

# **Toolkit** Beleid voeren tegen Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag Voor sportverenigingen



**Vertrouwenspunt  
Sport**

Seksuele intimidatie  
in de sport



## 1. Inleiding

Als bestuurder wil je de zaken binnen je sportvereniging goed op orde hebben. De zorg voor een veilige omgeving is daarin essentieel. Je wilt tenslotte een situatie scheppen waarin sporters volop tot hun recht kunnen komen. Daarbij hoort dat je maatregelen neemt om Grensoverschrijdend Gedrag, in alle verschijningsvormen, te voorkomen en voorbereid te zijn om adequaat om te gaan met de gevolgen, als het toch gebeurt.

Jaarlijks komen verschillende zaken van Seksuele Intimidatie maar ook andere vormen van Grensoverschrijdend Gedrag voor in de sport. Je kunt daarbij denken aan pesten, discriminatie, geweldpleging of overmatig drankgebruik, maar ook aan matchfixing, het gebruik van doping, drugs of soms het veroorzaken van eetstoornissen of andere psychische klachten. Sommige zaken zijn voor buitenstaanders zichtbaar maar er vinden ook veel incidenten plaats buiten het oog van omstanders. Denk hierbij aan één op één situaties maar ook aan het versturen van mails of het zoeken van rechtstreeks contact via internet (denk bijv. aan Skype). Een aantal zaken blijven alleen in een kleine kring van de direct betrokkenen bekend. Het behoeft geen toelichting dat de gevolgen voor slachtoffers en betrokken familieleden of vrienden vaak groot is. De gevolgen kunnen echter nog groter worden wanneer de zaak ongewenst in de media terecht komt of wanneer door bijv. social media de aandacht op een kwestie wordt gevestigd. Hoe zorgvuldig de direct betrokkenen zelf ook met de zaak om willen gaan, de wijze waarop een verhaal door (social-) media naar buiten komt heb je niet in hand. Voor de sport geldt dat we iedere zaak van Grensoverschrijdend Gedrag er een teveel vinden! De sport moet dan ook alle mogelijke maatregelen nemen om dat te voorkomen.

In de afgelopen jaren zijn er verschillende incidenten in de sport, het vrijwilligerswerk (kindervakantiekampen) en de kinderopvang in het nieuws geweest. Hieruit blijkt dat bijv. Seksuele Intimidatie een maatschappelijk probleem is en dat we met elkaar moeten optrekken om het te voorkomen. Een aantal gemeenten zijn de laatste tijd zeer actief om in alle sectoren, waaronder de sport, een preventief beleid tegen Seksuele Intimidatie op te zetten en te ondersteunen. Ook andere thema's zoals pesten, discriminatie en het gebruik van geweld krijgen steeds meer aandacht.

NOC\*NSF merkt uit toenemende adviesaanvragen dat zowel de preventie als de repressie van alle vormen van Grensoverschrijdend Gedrag, of wel het organiseren van een sociaal veilige sportomgeving, bij steeds meer sportbonden én sportverenigingen hoog op de agenda staat.

Alle reden dus om aanvullende maatregelen te nemen om Grensoverschrijdend Gedrag zoveel mogelijk te voorkomen. De afgelopen jaren is er naast deze toolkit een aantal instrumenten ontwikkeld en ingevoerd op het gebied van preventie en repressie van Grensoverschrijdend Gedrag:

- Voorlichtingsmateriaal en advies verkrijgbaar bij NOC\*NSF.
- Opleidingsmodules bij de Academie voor Sportkader o.a. Seksuele Intimidatie of de training voor Vertrouwens Contact Persoon in de sport.
- Inspiratiesessies die bij bonden of verenigingen kunnen worden verzorgd.
- Instellen van een Vertrouwens Contactpersoon (VCP).
- Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Deze is sinds 2015 gratis voor vrijwilligers.

- Verklaring Onderwerping Tuchtrect (VOT).
- Vertrouwenspunt Sport en de vertrouwenspersonen (landelijk steunpunt voor grensoverschrijdend gedrag).
- Het registratiesysteem plegers van Seksuele Intimidatie (ook wel bekend als de zwarte lijst)

Deze toolkit is opgebouwd als stappenplan dat je kan helpen om beleid te ontwikkelen. In paragraaf 2 tref je de stappen aan die je kunnen helpen om een geval van Seksuele Intimidatie of ander Grensoverschrijdend Gedrag zoveel mogelijk te voorkomen. Van elke stap is een sub paragraaf gemaakt.

In paragraaf 3 wordt beschreven hoe te handelen, indien een (mogelijk) geval van Seksuele Intimidatie zich voordoet.

Op de website '[Samen naar een veiliger Sportklimaat](#)' kun je veel meer informatie vinden over materialen en trainingen die momenteel gebruikt kunnen worden om met je vereniging aan iedereen een leuke en zo veilig mogelijke sportomgeving te kunnen bieden.

## 2. Preventie

Er is een stappenplan ontwikkeld om sportverenigingen te ondersteunen in het creëren van een sociaal veilige sportomgeving:

- Stap 1 Zet het onderwerp op de agenda
- Stap 2 Maak een risicoanalyse
- Stap 3 Stel een Vertrouwenscontactpersoon (VCP) aan
- Stap 4 Besteed aandacht aan de gedragsregels voor begeleiders in de sport
- Stap 5 Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van vrijwilligers: check referenties van begeleiders bij de oude club en via de VOG
- Stap 6 Maak samen met je leden omgangsregels
- Stap 7 Informeer alle betrokkenen over het beleid

Om je te helpen bij de beleidsontwikkeling organiseert een aantal sportbonden themabijeenkomsten over het thema Seksuele Intimidatie of breder een veilige sportomgeving. Indien gewenst kan een consulent van de sportbond je begeleiden bij het doorlopen van dit stappenplan. Informeer bij je sportbond of en zo ja welke mogelijkheden hiervoor zijn.

Op de volgende pagina's wordt dit stappenplan nader 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.

### Bestuursverantwoordelijkheid

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 vrijwilligers
- tijdens de Algemene Ledenvergadering
- tijdens een themabijeenkomst voor ouders, jeugd en andere betrokkenen
- door het goede voorbeeld te geven en mensen in en om de sportvereniging aan te spreken op hun gedrag
- door een risico analyse (zie stap 2 en bijlage 1 en 2) uit te voeren

Een paar tips:

- ▢ Belangrijk is om na te denken hoe je het onderwerp op de agenda zet. Presenteer je thema specifiek als Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag? of steek je breder in en maak je het een onderdeel van het thema Sociaal Veilige Sportomgeving?.
- ▢ Zorg dat je geen eenling blijft die met dit thema aan de slag gaat, maar formeer een projectgroep voor een groter bereik en draagvlak.
- ▢ Bekijk of je dit als vereniging samen met omliggende sportverenigingen kunt en wilt oppakken. Voordeel is dat je kennis en energie bundelt. Nadeel is dat dit mogelijk niet snel genoeg gaat.
- ▢ Wanneer je als bestuur besluit actief beleid te voeren op dit thema, dan kun je besluiten de intentieverklaring te ondertekenen (zie bijlage 4). Deze ondertekening kan benut worden om een moment te creëren om de aandacht op dit thema te vestigen.
- ▢ Het is belangrijk om het ingevoerde beleid structureel te evalueren. Hierbij kunnen de volgende evaluatievragen gebruikt worden:

- Hoe ervaren de betrokkenen (VCP, kader, leden en/of hun ouders) de uitvoering van het beleid Seksuele Intimidatie?
  - Wat is goed verlopen en wat is niet zo goed verlopen?
  - Houdt iedereen zich ook na een jaar nog aan de afspraken of worden zij regelmatig geschonden?
- Waar vinden betrokkenen (VCP, kader, leden en/of hun ouders) dat het opgestelde beleid SI bijgesteld of aangescherpt kan worden?
- Heb je de afspraken naar jouw mening duidelijk genoeg gecommuniceerd en welke communicatie blijft structureel nodig?

Om je als bestuurder te helpen met de uitvoering van stap 1 zijn er vier rollen voor bestuurders op een rij gezet, met per rol een voorbeeld van een situatie en mogelijke reactie.

### **De voorbeeldrol: *Persoonlijk het goede voorbeeld geven***

#### **Situatie**

Seksuele Intimidatie en ook discriminatie zijn binnen je sportvereniging een taboe. Er wordt amper over gesproken en daar heb je geen goed gevoel bij. Niet dat je signalen hebt ontvangen dat er een geval van Seksuele Intimidatie is, maar toch denk je dat het beter is als er openlijk over gesproken kan worden. Wat doe je?

#### **Mogelijke reactie**

Je geeft het goede voorbeeld door het onderwerp bespreekbaar te maken bij andere leden en ouders. Je geeft aan dat je vindt dat er openlijk over dit onderwerp gesproken moet worden en probeert hen te overtuigen van de noodzaak van omgang- en gedragsregels. Hierbij kun je bijvoorbeeld een van de filmpjes uit de opleidingsmodule Seksuele Intimidatie laten zien waarin de gevoeligheid en het belang van dit thema treffend verbeeld worden.

Daarnaast maak je het onderwerp bespreekbaar binnen het bestuur om een gezamenlijk standpunt te bepalen.

## **De beleids- en procesrol: *Grensoverschrijdend Gedrag als intrinsiek onderdeel van beleid***

### **Situatie**

Als bestuurslid ben je verantwoordelijk voor het kader van je sportvereniging. Je bent op zoek naar een nieuwe trainer voor de C2. Er is maar één kandidaat, een vrijgezelle man van 51 zonder kinderen. Hij lijkt geschikt, maar je vindt het toch enigszins vreemd dat hij - zonder dat hij ooit iets met de sportvereniging te maken heeft gehad - geïnteresseerd is. Wat doe je?

