

Omgangsregels bij de FC Zutphen

Iedereen die de vereniging bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van de vereniging en houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven.

Wie dat doet, is van harte welkom.

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen.

Dit kan alleen als je elkaar in je waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit betekent dat wij in onze vereniging alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals, pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers, kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels.

Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de vereniging.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
7. Ik negeer de ander niet.
8. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
9. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.
10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
12. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
13. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt, vraag ik een ander om hulp.
14. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt erop aan en meldt dit zo nodig bij het bestuur.

Gedragscode (vrijwillige) medewerkers bij de FC Zutphen

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en pupillen in de vereniging zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is betrokkenheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en kinderen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

In art. 249 van het Wetboek van Strafrecht staat: Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of geldboete van de vierde categorie.

Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249).

Het maken van afbeeldingen van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar is, is ook verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b).

Daarom hebben wij als vereniging voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen.

Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de pupil zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de pupil in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de pupil dan functioneel noodzakelijk is. De begeleider ontvangt de pupil niet bij hem of haar thuis.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van de pupil. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en pupil tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De begeleider mag de pupil niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De begeleider zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met pupillen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De begeleider heeft de plicht de pupil naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de pupil is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
9. De begeleider krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.
11. Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van pupillen zal het bestuur politie/justitie inschakelen.

Deze gedragscode is <datum> vastgesteld door de Algemene Ledenvergadering van de FC Zutphen

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Bestuur/algemene ledenvergadering

Meldprotocol bij de FC Zutphen

Dit protocol beschrijft hoe je moet handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik/ ongewenst gedrag en hoe en bij wie deze gemeld moeten worden.

Het protocol biedt bescherming aan de melder/degenen die naar het protocol handelen, aan het vermoedelijke slachtoffer en aan degene die beschuldigd wordt. Het protocol geeft ook een verplichting: te handelen op de vastgelegde manier.

Het protocol heeft betrekking op het contact tussen begeleiders (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken/in aanraking komen) en pupillen en op grensoverschrijdende contacten tussen pupillen onderling. Naast dit meldprotocol is er een klachten- of tuchtprocedure die in werking kan worden gezet na een melding. Ook kan melden leiden tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit.

Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen ten opzichte van de beschuldigde.

Het bestuur is verantwoordelijk om op een zo zorgvuldig mogelijk en objectieve wijze met elke melding om te gaan. Indien nodig zal het bestuur dan ook een beroep doen op in- of externe deskundigen.

1. Wat is seksueel misbruik?

Wat zegt de wet?

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen, dus ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten FC Zutphen afspelen. In het Wetboek van Strafrecht, boek II, titel XIV 'misdrijven tegen de zeden' stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar. Deze zijn ook binnen FC Zutphen allen van kracht. Eén wetsartikel 249 willen we hier met name noemen:

"Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of een geldboete van de vierde categorie".

Een jeugdlid is aan de zorg en waakzaamheid van onze vereniging toevertrouwd. Dit artikel is dus onverminderd van kracht op al diegenen die jeugdleden begeleiden.

Definitie

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag van kinderen. Sommige gedragingen zijn door het duidelijke (strafbare) seksuele karakter niet voor tweemaal uitleg vatbaar. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat je wel en wat je niet als seksueel/ongewenst kunt typeren.

Als criterium kan worden gehanteerd: of het welzijn van het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn.

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn de 'gevoelens van het jeugdlid' en niet de 'gedachten of bedoelingen van de volwassene' bepalend. En hetgeen is verwoord in de zedenparagraaf van het Wetboek van Strafrecht. Wij richten ons op de preventie van seksueel misbruik binnen onze organisatie. Een breder begrip is seksueel grens- overschrijdend gedrag. Daaronder vallen ook gedragingen die leiden tot seksueel misbruik, of het scheppen van een klimaat waarin misbruik gedijt.

We hebben een gedragscode ontwikkeld die elk seksueel grensoverschrijdend gedrag buiten de orde verklaart. In het tuchtrecht, de gedragscode en andere semi-juridische documenten gebruiken we deze term. De definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag luidt:

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale, digitale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt, leerkracht-leerling, trainer-pupil, leiding-jeugdlid, e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen van een soortgelijke aard als die straf- baar zijn gesteld in het Wetboek van Strafrecht.

Om welke gedragingen gaat het?

In de gedragscode staat duidelijk verwoord welke gedragingen niet zijn toegestaan. Enkele voorbeelden:

- alle seksuele contacten met kinderen tot 18 jaar;
- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, e-mail, internet);
intieme relaties tussen jeugdleden en begeleiders;
- ongewenste aanrakingen.

