



## **Beleidsplan Sociaal Veilige Sportomgeving**

### **Volleybalvereniging Cito Zeist**

**Liset Schrijvers**

**Laura Wassenberg**



## Inleiding

Sinds de uitvoerige aandacht van de media voor verscheidene incidenten die in de sport hebben plaatsgevonden in de afgelopen jaren, is er vanuit sportbonden, sportorganisaties en gemeenten veel aandacht ontstaan voor het creëren van een veilige sportomgeving. Eén van de belangrijkste middelen om dergelijke incidenten zoveel mogelijk te voorkomen, is het bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag en hier omtrent beleid opstellen binnen de vereniging. Het is een illusie te denken dat hiermee elke vorm van grensoverschrijdend gedrag voorkomen kan worden, maar het opstellen van een beleidsplan wordt gezien als een belangrijke eerste stap om de risico's zoveel mogelijk in te perken.

Bij het schrijven van dit beleidsplan is de toolkit 'Beleid seksuele intimidatie voor sportverenigingen' van het NOC\*NSF als uitgangspunt gebruikt. Hier is voor gekozen, omdat deze toolkit uitvoerig alle stappen toelicht die nodig zijn om een helder en compleet beleidsplan op te stellen ten aanzien van een veilige sportomgeving. Ook biedt deze toolkit voorbeelddocumenten die gemakkelijk toepasbaar zijn op de situatie binnen Cito.

In deze toolkit wordt een stappenplan beschreven dat verenigingen handvaten biedt om een sociaal veilige sportomgeving te creëren. Dit plan bestaat uit een zevental stappen:

1. Zet het onderwerp op de agenda
2. Maak een risicoanalyse
3. Maak samen met je leden omgangsregels
4. Besteed aandacht aan de gedragsregels voor begeleiders in de sport
5. Stel een vertrouwenscontactpersoon (VCP) aan
6. Bepaal hoe om te gaan met aanstellingen van vrijwilligers
7. Informeer alle betrokkenen over het beleid

Al deze stappen worden uitgewerkt in dit beleidsplan. Soms zal er enigszins afgeweken worden van de inhoud van deze stappen; dit zal dan in een aparte paragraaf toegelicht worden.

## Stap 1: Agendeer het onderwerp

Binnen deze eerste stap ligt de nadruk op bewustwording binnen de vereniging. Onderwerpen als pesten, onsportief gedrag en seksuele intimidatie kunnen binnen elke vereniging plaatsvinden. Bij het bestuur van Cito staat preventie hiervan hoog in het vaandel, vandaar dat het onderwerp op de agenda gezet is en er een werkgroep 'Sociaal veilige sportomgeving' in het leven geroepen is. Deze werkgroep heeft als doel voor aanvang van het seizoen 2013-2014 een concept beleidsplan in te dienen bij het bestuur, zodat dit plan bij de algemene ledenvergadering in het najaar van 2013 voorgelegd kan worden aan de leden, ouders en andere betrokkenen.

Er is voor gekozen om een aantal onderwerpen te behandelen in dit beleidsplan, namelijk:

1. Pesten
2. Seksuele intimidatie
3. Onsportief gedrag

Deze drie aspecten kunnen alle drie onder de noemer grensoverschrijdend gedrag geschaard worden en staan haaks op een prettige sportbeleving in een veilige omgeving.

Dit beleidsplan is gericht op (ouders van) leden, trainers/coaches en overige vrijwilligers die bij de vereniging betrokken zijn.

Er is bewust voor gekozen om dit beleidsplan op te stellen zonder hulp van omliggende verenigingen, omdat er verwacht werd dat het plan onnodige vertraging op zou lopen door de samenwerking met verschillende partijen. Dit werd als ongewenst beschouwd, gezien het korte tijdsbestek waarin het plan opgesteld moest worden (juli-augustus).

Dit beleidsplan kent de volgende doelstelling:

*Binnen volleybalvereniging Cito Zeist heerst een sociaal veilig sportklimaat, waar leden veilig kunnen sporten en de persoonlijke grenzen van leden gerespecteerd worden. Wanneer de persoonlijke grenzen van leden onverhoopt overschreden worden door anderen heerst er bij Cito een klimaat waarin openlijk over grensoverschrijdend gedrag gesproken kan worden met leden, technisch kader en het bestuur.*

Tot slot is er door de werkgroep besloten dit beleidsplan jaarlijks te evalueren met de VCP, het bestuur en (ouders van) leden.

## Stap 2: Risicoanalyse

Bij het maken van de risicoanalyse is er gekeken naar wie wanneer en waar in de gelegenheid is om grensoverschrijdend gedrag te vertonen en wat Cito kan doen om deze gelegenheid zoveel mogelijk te beperken. Deze risicoanalyse is uitgevoerd aan de hand van de quickscan en risicoanalyse die als bijlage opgenomen zijn in de toolkit van NOC\*NSF. De quickscan bestond uit elf stellingen die met 'klopt' of 'klopt niet' beantwoord konden worden. Wanneer er meer dan drie stellingen bevestigd werden, betekende dit dat er een aanzienlijk risico bestaat op grensoverschrijdend gedrag binnen de vereniging. Deze quickscan is door beide leden van de werkgroep, onafhankelijk van elkaar, ingevuld en vier vragen werden door beide leden bevestigend beantwoord (de gehele quickscan is terug te vinden in bijlage 1). De risicofactoren die hierbij naar voren kwamen, zijn:

1. De gebrekkige aandacht voor seksuele intimidatie binnen de vereniging en de manier waarop hier over gecommuniceerd wordt
2. Het gebrek aan toezicht op en onderlinge communicatie tussen trainers
3. De seksuele relaties die binnen de vereniging ontstaan zijn (zowel in het heden als verleden) tussen spelers en trainers
4. Het gegeven dat er geen beleid is omtrent seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag

Dit betekent dat er binnen Cito een aanzienlijk risico is ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag, wat het nut van dit beleidsplan bevestigt.

Vervolgens is de risicoanalyse uitgevoerd aan de hand van het format uit de toolkit van NOC\*NSF. Deze bestond uit een vragenlijst bestaande uit stellingen waarop met 'ja' en 'nee' geantwoord kon worden en waarin ruimte was opgenomen voor verbeterpunten. Deze vragenlijst bestond uit een drietal onderdelen:

1. Software: de sfeer en cultuur binnen de vereniging
2. Hardware: fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van het gebouw
3. Beleid seksuele intimidatie

Ook deze vragenlijst is ingevuld door beide werkgroepleden, onafhankelijk van elkaar.

Door middel van deze risicoanalyse is de huidige situatie binnen Cito met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag in kaart gebracht en deze fungeert als nulmeting waarop de doelen die we als vereniging in de toekomst willen halen, gebaseerd zijn. Naar aanleiding van deze meting is dit beleidsplan opgesteld (zie voor de complete risicoanalyse bijlage 2). Uit de risicoanalyse ingevuld door beide werkgroepleden blijkt dat er nog aardig wat werk in het vooruitzicht ligt. De belangrijkste bevindingen zien er als volgt uit:

1. Er is nog totaal geen beleid met betrekking tot seksuele intimidatie, pesten en geweld
2. Er staan geen gedrags- of omgangsregels op papier, waardoor het ook niet altijd duidelijk is in hoeverre het bestuur een standpunt inneemt over zaken als gelijke behandeling of seksuele relaties binnen de vereniging
3. Buitenstaanders kunnen niet volledig geweerd worden tijdens trainingsavonden, wedstrijddagen en activiteiten, omdat Cito gebruik maakt van een multifunctionele accommodatie

De risicoanalyse is ook ingevuld door een jeugdlid, een trainer, een spelend lid en een ouder van een jeugdlid. Hier is voor gekozen, omdat input vanuit de vereniging zelf een goede aanvulling kan zijn op de reeds door de werkgroep verzamelde informatie. Ook was er de hoop om een zo compleet

mogelijk beeld te schetsen van de huidige situatie door de analyse in te laten vullen door mensen met elk een verschillende 'functie' binnen de vereniging.

De uitkomsten van deze risicoanalyse kwamen grotendeels overeen met de bevindingen van de werkgroep zelf. Wel kwamen er nog een aantal aanvullende punten naar voren, die zeker de moeite waard zijn hier te noemen:

4. Het is onrealistisch om te verwachten dat jeugdtrainers geen contact hebben met hun sporters buiten het volleybal om. Jeugdtrainers of –begeleiders zijn vaak familie van één van de leden of zitten bij hen op school.
5. Er moet bewustwording ontstaan dat er dingen kunnen gebeuren die niet plus zijn. Door hier actief over na te denken als vereniging wordt de kans dat er daadwerkelijk iets kan gebeuren al kleiner.
6. Wat veiligheid betreft moet het duidelijk zijn wie er een EHBO diploma heeft, waar de EHBO tas staat, deze moet ten alle tijden goed gevuld en makkelijk bereikbaar zijn.
7. Hoe wordt er door het bestuur gedacht over alcohol consumptie op Cito-feesten? Vinden er actief leeftijdscontroles plaats en in hoeverre wordt er van trainers verwacht dat zij zich ook dan gedragen naar hun voorbeeldfunctie?

Deze zeven punten zullen actief onder de aandacht van het bestuur gebracht worden, zodat duidelijk is waar de knelpunten liggen binnen onze vereniging in het kader van een sociaal veilige sportomgeving.

### **Stap 3: Algemene omgangsregels**

Dit hoofdstuk formuleert omgangsregels waaraan alle leden van Cito Zeist zich dienen te houden. Deze omgangsregels zijn bedoeld om elk lid van Cito de mogelijkheid te bieden te sporten in een veilig sportklimaat. Leden wordt gevraagd elkaar aan te spreken op gedrag dat niet past binnen de geformuleerde regels. Ook trainers en bestuursleden spreken leden die zich niet aan de gedragsregels houden, aan op hun gedrag. Indien nodig vraagt een lid om hulp of maakt hij/zij een melding bij het bestuur. Het bestuur onderzoekt in samenwerking met de VCP de beschuldiging en neemt passende maatregelen.

Deze gedragsregels zijn door de algemene ledenvergadering in het najaar van 2013 geaccordeerd. Vervolgens worden de gedragsregels gecommuniceerd naar alle leden en andere betrokkenen via de website en per e-mail. Ook wordt het inschrijfformulier aangepast met de aanvulling dat het nieuwe lid (en zijn/haar ouders) van Cito akkoord gaat met de gedragsregels zoals die op de website zijn geplaatst.

#### **Omgangsregels**

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen Cito.
2. Ik houd rekening met de grenzen die een ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
5. Ik negeer de ander niet en betrek iedereen die daar behoefte aan heeft bij de activiteiten van Cito.
6. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
7. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet en ik neem geen wapens mee.
8. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
9. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
10. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
11. Ik behandel mijn tegenstander met respect en gebruik geen geweld of scheldwoorden tegen mijn tegenstander.
12. Ik behandel de arbitrage met respect en gebruik geen geweld of scheldwoorden tegen de arbitrage.

## Stap 4: Gedragsregels

Dit hoofdstuk gaat in op gedragsregels met betrekking tot het contact tussen begeleider/trainer en sporter en kunnen worden gezien als algemene uitgangspunten voor gedrag. Deze gedragsregels maken deel uit van het tuchtreglement van de Nederlandse Volleybalbond. Daarom zijn deze gedragsregels afdwingbaar en kan overtreding van deze regels een tuchtrechtelijke procedure met eventueel tuchtrechtelijke sancties tot gevolg hebben. Dit beleidsplan wordt daarom, na accordering door de leden, ook ter kennisgeving ingediend bij de Nederlandse Volleybalbond. Deze gedragsregels geven aan waarde grenzen liggen in het contact tussen de begeleider en de sporter.

Binnen de georganiseerde sport zijn de volgende gedragsregels vastgesteld:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de sporter zich veilig kan voelen.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de sporter te bejegenen op een wijze die de sporter in zijn waardigheid aantast, én verder in het privéleven van de sporter door te dringen dan nodig is in het kader van de sportbeoefening.
3. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover de sporter.
4. Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen de begeleider en de jeugdige sporter tot zestien jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De begeleider mag de sporter niet op een zodanige wijze aanraken dat de sporter en/of de begeleider deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten.
6. De begeleider onthoudt zich van (verbale) seksueel getinte intimiteiten via welk communicatiemiddel dan ook.
7. De begeleider zal tijdens training(sstages), wedstrijden en reizen gereserveerd en met respect omgaan met de sporter en met de ruimte waarin de sporter zich bevindt, zoals de kleedkamer of de hotelkamer.
8. De begeleider heeft de plicht - voor zover in zijn vermogen ligt - de sporter te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van Seksuele Intimidatie. Daar waar bekend of geregeld is wie de belangen van de (jeugdige) sporter behartigt, is de begeleider verplicht met deze personen of instanties samen te werken, opdat zij hun werk goed kunnen uitoefenen.
9. De begeleider zal de sporter geen (im)materiële vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen. Ook de begeleider aanvaardt geen financiële beloning of geschenken van de sporter die in onevenredige verhouding tot de gebruikelijke dan wel afgesproken honorering staan.
10. De begeleider zal er actief op toezien dat deze regels worden nageleefd door iedereen die bij de sporter is betrokken. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragsregels zal hij de daartoe noodzakelijke actie(s) ondernemen.
11. In die gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest hiervan te handelen.

## Stap 5: Vertrouwenscontactpersoon

In het Algemene Beleidsplan Cito Zeist 2013-2017 is als doelstelling opgenomen dat Cito in seizoen 2013/2014 een vertrouwenscontactpersoon (VCP) aanstelt, die de cursus volgt die NOC\*NSF aanbiedt. Het bestuur besteedt hier actief aandacht aan bij aanvang van het seizoen 2013/2014. De contactgegevens van de VCP worden gecommuniceerd naar alle leden via a-mail en via de website om op die manier ook een duidelijk aanspreekpunt te hebben voor klachten rondom het ervaren van grensoverschrijdend gedrag.

De activiteiten van de VCP zijn:

1. Beschikbaar zijn voor een ieder die opmerkingen of vragen heeft over ongewenst gedrag.
2. Eerste opvang/ aanspreekpunt wanneer leden grensoverschrijdend gedrag ervaren en hier met iemand over willen praten.
3. Doorverwijzen van het lid naar professionele begeleiding (indien nodig) en bespreken van de situatie met het bestuur.
4. In samenwerking met het bestuur preventieactiviteiten initiëren.

De procedure bij klachten is als volgt:

1. Wanneer een klacht bij de VCP of bij een bestuurslid gemeld wordt nemen VCP en het bestuur binnen 24 uur contact met elkaar op.
2. De ernst van de klacht wordt besproken en indien nodig wordt de hulp van de VCP van de Nevobo ingeroepen (uiterlijk op maandag indien de klacht op vrijdag of zaterdag wordt ingediend).
3. De VCP communiceert binnen 48 uur naar de persoon die de klacht heeft ingediend (en eventueel andere betrokkenen) welke stappen genomen worden door het bestuur en de VCP.
4. Bij vermoedens van strafbare feiten wordt zo snel mogelijk een informatief gesprek met de politie aangegaan.
5. De VCP en het bestuur stellen een onderzoek in naar de klacht en komen binnen 10 dagen tot een besluit welke maatregelen eventueel genomen dienen te worden. Hierbij wordt indien nodig de hulp van de VCP van de Nevobo ingeroepen. Ook neemt het bestuur indien nodig contact op met Meander Omnium/verhuurder van de sporthal om herhaling te voorkomen.
6. Er wordt nagegaan of er direct bestuurlijke maatregelen genomen moeten worden om de veiligheid binnen Cito te herstellen.
7. De VCP communiceert de uitkomsten van de onderzoek binnen 24 uur na het nemen van een besluit naar de persoon die de klacht heeft ingediend.
8. Het bestuur communiceert eventuele maatregelen binnen 24 uur na het nemen van een besluit naar de beschuldigde en zorgt ervoor dat deze maatregelen worden nageleefd.
9. Het bestuur en de VCP overleggen wat er nodig is om de veilige sportomgeving te herstellen en waar het eventueel nog aan schort binnen het huidige preventieve beleid.
10. Het bestuur en de VCP evalueren het proces en de communicatie hieromtrent met alle betrokkenen.

Wanneer er geen klacht wordt ingediend, maar er wel sprake is van ongewenst gedrag, ziet de procedure er als volgt uit:

1. De 'melder' en 'beschuldigde' gaan zo snel mogelijk met elkaar in gesprek om aan te geven wat er als ongewenst ervaren is en hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden. Hier kan eventueel een derde persoon bij aanwezig zijn, maar niet de VCP.



2. Indien de 'melder' niet zelf in gesprek wil gaan met de 'beschuldigde' kan het bestuur dit ook doen. Hier is wel de uitdrukkelijke toestemming van de melder voor nodig. Ook hierbij is het verstandig als er een derde persoon bij aanwezig is.
3. Mocht er uit dit gesprek geen verbetering voor de toekomst blijken, dan kan de VCP van de Nevobo of het Meldpunt vertrouwenspersonen advies uit brengen over de te nemen maatregelen.

Ook de Nevobo heeft een vertrouwenscontactpersoon, die ondersteuning kan bieden aan de VCP van Cito. Mocht een lid geen contact willen opnemen met de VCP van de vereniging dan kan contact opgenomen worden met de VCP van de Nevobo.

VCP Cito  
Krista van Doorn  
[krisvandoorn@hotmail.com](mailto:krisvandoorn@hotmail.com)  
06-21895209

VCP Nevobo  
Juliette Richter  
[juliette.richter@nevobo.nl](mailto:juliette.richter@nevobo.nl)  
06-23616883

## **Stap 6: Vrijwilligersaanstellingen**

Het is van belang te weten wie de vrijwilligers van Cito zijn, met name diegene die met kinderen en jeugd werken. Veel vrijwilligers van Cito zijn zelf spelend lid van de vereniging en daarom bekend bij het bestuur. Het is echter belangrijk om oplettend te zijn wanneer een onbekende zich aanmeldt als vrijwilliger.

### **Kennismakingsgesprek**

Met nieuwe vrijwilligers wordt, wanneer zij als onbekende een functie binnen Cito willen vervullen, een kennismakingsgesprek gevoerd door het verantwoordelijke bestuurslid. Daarin wordt gevraagd naar de motivatie van de potentiële vrijwilliger om een functie uit te oefenen bij Cito. De nieuwe vrijwilliger wordt gevraagd een referentie op te geven. Indien nodig, naar de mening van het bestuurslid dat het kennismakingsgesprek voert, kan de referentie gebeld worden om het verhaal van de nieuwe vrijwilliger te controleren.

### **Verklaring omtrent het gedrag**

Cito Zeist vraagt alle vrijwilligers die structureel met jeugdleden werken om een VOG in te leveren. Deze VOG is 3 jaar geldig. Daarnaast laten we alle trainers de gedragsregels ondertekenen.

### **Ondertekening van gedragsregels**

De gedragsregels die in stap 4 zijn geformuleerd worden vanaf seizoen 2013/2014 door iedere trainer ondertekend. De trainersvergoeding wordt niet uitbetaald zolang de verklaring niet getekend is. De verklaringen worden om die reden ingeleverd bij Tijmen Altena, penningmeester van Cito. In bijlage 3 is de verklaring opgenomen die door iedere trainer ondertekend dient te worden.

Vrijwilligers die geen vergoeding ontvangen worden, net als de leden, op de hoogte gesteld van de omgangs- en gedragsregels.

### **Registratiesysteem Seksuele Intimidatie**

Dit systeem wordt geraadpleegd bij een onderbouwde verdenking tegen een van de leden of vrijwilligers van Cito en wanneer een onbekende zich aanmeldt als vrijwilliger.

## Stap 7: Informeer de leden

Dit beleidsplan zal worden gecommuniceerd naar de leden, na accordering tijdens de Algemene Ledenvergadering in het najaar van 2013. Deze communicatie vindt plaats via de volgende kanalen:

1. Het beleidsplan en de contactgegevens van de VCP worden op de website geplaatst.
2. Per mail worden de leden geïnformeerd over de geldende gedrags- en omgangsregels, waarbij verwezen wordt naar het beleidsplan op de website.
3. Per mail worden de leden geïnformeerd over de ondertekening van gedragsregels door trainers.
4. Per mail worden de leden geïnformeerd over de contactgegevens van de VCP.
5. Posters worden opgehangen om het onderwerp bekend te maken bij de leden en leden er op te wijzen dat zij terecht kunnen bij de VCP of het bestuur wanneer zij grensoverschrijdend gedrag ervaren.
6. De VCP introduceert zichzelf via de website of via andere communicatiekanalen.
7. Er zullen brochures verspreid worden binnen de vereniging, welke gratis aan te vragen zijn bij NOC\*NSF.

## Activiteitenplan

Activiteit	Datum	Verantwoordelijke
Bespreken concept beleidsplan	8 juli	Laura/Liset
Feedback geven op het concept beleidsplan	18 juli	Laura
Bespreken van het concept beleidsplan met het bestuur.	Eerstvolgende BV	Liset
Aanpassen van het concept beleidsplan aan de hand van input van het bestuur	11 augustus	Liset
Definitief maken van het concept beleidsplan	30 augustus	Laura en Liset
Dames Masters vragen wie de cursus tot VCP van NOC*NSF gaat volgen.	Eerste training DM op donderdag	Liset
Inschrijven potentiële VCP voor cursus.	Op de website kijken wanneer	Liset
De contactgegevens van de VCP communiceren via e-mail en de website	Na afronding van de cursus	Thijs
Presenteren van het beleidsplan tijdens de ALV ter accordering door de leden.	ALV najaar	Liset
Communiceren van beleidsplan, omgangsregels en gedragsregels via e-mail en de website	Direct na de ALV	Thijs
Trainers worden gevraagd de gedragsregels ter akkoord te ondertekenen	Eerste 2 weken na de ALV	Bestuur
Inleveren van de getekende verklaringen bij Tijmen.	Na ondertekening	Bestuur
Posters worden gemaakt en opgehangen in de Koppeling	Eerste thuiswedstrijd na de ALV	Thijs/ Liset
Bestellen informatiemateriaal bij NOC*NSF en neerleggen in de kantine.	Eerste en tweede thuiswedstrijd na de ALV	Laura
Aanpassen van het inschrijfformulier	Na de ALV	Tijmen
Introductie van de VCP via communicatiekanalen	Eerste en tweede thuiswedstrijd na de ALV	VCP/Thijs (Hedwich via het Kortje)
Evalueren van het beleidsplan en de klachtenprocedure	September 2014	VCP/Bestuur/Laura
Eventueel aanpassen van het beleidsplan en opnieuw voorleggen aan de ALV	ALV najaar 2014	Liset/Laura

## Bijlage 1: Quicksan

### Hoeveel risico op Seksuele Intimidatie loopt jouw sportvereniging?

*Er worden na de training of bij toernooien vaak grappen gemaakt over het uiterlijk van vrouwelijke sporters en over seksuele handelingen.*

- Klopt
- Klopt niet

*Over Seksuele Intimidatie heb ik in de sportvereniging nog nooit iemand horen praten.*

- Klopt
- Klopt niet

*Trainers zijn bij ons heilig. Niemand haalt het in zijn hoofd tegen een trainer in te gaan.*

- Klopt
- Klopt niet

*Elke trainer heeft zijn eigen aanpak; daarin zijn ze vrij. Er is geen toezicht of onderling overleg over.*

- Klopt
- Klopt niet

*Ambitieuze sporters hebben één coach die bepaalt hoe hun trainingsprogramma eruit ziet.*

- Klopt
- Klopt niet

*Ouders hebben in onze sportvereniging niets in te brengen.*

- Klopt
- Klopt niet

*Het zijn de prestaties die tellen. Voor andere dingen is geen aandacht.*

- Klopt
- Klopt niet

*In onze tak van sport moet je jong beginnen en bereik je jong de top.*

- Klopt
- Klopt niet

*Op trainingskampen is het heel gewoon dat trainers bij sporters op de kamer slapen.*

- Klopt
- Klopt niet

*Er zijn regelmatig liefdesrelaties tussen trainers en sporters.*

- Klopt

- Klopt niet

*Naar mijn weten is er geen beleid rond Seksuele Intimidatie binnen de sportvereniging (geen voorlichting; geen protocol wat te doen met vermoedens; geen vertrouwenspersoon)*

- Klopt
- Klopt niet

Turf het aantal keer dat je 'klopt' hebt ingevuld. Elke 'klopt' geeft een risicofactor aan. Als je meer dan drie scoort, is er een aanzienlijk risico dat er een keer iets misgaat in de sportvereniging.

## Bijlage 2: Risicoanalyse

### SCORELIJST

A. Software: de sfeer en cultuur op de vereniging	Ja	Nee	Actiepunt ter verbetering / Toelichting
Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek geeft op een situatie binnen de vereniging		X	
Het bestuur luistert altijd naar kritiek vanuit de leden	X		
Waar mogelijk wordt er iets gedaan met kritiek die terecht blijkt	X		
Er worden geen vervelende grappen gemaakt over vrouwen, homo's, lesbiennes, mensen uit andere culturen	X		
Grappen, zoals hierboven bedoeld, worden door leden en bestuur actief bestreden		X	Dit is uiteraard wel de bedoeling, maar wij konden ons geen situatie voor de geest halen waarin dit nodig was
Mensen die "anders" zijn worden als ieder ander bejegend. Er wordt geen druk op ze uitgeoefend zich aan te passen	X		
Mannen en vrouwen hebben gelijke posities en rollen binnen de vereniging	X		
Er is geen bepaalde groep die de sfeer bepaalt	X	X	Hierover verschilden we van mening
De sfeer is gericht op sportiviteit en respect	X		
De cultuur is niet hard, stoer en prestatiegericht	X		
De leden letten onderling op elkaar zodat niemand buiten wordt gesloten	X		
Er is geen plaats voor pesterijen	X	X	Het is goed mogelijk dat die ruimte er is, maar bij ons weten is het nog niet eerder voorgekomen
Er is actief beleid tegen geweld en agressie tussen leden onderling en tegen of van derden		X	Dit wordt een onderdeel van het nieuwe beleidsplan

<b>B. Hardware: fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van het gebouw</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Verbeteren</b>
Rondom het gebouw is goede verlichting		X	Niet op alle plekken
De parkeerplaats en fietsenstalling zijn goed verlicht		X	
De toegang tot het gebouw is goed verlicht	X		
Gangen, kleedruimtes en douches zijn goed verlicht	X		Een positief punt is dat deze verlichting werkt door middel van een bewegingssensor
Er zijn gescheiden kleed- en doucheruimtes voor mannen en vrouwen	X		
Tijdens de activiteiten zijn deze ruimtes afsluitbaar tegen inloop van derden		X	Nee, maar dit is niet te voorkomen in een multifunctioneel gebouw waarin verschillende activiteiten van verschillende organisaties gelijktijdig plaatsvinden
Van bezoekers –niet-sporters- is het altijd duidelijk waarom zij zich in het gebouw bevinden		X	Nee, maar dit is niet te voorkomen in een multifunctioneel gebouw waarin verschillende activiteiten van verschillende organisaties gelijktijdig plaatsvinden
Er is altijd iemand van de vereniging aanwezig totdat de laatste sporter het gebouw verlaat		X	
Bij brand of andere onraad is het duidelijk hoe men het gebouw snel en veilig kan verlaten	X		
Het aanwezige kader waakt actief over de veiligheid van de sporters en andere aanwezigen	X	X	Dit zal ongetwijfeld gebeuren, maar dit is niet altijd duidelijk zichtbaar
De sporters onderling weten aan welke gedragsregels zij zich hebben te houden		X	Deze staan niet op papier
Het kader weet aan welke gedragsregels zij zich moet houden m.b.t. sporters		X	Deze staan niet op papier
Opmerkingen van sporters over de veiligheid en beveiliging van het gebouw worden serieus genomen en zo mogelijk iets mee gedaan	X		



<b>C. Beleid Seksuele Intimidatie</b>	<b>Ja</b>	<b>Nee</b>	<b>Verbeteren</b>
Er is een actief beleid tegen Seksuele Intimidatie op de vereniging		X	Dat wordt opgenomen in het nieuwe beleidsplan
Het bestuur en kader heeft een actieve houding met betrekking tot preventie van Seksuele Intimidatie		X	Nog niet, maar hopelijk ontstaat dit naar aanleiding van het nieuwe beleidsplan
Het kader gaat actief en serieus om met het thema Seksuele Intimidatie		X	Nog niet, maar hopelijk ontstaat dit naar aanleiding van het nieuwe beleidsplan
Er kan openlijk met bestuur en kader over Seksuele Intimidatie gepraat worden	X	X	De sfeer is er wel open genoeg voor, maar het gebeurt niet of nauwelijks
Kritiek op de situatie rondom Seksuele Intimidatie wordt door het bestuur en kader goed opgepakt	X	X	Waarschijnlijk wel, maar dit is nog niet eerder voorgekomen
Sporters weten welk gedrag zij mogen verwachten van het kader en andere begeleiding als het gaat om Seksuele Intimidatie		X	Dat staat niet op papier
Sporters onderling kunnen openlijk met elkaar praten over Seksuele Intimidatie	X		
Sporters weten wat de gedragsregels zijn waaraan zij zich moeten houden inzake Seksuele Intimidatie		X	Dat staat niet op papier
Er bestaat een klachtenprocedure als er zich een incident plaatsvindt met betrekking tot Seksuele Intimidatie		X	Die is er nog niet, maar wordt ook opgenomen in het nieuwe beleidsplan
Iedereen op de vereniging kent deze procedure. Ook de ouders van de leden kennen deze procedure		X	
Er is een VCP binnen de vereniging aangesteld		X	Nog niet, maar de doelstelling is dat deze er is in seizoen 2013-2014
Er is tevredenheid over de klachtenprocedure Seksuele Intimidatie		X	Deze is er nog niet
De vereniging heeft haar klachtenprocedure op bondsniveau geregeld en dit werkt goed		X	
De vereniging heeft het beleid met betrekking tot Seksuele Intimidatie in haar reglementen opgenomen		X	
Het kader, coaches en andere			

begeleiding wordt, wanneer nodig, bijgeschoold op het gebied van preventiebeleid Seksuele Intimidatie		X	
Bij aanname van nieuw kader, coaches of andere begeleiding, wordt door het bestuur gewezen op de gedragsregels zoals die in de georganiseerde sport van kracht zijn		X	
Maatregelen ten aanzien van personen naar aanleiding van Seksuele Intimidatie worden door het bestuur uitgevoerd. Deze maatregelen liggen vast reglementen		X	
Coaches en begeleiders met een grote machtspositie worden regelmatig geëvalueerd met betrekking tot hun omgangswijze met sporters. De gedragsregels en andere afspraken met betrekking tot Seksuele Intimidatie zijn hierbij maatgevend		X	
Ouders van met name jeugdleden worden betrokken bij de activiteiten van hun kinderen	X		
Er zijn afspraken gemaakt over de sporttechnische en sociale begeleiding van jeugdteams		X	
Er zijn apart afspraken gemaakt over de begeleiding van jeugdteams of sporters bij reizen, kampen en overnachtingen		X	
Deze afspraken zijn aan de ouders bekend en worden als goed beoordeeld		X	
De ouders zijn in de gelegenheid het nakomen van de afspraken te controleren	X	X	Deze afspraken zijn er nog niet, maar ouders zijn wel altijd en overal welkom
Coaches en andere begeleiding hebben naast sporttechnische contacten geen privécontacten met jeugdsporters	X	X	
Kader dat is opgenomen in het registratiesysteem ('zwarte lijst' waarop plegers worden			Hier wordt nog niet actief op gecontroleerd

geregistreerd die tuchtrechtelijk veroordeeld zijn voor ongewenst gedrag) wordt niet aangenomen		X	

## Bijlage 3: Verklaring akkoord gedragsregels

Plaats: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (naam), trainer van Cito \_\_\_\_\_ (team), verklaart akkoord te gaan met de volgende gedragsregels:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de sporter zich veilig kan voelen.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de sporter te bejegenen op een wijze die de sporter in zijn waardigheid aantast, én verder in het privéleven van de sporter door te dringen dan nodig is in het kader van de sportbeoefening.
3. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik of Seksuele Intimidatie tegenover de sporter.
4. Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen de begeleider en de jeugdige sporter tot zestien jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De begeleider mag de sporter niet op een zodanige wijze aanraken dat de sporter en/of de begeleider deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten.
6. De begeleider onthoudt zich van (verbale) seksueel getinte intimiteiten via welk communicatiemiddel dan ook.
7. De begeleider zal tijdens training(ssages), wedstrijden en reizen gereserveerd en met respect omgaan met de sporter en met de ruimte waarin de sporter zich bevindt, zoals de kleedkamer of de hotelkamer.
8. De begeleider heeft de plicht - voor zover in zijn vermogen ligt - de sporter te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van Seksuele Intimidatie. Daar waar bekend of geregeld is wie de belangen van de (jeugdige) sporter behartigt, is de begeleider verplicht met deze personen of instanties samen te werken, opdat zij hun werk goed kunnen uitoefenen.
9. De begeleider zal de sporter geen (im)materiële vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen. Ook de begeleider aanvaardt geen financiële beloning of geschenken van de sporter die in onevenredige verhouding tot de gebruikelijke dan wel afgesproken honorering staan.
10. De begeleider zal er actief op toezien dat deze regels worden nageleefd door iedereen die bij de sporter is betrokken. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragsregels zal hij de daartoe noodzakelijke actie(s) ondernemen.
11. In die gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest hiervan te handelen.

Ondertekening van deze verklaring betekent dat de trainer van het team zich te allen tijde aan deze gedragsregels zal houden. Wanneer de trainer deze gedragsregels niet naleeft heeft het bestuur van Cito het recht om passende maatregelen te nemen, in overleg met de VCP van Cito en van de Nevobo. In het uiterste geval kan een tuchtrechtelijke procedure volgen.

Handtekening: \_\_\_\_\_