### **Mogelijke reactie**

In dit geval zijn er een aantal mogelijkheden, die aanvullend dan wel afwisselend gebruikt kunnen worden.

- Je gaat met deze kandidaat een gesprek aan over zijn motivatie om trainer te worden. Hierbij vraag je specifiek door naar de reden(en) om bij deze club, bij dit team te willen trainen.
- Je doet navraag bij sportverenigingen waar de kandidaat in het verleden trainer is geweest. Over het inwinnen van referenties is door Vertrouwenspunt Sport een publicatie geschreven waarin beschreven is wat je kunt vragen als je informatie zoekt, maar ook wat je kan vertellen wanneer je om informatie over iemand gevraagd wordt.
- Je vraagt de kandidaat een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan te leveren. Sportorganisaties kunnen zich aanmelden voor de Regeling gratis VOG (via [gratisvog.nl](http://gratisvog.nl)). Daarna zijn de VOG's voor hun vrijwilligers digitaal kosteloos aan te vragen. Zie voor meer informatie [op de website gratisvog.nl](http://gratisvog.nl) of [op de website nocnsf.nl](http://nocnsf.nl)
- Iedere sportbond beschikt over een persoon die gemachtigd is het 'Register plegers Seksuele Intimidatie in de sport' (ook wel eens de zwarte lijst genoemd) te raadplegen. Je zoekt contact met de raadpleger van jouw sportbond (via de vertrouwenscontactpersoon) en vraagt hem/haar de kandidaat-trainer te checken via het registratiesysteem. Afhankelijk van de aanwezigheid in het registratiesysteem wordt besloten de trainer wel of niet aan te nemen. Het mag duidelijk zijn dat een trainer die op de lijst voorkomt niet benoemd kan worden. De kans op een herhaling (recidive) is bij Seksuele Intimidatie erg hoog.

**De weerbaarheidrol: *Problemen zorgvuldig en consistent aanpakken***

**Situatie**

Een 18-jarige mannelijke trainer staat tijdens een feest bij de sportvereniging te schuifelen met een 15-jarig meisje uit het team dat hij traint. Als bestuurslid ben je op dit feest aanwezig om toezicht te houden. Wat doe je?

**Mogelijke reactie**

Je loopt naar de trainer toe en vraagt hem even mee te komen. Je neemt hem apart en spreekt hem aan op zijn gedrag. Je legt uit dat dit in strijd is met de gedragsregels voor begeleiders, zoals die in de georganiseerde sport van kracht zijn.

**De voorlichtersrol: *Betrokkenen informeren over het belang van Seksuele Intimidatie -beleid***

**Situatie**

Uit de media blijkt dat op een kinderdagverblijf op grote schaal kinderen seksueel zijn misbruikt. In het gehele land wordt geschokt gereageerd. Als voorzitter van een sportvereniging met 500 jeugdleden besef je je dat een dergelijke situatie nooit in jouw vereniging voor mag komen.

**Mogelijke reactie**

Je maakt van de gelegenheid gebruik om het verenigingsbeleid rondom Seksuele Intimidatie en het creëren van een sociaal veilige sportomgeving te promoten. Dit kan door middel van bijvoorbeeld een voorlichtingsavond voor ouders, posters of een bericht op de website of het clubblad.

Het verenigingsbeleid bestaat uit het instellen van een vertrouwenscontactpersoon, een gedegen aanstellingsbeleid, het naleven van de gedragsregels voor de sport, het stimuleren van een open cultuur en het opnemen van aandacht voor de preventie van Seksuele Intimidatie in de trainersopleiding.

Per rol zijn uiteraard nog allerlei andere situaties mogelijk die je als bestuurder kunt tegenkomen en allerlei mogelijke reacties die je hierop kunt geven. Bovenstaand dient ter illustratie van de bestuurdersrollen.



## **Stap 2 – Maak een risicoanalyse \***

Een nuttige stap bij de preventie van Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag is het maken van een risicoanalyse. Bij een risicoanalyse gaat het erom te kijken wie wanneer en waar in de gelegenheid is grensoverschrijdend gedrag te vertonen en in het bijzonder wie wanneer en waar kwetsbaar is voor seksueel misbruik. Bewustzijn van het bestuur en vrijwilligers en de cultuur van de organisatie zijn daarbij ook belangrijk.

*In deze risicoanalyse wordt nader ingegaan op de risico's op seksueel misbruik en daartoe wordt specifiek gekeken naar de verhouding tussen volwassene en kind, je zou ook kunnen zeggen tussen degene die macht (leiding) heeft en degene die de macht (leiding) ondergaat. Deze machtsongelijkheid kan ook tussen leeftijdsgenoten spelen of zelfs omgekeerd voorkomen waarbij een jongere macht heeft over een oudere of over een groep. Overal waar machtsverhoudingen spelen kan deze macht gebruikt worden maar helaas ook misbruikt. Het herkennen van machtsongelijkheid kan lastig zijn. Vooral jonge trainers of groepen sporters zijn zich soms niet bewust van hun macht ten opzichte van een sporter of bijv. een scheidsrechter. Bij pesten of discriminatie spelen factoren als macht en onmacht op een vergelijkbare manier een grote rol.*

### **Wie vormen een risico?**

Mensen die direct contact hebben met minderjarigen of met mensen met een verstandelijke beperking vormen een risico. Vaak zijn dat trainers van jeugdelftallen, maar het kan ook gaan om iemand die de grasmat onderhoudt, een verzorger of masseur.

Plegers van Seksuele Intimidatie herkennen kwetsbare mensen op afstand. Soms werken plegers jarenlang aan het opbouwen van een relatie voordat het misbruik daadwerkelijk plaatsvindt. Neem daarom iedereen die een relatie kan opbouwen met kwetsbare mensen mee in je risicoanalyse. Onder kwetsbare sporters verstaan we sporters met een handicap of jonge sporters die niet zo weerbaar zijn maar ook talentvolle sporters (zoals de vaandelteams en (sub)topsporters die soms individueel getraind worden en bereid zijn om veel van hun trainers aan te nemen.

### **Welke gelegenheden vormen een risico?**

Gelegenheden waarbij volwassenen alleen zijn met minderjarigen of mensen met een (verstandelijke) beperking vormen een risico. Wanneer er binnen de sportvereniging een open cultuur is waar bespreekbaar is welk gedrag gewenst en ongewenst is, wordt het risico beperkt. Zorg hierbij dat ieder lid weet waar hij of zij terecht kan met twijfels over het eigen handelen of dat van anderen (bijvoorbeeld bij de vertrouwenscontactpersoon).

### **Welke locaties vormen een risico?**

Bepaalde locaties kunnen een risico vormen. Stel hierbij de volgende vragen: In hoeverre geeft de omgeving een potentiële pleger de gelegenheid die hij of zij nodig heeft? Zijn er veel afgesloten of afgelegen ruimten? Hoe is de accommodatie ingericht? Slapen vrijwilligers wel eens samen met minderjarigen in één ruimte?

Het is raadzaam om de risico's goed in beeld te brengen voor vrijwilligers die functies bekleden als begeleider, coach, (assistent)trainer, stagiair(e), fysiotherapeut, verzorger of wedstrijdfunctionaris.

### **Uitvoeren risicoanalyse**

Het is belangrijk dat het uitvoeren van een risicoanalyse éérs wordt besproken binnen de sportvereniging. Probeer leden mee te laten denken en te betrekken bij oplossingen voor geconstateerde risicofactoren. Je kunt dit bijvoorbeeld vormgeven door geïnterviewden te vragen naar mogelijke verbeteracties.

### **Uitkomsten analyseren, prioriteiten stellen en concrete doelen formuleren**

Analyseer de resultaten van de diverse onderzoeken als bestuur of werkgroep eerst zelf. Maak de resultaten daarna pas bekend binnen de sportvereniging. Bespreek ze vervolgens wel met alle betrokken partijen: medewerkers, minderjarigen én ouders, bijvoorbeeld door een thema- of informatieavond te organiseren.

\* Zie voor de risicoanalyse bijlage 1 en 2

## Stap 3 – Stel een Vertrouwenscontactpersoon (VCP) aan

### Wat is een VCP?

De VCP is binnen de sportvereniging het eerste aanspreekpunt voor iedereen die te maken heeft met Seksuele Intimidatie of ander ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, lichamelijk en hier met iemand over wil praten. De VCP is beschikbaar voor iedereen die opmerkingen of vragen heeft over Grensoverschrijdend Gedrag of die over een concreet incident een gesprek wil met iemand die bekend is binnen de sportvereniging. De VCP is er voor sporters, ouders van sporters, toeschouwers, kaderleden, vrijwilligers, bestuur, etc..

*Doping en matchfixing vallen ook onder Grensoverschrijdend Gedrag. Vragen daarover mogen (of beter nog: moeten) direct doorgespeeld worden naar Vertrouwenspunt Sport. Omdat achter dopinggebruik en matchfixing criminaliteit een rol kan spelen, benadrukken we dat het voor de VCP maar ook voor lokale bestuurders beter is om deze kwesties over te laten aan experts. Deze zijn bereikbaar via Vertrouwenspunt Sport.*

*Via de website van Vertrouwenspunt Sport is het ook mogelijk om een anonieme melding te doen of een vraag te stellen. Bij zaken waarin onveiligheid of bedreiging een rol speelt kan dit hulpmiddel benut worden omdat het niet alleen mogelijk is om anoniem te melden maar ook om anoniem te communiceren.*

### Verschil vertrouwenspersonen/vertrouwenscontactpersonen

In de praktijk blijkt dat de functies van de vertrouwenspersoon en de VCP vaak door elkaar gehaald worden. Daarom kort een uitleg van de inhoud van deze functies.