Signaleringstaak medewerkers

Alle medewerkers hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag.

We verwachten dat zij niet alleen de grovere vormen serieus nemen, maar ook de zogenaamde 'kleinere' grensoverschrijdingen.

Deze komen het meest voor en zijn vaak een signaal voor een klimaat waarin ernstigere vormen meer kans kunnen krijgen.

Wanneer je mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat je de betreffende perso(o)n(en) daarop aanspreekt en corrigerend optreedt.

Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur (of bij de vertrouwenspersonen.).

Wanneer medewerkers twijfelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij een vertrouwenspersoon die zij om advies kunnen vragen.

Indien medewerkers (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun leidinggevende, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt de het bestuur in.

De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer.

Het is niet aan medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.

Let wel: een melding is géén beschuldiging! Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is.

Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde.

Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

- gesprek met beschuldigde;
- informatief gesprek met de politie;
- instellen calamiteitenteam;
- in gang zetten meldprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;
- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de vertrouwenspersoon.

Een voorlopige zwijgplicht is nodig zodat er niet meer personen bij een zaak worden betrokken dan voor een zorgvuldige behandeling noodzakelijk is.

Er moet worden voorkomen dat geruchten ontstaan en iemand al bij voorbaat als 'schuldig' wordt bestempeld.

De zwijgplicht is ook belangrijk om te zorgen dat een eventuele straf-rechtelijke procedure niet wordt belemmerd.

5. Hoe te handelen bij vermoedens of feiten rond seksueel misbruik

Er zijn vele signalen die op seksueel misbruik kunnen duiden, maar het belangrijkste signaal is misschien wel: ik heb het gevoel dat er iets niet klopt. Ga bij jezelf het volgende na en probeer alleen feiten te benoemen:

- Wanneer begon de ongerustheid? Waardoor? Wat is er precies gebeurd?
- Om welke signalen gaat het? Wanneer doen ze zich voor?
- Zijn er geleidelijke of plotselinge gedragsveranderingen? Hoe lang is dit al aan de hand?

Het kan ook zijn dat een jeugdlid je spontaan vertelt over het misbruik, een ouder zijn zorgen naar je uitspreekt, of dat je het zelf ter plekke constateert.

DOEN

- Zorg voor de veiligheid van het kind/de jongere.
- Als je iemand op heterdaad betrapt:
 - Laat het slachtoffer niet alleen;
 - Meld het onmiddellijk aan de leidinggevende of degene die bereikbaarheidsdienst heeft voor calamiteiten;
 - Als de situatie bedreigend is: bel 112 zodat de politie kan ingrijpen;
 - Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd in verband met eventueel sporenonderzoek. Bel de zedenpolitie(112), meld waarover het gaat en vraag om instructies.
- Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het kind op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je verplicht bent het verhaal aan het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Meld het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer de vertrouwenspersoon.
- Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
- Licht zo snel mogelijk de leidinggevende in over de situatie.
- Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere en blijf de normale begeleiding bieden.

LATEN

- Handel nooit op eigen houtje!
- Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit. Het uithoren van het vermoedelijke slachtoffer en/of het spreken met contactpersonen van het vermoedelijke slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan de medewerker om aan waarheidsvinding te doen!
- Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken, is een objectief en een officieel onderzoek.
- Denk aan de (voorlopige) zwijgplicht!
- Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt.

Aanstellingsbeleid bij de FC Zutphen

Een doordacht en kritisch aanstellingsbeleid kan een hoop problemen voorkomen. Onderstaande tips helpen hierbij.

Liever één vrijwilliger te weinig dan de verkeerde vrijwilliger

Alle vrijwilligersorganisaties willen graag zo veel mogelijk vrijwilligers aantrekken. Er is altijd wel wat te doen. Maar de schade die een verkeerde vrijwilliger kan aanrichten is enorm, niet alleen voor je organisatie (denk aan imagoschade of verdeeldheid in de club), maar ook voor deelnemers aan de activiteiten. Schaam je niet voor een relatief zware selectie. Straal juist uit: het kost je wat moeite om bij ons aan de slag te komen, omdat we vrijwilligerswerken het werken met minderjarigen serieus nemen. Zorg er dus ook voor dat je, mocht je een vacature bij een vrijwilligersvacaturebank wegzetten, daar al aangeeft dat er gevraagd wordt om een Verklaring Omtrent Gedrag en dat alle begeleiders een gedragscode moeten ondertekenen.

