

Vrijwilligerscode Willem III

Daarin opgenomen de gedragscode Willem III

DEFINITIES

In dit document gebruiken we het woord “roeier” voor de (kwetsbare) leden (m/v) die in een afhankelijkheidsrelatie zitten ten opzichte van hun begeleider. We gebruiken het woord “begeleider” voor een coach, instructeur of andere persoon die roeiers begeleidt.

Inleiding

Fijn dat je je als vrijwilliger wilt inspannen voor het roeien van Willem III. Met dit document wil het bestuur van Willem III alle vrijwilligers op de hoogte brengen van de gedragscode. De gedragscode is onderdeel van het huishoudelijk reglement.

Geraadpleegde bronnen:

- NOC*NSF Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sport
<https://www.nocnsf.nl/grensoverschrijdendgedrag>
- Handboek SI voor sportverenigingen - NOC*NSF,
<https://www.nocnsf.nl/stream/toolkit-seksuele-intimidatie>
- NOC*NSF Vertrouwenscontactpersoon
<https://www.academievoorsportkader.nl/bijscholingen/cursus-vertrouwens-contact-personen>

In dit document gaan we achtereenvolgens in op:

- Tips voor het vermijden van ongewenste situaties.
- De procedure voor het kennismaken met een nieuwe begeleider.
- De gedragscode bij Willem III.

- De wetgeving over ontucht
- De taken van de vertrouwenscontactpersoon bij Willem III.

Tips voor het vermijden van ongewenste situaties

Deze gedragscode heeft als doel zowel de roeiers als de begeleiders te beschermen tegen ongewenste situaties. Het is belangrijk om je als begeleider bewust te zijn van jouw kwetsbaarheid en vooral in situaties waarin je de schijn tegen kunt hebben, terwijl je intenties goed zijn. Voor het vermijden van ongewenste situaties tussen begeleiders en roeiers hebben we de volgende tips.

- Vermijd 1-op-1 situaties met een roeier, zeker in een besloten ruimte. Streef naar een situatie (gesprek, samenkomst, training, etc.) met minimaal 3 personen, bijvoorbeeld 2 begeleiders en 1 roeier, of 2 roeiers en 1 begeleider.
- Wees terughoudend met het betreden van kleedkamers, hotelkamers en andere ruimtes wanneer roeiers zich daar omkleden.
- Wees zeer terughoudend met het ontvangen van roeiers bij jou als begeleider thuis.
- Wees zeer terughoudend in het omgaan met roeiers buiten verenigingsverband.
- Bij twijfel over de toelaatbaarheid van een situatie kun je altijd de vertrouwenscontactpersoon raadplegen, ook als begeleider.
- Is er een situatie of gebeurtenis geweest, waarin je de schijn tegen hebt? Dan geldt het motto: beter direct melden, dan achteraf moeten verklaren wat er gebeurd is.

Procedure kennismaking nieuwe begeleider

- Een lid van Willem III maakt kennis met een begeleider en helpt deze op weg.
- In het kennismakingsgesprek kan Willem III de nieuwe begeleider om referenties vragen.¹

¹ Zie ook bijlage van NOC*NSF over referenties opvragen.

- In het kennismakingsgesprek kan Willem III de nieuwe begeleider vragen naar zijn/haar ervaring met het begeleiden van specifieke groepen.
- In dit kennismakingsgesprek wordt de begeleider op de hoogte gesteld van de Willem III gedragscode.
- De begeleider wordt gevraagd deze gedragscode goed door te nemen.
- Willem III verzoekt iedere begeleider een VOG aan te vragen en in te leveren bij het bestuur. Zonder VOG kan niemand bij Willem III begeleider zijn. De begeleider dient de VOG elke 3 jaar opnieuw aan te vragen.

GEDRAGSCODE

Wanneer je bij Willem III als begeleider komt werken, zij het als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen we je om een VOG-verklaring en vragen we je om de volgende gedragscode goed door te nemen.

