

Protocol



VLAAMSE CLUSTER VAN LUCHTSPORTEN

**Signalering
(seksueel)
grensoverschrijdend gedrag**

INHOUDSOPGAVE

1 Inleiding

2 (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

3 Stappenplan ter preventie

Stap 1 Zet Het onderwerp op de agenda

Stap 2 Maak een risicoanalyse

Stap 3 Stel een API (Aanspreekpunt Integriteit) aan

Stap 4 Besteed aandacht aan de gedragsregels voor medewerkers

Stap 5 Maak samen met je leden omgangsregels

Stap 6 Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van medewerkers, check referenties van begeleiders bij bv. vorige clubs of bij de federatie.

Stap 7 Informeer alle betrokkenen over het beleid

4 Stappenplan wanneer er signalen van SGG zijn

5 Vlaggensysteem

1 Inleiding

Relaties en seksualiteit zijn in elk mensenleven belangrijk. Nogal wat mensen blijken het moeilijk te vinden om dit op een zinvolle, gezonde manier te integreren in hun leven. Het is belangrijk kinderen en jongeren van jongs af aan te begeleiden, zodat ze uit kunnen groeien tot gezonde, evenwichtige en verantwoordelijke volwassenen die sociaal emotioneel en seksueel gezond met elkaar omgaan. Naast ouders kan ook de sportclub hiertoe bijdragen.

Uiteraard is grensoverschrijdend gedrag niet enkel van seksuele aard. Met dit document willen we elke vorm van grensoverschrijdend gedrag behandelen. Dus overal waar SGG staat geschreven is dit evenzeer van toepassing op elke vorm van grensoverschrijdend gedrag.

Als sportclub/sportfederatie wil je binnen je vereniging deze zaken zo goed mogelijk op orde hebben. De zorg voor een veilige omgeving is daarin essentieel. Je wil tenslotte een omgeving creëren waarin sporters volop tot hun recht kunnen komen. Daarbij hoort dat er maatregelen moeten genomen worden om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en adequaat om te gaan met de gevolgen als het toch gebeurt.

In dit protocol wordt een stappenplan beschreven hoe we bij de Vlaamse Cluster van Luchtsporten vzw handelen wanneer er sprake is van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit zowel ter preventie alsook wanneer het daadwerkelijk mis gaat.

2 Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Wanneer is seksueel gedrag grensoverschrijdend?

Bij het signaleren van grensoverschrijdend seksueel gedrag is het belangrijk dat de medewerker vertrouwt op zijn/haar intuïtie, op zijn gevoel: wat is dit raar/wat is er met die (jonge) sporter aan de hand? Hierbij gebruiken we de signalenlijsten (bijlage 2) als hulpmiddel om deze signalen in kaart te brengen. De sporter wordt zorgvuldig geobserveerd om na te gaan: waarom vind ik dit, wat zie ik nog meer bij die (jonge) sporter? Een volgende essentiële stap is dat de medewerker de signalen bespreekt met de club-API.

We gebruiken bij VCL vastgestelde criteria. Op basis van deze criteria kan er worden bepaald of seksueel gedrag grensoverschrijdend is. Als aan één van deze criteria niet voldaan is, is er mogelijk sprake van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Deze criteria zijn:

1. toestemming
2. vrijwilligheid
3. gelijkwaardigheid
4. leeftijdsadequaat
5. context adequaat
6. zelfrespect

Criterium 1: toestemming

Om van een gezond seksueel contact te kunnen spreken, moeten beide partijen daar toestemming voor hebben gegeven. Maar om toestemming te kunnen geven, moet men oud, wijs of geïnformeerd genoeg zijn om in te kunnen schatten:

- wat er precies gaat of kan gebeuren;
- wat de consequenties kunnen zijn;
- of het gebruikelijk is binnen een bepaalde groep of in de gegeven situatie.

Toestemmen houdt bovendien meer in dan ja-knikken op een simpel verzoek en mag niet verward worden met geen verzet plegen.

Criterium 2: vrijwilligheid

Een gezond seksueel contact gebeurt altijd op vrijwillige basis. Er mag geen sprake zijn van dwang, geweld, manipulatie, dreiging of groepsdruk. Dit is soms moeilijk te zien als het gedrag wordt geobserveerd. Soms moet het worden nagevraagd, als de leeftijd dat toestaat. Vrijwilligheid is ook zelden voortdurend van toepassing. Spel begint vaak vrijwillig, maar kan geleidelijk grensoverschrijdend worden. Deze glijdende schaal maakt dat dit criteria soms lastig vast te stellen is.

