



5.5. In veilige handen: jeugdwerk en aanvraag VOG

Seksueel misbruik van jeugdigen komt binnen verenigingen zelden voor, maar als het voorkomt heeft het een grote impact op de slachtoffers, maar ook op de omgeving (bijvoorbeeld de vereniging). Door een aantal preventieve maatregelen is seksueel misbruik én ander ongewenst gedrag (zo goed als) te voorkomen.



Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Sommige verenigingen beperken hun beleid tot het aanvragen van een VOG. Deze verklaring wordt aangevraagd door de vereniging. De betrokken vrijwilliger levert de aanvraag in bij de gemeente, waarbij hij zich moet legitimeren. Hierna zal het ministerie van Justitie een verklaring afgeven (of niet wanneer de betrokken persoon in het verleden veroordeeld is geweest voor een zedendelict).

De VOG geeft dus **geen garantie** dat een vrijwilliger in de toekomst geen zedendelicten zal plegen. Wanneer iemand echter in het verleden voor een dergelijk feit is veroordeeld, kan een vereniging deze persoon beter niet laten werken met jeugdigen. De kans op herhaling bij een zedendelinquent is groot.

Een vereniging kan aansprakelijk worden gesteld, wanneer een vrijwilliger ontucht pleegt met een van de leden, zeker wanneer dit voorkomen had kunnen worden. Dit geldt ook wanneer bijvoorbeeld iemand van 18 jaar seksueel contact heeft met iemand van 15 jaar van dezelfde vereniging.

Stappenplan

Met het onderstaande stappenplan heeft de vereniging een uitgebreid beleid om seksueel misdrijf (zo goed als) te voorkomen.

1. Zet het onderwerp op de agenda

Het voorkomen van seksueel misbruik of ongewenst gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen bij de vereniging. Een eerste stap is het bespreekbaar maken van het onderwerp. Een onbekend beleid is immers een dood beleid.

2. Omgangsregels

Bied de ruimte voor activiteiten, maar heb wel aandacht voor het voorkomen van seksueel misbruik. In een vereniging kunnen zich situaties voordoen die te maken hebben met intimiteit. Een manier om een sociaal veilig klimaat te creëren, is het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels. Een voorbeeld omgangsregels vind je verderop.

3. Gedragscode

Daarnaast is het belangrijk om richtlijnen te hebben waarin de grenzen staan aan het contact met minderjarigen. Bij grensoverschrijdend gedrag kan een door de (vrijwillige) medewerker ondertekende gedragscode helpen bij een eventueel juridisch traject. Een voorbeeld gedragscode vind je verderop.

4. Risicoanalyse

Ga eens na wie er in de vereniging veel met jeugdigen werkt, op welke locaties en in welke context. Zijn volwassenen alleen met jeugdigen, of zijn er altijd minimaal twee volwassenen bij aanwezig? Zijn er veel afgesloten of afgelegen ruimtes of locaties?

5. Veilige omgeving

Uit de risico-inventarisatie van stap 4 kan een aantal verbeterpunten komen. Ga na (met een aantal mensen) wat er aan de risicovolle situaties gedaan kan worden en plan de gewenste verbetering in.



6. Vertrouwenscontactpersoon

Stel een vertrouwenscontactpersoon aan. Vrijwilligers, bestuur, jeugdleden en hun ouders kunnen bij hem of haar terecht. Het is wel belangrijk dat deze persoon 'zichtbaar' is, dus is voorgesteld aan de leden en het is duidelijk hoe hij/zij bereikt kan worden (via telefoon of e-mail). Ga voor de landelijke vertrouwenscontactpersonen naar: <https://www.sportvisserijnederland.nl/over-ons/contact/vertrouwenscontactpersoon.html>

7. Aanstellingsbeleid

Selecteer vrijwilligers zorgvuldig en pas een selectiebeleid toe. Vraag de vrijwilliger naar zijn motivatie om juist bij jullie vereniging actief te willen zijn (en vooral waarom hij met kinderen wil gaan werken). Het verplicht stellen van een VOG, Verklaring Omtrent Gedrag, voor alle vrijwilligers (maar zeker voor diegenen die met kinderen gaan werken) helpt seksueel misbruik bij minderjarigen te voorkomen. Waak ervoor dat deze maximaal drie jaar oud is en tijdig opnieuw wordt aangevraagd.

8. Meldprotocol

In een meldprotocol staat wat er gedaan moet worden, en wat niet, wanneer er vermoedens zijn, wanneer iemand wordt betrappt of bij een spontane melding, van seksueel misbruik. Het melden hiervan mag immers niet afhankelijk zijn van persoonlijke overwegingen of oordelen.

9. Reglement en statuten

In de statuten en het Huishoudelijk reglement horen zaken over seksueel misbruik te zijn opgenomen. Hierin staan onder meer de meldprocedure, de gedragscode en de omgangregels. Zie de [Model Statuten](#) en het [Huishoudelijk reglement](#) in de HSVservice.

10. Training

Vrijwilligers zijn de oren en ogen van de vereniging. Zij moeten weten hoe zij op een veilige manier kunnen omgaan met kinderen, waar de grenzen liggen in het contact en wat ze moeten doen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag waarnemen. Je leert dit bijvoorbeeld tijdens de Cursus VIScoach.

11. Informeren betrokkenen

Betrek vrijwilligers, medewerkers, leden en hun ouders (en eventueel andere betrokkenen) bij de genoemde stappen in de besluitvorming en interpretatie. Dat zal het besef in het belang ervan bevorderen.

Aanvraagprocedure VOG

Ga naar de website van Sportvisserij Nederland en ga naar het [aanvraagformulier voor de VOG](#). (HSV-service -> Jeugd -> In veilige handen)*

Nadat je dit formulier hebt ingevuld zet Sportvisserij Nederland dit om naar een digitale aanvraag bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Van hen ontvang je een e-mail voor je aanvraag als vrijwilliger bij de sportvisserij.

In het **e-mailbericht** staan een **link** en een **aanvraagcode**. Doorloop nu de volgende stappen:

1. Klik op de link en log in met je **DigID**.
2. Vul **aanvraagcode** in en klik op volgende.
3. Vul je geboortedatum in en klik op volgende.
4. Controleer de gegevens van Sportvisserij Nederland en ook je eigen gegevens.
5. Rond de aanvraag af en download je aanvraagformulier. Deze hoeft je NIET naar Sportvisserij Nederland op te sturen.
6. Je ontvangt een **bevestigingsmail** van de VOG-aanvraag.
7. De VOG ontvang je **binnen twee weken** via de post. Vervolgens kun je deze opsturen naar je vereniging.

Voor de cursus VIScoach of VISmeester stuur je de VOG naar: Sportvisserij Nederland, t.a.v. mevrouw M. van Driel, Leyenseweg 115, 3720 BC Bilthoven

** Als je je inschrijft voor de cursus VIScoach of VISmeester hoeft je dit formulier niet apart in te vullen. Je krijgt van Sportvisserij Nederland op basis van je cursusinschrijving direct een **e-mailbericht** en een **aanvraagcode**. Doorloop hiermee de bovenstaande zeven stappen.*



Voorbeeld omgangsregels (uit: Toolkit "In veilige handen" van NOV)

De hierna volgende voorbeeld omgangsregels komen uit de Toolkit In veilige handen van de Vereniging NOV. Meer informatie over het thema "In veilige handen" vind je op de website www.inveiligehanden.nl.

Elke organisatie heeft omgangsregels. Afspraken over op tijd zijn of roken bijvoorbeeld. Omgangsregels zijn afspraken. Huisregels zeg maar. En die gelden voor iedereen.

Zulke regels helpen ook om seksueel misbruik te voorkomen. Je legt daarin vast hoe je met elkaar omgaat en welk gedrag echt niet kan.

Voorbeeld omgangsregels

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.



Modelgedragscode (vrijwillige) medewerkers (uit: Toolkit "In veilige handen" van Vereniging NOV)

De hierna volgende modelgedragscode komt uit de Toolkit In veilige handen van de Vereniging NOV. Meer informatie over het thema "In veilige handen" vind je op de website www.inveiligehandenvl.nl.

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden/deelnemers aan de activiteiten van 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 dichtbijheid 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 minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als vereniging voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld.

De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd.

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 volgens de gedragscode zult handelen.

1. De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en -relaties tussen begeleider en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De begeleider mag de minderjarige 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 trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De begeleider heeft de plicht de minderjarige 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 minderjarige 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.



2. Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale 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-jeuglid, e.d.); en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Deze gedragscode is vastgesteld door de van (naam bestuur / vergadering vereniging)

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Bestuur Vereniging