

Inhoudsopgave

- 1). Inleiding:
- 2). Meldprotocol:
- 3). Signalen en melden:
- 4). Signaleringstaak leden Taverbo:
- 5). Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik:
- 6). Voorlopige zwijgplicht na een melding:
- 7). Hoe te handelen bij vermoedens of feiten rond seksueel misbruik:
Stappenplan:
- 8). Hoe te handelen, wanneer er een vermoeden bestaat van SI:
- 9). Hoe te handelen, wanneer er een vermoeden bestaat van pestgedrag:
Bijlage 1: Wat is ongewenst gedrag?
- 10). Wat is pestgedrag?
- 11). Wie pesten er en wie worden er gepest?
- 12). Wat is discriminatie?
- 13). Wat is seksuele intimidatie?
- 14). Definitie seksueel misbruik:
Bijlage 2: Meldingsformulier:

1. Inleiding

Iedereen zou zich welkom moeten voelen bij onze club. In de praktijk blijkt dat niet altijd het geval. Hoe zorg je voor een veilige omgeving voor iedereen binnen de vereniging? Hier ligt een belangrijke taak voor bestuurders. Hoe voorkom je ongewenst gedrag? En, als ongewenst gedrag zich toch voordoet: hoe ga je adequaat om met de gevolgen? Wat is ongewenst gedrag? Onder ongewenst gedrag valt al het gedrag dat we niet willen zien binnen de vereniging. Zorg er als bestuur voor dat je gewenst en ongewenst gedrag bespreekbaar maakt, zodat iedereen weet waar de grenzen liggen. Met de gedragsregels of verenigingsregels creëer je een basis voor een open cultuur waarbinnen je ongewenst gedrag bespreekbaar kunt maken. Je kunt voorbeelden van ongewenst gedrag, zoals discriminatie of pesten, expliciet benoemen in de gedragsregels. Specifieke vormen van ongewenst gedrag. De trainer of coach staat het dichtst bij de spelers. Hij of zij moet extra alert zijn op signalen over specifieke vormen van ongewenst gedrag: pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. In bijlage 1 is een uitwerking te vinden omtrent de begrippen ongewenst gedrag, pesten, seksuele intimidatie e.a. In bijlage 2 is een meldingsformulier te vinden.

2. Meldprotocol

De Vertrouwenscommissie (VC) is binnen de vereniging het eerste aanspreekpunt voor een ieder die opmerkingen of vragen heeft m.b.t. tot seksuele intimidatie (SI), of over een concreet incident een gesprek wil met de vereniging. De VC is aanspreekbaar voor sporters, ouders van sporters, toeschouwers, leden, vrijwilligers en bestuur. Deze gesprekken zijn in principe vertrouwelijk. Maar deze vertrouwelijkheid heeft zijn grenzen: ten eerste vanwege het algemeen belang van een veilige sportomgeving en ten tweede vanwege de Nederlandse wetgeving die in bepaalde gevallen de VC en het bestuur verplicht de vertrouwelijkheid te doorbreken. Is dit laatste het geval, dan is er voor de VC sprake van een conflict van taken. Dit conflict van taken kan zich vooral voordoen indien hij/zij in een vertrouwelijk gesprek op de hoogte stelt van een concreet ernstig incident van SI. Overleg tussen de VC en het bestuur van de vereniging speelt een belangrijke rol bij het oplossen van het conflict van taken. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van haar leden, de VC zal in alle gevallen dat hij/zij op welke wijze dan ook kennis neemt van een incident m.b.t. SI dit geanonimiseerd met het bestuur moeten bespreken. Hierbij wordt de vertrouwelijkheid niet geschonden terwijl het bestuur kan beoordelen of en hoe zij moet handelen. Alléén wanneer het bestuur niet zonder nadere informatie kan handelen, zal zij de VC om die informatie vragen, waardoor de vertrouwelijkheid (deels) wordt opgeheven. Bij Taverbo is binnen het bestuur de voorzitter portefeuillehouder en als eerste het aanspreekpunt voor VC. In dit

