

## **Beleid ongewenst gedrag Atletiekvereniging Attila Tilburg**

### **Waarom beleid ongewenst gedrag?**

Op de website van Attila staan de volgende regels:

'Attila wil een club zijn waar leden alle onderdelen van de atletiek kunnen beoefenen of het nu lopen, verspringen, hoogspringen, werpen of de combi: meerkamp betreft. Wij vinden het belangrijk dat leden zichzelf daarin kunnen ontwikkelen en dat zij daaraan plezier beleven'.

Attila is er van overtuigd dat mensen het verschil maken, dat de mensen vorm geven aan onze vereniging. Normen en waarden geven richting aan het gedrag van onze leden en vrijwilligers; ze zijn bepalend voor onze cultuur, omgangsvormen, afspraken en hebben invloed op de kwaliteit van de vereniging en de dagelijkse gang van zaken bij het sporten.

Als bestuur, maar vooral samen met de leden, vrijwilligers en ouders, zijn we ervoor verantwoordelijk voor dat iedereen op de meest optimale manier zijn of haar bijdrage aan het geheel kan leveren en dat aan alle leden een plezierige en veilige plaats wordt geboden voor het beoefenen van zijn of haar sport. De vereniging draagt daar aan bij door een goed vrijwilligersbeleid te voeren; vrijwilligers en leden doen dat door samen goed te zorgen voor elkaar en hun verantwoordelijkheid te nemen.

Onderdeel van het beleid is de zorg voor veiligheid, welzijn en gezondheid. Ook hier hebben bestuur, vrijwilligers en leden een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Eén van de onderdelen hiervan is het voorkomen van grensoverschrijdend, ongewenst gedrag: seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld, discriminatie. Attila wil een vereniging zijn waarin er respect is voor de grens van de ander en waarin men elkaar kan aanspreken op overschrijding van deze grens.

Omdat het tegengaan van ongewenst gedrag een zaak is van iedereen, stelt het bestuur in samenwerking met de vertrouwenspersoon (zie verder in deze regeling) een plan op om met mensen uit alle geledingen van de vereniging in gesprek te gaan. Het doel is om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Er wordt mee beoogd, dat hierdoor alle leden worden geïnformeerd en worden betrokken bij alles wat nodig is om ongewenst gedrag te voorkomen.

Ondanks alle pogingen van preventie kan het toch voorkomen dat er op enig moment bij iemand een gevoel is van ongenoegen door gedrag dat als ongewenst wordt ervaren. Als het niet lukt om dat individueel bespreekbaar te maken of als iemand behoefte heeft aan bescherming of begeleiding om het probleem aan te pakken, heeft het bestuur besloten deze regeling te maken.

Deze nota bestaat uit de volgende onderdelen:

- Ongewenst gedrag
- Regeling Ongewenst gedrag
- A. Begripsbepalingen
- B. Algemene bepalingen
- C. De vertrouwenspersonen
- D. De klachtencommissie
- E. De klachtenprocedure
- F. Besluitvorming bestuur
- G. Maatregelen
- H. Overige bepalingen

### **Ongewenst gedrag.**

Het komt overal voor. In huis, in bedrijven, in scholen, maatschappelijke organisaties en ook in sportverenigingen. Essentieel bij ongewenst gedrag is het feit dat degene die het als zodanig beleeft, bepaalt of gedrag ongewenst is. Er zijn tal van definities, maar de beleving van degene die het ondergaat is bepalend.

Wel of niet bedoeld. Gelukkig is het heel vaak zo, dat er geen sprake is van boze opzet om de ander te kwetsen; dan is het meestal voldoende om het probleem te benoemen en te bespreken. Het was vaak niet zo bedoeld, men had niet in de gaten dat het zo hoog werd opgenomen; het was maar een geintje, enfin... het gaat vaak over dagelijkse communicatieproblemen en – misverstanden. Maar het gaat dus niet om de vraag of iets wel of niet bedoeld was, maar hoe het wordt ervaren.

Juist omdat er veelal sprake is van misverstand of onbegrip is het van belang dat het streven om ongewenst gedrag te voorkomen breed wordt gedragen in de vereniging. Daarom worden jaarlijks activiteiten gepland om draagvlak te vinden voor het beleid en om ieder alert te laten zijn op situaties die een risico in zich kunnen dragen.

Door met de leden en vrijwilligers te spreken over preventie kan ook een veilige situatie worden gecreëerd voor de vrijwilligers. Ook zij moeten het gevoel hebben veilig te kunnen werken binnen de vereniging omdat al het nodige wordt gedaan om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken en te voorkomen.

Als er toch sprake is van ongewenst gedrag dan hangt het van de ernst af of en zo ja welke actie of maatregelen er moeten worden genomen. Wanneer een vertrouwenspersoon wordt ingeschakeld, bepaalt een melder/ster in overleg met die vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon de te volgen stappen. Dat kan zijn een gesprek dat de melders/ster zelf aangaat, of samen met de vertrouwenspersoon of dat er stappen worden gezet naar het bestuur om een formele klacht in te dienen. Wanneer er sprake is van een misdrijf, dan wordt aangifte gedaan. In al deze stappen wordt de melder/meldster begeleid door de vertrouwenspersoon.

