

**Brochure Sociale Veiligheid**

**Harmonie Katwijk**





## Inleiding

Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich veilig voelt binnen Muziekvereniging Harmonie Katwijk. Wij willen een veilige omgeving waarborgen door aandacht te hebben voor een open en positieve atmosfeer en door duidelijke afspraken over omgangsvormen te maken. Dit is belangrijk omdat ongewenste omgangsvormen daardoor minder kans krijgen, sneller bespreekbaar zijn en kunnen worden aangepakt als ze toch de kop opsteken.

Een van die ongewenste omgangsvormen is seksueel misbruik. Wij willen iedereen, en met name kinderen, hier zoveel mogelijk tegen beschermen. Daarom vraagt Harmonie Katwijk al haar bestaande en nieuwe leden, medewerkers en trainers die indirect/direct werkzaam zijn met minderjarigen een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) te overleggen. Hiermee wordt nagegaan of ze ooit betrokken zijn geweest bij een zedenmisdrijf. Ook hebben wij een gedragscode voor medewerkers die met kinderen werken. In deze gedragscode is vastgelegd waar grenzen liggen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en kinderen. Maar wij willen onze ogen niet sluiten voor het feit dat seksueel misbruik overal voorkomt waar mensen samenkomen. Ondanks preventieve maatregelen kan het ook binnen onze vereniging plaatsvinden. Daarom hebben wij een vertrouwenspersoon sociale veiligheid aangesteld en hebben we een meldprotocol waarin staat beschreven hoe (vermoedens van) misbruik moeten worden gemeld.

Deze brochure volgt het preventiebeleid van LKCA (Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst) en geeft meer informatie. Ook kun je zien welke rol je als ouder kunt vervullen bij het signaleren en voorkómen van ongewenste omgangsvormen en seksueel misbruik.

*Bron: LKCA, Aanpak preventie seksueel misbruik van kinderen in de Amateurkunst en Kunsteducatie*



## Omgangsvormen en omgangsregels

Iedereen die Muziekvereniging Harmonie Katwijk bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van de vereniging en houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom.

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.

- Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de vereniging.
- Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
- Ik val de ander niet lastig.
- Ik berokken de ander geen schade.
- Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
- Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
- Ik negeer de ander niet.
- Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
- Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.
- Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
- Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
- Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
- 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.
- 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.



## Gedragcode

Wij nemen de preventie van seksueel misbruik zeer serieus. Daarom hebben we naast omgangsregels ook een gedragscode opgesteld voor diegenen binnen de vereniging die met kinderen werken, zoals de dirigenten, docenten en vrijwilligers. De gedragscode is gemaakt om de risico's van ongewenst gedrag in de relatie tussen kind/jongere en (vrijwillige) medewerker te verkleinen. Hij fungeert ook als toetssteen voor het gedrag van (vrijwillige) medewerkers en kinderen in concrete situaties.

Veel grenzen in het contact tussen docenten/dirigenten en minderjarige muzikanten 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 en in alle situaties gelden.

Maar er is één heel duidelijke grens en die is dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en kinderen die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als vereniging voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wij vragen iedereen die bij ons komt werken en die met kinderen te maken heeft, de gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaren zij de gedragscode te kennen en niet tegen de gedragscode in te zullen handelen.

### DE GEDRAGSCODE ZIET ER ALS VOLGT UIT:

- De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
- De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
- De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
- De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en relaties tussen (vrijwillige) medewerker en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De (vrijwillige) medewerker mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
- De (vrijwillige) medewerker zal tijdens repetities, optredens, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of repetitieruimtes.



- De (vrijwillige) medewerker 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.
- Indien de (vrijwillige) medewerker 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.
- De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
- 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 (vrijwillige) medewerker 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 een tuchtprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten, zal het bestuur politie en/of justitie inschakelen.

### WAT KUN JE ALS OUDER DOEN?

Als ouder kun je een actieve rol vervullen bij het voorkómen en vroegtijdig signaleren van seksueel misbruik. Dat kan door met je kind te praten over zaken als lichamelijk contact en het voelen en stellen van eigen grenzen op dat gebied. Daarnaast kun je door actief betrokken te zijn bij de activiteiten van je kind een bijdrage leveren aan een veilig klimaat en de juiste omgangsvormen.

### SIGNALLEN

Gedragsveranderingen bij je kind, zoals een duidelijke afname van het enthousiasme en plezier in de activiteiten bij onze vereniging, kunnen een signaal zijn dat er iets aan de hand is. Het kan hierbij gaan om een tijdelijk dipje in de gemoedstoestand, maar dit soort veranderingen kunnen ook duiden op vervelende ervaringen. Soms vertellen kinderen zelf dat er iets gebeurt dat ze niet prettig vinden. Andere kinderen geven weer signalen via lichamelijke klachten. Het is van belang dat je dergelijke signalen serieus neemt en in een gesprek met je kind onderzoekt wat er aan de hand is. Dat is natuurlijk óók onze verantwoordelijkheid, maar als ouder zie je zoiets waarschijnlijk het eerst.



# Meldprotocol

Dit protocol beschrijft hoe je moet handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik en hoe en bij wie dit gemeld moet 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 (vrijwillige) medewerkers (al diegenen die met kinderen/jongeren tot 18 jaar werken/in aanraking komen) en kinderen en op grensoverschrijdende contacten tussen kinderen onderling. Melden leidt tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit. Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen t.o.v. de beschuldigde. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid om op een zo zorgvuldig mogelijke 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?

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door het kind dat het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en /of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, docent-leerling, dirigent-orkestlid e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

## 2. SIGNALERINGSTAAK MEDEWERKERS

Alle (vrijwillige) 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 ernstiger vormen meer kans kunnen krijgen. Wanneer je mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat u de betreffende perso(o)n(en) daarop aanspreekt en corrigerend optreedt.

## 3. MELDPLICHT BIJ (VERMOEDENS/SIGNALLEN) VAN SEKSUEEL MISBRUIK

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur (of bij een door het bestuur daarvoor aangewezen persoon).

Indien (vrijwillige) medewerkers (vermoedens van) seksueel misbruik direct uiten bij hun leidinggevende, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt 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 (vrijwillige) 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 klachtenprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;
- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

#### **Doen**

- Licht zo snel mogelijk het bestuur 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.



## Vertrouwenspersoon KNMO

De [KNMO](#) heeft een vertrouwenspersoon. Als er bij de vereniging iets vervelends speelt waar je zelf niet uitkomt, dan kun je daarover vertrouwelijk praten met een onafhankelijke deskundige. Een mailtje sturen naar [ivanloenen@knmo.nl](mailto:ivanloenen@knmo.nl) met het verzoek om contact met de vertrouwenspersoon is voldoende. Je hoeft niet te vertellen waar het over gaat. Wel even je contactgegevens achterlaten natuurlijk. Die worden doorgestuurd en de vertrouwenspersoon neemt dan contact met je op. Alles wat je vertelt, wordt vertrouwelijk behandeld. Soms is het voldoende dat je advies krijgt hoe je met een vervelende situatie kunt omgaan. Maar mocht het nodig zijn, dan kan de vertrouwenspersoon actie ondernemen. Dat gebeurt echter alleen in overleg met jou.