



**Beleidsnotitie seksuele intimidatie
en overig ongewenst gedrag**

Inhoudsopgave

Voorblad	1
Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Uitgangspunt	4
Intentieverklaring	4
3. Begripsbepalingen	5
Ongewenst gedrag	5
Intimidatie	5
Seksuele intimidatie	6
Agressie en geweld	6
Discriminatie	6
Pesten	6
4. Trajecten	7
Informeel traject	7
Formeel traject	8
5. Klachtprocedure	8
6. Benoeming van vertrouwenscontactpersonen	8
7. Verantwoording en verslaglegging	8
Bijlage I : Partijen die betrokken kunnen zijn bij ongewenst gedrag	9
Bijlage II : Profiel vertrouwenscontactpersoon	10
Bijlage III : Model overeenkomst van opdracht	12

Bijlage IV : Artikel 7 van het Huishoudelijk Reglement VAV	13
Bijlage V : Klachtenregeling NOC / NSF	14

November 2006

Beleid seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag

Voorwoord.

Seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenste omgangsvormen komen in alle organisaties voor. De Arbo-wet en de Algemene Wet Gelijke Behandeling verplicht ongewenst gedrag tegen te gaan.

In de loop van de jaren heeft VAV zich ontwikkeld tot een vereniging van ruim 1.000 leden. Mede gelet op ervaringen in den lande bij een aantal verenigingen, heeft het VAV bestuur besloten om beleid te ontwikkelen op het gebied van het tegengaan en voorkomen van seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag binnen de vereniging. Daarbij is gebruik gemaakt van het model dat reeds door LVV werd ontwikkeld.

Seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag kan verschillend beschreven worden. Dit heeft ook te maken met de branche en met organisatie specifieke factoren.

Omwille van de leesbaarheid hebben we in deze notitie gekozen voor de “hij”-vorm.

1. Inleiding

Binnen een goed sociaal beleid wordt veel zorg besteed aan de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de leden, medewerkers en vrijwilligers. Een onderdeel daarvan is het voorkómen van seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag. Dit vereist uiteraard een gezamenlijke inspanning waarbij iedereen binnen de vereniging zijn eigen verantwoordelijkheden heeft. Het bestuur is primair verantwoordelijk voor gezonde sport/werkrelaties. Ieder lid, medewerker en vrijwilliger is medeverantwoordelijk. Daarnaast hoort er zorg te zijn voor voldoende sociale emotionele ondersteuning. Voor iedereen die bij VAV betrokken is, is het van belang problemen met betrekking tot seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag bespreekbaar te kunnen maken binnen de vereniging en het gevoel te hebben er niet alleen voor te staan. Dit geldt ook voor een eventuele veroorzaker/aangeklaagde.

Preventie van ongewenst gedrag is onlosmakelijk verbonden aan het personeelsbeleid bij VAV. Het informeren van m.n. trainers over seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag is een belangrijk preventiemiddel. Het bestuur besteedt hier aandacht aan door:

- het opstellen van een gedragscode seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag;
- bij de aanstelling van nieuwe trainers referenties op te vragen en een bewijs van goed gedrag te laten overleggen;
- bij de aanstelling van nieuwe trainers een verwijzing naar de gedragscode op te nemen in de overeenkomsten van opdracht
- dit thema in overlegsituaties en in functioneringsgesprekken aan de orde stellen;
- bij exitgesprekken te vragen naar mogelijke incidenten;
- een hierop gerichte deskundigheidsbevordering van met name de trainers;
- het aanstellen van één of meer vertrouwenscontactpersonen;

2. Uitgangspunt

Teneinde het verenigingsdoel als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de Statuten VAV zo optimaal mogelijk te kunnen bereiken, moet iedere sporter en trainer bij VAV in een gezonde en veilige omgeving kunnen sporten en training kunnen geven. Er wordt gestreefd naar een gezonde- en veilige inrichting van de accommodatie. Gedrag en taalgebruik dat als ongewenst of intimiderend wordt ervaren is niet toegestaan. Seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag heeft immers gevolgen voor de betrokkene, de sfeer, sport- of arbeidsprestaties. De Arbo-wet en de Algemene Wet Gelijke Behandeling verplicht dergelijk ongewenst gedrag tegen te gaan.

Indien nodig neemt het bestuur maatregelen als bedoeld in artikel 7 van de Statuten VAV.

Intentie verklaring

Het beleid van het bestuur van VAV is gericht op het tot stand brengen en onderhouden van een verenigings sfeer, ontdaan van alle vormen van ongewenst gedrag. Gebeurtenissen die daarop betrekking hebben, zullen snel en diepgaand worden onderzocht.

Deze taak is in eerste instantie gedelegeerd naar de door het bestuur aangestelde vertrouwenscontactpersonen. Zij verzorgen de eerste opvang van een klager, geven voorlichting en verwijzen zonodig door naar een vertrouwenspersoon van het NOC/NSF. Indien noodzakelijk zullen geëigende en corrigerende maatregelen door het bestuur worden genomen.

Tegen ieder lid, medewerker of vrijwilliger die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag of daartoe aanwijsbaar aanleiding geeft, zullen disciplinaire maatregelen worden genomen.

De vereniging neemt een verwijzing naar de gedragscode op in overeenkomsten van aanstelling die aan iedereen bij aanvang van de aanstelling wordt overhandigd en door betrokkene wordt ondertekend.

3. Begripsbepalingen

Onder ongewenst gedrag wordt binnen VAV alle vormen van intimidatie verstaan: agressie en geweld, discriminatie, fysiek geweld, pesten, seksuele intimidatie en andere vormen van (verbale) agressie. Hieronder valt ook het gebruik van (eigen) communicatiemiddelen, zoals telefoon, e-mail en internet, wanneer deze gebruikt worden voor berichten van pornografische, (seksueel) intimiderende, racistische, discriminerende, beledigende of aanstootgevende inhoud, danwel voor mededelingen en/of berichten die (kunnen) aanzetten tot haat en/of geweld.

Om te bepalen of er sprake is van ongewenst gedrag wordt niet uitgegaan van de bedoelingen van de veroorzaker, maar hoe het overkomt bij de persoon die het ondergaat. Mensen hebben het recht om zelf hun grenzen te trekken in de omgang met elkaar.

Ongewenst gedrag: Onder ongewenst gedrag wordt binnen VAV alle vormen van intimidatie verstaan: agressie en geweld, discriminatie, fysiek geweld, pesten, seksuele intimidatie en andere vormen van (verbale) agressie. Hieronder valt ook het gebruik van (eigen) communicatiemiddelen, zoals telefoon, e-mail en internet, wanneer deze gebruikt worden voor berichten van pornografische, (seksueel) intimiderende, racistische, discriminerende, beledigende of aanstootgevende inhoud, danwel voor mededelingen en/of berichten die (kunnen) aanzetten tot haat en/of geweld.

Intimidatie

Intimidatie is macht uitoefenen op een ander op een negatieve manier. Het gaat gepaard met machtsmisbruik en indoctrinatie.

Intimiderend gedrag gebeurt opzettelijk en is kennelijk bedoeld om de ander schade toe te brengen.

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is ongewenst gedrag van seksuele aard dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen. Hieronder valt lichamelijk, verbaal of non-verbaal opzettelijk of onopzettelijk gedrag dat door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren.

Kort samengevat kan gezegd worden dat seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgelegd is. Het kan hierbij gaan om:

- onnodige of ongewenste aanrakingen
- voortdurende opmerkingen over het uiterlijk of seksuele geaardheid
- dubbelzinnige opmerkingen of gebaren
- een bepaalde manier van kijken nafluiten
- (poging tot) aanranding of verkrachting

Agressie en geweld

Als er gesproken wordt over agressie en geweld, dan gaat het om voorvallen waarbij iemand psychisch en/of fysiek, verbaal of non-verbaal wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het uitoefenen van sportactiviteiten bij of namens VAV. Er zijn meerdere vormen van agressie en geweld, zoals:

- verbaal: schelden, schreeuwen, treiteren en beledigen
- non-verbaal: intimiderende blik, negeren en ongewenste gebaren
- psychisch: lastig vallen, onder druk zetten, bedreigen met fysiek geweld en irriteren
- fysiek: schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen en klemzetten, tegen iemand aandrukken, vasthouden, expres naar je toetrekken

Discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst, positie, die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling van medewerkers aan te tasten of teniet te doen.

Pesten

Bij pesten gaat het om vijandig, vernederend of intimiderend gedrag, dat steeds gericht is op dezelfde persoon. Het gebeurt vaak en gedurende langere tijd. De persoon die het doelwit is kan zich er niet effectief meer tegen verweren.

Er worden een aantal hoofdvormen van pesten onderscheiden.

- sociaal isoleren
- sporten onaangenaam of onmogelijk maken
- bespotten
- roddelen/geruchten verspreiden
- dreigementen uiten
- lichamelijk geweld gebruiken

4. Trajecten

De te onderscheiden trajecten zijn het informele- en het formele traject.

Informeel traject: het komen tot, een voor melder bevredigende oplossing zonder tussenkomst van een klachtencommissie met als doel het ongewenste gedrag te doen stoppen.

Formeel traject: het indienen van een officiële klacht betreffende ongewenst gedrag bij de Klachtencommissie, al dan niet met ondersteuning van een vertrouwenspersoon.

Het informele traject:

Degene die slachtoffer is geworden van ongewenst gedrag kan diverse wegen bewandelen; nl:

- **Probeer onderling een oplossing te zoeken.** Probeer onderlinge problemen in eerste instantie samen op te lossen. Het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn gedrag als ongewenst ervaren wordt. Als diegene rechtstreeks op zijn gedrag wordt aangesproken, is dat vaak al voldoende om aan het gedrag een einde te maken.
- **Contact met trainer of bestuur.** Neem contact op met een trainer of een bestuurslid. Praat er in ieder geval over, bij voorkeur op korte termijn, om te voorkomen dat het erger wordt. De voorzitter is portefeuillehouder voor seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen.
- **Contact met een vertrouwenscontactpersoon.** Op elk moment kan een iedereen contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Deze lost een probleem niet op, maar is er in de eerste plaats om een slachtoffer op te vangen, te adviseren, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenscontactpersoon is in principe gehouden aan geheimhouding. De vertrouwenscontactpersoon houdt daarbij alleen rekening met de belangen van het slachtoffer, geeft voorlichting over de mogelijk te nemen stappen en verwijst zonodig door naar een vertrouwenspersoon van de KNAU.
- **Contact met een vertrouwenspersoon van de KNAU.** De vertrouwenspersoon doet niets zonder toestemming en medeweten van het slachtoffer. De vertrouwenspersoon

doet niets zonder dat het slachtoffer dat wil en gaat in vertrouwen met de informatie om. Na de eerste opvang van het slachtoffer kan de vertrouwenspersoon:

- samen met hem analyseren wat er precies aan de hand is, wat hij al ondernomen heeft en wat er verder nog te doen valt;
- zoeken naar een informele oplossing bijvoorbeeld via bemiddeling;
- adviseren over het indienen van een formele klacht;
- het slachtoffer begeleiden in deze fasen;
- eventueel verwijzen naar professionele hulpverlening;
- nazorg geven

Ook als langs informele weg een bevredigende oplossing is gevonden, behoudt het slachtoffer het recht alsnog een officiële klacht in te dienen.

Als het ervaren ongewenste gedrag niet in de informele sfeer kan worden opgelost, kan het slachtoffer kiezen voor het formele traject. Dit houdt in dat hij een klacht indient bij de klachtencommissie, waarna de klachtenregeling in werking treedt. De keuze om al dan niet een klacht in te dienen, ligt bij het slachtoffer.

Degene die door een slachtoffer wordt aangemerkt als veroorzaker van seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag kan contact opnemen met een speciale vertrouwenspersoon voor beschuldigen van het NOC/NSF.

Het formele traject:

Een klacht wordt schriftelijk door de klager ingediend bij de klachtencommissie en bevat in ieder geval:

- de omschrijving van het als ongewenst ervaren gedrag;
- de naam en **ondertekening van de klager**
- de naam/namen van de aangeklaagde(n)
- het tijdsvak waarin het ongewenste gedrag is voorgekomen

De klachtencommissie behandelt de klacht volgens de vastgestelde klachtenprocedure.

5. Klachtprocedure

De vereniging maakt in voorkomende gevallen gebruik van de klachtencommissie van de KNAU.

Deze klachtencommissies dient onafhankelijk en onpartijdig te functioneren. De klachtencommissie benadert het beginsel van onpartijdigheid en onafhankelijkheid het sterkst.

Alleen een onpartijdige en onafhankelijke klachtencommissie kan immers tot een geloofwaardig oordeel komen over de klacht. De klachtencommissie mag geen belemmering ondervinden vanwege binding met betrokken partijen en VAV.

De klachtencommissie dient over voldoende kennis en praktische vaardigheden te beschikken om tot een weloverwogen advies te komen. Het is de verantwoordelijkheid van de KNAU ervoor te zorgen dat de klachtencommissie bestaat uit leden die de daarvoor vereiste deskundigheid hebben. Meestal zit er een jurist in de klachtencommissie. Het komt veel voor dat in ieder geval de voorzitter een jurist is.

6. Benoeming van vertrouwenscontactpersonen

Vertrouwenscontactpersonen worden door de Algemene Ledenvergadering benoemd voor de termijn van 1 jaar, met wederzijdse goedkeuring telkens met 1 jaar te verlengen.

7. Verantwoording en verslaglegging

Na afloop van elk verenigingsjaar stellen de vertrouwenscontactpersonen een jaarverslag op, waarin is opgenomen het aantal meldingen en het aantal keren dat dit geleid heeft tot een klacht. Tevens worden in het jaarverslag voorstellen opgenomen tot verbetering. Elke 3 jaar vindt er een evaluatie plaats van het beleid tegen seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen. Het initiatief hiertoe ligt bij de portefeuillehouder.

Bijlage I: Partijen die betrokken kunnen zijn bij ongewenst gedrag

Bestuur: het bestuur van VAV

Melder: degene, die op enige wijze aan VAV verbonden is en die een melding doet bij een vertrouwens(contact)persoon, een trainer of het bestuur.

Veroorzaker: degene die gedrag vertoont dat door een melder als ongewenst wordt ervaren

Klager: degene die een officiële klacht indient bij de klachtencommissie

Aangeklaagde: degene die op enige wijze deel uitmaakt van VAV en tegen wie een klacht met betrekking tot seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag is ingediend bij de klachtencommissie.

Vertrouwenscontactpersoon: functionaris tot wie een melder die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag zich kan wenden voor advies en/of ondersteuning.

Vertrouwenspersoon veroorzaker/aangeklaagde: functionaris tot wie het slachtoffer, die wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag, zich kan wenden voor ondersteuning, advisering en begeleiding bij het kiezen van de weg die naar een oplossing van het conflict moet leiden.

Klachtencommissie: commissie, onderdeel van de sportbond KNAU belast met het onderzoek van ingediende klachten met betrekking tot ongewenst gedrag. Rapporteer en adviseert hieromtrent aan het bestuur en/of de KNAU.

Bijlage II: Functieprofiel vertrouwenscontactpersoon seksuele intimidatie bij VAV
_(concept)

Functie: Vertrouwenscontactpersoon m/v.

Organisatie: Veenendaalse Atletiek Vereniging.

Plaats in de organisatie:

- Benoeming en ontslag kunnen alleen plaatsvinden door het bestuur.
- Bij concrete casus meldt de vertrouwenscontactpersoon rechtstreeks aan de portefeuillehouder in het bestuur (voorzitter), na toestemming van de betrokkene.

Aantal medewerkers in dezelfde functie:

- twee.
- waarvan in elk geval minstens 1 vrouw.

Doel van de functie:

Het doel van de aanstelling van een vertrouwenscontactpersoon vanuit een vereniging is ervoor zorg te dragen dat bij een casus in de vereniging de eerste opvang en zonodig doorverwijzing goed gebeurt. Tevens is het doel dat de vertrouwenscontactpersoon helpt om het draagvlak voor preventie van en opvang bij de bond of vereniging te vergroten.

Functie en taken:

De taken van een vertrouwenscontactpersoon zijn:

- het luisteren naar de klachten en problemen en de 1^e opvang van slachtoffers;
- nagaan of er bemiddeling of informele afhandeling van de klacht wenselijk en mogelijk is;
- vragen beantwoorden, doorverwijzen, adviseren over mogelijkheden van verschillende procedures en toetsen of de klacht binnen de definities valt;
- doorverwijzen naar de poule van vertrouwenspersonen en adviseurs van de NOC/NSF;
- zelf advies vragen bij de poule vertrouwenspersonen- en adviseurs van de NOC/NSF.
- ondersteunen bij het invullen van gedragsregels bij de vereniging;
- het verenigingsbestuur gevraagd en/of ongevraagd adviseren over het beleid;
- adviseren over maatregelen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid;
- eenmaal per jaar procedurele en kwantitatieve verantwoording afleggen aan het verenigingsbestuur.

De functie van een vertrouwenscontactpersoon in een vereniging heeft als complexiteit in zich dat betrokkene kan worden benaderd door alle betrokken partijen in een casus t.w.: het slachtoffer of de ouders; de beschuldigde; en de vereniging die te maken krijgt met een vermoeden, melding of klacht.

- alle informatie wordt strikt vertrouwelijk behandeld;
- de vertrouwenscontactpersoon zet nooit stappen zonder eerst met de directe melder/klager hierover overleg te hebben gehad.

Vereisten en wenselijkheden:

Kwaliteiten

- Inlevingsvermogen.
- Onderscheidingsvermogen.
- Tact en geduld.
- Zorgvuldigheid.
- Overzicht houden.

Specifieke vaardigheden

- Actief luisteren door er te kunnen zijn voor alle partijen bij een incident.
- Netwerken naar in en extern betrekken.
 - In complexe situatie adviseren en verwijzen.
- Verbale en non-verbale communicatie effectief gebruiken.
- Omgaan met emoties van anderen.
- Beheersen van gesprekstechnieken.

Op beleidsniveau:

- Doelen stellen.
- Helder formuleren.
- Problemen bespreekbaar maken.
- Anderen aanspreken op hun verantwoordelijkheden.

Belangstelling

- Affiniteit met de (specifieke) sport.
- Bijhouden van ontwikkelingen op het gebied van (seksuele) intimidatie.

Randvoorwaarden:

Vrijwilligerswerk Onkosten kunnen worden gedeclareerd

Bereikbaarheid Op de vereniging
 Thuis telefonisch en/of per e-mail

Bijlage III: Model overeenkomst van opdracht

Aan de modelovereenkomst van opdracht wordt met betrekking tot het onderwerp “Seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag” de navolgende passage toegevoegd.

Art. 1 lid 3: Opdrachtnemer onthoudt zich van gedrag dat als seksueel intimiderend danwel als anderszins ongewenst kan worden ervaren.

NB: Met ingang van 1 juni 2007 zal t.a.v. nieuw aan te stellen jeugdtrainers een Verklaring van onbesproken gedrag vereist zijn, alvorens met hen een overeenkomst van opdracht wordt aangegaan.

Bijlage V: Klachtenregeling NOC-NSF

Het NOC-NSF Model klachtenreglement Seksuele Intimidatie, oktober 2002, is van toepassing.

Deze klachtenregeling is in een afzonderlijk digitaal bestand beschikbaar.

Een gedrukt exemplaar ter inzage en/of raadpleging is eveneens aanwezig.

Bijlage IV: Huishoudelijk Reglement VAV (Voorstel tot wijziging)

Artikel 7. Naast wat is bepaald in artikel 2 lid 1 van de statuten wijst het bestuur uit haar midden leden aan die belast worden met noodzakelijk geachte taken zoals genoemd in art. 4 van de statuten teneinde VAV optimaal te laten functioneren. Het bestuur kan ter ondersteuning van de uitvoering commissies instellen of specifieke leden benoemen. In ieder geval stelt de algemene ledenvergadering op voorstel van het bestuur of op eigen initiatief twee vertrouwenscontactpersonen aan, waaronder één vrouw, met als taak voorkoming en behandeling van gevallen van seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen binnen de vereniging. Ook zal de algemene ledenvergadering een reserve vertrouwenscontactpersoon benoemen.”