Criterium 3: gelijkwaardigheid

Om van een gezond seksueel contact te kunnen spreken, moet er een gelijkwaardige relatie bestaan tussen de betrokkenen. Dit betekent dat er een zeker evenwicht moet zijn tussen beide partijen op het gebied van onder meer leeftijd, kennis, intelligentie, aanzien, macht, levenservaring, maturiteit en status. Ook hierbij spreekt voor zich dat inzicht in de ontwikkeling van de jonge sporter en andere betrokkenen belangrijk is en dat sporters die eerder gedrag hebben ervaren van (oudere) kinderen of volwassenen vaak meer ervaring hebben opgedaan en daarmee (buiten hun schuld) niet meer gelijkwaardig zijn. Dat proces is echter niet meer omkeerbaar.

Criterium 4: leeftijdsadequaat

De seksuele spelletjes die gespeeld worden (zoals doktertje spelen) behoren bij de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van het kind en de kinderen die betrokken zijn. Gebruikelijk is dat kinderen gedrag afleren dat in de maatschappij (sociale omgeving) niet wordt geaccepteerd. De meeste kinderen pikken subtiele of juist sterke signalen op waaruit blijkt dat bloot zijn, friemelen, seksuele spelletjes spelen of elkaar aanraken op privé-plekken niet wordt gewaardeerd. Gedragingen die toch blijven bestaan en voortduren, terwijl deze niet meer aansluiten bij de leeftijd, vallen onder grensoverschrijdend gedrag. Met name omdat dit gedrag het individu of kinderen in zijn omgeving kunnen aanzetten tot hetzelfde gedrag, intimideren of beschadigen.

Criterium 5: context adequaat

Veel gedrag dat past bij de ontwikkeling van kinderen kan tóch als grensoverschrijdend worden ervaren. Dat heeft alles te maken met deze 6 criteria. Een belangrijk criteria is de plek waar gedrag vertoond wordt. Bloot zijn op het toilet of onder de douche is heel normaal. Maar jezelf aanraken in de klas, of in het zwembad minder. Gedrag dat past bij de leeftijd kan dus ook grensoverschrijdend zijn afhankelijk van de plek waar het vertoond wordt. Hierbij is het ook van belang om te benoemen dat de context ook als subjectief criteria kan worden aangewezen, omdat er over gedrag op sommige locaties verschillend kan worden gedacht. Seksueel gedrag in huis kan voor één ouder als ongewenst beschouwd worden terwijl een andere ouder hiermee geen probleem heeft of dit zelf aanmoedigt.

Criterium 6: zelfrespect

Er is respect voor de persoonlijke integriteit. Het gedrag heeft geen fysieke, emotionele of psychologische schade als gevolg. Kinderen die gedrag vertonen hebben vaak weinig zicht op de invloed die het gedrag kan hebben op het beeld dat kinderen en volwassenen van hen hebben. Als kinderen in dezelfde leeftijd of ontwikkelingsfase seksueel gedrag vertonen dat passend is bij de leeftijd is het zelfrespect minder in het geding. Maar als hetzelfde gedrag wordt vertoond op een plaats waar het niet past, zoals een supermarkt, dan kan het beeld dat mensen van het kind hebben veranderen. Ook kinderen die zichzelf als minder goed, mooi of leuk beschouwen kunnen zichzelf beschadigen. Meisjes die gevoelig zijn voor Loverboys zijn hiervan een voorbeeld. Ze gaan mee in gedragingen omdat ze kwetsbaarder zijn. Hierdoor wordt echter hun zelfbeeld op termijn nog meer beschadigd. Zelfrespect kan dus al beschadigd zijn, hetgeen aanleiding is tot (negatief) aandacht vragen, of door (onbewust van de gevolgen) seksueel gedrag te vertonen kan zelfrespect schade oplopen.

3 Preventie

Het volgende stappenplan kan je helpen bij het creëren van een sociaal veilige omgeving:

Stap 1 Zet Het onderwerp op de agenda

Stap 2 Maak een risicoanalyse

Stap 3 Stel een API (Aanspreekpunt Integriteit) aan

Stap 4 Besteed aandacht aan de gedragsregels voor medewerkers

Stap 5 Maak samen met je leden omgangsregels

Stap 6 Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van medewerkers, check referenties van begeleiders bij bv. vorige clubs of bij de federatie.