Gedragscode, zoals opgenomen in het Huishoudelijk reglement RV Willem III 2019:

Artikel 36. Gedragsregels begeleiders in de sport

De begeleiders dienen zich te houden aan de gedragsregels zoals verwoord in het Tuchtreglement van de Koninklijke Nederlandsche Roeibond zijnde:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en 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.
3. De begeleider dringt niet verder in het privéleven van de sporter door dan nodig is in het kader van de sportbeoefening.
4. De begeleider meldt een affectieve relatie met de sporter direct bij het bestuur. De melding wordt met de grootst mogelijke zorgvuldigheid behandeld. De begeleider komt de afspraken die met het bestuur zijn gemaakt, ten aanzien van de relatie, na.
5. Bij een affectieve relatie is het de taak van de begeleider om ervoor zorg te dragen dat de normen van professionaliteit en onpartijdigheid blijven gehandhaafd.

6. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover de sporter.
7. 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.
8. 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.
9. De begeleider onthoudt zich van (verbale) seksueel getinte intimiteiten via welk communicatiemiddel dan ook.
10. De begeleider zal tijdens training(stages), 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.
11. De begeleider heeft de plicht - en 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.
12. 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.
13. 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.
14. In die gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest hiervan te handelen.

Wat staat in de wet over ontucht?

In art. 249 van het Wetboek van Strafrecht staat: 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 geldboete van de vierde categorie. Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249). Het maken van afbeeldingen van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar is, is ook verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b).

Vertrouwenscontactpersoon van Willem III

(bron: NOC*NSF. <https://www.academievoorsportkader.nl/bijscholingen/cursus-vertrouwens-contact-personen#2>)

De roeibond KNRB stimuleert vanaf november 2015 roeiverenigingen om een Vertrouwenscontactpersoon (VCP) te benoemen. Daarnaast zijn er bij NOC*NSF vertrouwenspersonen.

Vertrouwenscontactpersoon (VCP)

Iedere sportbond en iedere vereniging of cluster van verenigingen heeft een VCP.

- Een VCP doet de eerste opvang bij een melding en incidenten binnen de roeibond of een roeivereniging.
- De VCP is er voor iedereen die betrokken is bij de vereniging.
- Een VCP staat open voor meldingen door zowel een beschuldigde (vermeende dader) als een klager (vermeend slachtoffer.)
- Een VCP houdt een neutrale positie in de vereniging en blijft zo toegankelijk voor iedereen.
- Een VCP is in de eerste plaats een procesbegeleider. De VCP verwijst de melder door en wordt geen probleemhouder.

- De VCP spreekt en handelt vertrouwelijk. De vertrouwelijkheid is begrensd, bijv. in geval van een ernstig strafbaar feit of wanneer de veiligheid in het geding is. Een VCP rapporteert over meldingen aan het bestuur van de roeivereniging (eventueel anoniem).
- Een VCP ontwikkelt in overleg met het bestuur preventieve activiteiten ter voorkoming van grensoverschrijdend gedrag.
- Een VCP werkt conform protocol, opgesteld door de roeibond.

Vertrouwenspersonen van NOC*NSF

In de loop van de afgelopen jaren is de taak binnen bonden en verenigingen gewijzigd en het inzicht over taakverdeling bonden/verenigingen en NOC*NSF veranderd.

Een vertrouwenspersoon (VP) kan en mag maar één partij in een zaak ondersteunen en adviseren. Dit om belangenverstrengeling en partijdigheid te voorkomen. NOC-NSF heeft besloten zelf een poule van vertrouwenspersonen ter beschikking te stellen voor de sport en een vertrouwenspunt in te richten. De sportbonden en verenigingen installeren 1 vertrouwenscontactpersoon en daarnaast eventueel meerdere vertrouwenspersonen.

