



PREVENTIE- EN INTEGRITEITSBELEID – V2024-1

Inhoud

Algemeen.....	1
Preventie- en integriteitsbeleid.....	1
1. Gedragscode.....	2
2. Vertrouwenspersonen.....	4
3. Meldprotocol.....	4
4. Aanstellingsbeleid nieuwe (vrijwillige) medewerkers.....	8

Algemeen

Stichting Sporthal G.H.V. (De Wissel) is van mening dat wanneer er in haar accommodatie activiteiten aan kinderen aangeboden worden, wij ook de zorg hebben voor het creëren van een veilige omgeving. De Wissel wil de (vrijwillige) medewerkers en bezoekers een veilige omgeving aanbieden door actief beleid te voeren op het voorkomen van ongewenst gedrag. Om dit te kunnen waarborgen hebben wij een preventie- en integriteitsbeleid opgesteld.

Preventie- en integriteitsbeleid

De Wissel maakt gebruik van een preventie- en integriteitsbeleid voor alle (vrijwillige) medewerkers. Hier vallen de volgende punten onder:

1. Gedragscode
2. Vertrouwenspersoon
3. Meldprotocol
4. Aanstellingsbeleid nieuwe vrijwilligers



1. Gedragscode

Een gedragscode is een document waarin de richtlijnen staan beschreven voor de omgang tussen (vrijwillige) medewerkers onderling en met bezoekers van De Wissel. De Wissel maakt gebruik van een afgeleide van de modelgedragscode *'In veilige handen'* die door Vereniging NVO is opgesteld.

Als een (vrijwillige) medewerker wordt aangesteld zal deze gedragscode worden ondertekend. Een ondertekende gedragscode kan in geval van seksueel grensoverschrijdend gedrag helpen in een juridisch (strafrechtelijk of tuchtrechtelijk) traject.

Gedragscode (vrijwillige) medewerkers

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en deelnemers aan de activiteiten in De Wissel zijn niet eenduidig. De ene deelnemer vindt een aai over de bol prettig, een ander vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle deelnemers en in alle situaties gelden. Maar er is wel één ding duidelijk en dat is dat grensoverschrijdend gedrag absoluut ontoelaatbaar is! Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor alle bezoekers én vrijwilligers en de omschrijving van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de andere zich veilig en gerespecteerd voelen.
2. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan de andere te bejegenen op een wijze die de ander in zijn waardigheid aantast.
3. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de ander dan functioneel noodzakelijk is.

4. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van minderjarigen. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen (vrijwillige) medewerker en minderjarigen zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De (vrijwillige) medewerker mag de andere niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met de ander en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht de andere naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de andere is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
9. De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Omschrijving (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en sanctiebeleid

Onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: 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 en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.



Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk binnen De Wissel.

(Seksueel) grensoverschrijdende gedragingen met anderen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie worden gemeld.

2. Vertrouwenspersonen

Bij een vertrouwenspersoon kunnen vrijwilligers, medewerkers, ouders of bezoekers terecht met vragen of twijfels. Binnen De Wissel hebben wij ervoor gekozen om een externe vertrouwenspersoon aan te stellen.

- Cissy Wellens
- Cissy_oerlemans@hotmail.com
- 06 – 1062 8732

3. Meldprotocol

De Wissel heeft vaste afspraken gemaakt over het melden van (seksueel) ongewenst gedrag. Hieraan dient iedereen zich te houden.

Dit protocol beschrijft hoe je moet handelen bij situaties 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/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 de (vrijwillige) medewerkers en bezoekers van De Wissel.



Naast dit meldprotocol is er een klachten- of tuchtprocedure die in werking kan worden gezet na een melding. Ook kan melden leiden tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit. Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen ten opzichte van de beschuldigde.

Het bestuur is verantwoordelijk om op een zo zorgvuldig mogelijk en objectieve wijze met elke melding om te gaan.

Indien nodig zal het bestuur dan ook een beroep doen op in- of externe deskundigen.

Signaleringstaak (vrijwillige) medewerkers

Alle (vrijwillige) medewerkers hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) (seksueel) 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(o)n(en) daarop aanspreekt en corrigerend optreedt.

Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van (seksueel) overschrijdend gedrag

Voor iedereen die (seksueel) misbruik constateert, erover hoort of twijfelt over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij de vertrouwenspersoon aangesteld door De Wissel.

Indien er een vermoeden is van een strafbaar feit of er sprake is of kan zijn van maatschappelijke onrust, dient dit gemeld te worden bij een statutair bestuurslid van Stichting Sporthal G.H.V. door de melder en/of de vertrouwenspersoon.

Bij de meldplicht dienen alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer, meegewogen te worden.



Het is niet aan (vrijwillige) medewerker en vertrouwenspersoon 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 laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

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

Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en (vrijwillige) medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de vertrouwenspersoon. Ook deze heeft een zwijgplicht.

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.

Hoe te handelen bij vermoedens of feiten rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Er zijn vele signalen die op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag 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 ander je spontaan vertelt over het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, een ander zijn zorgen naar je uitspreekt, of dat je het zelf ter plekke constateert.

DOEN

- Zorg voor de veiligheid van de ander.
- Als je iemand op heterdaad betrapt:
 - Laat het slachtoffer niet alleen;
 - Meld het onmiddellijk aan een van de bestuursleden;
 - 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 politie (112), meld waarover het gaat en vraag om instructies.
- Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het slachtoffer op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je conform het meldprotocol verplicht bent het verhaal aan het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Volg het hiervoor beschreven meldprotocol.
- Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
- Blijf beschikbaar voor de ander en blijf de normale begeleiding bieden.

LATEN

- 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 (vrijwillige) medewerker om aan waarheidsvinding te doen!



- Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is. De beste manier om het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag 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.

4. Aanstellingsbeleid nieuwe (vrijwillige) medewerkers

Om (vrijwillige) medewerker te worden bij De Wissel wordt er altijd voorafgaand een intakegesprek gevoerd. Tijdens dit gesprek wordt er gekeken naar de geschiktheid van de kandidaat om met een kwetsbare doelgroep te werken. Ook zal in dit gesprek duidelijk besproken worden wat wel en niet kan binnen de organisatie. Bij een positieve uitkomst van het intakegesprek dient de kandidaat de gedragscode te lezen en te ondertekenen. Ook dient de kandidaat een VOG te overhandigen indien de kandidaat 18 jaar of ouder is en verantwoording draagt in het werken met kwetsbare personen. Na het positief afsluiten van bovengenoemde punten mag De Wissel een nieuwe vrijwilliger verwelkomen.

Voor het opstellen van het preventie- en integriteitsbeleid voor De Wissel is gebruik gemaakt van de website '*In veilige handen*' wat opgesteld is door Vereniging NVO.

Dit reglement is opgesteld door het bestuur van Stichting Sporthal G.H.V.

Ondertekening (vrijwillige) medewerker

Naam

Datum

Handtekening