

**Sociale veiligheid bij Volleybal Vereniging Zeewolde**

**Beleidsnota**

**Vastgesteld door de ALV op 12 december 2023**

**Voorwoord**

In de afgelopen jaren zijn er verschillende zaken aan het licht gekomen van grensoverschrijdend gedrag in de sport. Dit heeft ruim aandacht gekregen in de pers.

Vanuit de landelijke politiek en het Ministerie van VWS nam de druk toe om hier aandacht aan te besteden en maatregelen te treffen, zodat dit soort situaties voorkomen worden. Landelijke organisaties, zoals het NOC-NSF en verschillende sportbonden (waaronder ook de Nevobo), hebben een veilig sportklimaat en sociale veiligheid in de sport hoog op hun agenda gezet. In het Nationaal Sport Akkoord krijgt dit onderwerp dan ook veel aandacht, met onder meer een regeling met het Ministerie van Justitie voor het gratis kunnen aanvragen van verklaringen omtrent het gedrag (VOG) voor leden van sportverenigingen.

Volleybal Vereniging Zeewolde heeft zich in april 2023 aangemeld voor een “Verenigingstraject Sociale Veiligheid” met onder meer als doelen:

* Het scherper formuleren van de positie en de rol van de vertrouwenscontactpersonen (VCP’s), ook in relatie met/tot het bestuur.
* Het vaststellen van gedragsregels.
* Het bepalen van het protocol hoe te handelen bij meldingen van of signalering van grensoverschrijdend gedrag.

De aanvraag van Volleybal Vereniging Zeewolde is toegekend. Er is een Werkgroep Sociale Veiligheid (samenstelling  zie Bijlage 1) gestart met het opstellen van het beleid voor sociale veiligheid. In de zomer van 2023 is door diezelfde werkgroep een risico-analyse gemaakt voor Volleybal Vereniging Zeewolde. De risico’s zijn zo goed mogelijk ingedeeld in categorieën. Deze risicoanalyse vormt de basis voor dit document.

Deze beleidsnota is ter goedkeuring en vaststelling (besluitvorming) voorgelegd aan de Algemene Leden Vergadering (ALV) van Volleybal Vereniging Zeewolde op 12 december 2023. De ALV heeft de beleidsnota goedgekeurd.

**Inhoud**

[1. Inleiding 4](#_Toc146141442)

[2. Visie op sociale veiligheid binnen Volleybal Vereniging Zeewolde 5](#_Toc146141443)

[3. Gedragsregels en gedragscode voor leden, als ook coaches/trainers/begeleiders en   
 commissie- en bestuursleden 5](#_Toc146141444)

3.1 [Gedragscode volgens CVSN 6](#_Toc146141446)

[3.2 Gedrag commissieleden en bestuursleden 7](#_Toc146141448)

4[. ‘Aannamebeleid’ coaches en trainers](#_Toc146141449) 7

5[. Vier ogen principe](#_Toc146141450) 7

6[. VOG voor coaches, trainers, bestuursleden, vertrouwenscontactpersonen en commissieleden 8](#_Toc146141451)

7[. Opgeleide vertrouwenscontactpersoon](#_Toc146141452) 8

8[. Meldprotocol grensoverschrijdend gedrag bij Volleybal Vereniging Zeewolde](#_Toc146141453) 9

9[. Nadere uitwerking meldplicht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag 1](#_Toc146141454)2

[10. Communicatie over het beleid naar leden/doelgroepen 1](#_Toc146141455)2

[11. Goede weergaven van het beleid sociale veiligheid op de website. 1](#_Toc146141456)3

[12. Periodieke herijking risico analyse en evaluatie beleid 1](#_Toc146141457)3

[Lijst afkortingen: 1](#_Toc146141458)3

[Bijlage 1](#_Toc146141459)4

[Bijlage 1. 1](#_Toc146141460)4

[Bijlage 2. 1](#_Toc146141461)4

## 1. Inleiding

De bescherming van de veiligheid van de leden van onze vereniging staat centraal in deze beleidsnota. Dit beleidsdocument gaat over de sociale veiligheid, dat wil zeggen de bescherming van de leden van Volleybal Vereniging Zeewolde tegen grensoverschrijdend gedrag.

*Definities (overgenomen van het CSVN/Nevobo):*

*De* ***sociale veiligheid*** *in de sportomgeving is een sportomgeving waarin mensen zichzelf kunnen zijn, optimaal hun sport kunnen uitoefenen en kunnen leren van hun fouten en fouten van anderen, het open gesprek kunnen voeren en tegenspraak kunnen geven, op elkaar kunnen vertrouwen en onveilige situaties op een veilige manier kunnen bespreken. Verder verstaan we daaronder de bescherming, of het zich beschermd voelen, tegen schade of gevaar dat veroorzaakt wordt door grensoverschrijdend gedrag bij Volleybal Vereniging Zeewolde.*

*Bij* ***grensoverschrijdend gedrag*** *brengt iemand een ander schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Dit uit zich bijvoorbeeld in machtsmisbruik, (seksuele) intimidatie of zelfs seksueel misbruik, pesterijen, discriminatie of agressie. Maatgevend is hoe de ander dit ervaart. Grensoverschrijdend gedrag kan overal voorkomen waar mensen met elkaar omgaan, dus ook binnen Volleybal Vereniging Zeewolde.*

Bedoeling is om het beleid explicieter en scherper te formuleren en na te denken hoe er voor gezorgd kan worden dat het gaat en blijft ‘leven’ binnen onze vereniging, zo dat het beleid bij de leden bekend is, onderschreven wordt en er naar gehandeld wordt.

In deze beleidsnota komen achtereenvolgens aan de orde:

* De visie van Volleybal Vereniging Zeewolde op sociale veiligheid binnen de vereniging
* Gedragsregels en gedragscode voor alle leden, als ook  coaches/trainers/begeleiders van ploegen en commissie- en bestuursleden
* ‘Aannamebeleid’ vrijwilligers/coaches/trainers
* Toepassing vier ogen principe
* (gratis) VOG’s voor coaches, trainers, bestuursleden en VCP’s
* Opgeleide VCP’s
* Meldprotocol grensoverschrijdend gedrag
* Meldplicht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag
* Communicatie over het beleid naar leden/doelgroepen
* Regelmatige analyse van de risico’s en eventuele bijstelling van het beleid

## 2. Visie op sociale veiligheid binnen Volleybal Vereniging Zeewolde

Voor de sociale veiligheid binnen onze vereniging is de volgende visie geformuleerd:

*Volleybal Vereniging Zeewolde wil een vereniging zijn waar iedereen welkom is, ongeacht zijn/haar afkomst, huidskleur, gender, of seksuele geaardheid en waar ieder lid veilig en met plezier kan sporten. Een vereniging waar iedereen zich thuis voelt om zich te ontwikkelen binnen de volleybalsport. Binnen onze vereniging is daarom geen plaats voor grensoverschrijdend gedrag.*

*We hebben een open cultuur waardoor we elkaar durven aanspreken als iemand zich toch op een grensoverschrijdende manier gedraagt en we staan open voor feed back als we worden aangesproken  Als er toch iets mis gaat, weten we hoe we moeten handelen.*

We willen dat uiterlijk eind 2023 iedereen binnen onze vereniging weet wat de visie van de vereniging is op het vlak van sociale veiligheid en deze visie onderschrijft.

## 3. Gedragsregels en gedragscode voor leden, als ook coaches/trainers/begeleiders en commissie- en bestuursleden

Hoe we als leden op de vereniging met elkaar omgaan (verenigingscultuur) vormt de basis voor hoe veilig leden zich thuis voelen bij de volleybalvereniging. Hiervoor gelden onderstaande algemene omgangsregels:

1. Ieder lid van onze vereniging draagt bij aan een omgeving en sfeer waarbinnen elk lid zich veilig kan voelen.
2. Ieder lid van onze vereniging behandelt andere leden van de vereniging op een respectvolle manier, zodat niemand zich in zijn waarde voelt aangetast.
3. Ieder lid van onze vereniging onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover andere leden.
4. Geen enkel lid van onze vereniging mag een ander lid tegen zijn/haar wil op een zodanige manier aanraken, dat de ander deze aanraking als seksueel of erotisch van aard of anderszins ongewenst kan ervaren.
5. Ieder lid van onze vereniging gaat ook tijdens trainingen, trainingsstages, wedstrijden, kampen, etc. (en het reizen daarnaar toe) met respect om met andere leden en andere sporters.
6. In die gevallen dat bovenstaande omgangsregels niet direct voorzien, ligt het in de verantwoordelijkheid van ieder lid van onze vereniging om in de geest hiervan te handelen.
7. Digitaal gelden dezelfde gedragsregels en omgangsvormen als in de niet digitale wereld.
8. Ieder lid zorgt er voor dat de mobiele telefoon in de kleedkamer in de tas of jaszak blijft, zodat oneigenlijk gebruik (bijv. filmen) of een gevoel van onveiligheid bij medesporters, vermeden wordt.

Deze algemene omgangsregels gelden ook voor niet-leden en bezoekers, wanneer zij bij Volleybal Vereniging Zeewolde of evenementen daarvan te gast zijn. Wanneer gasten zich gedragen in strijd met deze algemene omgangsregels, zullen zij daarop worden aangesproken: ‘Zo gaan wij hier niet met elkaar om!’.

### 3.1 Gedragscode volgens CVSN

Coaches en trainers hebben intensief contact met de leden, die zij onder hun hoede hebben. Ze hebben de verantwoordelijkheid om voor hun sporters een veilige omgeving te creëren, waarin ieder zichzelf mag zijn op zijn of haar niveau. Ze dienen het goede voorbeeld te geven en zich te houden aan de door het NOC-NSF Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN) vastgestelde gedragscode voor trainers/coaches en begeleiders in de sport. De gedragscode is bijgevoegd als Bijlage 2. ([Gedragscode voor trainers/coaches en begeleiders- Centrum Veilige Sport Nederland](https://emea01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fcentrumveiligesport.nl%2Fpreventie%2Fgedragscodes%2Fgedragscode-voor-trainerscoaches-en-begeleiders&data=05|01||47dea9ce4c1249a2e99f08db0461a2f0|84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa|1|0|638108589956070089|Unknown|TWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D|3000|||&sdata=Z6QmVzDLKjzCScktN%2BeEZ6IArgi8DllLGCfKJYtJ7%2F8%3D&reserved=0))

De gedragscode geldt voor alle coaches en trainers die actief zijn bij de begeleiding van zowel jeugdteams als van teams met senioren bij Volleybal Vereniging Zeewolde.

Op basis van deze gedragscode is onderstaande lijst met gedragsregels vastgesteld voor de coaches en trainers van Volleybal Vereniging Zeewolde. Deze set gedragsregels leent zich ook voor betere communicatie richting de coaches en trainers.

**In geval van vragen over code of regels: DE GEDRAGSCODE VAN NOC-NSF IS BINDEND.**

Een coach of trainer bij Volleybal Vereniging Zeewolde

1. Zorgt voor een veilige omgeving voor zijn of haar sporters door een sfeer en omgeving te scheppen waarin de sociale veiligheid is gewaarborgd.
2. Kent de regels en de richtlijnen die gelden binnen Volleybal Vereniging Zeewolde en handelt daar zelf naar.
3. Is zich bewust van zijn of haar (machts)positie en afhankelijkheid van zijn of haar sporters en misbruikt deze positie niet.
4. Respecteert het privéleven van zijn of haar sporters en respecteert privéruimte in kleedkamer en doucheruimte.
5. Onthoudt zich van seksueel getinte opmerkingen of aanrakingen.
6. Gaat geen intieme relatie aan met zijn/haar minderjarige sporters.
7. Raakt sporters alleen dan aan in het kader van coaching of instructie, als dat vooraf als zodanig is aangekondigd en goed gevonden is.
8. Tast niemand in zijn waarde aan en onthoudt zich van discriminerende, kleinerende of intimiderende opmerkingen en gedrag.
9. Is een voorbeeld voor anderen en onthoudt zich van gedragingen en uitlatingen waardoor de volleybalsport bij Volleybal Vereniging Zeewolde in diskrediet wordt gebracht.
10. Ziet er op toe, dat regels en normen worden nageleefd.
11. Is open en alert op signalen wat betreft ongewenst gedrag en aarzelt niet om die door te geven aan de VCP of het bestuur, of hierover contact op te nemen met het CVSN.
12. Is zich bewust van zijn/haar meldplicht mbt seksueel grensoverschrijdend gedrag en handelt daarnaar.
13. Drinkt tijdens het coachen, trainen, of bij jeugdevenementen die door Volleybal Vereniging Zeewolde worden georganiseerd geen alcohol en gebruikt geen drugs. Spreekt met zijn /haar minderjarige sporters af, dat er tijdens de activiteiten van Volleybal Vereniging Zeewolde geen alcohol wordt gedronken of drugs worden gebruikt.

## 3.2 Gedrag commissieleden en bestuursleden

Binnen onze vereniging hebben de leden van commissies en de leden van het bestuur vanzelfsprekend een belangrijke rol in het creëren van een goede en veilige sfeer binnen de vereniging. Zij hebben in dit opzicht een voorbeeldfunctie.

In een vrijwilligersorganisatie zoals Volleybal Vereniging Zeewolde, kunnen altijd spanningen ontstaan door verschil van inzicht in wat goed is voor de vereniging. Als daar over en weer niet goed over gecommuniceerd wordt (met onderling respect en met argumenten), kan dat escaleren op een zodanige wijze dat bestuurs- en commissieleden zich niet gewaardeerd en zelfs onveilig voelen. Dit kan een negatieve invloed hebben op de sfeer binnen de vereniging. In voorkomend geval kan het bestuur de hulp inroepen van het CVSN,

## 4. ‘Aannamebeleid’ coaches en trainers

Volleybal Vereniging Zeewolde is een vereniging die bijna volledig drijft (wat coaching en training betreft) op eigen leden, vrijwilligers en ouders.

Alle, dus ook de niet leden, zijn gehouden aan de gedragscode. Het is wel zaak coaches/trainers die nieuw bij de vereniging beginnen daar vooraf goed op te wijzen in coach/trainers bijeenkomsten aan het begin van het seizoen.

Van trainers van buiten de vereniging (geen lid dus) worden referenties ingewonnen bij de vereniging, waar hij/zij eerder getraind heeft. Dit geldt uiteraard niet voor een gast-coach die eenmalig en incidenteel helpt bij het coachen bij Volleybal Vereniging Zeewolde, deze dient zich wel te houden aan de Gedragsregels zoals geformuleerd.

## 5. Vier ogen principe

Zo veel als mogelijk moet vermeden worden, dat een coach/trainer buiten het zicht van anderen in een één op één situatie terecht komt met een sporter. Dat kan bereikt worden door zo veel als mogelijk te coachen/trainen in tweetallen en/of in de openbare ruimte.

Coachen vindt plaats bij en langs het veld van de wedstrijd en dus in de openbaarheid. Als coach alleen zijn met je minderjarige sporter in kleedkamer/doucheruimte moet absoluut vermeden worden.

## 6. Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Voor alle coaches/trainers (dus ook die van buiten de vereniging) is op basis van ons beleid een VOG verplicht. Welke iedere drie jaar opnieuw moet worden aangevraagd.

Daarnaast kiest onze vereniging ervoor, dat het ook voor bestuursleden en voor de vertrouwenscontactpersonen, alsmede voor de leden van commissies verplicht is om een VOG te kunnen overleggen.

Volleybal Vereniging Zeewolde wil door middel van dit beleid voor de sociale veiligheid voldoen aan de eisen, die gelden voor deelname aan de Regeling Gratis VOG (NOC-NSF, Justis).

Vervolgens zullen de VOG’s worden aangevraagd en zal Volleybal Vereniging Zeewolde hiervan een registratie bijhouden en de actualiteit en de volledigheid in het oog houden.

## 7. Opgeleide vertrouwenscontactpersoon

De Vertrouwenscontactpersoon (VCP) biedt leden de mogelijkheid om in vertrouwen over grensoverschrijdend gedrag zoals bijv. pesten, discriminatie of seksuele intimidatie of andere sociale veiligheidsaspecten te praten. De VCP gaat in gesprek met slachtoffer en/of beschuldigde en onderzoekt waar de persoon in kwestie terecht kan met zijn hulpvraag en welke mogelijke stappen genomen kunnen worden. Daarnaast helpt de VCP het bestuur grensoverschrijdend gedrag binnen de vereniging te voorkomen aan de hand van het beleid.

Het bestuur stelt tenminste één, maar bij voorkeur twee vertrouwenscontactpersonen (VCP’s) aan. De VCP’s hebben om hun taak naar behoren uit te voeren een opleiding gevolgd. De VCP’s opereren onafhankelijk van het bestuur.

Het is zaak dat de leden weten wie de VCP’s zijn, hoe ze in voorkomende gevallen te werk gaan en hoe je (laagdrempelig) in contact met ze kunt komen als je ergens mee zit. De VCP’s zullen daarom geïntroduceerd worden in de online Nieuwsbrief van de vereniging.

Als een lid contact opneemt met de VCP’s, of een melding doet van grensoverschrijdend gedrag, is het streven dat de VCP’s binnen 48 uur een reactie geven of anderszins in actie komen.

Contact met de VCP’s kan mondeling of via het e-mailadres op de website.

De VCP’s moeten rapporteren aan het bestuur, als een lid, dat problemen met sociale veiligheid heeft, zich bij hen meldt. In overleg tussen VCP en melder kan dat ook anoniem. Meldingen, die betrekking hebben op seksueel grensoverschrijdend gedrag, moeten door het bestuur en trainers/coaches bij het CVSN of de Nevobo worden doorgegeven, waarna het CVSN de zaak in behandeling neemt.

De VCP’s brengen daarnaast jaarlijks een samenvattend  verslag uit van hun (geanonimiseerde) bevindingen aan de ALV.

De VCP’s zullen zich regelmatig bij verschillende gelegenheden (bv jeugd en senioren evenementen, coach/trainers bijeenkomsten, etc.) presenteren. Ook zullen foto’s van de bestuursleden en de VCP’s met naam en mailadres online makkelijk te vinden te zijn.

Daarnaast kan eenieder, die iets als grensoverschrijdend ervaart, direct contact opnemen met de Nevobo <https://www.nevobo.nl/besturen-organiseren/veilig-sport-klimaat-vsk/seksuele-intimidatie> , of het CVSN. De pagina <https://centrumveiligesport.nl/een-melding-maken/waar-kan-ik-terecht> legt uit hoe het CVSN werkt en hoe je kunt melden. De pagina <https://centrumveiligesport.nl/contact> geeft alle contactgegevens en biedt ook de mogelijkheid om anoniem te chatten bij grensoverschrijdend gedrag.

## 8. Meldprotocol grensoverschrijdend gedrag bij Volleybal Vereniging Zeewolde

Voorop staat dat bij grensoverschrijdend gedrag alles in het werk gesteld moet worden om acuut onveilige situaties onmiddellijk te stoppen en het slachtoffer hulp te bieden.

De vraag hoe verder gehandeld moet worden, is afhankelijk van de ernst van het grensoverschrijdende gedrag (of een vermoeden daarvan).

\* Bij **minder ernstig grensoverschrijdend gedrag** kan de zaak binnen Volleybal Vereniging Zeewolde opgepakt worden. Daarvoor geldt dan een stappenplan of afhandelingsprotocol.

Hieronder wordt dit verder uitgewerkt

Voor de **minder ernstige** **gevallen van grensoverschrijdend gedrag, die niet direct bij CVSN en/of Nevobo gemeld moeten worden** verwachten we in de eerste plaats (zie ook de visie), dat de omstanders/andere leden van Volleybal Vereniging Zeewolde reageren en de pleger aanspreken op zijn gedrag en dat daarmee aanpassing van het gedrag van de pleger plaatsvindt.

Het kan ook zijn dat de omstanders dit niet doen (of het gedrag niet waarnemen) en dat het slachtoffer van grensoverschrijdende gedrag een signaal afgeeft naar de VCP over wat hem/haar is overkomen. Het is mogelijk dat het hiermee stopt, omdat het slachtoffer ‘het even kwijt is’ en daar voldoende aan heeft. Het slachtoffer bepaalt dat zelf in het contact met de VCP. De VCP neemt het signaal/de melding wel op in de anonieme rapportage aan het bestuur.

Als het bestuur ziet dat meer signalen van minder ernstig grensoverschrijdend gedrag vanuit dezelfde hoek komen, of op dezelfde pleger betrekking hebben, kan het bestuur aan de VCP vragen de anonimiteit (van het slachtoffer) op te heffen. Dit opdat het bestuur dan in actie kan komen volgens het stappenplan.

\* Bij **zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag** (hieronder vallen in ieder geval gevallen van seksuele intimidatie of seksueel misbruik) wordt door het bestuur direct de NEVOBO en/of het CVSN ingeschakeld en wordt de zaak in hun handen gegeven (meldplicht zie hoofdstuk 9). Het bestuur kan dit doen op verzoek van de VCP, als daar de melding binnenkomt, maar ook op grond van een melding van een directe getuige rechtstreeks bij het bestuur. De vermeende dader wordt tijdens het onderzoek door het CVSN door het bestuur tijdelijk op non-actief gesteld. Het bestuur noch de VCP doen zelf aan waarheidsvinding. Dit is aan de Nevobo, dan wel het CVSN.

Verder is een stappenplan nodig voor grensoverschrijdend gedrag dat niet meldplichtig is (bijvoorbeeld er is sprake van mishandeling, een lid voelt zich buitengesloten of gepest, bij herhaling wordt ruw en onvoorzichtig met materiaal omgegaan, een lid uit zich bij herhaling grof en/of schreeuwerig, etc.), is het gewenst dat het bestuur in actie komt om ervoor te zorgen dat de situatie wordt opgelost, dat de bron van spanning wordt geneutraliseerd en verstoorde verhoudingen zo goed mogelijk worden hersteld. Het bestuur moet wel op de hoogte zijn gesteld. Daarvoor bestaat er een laagdrempelige en (voor de melder) veilige meldprocedure via de VCP’s. Deze procedure noemen we het stappenplan en is hieronder nader uitgewerkt. Overigens, de melder kan ook rechtstreeks het bestuur benaderen.

**Stappenplan (voor alle grensoverschrijdend gedrag niet direct aantoonbare strafbare feiten):**

1. Bij het bestuur (in de persoon van de voorzitter) wordt rechtstreeks of via de VCP (het vermoeden van) ongewenst gedrag gemeld. Het bestuur vraagt de melder informatie te geven over het ongewenste gedrag en hoe dat gedrag is ervaren.
2. Het bestuur beschrijft zo spoedig mogelijk, maar in elk geval binnen 14 dagen, het gemelde gedrag en stelt de beklaagde daar schriftelijk van op de hoogte. Binnen het bestuur geldt hiervoor het 4-ogen principe: in ieder geval twee bestuursleden (of een bestuurslid en de VCP) zijn met de verdere behandeling belast. In geval van minderjarige beklaagden gaat de brief ook naar de ouders van de beklaagde.
3. De beklaagde wordt uitgenodigd voor een gesprek met de twee bestuursleden voor wederhoor, waarbij het gesprek zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 14 dagen na verzenden van de beschrijving plaats vindt. In de brief is duidelijk vermeld, dat de beklaagde iemand mee kan nemen voor ondersteuning. In het geval van een minderjarige beklaagde is naast die eventuele tweede persoon ook de wettelijke vertegenwoordiger van die minderjarige aanwezig.
4. Het bestuur kan ook andere leden horen, als die door de klager of de beklaagde als getuige worden genoemd.
5. Op grond van de informatie uit het wederhoor besluit het bestuur tot vervolgstappen.
6. De beklaagde (en de klager, indien deze niet anoniem is) worden zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 14 dagen schriftelijk op de hoogte gesteld van de vervolgstappen.
7. Indien enigszins mogelijk en als klager en beklaagde daar mee instemmen, is dat een gesprek tussen klager en beklaagde onder leiding van de betrokken bestuursleden, of daarvoor door het bestuur gevraagde gespreksleider(s). Bij dat gesprek mogen klager en beklaagde beide iemand meenemen ter ondersteuning. In het geval van minderjarigen is ook de wettelijke vertegenwoordiger aanwezig. Het gesprek vindt z.s.m. plaats, maar in ieder geval binnen 14 dagen na de brief met vervolgstappen van het bestuur.
8. Na het gesprek tussen klager en beklaagde is het proces beëindigd, als beiden met de conclusies en gemaakte afspraken instemmen en het bestuur geen aanleiding ziet voor verdere maatregelen. De afronding van de zaak op deze wijze wordt schriftelijk vastgelegd door het bestuur in een brief aan de aanwezigen bij het gesprek.
9. Als het bestuur besluit tot disciplinaire maatregelen, wordt de beklaagde daarvan schriftelijk op de hoogte gesteld. De beklaagde kan bezwaar maken bij het bestuur tegen de opgelegde maatregel

10. Indien het gaat om een anonieme klacht, of ongewenst gedrag waarbij geen anderen direct

betrokken zijn, en het wederhoor heeft geen goede verklaring opgeleverd, kan het

bestuur besluiten maatregelen te nemen tegen de beklaagde. Zie stap 9.

11. Maatregelen kunnen bijvoorbeeld zijn intrekken van lidmaatschap van de vereniging of

schorsing van bepaalde activiteiten. Bij intrekken van het lidmaatschap en schorsing

van bepaalde activiteiten gaat het om een termijn van maximaal 3 maanden (conform de

statuten).

12. Bij bezwaar van de beklaagde tegen de opgelegde maatregel vraagt het bestuur aan de

VCP’s om een ad hoc bezwaarcommissie in te stellen. Deze commissie heeft tot taak om

op basis van het dossier over de casus tot een bindend advies aan het bestuur te komen

inzake het bezwaar. De ad hoc bezwaarcommissie krijgt daarvoor het dossier van de

voorzitter van het bestuur en – als de beklaagde dat wenselijk acht – het dossier van

de beklaagde. Het streven is dat de ad hoc bezwaarcommissie binnen vier weken tot

haar advies komt.

13.Het bestuur neemt vervolgens een formele beslissing over het bezwaar conform het

bindende advies van de ad hoc bezwaarcommissie en stelt de beklaagde daarvan

schriftelijk op de hoogte.

14.Als de beklaagde zich niet schikt in de beslissing van het bestuur dient hij of zij dat

schriftelijk aan te geven. Het bestuur schrijft dan binnen twee weken een ALV uit.

ALV wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter die tijdens de ALV

wordt gekozen.

15.Beklaagde en bestuur maken een document waarin hun standpunt wordt bepleit. Op

basis daarvan bespreekt de ALV de casus en komt tot een besluit of de opgelegde

maatregel moet worden gehandhaafd, of dat de maatregel moet worden ingetrokken.

Het besluit van de ALV is bindend.

16.Als na wederhoor en het eventuele gesprek met klager naar de mening van het bestuur

blijkt, dat het gaat om vastgesteld ernstig grensoverschrijdend gedrag, volgt alsnog een

melding bij CVSN en wordt de zaak alsnog in hun handen gegeven.

17.In dat geval zal het bestuur besluiten de beklaagde  (gedurende de periode dat het CVSN  
 de zaak in behandeling heeft) de toegang tot de vereniging te ontzeggen.

Algemeen: Binnen het bestuur worden de vereisten m.b.t. vertrouwelijkheid en anonimiteit zo veel mogelijk gerespecteerd. De voorzitter is contactpersoon voor de VCP’s. De voorzitter betrekt alleen andere bestuursleden bij de zaak als de procedure dat vraagt en als er op enig moment een bestuursbesluit genomen moet worden.

## 9. Nadere uitwerking meldplicht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bestuursleden en begeleiders zijn verplicht om vermoedens van seksuele intimidatie of misbruik te melden aan onze eigen sportbond (NEVOBO) of aan het Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN).  Met CVSN kunnen zij overleggen over de te nemen acties. Dit hebben de sportorganisaties, die zijn aangesloten bij het NOC-NSF (dus ook de NEVOBO), afgesproken in de Blauwdruk Seksuele Intimidatie (zie <https://www.nevobo.nl/besturen-organiseren/veilig-sport-klimaat-vsk/seksuele-intimidatie>ie) voor de meest recente versie van de blauwdruk).

In de meldcode “Grensoverschrijdend gedrag in de sport” ([181119\_de-meldcode-gog-en-meldplicht-si-sport\_def.pdf (centrumveiligesport.nl)](https://emea01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fcentrumveiligesport.nl%2Fmedia%2F1034%2F181119_de-meldcode-gog-en-meldplicht-si-sport_def.pdf&data=05|01||47dea9ce4c1249a2e99f08db0461a2f0|84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa|1|0|638108589956070089|Unknown|TWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D|3000|||&sdata=kFL0hvkJe%2Bl3MMVMbwxEdmjo9%2FOkdPjpD9J7NX3F3j8%3D&reserved=0)) is een vertaling van de blauwdruk gegeven naar de praktijk en worden tips gegeven voor bestuursleden hoe te handelen bij een dergelijk incident. Alle andere leden van een vereniging hebben bij seksueel grensoverschrijdend gedrag een meldverantwoordelijkheid. (doorgeven signalen aan het bestuur, al dan niet via de VCP’s).

Het NOC-NSF onderstreept het belang van de meldplicht. Zij roept verenigingen op om deze bekend te maken bij hun leden. Er is een Infographic  (zie <https://centrumveiligesport.nl/media/1033/190313_infographic_noc-nsf_sexuele-intimidatie.pdf>)  waarin handvatten staan voor het melden en hoe dat proces in zijn werk gaat.

## 10. Communicatie over het beleid naar leden/doelgroepen

Mondelinge communicatie over dit nieuwe beleid dan wel nieuw vastgesteld beleid zal vanuit het bestuur en de VCP’s  altijd plaatsvinden op een zo korte termijn en de eerst volgende gelegenheden:

* Een mogelijk ALV of ingelaste extra ALV

Verder is het van belang dat jaarlijks op vaste momenten (bijvoorbeeld trainersbijeenkomsten, bijeenkomsten van verschillende commissies) gecommuniceerd wordt over het beleid sociale veiligheid om de kennis op te frissen en om het ‘levend’ te houden. Dan kan ook om feed-back over het beleid worden gevraagd.

## 11. Goede weergaven van het beleid sociale veiligheid op de website.

Om te voldoen aan de criteria voor de Regeling Gratis VOG (NOC-NSF, Justis) zetten wij de meest recente essentiële informatie over het beleid voor de sociale veiligheid volledig en transparant op de website van Volleybal Vereniging Zeewolde. Justis en NOC-NSF controleren dat.

Het gehele beleidsplan (t.b.v. de aanvraag voor de Regeling Gratis VOG) staat als tabblad 'sociale veiligheid' onder de knop 'Informatie' op de openbare website van de Volleybal Vereniging Zeewolde. Jaarlijks wordt dit geëvalueerd.

## 12. Periodieke herijking risico analyse en evaluatie beleid

Zoals voor alle beleidsonderwerpen geldt, moet het beleid voor sociale veiligheid periodiek (Voorstel: om de twee jaar) worden geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld en aangevuld. Het beschouwen/analyseren van het risico-beeld op dit vlak is daarbij een belangrijk onderdeel. Hebben we de relevante risico’s op het vlak van de sociale veiligheid goed in beeld en is ons beleid afdoende om hieraan het hoofd te kunnen bieden is daarbij de vraag.

## Lijst afkortingen:

VWS Ministerie van volksgezondheid, Welzijn en Sport

Justis Ministerie van Justitie

NEVOBO Nederlandse Volleybal Bond

NOC-NSF Nederlands Olympisch Comité Nederlandse Sport Federatie

VOG Verklaring Omtrent Gedrag

VCP Vertrouwenscontactpersoon

CVSN Centrum Veilige Sport NederlandBijlage

### Bijlage 1. Indeling Werkgroep

Werkgroep Sociale Veiligheid Volleybal Vereniging Zeewolde

* Sanne Schans (VCP)
* Mark Butterman
* Herman Wijnands
* Anita Souverijn
* Peter de Hoogh  (VCP)

Ondersteuning door Nelly Voogt (NOC-NSF/CVSN,)

### Bijlage 2. Gedragscode CVSN

[Gedragscode voor trainers/coaches en begeleiders - Centrum Veilige Sport Nederland](https://emea01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fcentrumveiligesport.nl%2Fpreventie%2Fgedragscodes%2Fgedragscode-voor-trainerscoaches-en-begeleiders&data=05|01||47dea9ce4c1249a2e99f08db0461a2f0|84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa|1|0|638108589956070089|Unknown|TWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D|3000|||&sdata=Z6QmVzDLKjzCScktN%2BeEZ6IArgi8DllLGCfKJYtJ7%2F8%3D&reserved=0)

**Gedragscode voor trainers/coaches en begeleiders**

Ben jij je er als trainer van bewust dat je een belangrijke factor bent in de cultuur binnen de vereniging? Je hebt de verantwoordelijkheid om voor je sporters en je team een zo veilig mogelijke omgeving te creëren, waar iedereen zichzelf mag zijn, op zijn of haar eigen niveau. Geef daarom het goede voorbeeld en pas onderstaande gedragsregels toe.

**Een trainer, coach of begeleider:**

**Zorgt voor een veilige omgeving.** Schep een omgeving en sfeer waarin sociale veiligheid gewaarborgd is en ook zo wordt ervaren. Hou je aan de veiligheidsnormen en -eisen.

**Kent en handelt naar de regels en richtlijnen.** Zorg dat je op de hoogte bent van de regels en richtlijnen en pas ze ook toe. Stel ook je sporters in staat om er meer over te weten te komen. Neem ze bijvoorbeeld mee naar voorlichtingsbijeenkomsten over doping, matchfixing of seksuele intimidatie. Meng je niet oneigenlijk in dopingcontroleprocedures of –onderzoeken.

**Is zorgvuldig en oprecht bij het vermelden van ervaring en functies.** Vermeld alle relevante feiten bij je aanstelling als trainer, coach of begeleider. Je kunt bovendien een verklaring omtrent gedrag VOG overleggen.

**Is zich bewust van machtsongelijkheid en (soms ook) afhankelijkheid, en misbruikt zijn positie niet.** Gebruik je positie niet om op onredelijke of ongepaste wijze macht uit te oefenen. Onthoudt je van elke vorm van (machts)misbruik, emotioneel misbruik, fysiek grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksueel getinte opmerkingen, aanrakingen en/of seksueel misbruik. Geen enkele seksuele handeling, contact en/of relatie met minderjarigen is geoorloofd. Je hebt een meldplicht over seksuele intimidatie en misbruik.

**Respecteert het privéleven van de sporter.** Dring niet verder binnen in het privéleven van sporters dan noodzakelijk. Ga met respect om met de sporter en met de ruimtes waarin de sporters zich bevinden, zoals kleedkamers, douches of hotelkamers.

**Tast niemand in zijn waarde aan.** Onthoudt je van discriminerende, kleinerende of intimiderende opmerkingen en gedrag. Maak geen onderscheid naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of andere kenmerken. Sluit niemand buiten en wees tolerant.

**Is een voorbeeld voor anderen en onthoudt zich van gedragingen en uitlatingen waardoor de sport in diskrediet wordt gebracht.** Gedraag je hoffelijk en respectvol, onthoudt je van grievende en/ of beledigende opmerkingen.

**Neemt geen gunsten, geschenken, diensten of vergoedingen aan om iets te doen of na te laten dat in strijd is met de integriteit van de sport**. Krijg je iets aangeboden om iets te doen of na te laten, meld dit dan aan het bestuur.

**Ziet toe op naleving van regels en normen.** Zorg dat iedereen de reglementen, huisregels en gedragscode naleeft.

**Is open en alert op waarschuwingssignalen.** Wees waakzaam en alert op signalen en aarzel niet om die door te geven aan het bestuur of de vertrouwens(contact)persoon en/ of contact op te nemen met het Centrum Veilige Sport Nederland.

**Is voorzichtig.** Stel nooit informatie beschikbaar die nog niet openbaar is gemaakt en kan worden gebruikt voor het plaatsen van weddenschappen. Wed niet op de sport waar jij bij betrokken bent.

Drinkt tijdens het coachen geen alcohol en spreekt met jeugdteams af dat er geen alcohol wordt gedronken.

**#**