoon van de werknemer; • dat diens persoonlijke levenssfeer stelselmatig beïnvloedt; • dat gedurende langere periode aan houdt; • met het oogmerk om die werknemer bang te maken, wat van de 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 ambtenaar een ambtshandeling te laten uitvoeren of na te laten tegenniet-ambtenaren.	Art 179 sr Art 284 sr (dwang)
Chanteren	Onder omstandigheden	Indien het leidt tot dwang om een ambtshandeling uit te voeren of na te laten.	Art 179 sr (ambtsdwang) Art 317 sr (afpersing) Art 318 sr (afdreiging)



Fysiek geweld	Strafbaar?	Wanneer?	Welk(e) feit(en)?
Duwen, trekken, vastgrijpen	Onder omstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> Als het gedrag pijn of letsel teweegbracht. Als het gebeurt om de aangever bang te maken. 	Art 300 sr (mishandeling) Art 285 sr
Slaan	Ja	Mits het pijn doet of letsel teweegbrengt.	Art 300 sr
Schoppen	Ja	Mits het pijn doet of letsel teweegbrengt.	Art 300 sr
Spugen	Ja	Mits gericht wordt gespuugd	Art 266, 267 sr
Verwonden	Ja	Mits het opzettelijk gebeurt	Art 300 sr
Fysiek hinderen (bijv. de weg versperren)	Onder omstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> Indien het verzet betreft tegen een (actieve) ambtsverrichting (weerspanningheid). Indien de persoon niet weggaat, ondanks vordering. 	Art 180 sr (wederspanningheid) Evt. de plaatselijke verordeningen Art 138 sr (lokaal/huisvredebreuk)

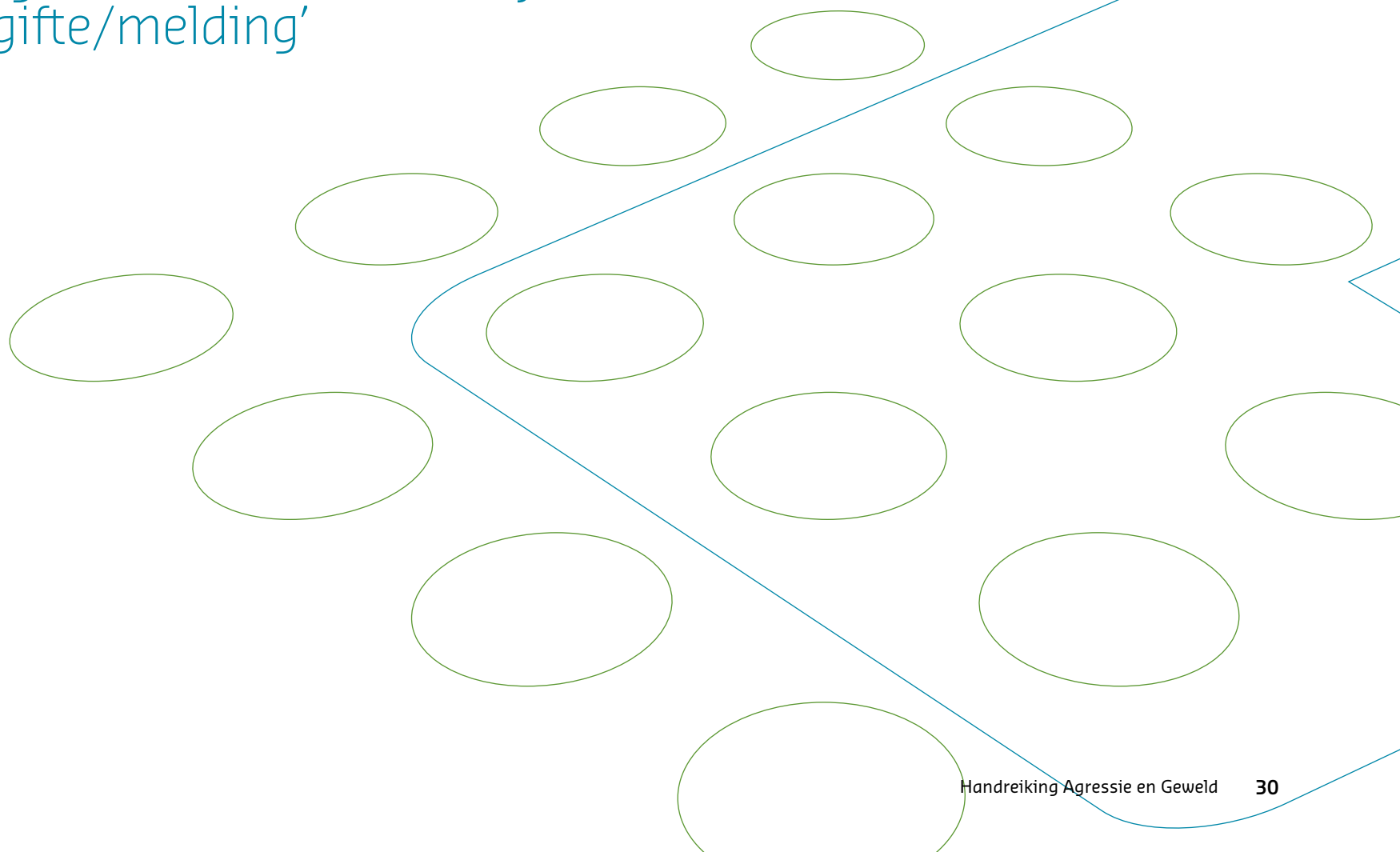
Gooien met voorwerpen (bijvoorbeeld meubilair of stenen)	Onder omstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Indien gericht tegen slachtoffer, evt. bedreiging of poging tot zware mishandeling/doodslag. • Als door het gooien een ambtsverrichting wordt afgedwongen, kan dit ambtsdwang opleveren. • Indien sprake is van verstoring van de openbare orde, evt. openlijk geweld. • Als de voorwerpen beschadigd raken, kan dit vernieling opleveren (benadeelde is de eigenaar). 	Art 285 sr (bedreiging) Art 302, 287 jo 45 sr Art 179 sr Art 141 sr Art 350 sr (vernieling)
Voorwerpen vernielen	Ja	Gewone voorwerpen of aan: <ul style="list-style-type: none"> - water-, gas- of rioolwerken, of iets dergelijks; - elektriciteitswerken; - telecommunicatiewerken; - werken voor het openbaar verkeer of luchtverkeer; - een gebouw; • Bij brandstichting. 	Art 350 sr Art 161 Sr Art 161 bis ev Art 157-159 sr Art 161 quinies ev Art 162-163, 166-169 sr Art 170-171 sr
Stalken	Ja	Indien het wederrechtelijk en stelselmatig gebeurt en de persoonlijke levenssfeer in het geding is.	Art 285 b sr
Verkrachting	Ja		Art 242 sr

Overig

Overig	Strafbaar?	Wanneer?	Welk(e) feit(en)?
Diefstal	Ja		Art 310 sr ev
Roofoverval	Ja		Art 312 sr ev
Bommelding	Ja		Art 142a lid 2
Seksuele chantage	Onder omstandigheden	Indien bedreigend, met bijv. verkrachting; - bij verkrachting; - bij ontuchtige handelingen.	Art 285 sr Art 242 sr Art 246 sr
Aanranding, betasting, knijpen, en dergelijke	Ja	Indien het ontuchtige handelingen betreft.	Art 246 sr
Discriminatie naar sekse	Onder omstandigheden	Indien beledigend.	Art 266/267 sr
Discriminatie naar huidskleur	Ja	Indien beledigend.	Art 137c Sr
Discriminatie naar geloofsovertuiging	Ja	Indien beledigend.	Art 137c Sr Evt: art 147 sr
Discriminatie naar seksuele geaardheid of voorkeur	Ja	Indien beledigend.	Art 137c Sr
Discriminatie naar leeftijd	Onder omstandigheden	Indien beledigend.	Art 266/267 sr

Bijlage 2

Factsheet 'Werkinstructie
werkgever en werknemer bij
aangifte/melding'



Agressie en geweld tegen medewerkers met een publieke taak*

Werkinstructie werkgever en werknemer bij aangifte/ melding

* Publieke taak

Onder de publieke taak vallen medewerkers van diverse organisaties in diverse sectoren die in dienst van of namens de overheid taken uitvoeren:

- Veiligheid/Justitie: bijvoorbeeld medewerkers van politie, brandweer, GHOR, DJI, arbeidsinspecteurs, private beveiligers (als zij taken voor de overheid uitvoeren).
- Zorg: bijvoorbeeld ambulancepersoneel, ziekenhuispersoneel, medewerkers GGZ, medewerkers Jeugdzorg.
- Onderwijs: bijvoorbeeld leerkrachten, (con)rectoren, conciërges.
- Openbaar Vervoer/Infrastructuur: bijvoorbeeld buschauffeurs, trein- en tramconducteurs.
- Openbaar Bestuur: bijvoorbeeld politici, medewerkers van de gemeente, stadswachten, parkeerwachten, toezichthouders, belastinginspecteurs, belastingdeurwaarders, boswachters.
- Sociale zekerheid: bijvoorbeeld medewerkers van uitkeringsinstaties.
- Woningcorporaties: bijvoorbeeld baliemedewerkers.

Let op:

- Het gepleegde feit moet gericht zijn tegen de functie en/of de taak van het slachtoffer.
- Iedereen die kennis draagt van (het begaan van) een strafbaar feit mag aangifte doen, dus ook de werkgever.
- De politie moet deze aangifte opnemen en dient een aangifte publieke taak prioriteit te geven.
- Voorkom dat de privé-adresgegevens van het slachtoffer in het dossier terecht komen.

Stap 1

Het incident betreft:

- Een strafbaar feit.
- Geen strafbaar feit.
- Twijfel over strafbaarheid feit.

Stap 2

Stap 5

Stap 6

Stap 2

De aangever is:

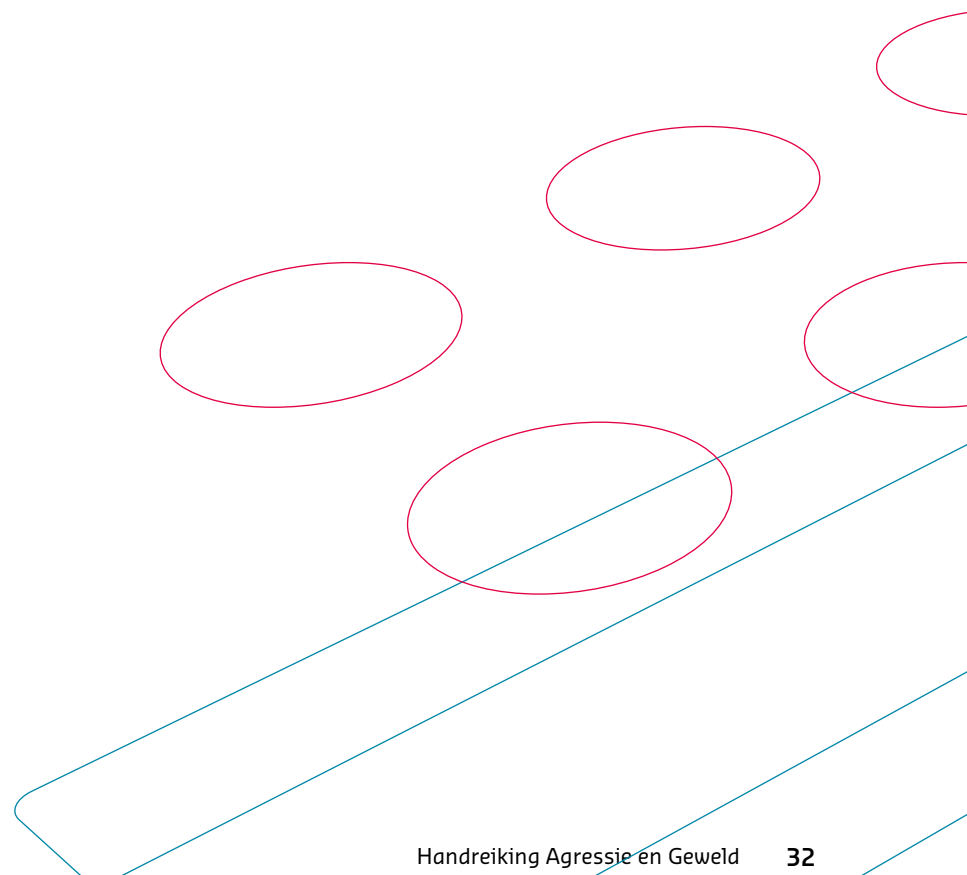
- De werkgever die namens de werknemer (het slachtoffer) aangifte doet.
- De werknemer (het slachtoffer) die zelf aangifte doet.

Stap 3

Stap 4

Stap 3

- De *werkgever* doet aangifte namens de werknemer (het slachtoffer).



Het is als werkgever verstandig om vooraf contact te hebben met de politie. Maak daarom kennis met een aanspreekpunt bij de politie (bijvoorbeeld uw wijk- of buurtagent of coördinator Veilige Publieke Taak), bespreek de situatie bij uw organisatie en maak zo mogelijk vooraf afspraken over het doen van aangifte. Dit vergroot het onderlinge begrip bij het aangifteproces.

3.a Verzamel alle informatie m.b.t. het incident. Politie, officier van justitie en rechter moeten zich een goed beeld kunnen vormen van wat er precies is gebeurd.

– Bij deze informatie gaat het om de 7 W's:

- *Wie* kan in verband worden gebracht met het misdrijf (aangever, slachtoffer, getuige, verdachte)?
- *Wat* is er precies gebeurd?
- *Waar* is het misdrijf gepleegd en waar zijn eventuele sporen achtergebleven?
- *Waar mee* is het misdrijf gepleegd (welke voorwerpen/middelen zijn gebruikt)?
- *Op welke wijze* heeft het misdrijf plaatsgevonden?
- *Wanneer* heeft het misdrijf plaatsgevonden en wanneer hebben andere relevante feiten plaatsgevonden?
- *Waarom* is het misdrijf gepleegd?
 - Denk ook aan andere informatie zoals foto's (van de situatie, personen, verwondingen), camerabeelden, de verklaring van een arts of van een getuige.

3.b Maak een afspraak voor het doen van aangifte. Dit kan via het algemene nummer van de politie: 0900-8844.

Is er sprake van een ernstig incident, dan is het van belang om zo spoedig mogelijk aangifte te doen. Overleg dit met de politie.

3.c Wijs de politie erop dat het gaat om de uitoefening van een publieke taak.

Met de politie en het Openbaar Ministerie (OM) zijn afspraken gemaakt over de afhandeling van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak. Zo wordt er hoge prioriteit gegeven aan de opsporing en vervolging van daders. Ook worden er hogere straffen geëist. Het is dus van belang dat de politie weet dat u een publieke taak uitoefent.

3.d Doe aangifte op basis van alle verzamelde informatie. Vertel de politie dat u als werkgever aangifte doet omdat het gepleegde feit is gericht tegen de functie en/of het werk van het slachtoffer.

3.e Doe aangifte onder opgave van het adres van uw organisatie (domiciliekeuze). U zult wel de naam van de werknemer moeten opgeven. Het OM en de rechter accepteren geen burgerservicenummer en in beginsel ook geen personeelsnummer in plaats van de naam van de werknemer.

3.f Is er sprake van schade? Zorg ervoor dat de schade die al bekend is op het moment van het doen van aangifte, in de aangifte wordt opgenomen. Dit geldt zowel voor uw schade als die van uw werknemer. Voor het verhalen van de schade kunt u zich voegen in het strafproces. De politie kan u hierover informeren.

Het expertisecentrum Veilige Publieke Taak geeft advies en ondersteuning aan werkgevers met een publieke taak die schade lijden door agressie en geweld: www.evpt.nl.

3.g De politie zal u vertellen dat uw werknemer gebruik kan maken van slachtofferhulp. Het is uw werknemer aan te raden om hierop in te gaan.

Voor meer informatie over de ondersteuning die Slachtofferhulp Nederland kan bieden, kunt u terecht op www.slachtofferhulp.nl.

3.h Informeer uw werknemer over:

- Dat hij door de politie of door de rechter kan worden gehoord als getuige. De oproeping gaat altijd via het adres van uw organisatie (in verband met domiciliekeuze, zie 3e).
- Het mogelijke verloop van het strafproces tot en met de zitting.

Het is aan te raden om voor het vormgeven van uw agressie- en geweldsbeleid gebruik te maken van de 'Handreiking Agressie en Geweld' en van de brochure 'Aangifte? Gewoon doen!' Deze kunt u aanvragen bij het expertisecentrum Veilige Publieke Taak via: info@evpt.nl

Stap 4

De werknemer (het slachtoffer) doet zelf aangifte.

4.a Meld het voorval bij uw werkgever en geef aan dat u aangifte gaat doen.

4.b Geef uw werkgever aan dat u aangifte gaat doen onder opgave van het adres van de organisatie (domiciliekeuze).

Bij domiciliekeuze geeft u de politie een ander adres dan uw woonadres op. Dat betekent dat uw adres niet in de processtukken komt te staan. Als u aangifte doet op uw eigen adres, is uw identiteit voor de dader gemakkelijk te achterhalen. Verdachte en diens raadsman immers hebben recht op alle processtukken. Uw naam komt wel in de processtukken te staan.

4.c Vraag uw werkgever om ondersteuning bij het doen van aangifte en eventueel ook bij het begeleiden naar de zitting.

4.d Verzamel alle informatie m.b.t. het incident. Politie, officier van justitie en rechter moeten zich een goed beeld kunnen vormen van wat er precies is gebeurd.

- Bij deze informatie gaat het om de 7 W's:
 - *Wie* kan in verband worden gebracht met het misdrijf (aangever, slachtoffer, getuige, verdachte)?
 - *Wat* is er precies gebeurd?
 - *Waar* is het misdrijf gepleegd en waar zijn eventuele sporen achtergebleven?
 - *Waarmee* is het misdrijf gepleegd (welke voorwerpen/middelen zijn gebruikt)?
 - *Op welke wijze* heeft het misdrijf plaatsgevonden?
 - *Wanneer* heeft het misdrijf plaatsgevonden en wanneer hebben andere relevante feiten plaatsgevonden?
 - *Waarom* is het misdrijf gepleegd?
 - Denk ook aan andere informatie zoals foto's (van de situatie, personen, verwondingen), camerabeelden, de verklaring van een arts of van een getuige.
- 4.e Maak een afspraak voor het doen van aangifte. Dit kan via het algemene nummer van de politie: 0900-8844. Is er sprake van een ernstig incident, dan is het van belang om zo spoedig mogelijk aangifte te doen. Overleg dit met de politie.
- 4.f Wijs de politie erop dat het gaat om de uitoefening van een publieke taak.

Met de politie en het Openbaar Ministerie (OM) zijn afspraken gemaakt over de afhandeling van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak. Zo wordt er hoge prioriteit gegeven aan de opsporing en vervolging van daders. Ook worden er hogere straffen geëist. Het is dus van belang dat de politie weet dat u een publieke taak uitoefent.

- 4.g Doe aangifte op basis van alle verzamelde informatie. Kies domicilie op het adres van uw werkgever.
- 4.h Besef dat u altijd nog opgeroepen kunt worden door de politie of door de rechter om uw verklaring toe te lichten. De oproeping gaat altijd via het adres van uw werkgever (zie 4b en 4g).
- 4.i Is er sprake van schade? Zorg ervoor dat de schade die al bekend is op het moment van het doen van aangifte, in de aangifte wordt opgenomen. Voor het verhalen van de schade kunt u zich voegen in het strafproces. De politie kan u hierover informeren.
- 4.j vraag uw werkgever om ondersteuning bij het verhalen van schade en bij nazorg (bijvoorbeeld door de schade- en letselcoördinator in uw organisatie). U mag die ondersteuning verwachten.

4.k De politie zal u vragen of u gebruik wilt maken van slachtofferhulp. Het is verstandig om hier op in te gaan.

Voor meer informatie over de ondersteuning die Slachtofferhulp Nederland kan bieden, kunt u terecht op www.slachtofferhulp.nl

- 4.l Spreek duidelijk met de politie af hoe u wordt geïnformeerd over de voortgang van een eventueel strafproces tot en met de zitting. Bijvoorbeeld wanneer en hoe u terugkoppeling krijgt.

Stap 5

Deze vorm van agressie is niet strafbaar; het betreft dan een melding en geen aangifte.

- 5.a Werknemer: meld deze vorm van agressie altijd bij uw werkgever.
- 5.b Werkgever: zorg er voor dat u incidenten/meldingen binnen uw organisatie consequent en systematisch registreert en meld deze bij de politie.

Meldingen zijn belangrijk voor de dossiervorming.

Het kan zijn dat een dader zich ook bij andere instanties heeft misdragen, of dat een dader zich bij uw organisatie al meerdere keren (niet strafbaar) heeft misdragen.

Als werkgever kunt u met uw contactpersoon bij de politie overleggen waarvan en op welke manier u melding doet.

Stap 6

Er is twijfel over de strafbaarheid of er zijn andere redenen om te twijfelen aan het doen van aangifte.

6.a Overleg met de politie hoe te handelen.

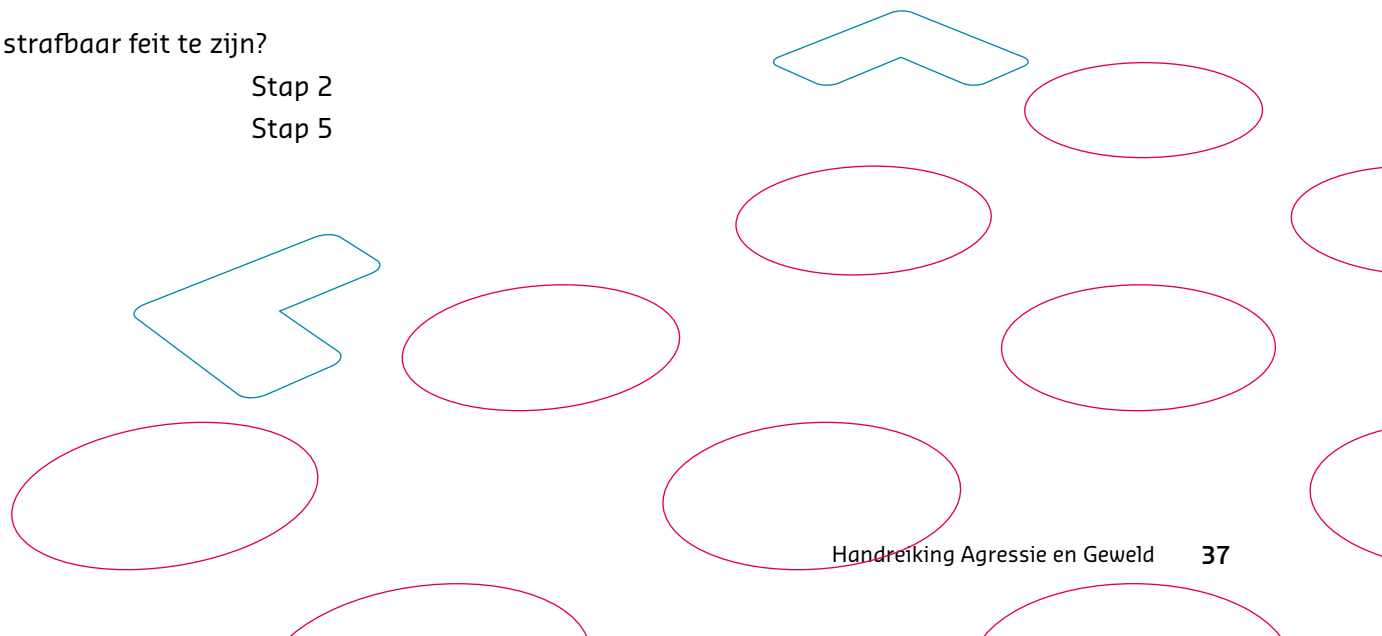
6.b U kunt de politie ook vragen zonodig navraag te doen bij de (hulp)officier van justitie.

Blijkt het na overleg met de politie een strafbaar feit te zijn?

- Ja
- Nee

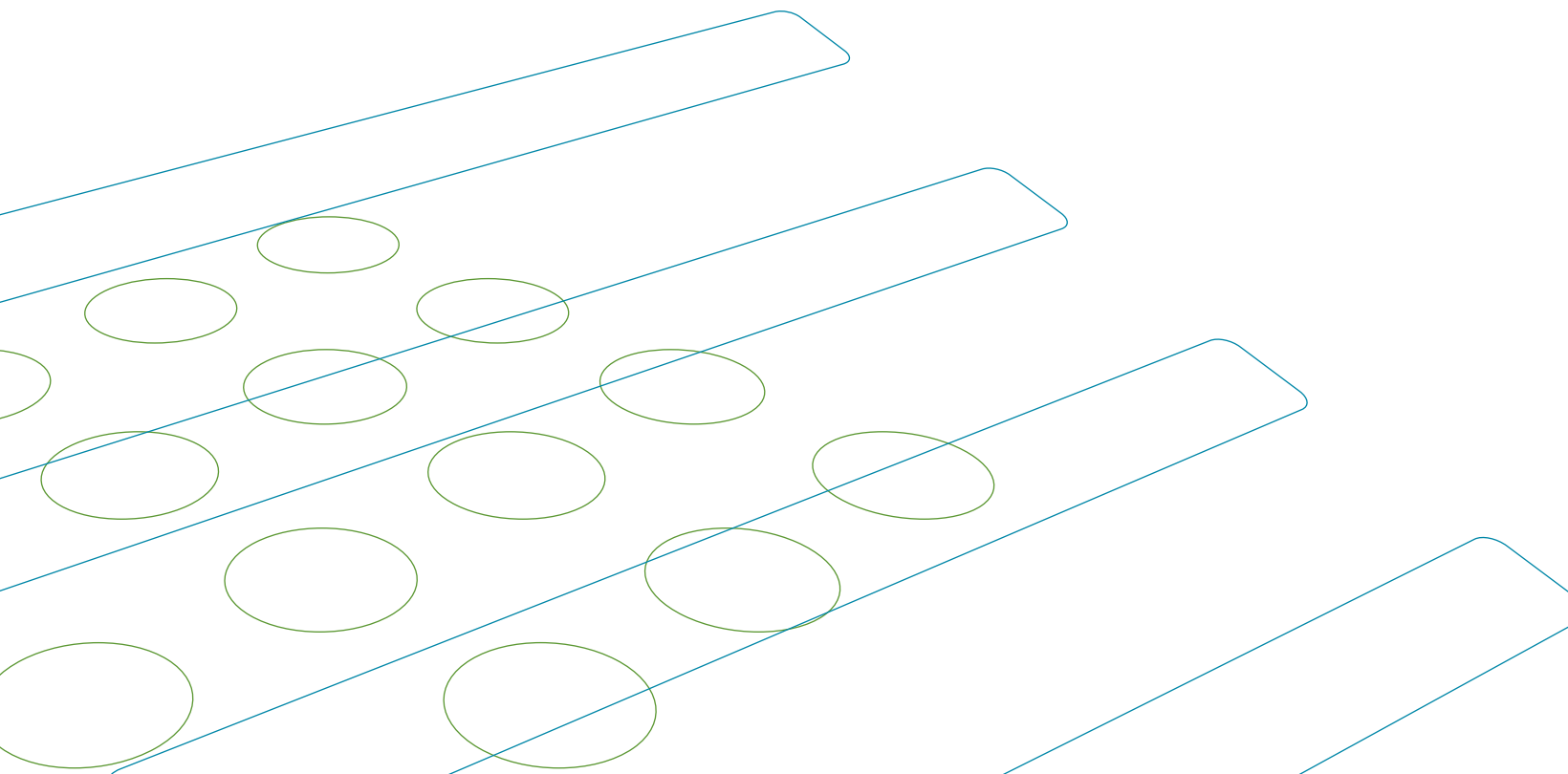
Stap 2

Stap 5



Bijlage 3

Factsheet 'Veilige Publieke
Taak en (gedeeltelijke) anoni-
miteit in het strafproces'





Veilige Publieke Taak en (gedeeltelijke) Anonimiteit in het Strafproces

Deze informatie is bedoeld voor werknemers met een publieke taak die te maken krijgen met agressie en geweld en voor hun werkgevers, en bevat een nadere uitleg van bestaand beleid over (gedeeltelijke) anonimiteit in het strafproces.

Wanneer een werknemer met een publieke taak (verder aangeduid als de werknemer) te maken krijgt met agressie en geweld, dient hij of zij dit altijd te melden bij zijn werkgever. Als het een strafbaar feit betreft, dan ligt het doen van aangifte bij de politie in de rede. Dit kan door de werknemer of werkgever gedaan worden¹. Aangifte door de werkgever heeft als voordeel dat de organisatie daarmee een signaal afgeeft aan de samenleving dat zij agressie en geweld tegen haar personeel onder geen beding tolereert. Bij het doen van aangifte is het belangrijk om bij de politie te melden dat het om een VPT-zaak (Veilige Publieke Taak) gaat zodat politie en Openbaar Ministerie (OM) de aangifte hoge prioriteit kunnen geven, ongeacht of de werknemer of de werkgever aangifte doet. Hierover zijn tussen politie en Openbaar Ministerie de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) gemaakt. Deze zijn terug te vinden op www.rijksoverheid.nl en www.evpt.nl

Aangifte doen

Als de werkgever aangifte doet, legt de werknemer een (slachtoffer) verklaring af. Deze verklaring maakt onderdeel uit van het strafdossier.

In sommige gevallen kan de werknemer bijzondere redenen hebben om alleen aangifte van agressie en geweld te willen doen (of als slachtoffer/getuige een verklaring te willen afleggen) als zijn of haar identiteit of persoonlijke gegevens niet bekend worden bij de verdachte(n). Bijvoorbeeld vrees voor represailles of voor ernstige overlast of belemmering in de uitoefening van zijn beroep. In zo'n geval kan worden bezien of gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheid om (deels) anoniem aangifte te doen, dan wel (deels) anoniem een verklaring af te leggen.

Voorkeur aangifte doen

Voor de bewijsvoering in een strafzaak is het overigens altijd van belang dat er toetsbare aangiftes en verklaringen aanwezig zijn. Aangiftes en verklaringen op naam voldoen hier eerder aan dan anonieme aangiftes en verklaringen omdat de bekendheid van de identiteit van de aangever/getuige het bijvoorbeeld voor de verdachte mogelijk maakt om de aangifte/verklaring te toetsen op betrouwbaarheid. Daarom heeft aangifte op naam in de praktijk altijd de voorkeur, ook in VPT-zaken.

(Deels) anonieme aangifte

Een anonieme aangifte of verklaring moet in het strafproces ten goede komen aan de waarheidsvinding en mag niet afdoen aan het recht op een eerlijk proces van de verdachte(n). De politie zal daarom altijd eerst nagaan waardoor de wens van de werknemer om (deels) anoniem aangifte te doen, wordt ingegeven. Voor de politie is het daarbij van groot belang om eerst duidelijk te krijgen of deze wens van de werknemer op gegronde redenen stoelt. Gelet op het bijzondere karakter van aangifte/verklaring onder nummer, zal de hulpofficier² in een intakegesprek met de werknemer toetsen wat de (on)mogelijkheden zijn. Hij zal de werknemer wijzen op de grenzen van deze mogelijkheden en indien nodig meer passende alternatieven adviseren (bijvoorbeeld aangifte/verklaring op naam met domiciliekeuze adviseren). Aspecten die een rol kunnen spelen bij het beoordelen of de werknemer gegronde redenen heeft om te vrezen voor represailles, overlast of belemmering in de uitoefening van zijn beroep zijn:

- de aard en ernst van het delict;
- aantal getuigen;
- de eventuele relatie tussen werknemer en verdachte(n);
- de antecedenten van de verdachte (indien bekend);
- de omstandigheden in de privésfeer van de werknemer.

Anonimiteit niet altijd mogelijk

In een aantal gevallen kan het door de situatie of de positie van de werknemer op voorhand al onmogelijk zijn om een

bepaalde afscherming te bieden, bijvoorbeeld als de identiteit van de werknemer al bekend is bij de verdachte. Daarnaast moet de verklaring voldoende aanknopingspunten bevatten voor het opsporingsonderzoek. Anonimiteit is dan ook niet in alle gevallen mogelijk.

Ook dient er rekening mee te worden gehouden dat de officier van justitie in het strafproces zelfstandig kan/mag oordelen of anonimiteit al dan niet wordt toegekend. Als de officier van justitie hierover positief oordeelt, is het ook nog mogelijk dat de rechter op de zitting gelast de anonimiteit op te heffen, bijvoorbeeld omdat hij dat noodzakelijk acht voor de toetsing van de betrouwbaarheid van de verklaring van de werknemer. Dit betekent niet dat de identiteit van de werknemer dan zonder meer bekend wordt. In dit soort gevallen ligt er een verantwoordelijkheid bij de officier van justitie, die kan dan bijvoorbeeld de zaak intrekken of de rechter verzoeken om de verklaring van de werknemer niet als bewijs mee te laten wegen. De kans dat de zaak dan stuk loopt is groot, bijvoorbeeld wanneer de zaak enkel steunt op de verklaring van de werknemer.

1 Nadere informatie over het doen van aangifte of een melding door werkgevers en werknemers met een publieke taak is terug te vinden in de "Werkinstructie werkgever en werknemer bij aangifte/melding". Deze is terug te vinden op www.rijksoverheid.nl en www.evpt.nl

2 Een hulpofficier van justitie is een hogere politiemann die namens de officier van justitie bepaalde taken mag uitvoeren.

Hierna wordt nadere informatie gegeven over de mogelijkheden voor (deels) anonieme aangifte/verklaring door werknemer (zie A) of werkgever (zie B).

In alle genoemde mogelijkheden kan Slachtofferhulp Nederland u ondersteunen. U kunt zelf contact opnemen met Slachtofferhulp Nederland via 0900-0101 (09.00-17.00, lokaal tarief) of zij nemen contact met u op. U kunt ook kijken op www.epvt.nl

A: Aangifte door de werknemer

I. Aangifte met domiciliekeuze (wel op naam maar met vermelding van een ander adres dan woonadres), oftewel gedeeltelijk anonieme aangifte:

- Werknemer meldt bij de politie dat het om een VPT-zaak gaat
- Werknemer geeft voor- en achternaam op bij de aangifte
- Werknemer geeft bij de aangifte niet zijn eigen feitelijke adres op maar bijvoorbeeld die van zijn werkgever, van zijn advocaat of het slachtofferloket (domicilieadres)
- Naam en domicilieadres werknemer worden opgenomen in het proces-verbaal
- Feitelijke adres van de werknemer is bekend bij de politie
- Alle correspondentie gaat naar het opgegeven domicilieadres
- Nader verhoor van de werknemer door de politie kan nodig worden geacht en plaatsvinden
- Proces-verbaal komt in de processtukken, de advocaat van de verdachte krijgt deze stukken
- Verdachte heeft beschikking over het proces-verbaal

(en daarmee kennis van naam werknemer en het domicilieadres)

- Feitelijk adres werknemer blijft onbekend voor verdachte en zijn of haar advocaat
- Werknemer kan in het strafproces opgeroepen worden om bij de rechter-commissaris of op de zitting de aangifte toe te lichten
- Domiciliekeuze kan door de politie zelfstandig worden aangeboden (zonder overleg met (hulp)officier van justitie)
- Domiciliekeuze wordt door de politie aan werknemers met een publieke taak altijd aangeboden

II. Werknemer doet aangifte onder nummer (zonder vermelding naam, geboortedatum, adresgegevens)

- Werknemer meldt bij de politie dat het om een VPT-zaak gaat
- Werknemer verzoekt de politie om aangifte onder nummer op te nemen
- Hulpofficier van justitie heeft gesprek met werknemer en toetst of er betere alternatieven mogelijk zijn
- Hulpofficier van justitie geeft advies over verklaring onder nummer
 - In geval van negatief advies hulpofficier kan de werknemer toch beslissen om aangifte onder nummer te doen (Als het proces-verbaal bij de officier van justitie komt en de officier van justitie ziet geen mogelijkheid voor de afscherming van de identiteit van de werknemer, dan adviseert hij de werknemer de aangifte te doen met domiciliekeuze (naam bekend, adres onbekend). Indien de werknemer zijn anonimiteit niet wenst op te geven is het aan de officier van justitie om te beslissen of de zaak verder wordt doorgezet.

- In geval van positief advies hulpofficier neemt de politie de aangifte onder nummer op
- Politie draagt zorg voor de toekenning van een uniek nummer aan de werknemer
- Identiteit en feitelijke adres van de werknemer is bekend bij de politie (het Slachtofferloket)

Alle correspondentie gaat via het Slachtofferloket naar het door de werknemer opgegeven adres

- Alleen het nummer wordt vermeld in het proces-verbaal
- Nader verhoor van de werknemer door de politie kan nodig worden geacht en plaatsvinden
- Proces-verbaal komt in de processtukken, de advocaat van de verdachte krijgt deze stukken
- Identiteit en feitelijk adres werknemer worden niet bekend bij verdachte en diens advocaat
- Werknemer kan in het strafproces opgeroepen worden om bij de rechter-commissaris of op de zitting de aangifte toe te lichten
- Afscherming identiteit kan daarbij een mogelijkheid zijn via videoconferentie, vermomming stem/baard/etc., maar het is aan de rechter om dit toe te staan (kan niet worden afgedwongen)
- Mogelijkheid dat rechter op de zitting wegens een dringende noodzaak gelast tot opheffing van de anonimiteit van de werknemer bestaat

III. Beperkt anoniem aangifte doen (wettelijke mogelijkheid, art. 190 lid 3 Sv)

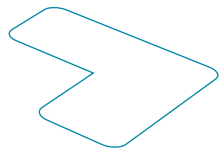
- Werknemer meldt bij de politie dat het om een VPT-zaak gaat
- Werknemer vraagt de politie om verdergaande bescherming dan domiciliekeuze en aangifte onder nummer
- Rechter-commissaris beslist hierover (niet de politie of officier van justitie)
- Officier van justitie vraagt dit aan (gebeurt dit niet, dan kan de werknemer dit zelf aanvragen bij de rechter-commissaris)
- Rechter-commissaris weegt of de vrees voor represailles, overlast en/of belemmering in de uitoefening van zijn beroep terecht is
- Rechter-commissaris kent de anonimiteit niet toe:
 - Rechter-commissaris neemt daar een schriftelijk besluit over
 - Werknemer kan hiertegen in bezwaar
- Rechter-commissaris kent de anonimiteit toe: gegevens die herleidbaar zijn tot de werknemer komen niet in processtukken (geen naam, geen adres)
- Nader verhoor van de werknemer door de politie kan nodig worden geacht en plaatsvinden
- Ook is het mogelijk dat de werknemer opgeroepen wordt om de aangifte op de zitting toe te lichten
- Afscherming identiteit kan daarbij een mogelijkheid zijn via videoconferentie, vermomming stem/baard/etc, maar het is aan de rechter om dit toe te staan (kan niet worden afgedwongen)

- Mogelijkheid dat rechter op de zitting wegens een dringende noodzaak gelast tot opheffing van de anonimiteit van de werknemer bestaat.

NB: De wettelijke mogelijkheid om “beperkt anoniem” aangifte te doen betreft een officiële status, die geboden wordt indien verdergaande bescherming (volledige afscherming van de identiteit) voor de veiligheid van de werknemer nodig is.

B. Aangifte door de werkgever

Naast de mogelijkheid voor de werknemer om zelf ((deels) anoniem) aangifte te doen bestaat er ook de mogelijkheid voor de werkgever om namens de werknemer aangifte te doen van de door hem of haar ondervonden agressie en geweld. In die gevallen doet de werkgever namens de werknemer de aangifte en overlegt daarbij een door de werknemer op schrift gestelde verklaring. Deze verklaring kan op naam of (deels) anoniem. De werkgever kan aangifte doen bij alle agressie- en geweldsdelicten.



I. Werkgever doet aangifte namens de werknemer, werknemer geeft in zijn verklaring naam en domicilie- adres op (feitelijk adres werknemer blijft onbekend, deze verklaart deels anoniem)

- Werkgever gaat naar de politie, meldt de politie dat het een VPT-zaak is en doet aangifte
- Werknemer hoeft niet mee om aangifte te doen
- Werkgever overlegt bij de aangifte een schriftelijke en ondertekende verklaring van de werknemer met een beschrijving van het voorval
- Schriftelijke verklaring bevat de voor- en achternaam van de werknemer
- Schriftelijke verklaring bevat geen adres van de werknemer; in plaats daarvan wordt het adres van de werkgever opgegeven (domicilieadres)
- Feitelijke adres van de werknemer is bekend bij de politie
- Nader verhoor van de werknemer door de politie zal plaatsvinden
- Voor- en achternaam van de werknemer zijn via processtukken door de verdachte en zijn/haar advocaat te achterhalen, maar het feitelijke adres van de werknemer is niet te achterhalen
- Werknemer kan in het strafproces opgeroepen worden om bij de rechter-commissaris of op de zitting de aangifte toe te lichten
- Werkgever kan aangifte doen bij alle agressie- en geweldsdelicten

II. Werkgever doet aangifte namens werknemer, werknemer legt verklaring af onder nummer

- Werkgever gaat naar de politie, meldt de politie dat het een VPT-zaak is en doet aangifte
- Werknemer hoeft niet mee om aangifte te doen
- Werkgever overlegt bij de aangifte een schriftelijke en ondertekende verklaring van de werknemer met een beschrijving van het voorval
- Schriftelijke verklaring bevat geen voor- en achternaam van de werknemer, maar bijvoorbeeld een personeelsnummer
- Schriftelijke verklaring bevat geen adres van de werknemer; in plaats daarvan wordt het adres van de werkgever opgegeven (domicilieadres)
- Feitelijke adres van de werknemer is bekend bij de politie
- Nader verhoor van de werknemer door de politie zal plaatsvinden
- Hulpofficier van justitie heeft gesprek met werkgever en/of werknemer en toetst of er betere alternatieven mogelijk zijn
- Hulpofficier van justitie geeft advies over verklaring onder nummer:
 - negatief advies: werkgever beslist onafhankelijk van wat de politie wel/niet kan bieden, of hij aangifte met een verklaring van de werknemer onder nummer wil doen
 - positief advies: politie neemt aangifte op en accepteert de verklaring onder nummer van de werknemer

- Als het proces-verbaal bij de officier van justitie komt en de officier van justitie ziet geen mogelijkheid voor de afscherming van de identiteit van de werknemer, dan kan de werknemer de verklaring afleggen met domiciliekeuze (naam bekend, adres onbekend)
- Identiteit en feitelijke adres van de werknemer is bekend bij de politie (het Slachtofferloket)
Alle correspondentie gaat via het Slachtofferloket naar het door de aangever opgegeven adres
- Werknemer kan in het strafproces opgeroepen worden om bij de rechter-commissaris of op de zitting de verklaring toe te lichten
- Afscherming identiteit kan daarbij een mogelijkheid zijn via videoconferentie, vermomming stem/baard/etc., maar het is aan de rechter om dit toe te staan (kan niet worden afgedwongen)
- Mogelijkheid dat rechter op de zitting wegens een dringende noodzaak gelast tot opheffing van de anonimiteit van de werknemer bestaat

Heeft u verdere vragen over de bovenstaande informatie? Dan kunt u contact opnemen met het expertisecentrum Veilige Publieke Taak via www.evpt.nl of bel 070-376 57 00.

Bijlage 4

Eenduidige landelijke
afspraken (versie juli 2013)



Eenduidige landelijke afspraken (versie juli 2013)

Bij agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak

Inleiding

In het programma Veilige Publieke Taak van 18 oktober 2007¹ hebben de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie toegezegd eenduidige landelijke afspraken voor politie en Openbaar Ministerie te realiseren. Bij de totstandkoming van deze afspraken zijn de lokale afspraken tussen politie en Openbaar Ministerie ten aanzien van de aanpak van geweld tegen politieambtenaren als vertrekpunt genomen.²

Daarnaast zijn in deze afspraken de uitkomsten van een tweetal onderzoeken meegenomen, te weten: de evaluatie van de "Polarisrichtlijn" en "Bont en Blauw".³

Begripsomschrijving

Agressie en geweld

Onder agressie en geweld wordt verstaan lichamelijke en verbale geweldplegingen, belaging, intimidatie en bedreiging gepleegd in of door omstandigheden die verband houden met de uitvoering van de publieke taak (al dan niet door middel van, of gepaard gaand met beschadiging van goederen).⁴ Onderlinge agressie en geweld tussen functionarissen met een publieke taak valt niet onder deze begripsomschrijving.

In deze landelijke afspraken gaat het om agressie en geweld die direct verband houdt met het uitvoeren van werkzaamheden in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, volksgezondheid, rechtsbedeling, veiligheid, sociale zekerheid en infrastructuur.

Publieke Taak

Publieke taken zijn overheidstaken⁵ én taken in het publieke belang die zijn ontleend aan de grondwettelijke opdracht tot overheidszorg.⁶ Dit houdt in dat de taken door de overheid zelf kunnen worden uitgevoerd of in opdracht van deze overheid. Ook kan het gaan om private sectoren die in belangrijke mate zijn gereguleerd door de overheid (Openbaar Vervoer).

1 TK, vergaderjaar 2007-2008, 28 684, nr. 117.

2 Geweldsprotocollen geweld tegen politieambtenaren.

3 TK, vergaderjaar 2008-2009, 28 628 en 29 628, nr. 204.

4 Deze definitie is minder ruim dan de definitie die het Openbaar Ministerie hanteert in de strafvorderingsrichtlijn kwalificerende slachtoffers.

5 De overheid heeft het monopolie op deze taken, te weten: defensie, politiezorg, rechtsbedeling en de munt.

6 Om vast te stellen of hiervan sprake is, worden de volgende criteria gehanteerd, waarbij sprake is van een publieke taak als één van de criteria van toepassing is:

- a. de overheid heeft het monopolie op de taak (monopolie)
- b. de uitvoering van de taak is een wettelijke verplichting (wettelijke taak)
- c. de taak wordt gereguleerd door de overheid (toezicht)
- d. de taak wordt geheel of grotendeels gefinancierd uit publieke gelden (financiering)
- e. er is overheidsverantwoordelijkheid ten aanzien van de bescherming van gebonden afnemers (leveringszekerheid, kwaliteit en betaalbaarheid) (universeel).

Functionarissen met een publieke taak zijn onder andere (politie) ambtenaren, ambulancepersoneel, brandweerpersoneel, onderwijzers, medewerkers van gemeentelijke diensten, stadswachten, OV-personeel maar ook functionarissen die ten behoeve van de uitvoering van die taken ondersteunende werkzaamheden verrichten, zoals receptionisten en facilitair dienstverleners. Een beveiliging in dienst van een particulier beveiligingsbedrijf die bijvoorbeeld een school beveiligt, valt ook onder de definitie. Ook vrijwilligers die activiteiten verrichten voor de publieke taak zoals gastvrouwen in ziekenhuizen worden in dat geval aangemerkt als functionarissen met een publieke taak.

Probleemstelling:

Functionarissen met een publieke taak worden in toenemende mate geconfronteerd met agressie en geweld. Dat is onacceptabel. De publieke taak is essentieel voor het functioneren van onze samenleving, omdat deze taak voor iedereen in gelijke omstandigheden beschikbaar en opeisbaar is. Voorbeelden van aantasting van deze taak zijn het afdwingen van een uitkering of het hinderen van hulpverlening door ambulance- of brandweerpersoneel waardoor die alleen nog mogelijk is onder begeleiding en bescherming van de politie. De gevolgen van agressie en geweld raken niet alleen de functionaris, maar brengen de adequate uitvoering van de publieke taak, zoals hulpverlening, toezicht en dienstverlening in gevaar. Dat maakt het extra ernstig omdat het gezag en de integriteit van de overheid wordt aangetast en daarmee het functioneren van de rechtsstaat.

Hiermee wordt niet gezegd dat geweld tegen gewone burgers als minder ernstig wordt ervaren. In alle gevallen past een adequate reactie op agressie en geweld. Juist voor de burger is het extra belangrijk dat zij in alle omstandigheden erop kunnen vertrouwen dat zij de bescherming, hulp en diensten ontvangen die zij van de overheid mogen verwachten. De samenleving is gebaat bij een goed functionerende overheid en publieke taak die tegen aantasting daarvan moet worden beschermd.

Functionarissen die zich met de uitvoering van deze taak bezighouden dienen dan ook extra tegen agressie en geweld te worden beschermd. Daarom zijn specifieke afspraken gemaakt over de afhandeling van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak door politie en Openbaar Ministerie.

Dit betekent ook dat functionarissen met een publieke taak zich ervan bewust moeten zijn dat zij uit hoofde van hun bijzondere positie een voorbeeldfunctie vervullen. Van hen mag worden verwacht dat zij professioneel, deskundig en met respect en begrip voor specifieke omstandigheden en daarmee optredende emoties, handelen.

Doel landelijke afspraken

Het doel van deze afspraken is een eenduidige, effectieve en snelle afhandeling van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak door politie en Openbaar Ministerie.

Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

1. Hoge prioriteit aan de opsporing en vervolging van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak door politie en het Openbaar Ministerie;
2. Er is aandacht voor de kwaliteit van onderzoeken en proces-verbaal;
3. Lik op stuk wordt zo veel mogelijk toegepast, (super)snelrecht/ZSM;
4. Schade wordt zoveel mogelijk verhaald op de dader;
5. Slachtoffers en de werkgever worden optimaal geïnformeerd over hun positie en mogelijkheden in het strafproces en de strafrechtelijke afhandeling van de zaak;
6. Actief communicatiebeleid (uitdragen van successen) is onderdeel van deze aanpak.

Ketenafspraken politie en OM

- Er vindt eenduidige registratie plaats door politie en Openbaar Ministerie van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak.
- Er wordt bij de politie-eenheden en regioparketten een contactfunctionaris aangesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van deze afspraken (kwaliteit, proces en communicatie).
- Er vindt monitoring van deze afspraken plaats op lokaal niveau waarbij tweemaal per jaar de voortgang wordt besproken tussen politie en OM.

Uitwerking landelijke afspraken

De uitgangspunten zijn vertaald in de volgende opsporings- en vervolgingsafspraken:

Opsporingsafspraken

De politie geeft hoge prioriteit aan de opsporing van verdachten van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak. Dit houdt in:

1. Meldingen van agressie en/of geweld tegen functionarissen met een publieke taak krijgen directe opvolging.
 - 1.a De politie reageert altijd bij verzoeken om assistentie in het geval van agressie en geweldszaken tegen medewerkers met een publieke taak.
2. Indien een strafbaar feit is gepleegd en de verdachte daarbij direct bekend is, dienen altijd opsporingshandelingen te volgen (aanhouding, opmaken PV) conform de aanwijzing Opsporing.
3. Agressie en geweldszaken tegen functionarissen met een publieke taak zijn geen bagatelzaken.
4. Een aangifte van een strafbaar feit wordt altijd opgenomen. Bij twijfel over strafbaarheid van het feit wordt contact gelegd met het Openbaar Ministerie. Indien geen sprake is van een strafbaar feit wordt in verband met dossiervorming altijd een mutatie gemaakt.
5. Er wordt in beginsel proces-verbaal opgemaakt en na voorafgaand overleg in het kader van Aanhouden en Uitreiken, ingestuurd naar het Openbaar Ministerie.

6. De politie zorgt voor eenduidige registratie (landelijke code)⁷ en maakt afspraken met het Openbaar Ministerie op welke wijze het proces-verbaal ten behoeve van de herkenbaarheid (oormerken) bij het Openbaar Ministerie wordt aangeleverd.⁸
7. Als blijkt dat agressie en/of geweld tegen een functionaris met een publieke taak zich niet alleen beperkt tot de werkomgeving, maar zich ook uitstrekt tot de privésfeer dan wordt de aangever en/of werkgever geadviseerd over de te nemen maatregelen. In eerste instantie is de werkgever verantwoordelijk voor het treffen van maatregelen indien sprake is van werkgerelateerd geweld. In geval van ernstige bedreigingen (met geweld) waardoor een adequate en integere uitvoering van de publieke taak ernstig wordt belemmerd en/of onmogelijk wordt gemaakt, wordt gehandeld conform de aanwijzing beveiliging personen, objecten en diensten.
9. Werkgevers met een publieke taak kunnen aangifte doen van agressie en geweld tegen hun werknemers. Het slachtoffer wordt in dat geval in beginsel als getuige gehoord.⁹
10. Werkgevers die vaker te maken hebben met geweld tegen hun werknemers kunnen hierover (aangifte)afspraken maken met de politie.
11. In beginsel wordt door de aangever of getuige domicilie gekozen op het werkadres. De politie informeert aangevers en/of getuigen over de mogelijkheden hieromtrent.
12. Geweldszaken tegen functionarissen met een publieke taak worden in beginsel door de recherche behandeld.
13. Relevante antecedenten (strafbare feiten en mutaties) worden in het proces-verbaal vermeld.
14. Het proces-verbaal wordt in geval van schade en/of letsel voorzien van beeldmateriaal (kleurenfoto's en/of video opnames) de plaats/context van het delict en/of een medische verklaring.

De politie zorgt voor een goede kwaliteit van onderzoek en processen-verbaal. Daarbij hoort een goede informatieanalyse en het muteren van meldingen ten behoeve van dossieropbouw. Door een transparante werkwijze kan deze kwaliteit worden getoetst en worden uitgedragen.

Dit houdt in:

8. Geweld tegen functionarissen met een publieke taak maakt deel uit van de structurele informatieanalyse bij de politie. De politie deelt deze analyse met relevante partners indien daartoe aanleiding is (bijvoorbeeld trends of toename geweld).

⁷ Hiervoor zullen in het bedrijfsprocessensysteem Basis Voorziening Handhaving (BVH) in 2010 de nodige aanpassingen worden gerealiseerd.

⁸ In het kader van het geweldsprotocol geweld tegen politieambtenaren hebben de korpsen al afspraken gemaakt over de herkenbaarheid (oormerken) van het procesdossier.

⁹ Een werkgever die aangifte doet van agressie en geweld tegen zijn werknemer geeft daarmee een krachtig signaal af dat dit gedrag tegen zijn werknemers én de publieke taak niet wordt geaccepteerd. Tevens neemt de werkgever hiermee de (exclusieve) verantwoordelijkheid voor de aangifte weg bij zijn werknemers en daarmee wellicht ook de vrees voor en het risico van represailles, Ministerie van Justitie en BZK, Anonimiteit in het Strafproces, juni 2008, p. 36-37.

15. De politie neemt waarnemingen over alcohol en drugsgebruik (facilitators) die mogelijk van invloed zijn geweest op het gedrag van de verdachte op in het proces-verbaal.

Bij de opsporing en vervolging van deze zaken wordt zoveel mogelijk lik op stuk toegepast. Dit houdt in:

16. Bij ernstige vormen van agressie en geweld wordt de verdachte niet eerder heengezonden dan nadat contact is opgenomen met het Openbaar Ministerie.
17. Bij minder ernstige vormen van geweld wordt indien mogelijk de Aanhouden en Uitreiken procedure toegepast. Loopzaken worden zoveel mogelijk vermeden.

De politie informeert de benadeelde optimaal en ondersteunt het verhalen van de schade op de dader. Dit houdt in:

18. De politie past schadebemiddeling/regeling toe conform de aanwijzing Slachtofferzorg.
19. Indien na overleg met het Openbaar Ministerie (super)snelrecht wordt toegepast informeert de politie in verband met het korte tijdbestek de benadeelde over de voegingsmogelijkheid in het strafproces.

Vervolgingsafspraken

Het Openbaar Ministerie geeft hoge prioriteit aan de vervolging van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak.

Daarbij wordt bovendien zoveel mogelijk lik op stuk toegepast.

Dit houdt in:

1. Bij agressie en/of geweld tegen functionarissen met een publieke taak vindt vervolging plaats, tenzij het opportuniteitsbeginsel om een ander besluit vraagt.
2. De vervolgingsbeslissing wordt door het Openbaar Ministerie met voortvarendheid genomen.
3. Bij ernstige vormen van geweld worden bewijsbare zaken door het Openbaar Ministerie gedagvaard voor de rechter tenzij het opportuniteitsbeginsel tot een andere beslissing noopt.
4. Er wordt indien mogelijk voorlopige hechtenis gevorderd en/of de AU procedure gevolgd. Een en ander conform de menukaart snelrecht. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de voegingsmogelijkheid van het slachtoffer.
5. Bij minder ernstige vormen van geweld wordt in beginsel de AU procedure toegepast. Loopzaken worden zoveel mogelijk vermeden.

Het Openbaar Ministerie zorgt voor een goede kwaliteit van de vervolging. Door een transparante werkwijze kan deze kwaliteit worden getoetst en worden uitgedragen. Dit houdt in:

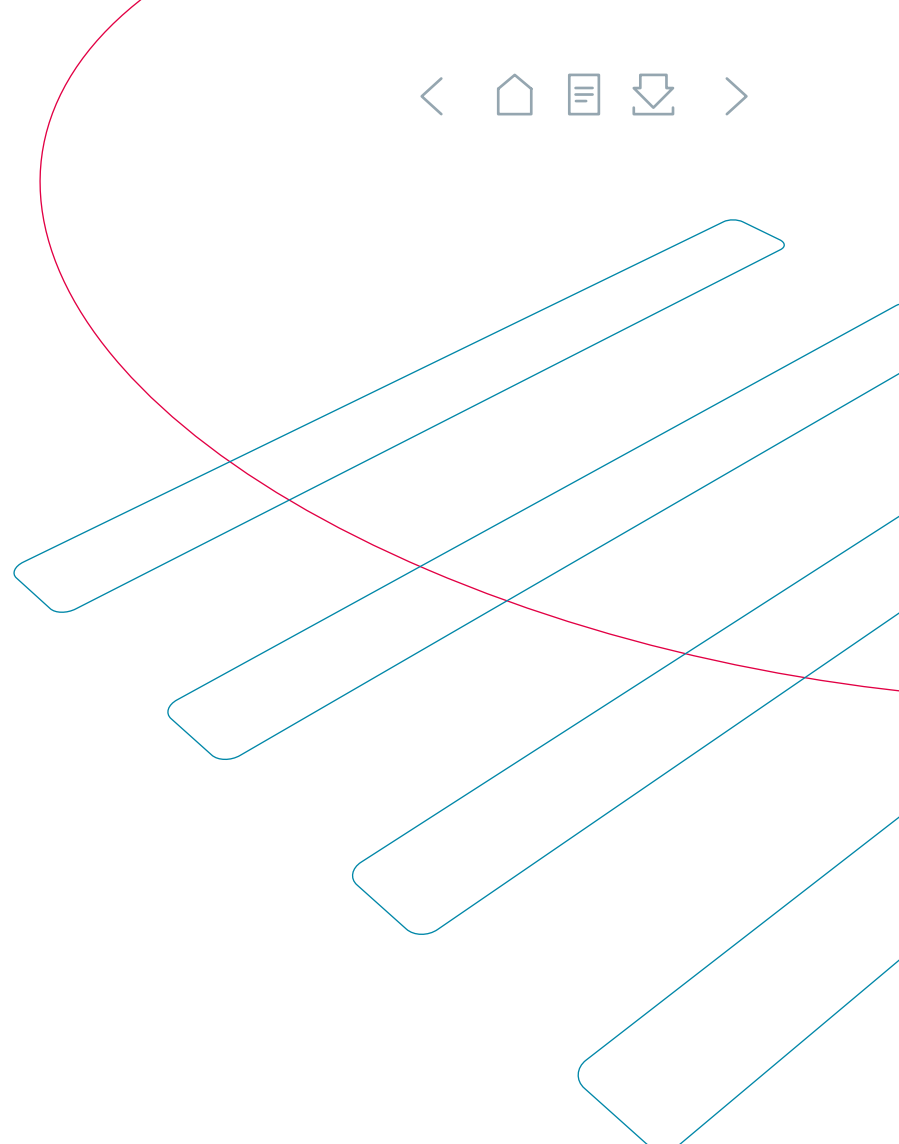
6. Het Openbaar Ministerie zorgt voor eenduidige registratie van deze zaken.
7. Dossiers betreffende agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak worden ten behoeve van de herkenbaarheid geormerkt.
8. Het Openbaar Ministerie vraagt indien nodig bij de Reclasse-ring een adviesrapport aan waarin wordt gerapporteerd over de mogelijkheden tot daderhulpverlening en de noodzaak van bijzondere voorwaarden, conform de aanwijzing Huiselijk geweld ofwel de aanwijzing Bijzondere voorwaarden.
9. De officier van justitie motiveert in het requisitoir dat conform de BOS Polarisrichtlijnen van het Openbaar Ministerie een zwaardere straf wordt geëist en motiveert eventuele afwijkingen van deze richtlijnen.
 - 9.a Bij jeugdigen wordt zo nodig doorverwezen naar Halt. Daarbij worden de bestaande criteria voor Halt in acht genomen.
 - 9.b Bij recidive wordt gezien of (erkende) gedragsinterveniërende maatregelen kunnen worden opgelegd. Gedragsinterveniërende maatregelen komen in beginsel niet in plaats van straffen, maar als aanvullende maatregel bij straffen.
10. Het Openbaar Ministerie registreert de gevorderde straf in GPS.

Het Openbaar Ministerie informeert de benadeelde optimaal en ondersteunt het verhalen van de schade op de dader. Dit houdt in:

11. Het Openbaar Ministerie ondersteunt het slachtoffer bij het uitoefenen van zijn rechten, waaronder schadevergoeding. Dit alles conform de aanwijzing Slachtofferzorg. Het slachtoffer wordt op de hoogte gehouden van de strafzaak, tenzij het slachtoffer aangeeft daar geen prijs op te stellen.
12. In geval van een OM-afdoening wordt bij schade in beginsel een voorwaarde opgelegd, te weten betaling van het schadebedrag. *Het voeren van een actief communicatiebeleid ten aanzien van deze zaken. Dit houdt in:*
13. Het Openbaar Ministerie brengt in afstemming met de politie persberichten uit over veroordelingen van verdachten van agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak. Hierbij worden de beleidsuitgangspunten meegenomen in het persbericht.

Bijlage 5

Extra informatie:
een verdachte aanhouden
en het vervolg daarop



Extra informatie: een verdachte aanhouden en het vervolg daarop

Een verdachte aanhouden

In Nederland verschillen de bevoegdheden van de politie per strafbaar feit. Volgens de wet hangen die bevoegdheden samen met:

- de maximumstraf die is gekoppeld aan het strafbare feit;
- het feit of het incident wel of geen heterdaad is. Dat wil niet zeggen dat de politie zelf iets moet hebben gezien. Bij heterdaad gaat het erom dat zowel de ontdekker als de politie meteen, binnen enkele uren na het ontdekken van het strafbare feit, actie heeft ondernomen.

Voorbeeld heterdaad

Op de spoedeisende hulp van een ziekenhuis wordt om 22.00 uur een medewerker beledigd. De verpleegkundigen hebben dit gezien en gehoord. De politie wordt direct om 22.01 uur gebeld en bereikt om 22.15 uur het ziekenhuis. Hoewel de pleger van de belediging dan al weg is, geldt dit als heterdaad.

Is er sprake van heterdaad, is de naam van de verdachte bekend en gaat de politie daar meteen achteraan, dan mag de politie de verdachte aanhouden als zij de verdachte bijvoorbeeld om 23.00 uur thuis aantreft. Wanneer de politie de verdachte pas de volgende ochtend ziet, mag zij de verdachte niet meer aanhouden. Er is dan te veel tijd verstreken.

Aanhouden: heterdaad of niet?

Bij heterdaad mag zowel de politie als een burger de verdachte aanhouden.

Is er geen sprake van heterdaad, dan kan alleen de politie verdachten aanhouden, maar dan nog alleen:

- als een misdrijf is gepleegd waarop minimaal vier jaar gevangenisstraf is gesteld, bijvoorbeeld diefstal;
- bij enkele specifieke strafbare feiten zoals vernieling en eenvoudige mishandeling.

Is er in het voorbeeld van de belediging in het ziekenhuis geen sprake van heterdaad, dan mag de politie de dader dus niet aanhouden. Gaat het niet om belediging maar om diefstal, dan mag de politie dat wel. Op voorwaarde dat de politie eerst de officier van justitie om toestemming vraagt, maar dat kan telefonisch. De omvang van een eventuele schade maakt voor een aanhouding niet uit. Het schadebedrag gaat pas meetellen wanneer de rechter er aan te pas komt. Wel is er altijd sprake van subsidiariteit en proportionaliteit tussen het gepleegde strafbare feit aan de ene kant en de strafmaat en de opsporingshandelingen aan de andere kant. Niet alleen de zwaarte en de ernst van het strafbare feit bepalen de straf, ook alle omstandigheden wegen mee.

Meer informatie over maximumstraffen en voor welke feiten mensen aangehouden kunnen worden, is te vinden op de site:

www.infopolitie.nl

Klik voor:

- de 'straffen' op Strafrecht;
- de 'bevoegdheden' op Strafvordering (artikel 67 en verder zijn de belangrijkste op dit gebied).

Een verdachte vasthouden op het politiebureau

Wanneer de politie iemand aanhoudt, moet die persoon zo snel mogelijk worden overgebracht naar het politiebureau. Vervolgens:

- toetst een hulpofficier van justitie of bij de aanhouding aan alle voorwaarden is voldaan en of de aanhouding is toegestaan. De hulpofficier is feitelijk vaak een leidinggevende van de politie die die taak door extra studie en ervaring namens de officier van justitie mag uitvoeren. Deze hulpofficier van justitie (bij de politie vaak officier van dienst genoemd):
 - leidt het opsporingsproces en treedt op namens de officier van justitie;
 - bekijkt of alles volgens de regels van de wet verloopt.

- bepaalt de zwaarte van het strafbare feit hoe lang een verdachte op het politiebureau kan worden vastgehouden.
- wordt de verdachte tijdens het verblijf op het politiebureau verhoord en kan ook ander politieonderzoek worden gedaan, zoals schade fotograferen, vingerafdrukken en andere sporen zoeken. Het verhoor mag maximaal zes uur duren (de tijd tussen 00.00 uur en 09.00 uur telt niet mee).
- Wanneer de beschikbare tijd te kort blijkt om de zaak af te ronden, is het mogelijk de verdachte langer vast te houden. Dit kan over het algemeen alleen wanneer de verdachte een strafbaar feit heeft gepleegd waar een maximumstraf van vier jaar op staat of bij enkele specifieke strafbare feiten.
- Gaat het om een strafbaar feit waarvoor de maximumstraf minder is dan vier jaar, dan wordt de verdachte na zes uur vrijgelaten. Hij kan dan naar huis, maar zal zich later bij de rechter moeten verantwoorden. Daarom vraagt de politie soms nadrukkelijk om direct of de volgende ochtend aangifte te doen. Aan de hand van deze aangifte kan worden vastgesteld of de verdachte de waarheid heeft gesproken en of hij naar huis mag.
- Een verdachte zonder vaste woon- of verblijfplaats kan ook langer ingesloten blijven.

Langer dan zes uur vasthouden

Na de eerste zes uur is het mogelijk dat de hulpofficier van justitie vindt dat de verdachte langer moet worden vastgehouden:

- als de officier van justitie daar toestemming voor geeft, kan de hulpofficier de verdachte drie dagen (en nachten) 'in verzekering stellen'.
- de inverzekeringstelling kan daarna nog eens met drie dagen (en nachten) worden verlengd.
- bij zwaardere zaken, zoals zware mishandeling, doodslag of diefstal met geweld, kan de verdachte vervolgens nog langer worden vastgehouden. Dit mag de politie of de officier van justitie niet zelf bepalen, maar:
 - de rechter-commissaris, een onderzoeksrechter, kan bepalen of de verdachte nog eens maximaal 14 dagen langer wordt vastgehouden;
 - de raadkamer (meerdere rechters) kan vervolgens een periode van 30 dagen opleggen, eventueel gevolgd door een of twee verlengingen, tot een maximum van 90 dagen.

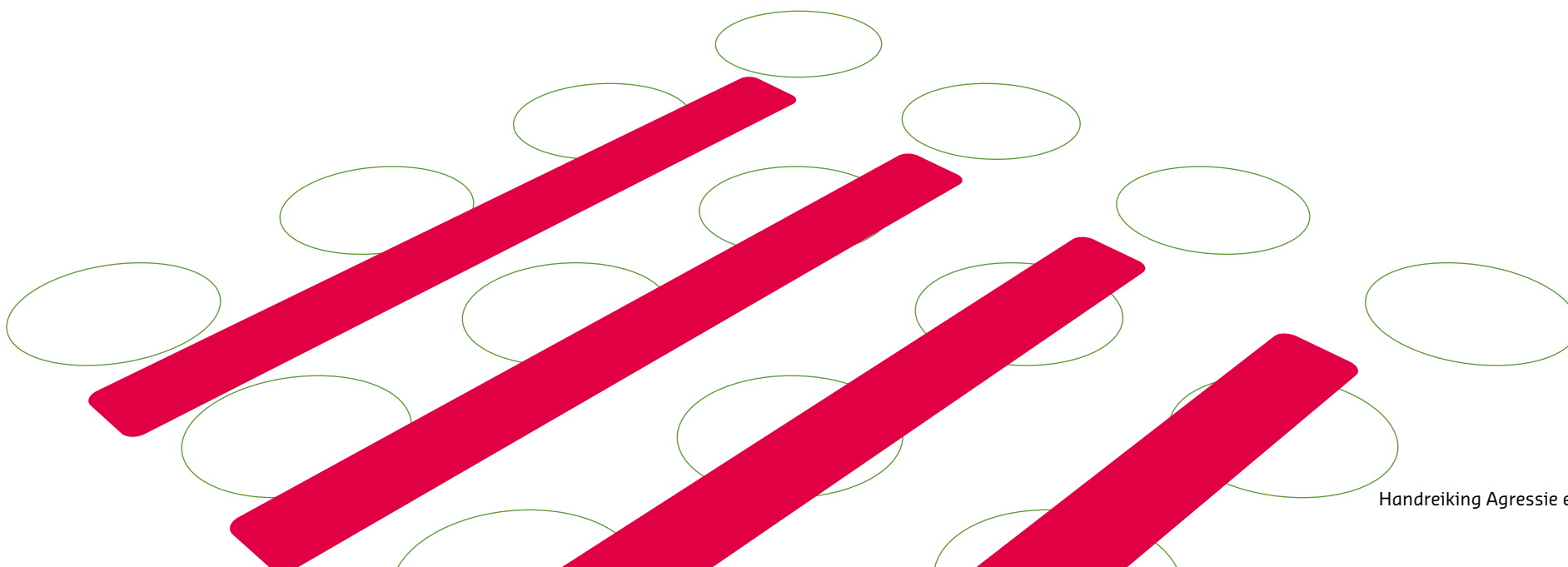
Na deze periode van voorarrest moet de rechtszaak begonnen zijn. Dat kan dus neerkomen op ruim drie maanden na het plegen van het strafbare feit.

In het schema staan de verschillende fasen vanaf de aanhouding tot de rechtszaak.

Onderwerp
Aanhouding tot maximaal zes uur. Tijd tussen 0.00 en 9.00 uur telt niet mee. Hierna in verzekering (langer vast) of in vrijheid.
Inverzekeringstelling, tot maximaal drie dagen, eventueel met maximaal drie dagen te verlengen tot samen maximaal zes dagen.
De rechter-commissaris kan officieel maximaal 14 dagen opleggen. Hierna beslist de raadkamer of de verdachte langer vast moet blijven. Omdat de raadkamer op donderdag zitting heeft, wordt deze periode meestal beperkt tot 10 dagen, dan zit er altijd een donderdag in.
Eerste periode van 30 dagen gevangenschap opgelegd door de raadkamer. De raadkamer kan ook direct de twee volgende periodes (5 en 6) opleggen.
Tweede periode van 30 dagen opgelegd door de raadkamer.
Derde periode van 30 dagen opgelegd door de raadkamer. Periode 3, 4 en 5 duren samen niet langer dan 90 dagen. Hierna moet de rechtszaak beginnen. De uiteindelijke rechtbank (rechters) neemt nu de beslissingen. De feitelijke behandeling van de zaak kan door omstandigheden nog worden verdaagd. Bijvoorbeeld omdat nog nader onderzoek nodig is.

Bijlage 6

Extra informatie:
vervolging en rechtszaak



Vervolging en rechtszaak

Vervolging

Of justitie na aangifte tot vervolging overgaat, hangt af van een aantal factoren. De belangrijkste zijn:

- heeft de verdachte bekend?
- is het strafbare feit te bewijzen, bijvoorbeeld door middel van getuigen?
- Als de verdachte heeft bekend, kan justitie snel tot strafvervolging overgaan. Men zal dan geen aanvullende bewijzen gaan zoeken of nader onderzoek doen. De aangifte die is gedaan, volstaat dan. Ook in dit geval hoeft de medewerker dus niet zelf aangifte te doen, maar steunbewijs, zoals een getuigenverklaring, kan wel zinvol zijn voor het geval de verdachte zijn bekentenis zou intrekken.
- Heeft de verdachte niet bekend of is de schade niet eenvoudig vast te stellen, dan gaan andere aspecten meespelen.
- Als de verdachte niet heeft bekend, moet justitie met bewijzen komen, bijvoorbeeld video-opnamen en getuigenverklaringen. De aangifte zal in deze gevallen niet voldoende zijn. Heeft een beveiligingsmedewerker aangifte gedaan, dan is die er meestal later bij geroepen en heeft dan vaak zelf niets gezien of gehoord.
- Justitie zal dan de slachtoffers en getuigen moeten (laten) verhoren die het incident wel zelf hebben meegemaakt of gezien. Dit verhoor kan plaatsvinden bij de rechter-commissaris

of tijdens de rechtszaak door de rechter. Het slachtoffer of de getuige kan dan worden geconfronteerd met de verdachte en diens advocaat. De aanwezige parketpolitie zorgt voor de goede orde en rust.

- Is de schade niet eenvoudig vast te stellen, dan mag de rechter de schade niet meenemen bij de strafrechtszaak. Die schade kan dan alleen worden verhaald tijdens een civiele rechtszaak. De verdachte zal zich hierbij laten vertegenwoordigen door een advocaat (procureur) die mogelijk de getuigen wil verhoren. Ook hier kan dan een confrontatie tussen verdachte en slachtoffer of getuige het gevolg zijn.

De rechtszaak

Tijdens een rechtszaak zal de officier van justitie:

- de strafbare feiten noemen waar de verdachte zich volgens het Openbaar Ministerie schuldig aan heeft gemaakt;
- aangeven welke straf daar volgens het Openbaar Ministerie tegenover moet staan;
- de rechter vragen om de verdachte te straffen.

De advocaat van de verdediging zal:

- goed in de gaten houden dat de officier van justitie voldoet aan alle regels van de wet, zodat er dus geen sprake is van 'vormfouten';
- proberen de straf voor zijn cliënt zo laag mogelijk te houden.

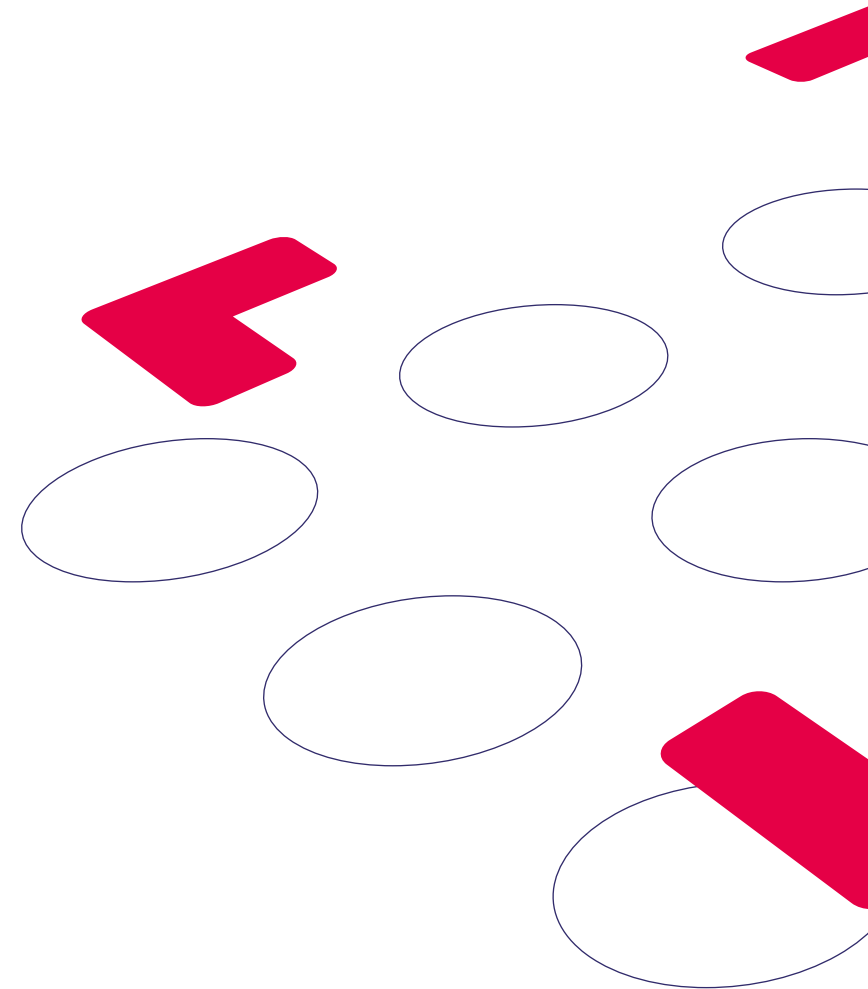
De rechters kijken:

- of alles volgens de regels verloopt;
- of de verdachte schuldig is aan het strafbare feit waar hij van wordt verdacht;
- welke straf daar eventueel bij hoort.

Een rechter-commissaris is een rechter die onderzoek doet in een strafzaak voordat de rechtbank deze zaak behandelt. Vaak hoort de rechter-commissaris getuigen al voordat de rechtszaak begint. Daar is de advocaat van de verdachte bij aanwezig en soms ook de verdachte zelf.

De opstelling in de rechtszaal, is van achterin de zaal gezien, altijd als volgt:

- midden- of linksvoor wordt de getuige of aangever gehoord;
 - op enkele meters afstand daarvan zitten de advocaat en de verdachte. Zij zitten naast elkaar, rechtsvoor in de rechtszaal.
- Veel mensen vinden dit niet prettig. Voor de beveiliging zijn altijd parketwachters aanwezig in de zaal zelf daar heel dicht bij. De rechter zal de getuige altijd naar zijn naam en adres vragen. Hier kan de getuige of aangever dus niet anoniem blijven, maar wel weer domicilie kiezen. Door ook hier bijvoorbeeld het werkadres op te geven, in plaats van het huisadres.



Colofon

Dit is een uitgave van het
Expertisecentrum Veilige Publieke Taak
Telefoon 070 376 57 00
Postbus 556 | 2501 CN Den Haag
www.evpt.nl

Vormgeving viervier, strategisch ontwerp



November 2013