

'In veilige handen'
bij
Skiteam Hoofddorp

Sociaal Reglement



Inhoud

Inleiding.....	3
De omgangsregels	4
De gedragscode	5
Analyse en evaluatie.....	6
De vertrouwenspersoon.....	7
Aanstellingsbeleid vrijwilligers	8
Het meldprotocol	9
Stappenplan 'Als het mis is'	10
Bijlage A: Meldprotocol.....	11
Bijlage B: Stappenplan 'Als het mis is'	14
Bijlage C: voorbeeld 'Verklaring van ontvangst van omgangsregels en gedragscode'	15

Inleiding

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en (minderjarige) kinderen in een 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 betrokkenheid en lichamelijk 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 kinderen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Dit document beschrijft de stappen die door (het bestuur van) Skiteam Hoofddorp genomen zijn en kunnen worden bij de aanpak van (vermoedens van) seksueel misbruik. In dit document zijn een aantal bijlagen (met bijbehorende processen) benoemd die opgesteld, vastgesteld en gecommuniceerd worden. Dit zijn o.a. de omgangsregels, een gedragscode, het meldprotocol en het stappenplan 'Als het mis gaat'. Bij elkaar vormen zij het 'Sociaal Reglement'.

Dit document is samengesteld met de input van de vereniging NOV (Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk). Op de website van het NOV is een toolkit te vinden met daarin adviezen die zijn overgenomen in het voorliggende reglement.

De omgangsregels

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.

Hieronder de algemene omgangsregels. Deze worden onderdeel van het huishoudelijk reglement

Omgangsregels

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.*

De gedragscode

Deze gedragscode is expliciet van toepassing voor alle (vrijwillige) medewerkers van het skiteam. Deze gedragscode is bij iedere vrijwilliger bekend en zij hebben getekend voor ontvangst en kennisname.

Gedragscode

1. *De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de pupil zich veilig en gerespecteerd voelt.*
2. *De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de pupil in zijn waardigheid aantast.*
3. *De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de pupil dan functioneel noodzakelijk is. De begeleider ontvangt de pupil niet bij hem of haar thuis.*
4. *De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van de pupil. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en pupil tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.*
5. *De begeleider mag de pupil 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 trainingdagen, wedstrijden, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met pupillen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.*
7. *De begeleider heeft de plicht de pupil 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 pupil 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.*

Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van pupillen zal het bestuur politie/justitie inschakelen.



Analyse en evaluatie

Om er achter te komen hoe het gesteld is met de (ervaren) veiligheid in de organisatie zal eens per jaar gebruik worden gemaakt van een enquête, of de mogelijkheid tot discussie. Naar aanleiding van de resultaten van deze analyse kan (de manier van communiceren over) het sociaal reglement, met de omgangsvormen en gedragscode, worden aangescherpt.

De vertrouwenspersoon

Door het bestuur is een vertrouwenspersoon aangesteld waar medewerkers, jeugdleden en ouders terecht kunnen met vermoedens of kennis van seksueel misbruik. Er wordt gestreefd naar nog een tweede vertrouwenspersoon, omdat het ook voor een beschuldigde van ongewenst gedrag of seksueel misbruik belangrijk is dat hij of zij zich kan wenden tot een (andere) vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon biedt bij een melding een luisterend oor en informatie over de stappen die gezet kunnen worden. Hij of zij ondersteunt de hulpvrager bij gesprekken met derden. Bijvoorbeeld bij bemiddeling, het indienen van een klacht of het doen van aangifte. De vertrouwenspersoon verwijst zo nodig door naar de (externe) hulpverlening.

De vertrouwenspersoon treedt na een klacht niet op als bemiddelaar tussen vermoedelijke dader en slachtoffer; dat is nadrukkelijk niet zijn of haar taak. Op vertrouwenspersonen kan een beroep worden gedaan bij alle vermoedens van seksueel misbruik, dus ook als het gaat om handelingen die wettelijk niet strafbaar zijn. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht. Dat betekent dat alleen met uitdrukkelijke toestemming van de hulpvrager informatie aan anderen gegeven wordt. Er is één uitzondering: wanneer er sprake is van strafbare feiten heeft ook de vertrouwenspersoon de wettelijke verplichting deze bij de politie te melden.

De vertrouwenspersoon is mevr. M. Gerrits en is telefonisch bereikbaar op 0252-676395.



Aanstellingsbeleid vrijwilligers

(Nieuwe) vrijwilligers dienen zorgvuldig gescreend te worden. Een pleger van seksueel misbruik is niet aan het uiterlijk te herkennen. Bekend is dat zij situaties opzoeken waarmee ze makkelijk in contact komen met minderjarigen.

Voor nieuwe vrijwilligers wordt behalve naar de technische vaardigheden ook gevraagd naar de motivatie van de vrijwilliger om met kinderen te willen werken, naar zijn of haar werkervaring en naar referenties bij vorige organisaties. Het overleggen van een recente Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) is hier onderdeel van. Voor bestaande vrijwilligers wordt de VOG ook ingevoerd.



Het meldprotocol

Het meldprotocol (zie de bijlage A) verplicht iedereen seksueel misbruik of het vermoeden ervan te melden. Het protocol beschrijft wat je moet doen en laten bij vermoedens, bij betrappen op heterdaad of bij een spontane onthulling.

Erg belangrijk is, dat een melding geen beschuldiging is. De betrokkenen (melder en degene die met de melding aan de slag gaat) hebben een zwijgplicht. Echter, in de wet staat dat iedereen die op de hoogte is van een ernstig strafbaar feit hiervan aangifte moet doen. Verkrachting of ander seksueel misbruik is een ernstig strafbaar feit.

De melding wordt door het bestuur in ontvangst genomen. Hierna gaat het stappenplan 'Als het mis is' in werking.



Stappenplan 'Als het mis is'

Zodra er een melding is gedaan van (vermoeden van) seksueel misbruik treedt het stappenplan "Als het mis is" (bijlage B) in werking. Dit stappenplan beschrijft uitvoerig wat de te volgen stappen zijn, inclusief de sancties.

Bijlage A: Meldprotocol

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 begeleiders (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken/in aanraking komen) en pupillen en op grensoverschrijdende contacten tussen pupillen onderling. 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.

1. Wat is seksueel misbruik?

Wat zegt de wet?

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen, dus ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten Skiteam Hoofddorp afspelen. In het Wetboek van Strafrecht, boek II, titel XIV 'misdrijven tegen de zeden' stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar. Deze zijn ook binnen Skiteam Hoofddorp allen van kracht. Eén wetsartikel 249 willen we hier met name noemen:

"Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of een geldboete van de vierde categorie".

Een jeugdlid is aan de zorg en waakzaamheid van onze vereniging toevertrouwd. Dit artikel is dus onverminderd van kracht op al diegenen die jeugdleden begeleiden.

Definitie

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

De definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag luidt:

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

Om welke gedragingen gaat het?

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

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

2. Signaleringstaak medewerkers

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

3. Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is *verplicht dit te melden* bij het bestuur (of door een door het bestuur daarvoor aangewezen persoon). Wanneer medewerkers twijfelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een *consultatieplicht* bij een *vertrouwenspersoon* die zij om advies kunnen vragen. Indien medewerkers (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun leidinggevende, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt die het bestuur in. De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer.

Het is niet aan medewerkers 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;
- informatief gesprek met de politie;
- instellen calamiteitenteam;
- in gang zetten meldprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;
- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

4. Voorlopige zwijgplicht na een melding

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

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

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

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

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

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

DOEN

- Zorg voor de veiligheid van het kind/de jongere.
- Als je iemand op heterdaad betrapt:
 - Laat het slachtoffer niet alleen;
 - Meld het onmiddellijk aan de leidinggevende, een bestuurslid of de vertrouwenspersoon;
 - Als de situatie bedreigend is: bel 112 zodat de politie kan ingrijpen;
 - Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd in verband met eventueel sporenonderzoek. Bel de zedenpolitie (112), meld waarover het gaat en vraag om instructies.
- Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het kind op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je verplicht bent het verhaal aan het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Meld het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer de vertrouwenspersoon.
- Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
- Licht zo snel mogelijk de leidinggevende in over de situatie.
- Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere 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 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 misbruik te stoppen en aan te pakken, is een objectief en een officieel onderzoek.
- Denk aan de (voorlopige) zwijgplicht!
- Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt.

Bijlage B: Stappenplan 'Als het mis is'

Als er binnen de vereniging een melding is gedaan van seksueel misbruik of er is seksueel misbruik aan het licht gekomen dient het stappenplan 'Als het mis is' gevolgd te worden. Deze stappen zijn bedoeld om zo goed mogelijk met de melding of het geval van misbruik om te gaan en om onnodige fouten te vermijden.

De te nemen stappen zijn:

1. Melding
2. Formeer tweespan
3. De zaakcoördinator
4. Politie-advies
5. Direct betrokkenen
6. De beschuldigde
7. Aangifte of klant
8. Betrokken vrijwilligers
9. Indirect betrokken ouders
10. Publiciteit
11. Maatregelen
12. Registratie
13. Informeren na uitspraak
14. Goede afsluiting

Op de site [Als het mis is](#) van het NOV staat de volledige beschrijving van de stappen.

Bijlage C: voorbeeld 'Verklaring van ontvangst van omgangsregels en gedragscode'

Omgangsregels (voor alle betrokkenen bij Skiteam Hoofddorp)

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.

Gedragscode (Voor alle vrijwilligers, trainers en begeleiders)

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de pupil zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de pupil in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de pupil dan functioneel noodzakelijk is. De begeleider ontvangt de pupil niet bij hem of haar thuis.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van de pupil.
5. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en pupil tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
6. De begeleider mag de pupil niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
7. De begeleider zal tijdens trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met pupillen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
8. De begeleider heeft de plicht de pupil 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 pupil is betrokken, wordt nageleefd.

9. 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.
10. De begeleider krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
11. 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.

Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van pupillen zal het bestuur politie/justitie inschakelen.

Ja, hierbij verklaar ik de omgangsregels en de gedragscode van Skiteam Hoofddorp te hebben ontvangen en mij conform deze regels te zullen gedragen.

Hoofddorp,

Naam:

Handtekening: