



## 5.5. In veilige handen: jeugdwerk en aanvraag VOG

Seksueel misbruik van jeugdigen komt binnen verenigingen zelden voor, maar als het voorkomt heeft het een grote impact op de slachtoffers, maar ook op de omgeving (bijvoorbeeld de vereniging). Door een aantal preventieve maatregelen is seksueel misbruik én ander ongewenst gedrag (zo goed als) te voorkomen.



### Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Sommige verenigingen beperken hun beleid tot het aanvragen van een VOG. Deze verklaring wordt aangevraagd door de vereniging. De betrokken vrijwilliger levert de aanvraag in bij de gemeente, waarbij hij zich moet legitimeren. Hierna zal het ministerie van Justitie een verklaring afgeven (of niet wanneer de betrokken persoon in het verleden veroordeeld is geweest voor een zedendelict).

De VOG geeft dus **geen garantie** dat een vrijwilliger in de toekomst geen zedendelicten zal plegen. Wanneer iemand echter in het verleden voor een dergelijk feit is veroordeeld, kan een vereniging deze persoon beter niet laten werken met jeugdigen. De kans op herhaling bij een zedendelinquent is groot.

Een vereniging kan aansprakelijk worden gesteld, wanneer een vrijwilliger ontucht pleegt met een van de leden, zeker wanneer dit voorkomen had kunnen worden. Dit geldt ook wanneer bijvoorbeeld iemand van 18 jaar seksueel contact heeft met iemand van 15 jaar van dezelfde vereniging.

### Stappenplan

Met het onderstaande stappenplan heeft de vereniging een uitgebreid beleid om seksueel misdrijf (zo goed als) te voorkomen.

#### 1. Zet het onderwerp op de agenda

Het voorkomen van seksueel misbruik of ongewenst gedrag is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen bij de vereniging. Een eerste stap is het bespreekbaar maken van het onderwerp. Een onbekend beleid is immers een dood beleid.

#### 2. Omgangsregels

Bied de ruimte voor activiteiten, maar heb wel aandacht voor het voorkomen van seksueel misbruik. In een vereniging kunnen zich situaties voordoen die te maken hebben met intimiteit. Een manier om een sociaal veilig klimaat te creëren, is het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels. Een voorbeeld omgangsregels vind je verderop.

#### 3. Gedragscode

Daarnaast is het belangrijk om richtlijnen te hebben waarin de grenzen staan aan het contact met minderjarigen. Bij grensoverschrijdend gedrag kan een door de (vrijwillige) medewerker ondertekende gedragscode helpen bij een eventueel juridisch traject. Een voorbeeld gedragscode vind je verderop.

#### 4. Risicoanalyse

Ga eens na wie er in de vereniging veel met jeugdigen werkt, op welke locaties en in welke context. Zijn volwassenen alleen met jeugdigen, of zijn er altijd minimaal twee volwassenen bij aanwezig? Zijn er veel afgesloten of afgelegen ruimtes of locaties?

#### 5. Veilige omgeving

Uit de risico-inventarisatie van stap 4 kan een aantal verbeterpunten komen. Ga na (met een aantal mensen) wat er aan de risicovolle situaties gedaan kan worden en plan de gewenste verbetering in.



## 6. Vertrouwenscontactpersoon

Stel een vertrouwenscontactpersoon aan. Vrijwilligers, bestuur, jeugdleden en hun ouders kunnen bij hem of haar terecht. Het is wel belangrijk dat deze persoon 'zichtbaar' is, dus is voorgesteld aan de leden en het is duidelijk hoe hij/zij bereikt kan worden (via telefoon of e-mail). Ga voor de landelijke vertrouwenscontactpersonen naar: <https://www.sportvisserijnederland.nl/over-ons/contact/vertrouwenscontactpersoon.html>

## 7. Aanstellingsbeleid

Selecteer vrijwilligers zorgvuldig en pas een selectiebeleid toe. Vraag de vrijwilliger naar zijn motivatie om juist bij jullie vereniging actief te willen zijn (en vooral waarom hij met kinderen wil gaan werken). Het verplicht stellen van een VOG, Verklaring Omtrent Gedrag, voor alle vrijwilligers (maar zeker voor diegenen die met kinderen gaan werken) helpt seksueel misbruik bij minderjarigen te voorkomen. Waak ervoor dat deze maximaal drie jaar oud is en tijdig opnieuw wordt aangevraagd.

## 8. Meldprotocol

In een meldprotocol staat wat er gedaan moet worden, en wat niet, wanneer er vermoedens zijn, wanneer iemand wordt betrupt of bij een spontane melding, van seksueel misbruik. Het melden hiervan mag immers niet afhankelijk zijn van persoonlijke overwegingen of oordelen.

## 9. Reglement en statuten

In de statuten en het Huishoudelijk reglement horen zaken over seksueel misbruik te zijn opgenomen. Hierin staan onder meer de meldprocedure, de gedragscode en de omgangregels.

Zie ook de [Model Statuten](#) en het [Huishoudelijk reglement](#) in de HSVservice.

## 10. Training

Vrijwilligers zijn de oren en ogen van de vereniging. Zij moeten weten hoe zij op een veilige manier kunnen omgaan met kinderen, waar de grenzen liggen in het contact en wat ze moeten doen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag waarnemen. Je leert dit bijvoorbeeld tijdens de Cursus VIScoach.

## 11. Informeren betrokkenen

Betrek vrijwilligers, medewerkers, leden en hun ouders (en eventueel andere betrokkenen) bij de genoemde stappen in de besluitvorming en interpretatie. Dat zal het besef in het belang ervan bevorderen.

## Aanvraagprocedure VOG

De aanvraagprocedure voor een VOG staat nader beschreven in **Infoblad 3.6. 'Regeling gratis VOG'**.

**Verklaring Omtrent het Gedrag**  
Certificate of Conduct

Justis  
Ministerie van Justitie en Veiligheid

N 7714003

> Retouradres Postbus 16115 2500 BC Den Haag  
De heer/mevrouw V. Voorbeeld  
Adres + huisnummer  
Postcode + Plaatsnaam

|                                  |                |
|----------------------------------|----------------|
| Date Datum                       | 1 oktober 2020 |
| Our reference Ons kenmerk        | Aanvraagnummer |
| Surname Geslachtsnaam            | Voorbeeld      |
| Prefix to surname Tussenvoegsels |                |
| Given names Voornaam(en)         | Voornaam       |
| Date of birth Geboortedatum      | Geboortedatum  |
| Place of birth Geboorteplaats    | Geboorteplaats |
| Country of birth Geboorteland    | Nederland      |

Hierbij geef ik u de VOG die u nodig heeft voor:  
Voorbeeld\_Functie bij Voorbeeld\_Organisatie

Uit de screening van Justis blijkt dat er geen risico is voor de functie of het doel waarvoor u de VOG heeft aangevraagd.

Er is bij deze screening uitgegaan van het volgende profiel:  
11, 12

Op de volgende pagina's van de VOG vindt u meer informatie over dit profiel.

Ik geef de VOG af op grond van artikel 28 van de Wet Justitie en strafvondelijke gegevens. Wanneer u bezwaar heeft over de screening door Justis? Op [www.justis.nl/vog](http://www.justis.nl/vog) vindt u meer informatie.

Let op: combi kan zijn de echtheidskenmerken van de VOG.

De Minister voor Rechtsbescherming,  
namens deest,

M. Visser  
Algemeen directeur

The Minister for Legal Protection has conducted an investigation into the conduct of the person named in this Certificate and declares that, in view of the risk to society in relation to the purpose for which the certificate has been requested and considering the interests of the person concerned, the investigation has not resulted in any objections to this person in connection with the specific profile mentioned above or the job features indicated on the reverse of this Certificate. The Minister is therefore hereby pleased to issue this Certificate of Conduct, pursuant to section 28 of the Dutch Judicial Data and Criminal Records Act.



## Voorbeeld omgangsregels (uit: Toolkit "In veilige handen" van NOV)

De hierna volgende voorbeeld omgangsregels komen uit de Toolkit In veilige handen van de Vereniging NOV. Meer informatie over het thema "In veilige handen" vind je op de website [www.inveiligehanden.nl](http://www.inveiligehanden.nl).

Elke organisatie heeft omgangsregels. Afspraken over op tijd zijn of roken bijvoorbeeld. Omgangsregels zijn afspraken. Huisregels zeg maar. En die gelden voor iedereen.

Zulke regels helpen ook om seksueel misbruik te voorkomen. Je legt daarin vast hoe je met elkaar omgaat en welk gedrag echt niet kan.

### Voorbeeld omgangsregels

Iedereen die de vereniging bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van de vereniging en houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom.

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je elkaar in je waarde laat en elkaar met respect behandelt.

Dit betekent dat wij in onze vereniging alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals, pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers, kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de vereniging.
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.

Bepaal wat wel en niet mag als het bijvoorbeeld gaat over aanraken, tillen, in en uit een boot helpen, dat soort dingen. En hoe ga je om met seksueel gedrag en uitingen.

Door over omgangsregels te praten, heb je automatisch ook over veiligheid in je organisatie. Op een positieve manier. Iedereen weet dan wat de normen zijn, dus weet iedereen ook wat ongewenst gedrag is. Door erover te praten komen ouders, kinderen en medewerkers eerder met vragen en problemen.

Wij hebben voorbeeldomgangsregels gemaakt. Je kunt ze als basis gebruiken en ze aanvullen of veranderen. Of je maakt eigen omgangsregels.



## Modelgedragscode (vrijwillige) medewerkers (uit: Toolkit "In veilige handen" van Vereniging NOV)

De hierna volgende modelgedragscode komt uit de Toolkit In veilige handen van de Vereniging NOV. Meer informatie over het thema "In veilige handen" vind je op de website [www.inveiligehandenvanov.nl](http://www.inveiligehandenvanov.nl).

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden/deelnemers aan de activiteiten van de vereniging zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden.

Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is dichtbijheid en lichamenlijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten

tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als vereniging 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 kinderen 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.

### 1. De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen begeleider en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De begeleider mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De begeleider zal tijdens trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De begeleider heeft de plicht de minderjarige 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 minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de begeleider 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 begeleider 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 begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.



## 2. Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale 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-jeuglid, e.d.); 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 met minderjarigen, 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 met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Deze gedragscode is .... vastgesteld door de ..... van (naam bestuur / vergadering vereniging)

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Bestuur Vereniging