NOC\*NSF beschikt over een poule van 11 vertrouwenspersonen verspreid over heel Nederland, die iedereen kan benaderen voor hulp of advies. De vertrouwenspersonen kunnen voor 3 rollen ingeschakeld worden. Zij begeleiden en adviseren de melders c.q. slachtoffers of beschuldigten van Seksuele Intimidatie in het gehele proces, en daarnaast kan een vertrouwenspersoon ook een adviesfunctie voor een bestuur hebben van een sportvereniging of sportbond. Het zou dus kunnen dat bij één zaak 3 vertrouwenspersonen actief zijn.

De VCP heeft een andere rol dan een eventuele Vertrouwenspersoon. De taak van de VCP is vooral een procedureel adviserende rol. De Vertrouwenspersoon speelt daarnaast ook inhoudelijk een adviserende rol.

Iedere sportbond heeft een VCP. Deze is de meeste gevallen te vinden op de site van de bond. De VCP van de sportbond is beschikbaar voor haar sportverenigingen en individuele leden. Mocht een sportvereniging zelf ook een VCP hebben aangesteld dan kan de VCP van de sportvereniging bij de VCP van de sportbond terecht ter ondersteuning in de procedurele rol.

Wanneer een sportvereniging kiest zelf een VCP aan te stellen zijn er grofweg twee manieren te onderscheiden om aan een VCP te komen: op initiatief van de sportvereniging zelf (bestuur, leden) en op initiatief van een 'externe' betrokkene (ouder, sportbond, gemeente). Als een sportvereniging zelf besluit een VCP aan te stellen en geen kandidaten heeft, kan hier

door middel van een advertentie op de website, in het officiële cluborgaan een brief of e-mail naar de leden de aandacht op gevestigd worden. Ervaring leert echter dat het persoonlijk benaderen van een geschikte kandidaat het meest effectief is. Als een geschikte kandidaat is gevonden, is het sterk aan te bevelen om deel te nemen aan de training voor VCP van NOC\*NSF.

De specifieke functie van de VCP is beschreven in het functieprofiel (zie bijlage 3).

### **Activiteiten VCP**

De VCP wordt geacht om te handelen volgens een bepaald protocol. Het protocol is te downloaden in de [online versie](#) van de toolkit die specifiek geschreven is voor Seksuele intimidatie.

De activiteiten van een VCP zijn:

1. Eerste opvang/ aanspreekpunt
2. Doorverwijzen
3. Preventieactiviteiten

### **Opleiding voor Vertrouwens Contact Personen in de sport (VCP)**

NOC\*NSF biedt een opleiding aan voor VCP 'en waarbij aandacht is voor de eigenheid van de sportwereld maar ook wordt ingegaan op de maatregelen die binnen de sport genomen zijn om te komen tot een veiliger sportklimaat. De opleiding is bedoeld voor professionals en vrijwilligers binnen sportbonden en sportverenigingen met interesse voor de functie van VCP. De sportvereniging of sportbond kan hen opgeven voor het volgen van de cursus. Deelnemers aan de training moeten levenswijsheid hebben en ook goed op hun eigen handelen kunnen reflecteren. Om die reden zijn de volgende eisen gesteld: een leeftijd van minimaal 25 jaar en HBO denkniveau. Ook vervullen VCP'en zelf geen bestuursfunctie bij de club waarvoor ze VCP willen worden.

De cursus duurt twee dagdelen. Tijdens deze cursus wordt aandacht besteed aan de positie die de VCP inneemt wanneer er sprake is van een melding of klacht. Er wordt ingegaan op de adviezen en de verwijzingen die mogelijk zijn. De cursus is niet alleen theoretisch, maar ook praktisch. Door het voeren van gesprekken wordt duidelijk welke rol de VCP heeft en waar de grenzen van het actief handelen liggen..

Al met al is het een veelzijdige training waarin de verschillende kanten van het werk van de VCP worden toegelicht en geoefend. De opleiding wordt afgesloten met een certificaat van NOC\*NSF.

Alle informatie inclusief de kalender en mogelijkheid tot inschrijven is [hier](#) te vinden.

## **Stap 4 – Besteed aandacht aan de ‘Gedragsregels begeleiders in de sport’**

Omgangsregels kunnen gezien worden als algemene uitgangspunten voor gedrag. In de sport is de relatie tussen de trainer en de sporter erg belangrijk. Daarom heeft de georganiseerde sport gedragsregels vastgesteld. Deze gedragsregels zijn gericht op trainers/ coaches/ begeleiders/ kaderleden (verder in de tekst begeleider genoemd) en maken deel uit van het Tuchtreglement van de sportbond. De gedragsregels geven aan waar de grenzen liggen in het contact tussen begeleider en sporter.

Deze gedragsregels zijn opgesteld voor begeleiders in de sport aangezien uit cijfers blijkt dat plegers veelal begeleiders zijn en slachtoffers veelal sporter.

Het bekendmaken van de ‘Gedragsregels begeleiders in de sport’ laat zien dat een sportvereniging werk maakt van het tegengaan van Seksuele Intimidatie en dat kan preventief werken. Daarbij is het belangrijk dat iedereen die betrokken is bij de sportvereniging op de hoogte is van deze gedragsregels. Het is dus belangrijk om als bestuur dit te delen met je leden en van begeleiders ( en andere vrijwilligers) te vragen deze te onderschrijven. Dat kan door ze lid te laten worden van de vereniging en daarmee de bond. Ook kun je ze vragen om een vrijwillige onderwerping aan het tuchtrecht te laten tekenen (V.O.T.).

De gedragsregels vormen - aangevuld met de omgangsregels - een richtlijn voor de omgang tussen sporters en begeleiders.

### **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.

('Gedragsregels begeleiders in de sport' zoals vastgesteld in de Blauwdruk Tuchtreglement Seksuele Intimidatie in de AV van NOC\*NSF van 15 november 2011)

*Wanneer een lid van de sportvereniging zich niet houdt aan de gedragsregels dan heeft het bestuur de opdracht de regels te handhaven. Om dit te kunnen doen zal uitgezocht moeten worden wat er is voorgevallen. Het beginsel hoor en wederhoor moeten dan worden toegepast. De sportbond kan de vereniging ondersteunen bij een dergelijk onderzoek maar ook met de afhandeling daarvan. Mocht het zo zijn dat er sprake is van Seksuele Intimidatie dan kan dit niet op verenigingsniveau worden afgehandeld. In zo'n geval zal contact gezocht moeten worden met de sportbond. De bond en de vereniging kunnen dan overleggen over het vervolg van de zaak. Het is mogelijk dat er ook door justitie een onderzoek wordt uitgevoerd en in zo'n geval zal het onderzoek van justitie eerst afgerond moeten zijn voor de zaak binnen de sport onderzocht kan worden. De meeste sportbonden laten het onderzoek op het terrein van Seksuele Intimidatie (SI) uitvoeren door het Instituut voor Sport Rechtspraak (ISR). Er zijn ook een aantal bonden die zelf een tuchtcollege kunnen samenstellen om het onderzoek te kunnen doen en ook een uitspraak kunnen doen. Wanneer een tuchtcollege een uitspraak doet over*

*een zaak die te maken heeft met Seksuele Intimidatie, dan wordt de uitspraak vastgelegd in het register tuchtrechtelijke uitspraken SI ('zwarte lijst').*

*Deze procedure bestaat uit een aantal stappen die achter elkaar gezet moeten worden. Om succesvol te zijn is het daarom ook van groot belang dat een vereniging bij een vermoeden van Seksuele Intimidatie contact zoekt met de bond en zeker niet zelfstandig onderzoek gaat doen, laat staan sancties opleggen. Deze werkwijze kan in veel gevallen wat overdreven lijken. Helaas leert de ervaring dat zaken die klein lijken toch groot kunnen zijn. Daarbij komt ook dat je als bestuurder door te overleggen rugdekking krijgt. Dat is belangrijk omdat bestuurlijke beslissingen op dit terrein soms de media kunnen halen of later nog in een rechtszaak ter discussie kunnen staan.*

*Adviseurs van Vertrouwenspunt Sport ondersteunen zowel verenigingen als sportbonden bij de stappen die genomen moeten worden. Hieraan zijn geen kosten verbonden.*

## **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 vrijwilligers

Het is raadzaam om nieuwe vrijwilligers te screenen. Zedendelinquenten herken je niet aan hun uiterlijk en dat geldt ook voor mensen die zich op een ander manier schuldig hebben gemaakt aan Grensoverschrijdend Gedrag. Vaak zijn het heel voorkomende en aardige mensen die zich binnen korte tijd onmisbaar weten te maken. Het is bekend dat plegers van Seksuele Intimidatie situaties opzoeken waarin makkelijk contact gelegd kan worden met minderjarigen, vrouwen, topsporters en mensen met een verstandelijke beperking. Daarbij maken ze gebruik van de welwillendheid en het vertrouwen binnen een vereniging.

Als sportvereniging 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 sportvereniging een kennismakingsgesprek voeren met potentiële vrijwilligers. Een kennismakingsgesprek is niet onbeleefd, maar laat zien dat de organisatie de inzet van vrijwilligers serieus neemt. Vraag in het gesprek naar de motivatie van de vrijwilliger om met kinderen te willen werken, naar zijn werkervaring en referenties bij vorige organisaties.

### ▢ Referenties checken

Een sportvereniging kan ook de achtergronden van nieuwe vrijwilligers controleren. Dit kan door op basis van het CV contact op te nemen met verenigingen uit het verleden waar de vrijwilliger actief is geweest. Vraag hierbij naar mensen die direct met de nieuwe vrijwilliger hebben samengewerkt en vraag bij hen na of de verkregen informatie (uit het CV of gesprek) juist is. Een aantal bestuurders vindt het lastig om referenties te geven of te vragen. Angst om verkeerde dingen te zeggen of iemand onbedoeld te beschadigen spelen daarbij een rol. NOC\*NSF heeft een handreiking geschreven waarin wordt uitgelegd hoe het geven of vragen van referenties werkt (zie bijlage 5).

### ▢ Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Een Verklaring Omtrent Gedrag is een verklaring waarbij het Ministerie van Justitie controleert of de aanvrager strafbare feiten heeft gepleegd die een risico vormen voor de functie waarvoor de verklaring wordt aangevraagd. Zo zal iemand die ooit veroordeeld is voor ontucht met minderjarigen geen VOG krijgen voor trainer/begeleider van een jeugdteam. Het feit dat iemand zo'n verklaring kan overleggen betekent niet dat iemand nooit met Justitie in aanraking is geweest. Een VOG is een goede mogelijkheid om meer zekerheid te verkrijgen over het verleden van een nieuwe trainer, leider of verzorger.

Een vrijwilligers sportorganisatie kan zich aanmelden voor de Regeling Gratis VOG op [gratisvog.nl](https://gratisvog.nl). Als de organisatie is toegelaten kan zij digitaal gratis VOG's aanvragen voor haar vrijwilligers die werken met minderjarigen en mensen met een verstandelijke beperking.

Via [deze link](#) en [deze](#) is alle informatie te vinden.

## **VOT of Gedragsregels ondertekenen**

Neem in alle contracten die je als sportvereniging afsluit met begeleiders de 'Gedragsregels begeleiders in de sport' van de georganiseerde sport op. Dit kan expliciet, maar ook door middel van een 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.

Voor vrijwilligers ligt dit anders: zij ondertekenen doorgaans geen contract. Om er toch voor te zorgen dat vrijwilligers op de hoogte zijn van de gedragsregels én zich hieraan houden, is het raadzaam om iedere vrijwilliger de gedragsregels te overhandigen bij de start van de werkzaamheden en een Verklaring Onderwerping Tuchtrect (VOT) te laten tekenen (zie bijlage 6). Hiermee onderschrijven vrijwilligers de gedragsregels en zijn ze daarop aanspreekbaar. Ook gaat er van het tekenen een preventieve werking uit. De beste manier om iedereen te kunnen houden aan de gezamenlijke regels binnen de sport is het lidmaatschap. Bij sommige sportbonden is het een reglementaire verplichting om vrijwilligers als lid aan te melden bij de sportbond. Een aantal bonden hebben daarvoor een speciaal goedkoper lidmaatschap ontwikkeld.

*Helaas is het meerdere malen voorgekomen dat een vrijwilliger ernstig grensoverschrijdend gedrag heeft gepleegd. Doordat deze vrijwilliger geen lid van de vereniging was maar een enthousiaste vrijwilliger, bleek hij niet in aanmerking te komen voor een tuchtzaak en ging hij dus vrijuit. Ook opname in het register van veroordeelden SI is dan niet mogelijk.*

### **▯ Bevragen registratiesysteem Seksuele Intimidatie**

De sportvereniging kan het registratiesysteem Seksuele Intimidatie bevragen of de kandidaat is opgenomen in het Registratiesysteem voor plegers Seksuele Intimidatie. Dit sportbrede register, dat goedgekeurd is door het College Bescherming Persoonsgegevens, registreert plegers na een straf - of tuchtrechtelijke veroordeling voor een van te voren vastgestelde periode. Een aanvraag kan ingediend worden bij de gemachtigde van de sportbond. Neem hiervoor contact op met je sportbond.

Dit register is goedgekeurd in de AV van NOC\*NSF en sinds 2012 in werking. Veroordeelden komen in het register voor de duur die door de tuchtrechter in de uitspraak is vastgesteld. Zodra de termijn is verlopen verdwijnt de registratie uit het register. De tuchtrechter geeft in de uitspraak aan wat de tijdsduur van de sanctie is maar ook op welke doelgroepen deze betrekking heeft. Deze elementen zijn dan ook terug te vinden in het register en deze informatie kan gegeven worden wanneer een naam in het register is gevonden.

*Het register is in 2012 geheel leeg van start gegaan. Tuchtrechtelijke veroordelingen van voor 2012 kunnen niet worden opgenomen. De tuchtprocedures moeten eerst gecontroleerd en erkend zijn voordat de veroordelingen in het register opgenomen mogen worden. Op dit moment hebben vrijwel alle bonden hun tuchtrechtspraak op orde door het zelf regelen of door het onder te brengen bij het ISR.*

## Stap 7 - Informeer alle betrokkenen over het beleid

Informeer iedereen die betrokken is bij je sportvereniging over het beleid omtrent Seksuele Intimidatie en de preventie daarvan. Zorg dat het voltallige kader de gemaakte afspraken kent. Stel ook leden, ouders en kader 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 bekendmaken van beleid en VCP:

1. Heeft je sportvereniging een **clubblad**? Schrijf regelmatig een stukje over sociale veiligheid, gedragsregels en de vertrouwenscontactpersoon.
2. Heb je een **website** als sportvereniging? Maak je beleid en de vertrouwenscontactpersoon hierop zichtbaar.
3. Organiseer een **informatieavond** voor ouders, kader en sporters.
4. Zorg dat de vertrouwenscontactpersoon ook per **e-mail** te bereiken is voor vragen of klachten.
5. Besteed aandacht aan sociale veiligheid, preventie van Seksuele Intimidatie en de vertrouwenscontactpersoon in het **jaarverslag**.
6. Hang **posters** op in je kantine.
7. Verspreid **brochures** binnen je sportvereniging. Je kunt gebruikmaking van het informatiemateriaal van NOC\*NSF, dat je kosteloos bij deze organisatie kunt opvragen.
8. Deel een **gadget** uit met de contactgegevens van de vertrouwenscontactpersoon, bijvoorbeeld een sticker.
9. Maak een **brievenbus** waarin mensen briefjes kunnen stoppen met vragen, gevoelens, ervaringen.
10. Maak gebruik van social media zoals twitter, facebook of filmpjes op youtube. Denk hierbij ook aan het plaatsen van de link naar het [filmpje](#) over het Vertrouwenspunt Sport op de website van de vereniging:

### 3. Help het is mis

Op elk moment kan je als bestuur een melding of klacht over Grensoverschrijdend Gedrag of Seksuele Intimidatie krijgen. Soms zal het via de VCP lopen, maar het is ook mogelijk dat het je via via ter ore komt of dat een slachtoffer direct bij een bestuurslid aanklopt.

Het eerste wat je altijd moet doen is: "Sta de aanmelder rustig te woord, ga niet te diep in op wat de aanmelder vertelt en probeer je tijdens het gesprek een beeld te vormen over de inhoud, aard en ernst van de situatie. Noteer alles wat opvalt en verteld wordt in feitelijke bewoordingen. Verwijs indien mogelijk door naar de VCP van je sportvereniging. Wanneer deze VCP er niet is, spreek je af uiterlijk binnen een dag te laten weten bij wie de aanmelder terecht kan."

Neem contact op met de VCP\* van jouw sportbond om advies in te winnen. Zorg hierbij dat de anonimiteit van het slachtoffer behouden blijft. De VCP van jouw sportbond helpt met inschatten van de situatie en het nemen van de juiste stappen.

\*De VCP heeft een andere rol dan een eventuele vertrouwenspersoon. De taak van de VCP is vooral een procedureel adviserende rol. De vertrouwenspersoon speelt juist een inhoudelijk adviserende rol. Zie stap 5 voor verdere toelichting over de rol van de VCP.

#### Welke stappen kun je als bestuurder nemen?

##### **Optie A) Er wordt een klacht ingediend of een melding gedaan**

Wanneer een klacht/ melding ingediend gaat worden betekent het dat de melder aangeeft dat de 'Gedrageregels begeleiders in de sport' zijn overtreden.

Hierbij wordt geadviseerd de volgende stappen te nemen:

1) Meld het incident geanonimiseerd bij de VCP van jouw sportbond. De VCP van jouw sportbond helpt de situatie inschatten en helder te krijgen welke stappen genomen kunnen worden. Daarnaast kan er aandacht voor de zaak komen vanuit de media. Jouw sportbond kan ondersteunen bij het omgaan met de pers.

##### **Wat steeds parallel loopt in het hele traject is communicatie:**

Kies welke communicatie nodig is. Neem daarbij in overweging hoe breed bekend het incident is en hoeveel onrust het heeft opgeleverd. Bedenk wat er nodig is op welk moment: wie, hoe, wat, waarom en wanneer?

Mogelijkheden zijn bijvoorbeeld:

- Betrokkenen een brief sturen
- Een bijeenkomst organiseren

2) Verwijs de melder door naar de VCP van je sportvereniging als dit nog niet gebeurd is. De VCP is voor het slachtoffer aanspreekpunt en eerste opvang. Tevens adviseert de VCP over de te nemen stappen. Zorg dat de VCP het door NOC\*NSF ontwikkelde protocol, registratie- en rapportageformulier gebruikt. Wanneer de VCP de VCP training van NOC\*NSF heeft gevolgd dan zijn deze formulieren in zijn/ haar bezit. Deze documenten zijn tevens te bestellen bij

Vertrouwenspunt Sport: [vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl](mailto:vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl). Wanneer je geen VCP binnen je sportvereniging hebt dan attendeer je de melder op de VCP van je sportbond.

3) Bij vermoedens van strafbare feiten is het belangrijk zo snel mogelijk een informatief gesprek met de politie te voeren.

4) Zorg dat er 2 bestuurders/contactpersonen “eigenaar” worden van het probleem en de nodige acties uit gaan voeren. Bij voorkeur een man en een vrouw.