Taken vertrouwenspersonen van NOC*NSF

- Vertrouwenspersonen van NOC*NSF zijn er ook voor bestuur van roeiverenigingen en de roeibond.
- Een melder kan een vertrouwenspersoon van NOC*NSF benaderen.
- Een beschuldigde kan een vertrouwenspersoon van NOC*NSF benaderen.
- Het bestuur van de roeivereniging kan een vertrouwenspersoon van NOC*NSF benaderen.
- Vertrouwenspersonen van melder en beschuldigde hebben inhoudelijk geen contact met elkaar.

Bijlagen

Bijlage 1. REFERENTIES VRAGEN? - NOC*NSF

<https://www.nocnsf.nl/stream/toolkit-seksuele-intimidatie>

Inleiding

Binnen de sport zijn talloze trainers, coaches en andere kaderleden (hierna gezamenlijk ook te noemen “begeleiders”) werkzaam. Zij hebben verschillende werkrelaties met de verenigingen. Zo kan de begeleider als werknemer (loon en gezagsverhouding) werkzaam zijn, maar ook als vrijwilliger.

Het blijkt dat de sport kwetsbaar is voor bepaalde integriteitsschendingen, zoals ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Bij seksuele intimidatie gaat het vaak om sporten waarbij sprake is van intensief fysiek contact dat bij die betreffende sportbeoefening hoort en de deelname van kinderen aan die sport. Om te zorgen voor een veilig sportklimaat is het vragen van referenties bij een benoeming van begeleiders dus belangrijk.

In de praktijk blijkt dat het bestuur of de werkgever terughoudend is in het geven van of vragen naar referenties, omdat men bang is dat er sprake is van smaad of zelfs aansprakelijkheid vanwege het verstrekken van onjuiste of onnodige informatie. Het bestuur of de werkgever in de sport heeft daarom handvatten nodig om referenties te kunnen vragen of geven.

Inwinnen van referenties

Het inwinnen van referenties door de werkgever/ het bestuur, kan echter niet zomaar. Het is verstandig om aan de kandidaat vooraf te vragen of mede te delen dat u referenties zal controleren en/of zal inwinnen. Indien de kandidaat hiervoor toestemming geeft, ontstaat er niet zo snel een probleem. Geeft de kandidaat hiervoor geen toestemming, dan dient u uitermate terughoudend te acteren.

In het licht van het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag bij de kwetsbare doelgroep, waaronder minderjarige sporters, zijn referenties belangrijk. Daarom is het raadplegen van een referent (vaak een clubbestuurder) over het functioneren van een jeugdtrainer waar de betrokkene voorheen werkzaam was, veelal wel te rechtvaardigen om zo zorg te kunnen dragen voor een veilige sportomgeving.

Verstrekken van informatie

Het vervolgens verstrekken van informatie over dit functioneren is toegestaan, mits de informatie hiervoor geschikt is en niet verder gaat dan voor het doel (bijvoorbeeld de aanstelling als jeugdtrainer) noodzakelijk is. Het is bijvoorbeeld niet nodig om te melden dat iemand in zijn jeugd ooit een fiets heeft gestolen, wanneer hij als jeugdtrainer aan het werk wil. Steeds zal dus moeten worden nagegaan welk doel gediend wordt met het verstrekken van informatie en of de te verstrekken informatie wel geschikt en evenredig is om dat doel te bereiken. De kandidaat mag natuurlijk geen schade oplopen door onnodige en/of onjuiste informatie die is verstrekt door de referent. Een referent mag nooit iemand vals beschuldigen van strafbare handelingen en uitingen.

Belangenafweging

Bij het inwinnen van referenties botsen eigenlijk twee belangrijke rechten, namelijk het recht op privacy en het recht op informatie. Aan de ene kant heeft degene over wie referenties wordt gevraagd (de kandidaat) recht op privacy, reden waarom wordt geadviseerd toestemming te vragen aan de kandidaat voor het inwinnen van referenties. Aan de andere kant echter is er de vereniging, waar het bestuur vanuit het verenigingsrecht een zorgplicht heeft voor de leden, namelijk het creëren van een veilig sportklimaat, waardoor het verstrekken van informatie aan een bestuurder van een andere club (bijvoorbeeld dat iemand niet van onbesproken gedrag is) soms van hoger belang is dan het recht op privacy.

