Judo Bond Nederland

Handboek tegen seksuele intimidatie

Inleiding

Als bestuurder wil je de zaken binnen je club goed op orde hebben. De zorg voor een veilige omgeving is daarin essentieel. Je wilt ten slotte een situatie scheppen waarin budoka's kunnen groeien en bloeien. Maatregelen nemen om Seksuele Intimidatie te voorkomen hoort daarbij. Net als voorbereid zijn om adequaat om te gaan met de gevolgen, als het toch gebeurt.

Jaarlijks komen verschillende zaken van Seksuele Intimidatie voor in de sport. Sommige zaken blijven alleen in een kleine kring van direct betrokkenen bekend. Echter steeds vaker is er een risico op publiciteit voor het slachtoffer, de vereniging of sportschool (hierna: club), het verenigingsbestuur of het management/de directie/de eigena(a)r(en) van een sportschool (hierna: bestuur), de Judo Bond Nederland (JBN) en de sport in het algemeen. Het heeft vaak ingrijpende gevolgen voor zowel de slachtoffers als de sportomgeving. Voor de sport geldt dat we iedere zaak van Seksuele Intimidatie er een teveel vinden. De clubs moeten alle mogelijke maatregelen om Seksuele Intimidatie te voorkomen gebruiken.

De afgelopen jaren zijn er verschillende incidenten in de sport, het vrijwilligerswerk (kindervakantiekampen) en de kinderopvang in het nieuws geweest. Hieruit blijkt dat Seksuele Intimidatie een maatschappelijk probleem is en dat we met elkaar moeten optrekken om het te voorkomen. NOC*NSF merkt uit toenemende adviesaanvragen dat zowel de preventie als de repressie van Seksuele Intimidatie, of wel het organiseren van een sociaal veilige sportomgeving, bij steeds meer sportbonden en clubs hoog op de agenda staat. Ook de JBN is zeer actief in het stimuleren van clubs om een preventief beleid tegen Seksuele Intimidatie op te zetten en wil daarbij graag ondersteunen.

Alle reden dus om aanvullende maatregelen te nemen om Seksuele Intimidatie 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 Seksuele Intimidatie:

- Instellen van een Vertrouwenscontactpersoon (VCP)
- Opleidingsmodule Seksuele Intimidatie
- Voorlichtingsmateriaal en advies
- Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)
- Meldpunt Seksuele Intimidatie en de vertrouwenspersonen
- Het registratiesysteem plegers van Seksuele Intimidatie

Deze handleiding is opgebouwd als stappenplan dat kan helpen beleid te ontwikkelen. In paragraaf 2 staan de stappen aan die kunnen helpen om een geval van Seksuele Intimidatie zoveel mogelijk te voorkomen. Van elke stap is een subparagraaf gemaakt. In paragraaf 3 wordt beschreven hoe te handelen, indien een (mogelijk) geval van Seksuele Intimidatie zich voordoet.

De JBN heeft zelf een Vertrouwenscontactpersoon, deze persoon is het eerste aanspreekpunt voor iedereen die te maken heeft met seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag en hier met iemand over wil praten. De VCP is beschikbaar voor iedereen die opmerkingen of vragen heeft over Seksuele Intimidatie of die over een concreet incident in gesprek wil met de JBN. De VCP is er voor sporters, ouders van sporters, toeschouwers, kaderleden, vrijwilligers/medewerkers en bestuur. De VCP kan u ook doorverwijzen naar NOC*NSF vertrouwenspersonen. Zie de pagina op de JBN website: http://www.jbn.nl/organisatie/seksuele+intimidatie.
Desgewenst kunnen clubs ook hun eigen VCP aanstellen die met de VCP van de JBN kan corresponderen over de uitvoering van de taken.

Preventie
Er is een stappenplan ontwikkeld om clubs te ondersteunen in het creëren van een sociaal veilige sportomgeving. De volgende stappen kunnen genomen worden:

1. Zet het onderwerp binnen de club op de agenda
2. Maak een risicoanalyse
3. Maak samen met de leden omgangsregels
4. Besteed aandacht aan de gedragsregels voor begeleiders in de club
5. Stel een Vertrouwenscontactpersoon (VCP) aan
6. Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van vrijwilligers en medewerkers
7. Informeer alle betrokkenen over het beleid

Om je te helpen bij de beleidsontwikkeling organiseert de JBN themabijeenkomsten over het thema Seksuele Intimidatie of breder een veilige sportomgeving. Daarnaast kan een consulent je begeleiden bij het doorlopen van dit stappenplan. Informeer bij de JBN of en zo ja welke mogelijkheden hiervoor zijn. Op de volgende pagina’s wordt dit stappenplan nader uitgewerkt.

Stap 1 Zet het onderwerp binnen de club op de agenda

Stap 1 gaat om bewustwording: seksueel misbruik kan ook in jouw club 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 kan helaas nooit 100% voorkomen worden, maar een bestuur van een club moet alles in het werk stellen om te zorgen, dat de kans op een geval van Seksuele Intimidatie zo klein mogelijk is. Daarom is het van belang dat het bestuur beleid maakt dat daarop is gericht. Maak daarom seksuele intimidatie bespreekbaar binnen de club en zet het op de agenda:

- in het bestuur
- tijdens een thema-avond met vrijwilligers en medewerkers
- 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 club 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 of je het specifiek als Seksuele Intimidatie agendeert of breder insteekt als 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 club samen met omliggende clubs 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.

Bij de evaluatie kunnen de volgende vragen 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 op de volgende pagina's vier rollen voor bestuurders op een rij gezet, met per rol een voorbeeld van een situatie en mogelijke reactie.

De beleids- en procesrol: Seksuele Intimidatie als intrinsiek onderdeel van beleid

Situatie
Als bestuurslid ben je verantwoordelijk voor het kader van je club. Je bent op zoek naar een nieuwe trainer. 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 club 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, deze groep te willen trainen.
- Je doet navraag bij clubs waar de kandidaat in het verleden trainer is geweest.
- Je vraagt de kandidaat een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan te leveren.
- Deze is aan te vragen bij de gemeente waar de kandidaat als woonachtig staat ingeschreven. Zie voor meer informatie over het aanvragen van een VOG de website van de Rijksoverheid.
- De JBN beschikt over een persoon die gemachtigd is het registratiesysteem plegers Seksuele Intimidatie te raadplegen. Je zoekt contact met de JBN en vraagt hen 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.

De voorbeeldrol: persoonlijk het goede voorbeeld geven

Situatie
Seksuele Intimidatie is binnen je club 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 weerbaarheidsrol: problemen zorgvuldig en consistent aanpakken

Situatie
Een meerderjarige mannelijke trainer staat tijdens een feest bij de club te schuifelen met een 15-jarig meisje 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.

De voorlichtersrol: Betrokkenen informeren over belang Seksuele Intimidatie - beleid

Situatie
Uit de actualiteit in 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 club met veel jeugdleden besef je je dat een dergelijke situatie nooit in jouw club voor mag komen.

Mogelijke reactie
Je maakt van de gelegenheid gebruik om het clubbeleid 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 clubbeleid bestaat uit het instellen van een vertrouwenscontactpersoon, een gedegen aanstellingsbeleid, het naleven van de gedragsregels voor de sport, het stimuleren van een open cultuur.

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 belangrijke stap bij de preventie van Seksuele Intimidatie 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 wie wanneer en waar kwetsbaar is voor seksueel misbruik. Bewustzijn van het bestuur en vrijwilligers/medewerkers en de cultuur van de club zijn daarbij ook belangrijk.

Wie vormen een risico?
Mensen die direct met minderjarigen te maken hebben vormen een risico. Vaak gaat het om trainers van groepen jeugd, maar het kan ook gaan om iemand die bijv. de dojo onderhoudt.
Plegers van Seksuele Intimidatie herkennen kwetsbare kinderen op afstand. Soms werken plegers jarenlang aan het opbouwen van een relatie met het kind voordat het misbruik daadwerkelijk plaatsvindt. Neem daarom ook mensen die geen directe begeleidingsfunctie hebben mee in je risicoanalyse. Houd hierbij ook rekening met kinderen met een beperking of talentvolle budoka's die individueel getraind worden.