5) Spreek af dat alle communicatie via deze 2 contactpersonen loopt.

6) Zet het incident/onderwerp op de agenda van de bestuursvergadering en/of las direct een vergadering in.

*Er zijn ook voorbeelden bekend waarbij juist het tegenovergestelde wenselijk was. Niet het gehele bestuur werd geïnformeerd maar een zo klein mogelijke groep werd belast met de vertrouwelijke informatie. Pas later in het proces werd het bestuur geïnformeerd over de procedure en kwam de vertrouwelijke informatie niet in handen van het voltallige bestuur. Wanneer je twijfelt of je het voltallige bestuur moet informeren, of juist niet, kun je contact zoeken met de VCP van de bond of Vertrouwenspunt Sport. Ook is het mogelijk dat de politie hiertoe opdracht geeft.*

7) Houd als bestuur een logboek bij van alle gebeurtenissen

8) Isoleer het probleem door een voorlopige zwijgplicht na een melding in acht te houden voor het bestuur, de melder en eventuele anderen die op de hoogte zijn ten opzichte van derden. *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 strafrechtelijke procedure niet wordt belemmerd.*

9) Ga na of er direct bestuurlijke maatregelen genomen moeten worden om de veiligheid binnen de sportvereniging te herstellen door contact op te nemen met de VCP van je sportbond. Let hierbij op de hiervoor geldende procedure ten aanzien van hoor en wederhoor.

10) Wanneer de melder een klacht of melding heeft ingediend bij de sportbond, zorg dan dat je contact houdt met de melder en andere betrokkenen tot het proces bij de sportbond is afgerond.

11) Bedenk aan de hand van de uitkomst van de klacht of melding wat er nodig is om de veilige sportomgeving weer te herstellen. Dit kan bijvoorbeeld op het vlak van communicatie liggen, het aanstellen van een nieuw kaderlid zijn of het (verder) ontwikkelen van preventief beleid. Andere acties zijn ook denkbaar, afhankelijk van de context.

Zorg tot slot, als alles achter de rug is en de veilige sportomgeving is hersteld, dat je het proces en de communicatie daarin met betrokkenen evalueert en leg dit vast in de notulen van de bestuursvergadering. Aangezien dit een terrein is waarop niet een pasklaar antwoord is en waarin het staat of valt met de betrokken personen en de invulling van hun rol, is het sterk aan te raden deze evaluatie niet over te slaan.

### **Optie B) Er wordt (nog) geen klacht ingediend of melding gedaan**

Wanneer er (nog) geen klacht ingediend wordt of melding wordt gedaan, wordt het vertoonde gedrag als ongewenst ervaren maar twijfelt de melder of er een klacht/ melding moet komen of is de melder er al uit dat er geen klacht/melding moet komen. De melder zal moeten besluiten welke stappen hij/zij zelf wil nemen. Daarin geldt: 'Jouw gevoel heeft gelijk' altijd als maatstaf.

Verwijs de melder door naar de VCP van je sportvereniging als dit nog niet gebeurd is. De VCP is voor het slachtoffer aanspreekpunt en eerste opvang. De VCP kan samen met de melder kijken welke stappen er mogelijk zijn en welke consequenties deze hebben. Een of meerdere van de volgende maatregelen zijn dan bijvoorbeeld mogelijk:

1) Direct persoonlijk aanspreken: 'melder' gaat in gesprek met 'beschuldigde' om aan te geven wat hij/ zij als ongewenst heeft ervaren en vraagt hier rekening mee te houden.

2) Eventueel vindt dit gesprek plaats in het bijzijn van een onafhankelijk derde (niet de VCP).

Zorg dat de VCP het door NOC\*NSF ontwikkelde protocol, registratie- en rapportageformulier gebruikt. Wanneer de VCP de VCP training van NOC\*NSF heeft gevolgd dan zijn deze formulieren in zijn/ haar bezit. Wanneer je geen VCP binnen je sportvereniging hebt dan attendeer je de melder op de VCP van je sportbond.

Daarnaast kan het bestuur zelf handelen. Als de melder geen melding of klacht heeft ingediend zal het bestuur over de situatie horen via de rapportage van de VCP. Het bestuur kan dan de volgende stappen nemen vanuit bestuurlijke verantwoordelijkheid:

1) Bestuurslid gaat in gesprek met de 'dader' om aan te geven wat het 'slachtoffer' als ongewenst heeft ervaren en wijst op 'Hun gevoel heeft altijd gelijk'. Zorg dat altijd een 3<sup>e</sup> persoon aansluit. Deze stap kan alleen gezet worden indien de melder hier toestemming voor geeft. Onder strikte voorwaarden kan het bestuur handelen zonder toestemming van de melder, zoals beschreven in het door NOC\*NSF ontwikkelde protocol voor VCP's. Deze staat centraal tijdens de VCP training maar is ook als PDF bestand op te vragen bij Vertrouwenspunt Sport. [vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl](mailto:vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl)

2) Ga aan de slag met preventief beleid op het gebied van ongewenst gedrag. Maatregelen instellen, dan wel maatregelen nieuw leven inblazen. Stel o.a. een VCP aan en omgangsregels op (zie eerdere hoofdstukken in deze toolkit) en ga hierover in gesprek met trainers/ coaches/ begeleiders. Door het breder aan te pakken hou je dingen die sudderen klein.

De VCP van jouw sportbond of het Vertrouwenspunt Sport (0900-2025590) adviseren je graag welke maatregelen te nemen.

Kies welke communicatie nodig is afhankelijk van hoe breed bekend het is en hoeveel onrust het heeft opgeleverd. Bedenk wat er nodig is op het moment dat je een signaal binnen krijgt, dat het opgepakt wordt en na afloop ervan. Mogelijkheden zijn bijvoorbeeld:

- Betrokkenen een brief sturen
- Een bijeenkomst organiseren

Probeer het zo klein mogelijk te houden bij maatregel 1, het aanspreken van de 'dader'. Zoek bij maatregel 2, het ontwikkelen van preventief beleid, juist in brede zin de communicatie op (zie voor communicatietips betreffende hoofdstuk eerder in deze toolkit).

## 4. Meer info/contact

Kijk op de website van uw bond of van NOC\*NSF voor meer informatie over beleidsinstrumenten ter preventie en repressie van Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag in de sport. Als je als vereniging behoefte hebt aan extra informatie, voorlichting of materialen, neem dan in eerste instantie contact op met je bond maar voel je ook vrij om contact te zoeken met Vertrouwenspunt Sport.

### **Vertrouwenspunt Sport en vertrouwenspersonen**

Het NOC\*NSF Vertrouwenspunt Sport is bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 08.00 tot 20.00 uur. Het nummer is 0900 - 202 55 90 (€ 0,10 per minuut). Een mail sturen kan ook : [vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl](mailto:vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl).

Men kan hier terecht kan voor een eerste opvang, vragen en advies aangaande grensoverschrijdend Gedrag in de sport. Het Vertrouwenspunt verwijst voor verder advies en ondersteuning bij incidenten door naar de NOC\*NSF poule van vertrouwenspersonen. Deze vertrouwenspersonen geven regionale ondersteuning en advies bij incidenten, aan zowel slachtoffers, beschuldigen als sportorganisaties.

### **E-learning bewustwording SI (Het gouden pad)**

De sportbonden hebben een [e-learning module ontwikkeld](#) die trainers/coaches/begeleiders helpt in de bewustwording rondom Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag. Door de module te doorlopen leer je hoe je Grensoverschrijdend Gedrag herkent, hoe je iemand kunt aanspreken en wat je kunt ondernemen als het mis is. De module is ook heel geschikt voor bijvoorbeeld bestuurders of ouders of ieder die hier kennis van op wil doen.



## 5. Bijlagen

In de bijlagen zijn een aantal veel gebruikte documenten opgenomen. Er zijn echter meer documenten of formulieren ontwikkeld. Deze zijn telefonisch of per mail aan te vragen bij Vertrouwenspunt Sport: [vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl](mailto:vertrouwenspuntsport@nocnsf.nl). Hier kunt u ook terecht met vragen over procedures.

|           |   |                                                                                                         |
|-----------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bijlage 1 | - | Quicksan Bijlage 2                                                                                      |
|           | - | Risicoanalyse                                                                                           |
| Bijlage 3 | - | Functieprofiel VCP                                                                                      |
| Bijlage 4 | - | Intentieverklaring Preventie seksueel misbruik en ander Grensoverschrijdend gedrag in sportverenigingen |
| Bijlage 5 | - | Referenties vragen?                                                                                     |
| Bijlage 6 | - | Verklaring Onderwerping Tuchtrect (VOT)                                                                 |

## BIJLAGE 1

### Quickscan

De Quickscan is een snelle mogelijkheid om een eerste inzicht te verkrijgen in de risico's binnen jouw sportvereniging. Door middel van de quickscan kan op basis van een eenvoudige vragenlijst een eerste risicoanalyse gemaakt worden. De quickscan is bedoeld om het onderwerp binnen de sportvereniging op de agenda te krijgen (stap 1). Als vervolgens besloten wordt tot nader onderzoek, kan de risicoanalyse uitgevoerd worden.

#### **Hoeveel risico op Seksuele Intimidatie loopt jouw sportvereniging?**

Hieronder tref je een aantal stellingen aan. Geef bij iedere stelling aan of je vindt dat deze bij jouw vereniging klopt, of niet klopt. Maak ook bij twijfel wel een keuze. Jouw twijfel is op zichzelf al een aanleiding om het onderwerp bespreekbaar te maken.

Er worden na de training of bij toernooien vaak grappen gemaakt over het uiterlijk van vrouwelijke sporters en over seksuele handelingen.

0 Klopt

0 Klopt niet

Over Seksuele Intimidatie heb ik in de sportvereniging nog nooit iemand horen praten.

0 Klopt

0 Klopt niet

Wij hebben besloten mailgroepen (denk ook aan Whatsapp) waarop we met en over elkaar praten.

0 Klopt

0 Klopt niet

Elke trainer heeft zijn eigen aanpak; daarin zijn ze vrij. Er is geen toezicht of onderling overleg over.

0 Klopt

0 Klopt niet

Ambitieuze sporters hebben één coach die bepaalt hoe hun trainingsprogramma eruit ziet.

0 Klopt

0 Klopt niet

Ouders hebben in onze sportvereniging niets in te brengen.

0 Klopt

0 Klopt niet

Het zijn de prestaties die tellen. Voor andere dingen is geen aandacht.

0 Klopt

0 Klopt niet

In onze tak van sport moet je jong beginnen en bereik je jong de top.

0 Klopt

0 Klopt niet

Op trainingskampen is het heel gewoon dat trainers bij sporters op de kamer slapen.

0 Klopt

0 Klopt niet

Er zijn regelmatig liefdesrelaties tussen trainers en sporters.

0 Klopt

0 Klopt niet

Bij ons zijn mensen uit veel culturen vertegenwoordigd. We maken daar wel eens geintjes over maar we weten hoe ver we kunnen gaan..( ze vinden het zelf ook wel leuk en anders geven ze hun grens wel aan)

0 Klopt

0 Klopt niet

**Turf het aantal keer dat je 'klopt' hebt ingevuld. Elke 'klopt' geeft een risicofactor aan. Als je meer dan drie scoort, is er een aanzienlijk risico dat er een keer iets misgaat in de sportvereniging.**

## BIJLAGE 2

### Risicoanalyse

De risicoanalyse biedt een vertrekpunt voor een sportvereniging die preventiebeleid inzake Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag wil opzetten. Hiermee kan op betrekkelijk eenvoudige wijze de beginsituatie worden vastgesteld. De risicoanalyse fungeert als een soort “nulmeting” waarop doelen die men in de toekomst wil behalen, kunnen worden gebaseerd.

De risicoanalyse is een gericht onderzoek dat tot doel heeft op een bepaald moment in de tijd een stand van zaken vast te stellen. In dit geval de stand van zaken gericht op (de preventie van) Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag binnen een sportvereniging. De basis van de risicoanalyse is een vooraf opgestelde vragenlijst. Deze dient als gids om de belangrijkste onderwerpen die bij het voorkomen van grensoverschrijdend Gedrag een rol spelen, aan een onderzoek te onderwerpen. Na het vaststellen van de stand van zaken door een speciaal geformeerde werkgroep, kan de sportvereniging een plan opstellen dat is gericht op het realiseren van verbeteringen in de toekomst. Zij kan in dat plan opnemen welke zaken direct voor verbetering in aanmerking moeten komen, welke wat langer gaan duren, of welke bijvoorbeeld aan de gemeente moeten worden doorgegeven vanwege diens verantwoordelijkheid op dat punt.

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

1. Het bestuur geeft officieel opdracht tot het houden van een risicoanalyse. Dit doet zij omdat zij een start wil maken met preventiebeleid inzake Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend Gedrag. De risicoanalyse gaat daarbij fungeren als nulmeting. Deze geeft aan hoe goed of slecht het op een gegeven moment gesteld is met belangrijke indicatoren met betrekking tot Seksuele Intimidatie: sfeer en cultuur binnen de sportvereniging (software), de fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van het gebouw waarin wordt gesport (de hardware) en het huidige beleid omtrent de preventie van Seksuele Intimidatie.
2. Het bestuur stelt een werkgroep samen, waarin de belangrijkste geledingen en betrokkenen van de sportvereniging zijn vertegenwoordigd: kader, (jeugd)leden, vrijwilligers, ouders, eventueel sponsors (in totaal minimaal 3, maximaal 6). Dit team krijgt officieel de opdracht de analyse uit te voeren en te rapporteren aan het bestuur. De werkgroep kan eventueel worden aangevuld met een externe deskundige (vanuit bijvoorbeeld een sportbond). Afgesproken wordt hoe en wanneer wordt gerapporteerd.
3. De werkgroep maakt gebruik van onderstaande scorelijst, aangevuld met een aantal interviews met personen uit de verschillende geledingen van de sportvereniging. Men kan natuurlijk ook nog andere hulpmiddelen gebruiken, zoals films, voorgaande bestuursbesluiten over preventiebeleid Seksuele Intimidatie, reeds bestaande omgangsregels, Arbo-wet, statuten sportvereniging, etc. Deze documenten kunnen ook gebruikt worden door de werkgroep om zich in te lezen in het thema Seksuele Intimidatie en ander Grensoverschrijdend gedrag in relatie tot de sportvereniging.

4. De werkgroep vult zelf de scorelijst in en neemt de interviews af. Voor de interviews kan een selectie van de uitspraken op de vragenlijst als richtlijn dienen. Van belang is dat het team meningen hoort van een aantal personen met name over gevoelens van (on)veiligheid, ter aanvulling van haar eigen mening en observaties.
5. Na het afnemen van de interviews en het invullen van de scorelijst maakt de werkgroep een analyse van haar bevindingen. Om de voortgang erin te houden moet van te voren worden afgesproken wanneer deze rapportage gereed is, bijvoorbeeld drie weken na afronding van de scorelijst en de interviews.
6. 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 en om de analyse te gebruiken voor het feitelijk invullen van haar preventiebeleid binnen de sportvereniging.

### **SCORELIJST**

| <b>A. Software: de sfeer en cultuur op de sportvereniging</b>                                                     | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> | <b>Actiepunt ter verbetering</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|----------------------------------|
| Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek geeft op een situatie binnen de sportvereniging                     |           |            |                                  |
| 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, homo's, lesbiennes, mensen uit andere culturen            |           |            |                                  |
| Grappen, zoals hierboven bedoeld, worden door leden en bestuur actief bestreden                                   |           |            |                                  |
| Mensen die "anders" zijn worden als ieder ander bejegend. Er wordt geen druk op ze uitgeoefend 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 actief beleid tegen geweld en agressie tussen leden onderling en tegen of van derden                                      |           |            |                   |
| <b>B. Hardware: fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van het gebouw</b>                                                  | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> | <b>Verbeteren</b> |
| Rondom het gebouw is goede verlichting                                                                                          |           |            |                   |
| De parkeerplaats en fietsenstalling zijn goed verlicht                                                                          |           |            |                   |
| De toegang tot het gebouw is goed verlicht                                                                                      |           |            |                   |
| Gangen, kleedruimtes en douches zijn goed verlicht                                                                              |           |            |                   |
| Er zijn gescheiden kleed- en doucheruimtes voor mannen en vrouwen                                                               |           |            |                   |
| Tijdens de activiteiten zijn deze ruimten afsluitbaar tegen inloop van derden                                                   |           |            |                   |
| Van bezoekers –niet-sporters- is het altijd duidelijk waarom zij zich in het gebouw bevinden                                    |           |            |                   |
| Er is altijd iemand van de sportvereniging aanwezig totdat de laatste sporter het gebouw verlaat                                |           |            |                   |
| Bij brand of ander onraad is het duidelijk hoe men het gebouw snel en veilig kan verlaten                                       |           |            |                   |
| Het aanwezige kader waakt actief over de veiligheid van de sporters en andere aanwezigen                                        |           |            |                   |
| De sporters onderling weten aan welke gedragsregels zij zich hebben te houden                                                   |           |            |                   |
| Het kader weet aan welke gedragsregels zij zich moet houden m.b.t. sporters                                                     |           |            |                   |
| Opmerkingen van sporters over de veiligheid en beveiliging van het gebouw worden serieus genomen en zo mogelijk iets mee gedaan |           |            |                   |
| <b>C. Beleid Seksuele Intimidatie</b>                                                                                           | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> | <b>Verbeteren</b> |
| Er is een actief beleid tegen Seksuele Intimidatie op de                                                                        |           |            |                   |

|                                                                                                                                    |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| sportvereniging                                                                                                                    |  |  |  |
| Het bestuur en kader heeft een actieve houding met betrekking tot preventie van Seksuele Intimidatie                               |  |  |  |
| Het kader gaat actief en serieus om met het thema Seksuele Intimidatie                                                             |  |  |  |
| Er kan openlijk met bestuur en kader over Seksuele Intimidatie gepraat worden                                                      |  |  |  |
| Kritiek op de situatie rondom Seksuele Intimidatie wordt door het bestuur en kader goed opgepakt                                   |  |  |  |
| Sporters weten welk gedrag zij mogen verwachten van het kader en andere begeleiding als het gaat om Seksuele Intimidatie           |  |  |  |
| Sporters onderling kunnen openlijk met elkaar praten over Seksuele Intimidatie                                                     |  |  |  |
| Sporters weten wat de gedragsregels zijn waaraan zij zich moeten houden inzake Seksuele Intimidatie                                |  |  |  |
| Er bestaat een klachtenprocedure als er zich een incident plaatsvindt met betrekking tot Seksuele Intimidatie                      |  |  |  |
| Iedereen op de sportvereniging kent deze procedure. Ook de ouders van de leden kennen deze procedure                               |  |  |  |
| Er is een VCP binnen de sportvereniging aangesteld en deze is bekend bij alle leden                                                |  |  |  |
| Er is tevredenheid over de klachtenprocedure Seksuele Intimidatie                                                                  |  |  |  |
| De sportvereniging heeft haar klachtenprocedure op bondsniveau geregeld en dit werkt goed                                          |  |  |  |
| De sportvereniging heeft het beleid met betrekking tot Seksuele Intimidatie in haar reglementen opgenomen                          |  |  |  |
| Het kader, coaches en andere begeleiding wordt, wanneer nodig, bijgeschoold op het gebied van preventiebeleid Seksuele Intimidatie |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| Bij aanname van nieuw kader, coaches of andere begeleiding, wordt door het bestuur gewezen op de gedragsregels zoals die in de georganiseerde sport van kracht zijn                                                                     |  |  |  |
| Maatregelen ten aanzien van personen naar aanleiding van Seksuele Intimidatie worden door het bestuur uitgevoerd. Deze maatregelen liggen vast reglementen                                                                              |  |  |  |
| Coaches en begeleiders met een grote machtspositie worden regelmatig geëvalueerd met betrekking tot hun omgangswijze met sporters. De gedragsregels en andere afspraken met betrekking tot Seksuele Intimidatie zijn hierbij maatgevend |  |  |  |
| Ouders van met name jeugdleden worden betrokken bij de activiteiten van hun kinderen                                                                                                                                                    |  |  |  |
| Er zijn afspraken gemaakt over de sporttechnische en sociale begeleiding van jeugdteams                                                                                                                                                 |  |  |  |
| Er zijn apart afspraken gemaakt over de begeleiding van jeugdteams of sporters bij reizen, kampen en overnachtingen                                                                                                                     |  |  |  |
| Deze afspraken zijn aan de ouders bekend en worden als goed beoordeeld                                                                                                                                                                  |  |  |  |
| De ouders zijn in de gelegenheid het nakomen van de afspraken te controleren                                                                                                                                                            |  |  |  |
| Coaches en andere begeleiding hebben naast sporttechnische contacten geen privécontacten met jeugdsporters                                                                                                                              |  |  |  |
| Kader dat is opgenomen in het registratiesysteem ('zwarte lijst' waarop plegers worden geregistreerd die tuchtrechtelijk veroordeeld zijn voor ongewenst gedrag) wordt niet aangenomen                                                  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |



## BIJLAGE 3

### Functieprofiel VCP

#### Algemene taakomschrijving

De VCP is contactfunctionaris binnen de sportvereniging of sportbond, betreffende Seksuele Intimidatie.

Taken van de VCP:

- A. eerste opvang/aanspreekpunt
- B. doorverwijzen
- C. preventieactiviteiten

Ad A. Eerste opvang:

De VCP is er voor leden die te maken hebben met Seksuele Intimidatie of ander ongewenst gedrag en hier met iemand over willen spreken.

De VCP:

- ☐ laat de klager het verhaal vertellen, maar is alert op zijn/haar taak
- ☐ bespreekt mogelijke doorverwijzingen
- ☐ informeert de klager of beschuldigde over de procedures op basis van het klachten- en/of tuchtreglement van de betreffende sportbond
- ☐ vult het registratie- en rapportageformulier in

Ad B. Doorverwijzen:

De VCP verwijst klager, beschuldigde, sportbond of sportvereniging door naar een NOC\*NSF vertrouwenspersoon en/of -adviseur, klacht-/tuchtcommissie van de sportbond, advocaat, politie en/of andere hulpverleners.

Ad C. Preventieactiviteiten

De VCP:

- ☐ profileert zich binnen de eigen organisatie, zorgt ervoor dat iedereen binnen de organisatie op de hoogte is van het bestaan van de VCP en ziet erop toe dat de gedragsregels van de sport worden nageleefd
- ☐ houdt zich op de hoogte van (landelijke) ontwikkelingen op het terrein van preventie en sanctionering van Seksuele Intimidatie binnen de sport.
- ☐ draagt bij aan beleidsuitvoering op sportverenigingsniveau met betrekking tot landelijke ontwikkelingen in het beleid Seksuele Intimidatie en sociaal veilige sportomgeving
- ☐ geeft (on)gevraagd advies en informatie aan het bestuur waarmee gericht beleid kan worden ontwikkeld tegen Seksuele Intimidatie. Hiervoor kan de *toolkit/handboek sociaal veilige sportomgeving als leidraad worden gebruikt*.

#### **Randvoorwaarden**

De VCP:

- ☐ is geen bestuurslid

- heeft een duidelijk aanspreekpunt binnen bestuur en/of directie bv. respectievelijk de voorzitter of directeur
- wordt een keer in de vier jaar gekozen door de interne democratische geledingen en/of aangesteld door de directeur
- kan om de vier jaar een VOG overleggen
- is niet inhoudelijk betrokken bij procedures
- werkt conform een protocol *sociaal veilige sportomgeving* *tbv* preventie en sanctioneren Seksuele Intimidatie

### **Attitude**

De VCP:

- is een sociaal, toegankelijk, oprecht en gezaghebbend persoon
- geniet het vertrouwen van de bij de sportvereniging of sportbond betrokken medewerkers en leden
- heeft levenservaring, is integer en heeft een evenwichtige persoonlijkheid
- is een persoon die zich neutraal en onafhankelijk op kan stellen
- heeft affiniteit met een sociaal veilige sportomgeving en wil daaraan een bijdrage leveren

### **Vaardigheden**

De VCP:

- is in staat zichzelf en het onderwerp sociale veiligheid en Seksuele Intimidatie aan de doelgroepen te kunnen presenteren
- kan een vertrouwelijk gesprek voeren met klager, beschuldigde, sportbond of sportvereniging
- kan reflecteren
- kan omgaan met vertrouwelijkheid en weerstanden
- kan omgaan met emoties van zichzelf, de beschuldigde, het slachtoffer en de omgeving
- is in staat mee te werken beleid uit te voeren

### **Kennis**

De VCP:

- weet welke procedures er bij een (dreigend) incident gevolgd kunnen worden
- heeft voldoende kennis van procedurele gang van zaken rondom het indienen van een klacht
- kent de sociale kaart betreffende Seksuele Intimidatie
- kent de individuele en groepsprocessen die spelen bij seksueel Grensoverschrijdend Gedrag
- heeft kennis van de interne organisatiestructuur en cultuur

### **Aanbevelingen**

De VCP:

- heeft VCP-training gevolgd en is aanwezig bij terugkomdagen
- staat open voor deelname aan intervisiebijeenkomsten binnen/tussen sportbonden

## BIJLAGE 4

### Intentieverklaring Preventie Seksuele Intimidatie en andere vormen van Grensoverschrijdend Gedrag in sportverenigingen

De ondertekenende partij verklaart:

1. De maximaal haalbare voorzorgsmaatregelen te nemen binnen de eigen sportvereniging om Seksuele Intimidatie en andere vormen van Grensoverschrijdend Gedrag in deze sportvereniging te voorkomen. Hierbij zal specifieke aandacht worden besteed aan minderjarigen als risicogroep.

Onder het maximaal haalbare valt tenminste het volgende: het thema Grensoverschrijdend Gedrag wordt opgenomen in het beleid van de sportvereniging met daarin vastgesteld het aannamebeleid ten aanzien van trainers/ coaches en waar leden terecht kunnen voor meldingen/ klachten/ vragen (vertrouwenscontactpersoon) en wat dan de procedure is. Tevens vindt hierover zorgvuldige communicatie plaats naar leden.

2. Ervoor zorg te dragen dat de voorzorgsmaatregelen toepassing krijgen in de praktijk van de sportvereniging.

3. Waar mogelijk actief gebruik te maken van de methoden en materialen die door NOC\*NSF en de eigen sportbond worden uitgereikt.

4. Ervoor te zorgen dat in de eigen sportvereniging besluiten zijn genomen en draagvlak is gecreëerd is voor de toepassing van de maatregelen ter preventie van Seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend Gedrag binnen een jaar na ondertekening.

De volgende definitie van Seksuele Intimidatie wordt gehanteerd:

1. *Onder Seksuele Intimidatie wordt verstaan: enige vorm van ongewenst\* verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een Seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.*
2. *Onder Seksuele Intimidatie, zoals vermeld in lid 1, zijn mede begrepen de in de artikelen 239 t/m 250 (Titel XIV: Misdrijven tegen de zeden) van het Wetboek van Strafrecht strafbaar gestelde feiten.*

\*De definitie van Seksuele Intimidatie omvat gedragingen die als ongewenst ervaren kunnen worden. Een ervaring van een persoon is echter moeilijk te objectiveren. Het gaat in dit geval om een ervaring die valt buiten wat algemeen maatschappelijk wordt aanvaard als een normale omgangsnorm, inclusief verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag.

Het doel van de intentieverklaring is te zorgen voor een veilig klimaat binnen de eigen sportvereniging door Seksuele Intimidatie en andere vormen van Grensoverschrijdend Gedrag bespreekbaar te maken, alle betrokkenen bij de organisatie goed te informeren over

het beleid, het risico op incidenten zo klein mogelijk te maken en deze, indien ze voorkomen, op adequate manier af te handelen.

Plaats:

Datum:

Naam sportvereniging:

Ondertekend door:

## BIJLAGE 5

### REFERENTIES VRAGEN?

#### *Inleiding*

Binnen de sport zijn talloze trainers, coaches en andere kaderleden (hierna gezamenlijk ook te noemen "begeleiders") werkzaam. Zij hebben verschillende werkrelaties met de verenigingen. Zo kan de begeleider als werknemer (loon en gezagsverhouding) werkzaam zijn, maar ook als vrijwilliger. Het blijkt dat de sport kwetsbaar is voor bepaalde integriteitsschendingen, zoals ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Bij seksuele intimidatie gaat het vaak om sporten waarbij sprake is van intensief fysiek contact dat bij die betreffende sportbeoefening hoort en de deelname van kinderen aan die sport. Om te zorgen voor een veilig sportklimaat is het vragen van referenties bij een benoeming van begeleiders dus belangrijk.