protocol wordt stapsgewijs de handelwijze van de VC beschreven in het geval hij/zij in vertrouwen op de hoogte wordt gebracht van een incident waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik / ongewenst gedrag en hoe en bij wie deze gemeld moeten worden. Het protocol biedt bescherming aan de melder en degenen die naar het protocol handelen, aan het vermoedelijke slachtoffer en aan degene die beschuldigd wordt. Het protocol geeft ook een verplichting: te handelen op de vastgelegde manier. Het protocol heeft betrekking op het contact tussen trainer/coach/begeleiders (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken / in aanraking komen) en alle leden en op grensoverschrijdende contacten tussen leden onderling. Naast dit meldprotocol is er een klachtenprocedure die in werking kan worden gezet na een melding, dat eventuele schorsing tot gevolg kan hebben. Ook kan melden leiden tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit. Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen t.o.v. de beschuldigde. De vertrouwens commissie is verantwoordelijk om op een zo zorgvuldig mogelijk en objectieve wijze met elke melding om te gaan zij zullen vervolgens het bestuur inlichten. Indien nodig zal het bestuur dan ook een beroep doen op in- of externe deskundigen. Meldingen van vermoeden van seksueel misbruik kunnen gedaan worden via vertrouwenspersonen@taverbo.nl deze komt dan terecht bij de vertrouwenscontactpersonen.

3. Signalen en melden

Bij vermoedens van SI, anonieme signalen, eigen waarnemingen, of geruchten daarover, licht de VC het bestuur in. Besluit het bestuur daarop tot verdere stappen, zoals nader onderzoek, dan wordt de VC daar niet mee belast. In eerste instantie wordt de VC niet belast met inhoudelijke taken bij een eventueel tuchtrechtelijk traject, ook al komen de signalen van hem/haar. Het bestuur kan de VC wel verzoeken mee te werken en te helpen aan een oplossing.

4. Signaleringstaak leden Taverbo

Alle leden hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag. We verwachten dat zij niet alleen de grovere vormen serieus nemen, maar ook de zogenaamde 'kleinere' grensoverschrijdingen. Deze komen het meest voor en zijn vaak een signaal voor een klimaat waarin ernstigere vormen meer kans kunnen krijgen. Wanneer je mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat je de betreffende perso(n)en daarop aanspreekt en corrigerend optreedt.

5. Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik:

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur (of de VC). Wanneer medewerkers twijfelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij een VC die zij om advies kunnen vragen. Indien leden (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun de trainer / coach / begeleider, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt de VC in die eventueel samen met het bestuur de melding zal bespreken. De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer. Het is niet aan leden om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.

Let wel: een melding is géén beschuldiging! Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde. Het bestuur en de VC laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

- Gesprek met beschuldigde;
- Informatief gesprek met de politie;
- Instellen calamiteitenteam;
- In gang zetten meldprocedure;
- Aangifte bij politie;
- Voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;
- Veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- Informatie aan betrokkenen;

- Nazorg.

6. Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor de VC, het bestuur, de melder en trainer/coach/begeleider binnen Taverbo ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de elkaar en eventueel een gesprek aanvragen bij de VC. 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.

7. Hoe te handelen bij vermoedens of feiten rond seksueel misbruik

Er zijn vele signalen die op seksueel misbruik kunnen duiden, maar het belangrijkste signaal is misschien wel: ik heb het gevoel dat er iets niet klopt.

Ga bij jezelf het volgende na en probeer alleen feiten te benoemen:

- Wanneer begon de ongerustheid?
- Waardoor?
- Wat is er precies gebeurd?
- Om welke signalen gaat het?
- Wanneer doen ze zich voor?
- Zijn er geleidelijke of plotselinge gedragsveranderingen?
- Hoe lang is dit al aan de hand?

Het kan ook zijn dat een jeugdlid je spontaan vertelt over het misbruik, een ouder zijn zorgen naar je uitspreekt, of dat je het zelf ter plekke constateert!

