

PROTOCOL ONGEWENST GEDRAG VITA

1. Intentie

VITA is tijdens verenigingsactiviteiten verantwoordelijk voor het welzijn van haar leden, kaderleden, vrijwilligers en medewerkers. Zij dient in dit kader haar leden, kaderleden, vrijwilligers en medewerkers zoveel mogelijk te beschermen tegen ongewenst gedrag binnen de vereniging. Daartoe heeft het bestuur een Protocol Ongewenst Gedrag opgesteld. Centraal staat dat ongewenst gedrag in welke vorm dan ook ontoelaatbaar is. Ieder lid, kaderlid of iedere vrijwilliger/medewerker dient zich dan ook van iedere vorm van intimiderend gedrag, pesten, discriminatie, agressie (verbaal, online en/of fysiek) en seksuele intimidatie te onthouden. Het beleid heeft tot doel, het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag binnen de organisatie. Er wordt gestreefd naar een verenigingsklimaat waarin de leden, kaderleden en vrijwilligers elkaar op een respectvolle en correcte wijze behandelen. Middelen om dit doel te bereiken zijn:

- bekendheid te geven aan het beleid;
- vertrouwenspersonen benoemen en bekendmaken binnen de vereniging;
- een lage drempel voor klagers om zich met klachten tot de vertrouwenspersoon te kunnen richten;
- een adequate afhandeling van klachten;
- een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) eisen van alle vrijwilligers en medewerkers binnen de vereniging.

2. Definities

2.1 Discriminatie:

Onder discriminatie wordt verstaan het onderscheid maken ten nadele van leden, kaderleden of vrijwilligers op basis van bijvoorbeeld geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, herkomst, huidskleur en nationaliteit (zie Protocol Discriminatie, Racisme en/of Bedreiging van de KNVB).

2.2 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.

2.3 Intimiderend gedrag / pesten:

In engere zin verwijst intimidatie naar 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, kaderlid of vrijwilliger aangeeft bepaald gedrag vernederend of belastend te vinden dan moet degene die zich zo gedraagt zijn/haar gedrag bijstellen.

2.4 Kaderleden:

Alle trainers, stagiaires, begeleiders etc. die verbonden zijn aan VITA ten behoeve van de vereniging.

2.5 (Klachten)commissie Normen en Waarden:

De (klachten)commissie Normen en Waarden is ingesteld door VITA en is belast met de behandeling van klachten die bij haar door o.a. de vertrouwenspersoon of betrokkene worden ingediend over bijvoorbeeld ongewenst gedrag naar leden en/of kaderleden.

2.6 Leden:

Iedereen die een of andere vorm van training of wedstrijdverband volgt/ speelt bij VITA, dan wel deelneemt aan de overige activiteiten van VITA.

2.7 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 andere wijze seksueel binnendringen van het lichaam.

2.8 Verklaring omtrent het gedrag:

Alle vrijwilligers en medewerkers die een functie vervullen binnen VITA moeten een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) overleggen. Deze verklaring zal iedere 3 jaar opnieuw moeten worden aangevraagd. Vrijwilligers en medewerkers mogen hun taken niet (meer) binnen VITA uitvoeren indien:

- niet of niet tijdig een VOG wordt overlegd;
- uit de VOG blijkt dat het gedrag in het verleden een bezwaar vormt voor het uitvoeren van die taak.

De secretaris/ ledenadministratie beheert de VOG-administratie.

2.9 Verbale, online en/of fysieke agressie:

- Verbale agressie: het gaat hier om uitschelden, schreeuwen of zeer felle discussies en woordenwisselingen. Ook discriminerende opmerkingen vallen onder verbale agressie.
- Online agressie: het gaat om ongewenst gedrag via social media, zoals intimidatie, belediging, pesten, schelden, bedreiging, chantage, vernedering, laster of smaad.
- Fysieke agressie: schoppen, duwen, slaan, spugen.

2.10 Vertrouwenspersoon:

De vertrouwenspersoon is een persoon die door het bestuur is gevraagd op te treden als persoon tot wie de leden, kaderleden of vrijwilligers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag zich kunnen richten voor advies en ondersteuning.

3. Uitgangspunten

1. Alle vormen van ongewenst gedrag worden beschouwd als een schending van de integriteit van leden, kaderleden, medewerkers of vrijwilligers.

Mogelijke gevolgen van ongewenst gedrag zijn:

- a. afname van concentratie;
 - b. afname van betrokkenheid en motivatie;
 - c. verminderd zelfvertrouwen;
 - d. stressklachten zoals vermoeidheid, burn-out of posttraumatisch stressyndroom;
 - e. kans op toename van (ziekte) verzuim en vertrek bij de vereniging.
2. Het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag is een onderdeel van het sociale beleid van de vereniging.
3. Alle kaderleden en leden hebben de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van ongewenst gedrag.
4. Bestuursleden en kaderleden dienen zich kritisch op te stellen tegenover verschijnselen die ongewenst gedrag zouden kunnen veroorzaken en dienen hier tegen op te treden.
5. 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 ieder lid en kaderlid (ook vrijwilligers, maatschappelijke stagiaires e.d.) van VITA geldt een meldingsplicht ten aanzien van ieder redelijk vermoeden van ongewenst gedrag tegenover een lid, kaderlid of vrijwilliger. Dit echter pas na toestemming van het slachtoffer. Melding kan plaatsvinden bij de vertrouwenspersoon of klachtencommissie Normen en Waarden. Het bestuur ziet er op toe dat melder / klager geen nadeel ondervindt.

5. Klachtenbehandeling

Indien een lid, kaderlid of vrijwilliger, melding wil doen van ongewenst gedrag kan hij/zij zich wenden tot de vertrouwenspersoon of direct een klacht indienen bij de klachtencommissie van VITA. De volgende fasen kunnen doorlopen worden:

5.1 Vertrouwenspersoon:

Na melding bij de vertrouwenspersoon vindt er binnen een week een eerste gesprek plaats. Een van de belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon is het verzorgen van de eerste opvang van de klager. Het is van belang om in de eerste fase het probleem / de klacht helder te krijgen en samen met de klager te komen tot verdere strategiebepaling. De klager kan zich altijd laten bijstaan door iemand die zij of hij vertrouwt. Contacten met de vertrouwenspersoon zijn strikt vertrouwelijk. Alleen met toestemming van de klager kan de vertrouwenspersoon actie ondernemen, zoals het inzetten van bemiddeling of klager begeleiden bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie. Alle mogelijkheden worden in de 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 klager zelf wil en anderzijds om wat de feitelijke omstandigheden zijn. Een gesprek met de vertrouwenspersoon kan in sommige gevallen voldoende ondersteuning bieden. Ook het inzetten van een externe bemiddelaar behoort tot de mogelijkheden om tot een oplossing te komen. Mocht dit niet lukken dan kan de vertrouwenspersoon de klager adviseren een formele klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Gedurende het gehele traject van klachtenbehandeling ondersteunt de vertrouwenspersoon de klager.

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. De klacht wordt in dit geval direct voorgelegd aan de klachtencommissie. Als de vertrouwenspersoon en de klager 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 acceptabel is voor zowel de klager alsook voor de aangeklaagde en een neutrale rol kan vervullen. Het doel van een bemiddelingsgesprek is dat het de aangeklaagde op deze wijze duidelijk wordt dat het probleemesignaleerd is en dat van de aangeklaagde gedragsverandering wordt verwacht in de toekomst.

5.3 Klachtencommissie Normen en Waarden:

Als bemiddeling niet gewenst is of niet tot een oplossing heeft geleid, kan de klacht door de klager en/of vertrouwenspersoon bij de klachtencommissie worden ingediend. De klachtencommissie zal zich op basis van hoor en wederhoor een zo objectief mogelijk beeld van de situaties vormen en zal op basis hiervan een advies uitbrengen aan het bestuur over de te nemen maatregelen. Het is tevens mogelijk dat de klager zich direct tot de klachtencommissie wendt. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen. Anoniem indienen van een klacht kan slechts indien de vertrouwenspersoon weet wie de klager is en deze vertegenwoordigt. De klager kan op ieder moment de commissie verzoeken de ingezette procedure te beëindigen. Dit verzoek wordt door de commissie gehonoreerd indien ook de aangeklaagde hiermee instemt. De aangeklaagde kan namelijk verzoeken het onderzoek toch voort te zetten om hem/haar

van mogelijke blaam te zuiveren.

5.4 Het bestuur:

Het bestuur komt op basis van het advies van de klachtencommissie Normen en Waarden tot een besluit en zal daaraan uitvoering geven. Het is ook mogelijk dat de klager rechtstreeks een klacht indient bij het bestuur. Het bestuur kan dan de klachtencommissie inschakelen voor onderzoek van de klacht. Het besluit van het bestuur wordt ter kennis gebracht aan de klager, de aangeklaagde, de klachtencommissie en de vertrouwenspersoon. Tevens wordt aangegeven of het besluit al dan niet afwijkt van het gegeven advies van de klachtencommissie.

1. Tijdens het onderzoek kan het bestuur de betrokken medewerker / vrijwilliger op non-actief stellen of de betrokken medewerker / vrijwilliger de toegang tot het sportpark ontzeggen voor de duur van het onderzoek.
2. Bij geconstateerd misbruik neemt het bestuur maatregelen, zoals het geven van een waarschuwing, een schorsing, het royeren van de medewerker / vrijwilliger van VITA.
3. Wanneer het gaat om ernstige klachten wordt voor klachtafhandeling doorverwezen naar KNVB, NOC-NSF en indien nodig naar politie/justitie.