

## **Vragen van bestuurders**

### **1. Hoe vaak komt het voor en wat is het risico dat het bij onze organisatie gebeurt?**

<alle organisaties>

Echt betrouwbare cijfers over hoe vaak seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt in het vrijwilligerswerk zijn er niet. In het rapport van de rapporteur mensenhandel en seksueel geweld tegen kinderen staat dat 1 op de 3 kinderen een vorm van seksueel geweld meemaakt. In internationale studies is sprake van dat 1 op de 5 minderjarige sporters maken krijgt met seksueel misbruik. Schokkende cijfers. Uit incidenten komt naar voren dat vaak niemand het misbruik heeft zien aankomen en dat de dader meestal een bekende van het slachtoffer is. Het kan in elke organisatie plaatsvinden en daarom is het belangrijk alert te zijn.

Het argument dat het niet voorkomt omdat iedereen elkaar kent is onjuist. Uit de cijfers blijkt het tegenovergestelde. Slachtoffer en dader zijn vaak bekenden van elkaar. dit is er juist de oorzaak van dat het slachtoffer lang wacht met de melding of juist helemaal geen melding doet. Juist omdat iedereen elkaar kent is dat een extra reden om alert te zijn.

### **2. Wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag?**

Voor Seksueel grensoverschrijdend gedrag hanteren we de volgende omschrijving

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door degene die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en /of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, met en zonder verstandelijke beperking) ; en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

De grenzen kunnen per persoon anders zijn daarom is het uitgangspunt dat minderjarigen en /of mensen met een beperking de grenzen zelf mogen bepalen wat zij gewenst en ongewenst gedrag vinden. Ze geven zelf de grens aan. Dit is vooral van belang vanwege de ongelijke machtsverhouding tussen de vrijwilliger en de deelnemer. Daarnaast behoren de vrijwilligers zich te houden aan de gedragscode en omgangsregels die de organisatie zelf opstelt en hebben ze zich te houden aan de algemeen geldende gedragsregels zoals die in de maatschappij gelden.

### **3. Wat moet door het bestuur geregeld worden om een integriteitsbeleid in te voeren in de organisatie**

<beginnende organisaties>

De eerste stap is met een voorbereidingsgroepje nadenken over het eigen integriteitsbeleid om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Hierbij kan je gebruikmaken van de toolkit In veilige handen. Het integriteitsbeleid hoeft geen uitgebreide tekst te zijn maar kan ook een rijtje van maatregelen zijn die de organisaties gaat nemen om grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie te voorkomen. De meest eenvoudige bestaat uit:

1. Informeren van iedereen die betrokken is bij de organisatie dat er aandacht besteed gaat worden aan integriteitsbeleid om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen denk daarbij aan leden ouders verzorgers en vrijwilligers
2. Alle vrijwilliger om een VOG vragen ([www.gratisvog.nl](http://www.gratisvog.nl))
3. Omgangsregels opstellen (verwijzen naar model omgangsregels)
4. Opstellen van de gedragscode (verwijzen naar model gedragscode)
5. Afspreken dat met iedere nieuwe vrijwilliger eerst een kort gesprek plaatsvindt over de gedragscode

6. Een risico-analyse maken (verwijzen naar tool voor risico analyse)
7. Bespreek met het bestuur wat de gevolgen zijn voor vrijwilligers die zich grensoverschrijdend gedragen (verwijzen naar gevorderden)

<gevorderde organisaties>

Wanneer je gaat nadenken over de sancties voor vrijwilligers die zich grensoverschrijdend gedragen ga je ook nadenken over hoe en aan wie deelnemers grensoverschrijdend gedrag kunnen melden. Ook zal nagedacht moeten worden wat er met een melding gaat gebeuren wie beslist welke sanctie wordt opgelegd en ook zal en wanneer iemand wordt geschorst moet de organisaties zich realiseren dat deze persoon misschien kan gaan doen bij en andere organisatie. Omdat te voor komen kan de organisaties zich aan sluiten bij de registratielijst. Ook deze stappen kunnen onderdeel zijn van het integriteitsbeleid preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag:

8. Voer een zorgvuldig aanstellingsbeleid waar bij elke nieuwe vrijwilliger wordt gevraagd naar het vorige vrijwilligerswerk en referentie. Deze worden nagebeld (verwijzen naar aanstellingsbeleid)
9. Stel iemand aan die binnen de organisatie waar deelnemers maar ook ouders en verzorgers naar toe kunnen met hun vragen, opmerkingen en meldingen (verwijzen naar vertrouwenspersoon/ vertrouwenscontactpersoon of adviseur sociale veiligheid)
10. Maak een meldprotocol (verwijzen naar meldprotocol)
11. Informeer en train vrijwilligers (verwijzen naar training vrijwilligers)
12. Sluit je aan bij de registratielijst (verwijzen naar [www.tuchtrechtvrijwilligerswerk.nl](http://www.tuchtrechtvrijwilligerswerk.nl))

#### **4. Hoeveel tijd en geld gaat het opstellen en uitvoeren van het integriteitsbeleid van In veilige handen ons kosten?**

<beginnende organisaties>

Dit kost extra tijd. Niet alleen het met elkaar bespreken en op hoofdlijnen de afspraken opschrijven ook de uitvoering kost tijd. Denk daarbij aan vragen van de deelnemers, ouders en verzorgers, die beantwoord moeten worden. Maar ook aan de aannamengesprekken met alle nieuwe vrijwilligers, het klaarzetten van de VOG-aanvragen voor nieuwe vrijwilligers en de risico-inventarisatie die je gaat maken. Ook zullen alle vrijwilligers geïnformeerd moeten worden over de gedragscode die de organisatie gaat invoeren en de sancties die volgen als een vrijwilliger zich seksueel grensoverschrijdend gedraagt. Omdat de VOG gratis is voor vrijwilligersorganisaties bestaan de kosten uit de aanpassingen die een organisatie moet doen als gevolg van de risicoanalyse.

<gevorderde organisatie>

Het voeren van de aanstellingsgesprekken en het natrekken van de referenten kost tijd. Veel tijd zal het kosten voor de contactpersoon of adviseur sociale veiligheid. Het gaat dan om een korte opleiding, het onderhouden van een netwerk van hulporganisaties, aanwezig zijn om met deelnemers ouders en verzorgers te spreken, informeren van bestuur en ondersteuning bij signalering van grensoverschrijdend gedrag. Vrijwilligers zijn extra tijd kwijt met een training of informatie bijeenkomst

Het aansluiten bij de registratielijst hoeft niet veel extra tijd te kosten wanneer het tuchtrecht wordt uitbesteed aan Stichting Tuchtrecht Vrijwilligerswerk of een andere organisaties met eigen tuchtrecht. Aansluiting kost wel geld. Omdat de kosten voor de registratielijst door het vrijwilligerswerk zelf gedragen moet worden bepaald vereniging NOV samen met Stichting Tuchtrecht Vrijwilligerswerk de hoogte van de bijdragen aan de registratielijst en het tuchtrecht (verwijzen naar [www.tuchtrechtvrijwilligerwerk/kosten](http://www.tuchtrechtvrijwilligerwerk/kosten)).

## **5. Wat levert ons goed integriteitsbeleid op, hoe vaak komt het voor en gaan ouders en verzorgers dan niet denken dat er iets aan de hand is of gebeurd is?**

<beginnende organisaties>

Misbruik is een lastig onderwerp, waarvan elke vrijwilligersorganisatie hoopt dat het bij hen niet voorkomt. Maar de kop in het zand steken is geen oplossing. Organisaties die niets doen lopen een groter risico dat het bij hen wel gebeurd.

1. Organisaties met een preventie beleid weren actief vrijwilligers die kwaad willen. Deze komen eerder bij organisaties zonder preventieve maatregelen
2. Organisaties zonder preventie beleid kunnen geen gebruik maken van de gratis VOG
3. Organisaties die geen preventieve maatregelen nemen kunnen zich niet aansluiten bij de registratielijst

Voordelen om wel preventieve maatregelen te nemen zijn:

- Bescherming minderjarigen en mensen met een verstandelijke beperking voelen zich veilig
- Bescherming vrijwilligers die kunnen zich altijd beroepen op de gedragscode
- De zorg voor kinderen en mensen met een verstandelijk beperking wordt serieus genomen
- De kans om negatief in het nieuws te komen is kleiner
- Wanneer na publiciteit rond een incident vragen gesteld worden door ouders of verzorgers kunnen voorbeelden genoemd worden maatregelen die genomen zijn.

Een veel gehoord argument van organisaties om niets te doen is dat ouders en verzorgers zouden kunnen denken dat er iets aan de hand is. Dit argument getuigd van een korte termijn visie. De bovenstaande risico's en voordelen laten zien dat niet alleen de organisatie maar ook de deelnemers en de ouders en verzorgers gebaat zijn bij preventieve maatregel.

<gevorderde organisatie>

Voor het vrijwilligerswerk bestaat een registratielijst met daarop personen die zich grensoverschrijdend gedragen hebben. NOC\*NSF en Vereniging NOV zijn deze gezamenlijke registratielijst begonnen omdat niet al het seksueel grensoverschrijdend gedrag strafrechtelijk bestraft wordt waardoor plegers toch een VOG krijgen. Op de registratielijst staan personen waarover een tuchtcommissie heeft beslist dat het beter is om ze voor kortere of langere tijd uit te sluiten.

Door de organisatie aan te sluiten bij de registratie lijst kun je kijken of vrijwilligers op de lijst staan. Daarnaast wordt het gedrag van vrijwilligers die zich grensoverschrijdend gedragen beoordeeld en wanneer daar aanleiding voor is komt deze vrijwilliger op de registratielijst. Hierdoor wordt het moeilijker voor deze vrijwilliger om nog ergens vrijwilligerswerk te gaan doen. Het aantal deelnemende organisaties groeit wat betekent dat de lijst steeds beter functioneert.

## **6. Door preventieve maatregelen wordt het moeilijker om vrijwilligers te werven**

<beginnende organisaties>

De preventieve maatregelen maken het voornamelijk moeilijk voor vrijwilligers met bijbedoelingen. Ieder andere vrijwilliger zal blij zijn met een aanstellingsgesprek over rechten en plichten en de gedragscode is zo opgesteld dat elk normaal gedrag daar onder valt. Het is geen enkele belemmering voor een vrijwilliger. Het is eerder andersom de gedragscode beschermt vrijwilligers omdat door de gedragscode de vrijwilliger weet waar aan hij of zij zich moet houden en moet overleggen als een situatie gedrag vereist dat niet meer onder de gedragscode valt. Bijvoorbeeld kinderen helpen bij het verkleeden. In dat geval moet de leiding van de activiteit overleggen om dit zodanig in te richten dat misbruik niet kan. Bijvoorbeeld door te eisen dat verkleeden alleen mag als er minimaal twee vrijwilligers bij zijn.

De ervaring leert dat vrijwilligers eerder kiezen voor organisaties waar de veiligheid van aandacht voor vrijwilligers goed geregeld is. Hieronder vallen ook verplichte trainingen en cursussen. Natuurlijk zullen vrijwilligers het nut en de noodzaak willen weten daarvoor hiervoor zijn verschillende argumenten;

1. Belangrijk om risico's te beperken
2. Bieden van handvatten aan vrijwilligers bescherming
3. Trainen van handelingsvaardigheden, weten wat je in welke situatie moet doen.

<gevorderde organisaties>

Het natrekken van referenten is voor vrijwilligers die niets te verbergen hebben geen bezwaar. Het is in het aanstellingsgesprek belangrijk om aan te geven waarom referenten nagevraagd worden. Dat het is voor de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en dat het gaat om de veiligheid van de deelnemers en het beperken van de risico's. Natrekken van referenten kan voor vrijwilligers aanleiding zijn voor een gesprek of om zich terug te trekken.

Natrekken van de vrijwilliger in de registratielijst kan alleen maar bezwaarlijk zijn voor vrijwilligers die op de lijst staan. Voordat een vrijwilliger op de registratielijst komt krijgt deze persoon een brief waarin staat tot welke datum de registratie geldt. Daarna wordt de naam van de lijst gehaald. Het is niet mogelijk dat mensen onbedoeld op de lijst staan. Iemand die op de registratielijst staat hoort daar ook op te staan. Omdat er niet in de lijst wordt opgenomen waarvoor iemand wordt geregistreerd zal tijdens het aanstellingsgesprek de reden van registratie moeten worden besproken.

Vrijwilligers die niet op de registratielijst staan hebben niets te vrezen en zullen geen bezwaar hebben dat ze worden nagevraagd. Het kost niet meer uren of geld hooguit wordt de aanstelling wat vertraagd.

## **7. Hoe kunnen we ouders en verzorgers het beste informeren.**

<beginnende organisaties>

Ouders en verzorgers dragen de zorg voor hun kinderen en cliënten over jou organisatie. Dat doen ze in het vertrouwen dat dat veilig kan. Ga daarom niet lichtvaardig met dat vertrouwen om. Wees daarom transparant. Met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag houdt dat in dat je laat zien wat je doet om het te voorkomen.

1. Organiseer informatieavonden of maak gedragsregels, gedragscode, contactpersoon en andere maatregelen om grensoverschrijdend gedrag voorkomen onderdeel van bestaande informatieavonden. Kies daarvoor logische momenten bv. aan het begin van het seizoen, voor een kamp of tijdens een open dag voor nieuwe leden.
2. Zet kort op papier wat de organisatie in het algemeen doet om misbruik te voorkomen (verwijs naar brochure voor ouders). Deze informatie kan opgenomen worden in de algemene informatie van de organisatie
3. Informeren specifiek die ouders en verzorgers waarvan kinderen of mensen met een beperking mee op kamp gaan over de maatregelen

Een vaak gehoorde reden om ouders en verzorgers niet te informeren is dat het een negatief beeld geeft van de organisatie of dat deze dan gaan denken dat er iets aan de hand is (waar rook is, is vuur). Door de vele incidenten die ook in de media komen is bij iedereen inmiddels wel helder dat seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt. Organisaties die laten zien dat ze beseffen dat het voorkomt en maatregelen nemen om het te voorkomen kunnen juist op begrip rekenen van ouders en verzorgers.

<gevorderde organisaties>

Informeert ouders en verzorgers zoveel mogelijk op tijd als je extra maatregelen neemt om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen zoals het aanstellen van een contactpersoon of aansluiten bij de registratielijst. Voor ouders verzorgers is het prettig te weten waar ze terecht kunnen met vragen opmerkingen en meldingen.

- Zet de contactgegevens van de contactpersoon in het informatie materiaal en op de website
- Maak ruimte tijdens ALV's, informatieavonden of bijeenkomsten voor de contactpersoon.
- Informeert over de consequenties van deelname aan de registratielijst
  1. Iedere vrijwilliger wordt gecheckt
  2. Invoeren van tuchtrecht dat houdt in dat vrijwilligers die die zich seksueel grensoverschrijdend gedragen hebben met minderjarige deelnemers op een registratielijst komen.