De werkgever en/of het bestuur(slid) moet een (zeer) zwaarwegend belang hebben om zonder toestemming navraag naar de kandidaat te doen. Dit belang ligt in het feit dat de bestuurder de zorgplicht heeft voor alle leden van een vereniging, om een zo veilig mogelijk sportklimaat te creëren, en daartoe informatie nodig heeft om tot een zorgvuldige benoeming te kunnen komen.

Risico

Zoals hiervoor al aangegeven moet worden getracht toestemming te verkrijgen van de kandidaat voor het natrekken van referenties. Vervolgens is van belang dat degene over wie de referentie wordt gevraagd niet onnodig wordt beschadigd. Onnodige beschadiging is bijvoorbeeld het geval als je hetgeen je vertelt over de betreffende persoon niet kunt onderbouwen en/of dat je willens en wetens iemands goede naam schade toebrengt, bijvoorbeeld door te spreken over geruchten of van horen zeggen. Dan kan er sprake zijn van smaad.²

Vragen en antwoorden

Als vereniging kun je om de sporters, maar ook kaderleden en vrijwilligers, een (sociaal) veilige sportomgeving te bieden, en met inachtneming van de hiervoor genoemde waarborgen, referenties inwinnen.

Onderstaande vragen kunnen, zonder daardoor enige schade op te lopen, benut worden bij het inwinnen van referenties.

- § Is X in het verleden bij uw vereniging werkzaam geweest?
- § Wat is uw relatie tot de kandidaat?
- § Hoelang is de betrokkene bij uw vereniging werkzaam geweest?
- § Waaruit bestonden zijn/haar werkzaamheden?
- § Zou u betrokkene weer aannemen?
- § Is hij/zij binnen uw vereniging in relatie tot de beoogde aanstelling van onbesproken gedrag?

² Er is sprake van smaad (artikel 261, eerste lid, Sr) als aan de volgende vereisten is voldaan: 1) iemands eer en goede naam is aangetast, 2) het opzet van verdachte is daarop gericht, 3) het gaat om een bepaald feit en 4) verdachte heeft het kennelijke doel daaraan rechtvaardigheid te geven. Volgens vaste jurisprudentie wordt met een bepaald feit een concrete gedraging bedoeld. Het gaat bij smaad niet om de vraag of de beschuldiging feitelijk juist is, maar of deze de eer en goede naam van betrokkene aantast.

Indien blijkt dat de kandidaat niet van onbesproken gedrag is, wat kun je dan wel of niet verder zeggen?

Zolang je als referent louter de feiten communiceert (dus geen geruchten, geen onnodige, beschadigende of extra informatie), kun je zeggen dat:

§ X van besproken gedrag is in relatie tot de betrokken functie.

§ Waaruit dit besproken gedrag feitelijk blijkt.

§ Of X de vorige vereniging heeft (moeten) verlaten vanwege bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag (indien feitelijk juist) in relatie tot de betrokken functie.

Let wel! De referent kan dit alleen als geen geheimhoudingsverklaring is getekend bij het ontslag of wegsturen van het betreffende kaderlid.

Bijlage 2. Protocol Sociaal Veilige Sportomgeving t.b.v. Grensoverschrijdend gedrag