Persoonlijk is altijd beter

Zijn er mensen in je organisatie met een goed oog voor mensen en een goed oor voor verhalen? Laat die dan met alle potentiële vrijwilligers een gesprek hebben. Degenen die de gesprekken voeren moeten ook bereid zijn om tegen een vrijwilliger te zeggen: 'Het spijt me, ik denk niet dat we plek voor je hebben.' Bij voorkeur leg je tot op zekere hoogte uit waarom. Het is niet erg om te laten weten dat je het gevoel hebt dat iemand niet geschikt is om te werken met minderjarigen.

Draag uit dat iedereen hetzelfde wordt behandeld: de waarde van beleid

Niet alle vrijwilligersorganisaties hebben formeel vrijwilligersbeleid.

Het grote voordeel van het expliciet opschrijven van je beleid is dat je uitdraagt dat iedereen volgens dat beleid wordt behandeld.

Concreet voorbeeld: in je beleid heb je staan dat er gevraagd wordt om een Verklaring Omtrent Gedrag.

Die VOG is dus geen kwestie van het niet vertrouwen van een bepaald persoon, het is een afspraak die je met zijn allen hebt gemaakt.

Maak afspraken concreet: laat de gedragscode ondertekenen

Tijdens één of meerdere gesprekken die je met een potentiële vrijwilliger hebt, kun je afspraken maken over werkzaamheden, beschikbaarheid en andere praktische zaken.

Dit is ook het moment om concreet te worden over wat wel en niet kan in de organisatie. Een manier om een vrijwilligerscontract en een gedragscode in te kleden is bijvoorbeeld door het onderdeel te maken van een welkomstpakket.

In het pakket zit informatie en misschien een klein welkomstcadeautje. De vrijwilliger krijgt het en ondertekent op dat moment de vrijwilligersovereenkomst inclusief gedragscode.

Maak bijscholing en periodieke gesprekken een onderdeel van je beleid

Zo'n eerste gesprek kan nog wat theoretisch zijn, aangezien de vrijwilliger nog niet daadwerkelijk aan de gang is.

Zorg daarom dat je het thema 'seksueel misbruik voorkomen' ook op andere momenten aan de orde stelt, bijvoorbeeld in de vorm van een thema-avond of een training. En zorg dat je periodiek de gelegenheid hebt om met vrijwilligers te praten over wat ze meemaken.

Opname van de gedragscode in statuten en huishoudelijk reglement

De gedragscode vormt een richtlijn voor de omgang van begeleiders en pupillen. Door de gedragscode op te nemen in de statuten van een vrijwilligersorganisatie en door sancties te verbinden aan het overtreden van de regels in deze code, krijgt de gedragscode een formele status.

Een verwijzing naar het naleven van de gedragscode in statuten en huishoudelijk reglement waarborgt dat bij het overtreden van de gedragsregels een sanctie kan worden opgelegd vanwege het overtreden van deze regels. Seksueel grensoverschrijdend gedrag jegens minderjarigen binnen een vrijwilligersorganisatie wordt daarmee expliciet tuchtrechtelijk strafbaar gesteld.

Anders gezegd: als de code niet met bijbehorende sanctioneringsmogelijkheden is opgenomen, is het niet mogelijk in het tuchtrecht van een vrijwilligersorganisatie sancties te verbinden aan seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Aanpassing van de statuten is niet ingewikkeld. In de statuten staat altijd aangegeven wat de verplichtingen zijn van de leden of participanten van een vrijwilligersorganisatie, maar ook welk handelen of nalaten strafbaar is gesteld. Op die plek kun je heel makkelijk verwijzen naar de definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en de gedragscode. Voeg aan de verplichtingen die reeds staan benoemd de volgende plicht toe:

'de leden of participanten zijn verplicht: (...)

de gedragscode ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag minderjarigen in het vrijwilligerswerk na te leven; (...). Niet naleven ervan kan aanleiding zijn tot het opleggen van sancties aan de overtreder. Het bevoegd gezag hanteert hierbij de geformuleerde algemene definitie seksueel grensoverschrijdend gedrag en de gedragscode voor vrijwilligers. De procedure van het opleggen van sancties zal geschieden conform de regels van het tuchtrechtelijk vrijwilligerswerk, waarvan de uitvoering in handen is van een daarvoor, door de Algemene ledenvergadering of bevoegd gezag, ingestelde tuchtcommissie seksueel grensoverschrijdend gedrag.'

Een andere mogelijkheid is de verwijzing naar definitie en gedragscode te plaatsen onder een algemene bepaling over welk handelen of nalaten strafbaar is gesteld. Dat kan zoals volgt: 'in het algemeen is strafbaar gesteld elk handelen of nalaten: dat in strijd is met de wet, de statuten en reglementen van de vrijwilligersorganisatie, de besluiten van (een van) haar organen, alsmede de gedragscode seksueel misbruik minderjarigen in het vrijwilligerswerk, dat de vrijwilligersorganisatie kan schaden.'