DOEN Zorg voor de veiligheid van het kind/de jongere.

Als je iemand op heterdaad betrapt:

- Laat het slachtoffer niet alleen;
- Meld het onmiddellijk aan het bestuur of VC
- Als de situatie bedreigend is: bel 112 zodat de politie kan ingrijpen;
- Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd in verband met eventueel sporenonderzoek. Bel de zedenpolitie (112), meld waarover het gaat en vraag om instructies.
- Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het kind op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je verplicht bent het verhaal aan het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Meld het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer de vertrouwenscommissie.
- Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenscommissie.
- Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere en blijf de normale begeleiding bieden.

LATER

- Handel nooit op eigen houtje!
- Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit. Het uithoren van het vermoedelijke slachtoffer en/of het spreken met contactpersonen van het vermoedelijke slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan de leden om aan waarheidsvinding te doen!
- Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een vriend of vriendin is. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken, is een objectief en een officieel onderzoek.
- Denk aan de (voorlopige) zwijgplicht!
- Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt.

Stappenplan

8. Hoe te handelen, wanneer er een vermoeden bestaat van SI

1. Eerste opvang: verhaal en emoties

Een ieder kan een beroep doen op de VC voor vragen, vermoedens, meldingen, klachten en aangifte met betrekking tot SI. De VC is hiervoor het eerste aanspreekpunt binnen de vereniging. De betrokkene moet in de eerste plaats in vertrouwen een verhaal kwijt kunnen en worden opgevangen in verband met emoties die daarbij kunnen spelen.

De VC moet echter vooraf twee zaken duidelijk maken:

1. elk incident wordt geanonimiseerd met het bestuur besproken omdat die de verantwoordelijkheid heeft om de implicaties voor de vereniging vast te stellen en daarnaar te handelen.

2. de vertrouwelijkheid van het gesprek is begrensd: indien het bestuur oordeelt dat de veiligheid van een of meerdere van haar leden in het geding is en/of wanneer er sprake is van een ernstig strafbaar feit 1.

1). Strafbare feiten zoals in het Burgerlijk Wetboek zijn vastgelegd. In de training wordt hier nader op ingegaan.

2). Overleg over vervolgstappen: doorverwijzen. Naar aanleiding van wat de VC ter ore komt, wordt de betrokkene geïnformeerd over mogelijke vervolgstappen en over de (externe) instanties waartoe de betrokkene zich kan wenden voor de verschillende vervolgstappen. De betrokkene maakt hierin zélf een keuze of wordt doorverwezen naar instanties die bij die keuzebepaling kunnen helpen (Vertrouwenspersoon van NOC*NSF, Maatschappelijk werk, huisarts).