Bron: <https://www.nocnsf.nl/stream/toolkit-seksuele-intimidatie>

Vertrouwenscontactpersoon van Sportvereniging en Sportbond

A. Inleiding

De Vertrouwenscontactpersoon (VCP) is binnen de vereniging het eerste aanspreekpunt voor eenieder die opmerkingen of vragen heeft m.b.t. tot seksuele intimidatie (SI) of andere grensoverschrijdend gedrag (agressie, pesten, discriminatie, e.d.) naast doping, matchfixing en wellicht fraude, of over een concreet incident een gesprek wil met de vereniging. De VCP is aanspreekbaar voor sporters, ouders van sporters, toeschouwers, kaderleden, vrijwilligers en bestuur. Deze gesprekken zijn in principe vertrouwelijk. Maar deze vertrouwelijkheid heeft zijn grenzen: ten eerste vanwege het algemeen belang van een veilige sportomgeving en ten tweede vanwege de Nederlandse wetgeving die in bepaalde gevallen de VCP en het bestuur verplicht de vertrouwelijkheid te doorbreken. Is dit laatste het geval, dan is er voor de VCP sprake van een conflict van taken.

Dit conflict van taken kan zich vooral voordoen indien hij/zij in een vertrouwelijk gesprek op de hoogte wordt gesteld van een concreet ernstig incident van grensoverschrijdend gedrag. Overleg tussen de VCP en het bestuur van de vereniging speelt een belangrijke rol bij het oplossen van het conflict van taken.

Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van haar leden, de VCP zal in alle gevallen dat hij/zij op welke wijze dan ook kennisneemt van een incident m.b.t. grensoverschrijdend gedrag dit geanonimiseerd met het bestuur moeten bespreken. Hierbij wordt de vertrouwelijkheid niet geschonden terwijl het bestuur kan beoordelen of en hoe zij moet handelen. Alleen wanneer het bestuur niet zonder nadere informatie kan handelen, zal zij de VCP om die informatie vragen, waardoor de vertrouwelijkheid (deels) wordt opgeheven. Het is aan te bevelen dat binnen het bestuur een portefeuillehouder fungeert als aanspreekpunt voor de VCP.

In onderstaand protocol wordt stapsgewijs de handelwijze van de VCP beschreven in het geval hij/zij in vertrouwen op de hoogte wordt gebracht van een incident m.b.t. grensoverschrijdend gedrag. Ook een eventueel (intern) conflict van taken van de VCP wordt in het protocol beschreven naar te nemen acties. Het protocol blijft met de beschreven handelwijze binnen de grenzen van het functieprofiel van de VCP.

B. Stappen

1. Eerste opvang: verhaal en emoties

Eenieder kan een beroep doen op de VCP voor vragen, vermoedens, meldingen, klachten en aangifte met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag. De VCP is hiervoor het eerste aanspreekpunt binnen de vereniging. De betrokkene moet in de eerste plaats in vertrouwen een verhaal kwijt kunnen en worden opgevangen in verband met emoties die daarbij kunnen spelen. De VCP moet echter vooraf twee zaken duidelijk maken:

1. elk incident wordt geanonimiseerd met het bestuur besproken omdat die de verantwoordelijkheid heeft om de implicaties voor de vereniging vast te stellen en daarnaar te handelen.
2. de vertrouwelijkheid van het gesprek is begrensd: indien het bestuur oordeelt dat de veiligheid van een of meerdere van haar leden in het geding is en/of wanneer er sprake is van een ernstig strafbaar feit³.

2. Overleg over vervolgstappen: doorverwijzen

Naar aanleiding van wat de VCP ter ore komt, wordt de betrokkene geïnformeerd over mogelijke vervolgstappen en over de (externe) instanties waartoe de betrokkene zich kan wenden voor de verschillende vervolgstappen. De betrokkene maakt hierin zélf een keuze of wordt doorverwezen naar instanties die bij die keuzebepaling kunnen helpen (Vertrouwenspersoon van NOC*NSF, Maatschappelijk werk, huisarts).

3. Opheffen vertrouwelijkheid

De VCP informeert de betrokkene over de gevolgen die het incident heeft voor de stappen die de VCP moet zetten. In alle gevallen zal geanonimiseerd overleg met bestuur volgen (reeds gemeld in stap 1). Deze beoordeelt hoe vanuit de bestuurlijke verantwoordelijkheid moet worden gehandeld. Indien dit handelen vereist dat (een deel van) de vertrouwelijkheid moet worden opgeheven, zal betrokkene door de VCP hierover uitleg krijgen en om diens toestemming worden gevraagd. Bij toestemming is de vertrouwelijkheid opgeheven. Het opheffen van vertrouwelijkheid gebeurt echter ook zonder toestemming van de betrokkene, maar niet nadat:

- de VCP de betrokkene heeft uitgelegd waarom hij/zij deze stap moet nemen en om diens toestemming daarvoor is gevraagd;
- het is gebleken dat er geen andere weg is dan het opheffen van de vertrouwelijkheid om het voor het bestuur mogelijk te maken haar verantwoordelijkheid te nemen;
- naar het oordeel van het bestuur het niet-opheffen van de vertrouwelijkheid voor betrokkene en/of derden schade of gevaar zal opleveren en dit kan worden voorkomen door het opheffen van de vertrouwelijkheid;
- er in gevallen van ernstige twijfel bij de VCP (en/of bij het bestuur) aan de juistheid van het opheffen van de vertrouwelijkheid, consultatie van zijn/haar collega op Bondsniveau heeft plaatsgevonden;

Opheffen van de vertrouwelijkheid gebeurt overigens met inachtneming van alle verplichtingen die het bestuur en VCP hebben jegens de bescherming van de privacy van alle betrokken partijen. Met de betrokkene bespreekt de VCP de mogelijke gevolgen van deze stap en verwijst de betrokkene naar relevante hulpverlening. Tevens wordt afgesproken hoe betrokkene op de hoogte wordt gehouden van het handelen van het bestuur.

Overwegingen die tot het opheffen van de vertrouwelijkheid aanleiding kunnen geven zijn:

- er is sprake van een ernstig strafbaar feit³;
- er is sprake van angst of onmacht aan de zijde van betrokkene om een strafbare en/of ongewenste situatie te beëindigen;
- er is sprake van een voor de betrokkene of derden acute onveilige sportomgeving;
- er is sprake van gedragingen of een situatie waarin het bestuur vanuit haar verantwoordelijkheid in het algemeen belang moet ingrijpen.

In geval dat de vertrouwelijkheid moet worden opgeheven omdat er sprake is van een ernstig strafbaar feit³ waar aangifteplicht voor geldt, zoals bij verkrachting, dan stelt de VCP het bestuur daarvan in kennis en zal het bestuur deze verplichting tot aangifte moeten nakomen. Doet zij dat niet, dan berust deze verplichting in even grote mate bij de VCP. Deze kan echter geen aangifte doen namens de vereniging, maar doet dat dan als privé persoon.

4. Rapportage aan bestuur

De VCP brengt het bestuur altijd op de hoogte van wat een betrokkene heeft verklaard en welke afspraken met betrekking tot de doorverwijzing zijn gemaakt. Dit gebeurt geanonimiseerd, maar indien het bestuur dit noodzakelijk vindt met verwijzing naar personen (zie hiervoor punt 3 opheffen vertrouwelijkheid).

5. Verslaglegging

De VCP legt verslag van de gevoerde gesprekken en de daaruit voortvloeiende doorverwijzing en gemaakte afspraken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het standaardformulier dat hiervoor is ontwikkeld. Het registratieformulier voor de VCP en het rapportageformulier voor de rapportage aan het bestuur. Deze formulieren worden binnen de vereniging op een veilige wijze gearcheeerd. De VCP beheert dit archief.

C. Signalen

Bij vermoedens van grensoverschrijdend gedrag, anonieme signalen, eigen waarnemingen, of geruchten daarover, licht de VCP het bestuur in. Besluit het bestuur daarop tot verdere stappen, zoals nader onderzoek, dan wordt de VCP daar niet mee belast. Ook wordt de VCP niet belast met inhoudelijke taken bij een eventueel tuchtrechtelijk traject, ook al komen de signalen van hem/haar.

³ Strafbare feiten zoals in het Wetboek van Strafrecht zijn vastgelegd.