

Protocol Ongewenst Gedrag k.v. SCO

1. Intentie

k.v. SCO is tijdens verenigingsactiviteiten verantwoordelijk voor het welzijn van haar leden, medewerkers en vrijwilligers. Zij dient in dit kader haar leden, medewerkers en vrijwilligers zoveel mogelijk te beschermen tegen ongewenst gedrag binnen de vereniging. Daartoe heeft het bestuur dit Protocol Ongewenst Gedrag opgesteld. Centraal staat dat ongewenst gedrag in welke vorm dan ook ontoelaatbaar is. Ieder lid, vrijwilliger of medewerker dient zich dan ook te onthouden van iedere vorm van pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en intimiderend gedrag.

Beleid ongewenst gedrag

Het beleid ongewenst gedrag heeft tot doel het voorkomen van seksuele intimidatie, discriminatie, intimiderend gedrag en pesten binnen de organisatie. Er wordt gestreefd naar een verenigingsklimaat waarin de leden, medewerkers en vrijwilligers elkaar op een respectvolle en correcte wijze behandelen.

Manieren om dit doel te bereiken zijn:

- bekendheid geven aan het beleid;
- een vertrouwenscontactpersoon aanstellen en dit bekendmaken binnen de vereniging;
- op een toegankelijke manier een klacht of situatie melden bij de vertrouwenscontactpersoon;
- een adequate afhandeling van klachten.

2. Definities

2.1 Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan alle vormen van seksuele gedragingen en toenadering die door degene die het signaleert of ondergaat als eenzijdig, negatief, ongewenst en/of gedwongen worden ervaren. De verschillende vormen van seksuele intimidatie zijn:

- seksualiserend gedrag: het uiten van ongepaste affectieve gevoelens zowel in woord (opmerkingen en toespelingen) als gedrag, handelingen met een seksueel en/of erotisch getinte lading;
- onnodige aanrakingen: onnodige aanrakingen of betasting;
- ontucht met misbruik van gezag: ontucht onder misbruik van gezag ten opzichte van ondergeschikten;
- aanranding: gedwongen worden tot het plegen dan wel dulden van ontuchtige handelingen;

- verkrachting: tegen de wil gedwongen worden tot geslachtsgemeenschap en/of het op **een** andere wijze seksueel binnendringen van het lichaam.

2.2 Discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan het onderscheid maken ten nadele van leden, medewerkers of vrijwilligers op basis van bijvoorbeeld geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, herkomst, huidskleur en nationaliteit.

2.3 Intimiderend gedrag / pesten

Intimidatie is een vorm van chantage waarbij de persoon die de intimidatie ondervindt wordt bedreigd. Het is belangrijk te beseffen dat alleen degene waarop de aandacht is gericht kan beoordelen of die aandacht gewenst of ongewenst is. Als een lid, medewerker of vrijwilliger aangeeft bepaald gedrag vernederend of belastend te vinden dan moet degene die zich zo gedraagt zijn/haar gedrag bijstellen.

2.4 Leden en vrijwilligers

Iedereen die een lidmaatschap heeft bij k.v. SCO, dan wel deelneemt aan overige activiteiten van de club.

2.5 Externe personen

Personen die geen directe relatie hebben met k.v. SCO. Gedacht kan worden aan introducés bij sportieve activiteiten, sponsors, familieleden of vrienden van leden.

2.6 Medewerkers

Alle personen die tegen vergoeding diensten leveren in naam van k.v. SCO.

2.7 Vertrouwenscontactpersoon

De vertrouwenscontactpersoon is een persoon (eventueel buiten de vereniging) die door het bestuur is gevraagd op te treden als persoon tot wie de leden, medewerkers of vrijwilligers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag zich kunnen richten voor advies en ondersteuning.

2.8 Geheimhouding

Iedereen die in het kader van het klachtenonderzoek kennis neemt van gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden, is verplicht tot geheimhouding daarvan.

3. Uitgangspunten

1. alle vormen van ongewenst gedrag worden beschouwd als een schending van de integriteit van leden, werknemers of vrijwilligers.
2. ongewenst gedrag kan leiden tot afname van concentratie, motivatie, zelfvertrouwen, ziekte(verzuim) en uiteindelijk tot het vertrek bij de vereniging.
3. het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag is een onderdeel van het sociale beleid van de vereniging.
4. alle leden, vrijwilligers en medewerkers hebben de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van ongewenst gedrag.
5. bestuursleden en medewerkers of vrijwilligers dienen zich kritisch op te stellen tegenover verschijnselen die ongewenst gedrag zouden kunnen veroorzaken en dienen hiertegen op te treden.
6. het bestuur is eindverantwoordelijk voor het voorkomen van ongewenst gedrag. Het beleid met betrekking tot ongewenst gedrag is in dit protocol verwoord en zal ook als zodanig worden uitgedragen.

4. Meldingen van (vermoeden) ongewenst gedrag

Voor iedere medewerker (ook vrijwilligers, stagiaires e.d.) van k.v. SCO geldt een meldingsplicht ten aanzien van ieder redelijk vermoeden van ongewenst gedrag tegenover een lid, medewerker of vrijwilliger. Dit kan pas na toestemming van het slachtoffer. Melding kan plaatsvinden bij de vertrouwenscontactpersoon. Het bestuur ziet er op toe dat melder geen nadeel ondervindt.

5. Klachtenbehandeling

Wanneer een lid, medewerker of vrijwilliger, melding wil doen van ongewenst gedrag kan hij/zij zich wenden tot de vertrouwenscontactpersoon of het bestuur van k.v. SCO.

De volgende fasen kunnen doorlopen worden:

5.1 Vertrouwenspersoon

Na melding bij de vertrouwenscontactpersoon vindt er binnen zo spoedig mogelijk een eerste gesprek plaats. Één van de belangrijkste taken van de vertrouwenscontactpersoon is het verzorgen van de eerste opvang van de melder. Het is van belang om in de eerste fase het probleem of de situatie helder te krijgen en samen met de melder te komen tot verdere strategiebepaling. De melder kan zich altijd laten bijstaan door iemand die zij of hij vertrouwt. Contacten met de vertrouwenscontactpersoon zijn strikt vertrouwelijk. Alleen met toestemming van de melder kan de vertrouwenscontactpersoon actie ondernemen, zoals het inzetten van bemiddeling of de melder begeleiden bij het indienen van een klacht bij het bestuur.

Alle mogelijkheden worden in eerste instantie op een rij gezet om de gevolgen van ongewenst gedrag aan te pakken. Bij het doorpraten van de mogelijkheden gaat het enerzijds om wat de melder zelf wil en anderzijds om wat de feitelijke omstandigheden zijn.

Een gesprek met de vertrouwenscontactpersoon kan in sommige gevallen voldoende ondersteuning bieden. Ook het inzetten van een externe bemiddelaar behoort tot de mogelijkheden om tot een oplossing te komen.

Gedurende het gehele traject ondersteunt de vertrouwenscontactpersoon de melder.

5.2 Bemiddeling

In deze fase bestaat de mogelijkheid om via een bemiddelaar te komen tot een oplossing van het probleem. Indien de klacht van dien aard is dat bemiddeling niet kan bijdragen aan een oplossing tussen beide partijen, kan deze fase worden overgeslagen.

Als de vertrouwenscontactpersoon en de melder inschatten dat het probleem opgelost kan worden via bemiddeling kunnen zij zoeken naar een persoon die de rol van bemiddelaar kan vervullen. Het is van belang dat de bemiddelaar een neutrale rol vervult en acceptabel is voor zowel de melder als de aangeklaagde. Het doel van een bemiddelingsgesprek is dat het de aangeklaagde op deze wijze duidelijk wordt dat het probleem gesignaleerd is en dat van de aangeklaagde gedragsverandering wordt verwacht in de toekomst.

5.3 Het bestuur

Het bestuur komt op basis van het advies van de vertrouwenscontactpersoon tot een besluit en zal daaraan uitvoering geven. Het is ook mogelijk dat de melder rechtstreeks een klacht indient bij het bestuur.

Het besluit van het bestuur wordt ter kennis gebracht aan de melder, de aangeklaagde en de vertrouwenscontactpersoon.