Attila wil aan de leden en de vrijwilligers, maar ook aan de ouders die last ervaren van grensoverschrijdend gedrag en dat niet zelfstandig kunnen oplossen, een hulpmiddel bieden. Daarvoor is de 'klachtenregeling ongewenst gedrag' gemaakt. Individuele leden en vrijwilligers die last ervaren van pesten, seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag, kunnen hier gebruik van maken.

Wanneer het informele gesprek niet helpt of niet de juiste weg is vanwege de ernst van de klacht kan een medewerker de vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon benaderen en eventueel een formele klacht indienen via de vertrouwenspersoon bij de klachtencommissie. De procedure, rollen, taken, rechten en plichten zijn beschreven in de regeling ongewenst gedrag.

## **Regeling Ongewenst gedrag / Vertrouwenspersoon**

### **A. Begripsbepalingen**

#### **Artikel 1**

In deze regeling wordt onder ongewenst gedrag verstaan:

- **seksuele intimidatie:**  
Er is sprake van seksuele intimidatie als seksuele gunsten afgedwongen (lijken te) worden. Dit kan spelen tussen zowel begeleiders en leden als tussen mannelijke en vrouwelijke leden/vrijwilligers. Seksuele intimidatie kan in verschillende vormen voorkomen:  
Verbaal, - met opmerkingen, sms'jes, brieven, via Internet, intieme vragen, seksueel bedoelde voorstellen  
Non verbaal, - met gebaren, afbeeldingen tonen, als ongewenst ervaren kijkgedrag  
Fysiek, - zoals ongewenste aanrakingen of pogingen daartoe maar ook bv. de doorgang versperren kan als ongewenst worden ervaren.
- **agressie en geweld:**  
Van agressie en intimidatie is sprake wanneer een werknemer verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Agressie en geweld kunnen op verschillende manieren plaatsvinden:  
Verbale agressie – uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan. Ook discriminerende opmerkingen vallen hieronder. Verbale agressie kan zowel persoonlijk als telefonisch plaatsvinden.  
Fysieke agressie – schoppen, duwen, slaan, spugen, vernielen of beroven. Bij gewelddadige overvallen kan fysieke agressie zelfs nog extremere vormen aannemen.  
Psychische agressie – iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, chanteren of vernederen. Dit wordt gedefinieerd als interne agressie.
- **Pesten:**  
Een grapje op zijn tijd moet kunnen. Maar wanneer iemand structureel voor gek wordt gezet, is het niet grappig meer. Plagen wordt dan pesten en dat kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten bij het slachtoffer. Vormen van pesten:
  - grapjes maken ten koste van een ander
  - vervelende opmerkingen maken
  - beledigen of schelden

- openlijk terechtwijzen
- negeren of sociaal isoleren
- gebaren maken
- roddelen
- kritiek uiten op iemands persoonlijke leven
- beschadigen van eigendommen

Vaak gaat het overigens om een combinatie van deze vormen. Pesten is iets anders dan een eenmalig incident of een conflict,

- **discriminatie:** het doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, handicap, levensovertuiging en / of seksuele geaardheid dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren

## Artikel 2

In deze regeling wordt verstaan onder:

klacht: een mondelinge of schriftelijke omschrijving van het feitelijk voorgevallen gedrag ingediend bij de vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon;

klager: de persoon die zich met een klacht betreffende ongewenst gedrag wendt tot de vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon;

aangeklaagde: de persoon over wie een klacht over ongewenst gedrag is ingediend bij de vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon;

lid: de persoon die bij Attila als zodanig staat ingeschreven;

vrijwilliger: de persoon die door het bestuur van Attila als zodanig is benoemd. Onder deze definitie vallen ook de individuele bestuursleden.

klachtencommissie: de door het bestuur van Attila ingestelde commissie ter behandeling van klachten betreffende ongewenst gedrag;

vertrouwenspersoon en vertrouwenscontactpersoon: de vertrouwenspersonen die als zodanig zijn benoemd door het bestuur van Attila;

## **B. Algemene bepalingen**

### Artikel 3

#### Werking regeling

Iedereen die lid is van Attila en/of werkzaam is (geweest) als vrijwilliger bij Attila valt onder de werking van dit reglement.

#### Vertrouwelijkheid en privacy

Iedere betrokkene die naar aanleiding van een klacht kennis neemt van gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent, is verplicht tot geheimhouding daarvan. Het bestuur is bevoegd om daaromtrent nadere aanwijzingen te geven. Voor schending van dit artikel kunnen sanctiemaatregelen getroffen worden.

Ten aanzien van de gegevensverzameling is de Wet Bescherming Persoonsgegevens van toepassing.

