



Protocol Ongewenste Omgangsvormen

Inhoudsopgave

Uitgangspunten	3
Intentieverklaring.....	3
Toepassingsgebied ongewenste omgangsvormen.....	3
Geheimhouding en bescherming.....	3
Definities	4
Preventie	5
Melding	6
Klachtenregeling.....	7

Uitgangspunten

- Van iedere medewerker, lid, vrijwilliger en gast wordt verwacht, dat zij zich gedragen volgens algemeen aanvaarde fatsoensnormen.
- Gedrag en taalgebruik dat door medewerkers en derden als ongewenst of intimiderend wordt ervaren is niet toegestaan!
- Ongewenste omgangsvormen hebben gevolgen voor de betrokkenen, de sfeer, arbeidsprestaties, het ziekteverzuim, het verloop, etc.

Intentieverklaring

Het bestuur van "Fortius" stelt nadrukkelijk dat ongewenste omgangsvormen niet getolereerd worden. Indien nodig past het bestuur sancties toe, die kunnen variëren van een mondelinge waarschuwing tot ontslag of royerling als lid.

Toepassingsgebied ongewenste omgangsvormen

1. Dit beleid inzake ongewenste omgangsvormen heeft niet alleen betrekking op werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband. Het recht op bescherming geldt ook voor stagiaires, uitzendkrachten, leden en mensen die op vrijwillige basis hun medewerking verlenen ten behoeve van "Fortius".
2. Ongewenste omgangsvormen komen niet alleen voor tussen medewerkers onderling, maar kunnen ook plaatsvinden tussen medewerkers en derden. Bij derden moet gedacht worden aan leden van verenigingen, bezoekers, etc.
3. Om te bepalen of er sprake is van ongewenst gedrag wordt niet uitgegaan van de bedoelingen van de dader, maar hoe het over komt bij de geïntimideerde. Mensen hebben zelf het recht om hun grenzen te trekken in de omgang met elkaar.

Geheimhouding en bescherming

Een ieder, die betrokken is bij de uitvoering van dit beleid en daarbij de beschikking heeft over de gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding daarvan. Dit geldt niet voor zover enig wettelijk voorschrift hem/haar tot bekendmaking verplicht of wanneer uit zijn/haar taak bij de uitvoering van dit beleid de noodzaak tot bekendmaking voortvloeit.

Het bestuur van "Fortius" draagt er zorg voor dat bij gebruikmaking van de klachtenregeling de melder niet wordt benadeeld in zijn/haar positie binnen de organisatie.

Definities

Ongewenste omgangsvormen

Onder ongewenste omgangsvormen wordt binnen "Fortius" verstaan: seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, fysiek geweld en andere vormen van (verbale) agressie.

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is ongewenst gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag dat afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen bij de vereniging. Hieronder valt lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag waarvan de betrokkene niet is gediend. Kort samengevat kan worden gezegd dat seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgelegd is.

Het kan hierbij onder meer gaan om:

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

Discriminatie

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

Pesten

Pesten is het systematisch uitoefenen van psychisch, fysiek of seksueel geweld door één persoon of een groep personen tegen meestal één ander die niet (meer) in staat is zichzelf te verdedigen. Voorbeelden van pesten zijn:

- telefoonterreur;
- verspreiding informatie of afbeeldingen via internet en/of social media;
- iemand als lucht behandelen;
- iemand bespotten;
- roddelen;
- iemand in het openbaar belachelijk maken;
- zinloze arbeidstaken geven.

Geweld en agressie

Als er gesproken wordt over geweld en agressie, dan gaat het om voorvallen waarbij een werknemer psychisch en/of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

Er zijn drie vormen van geweld te onderscheiden:

- *verbaal*: schelden en beledigen;
- *psychisch*: lastig vallen, onder druk zetten, bedreigen met fysiek geweld en irriteren;
- *fysiek*: schoppen, slaan, bijten en vastgrijpen.

Preventie

a. Aanstelling externe en interne vertrouwenspersonen (m/v)

Het bestuur van "Fortius" maakt gebruik van een deskundige medewerker van NOC*NSF om als externe vertrouwenspersoon (m/v) op te treden. Deze persoon heeft de specifieke kennis omtrent preventie en bestrijding van seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld.

Daarnaast zullen een tweetal interne vertrouwenscontactpersonen worden aangesteld. Deze personen zullen hiervoor worden geschoold.

Daarnaast kunnen de medewerkers en/of vrijwilligers een training ontvangen in het omgaan met agressie. In deze training zal met name ingegaan worden op gedragsvaardigheden, zoals escalerend gedrag en verminderen of ombuigen van gedrag. In het introductieprogramma van nieuwe medewerkers en/of vrijwilligers zal hier eveneens aandacht aan besteed worden.

Alle leidinggevenden krijgen een training in het opvangen van medewerkers, vrijwilligers en leden na een incident.

b. AGO

Indien de noodzaak daar aanwezig is, kunnen de medewerkers van "Fortius", een Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (AGO) aangeboden krijgen, waarin aandacht besteed wordt aan ongewenst gedrag. Op deze wijze ontstaat inzicht in de mate, aard en ernst en kunnen medewerkers indien nodig doorverwezen worden naar een hulpverlener.

c. Overige maatregelen

Bij verdere beleidsbepaling zullen de volgende maatregelen voor ogen worden gehouden:

- Het zorgdragen voor een machtsevenwicht tussen seksen, allochtonen en niet-allochtonen;
- Zorg voor een gezonde organisatiecultuur;
- Een goede inrichting van de werkplekken.

Melding

Als een medewerker, lid of vrijwilliger het slachtoffer is geworden van seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, geweld en/of agressie, dan kan hij/zij diverse wegen bewandelen namelijk:

Het zoeken naar onderlinge oplossingen:

De betreffende personen kunnen proberen om onderlinge problemen in eerste instantie samen op te lossen. Het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn/haar gedrag ongewenst is. Als diegene rechtstreeks op zijn/haar gedrag wordt aangesproken, is dat vaak al voldoende om aan het gedrag een eind te maken.

Als het niet mogelijk blijkt om gezamenlijk tot een oplossing te komen kan men naar keuze

1. Contact opnemen met iemand van het bestuur van "Fortius":

Als er een melding van ongewenst gedrag binnenkomt zal een bestuurslid of verenigingsmanager er in ieder geval, bij voorkeur op korte termijn, met de betreffende persoon of personen gaan praten om te voorkomen dat het erger wordt.

2. Contact opnemen met de interne vertrouwenscontactpersonen of externe vertrouwenspersoon NOC*NSF:

Een andere mogelijkheid is dat de medewerker, lid of vrijwilliger contact opneemt met de interne vertrouwenscontactpersoon of externe vertrouwenspersoon NOC*NSF. Deze persoon lost een klacht niet op, maar is er in de eerste plaats om hem/haar op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenscontactpersoon of vertrouwenspersoon houdt daarbij alleen rekening met het belang van de betreffende medewerker, lid of vrijwilliger. Hij/zij doet niets zonder dat deze medewerker, lid of vrijwilliger dat wil en gaat in vertrouwen met de informatie om, waarbij de anonimiteit van degene die de klacht meldt wordt gegarandeerd.

Na de eerste opvang van de medewerker, lid of vrijwilliger kan de vertrouwenscontactpersoon of vertrouwenspersoon;

- samen met de medewerker analyseren wat er precies aan de hand is, wat de medewerker, lid of vrijwilliger al heeft ondernomen en wat er verder nog te doen valt;
- zoeken naar een informele oplossing bijvoorbeeld via een bemiddelaar;
- adviseren over het indienen van een formele klacht;
- adviseren over het doen van aangifte bij de Politie;
- begeleiden van de medewerker, lid of vrijwilliger in al deze fasen;
- eventueel verwijzen naar professionele hulpverlening.

Klachtenregeling

De klachtenregeling komt aan de orde wanneer het contact met de vertrouwenspersoon geen bevredigend resultaat oplevert. Medewerkers, leden of vrijwilligers kunnen in dat geval een formele klacht indienen bij het bestuur, die eventueel beslist om de zaak over te dragen aan de onafhankelijke Vertrouwenscommissie van "Fortius". Deze commissie adviseert het bestuur over de te nemen maatregelen.

Over de te volgen procedure, waarin sprake zal zijn van hoor en wederhoor, beslist de commissie. De betrokkenen zullen hierover worden geïnformeerd.

De te volgen procedure zal worden uitgewerkt in een stappenplan.

Sancties

Wanneer een klacht gegrond blijkt te zijn, kan het bestuur van "Fortius" op advies van de Vertrouwenscommissie aan de aangeklaagde medewerker, lid en vrijwilliger een sanctie opleggen. De zwaarte van de sanctie wordt van geval tot geval bepaald en zal afhankelijk zijn van de ernst van de voorvallen. In principe kunnen de volgende sancties worden opgelegd:

- mondelinge waarschuwing;
- schriftelijke waarschuwing, vastgelegd in het personeels-of vrijwilligers dossier;
- schorsing;
- ontslag;
- roeyement.

De maatregel die wordt gekozen, is er mede op gericht dat de medewerker, lid en vrijwilliger, die de klacht meldt het werk, binnen de vereniging, op gezonde, veilige en prettige manier kan voortzetten.

Belangrijke Personen

Vertrouwenscontactpersoon of vertrouwenspersonen

- Interne vertrouwenscontactpersonen: zie de website van "Fortius" <http://www.fortiusrechtsteden.nl/index.php/over-de-vereniging/vertrouwenscontactpersoon>
- Atletiekunie <https://www.atletiekunie.nl/kenniscentrum/veilig-vertrouwd-sporten/ik-wil-iets-melden/>
- NOC*NSF centrum veilige sport Nederland <https://centrumveiligespoort.nl/contact>
E-mail: centrumveiligespoort@nocnsf.nl

Vastgesteld in de bestuursvergadering van "Fortius" van 8 oktober 2019.

Het bestuur "Fortius"