

ROHDA '76 - Protocol Ongewenst Gedrag

Intentie

ROHDA '76 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, medewerker of vrijwilliger dient zich dan ook van iedere vorm van seksuele intimidatie, discriminatie, intimiderend gedrag en pesten te onthouden. Het beleid ongewenst gedrag heeft tot doel het bestrijden en 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.

Middelen om dit doel te bereiken zijn:

- Bekendheid te geven aan het beleid.
- Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor sleutelfiguren binnen de vereniging.
- Vertrouwenspersonen aan te stellen en dit bekend te maken binnen de vereniging.
- Een lage drempel voor klagers om zich met klachten tot de vertrouwenspersoon te kunnen richten.
- Een adequate afhandeling van klachten.

Uitgangspunten

- Alle vormen van ongewenst gedrag worden beschouwd als een schending van de integriteit van leden, werknemers of vrijwilligers.
- Ongewenst gedrag kan leiden tot afname van concentratie, motivatie, zelfvertrouwen, ziekte (verzuim) en uiteindelijk tot het vertrek bij de vereniging.
- Het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag is een onderdeel van het sociale beleid van de vereniging.
- Alle medewerkers en leden hebben de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van ongewenst gedrag.
- Bestuursleden en medewerkers dienen zich kritisch op te stellen tegenover verschijnselen die ongewenst gedrag zouden kunnen veroorzaken en dienen hier tegen op te treden.
- 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.
- Van iedere sleutelfiguur wordt een VOG verlangd. Onder sleutelfiguren worden verstaan trainers, coaches, verzorgers, bestuurs- en commissieleden en anderen die een actieve rol spelen binnen onze vereniging.

Meldingen van (vermoeden) ongewenst gedrag

Voor iedere medewerker (ook vrijwilligers, stagiaires e.d.) van ROHDA '76 geldt een meldingsplicht ten aanzien van ieder redelijk vermoeden van ongewenst gedrag tegenover een lid, medewerker of vrijwilliger. Dit echter pas na toestemming van het slachtoffer. Melding kan plaatsvinden bij de vertrouwenspersoon, bestuur of jeugdcommissie. Het bestuur ziet er op toe dat melder / klager geen nadeel ondervindt.

Klachtenbehandeling

Als een lid, medewerker of vrijwilliger, een geval van ongewenst gedrag meldt, kan hij/zij zich wenden tot een vertrouwenspersoon van ROHDA '76. Hierna start het klachtenbehandelingstraject zoals beschreven in de NOC*NSF Toolkit Beleid voeren tegen seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag.

Vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon 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. Na melding bij de vertrouwenspersoon vindt er zo spoedig mogelijk een eerste gesprek plaats. Eén 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. 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. Gedurende het gehele traject van klachtenbehandeling ondersteunt de vertrouwenspersoon de klager.

Vertrouwenspersonen:
Marja Duine en Arjan de Jong

Bemiddeling.

In deze fase bestaat de mogelijkheid om via een bemiddelaar te komen tot een oplossing van het probleem. 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 probleem gesignaleerd is en dat van de aangeklaagde gedragsverandering wordt verwacht in de toekomst.

Geheimhouding

Een ieder 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.

Het bestuur.

Het bestuur komt op basis van het advies van de vertrouwenspersoon 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 een vertrouwenspersoon inschakelen voor onderzoek van de klacht. Het besluit van het bestuur wordt ter kennis gebracht aan de klager, de aangeklaagde en de vertrouwenspersoon.

Bestuur ROHDA '76
Bodegraven, 20 november 2017