Behandeling van een klacht betreffende wettelijk strafbaar gesteld ongewenst gedrag door de klachtencommissie sluit een strafrechtelijke, civielrechtelijk en/of tuchtrechtelijke procedure niet uit. De bepalingen in deze regeling gelden niet, indien wettelijke bepalingen anders bepalen.

## **C. De Vertrouwenspersonen**

### Artikel 4

Het bestuur van Attila benoemt tenminste één vertrouwenspersoon en tenminste één vertrouwenscontactpersoon die op vertrouwelijke en onafhankelijke wijze benaderd kunnen worden voor klachten zoals binnen deze regeling genoemd. Beiden zijn verantwoordelijk voor de opvang en

begeleiding bij een melding; de vertrouwenspersoon fungeert als eerste aanspreekpunt voor het bestuur. Van de vertrouwenspersoon en de vertrouwenscontactpersoon zijn functieprofielen en taakomschrijvingen gemaakt.

#### **D. De klachtencommissie**

##### Artikel 5

Bij het ontstaan van een klacht wordt er door het bestuur een klachtencommissie Ongewenst Gedrag ingesteld. De commissie bestaat bij voorkeur uit drie personen, van wie één als voorzitter fungeert. Het voorzitterschap wordt vervuld door een persoon die geen lid is van Attila; ten minste één van de drie leden is vrouw.

#### **E. De klachtenprocedure**

##### Artikel 6

Een klacht wordt ingediend bij de vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon. Indien het raadplegen van deze geen toereikende oplossing biedt kan de klager een klacht indienen bij de klachtencommissie.

De klacht wordt via de vertrouwenspersoon bij de klachtencommissie ingediend. De overgedragen informatie omvat minimaal:

- een korte omschrijving van het ervaren ongewenst gedrag;
- de naam van de aangeklaagde en van de klager;
- de eventueel door de klager ondernomen stappen en relevante schriftelijke stukken.

De termijn waarbinnen een klacht dient te worden ingediend is in beginsel onbepaald. Echter wanneer de gedragingen waartegen de klacht zich richt, langer dan drie jaar plaatsvonden, dan bepaalt het bestuur of de klacht in behandeling genomen wordt.

De klachtencommissie informeert de klager over het niet in behandeling nemen van een klacht.

##### Artikel 7

De klachtencommissie stelt een onderzoek in naar de toedracht van de feiten waarover wordt geklaagd. Hiervan stelt zij het bestuur, de klager en de aangeklaagde op de hoogte. Bij het onderzoek worden in elk geval de klager en de aangeklaagde gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag gemaakt. Partijen worden gehoord in elkaars bijzijn tenzij hiertegen vooraf schriftelijk bezwaar wordt gemaakt door een partij.

De klachtencommissie brengt binnen drie weken na ontvangst van de klacht rapport uit aan het bestuur met een advies over de afhandeling van de klacht. De commissie zendt een kopie van het rapport en het advies aan de klager en de aangeklaagde.

De klager kan, lopende het onderzoek, de klacht intrekken. Dit moet hij schriftelijk kenbaar maken aan de klachtencommissie. De klachtencommissie stelt alle partijen op de hoogte. De klachtencommissie gaat na of de klager mogelijk onder druk is gezet om de klacht in te trekken. De zittingen, rapporten en adviezen zoals bedoeld in dit artikel zijn niet openbaar.

#### **F. Besluitvorming bestuur**

##### Artikel 8

Het bestuur neemt binnen twee weken na ontvangst van het rapport en het advies van de klachtencommissie een besluit over de afhandeling van de klacht.

Er wordt daarvan mededeling gedaan aan de aangeklaagde, de klager en de klachtencommissie.

Indien het bestuur niet besluit overeenkomstig het advies van de klachtencommissie, geschiedt dit bij gemotiveerd besluit.

#### **G. Maatregelen**

##### Artikel 9

De sanctiemaatregelen die door het bestuur ten aanzien van een lid of vrijwilliger kunnen worden getroffen, zijn gebaseerd op de afspraken en overeenkomsten die gelden binnen Attila, op regelingen en reglementen die zijn opgelegd door de KNAU en op wetten en regelgevingen vanuit de overheid.

Een justitieel onderzoek bij justitie ter zake van hetzelfde feit heeft geen opschortende werking, die betreft de door het bestuur opgelegde maatregelen.

## **H. Overige bepalingen**

### Artikel 10

1. Het bestuur ziet erop toe dat de klager binnen Attila geen nadeel ondervindt van het indienen van een klacht.
2. Wanneer een klacht ongegrond bevonden wordt, ziet het bestuur erop toe dat de beklagde wordt gerehabiliteerd.
3. Het bestuur houdt archief bij van alle rapporten en adviezen van de klachtencommissie. Het bestuur draagt zorg voor de vernietiging van de dossiers.
4. Het bestuur, klachtencommissie en vertrouwenspersoon dragen zorg voor voldoende bekendmaking van de aanwezigheid van dit reglement aan alle belanghebbenden.

Januari 2013