3). Opheffen vertrouwelijkheid

De VC informeert de betrokkene over de gevolgen die het incident heeft voor de stappen die de VC moet zetten. In alle gevallen zal geanonimiseerd overleg met bestuur volgen (reeds gemeld in stap 1). Deze beoordeelt hoe vanuit de bestuurlijke verantwoordelijkheid moet worden gehandeld. Indien dit handelen vereist dat (een deel van) de vertrouwelijkheid moet worden opgeheven, zal betrokkene door de VC hierover uitleg krijgen en om diens toestemming worden gevraagd. Bij toestemming is de vertrouwelijkheid opgeheven. Het opheffen van vertrouwelijkheid gebeurt echter ook zonder toestemming van de betrokkene, maar niet nadat: v de VCP de betrokkene heeft uitgelegd waarom hij/zij deze stap moet nemen en om diens toestemming daarvoor is gevraagd; v het is gebleken dat er geen andere weg is dan het opheffen van de vertrouwelijkheid om het voor het bestuur mogelijk te maken haar verantwoordelijkheid te nemen; v naar het oordeel van het bestuur het niet-opheffen van de vertrouwelijkheid voor betrokkene en/of derden schade of gevaar zal opleveren en dit kan worden voorkomen door het opheffen van de vertrouwelijkheid; v er in gevallen van ernstige twijfel bij de VCP (en/of bij het bestuur) aan de juistheid van het opheffen van de vertrouwelijkheid, consultatie van zijn/haar collega op Bonds niveau heeft plaatsgevonden; Opheffen van de vertrouwelijkheid gebeurt overigens met inachtneming van alle verplichtingen die het bestuur en VC hebben jegens de bescherming van de privacy van alle betrokken partijen. Met de betrokkene bespreekt de VC de mogelijke gevolgen van deze stap en verwijst de betrokkene naar relevante hulpverlening. Tevens wordt afgesproken hoe betrokkene op de hoogte wordt gehouden van het handelen van het bestuur. Overwegingen die tot het opheffen van de vertrouwelijkheid aanleiding kunnen geven zijn: v er is sprake van een ernstig strafbaar feit; v er is sprake van angst of onmacht aan de zijde van betrokkene om een strafbare en/of ongewenste situatie te beëindigen; v er is sprake van een voor de betrokkene of derden acute onveilige sportomgeving; v er is sprake van gedragingen of een situatie waarin het bestuur vanuit haar verantwoordelijkheid in het algemeen belang moet ingrijpen. In geval dat de vertrouwelijkheid moet worden opgeheven omdat er sprake is van een ernstig strafbaar feit waar aangifteplicht voor geldt, zoals bij verkrachting, dan stelt de VC het bestuur daarvan in kennis en

zal het bestuur deze verplichting tot aangifte moeten nakomen. Doet zij dat niet, dan berust deze verplichting in even grote mate bij de VC. Deze kan echter geen aangifte doen namens de vereniging, maar doet dat dan als privé persoon.

4. Rapportage aan bestuur

De VC brengt het bestuur altijd op de hoogte van hetgeen een betrokkene heeft verklaard en welke afspraken met betrekking tot de doorverwijzing zijn gemaakt. Dit gebeurt geanonimiseerd, maar indien het bestuur dit noodzakelijk vindt met verwijzing naar personen (zie hiervoor punt 3 opheffen vertrouwelijkheid).

5. Verslaglegging

De VC legt verslag van de gevoerde gesprekken en de daaruit voortvloeiende doorverwijzing en gemaakte afspraken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het standaard formulier dat hiervoor is ontwikkeld. Het registratieformulier voor de VCP en het rapportageformulier voor de rapportage aan het bestuur. Deze formulieren worden binnen de vereniging op een veilige wijze gearchiveerd. De VC beheert dit archief.

9. Hoe te handelen, wanneer er een vermoeden bestaat van pestgedrag

Stap 1: Vaststellen of de gepeste heeft geprobeerd het eerst samen met de pester op te lossen.

Stap 2: Op het moment dat de gepeste er niet uitkomt (in feite het onderspit delft en verliezer of zondebok wordt), actief ingrijpen door de trainer/coach/begeleider in.

Stap 3: De trainer/coach/begeleider brengt de partijen bij elkaar voor een verhelderingsgesprek en probeert samen met hen de ruzie of pesterijen op te lossen en (nieuwe) afspraken te maken.

- Contact zoeken met de ouders van de partijen na de kinderen daarover ingelicht te hebben.
- Eventueel een gesprek voeren met het hele groep. Als trainer/coach/begeleider kun je het onderwerp pesten aan de orde brengen door met het team te bespreken wat de oorzaken en de gevolgen zijn voor de slachtoffers, de daders, de meelopers en de zwijgende middengroep. Besproken kan met elkaar worden of ze zich realiseren welk verdriet zij veroorzaken met hun houding. Vervolgens kan aan het team om suggesties gevraagd worden hoe de situatie verbeterd kan worden voor de gepeste teamgenoot.
- Bij herhaling van pesterijen/ruzies tussen dezelfde kinderen/jongeren zullen sancties richting pester volgen.

Stap 4: Bij herhaaldelijke ruzie/pestgedrag neemt de trainer/coach/begeleider duidelijk stelling en houdt een bestraffend gesprek met het kind/de jongere die pest/ruzie maakt. De fases van bestraffen treden in werking (zie sancties). Ook wordt de naam van de ruziemaker/pester genoteerd in een verslag. Bij iedere melding omschrijft de trainer/coach/begeleider 'de toedracht'. Trainer/coach/begeleider en ouders proberen in goed overleg samen te werken aan een bevredigende oplossing. NB: Jonge kinderen (tot 7/8 jaar) zullen minder in staat zijn om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen in de bovenstaande stappen. Het aandeel van de trainer/coach/begeleider en eventueel ouders, zal dan groter zijn. De trainer/coach/begeleider of vc lid biedt altijd hulp aan de gepeste en begeleidt de pester, indien nodig in overleg met de ouders en/of externe deskundigen.

Begeleiding van het gepeste kind/jongere:

- Medeleven tonen (het probleem serieus nemen), luisteren en nagaan hoe en door wie wordt gepest;
- Nagaan hoe het kind/de jongere zelf reageert, wat doet hij/zij voor tijdens en na het pesten (huilen of heel boos worden is juist vaak een reactie die een pester wil uitlokken);
- Het kind/de jongere in laten zien dat je op een andere manier kunt reageren;
- Zoeken en oefenen van een andere reactie, bijvoorbeeld je niet afzonderen;
- Het gepeste kind in laten zien waarom een kind pest;

- Nagaan welke oplossing het kind/de jongere zelf wil;
- Met het kind bespreken welke vaardigheden hij/zij moet leren;
- Sterke kanten van het kind/de jongere benadrukken;
- Belonen (schouderklopje) als het kind zich anders/beter opstelt;
- Praten met de ouders van het gepeste kind en de ouders van de pester(s);
- Het gepeste kind niet over beschermen, bijvoorbeeld het kind naar de training brengen of 'ik zal het de pesters wel eens gaan vertellen'. Hiermee plaats je het gepeste kind juist in een uitzonderingspositie waardoor het pesten zelfs nog toe kan nemen.

Begeleiding van de pester:

Uit onderzoek blijkt dat pesters fysiek en verbaal vaak sterker zijn dan hun klasgenoten. Ze zien hun slachtoffers als waardeloos, zijn agressief, hebben een gebrek aan zelfbeheersing en een positieve houding ten aanzien van geweld. Verder blijkt dat pesters erg impopulair zijn bij andere kinderen (hoewel dat soms niet zo lijkt). Ze gebruiken verschillen (andere kleur haar, andere kleding, beter of slechter presteren) als vals excuus om anderen het leven zuur te maken. In wezen hebben ze zondebokken nodig waarop zij hun frustraties af kunnen reageren. Ze hebben doorgaans geen idee van wat ze aanrichten en hebben daardoor weinig schuldgevoelens. Het is ijdele hoop om van hen te verwachten dat zij vanzelf wel met het pesten ophouden.

De hulp aan de pester kan bestaan uit de volgende punten:

- praten: zoeken naar de reden van het ruzie maken/pesten (baas willen zijn, jaloezie, verveling, buitengesloten voelen, zelf gepest zijn, bang zijn om zelf mikpunt te worden als niet een ander de zondebok is, zich groot voor willen doen ten opzichte van anderen);
- laten inzien wat het effect van zijn/haar gedrag is voor de gepeste;
- excuses aan laten bieden;
- in laten zien welke sterke (leuke) kanten de gepeste heeft;
- Ondertitel

Wat kun je doen?

- Pesten is verboden in en om de Taverbo: we houden ons aan deze regels.
- Het kind straffen als het wel pest en belonen (schouderklopje) als kind zich aan de regels houdt;
- Kind leren niet meteen kwaad te reageren, leren beheersen, bijvoorbeeld de 'stop-eerst nadenken- houding' of een andere manier van gedrag aanleren;
- Contact tussen ouders en trainer/coach/begeleider: elkaar informeren en overleggen. Inleven in het kind/de jongere: wat is de oorzaak van het pesten?
- Overleggen met het kind welke vaardigheden eigen moeten worden gemaakt;
- Afspraken maken met de pester over gedragsveranderingen. De naleving van deze afspraken komen aan het einde van iedere week (voor een periode) in een kort gesprek aan de orde;
- Het kind/de jongere helpen zich aan regels en afspraken te houden; als het pesten blijft voortduren, kan externe hulp worden ingeschakeld: sociale vaardigheidstraining, eerstelijns psychologenpraktijk.
- De groep betrekken bij de oplossingen van het pestprobleem: met de groepsleden praten over pesten en over hun rol daarbij;
- Met de groepsleden overleggen over mogelijke oplossingen en over wat ze zelf kunnen bijdragen aan die oplossingen. Dit vastleggen in regels en een plan;
- Samen met de groepsleden werken aan oplossingen, waarbij ze zelf een actieve rol spelen.
- Dit is een traject dat door de trainers/begeleiders afgehandeld kan worden. Uiteraard kan er ten alle tijden gebruik gemaakt worden van de vertrouwenscommissie om bij te staan bij gesprekken.

Bijlage 1: Wat is ongewenst gedrag?

10. Wat is pestgedrag?

Pesten is niet hetzelfde als plagen. Bij plagen zijn kinderen min of meer aan elkaar gewaagd. Het gebeurt in een veilige sfeer. Bij plagen is er sprake van een incident. Vaak is het een kwestie van elkaar voor de gek houden. Bij plagen loopt de geplaagde geen blijvende psychische en/of fysieke schade op en is meestal in staat om zich te verweren. Pesten is structureel. Pesten kan kinderen echt tot wanhoop brengen. Vanwege het structurele karakter van pesten moet er echt beleid worden gemaakt om het probleem aan te pakken. Een kortlopend project of eenmalige activiteit zet meestal onvoldoende zoden aan de dijk. Pesten is bedreigend en systematisch. Bij pestgedrag voelt een kind zich ongelukkig:

- Door de confrontatie met vervelend of agressief gedrag;
- Doordat het buitengesloten wordt.

Pesten heeft een aantal duidelijke kenmerken:

- Pesten gebeurt opzettelijk;
- Pesten is bedoeld om schade toe te brengen (fysiek, materieel of mentaal);
- Bij pesten is er altijd sprake van ongelijke machtsverhoudingen (fysiek of verbaal
- Sterkere personen kiezen minder weerbare personen als slachtoffer);
- Pesten gebeurt systematisch;
- Pesten houdt niet van zelf op, maar wordt eerder erger als er niet wordt ingegrepen;
- Pesten is van alle tijden en komt in alle groepen en culturen voor. Het is dus een
- Typisch menselijke ondeugd die altijd verborgen aanwezig is en steeds weer de kop kan opsteken.

11. Wie pesten er en wie worden er gepest?

Kinderen die pesten lijken vaak sterke kinderen in een groep. Het zijn kinderen die problemen hebben in de thuissituatie, die voortdurend de strijd om de macht in de groep voeren, omdat zij zich verloren voelen in de groep. Door te pesten proberen zij indruk te maken op de groep, door een ander naar beneden te halen vizelen zij hun eigenwaarde op.

Kinderen die gepest worden zijn meestal onzeker, voorzichtig en hebben vaak een negatief zelfbeeld. Ze hebben soms moeite met sociale vaardigheden en zijn vaak geïsoleerd. Hoewel de gepeste fysiek vaak zwakker is dan de pester, hebben kenmerken als gewicht, kleding of het dragen van een bril over het algemeen minder invloed dan wordt gedacht. Gepeste kinderen hebben wel moeite om zichzelf te verdedigen. Ze voelen zich machteloos tegenover de pester. Gepeste kinderen voelen zich vaak erg eenzaam. Daarnaast is er een groep kinderen die geen actieve rol speelt in het geheel, maar die wel bepalend is voor het voortduren van het pestgedrag. Pestende kinderen kunnen zich gesterkt voelen door de zwijgende instemming van derden.

Wat kun je doen?

Hieronder volgen enkele veel voorkomende pesterijen die pesters met hun slachtoffers uithalen

- Volstrekt doodzwijgen;
- Isoleren;
- Psychisch en/of fysiek mishandelen;
- Slaan of schoppen;
- Voortdurend zogenaamd leuke opmerkingen maken over een teamgenoot;
- Bezittingen afpakken of stukmaken;
- Jennen;
- Het slachtoffer voortdurend de schuld van iets geven;
- Opmerkingen maken over kleding of uiterlijk;
- E-mails of sms-berichten met een bedreigende of beledigende inhoud versturen;
- Beledigende afbeeldingen van het slachtoffer digitaal verspreiden of op het internet plaatsen.

12. Wat is discriminatie?

Discriminatie is een vorm van uitsluiting, vijandige bejegening, bedreiging of geweld op basis van herkomst, kleur, ras, godsdienst of seksuele gerichtheid van de ander. Als sportvereniging sta je open voor iedereen die wil sporten, ongeacht zijn achtergrond. Realiseer je als bestuurder dat discriminatie ook bij je eigen vereniging kan voorkomen. Het is niet altijd zichtbaar of een homoseksuele sporter of iemand met een andere huidskleur zich veilig voelt. Maak dit bespreekbaar door aan het begin van het seizoen bij het maken van afspraken expliciet te benoemen dat iedereen welkom is bij de vereniging.

Discriminatie is een gevoelig onderwerp, maar spreek leden desondanks aan op deze vorm van ongewenst gedrag. Als iemand niet aangesproken wordt, lijkt het alsof discriminerend gedrag binnen de vereniging acceptabel is. Wat begint met enkele foute grapjes kan uitmonden in een onveilige sfeer waarin mensen niet langer plezierig sporten.

13. Wat is seksuele intimidatie?

Seksuele intimidatie komt helaas ook voor binnen sportverenigingen. Denk aan trainers of verzorgers die seksuele toenadering zoeken bij jeugdsporters en hen misbruiken. Het kan gaan om kleine vormen, om seksueel getinte opmerkingen, maar ook om structureel misbruik. Als het zich voordoet kan het voor de slachtoffers en de sportomgeving ingrijpende gevolgen hebben. Bij seksuele intimidatie is het van groot belang aparte maatregelen te nemen. Ga daarbij zorgvuldig te werk. De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen, dus ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten Taverbo afspelen. In het Wetboek van Strafrecht, boek II, titel XIV 'misdrijven tegen de zeden' stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar. Deze zijn ook binnen Taverbo allen van kracht. Eén wetsartikel 249 willen we hier met name noemen:

"Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of een geldboete van de vierde categorie". (jeugd)leden zijn aan de zorg en waakzaamheid van onze vereniging toevertrouwd. Dit artikel is dus onverminderd van kracht op al diegenen die jeugdleden begeleiden.

14. Definitie seksueel misbruik

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik van kinderen. Sommige gedragingen zijn door het duidelijke (strafbare) seksuele karakter niet voor tweeërlei uitleg vatbaar. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat je wel en wat je niet als seksueel / ongewenst kunt typeren. Als criterium kan worden gehanteerd: Of het welzijn van het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn. Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn de 'gevoelens van het jeugdlid' en niet de 'gedachten of bedoelingen van de volwassene' bepalend. En hetgeen is verwoord in de zedenparagraaf van het Wetboek van Strafrecht. Wij richten ons op de preventie van seksueel misbruik binnen onze organisatie. Een breder begrip is seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daaronder vallen ook gedragingen die leiden tot seksueel misbruik, of het scheppen van een klimaat waarin misbruik gedijt. We hebben een gedragscode ontwikkeld die elk seksueel grensoverschrijdend gedrag buiten de orde verklaart. In het tuchtrecht, de gedragscode en andere semi-juridische documenten gebruiken we deze term. De definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag luidt:

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale, digitale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt, leerkracht-leerling, trainer-pupil, leiding-jeugdlid, e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen van een soortgelijke aard als die strafbaar zijn gesteld in het Wetboek van Strafrecht.