In de praktijk blijkt dat het bestuur of de werkgever terughoudend is in het geven van of vragen naar referenties, omdat men bang is dat er sprake is van smaad of zelfs aansprakelijkheid vanwege het verstrekken van onjuiste of onnodige informatie. Het bestuur of de werkgever in de sport heeft daarom handvatten nodig om referenties te kunnen vragen of geven.

#### *Inwinnen van referenties*

Het inwinnen van referenties door de werkgever / het bestuur, kan echter niet zomaar. Het is verstandig om aan de sollicitant vooraf te vragen of mede te delen dat u referenties zal controleren en/of zal inwinnen. Indien de sollicitant hiervoor toestemming geeft, ontstaat er niet zo snel een probleem. Geeft de sollicitant hiervoor geen toestemming, dan dient u uitermate terughoudend te acteren.

In het licht van het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag bij de kwetsbare doelgroep, waaronder minderjarige sporters, zijn referenties belangrijk. Daarom is het raadplegen van een referent (vaak een clubbestuurder) over het functioneren van een jeugdtrainer waar de betrokkene voorheen werkzaam was, veelal wel te rechtvaardigen om zo zorg te kunnen dragen voor een veilige sportomgeving.

#### *Verstrekken van informatie*

Het vervolgens verstrekken van informatie over dit functioneren is toegestaan, mits de informatie hiervoor geschikt is en niet verder gaat dan voor het doel (bijvoorbeeld de aanstelling als jeugdtrainer) noodzakelijk is. Het is bijvoorbeeld niet nodig om te melden dat iemand in zijn jeugd ooit een fiets heeft gestolen, wanneer hij als jeugdtrainer aan het werk wil. Steeds zal dus moeten worden nagegaan welk doel gediend wordt met het verstrekken van informatie en of de te verstrekken informatie wel geschikt en evenredig is om dat doel te bereiken.. De sollicitant mag natuurlijk geen schade oplopen door onnodige en/of onjuiste informatie die is verstrekt door de referent. Een referent mag nooit iemand vals beschuldigen van strafbare handelingen en uitingen.

#### *Belangenafweging*

Bij het inwinnen van referenties botsen eigenlijk twee belangrijke rechten, namelijk het recht op

- privacy en het recht op informatie. Aan de ene kant heeft degene over wie referenties wordt gevraagd (de sollicitant) recht op privacy, reden waarom wordt geadviseerd toestemming te vragen aan de sollicitant voor het inwinnen van referenties. Aan de andere kant echter is er de vereniging, waar het bestuur vanuit het verenigingsrecht een zorgplicht heeft voor de leden, namelijk het creëren van een veilig sportklimaat, waardoor het verstrekken van informatie aan een bestuurder van een andere club (bijvoorbeeld dat iemand niet van onbesproken gedrag is) soms van hoger belang is dan het recht op privacy.

***De werkgever en/of het bestuur(slid) moet een (zeer) zwaarwegend belang hebben om zonder toestemming navraag naar de sollicitant te doen. Dit belang ligt in het feit dat de bestuurder de zorgplicht heeft voor alle leden van een vereniging, om een zo veilig mogelijk sportklimaat te creëren, en daartoe informatie nodig heeft om tot een zorgvuldige benoeming te kunnen komen.***

#### *Risico*

Zoals hiervoor al aangegeven moet worden getracht toestemming te verkrijgen van de sollicitant voor het natrekken van referenties. Vervolgens is van belang dat degene over wie de referentie wordt gevraagd niet onnodig wordt beschadigd. Onnodige beschadiging is bijvoorbeeld het geval als je hetgeen je vertelt over de betreffende persoon niet kunt onderbouwen en/of dat je willens en wetens iemands goede naam schade toebrengt, bijvoorbeeld door te spreken over geruchten of van horen zeggen. Dan kan er sprake zijn van smaad.<sup>1</sup>

#### *Vragen en antwoorden*

Als vereniging kun je om de sporters, maar ook kaderleden en vrijwilligers, een (sociaal) veilige sportomgeving te bieden, en met inachtneming van de hiervoor genoemde waarborgen, referenties inwinnen.

Onderstaande vragen kunnen, zonder daardoor enige schade op te lopen, benut worden bij het inwinnen van referenties.

- Is X in het verleden bij uw vereniging werkzaam geweest?
- Wat is uw relatie tot de kandidaat?
- Hoelang is de betrokkene bij uw vereniging werkzaam geweest?
- Waaruit bestonden zijn/haar werkzaamheden?
- Zou u betrokkene weer aannemen?
- Is hij/zij binnen uw vereniging in relatie tot de beoogde aanstelling van onbesproken gedrag?

Indien blijkt dat de sollicitant niet van onbesproken gedrag is, wat kun je dan wel of niet verder zeggen?

Zolang je als referent louter de feiten communiceert (dus geen geruchten, geen onnodige, beschadigende of extra informatie), kun je zeggen dat:

- X van besproken gedrag is in relatie tot de betrokken functie.
- Waaruit dit besproken gedrag feitelijk blijkt.
- Of X de vorige vereniging heeft (moeten) verlaten vanwege bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag (indien feitelijk juist) in relatie tot de betrokken functie.

Let wel! De referent kan dit alleen als geen geheimhoudingsverklaring is getekend bij het ontslag of wegsturen van het betreffende kaderlid.

---

<sup>1</sup> Er is sprake van smaad (artikel 261, eerste lid, Sr) als aan de volgende vereisten is voldaan: 1) iemands eer en goede naam is aangerand, 2) het opzet van verdachte is daarop gericht, 3) het gaat om een bepaald feit en 4) verdachte heeft het kennelijke doel daaraan ruchtbaarheid te geven. Volgens vaste jurisprudentie wordt met een bepaald feit een concrete gedraging bedoeld. Het gaat bij smaad niet om de vraag of de beschuldiging feitelijk juist is, maar of deze de eer en goede naam van betrokkene aantast.

## Bijlage 6

### Verklaring Onderwerping Tuchtrect (VOT)

VOORBEELD

#### OVEREENKOMST

#### onderwerping statuten en reglementen vereniging en BOND

De ondergetekende:

mevrouw/de heer..... [naam], geboren te ..... [plaats] op .....  
[geboortedatum], wonende te ..... [plaats], aan de ..... [adres],  
houder van een paspoort/rijbewijs met nummer ..... .

- ☐ vult het onderliggende formulier volledig in;
- ☐ verklaart zich te onderwerpen aan de statuten en reglementen van de vereniging ..... [naam];
- ☐ verklaart zich voor het overige ook strikt te zullen houden aan alle voor de leden van de vereniging .....[naam] geldende regels;

Ondergetekende verklaart voorts het volgende:

- ☐ zich te onderwerpen aan de statuten en reglementen van de **BOND**. De statuten en reglementen zijn beschikbaar via de website van de **BOND**;
- ☐ zich te onderwerpen aan de tuchtrechtspraak van de **BOND**. Overtredingen van de statuten, van een reglement of een besluit worden berecht door de tuchtcommissie en commissie van beroep van de **BOND**;
- ☐ de statuten, reglementen en besluiten te aanvaarden, de verplichtingen na te leven en aan de uitvoering van de bepalingen medewerking te verlenen, voor zover deze betrekking hebben op het (nationale) Dopingreglement (zoals dat thans luidt of te eniger tijd in gewijzigde vorm luidt) en de van het Dopingreglement deel uitmakende Bijlagen, waaronder maar niet uitsluitend, De Bijlage Dispensaties en de Bijlage Whereabouts, alsmede de door de Internationale federatie van toepassing verklaarde sport-specifieke dopingbepalingen die geen betrekking hebben op de (tucht)procedure en het Tuchtreglement Seksuele intimidatie, alsmede de overige reglementen;
- ☐ verklaart zich te onderwerpen aan eventuele (toekomstige) wijzigingen die in de bovengenoemde reglementen worden aangebracht;

- ☐ verklaart in geval van (verdenking van een) overtreding van het (nationale) Dopingreglement of het Tuchtreglement Seksuele intimidatie, of een ander reglement, zich te allen tijde en zonder enig voorbehoud volledig de toepasselijkheid van de tuchtrechtspraak zoals neergelegd in de statuten van de **BOND**, te aanvaarden en na te leven, en de sancties, die op grond van dit Dopingreglement, het Tuchtreglement Seksuele intimidatie of een ander reglement worden opgelegd bij onherroepelijk worden van deze sancties, te aanvaarden;
- ☐ verklaart geen recht op schadeloosstelling te ontleen aan een nietig of vernietigbaar besluit van de tuchtcommissie(s) van de **BOND** en maakt geen aanspraak op een eventueel gewijzigde uitslag of het opnieuw houden van de wedstrijd;

| PERSOONSgegevens |                                                                           |    |     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------|----|-----|
| 1.               | Achternaam                                                                |    |     |
| 2.               | Voornamen (eerste voluit)                                                 |    |     |
| 3.               | Geboorteplaats/geboorteland                                               |    |     |
| 4.               | Geboortedatum                                                             |    |     |
| 5.               | Geslacht                                                                  | M  | V   |
| 6.               | Adres en woonplaats (incl. postcode)                                      |    |     |
| 7.               | Telefonisch bereikbaar thuis (+ kengetal)                                 |    |     |
| 8.               | Evt. telefonisch bereikbaar werk (+ kengetal)                             |    |     |
| 9.               | E-mailadres                                                               |    |     |
| 10.              | Beroep                                                                    |    |     |
| 11.              | Nationaliteit                                                             |    |     |
| 12.              | Origineel van het legitimatiebewijs getoond?                              | JA | NEE |
| 13.              | Bij begeleiders, originele en recente Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) | JA | NEE |

Naar waarheid getekend, op ..... [datum] te ..... [plaats]

.....