In het huishoudelijk reglement neem je op hoe jullie organisatie in de praktijk omgaat met seksueel misbruik: wie doet wat? Je kunt daarin verwijzen naar het meldprotocol. Aangezien iedere organisatie eigen keuzes maakt over waar je moet melden, wie als vertrouwensadviseur geldt en dergelijke, zal de tekst hierover in elk huishoudelijk reglement anders luiden.

Het huishoudelijk reglement is ook een goede plek om te verwijzen naar de omgangsregels als je die hebt. Je kunt dit zo doen: 'Onze vereniging heeft omgangsregels afgesproken, die hangen in het clubhuis. Iedereen, ook bezoekers, worden geacht zich hieraan te houden.' Geef het ook aan als er gebruik wordt gemaakt van een gedragscode voor (vrijwillige) medewerkers.

Welkom in de groep!

In deze flyer vind je informatie over de omgangsvormen binnen onze vereniging. Afspraken maken over omgangsvormen is belangrijk. Het voorkomt pesten, roddelen, agressie en seksueel misbruik. Wanneer iedereen de gouden regels volgt, dan kan er een leuke, open en veilige sfeer zijn binnen de groep.

Ga respectvol met elkaar om

Dit zijn onze omgangsregels:

1. Iedereen is anders, maar iedereen telt mee. Ook als iemand zich anders gedraagt of er anders uitziet, behandel ik hem met respect.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft. Als iemand iets niet wil, dan mag dat. Ik doe het dan niet tóch.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade, bijvoorbeeld door spullen kapot of kwijt te maken.
5. In onze club ben ik misschien belangrijk, maar daardoor heb ik niet meer rechten dan anderen. Ik dwing iemand anders niet mijn zin te doen alleen omdat ik dat kan.
6. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
7. Ik negeer de ander niet. Als iemand me iets wil vragen of met me wil praten, dan kan dat. Ik draai me dan niet om en loop niet zomaar weg.
8. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
9. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.
10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak een ander niet tegen zijn of haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht. Verlieft zijn en zelfs seksuele gevoelens en handelingen horen erbij, maar alleen als de ander daar ook behoefte aan heeft.
12. Ik stel geen opdringerige vragen en maak geen nare of pijnlijke opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
13. Als iemand mij hindert of lastigvalt, dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt, vraag ik een ander om hulp.
14. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan. Zo nodig meld ik dat laatste bij het bestuur.

Laat merken als je iets niet prettig vindt

Gaat iemand te ver? Zeg er iets van. 'STOP, dit vind ik niet prettig!' bijvoorbeeld. Wanneer dit niet helpt, zoek dan hulp bij je begeleider. Ben je niet tevreden over hoe je begeleider je helpt? Spreek je begeleider erop aan en roep anders de hulp van een ander in.

Zie je dat iemand anders wordt lastiggevallen?

Ga helpen of zoek anderen die in kunnen grijpen.

Zoek hulp als je er niet uitkomt

Word jij lastiggevallen? Kom je er samen niet uit? Durf je degene van wie je last hebt niet aan te spreken? Of vind je het te bedreigend? Zoek hulp. Meld het bij het bestuur of bij de [vertrouwenspersoon of adviseur sociale veiligheid].

Dit is verboden (een strafbaar feit) •••

Seksuele toenaderingen/handelingen tussen begeleider en deelnemer.

Seksuele toenadering door iemand boven de 16 jaar naar iemand jonger dan 16.

Afbeeldingen maken van seksueel gedrag van iemand onder de 18 jaar.

Maak je je zorgen over iets dat jou of een ander is overkomen? Meld het bij het bestuur of de [vertrouwenspersoon of adviseur sociale veiligheid].

Voor wie een Verklaring Omtrent Gedrag? Een doelgroepanalyse!

Voor wie een Verklaring Omtrent Gedrag?

Voor het vrijwillig jeugdwerk geldt geen wettelijke verplichting om een VOG aan te vragen.

De werkgever/vereniging kan zelf bepalen of hij iemand voor de uitvoering van een bepaalde functie vraagt een VOG te overleggen.

Vereniging NOV stelt zich op het standpunt dat het in principe raadzaam is om voor iedere (vrijwillige) medewerker die direct of indirect met kinderen/jongeren te maken krijgt of kan krijgen, een VOG rond zeden aan te vragen.