Om welke gedragingen gaat het?

- In de gedragscode staat duidelijk verwoord welke gedragingen niet zijn toegestaan. Enkele voorbeelden:

- Alle seksuele contacten met kinderen tot 18 jaar;
- Een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, e-mail, internet);
- Intieme relaties tussen jeugdleden en begeleiders;
- Ongewenste aanrakingen.

Bijlage 2: Meldingsformulier

Waarom een intern meldingsformulier?

Wat gebeurt er allemaal in en rond de vereniging? Is er een plezierige sfeer? Hoe gaat het eraan toe op het gebied van sportief gedrag tijdens de training of wedstrijd? Als vereniging heb je daar niet altijd volledig zicht op, zeker als de vereniging groot is. Denk bijvoorbeeld aan klachten van andere verenigingen. Maar denk ook aan complimenten! Het is voor elke vereniging belangrijk zicht te hebben op het gedrag van de eigen leden. Zo kun je gerichte maatregelen treffen. Je kunt mensen aanspreken. Complimenten geven of straffen uitdelen. Of preventieve maatregelen treffen, bijvoorbeeld afspraken maken. Maar vooral biedt het de gelegenheid om gewenst en ongewenst gedrag bespreekbaar te maken binnen je vereniging. Hoe krijg je zicht op het gedrag van je eigen leden? Bestuur, commissieleden en vrijwilligers zelf zijn natuurlijk de ogen en oren van de vereniging. Bij thuiswedstrijden krijgt de vereniging een aardig beeld van hoe het eraan toegaat. Bij uitwedstrijden is dit minder zichtbaar. De uitslag is dan vaak de enige informatie die de vereniging verneemt. Een klein incident of succes wordt, eenmaal op weg naar huis, vaak weer vergeten. Een intern meldingsformulier helpt om beter zicht te krijgen op gewenst en ongewenst gedrag. Met dit formulier kunnen leden op een gemakkelijke manier zaken melden.

De voordelen:

- Je krijgt nuttige informatie.
- Je kunt hoor en wederhoor toepassen.
- Je kunt een correct en volledig dossier opbouwen van leden die regelmatig ongewenst gedrag vertonen.

Wat wil je gemeld zien?

Bedenk als vereniging allereerst met welk doel je de informatie wilt verzamelen. Past het in het verenigingsbeleid om sportief gedrag te bevorderen?

Denk hierbij aan het zicht krijgen op:

- Sportief en onsportief gedrag van eigen leden, incidenten bij uitwedstrijden;
- Kleine gebeurtenissen die structureel terugkomen en zorgen voor een plezierige of juist onplezierige sfeer;
- Ongewenst gedrag als pesten of discriminatie;
- Herhaaldelijke klachten over bijvoorbeeld bepaalde sporters, groepen, trainers, coaches, bestuurders of andere betrokkenen bij de vereniging. Welke vervolgstappen neem je?

Meldingsformulier voor complimenten of klachten

Datum en tijdstip gebeurtenis:

Korte omschrijving van gebeurtenis:

Lid/leden die bij de gebeurtenis zijn betrokken:

Wenst u dat de vertrouwenscommissie met u contact opneemt? Ja / Nee
Zo ja heeft een voorkeur?

- X
- X
- X
- Geen voorkeur

Ingezonden door: _____ / Anoniem

Datum: _____

Handtekening: _____

Functie: speler / coach / trainer / scheidsrechter / ouder / toeschouwer (omcirkelen)
anders namelijk: _____

Telefoonnummer: _____

E-mailadres: _____

Dit formulier wordt in vertrouwen behandeld door de vertrouwenscommissie. Enkel zij zullen in eerste instantie dit formulier onder ogen krijgen. Zij nemen naar aanleiding van dit formulier indien gewenst contact met u op.