



## Zwemvereniging de Dommelbaarzen

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en jeugdleden in 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 dus nooit precies grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen/jongeren en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en kinderen/jongeren die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als vereniging voor al onze (vrijwillige) medewerkers (verder genoemd: medewerker) een gedragscode opgesteld. Door deze gedragscode te ondertekenen verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het jeugdlid zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker bejegent het jeugdlid niet op een wijze die het jeugdlid in zijn waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het jeugdlid dan functioneel noodzakelijk is en ontvangt het jeugdlid niet bij hem thuis.
4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik van het jeugdlid. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en jeugdlid tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De medewerker mag het jeugdlid niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch ervaren zal worden.
6. De medewerker zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met de jeugdleden en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De medewerker heeft de plicht het jeugdlid naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het jeugdlid is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij de vertrouwenspersoon of de bestuursvoorzitter.
9. De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de vertrouwenspersoon of de bestuursvoorzitter.

11.

Overtreding van deze code kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen zal het bestuur politie/justitie inschakelen.

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Bestuur Vereniging

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

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



### Toelichting gedragscode

#### **1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het jeugdlid zich veilig en gerespecteerd voelt.**

Het kind moet worden gerespecteerd. Er mag geen onderscheid worden gemaakt naar of nadruk worden gelegd op godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of lichamelijke kenmerken. Dat betekent dat het kind zich zowel tijdens de activiteiten van de vereniging, maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld in de kleedruimte, veilig moet voelen en het gevoel moet hebben dat hij zich - letterlijk - vrij kan bewegen.

#### **2. De medewerker bejegent het jeugdlid niet op een wijze die het jeugdlid in zijn waardigheid aantast.**

Dit betekent dat je een jeugdlid nooit op een manier benaderd die hem in zijn waardigheid aantast. Opmerkingen/gedragingen zijn niet discriminerend, kleinerend of (seksueel) intimiderend. Dit geldt tijdens alle activiteiten die door of namens de vereniging worden georganiseerd.

#### **3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het jeugdlid dan functioneel noodzakelijk is en ontvangt het jeugdlid niet bij hem thuis.**

In het vrijwilligerswerk komt het voor dat men kinderen ook kent vanuit sociale contacten. Zo kan het zijn dat een jeugdlid oppast bij een medewerker. Wel moet de medewerker zich er bewust van zijn dat hij/zij binnen de vereniging altijd de verantwoordelijke is. Binnen de vereniging gaat het niet om vriendschap of een andere sociale relatie, maar om de relatie medewerker – jeugdlid. Het is belangrijk dat de medewerker zich bewust is van zijn positie, die ook buiten de vereniging door kan spelen. Het gaat erom dat de medewerker gepaste afstand houdt en niet verder doordringt in het privéleven van het jeugdlid dan nodig is voor het gezamenlijk gestelde doel (activiteit) van de vereniging. Bijv: onnodig vragen stellen over het privéleven, persoonlijke afspraken maken, contact opnemen met het kind buiten de activiteiten van de vereniging om, enz.

#### **4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksueel misbruik ten opzichte van het jeugdlid. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en jeugdlid tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.**

De medewerker mag zijn positie en relatie nooit gebruiken voor eigen doeleinden die in strijd zijn met zijn verantwoordelijkheid, of die de grenzen van de relatie overschrijden. Hierbij kan worden gedacht aan:

- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen
- seksueel getinte opmerkingen en insinuaties maken, zoals grof taalgebruik of schuine moppen
- het stellen van vragen over seks, bijv. over masturbatie, frequentie en vormen van vrijen
- het jeugdlid op een niet-functionele wijze bekijken en aanraken waarbij de ogen of handen zijn gericht op de geslachtskenmerken
- bevrediging van de eigen seksuele verlangens

Alle seksuele handelingen en relaties tussen medewerkers en jeugdleden tot 18 jaar, of met een ontwikkelingsachterstand, zijn ontoelaatbaar en strafbaar volgens artikel 249 Wetboek van Strafrecht. Tussen volwassenen en jeugdleden is sprake van een natuurlijk overwicht en dus een machtsverschil. Een jeugdlid kan daardoor zaken moeilijker weigeren, of overzien waar het om gaat. Het is aan de volwassene om de grenzen te bewaken. Dit betekent dat de medewerker:

- nooit seksuele toenadering zoekt tot kinderen/jongeren en/of een seksueel of erotisch geladen sfeer schept (bijvoorbeeld door het laten zien van porno, of de eigen geslachtsorganen)
- een kind/jongere nooit gebruikt voor bevrediging van eigen seksuele en/of agressieve verlangens
- nooit (met seksueel gedrag) mag ingaan op verliefde gevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van het jeugdlid óók niet wanneer hij/zij je daartoe lijkt uit te nodigen, dan wel onomwonden uitnodigt
- wanneer er een erotisch/seksueel geladen sfeer mocht ontstaan, of zou kunnen ontstaan, tussen de medewerker en het jeugdlid, de medewerker afstand neemt en de situatie bespreekbaar maakt met de vertrouwenspersoon of het bestuur
- wanneer bij de medewerker gevoelens van verliefdheid, maar ook afkeer of agressie ontstaan t.o.v. het kind / de jongere, neemt de medewerker afstand en maakt de situatie bespreekbaar met de vertrouwenspersoon of het bestuur

#### **5. De medewerker mag het jeugdlid niet op zodanige wijze manieren aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch ervaren zal worden.**



## Zwemvereniging de Dommelbaarzen

Uitgangspunt is dat het jeugdlid het als seksueel getint ervaart. Bijv: het te lang vasthouden van een hand bij begroeten of afscheid nemen, iemand naar je toetrekken, je tegen het kind / de jongere aandrukken, een tongzoen geven, aanraken van billen en borsten, enzovoort. Functionele aanrakingen zijn soms noodzakelijk (een jonge of gehandicapte jeugdlid helpen bij het naar de wc gaan) of wenselijk (een jeugdlid troosten) en mits daar geen misbruik van gemaakt wordt, toegestaan. De medewerker moet er voor zorgen dat daar waar lichamelijk contact noodzakelijk en functioneel is, dit contact of deze aanraking niet verkeerd - in de zin van seksueel getint of intimiderend - kan worden geïnterpreteerd. De medewerker houdt bij lichamelijk contact rekening met grenzen die het jeugdlid aangeeft, leeftijd, ontwikkelingsniveau, achtergronden, de specifieke situatie en wat maatschappelijk en/of cultureel als aanvaardbaar wordt gezien.

### **6. De medewerker zal tijdens bijeenkomsten, trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met jeugdleden en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.**

Gereserveerd en met respect betekent in dit beval bijvoorbeeld dat:

- medewerker en jeugdlid bij voorkeur niet met zijn tweeën op reis gaan, maar met bijvoorbeeld een extra medewerker of meerdere jeugdleden
- medewerker en jeugdlid in een één-op-één situatie niet op één kamer slapen; er zijn minstens 2 medewerkers op een groep kinderen
- gereserveerd en met respect omgaan met de ruimtes waarin de kinderen zich bevinden, betekent dat het jeugdlid zich daar veilig moet voelen, zijn privacy gewaarborgd is en sociale controle niet is uitgesloten. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan:
  - niet zonder aankondiging de kleedkamer of de hotelkamer betreden en bij voorkeur in gezelschap van een andere volwassene
  - de deur open laten staan na het binnentreden, tenzij duidelijk is dat beiden behoefte hebben aan een zekere privacy
  - gesprekken met het kind in een neutrale ruimte worden gehouden (niet in kleedruimte)

### **7. De medewerker heeft de plicht het jeugdlid naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel (machts)misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het jeugdlid is betrokken, wordt nageleefd.**

De medewerker heeft binnen zijn mogelijkheden de verantwoordelijkheid voor de veiligheid en het welzijn van het jeugdlid. Indien de medewerker grensoverschrijdend gedrag signaleert dient hij het te (laten) stoppen en te zorgen voor de veiligheid van het kind. De medewerker is alert op signalen die kunnen wijzen op seksueel misbruik / overtreding van de gedragscode.

### **8. Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode / bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de vertrouwenspersoon of de bestuursvoorzitter.**

Alle vermoedens of constatering van seksueel misbruik moeten worden gemeld. Het kan zijn dat een jeugdlid een medewerker in vertrouwen neemt en vertelt dat iemand hem/haar misbruikt. De medewerker belooft in een dergelijk geval geen geheimhouding. Feiten van vertrouwelijke aard, aan jou toevertrouwd, moeten altijd worden gerespecteerd. Maar wanneer de belangen van het jeugdlid in het geding zijn, dient de medewerker hiervan melding te maken of tenminste een derde te raadplegen. Indien enigszins mogelijk gebeurt dit in overleg met het jeugdlid.

### **9. De medewerker mag geen (im)materiële vergoedingen geven of krijgen die niet in de rede zijn.**

Door vergoedingen dreigen de objectiviteit van het handelen en de onafhankelijke positie van de medewerker en die van het jeugdlid in het gedrang te komen. Hierdoor kan een voedingsbodemp ontstaan voor (seksueel) machtsmisbruik.

### **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 medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de vertrouwenspersoon of de bestuursvoorzitter.**

Dit betekent dat de medewerker ook alert is op gedragingen die niet direct als seksueel misbruik of intimidatie zijn te betitelen, maar wel als grensoverschrijdend worden ervaren. Ook in dit geval is het belangrijk dat passende maatregelen worden genomen, zoals het aanspreken van de persoon in kwestie.