Welke gelegenheden vormen een risico?
Gelegenheden waarbij volwassenen alleen zijn met minderjarigen vormen een risico. Wanneer er binnen de club 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/medewerkers wel eens samen met minderjarigen in één ruimte, bijvoorbeeld bij kampactiviteiten? Het is raadzaam om de risico's goed in beeld te brengen voor vrijwilligers/medewerkers 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 éérst wordt besproken binnen de club. 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 club. Bespreek ze vervolgens wel met alle betrokken partijen: medewerkers, minderjarigen én ouders, bijvoorbeeld door een thema- of informatieavond te organiseren.

Stap 3 Maak samen met je leden omgangsregels

Binnen clubs heb je te maken met intimiteit. Bij judo, jiujitsu en aikido (hierna: judo) is er immers vaak sprake van lichamelijk contact. Het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels helpt om overschrijding van grenzen te voorkomen.

Voorbeelden van omgangsregels
Hieronder vindt u een aantal voorbeelden van omgangsregels voor alle leden. Deze kunt u gebruiken om samen met leden van uw club definitieve omgangsregels op te stellen. Het proces van onderling overleg is hierin essentieel. Denk er ook aan om de omgangsregels onder de leden van de club 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 club.
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 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 JBN. 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 club werk maakt van het tegengaan van Seksuele Intimidatie en dat kan preventief werken. Daarbij is het belangrijk dat iedereen die betrokken is bij de club op de hoogte is van deze gedragsregels. Het is dus goed om als bestuur dit te delen met je leden/klanten, bijvoorbeeld via de website of bijeenkomsten.

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 JBN.
Hieronder is een overzicht gegeven 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).

Stap 5 Stel een Vertrouwenscontactpersoon (VCP) aan

Wat is een VCP?
De VCP is binnen de club het eerste aanspreekpunt voor iedereen die te maken heeft met Seksuele Intimidatie of ander ongewenst gedrag en hier met iemand over wil praten. De VCP is beschikbaar voor iedereen die opmerkingen of vragen heeft over Seksuele Intimidatie of die over een concreet incident een gesprek wil met de club. De VCP is er voor budoka's, ouders van budoka's, toeschouwers, kaderleden, vrijwilligers, medewerkers, bestuur, etc..

Verschil vertrouwenspersonen/vertrouwenscontactpersonen
In de praktijk blijkt dat de functies van de vertrouwenspersoon en de VCP vaak door elkaar gehaald worden. Daarom volgt hier eerst kort een uitleg van de inhoud van deze functies.

NOC*NSF beschikt over een poule van 18 vertrouwenspersonen verspreid over heel Nederland, die iedereen kan benaderen voor hulp of advies. De vertrouwenspersonen kunnen voor drie rollen ingeschakeld worden. Zij begeleiden en adviseren de melders c.q. slachtoffers of beschuldigden van seksuele intimidatie in het gehele proces, en daarnaast kan een vertrouwenspersoon ook een adviesfunctie voor een bestuur van een club hebben. Het zou dus kunnen dat bij één zaak drie 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 juist een inhoudelijk adviserende rol.

De JBN heeft een VCP aangesteld. De VCP van de JBN is beschikbaar voor aangesloten clubs en individuele leden. Mocht een club zelf een VCP hebben aangesteld dan kan de VCP van de club bij de VCP van de JBN terecht ter ondersteuning in de procedurele rol.

Wanneer een club kiest zelf een VCP aan te stellen zijn er grofweg twee manieren te onderscheiden om aan een VCP te komen: op initiatief van de club zelf (bestuur, leden) en op initiatief van een 'externe' betrokkene (ouder, JBN, gemeente). Als een club 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 of een brief of e-mail naar de leden/klanten de aandacht op gevestigd worden. Als een geschikte kandidaat is gevonden, is het sterk aan te bevelen om deel te nemen aan de opleiding 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 via www.nocnsf.nl/seksuele-intimidatie.

De activiteiten van een VCP zijn:
1. Eerste opvang/ aanspreekpunt
2. Doorverwijzen
3. Preventieactiviteiten

Opleiding voor vertrouwenscontactpersonen
NOC*NSF biedt een opleiding aan voor VCP. De opleiding is bedoeld voor professionals en vrijwilligers/medewerkers binnen clubs met interesse voor de functie van VCP. De club kan hen opgeven voor het volgen van de cursus.

Deelnemers aan de training hebben een leeftijd van minimaal 25 jaar en HBO denkniveau. Deelnemers vervullen zelf geen bestuursfunctie. De cursus duurt twee dagdelen. Tijdens deze cursus wordt aandacht besteed aan de positie die de VCP inneemt wanneer er sprake is van een klacht. Er wordt ingegaan op de adviezen en de verwijzingen die mogelijk zijn. De cursus is niet alleen theoretisch, maar ook praktisch. Zo worden er praktische gesprekstechnieken geoefend. 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 zijn te vinden op www.noc-nsf.nl. Opgeven kan bij het secretariaat Seksuele Intimidatie in de Sport. Bij voorkeur via email: **sportparticipatie@noc-nsf.nl**. Het kan ook telefonisch via 026-4834742 of per fax 026-4834468.

Stap 6 Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van vrijwilligers en medewerkers

Het is raadzaam om nieuwe vrijwilligers/medewerkers te screenen. Zedendelinquenten herken je niet aan hun uiterlijk. 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. Daarbij maken ze gebruik van de welwillendheid en het vertrouwen binnen een club. Als club heb je een aantal mogelijkheden om meer grip te krijgen op de mensen die actief zijn binnen de club.

Kennismakingsgesprek
Indien mogelijk kun je als club een kennismakingsgesprek voeren met potentiële vrijwilligers/medewerkers. Een kennismakingsgesprek is niet onbeleefd, maar laat zien dat de organisatie de inzet van vrijwilligers/medewerkers serieus neemt. Vraag in het gesprek naar de motivatie van de vrijwilliger/medewerker om met kinderen te willen werken, naar zijn werkervaring en referenties bij vorige organisaties.

Referenties checken
Een club kan ook de achtergronden van nieuwe vrijwilligers/werknemers controleren. Dit kan door op basis van het CV contact op te nemen met clubs uit het verleden waar de vrijwilliger/medewerker actief is geweest. Vraag hierbij naar mensen die direct met de nieuwe vrijwilliger/medewerker hebben samengewerkt en vraag bij hen na of de verkregen informatie (uit het CV of gesprek) juist is.

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 jeugd. 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. De VOG moet door de persoon zelf worden aangevraagd. Een VOG moet samen met de kandidaat aangevraagd worden via de website van het Ministerie van Justitie en is gratis voor vrijwilligers/medewerkers die werken met jeugd. Het is dus raadzaam om deze voor iedereen binnen de club waarvoor dat van toepassing is aan te vragen.

Gedragsregels ondertekenen
Neem in alle contracten die je als club 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 dan voor medewerkers: 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.

Bevragen registratiesysteem Seksuele Intimidatie
De club kan het registratiesysteem Seksuele Intimidatie bevragen of de kandidaat is opgenomen in het Registratiesysteem voor plegers Seksuele Intimidatie. Dit sportbrede systeem, 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 JBN. Neem hiervoor contact op met de JBN.

Stap 7 Informeer alle betrokkenen over het beleid

Informeer iedereen die betrokken is bij je club over het beleid omtrent Seksuele Intimidatie en de preventie daarvan. Zorg dat het voltallige kader de gemaakte afspraken kent. Stel ook leden en ouders 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 de club een **clubblad**? Schrijf regelmatig een stukje over sociale veiligheid, gedragsregels en de vertrouwenscontactpersoon.
2. Heeft de club een **website**? Maak je beleid en de vertrouwenscontactpersoon hierop zichtbaar.
3. Organiseer een **informatieavond** voor ouders, kader en budoka's.
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 de dojo.
7. Verspreid **brochures** binnen je club. Je kunt gebruik maken van het informatiemateriaal van NOC*NSF, dat je kosteloos 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.

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 club. Wanneer deze VCP er niet is, spreek je af binnen een dag te laten weten bij wie de aanmelder terecht kan.

Neem contact op met de VCP* van de JBN om advies in te winnen. Zorg hierbij dat de anonimiteit van het slachtoffer behouden blijft. De VCP van de JBN 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?
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

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 'Gedragregels begeleiders in de sport' zijn overtreden.

Hierbij wordt geadviseerd de volgende stappen te nemen:

1. Meld het incident geanonimiseerd bij de VCP van de JBN. De VCP van de JBN helpt de situatie inschatten en helder te krijgen welke stappen genomen kunnen worden. Daarnaast kan er aandacht voor de zaak komen vanuit de media. De JBN kan ondersteunen bij het omgaan met de pers.
2. Verwijs de melder door naar de VCP van je club 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. Wanneer er geen VCP binnen de club is dan attendeer je de VCP van de JBN.
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.
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 club te herstellen door contact op te nemen met de VCP van de JBN. 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 JBN, zorg dan dat je contact houdt met de melder en andere betrokkenen tot het proces bij de JBN 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 het proces en de communicatie daarin met betrokkenen wordt geëvalueerd 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 club 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 club hebt dan attendeer je de melder op de VCP van de JBN.

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 3e 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.
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 de JBN (06-24910493) of het meldpunt vertrouwenspersonen (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 handleiding).

Contact

Kijk op de website van de JBN of van NOC*NSF voor meer informatie over beleidsinstrumenten ter preventie en repressie van Seksuele Intimidatie in de sport. Als je als club behoefte hebt aan extra informatie, voorlichting of materialen, neem dan in eerste instantie contact op met de JBN.

Judo Bond Nederland
De JBN Vertrouwenscontactpersoon is te bereiken via w.koeman@jbn.nl en op 06-24910493. Krijgt u onverhoopt de voicemail, laat dan uw naam en telefoonnummer achter en vermeld bij voorkeur ook een tijdstip waarop het u uitkomt om teruggebeld te worden. U kunt er ook voor kiezen om het op een ander tijdstip opnieuw te proberen.

Telefonisch meldpunt en vertrouwenspersonen
Het NOC*NSF meldpunt seksuele intimidatie in de sport is bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 08.00 tot 22.00 uur en op zaterdag van 12.00 tot 16.00 uur. Op zondag is er geen bereikbaarheid. Het nummer is 0900 - 202 55 90 (€ 0,10 per minuut).
Men kan hier terecht kan voor een eerste opvang, vragen en advies aangaande Seksuele Intimidatie in de sport. Het meldpunt 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, beschuldigden als sportorganisaties.

Bijlagen

Bijlage 1	Quickscan
Bijlage 2	Risicoanalyse
Bijlage 3	Functieprofiel VCP
Bijlage 4	Intentieverklaring Preventie seksueel misbruik in clubs

Bijlage 1 Quickscan

De Quickscan is een snelle mogelijkheid om een eerste inzicht te verkrijgen in de risico's binnen uw club. Door middel van de quickscan kan op basis van een eenvoudige vragenlijst, te vinden op de volgende pagina, een eerste risicoanalyse gemaakt worden. De quickscan is bijvoorbeeld geschikt om het onderwerp binnen de club 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 uw club?

Er worden na de training of bij toernooien vaak grappen gemaakt over het uiterlijk van budoka's en over seksuele handelingen.
0 Klopt
0 Klopt niet

Over Seksuele Intimidatie heb ik in de club nog nooit iemand horen praten.
0 Klopt
0 Klopt niet

Trainers zijn bij ons heilig. Niemand haalt het in zijn hoofd tegen een trainer in te gaan.
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 budoka's hebben één coach die bepaalt hoe hun trainingsprogramma eruit ziet.
0 Klopt
0 Klopt niet

Ouders hebben in onze club 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 budoka's op de kamer slapen.
0 Klopt
0 Klopt niet

Er zijn regelmatig liefdesrelaties tussen trainers en budoka's.
0 Klopt
0 Klopt niet

Naar mijn weten is er geen beleid rond Seksuele Intimidatie binnen de club (geen voorlichting; geen protocol wat te doen met vermoedens; geen vertrouwenspersoon)
0 Klopt
0 Klopt niet

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

Bijlage 2 Risicoanalyse

De risicoanalyse biedt een goed vertrekpunt voor een club die preventiebeleid inzake Seksuele Intimidatie 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 binnen een club. De basis van de risicoanalyse is een vooraf opgestelde vragenlijst. Deze dient als gids om de belangrijkste onderwerpen die bij het voorkomen van Seksuele Intimidatie een rol spelen, aan een onderzoek te onderwerpen. Na het vaststellen van de stand van zaken door een speciaal geformeerde werkgroep, kan de club 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. 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 club (software), de fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van de dojo (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 club zijn vertegenwoordigd: kader, (jeugd)leden, vrijwilligers/medewerkers, ouders, eventueel sponsoren (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 de JBN). 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 club. Men kan natuurlijk ook nog andere hulpmiddelen gebruiken, zoals een fototoestel, voorgaande bestuursbesluiten over preventiebeleid Seksuele Intimidatie, reeds bestaande omgangsregels, Arbo-wet, statuten club, etc. Deze documenten kunnen ook gebruikt worden door de werkgroep om zich in te lezen in het thema Seksuele Intimidatie in relatie tot de club.
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 club.

SCORELIJST

A. Software: de sfeer en cultuur op de club	**Ja**	**Nee**	**Actiepunt ter verbetering**
Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek geeft op een situatie binnen de club			
Het bestuur luistert altijd naar kritiek vanuit de leden/klanten			
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 club			
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 budoka's 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. Hardware: fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van het gebouw en de dojo	**Ja**	**Nee**	**Actiepunt ter verbetering**
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 club aanwezig totdat de laatste budoka 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 budoka's en andere aanwezigen			
De budoka's onderling weten aan welke gedragsregels zij zich hebben te houden			
Het kader weet aan welke gedragsregels zij zich moet houden m.b.t. budoka's			
Opmerkingen van budoka's over de veiligheid en beveiliging van het gebouw en de dojo worden serieus genomen en zo mogelijk iets mee gedaan			

C. Beleid Seksuele Intimidatie	Ja	Nee	Actiepunt ter verbetering
Er is een actief beleid tegen Seksuele Intimidatie op de club			
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			
Budoka's weten welk gedrag zij mogen verwachten van het kader en andere begeleiding als het gaat om Seksuele Intimidatie			
Budoka's onderling kunnen openlijk met elkaar praten over Seksuele Intimidatie			
Budoka's 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 club kent deze procedure. Ook de ouders van de leden kennen deze procedure			
Er is een VCP binnen de club aangesteld			
Er is tevredenheid over de klachtenprocedure Seksuele Intimidatie			
De club 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 budoka's. 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 jeugd			
Er zijn apart afspraken gemaakt over de begeleiding van jeugd of van budoka's 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 jeugdleden			
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 club of JBN, 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 JBN
- vult het registratie- en rapportageformulier in

Ad B. Doorverwijzen:
De VCP verwijst klager, beschuldigde, JBN of club door naar een NOC*NSF vertrouwenspersoon en/of -adviseur, klacht-/tuchtcommissie van de JBN, 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 judosport 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 clubniveau 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.

Randvoorwaarden
De VCP:
- is geen bestuurslid of directielid
- 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 club 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, JBN of club
- 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 SI in clubs

Intentieverklaring Preventie Seksuele Intimidatie in clubs

De ondertekenende partij verklaart:

1. De maximaal haalbare voorzorgsmaatregelen te nemen binnen de eigen club om Seksuele Intimidatie in deze club te voorkomen. Hierbij zal specifieke aandacht worden besteed aan minderjarigen als risicogroep.

   Onder het maximaal haalbare valt tenminste het volgende: het thema Seksuele Intimidatie wordt opgenomen in het beleid van de club 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 club.

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

4. Ervoor te zorgen dat in de eigen club besluiten zijn genomen en draagvlak gecreëerd is voor de toepassing van de maatregelen ter preventie van Seksuele Intimidatie 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 club door Seksuele Intimidatie bespreekbaar te maken, alle betrokkenen bij de organisatie goed te informeren over het beleid ten aanzien van Seksuele Intimidatie, het risico op Seksuele Intimidatie zo klein mogelijk te maken en incidenten op adequate manier af te handelen.

Plaats:

Datum:

Naam club:

Ondertekend door: