



PREVENTIEF BELEID

2020 - 2025

SICN

BURGMEESTER VERDERLAAN 13
3544 AD UTRECHT

KVK 41177140

Inhoud

1.	Inleiding.....	2
1.1.	Kwetsbare doelgroep.....	2
2.	Het aanstellingsbeleid.....	3
2.1.	De intake.....	3
2.2.	Referentiecheck.....	3
2.3.	Ondertekening gedragsprotocol.....	3
3.	Gedragscode (vrijwillige) medewerkers	4
4.	Vertrouwenspersoon.....	5

1. Inleiding

Voor u ligt het preventief beleid van de brancheorganisatie SICN. Dit document is een bundeling van de maatregelen en het beleid van de organisatie met betrekking tot het aanstellingsbeleid, de gedragscode voor (vrijwillige) medewerkers en de aanstelling en invulling van de functie tot vertrouwenspersoon.

1.1. Kwetsbare doelgroep

De stichting werkt met jongeren die na schooltijd worden opgevangen binnen de organisatie. Zij krijgen o.a. huiswerkbegeleiding, cursussen, workshops en andere vormen van naschoolse ondersteuning.

Tijdens deze activiteiten is er contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige jongeren. Om dit contact zo veilig en verantwoord mogelijk te laten verlopen heeft de organisatie meerdere maatregelen getroffen, waaronder een strikt aanstellingsbeleid, gedragscode en verplichting tot het bezitten van een geldig Verklaring omtrent het Gedrag (VOG).

In de volgende alinea's worden deze maatregelen nader toegelicht.

2. Het aanstellingsbeleid

Binnen de organisatie wordt gewerkt met kwetsbare doelgroepen. Hierdoor vraagt het aannemen van vrijwilligers en medewerkers extra aandacht. Met het hanteren van een strikt aanstellingsbeleid kan een eerste stap gezet worden in het waarborgen van een veilig en verantwoord vrijwilligers en medewerkers bestand. Daarmee kan het risico op eventueel grensoverschrijdend gedrag verminderd worden.

Bij het aanstellen van vrijwilligers en medewerkers worden de volgende punten gehanteerd;

- Intake en/of sollicitatiegesprek
- Referentiecheck
- Ondertekening gedragsprotocol

2.1. De intake

Vrijwilligers en medewerkers kunnen zich voor een functie en/of vacature inschrijven door schriftelijk melding te doen bij het bestuur (mail of brief). Na ontvangst van het verzoek maakt het bestuur een afspraak met de desbetreffende persoon voor een intake.

Tijdens de intake wordt minimaal gevraagd naar:

- De motie van de vrijwilliger/medewerker om voor SICN te werken
- Het arbeidsverleden, waar heeft hij eerder gewerkt? Deze informatie wordt in de volgende stap gecheckt
- In het bezit zijn van een geldig Verklaring omtrent het Gedrag (VOG)
- Inhoudelijke kennisgeving over het gedragsprotocol van SICN

2.2. Referentiecheck

Tijdens de intake wordt gevraagd naar eventuele referenties en het arbeidsverleden. De namen en organisaties die worden genoemd worden benaderd. Zo krijgt het bestuur meer te weten over het arbeidsverleden en krijgt het eventuele aandachtspunten mee.

2.3. Ondertekening gedragsprotocol

SICN hanteert een gedragsprotocol voor haar (vrijwillige) medewerkers. In het gedragsprotocol worden punten genoemd die bijdragen aan een veilige omgeving voor zowel de doelgroep als ook de medewerkers. Een ieder die als vrijwilliger of medewerker wil deelnemen aan de activiteiten van de organisatie dient zich te conformeren tot het gedragsprotocol.

3. Gedragscode (vrijwillige) medewerkers

De gedragscode bestaat uit regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige.
5. De begeleider mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De begeleider zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De begeleider heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
9. De begeleider krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt

gecreëerd en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

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

4. Vertrouwenspersoon

Binnen de organisatie wordt een vertrouwenspersoon aangesteld die gesprekken voert met jongeren, vrijwilligers, medewerkers en het bestuur. De vertrouwenspersoon geen betaalde functie en is geen familie van een van de medewerkers, vrijwilligers, jongeren en het bestuur. Daarmee is de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon gewaarborgd.

De vertrouwenspersoon is bereikbaar via telefoon en mail. Daarnaast is het mogelijk om fysiek in gesprek te treden met de vertrouwenspersoon. De gegevens van de vertrouwenspersoon zijn opvraagbaar en beschikbaar op de informatiebord binnen de organisatie. Daarnaast wordt deze informatie tijdens de intake gedeeld.