Stap 7 Informeer alle betrokkenen over het beleid

Om je te helpen bij dit beleid worden jaarlijks door ICES en VSF opleidingen en bijscholing georganiseerd. Informeer je hiervoor bij de Federatie-API.

Op de volgende pagina's wordt dit stappenplan verder uitgewerkt.

Stap 1 Zet het onderwerp op de agenda

Stap 1 gaat om bewustwording: Grensoverschrijdend Gedrag en dus ook seksueel misbruik, kan ook in jouw sportvereniging plaatsvinden. Als bestuur heb je de taak om de kans hierop zo klein mogelijk te maken. Daarom is het belangrijk het onderwerp op de agenda te zetten.

Misbruik, pesten maar ook discriminatie of geweld kunnen helaas nooit voor 100% voorkomen worden, maar een bestuur van een sportvereniging moet alles in het werk stellen om te zorgen, dat de kans erop zo klein mogelijk is. Daarom is het van belang dat het bestuur beleid maakt dat daarop is gericht.

Maak daarom Seksuele Intimidatie en andere vormen van Grensoverschrijdend Gedrag bespreekbaar binnen de sportvereniging en zet het op de agenda:

- in het bestuur
- tijdens een thema-avond met medewerkers
- tijdens de algemene ledenvergadering
- tijdens een themabijeenkomst met ouders, jeugd en andere betrokkenen
- door het goede voorbeeld te geven
- door een risicoanalyse (stap 2)

Een paar tips:

- Belangrijk is om na te denken hoe je het onderwerp op de agenda zet. Presenteer je het thema als (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of steek je het in een breder kader als onderdeel van het thema 'Sociaal veilige sportomgeving'.
- Zorg dat je geen enkeling blijft die met dit thema aan de slag gaat, maak een werkgroep voor een groter bereik en draagvlak.
- Bekijk of je dit als vereniging met omliggende verenigingen en/of de federatie wilt oppakken om zo kennis en energie te bundelen. Let op dat je hierdoor geen log apparaat creëert die als rem werkt.
- Wanneer je als bestuur besluit actief beleid te voeren op dit thema, kan je overwegen je medewerkers een gedragscode te laten ondertekenen.
- Zorg ervoor dat het ingevoerde beleid voor SGG ook geëvalueerd wordt

Stap 2 Maak een risicoanalyse

Een nuttige stap bij de preventie van SGG is het maken van een risicoanalyse. Hierbij gaat het erom te kijken wie wanneer en waar in de gelegenheid is grensoverschrijdend gedrag te vertonen en in het bijzonder wie wanneer kwetsbaar is voor SGG. Bewustzijn van het bestuur en medewerkers alsook de cultuur binnen de vereniging (de software) zijn daarbij zeer belangrijk.

De risicoanalyse biedt een vertrekpunt voor een vereniging die een preventiebeleid inzake SGG wil opzetten. Hiermee kan op eenvoudige wijze de beginsituatie vastgelegd worden. De risicoanalyse fungeert als een soort nulmeting waarop doelen -die men in de toekomst wil halen- kunnen worden gebaseerd.

De basis van de risicoanalyse is een vooraf opgestelde vragenlijst. Deze dient als gids om de belangrijkste onderwerpen die voorkomen bij SGG aan een onderzoek te onderwerpen. Na het vaststellen van de stand van zaken kan een vereniging een plan opstellen dat is gericht op het realiseren van verbeteringen in de toekomst.

De belangrijkste stappen om tot een risicoanalyse te komen zijn de volgende:

1. Het bestuur geeft officieel opdracht om een risicoanalyse te maken. Dit om een start te maken wat betreft preventiebeleid inzake SGG. De risicoanalyse gaat daarbij fungeren als nulmeting. Deze risicoanalyse zal aangeven hoe goed of slecht het op een gegeven moment gesteld is met belangrijke indicatoren m.b.t. SGG, sfeer en cultuur binnen de vereniging, fysieke omgeving waarin wordt gesport en het huidige beleid omtrent SGG.
2. Het bestuur stelt een werkgroep samen met vertegenwoordigers uit verschillende stakeholders binnen de vereniging. (kader, (jeugd)leden, ouders, medewerkers, vrijwilligers, enz.) Dit team zal de analyse uitvoeren en rapporteren aan het bestuur. De werkgroep kan eventueel aangevuld worden door een federatie-API.
3. De werkgroep kan voor de analyse beroep doen op onderstaande scorelijst. Maar uiteraard ook op eigen materiaal zoals interviews met medewerkers, de bestaande omgangsregels, de statuten van de vereniging, enz.
4. Na het invullen van de scorelijst maakt de werkgroep haar analyse en formuleert ze de bevindingen aan het bestuur.
5. Het is aan het bestuur om in samenspraak met de werkgroep en op basis van afspraken met de leden, bekendheid te geven aan de resultaten van de analyse en om deze te gebruiken om een preventiebeleid uit te werken.

SCORELIJST

1 Software: sfeer en cultuur binnen de vereniging	JA	NEE	Actiepunt ter verbetering
Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek geeft op een situatie binnen de vereniging			
Het bestuur luistert altijd naar kritiek vanuit de leden			
Waar mogelijk wordt er iets gedaan met kritiek die terecht blijkt.			
Er worden geen vervelende grappen gemaakt over vrouwen, holebi's, mensen uit andere culturen			
Grappen zoals hierboven worden door leden en bestuur actief bestreden			
Mensen de "anders" zijn worden als ieder ander behandeld. Er wordt geen druk op ze uitgeoefend om zich aan te passen			
Mannen en vrouwen hebben gelijke posities en rollen binnen de vereniging			
Er is geen bepaalde groep die de sfeer bepaalt			
De sfeer is gericht op sportiviteit en respect			
De cultuur is niet hard, stoer en prestatiegericht			
De leden letten onderling op elkaar zodat niemand buiten wordt gesloten			
Er is geen plaats voor pesterijen			
Er is een actief beleid tegen geweld en agressie tussen leden onderling en/of derden			
2 Hardware: fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van de accommodaties	JA	NEE	Actiepunt ter verbetering
Rondom de accommodatie is goede verlichting			
Parkeerplaats en fietsenstalling zijn goed verlicht			
Toegang tot de accommodatie is goed verlicht			
Gangen, kleedruimtes en douches zijn goed verlicht			
Er zijn gescheiden kleed- en doucheruimtes voor mannen en vrouwen			
Tijdens de activiteit zijn deze ruimtes afsluitbaar tegen inloop van derden			
Van bezoekers is het altijd duidelijk waarom ze zich in en rond de accommodaties bevinden			
Er is altijd iemand van de vereniging aanwezig tot de laatste sporter de accommodaties verlaat			
Bij brand of ander noodgeval is het duidelijk hoe men de accommodaties snel en veilig kan verlaten			
Het aanwezige kader waakt actief over de veiligheid van de leden			
De leden weten aan welke gedragsregels zij zich hebben te houden			
Het kader weet aan welke gedragsregels zij zich			

dienen te houden			
Opmerkingen van leden over de veiligheid en beveiliging worden serieus genomen en zonodig iets mee gedaan			
3. Beleid SGG	JA	NEE	Actiepunt ter verbetering
Er is een actief beleid tegen SGG			
Bestuur en kader hebben een actieve houding m.b.t. preventie van SGG			
Het kader gaat actief en serieus om met het thema SGG			
Er kan openlijk met bestuur en kader over SGG gepraat worden			
Kritiek op de situatie rondom SGG wordt door het bestuur en kader goed opgepakt			
Leden weten welk gedrag zij mogen verwachten van het kader en medewerkers wat betreft SGG			
Sporters onderling kunnen openlijk met elkaar praten over SGG			
Leden weten wat de gedragsregels zijn waaraan zij zich moeten houden inzake SGG			
Er bestaat een klachtenprocedure als er zich een incident voordoet met betrekking tot SGG			
Iedereen bij de vereniging kent deze procedure, alsook de ouders van de leden			
Er is een API aangesteld binnen de vereniging			
Er is tevredenheid over de klachtenprocedure SGG			
De vereniging heeft haar klachtenprocedure geregeld op federatieniveau			
De vereniging heeft het beleid m.b.t. SGG opgenomen in haar reglementen			
Er wordt opleiding voorzien voor bestuur, kader en medewerkers op het gebied van SGG			
Bij aanname van nieuwe medewerkers wordt gewezen op de gedragsregels die van kracht zijn binnen de vereniging			
Maatregelen ten aanzien van personen naar aanleiding van SGG worden door het bestuur uitgevoerd. Deze maatregelen liggen vast in de reglementen.			
Medewerkers met een grote machtspositie worden regelmatig geëvalueerd m.b.t. hun omgangswijze met de leden.			
Ouders van jeugdleden worden betrokken bij de activiteiten van hun kinderen			
Er zijn afspraken gemaakt over de begeleiding bij clubactiviteiten met overnachtingen			
Deze afspraken zijn bij de ouders bekend en goedgekeurd			

De ouders zijn in de gelegenheid het nakomen van de afspraken te controleren			
Medewerkers hebben naast sporttechnische contacten geen privécontacten met (jeugd)leden			

Stap 3 Stel een AanspreekPunt Integriteit (API) aan

Wat is de rol van een API?

- + Aanpreekpunt en eerste opvang integriteitsschendingen
- + Hulp bij coördinatie van interne procedure en doorverwijzing
- + Advies en hulp bij preventieactiviteiten en verbetertraject

Taken API taak 1

- + Aanpreekpunt en eerste opvang
 - × Aanspreekbaar zijn
 - × Meldingen beluisteren
 - × Eerste inschatting maken
 - × Opvang voorzien van betrokkenen
 - × Notules en rapportage (schriftelijke neerslag van de stappen)

Taken API- taak 2

- + Hulp bij coördinatie van interne procedure en doorverwijzing
 - × Melding intern terugkoppelen naar intern overleg of ethische commissie
 - × Mee helpen formuleren van een advies aan het clubbestuur
 - × Advies mee helpen opvolgen
 - vb doorverwijzing naar hulpverlening
 - Doorverwijzing naar tuchtcommissie
 - Doorverwijzing naar politie/parket
 - × Informeren over afspraken en procedures

Taken API-taak 3

- + Advies en hulp bij preventieactiviteiten en verbetertraject
 - × Analyse van factoren die invloed spelen bij incidenten
 - × Advies geven rond verbeterinterventies
 - × Helpen bij de implementatie van deze verbeterinterventies

Wat is een API niet

- + Wat is het niet:
 - × Een hulpverlener
 - × Een onderzoeksrechter
 - × Een journalist
 - × Een bestuurder
 - × Een voorlichter



Opleidingen en bijscholingen voor API worden door ICES georganiseerd.

Stap 4 Besteed aandacht aan de gedragsregels voor medewerkers

Gedragsregels

Deze gedragsregels zijn anders dan omgangsregels afdwingbaar. Als een of meerdere gedragsregels overtreden wordt dan kan een tuchtprocedure met tuchtrechtelijke sancties volgen vanuit de sportbond.

Hieronder vind je een overzicht van de 'Gedragsregels begeleiders in de sport' zoals vastgesteld binnen de georganiseerde sport:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de sporter zich veilig kan voelen.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de sporter te bejegenen op een wijze die de sporter in zijn waardigheid aantast, én verder in het privé-leven van de sporter door te dringen dan nodig is in het kader van de sportbeoefening.
3. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik of Seksuele Intimidatie tegenover de sporter.
4. Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen de begeleider en de jeugdige sporter tot zestien jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De begeleider mag de sporter niet op een zodanige wijze aanraken dat de sporter en/of de begeleider deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten.
6. De begeleider onthoudt zich van (verbale) seksueel getinte intimiteiten via welk communicatiemiddel dan ook.
7. De begeleider zal tijdens training(sstages), wedstrijden en reizen gereserveerd en met respect omgaan met de sporter en met de ruimte waarin de sporter zich bevindt, zoals de kleedkamer of de hotelkamer.
8. De begeleider heeft de plicht - voor zover in zijn vermogen ligt - de sporter te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van Seksuele Intimidatie. Daar waar bekend of geregeld is wie de belangen van de (jeugdige) sporter behartigt, is de begeleider verplicht met deze personen of instanties samen te werken, opdat zij hun werk goed kunnen uitoefenen.
9. De begeleider zal de sporter geen (im)materiële vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen. Ook de begeleider aanvaardt geen financiële beloning of geschenken van de sporter die in onevenredige verhouding tot de gebruikelijke dan wel afgesproken honorering staan.
10. De begeleider zal er actief op toezien dat deze regels worden nageleefd door iedereen die bij de sporter is betrokken. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragsregels zal hij de daartoe noodzakelijke actie(s) ondernemen.
11. In die gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest hiervan te handelen.

De volledige '**gedragscode VCL**' is beschikbaar in een apart document.

Stap 5 Maak samen met je leden omgangsregels

Binnen sportverenigingen heb je te maken met intimiteit. Bij veel activiteiten is er sprake van lichamelijk contact. Gedacht kan worden aan het stoeien, in kleine ruimten vertoeven en het douchen in gemeenschappelijke ruimten. Ook worden er gemakkelijk opmerkingen gemaakt over de prestaties of het uiterlijk van een ander. Het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels helpt om overschrijding van grenzen te voorkomen.

Voorbeelden van omgangsregels

Hieronder vind je een aantal voorbeelden van omgangsregels voor alle leden en (!) bezoekers van de vereniging. Deze voorbeelden kun je gebruiken om samen met leden van je sportvereniging omgangsregels op te stellen. Het proces is hierin essentieel. Deze voorbeeldregels zijn dan ook niet bedoeld als voorbeeld van 'het beste resultaat'. Denk er ook aan om de omgangsregels onder de leden van de sportvereniging bekend te maken, bijvoorbeeld via de website, e-mail of in het clubblad.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de sportvereniging.
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.

Stap 6 Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van medewerkers

Het is raadzaam om nieuwe medewerkers te screenen. Zedendelinquenten herken je niet aan hun uiterlijk en dat geldt ook voor mensen die zich op een andere manier schuldig maakten aan grensoverschrijdend gedrag. Vaak zijn het aardige mensen die zich in korte tijd onmisbaar weten te maken binnen de vereniging. Het is bekend dat plegers van SGG situaties opzoeken waarin makkelijk contact gelegd kan worden met hun slachtoffers. Daarbij maken ze gebruik van het vertrouwen en welwillendheid binnen een vereniging.

Als vereniging heb je een aantal mogelijkheden om meer grip te krijgen op de mensen die actief zijn binnen je sportvereniging.

Kennismakingsgesprek

Indien mogelijk kun je als vereniging een kennismakingsgesprek voeren met kandidaat medewerkers. Een kennismakingsgesprek is niet ongeleefd, maar laat zien dat de organisatie de inzet van medewerkers serieus neemt. Vraag in het gesprek naar de motivatie van de medewerker, zijn ervaring en referenties bij andere verenigingen.

Referenties checken

Een vereniging kan ook de achtergrond van kandidaat medewerkers checken. Dit kan door op basis van hun CV contact op te nemen met verenigingen uit het verleden waar de medewerker al actief was. Vraag hierbij naar mensen die direct met de medewerker in kwestie hebben samengewerkt en vraag hen na of de verkregen informatie (CV, gesprek) correct is.

Gedragscode

Laat de medewerkers van je vereniging een gedragscode ondertekenen. Dit kan expliciet maar ook door verwijzing naar het huishoudelijk reglement. Belangrijk is in ieder geval dat de ondertekenende partij kennis neemt van de gedragsregels en zich hier contractueel aan verbindt.

Attest 'goed gedrag en zeden'

Vraag je medewerkers om een attest van 'goed gedrag en zeden'. Dit kan iedereen bij zijn gemeentebestuur gaan afhalen. Voor een sollicitatie is dit gratis ongeacht het feit of dit om een bezoldigde job of vrijwilligerswerk gaat. Er zijn drie verschillende attesten. Voor een medewerker in een sportvereniging is Art. 596.2 vereist.

Art. 596.2:

voor activiteiten met kinderen en jongeren: psycho-medisch-sociale begeleiding, kinderscherming, hulpverlening, animatie of begeleiding van minderjarigen (*oftewel het oude 'model 2'*).

Stap 7 Informeer alle betrokkenen over het beleid

Informeer iedereen die betrokken is bij je vereniging over het beleid omtrent SGG en de preventie daarvan. Zorg dat het voltallige kader de gemaakte afspraken kent. Stel ook leden, ouders, medewerkers, vrijwilligers, enz. op de hoogte. Betrek ze waar mogelijk in de besluitvorming en zorg uiteindelijk voor heldere voorlichting over de noodzaak van preventief beleid.

Tips voor het bekend maken van het beleid:

1. Heeft je vereniging een club blad of elektronische nieuwsbrief? Schrijf regelmatig een stukje over sociale veiligheid, gedragsregels, gebruik van sociale media, enz. Maak ook kenbaar wie de club-API is.
2. Maak je beleid en club-API kenbaar via je website.
3. Organiseer een infoavond voor alle belanghebbenden.
4. Zorg dat de API via e-mail bereikbaar is voor vragen of klachten.
5. Besteed aandacht aan je preventiebeleid in het jaarverslag van je vereniging.
6. Hang posters in je accommodaties.
7. Verspreid het infomateriaal dat ter beschikking wordt gesteld door ICES.
8. Deel een gadget uit met de contactgegevens van de API.
9. Maak een brievenbus waarin leden briefjes kunnen stoppen met vragen, gevoelens, klachten of ervaringen.
10. Wees creatief om nieuwe zaken uit te proberen als je hiermee je vereniging kan vrijwaren van problemen met SGG.

4 Stappenplan bij signalen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Stap 1 :
Gedrag in kaart brengen

Stap 1: Gedrag in kaart brengen

De medewerker:

- observeert/signaleert;
- objectificeert en concretiseert signalen aan de hand van het vlaggensysteem
- stelt vast welk gedrag en welke vlagkleur het betreft
- bespreekt signalen met club-API of federatie-API.
- registreert in een dossier

Stap 2
Melden van het gedrag

Stap 2: Melden van het gedrag bij bestuur

- als SGG ontegensprekelijk werd vastgesteld dient het bestuur van de vereniging dit te weten

Stap 3
Handelen naar de ernst van het gedrag

Stap 3: Handelen naar de ernst van gedrag

- de ernst kan eventueel bepaald worden a.d.h.v. het vlaggensysteem. (zie volgende pagina)
- medewerker bespreekt het gedrag met ouders
- medewerker geeft tips en maakt desgewenst vervolgsafspraken.
- gaat samen met de API in gesprek met alle partijen
- maakt een verslag van het gesprek
- registreert in het dossier.

Stap 4
Maatregelen bij ernstig gedrag of grote onrust

Stap 4: Maatregelen bij ernstig gedrag of grote onrust

Het bestuur

- legt een draaiboek aan en raadpleegt dossier (geschiedenis)
- schakelt experts in
- organiseert zorg voor kinderen en ouders
- gaat in gesprek met ouders van direct betrokken kind(eren)

Stap 5
Handelen

Stap 5: Handelen

Het bestuur

- neemt de in de gedragscode voorziene maatregelen
- verwijst door of doet aangifte bij de juiste instanties

Stap 6
Nazorg bieden en evalueren

Stap 6: Nazorg bieden en evalueren

Het bestuur

- biedt nazorg voor ouders en kinderen
- organiseert vervolginformatie
- verwijst door naar externe hulp
- evalueert de procedures en resultaat

5 Het vlaggensysteem

SPORT MET GRENZEN: Vlaggensysteem is een handig instrument voor sportclubbestuurders, sportbegeleiders en sporters om bewust om te leren gaan met lichamelijk en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sport. Aan de hand van zes criteria leer je lichamelijk en seksueel grensoverschrijdend gedrag correct inschatten. Zo kan je een situatie beoordelen met een groene, gele, rode of zwarte vlag. De kleur geeft aan hoe je gepast kan reageren. Het Vlaggensysteem wil je een houvast bieden om op een begripvolle, maar tegelijk rationele en consequente manier te reageren aan de hand van een duidelijke methode.

Hoe werkt het Vlaggensysteem

Het vlaggensysteem is een theoretisch onderbouwde en in de praktijk uitgeteste pedagogische interventie. Het systeem bevat een zestal criteria voor seksueel gezond en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze criteria zijn:

- Wederzijdse toestemming
- Vrijwilligheid
- Gelijkwaardigheid
- Leeftijdsadequaat
- Contextadequaat
- Zelfrespect

Met behulp van deze criteria toets je of het signaleerde gedrag passend is voor het kind of de jongere in kwestie. Het Vlaggensysteem zet de criteria op een rij en koppelt dit aan een gekleurde vlag.

- Groene vlag: gezond seksueel gedrag en experimenteergedrag
- Gele vlag: licht grensoverschrijdend gedrag
- Rode vlag: ernstig grensoverschrijdend gedrag
- Zwarte vlag: zwaar seksueel grensoverschrijdend gedrag

Daarbij krijgt je handvatten om het gedrag te bespreken en te beïnvloeden.