Het bestuur van de vereniging kan een werknemer/vrijwilliger verplichten een VOG te overleggen. Hoe meer de andere verenigingen in de sector werken met een VOG, hoe belangrijker het wordt dat ook jij ermee werkt. Je zou anders de kans kunnen lopen dat je in verhouding aantrekkelijker wordt voor plegers van seksueel misbruik, aangezien ze bij anderen niet, maar bij jou wél aan de slag kunnen zonder VOG.

Het is natuurlijk eenvoudig om vast te stellen welke (vrijwillige) medewerkers direct met kinderen te maken krijgen. Minder duidelijk is het bij functies waarbij een medewerker wel op (het terrein van) de vereniging aanwezig is, maar geen begeleidingstaken heeft naar de kinderen/jongeren, bijvoorbeeld iemand die de grasmat onderhoudt van het sportveld, of de penningmeester. Is een VOG voor deze functies wel noodzakelijk?

Hierop is geen eenduidig antwoord mogelijk. Deze personen zijn deel van de vereniging, zij kunnen aanwezig zijn bij activiteiten, in de kantine, bij festiviteiten, enzovoort. Van personen die kinderen misbruiken, is bekend dat zij kwetsbare kinderen op grote afstand herkennen en soms jarenlang werken aan het opbouwen van een 'relatie' met het kind, voordat het misbruik daadwerkelijk plaatsvindt. Mensen in dit soort functies kunnen voldoende gelegenheid hebben om toch een contact met het kind op te bouwen.

Wanneer wel?

Het is raadzaam om in principe voor alle vrijwilligers binnen het vrijwillig jeugdwerk een VOG aan te vragen, maar in ieder geval voor vrijwilligers die de volgende functies bekleden:

- begeleiders/coaches
- leiding
- (hulp)trainers
- stagiair(e)s
- fysiotherapeuten
- masseurs
- vertrouwenspersonen
- wedstrijdfunctionarissen

Wanneer niet?

Mocht je als vereniging besluiten om voor bepaalde functies/functiegroepen geen VOG aan te vragen, maak dan een helder afwegingskader (bijvoorbeeld: deze functiegroep werkt op het landelijk bureau en komt niet met kinderen/ jongeren in aanraking). Denk na over de risico's, bijvoorbeeld dat bepaalde functiegroepen weliswaar niet direct met kinderen/jongeren in aanraking komen, maar wellicht wel indirect de kans hebben om contacten met kinderen/ jongeren aan te knopen. Voorkom in ieder geval willekeur: laat het al dan niet aanvragen van een VOG niet afhangen van de persoonlijke beoordeling van een vrijwilligerscoördinator of bestuurslid.

Vastleggen in huishoudelijk reglement

Om willekeur te voorkomen én duidelijkheid te scheppen is het belangrijk dat in het huishoudelijk reglement wordt opgenomen voor welke functies/functiegroepen wel of geen VOG opgevraagd dient te worden.

VOG, Gedragscode en referenties

Iedereen aan wie een VOG wordt gevraagd, wordt ook gevraagd de gedragscode te ondertekenen. Het kan raadzaam zijn om voor functies waarvoor geen VOG wordt aangevraagd, wel de verplichting in te voeren om de gedragscode te ondertekenen. Denk bijvoorbeeld aan meewerkende ouders die op verzoek van de vereniging regelmatig kinderen vervoeren. Wanneer deze personen wél de gedragscode hebben moeten ondertekenen, zijn de grenzen aan contacten met kinderen/jongeren voor hen in ieder geval duidelijk.

Voor alle vrijwilligers geldt dat het raadzaam is referenties in te winnen. Dit kan door de landelijke referentielijst te

raadplegen en het opvragen van referenties bij vorige werkgevers/vrijwilligersorganisaties, waarbij expliciet naar mogelijke klachten over ongewenst gedrag wordt gevraagd.

Blijkt uit een VOG wantrouwen?

Een vaak gehoorde opmerking is dat iemand vragen een VOG te overleggen een uiting van wantrouwen is. Maar als de VOG-plicht onderdeel uitmaakt van algemene regels, gaat dat niet meer op. De vraag om een VOG wordt wel als wantrouwen ervaren wanneer je als organisatie geheel willekeurig de één wel en de ander niet een VOG laat overleggen. Het is ook goed om te weten dat inmiddels ruim 500.000 mensen op jaarbasis een VOG moeten aanvragen en dat aantal groeit nog steeds. De kans is zeer groot dat de persoon van wie een VOG verlangd wordt er al eerder een heeft moeten aanvragen voor zijn of haar werk en het helemaal niet vreemd vindt. Ten slotte: vraag je als organisatie af of je de persoon die zich verzet tegen het aanvragen van een VOG wel echt binnen je vereniging wil hebben.