VV Rheden

Protocol:grensoverschrijdend gedrag

Omgaan met grensoverschrijdend gedrag binnen vv Rheden

Commissie GOG
15-4-2013

Voorwoord

Voor u ligt het protocol: grensoverschrijdend gedrag. Dit protocol is tot stand gekomen door onderlinge samenwerking tussen de commissie leden grensoverschrijdend gedrag in opdracht van het bestuur van vv Rheden.

Deze commissie bestond uit :

Ellen Meerdink, vertrouwenspersoon binnen vv Rheden
Albert Jan van den Berg, ondersteuner in opdracht van TC vv Rheden
Mieke Bouman, jeugdvoorzitter

Met dank aan: KNVB bij monde van Pascal Kamperman.

Op verzoek van de Technische commissie van vv Rheden is een mental coach aangesteld. Gezien de verbondenheid met het protocol grensoverschrijdend gedrag is dit toegevoegd. Deze functieomschrijving treft u aan in de bijlage van dit document.

Inhoud

Protocol Grens Overschrijdend Gedrag 5

1. Visie 5

2. Definities 7

2.1 Geweld 7

2.2 Alcohol misbruik 7

2.3 Drugsgebruik 7

2.4 Seksuele intimidatie. 7

2.5 Discriminatie. 8

2.6 Intimiderend gedrag / pesten. 8

2.7 Sociale media. 8

2.8 Leden. 8

2.9 Externe personen. 8

2.10 Medewerkers. 8

2.11 Vertrouwenspersoon. 8

2.12 Geheimhouding. 9

3.1 Uitgangspunten bij de visie 10

3.2 Uitgangspunten bij bestuur 10

4.1 Vertrouwenspersoon. 10

4.2 Bemiddeling. 11

4.3 Het bestuur 11

5.0 Omschrijving vertrouwenspersoon. 12

Bijlage:

1 **Sanctiebeleid** 16

2. **Gedragscode** 16

3. **Functieomschrijving mental coach** 17

4. **Begeleidingsformulier mental coach** 18

Protocol Grens Overschrijdend Gedrag

1. Visie

VV Rheden 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 Grens Overschrijdend Gedrag opgesteld. Centraal staat dat ongewenst gedrag in welke vorm dan ook ontoelaatbaar is. Iedere lid, medewerker of vrijwilliger dient zich dan ook van iedere vorm van geweld, alcoholmisbruik, drugsgebruik, seksuele intimidatie, discriminatie, intimiderend gedrag en pesten te onthouden.

Het beleid grens overschrijdend gedrag heeft tot doel het bestrijden en voorkomen van geweld, alcoholmisbruik, drugsgebruik, seksuele intimidatie, discriminatie, intimiderend gedrag en pesten binnen de organisatie. Het doel is een veilig 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;
- een vertrouwenspersoon aan te stellen en dit bekend te maken binnen de vereniging
- mogelijkheid bieden om zich met klachten t.o.v. GOG tot de vertrouwenspersoon te kunnen richten;
- een adequate afhandeling van klachten.

In het belang hiervan heeft het bestuur van vv Rheden een gedragscode opgesteld en daarnaast een vertrouwenspersoon aangesteld. Dit is in overeenstemming met het landelijke beleid van de laatste jaren om grensoverschrijdend gedrag in vrijwilligersorganisaties tegen te gaan.

Gewenst en ongewenst gedrag

vv Rheden heeft met betrekking tot dit onderwerp geen opsomming van regels samengesteld maar wel een leidraad: Elk gedrag dat bijdraagt aan een sportieve, prettige en "veilige Rheden omgeving" wordt als gewenst beschouwd en iedere vorm van gedrag die volgens algemeen geaccepteerde fatsoensnormen ondermijnend is voor een sportieve prettige en veilige sfeer bij vv Rheden, wordt als ongewenst beschouwd. Het accent ligt bij vv Rheden met name op het stimuleren van gewenst gedrag en er zijn daarom ook 6 kernwaarden geformuleerd, namelijk; we gaan fatsoenlijk, sportief en plezierig om met elkaar, met de tegenstanders, met de scheidsrechters en met de bezoekers en we tonen strijdlust binnen de lijnen, we steunen elkaar en we mogen trots zijn op onze club.

2. Definities

2.1 Geweld

Ieder vorm van geweld is binnen vv Rheden niet toegestaan. Onder geweld wordt fysiek geweld en verbaal geweld verstaan. Binnen vv Rheden gaat iedereen op een respectvolle manier met elkaar om en alle vormen van agressie zijn niet toegestaan.

2.2 Alcohol misbruik

Binnen vv Rheden is het gebruik van alcohol in en rond de kleedkamers niet toegestaan. Het gebruik van alcohol is toegestaan in en rond de verenigingskantine. Alcohol gebruik alleen bij personen ouder dan 16 jaar *. Alle vormen van misbruik alcohol zijn niet toegestaan. Het gebruik van alcohol door vrijwilligers in functie is niet toegestaan.

(* wetgeving in deze wordt mogelijk aangepast naar 18 jaar)

2.3 Drugsgebruik

Alle vormen van drugsgebruik zijn niet toegestaan op het sportcomplex van vv Rheden

2.4 Seksuele intimidatie.

Dit staat voor iedere vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of als ongedwongen wordt ervaren. Bekend is dat seksuele intimidatie het meest voorkomt binnen relaties met machtsverschillen. Het is om deze reden dat het beleid van vv Rheden zich in deze richt op bewustwording, met name bij trainers, begeleiders en verzorgers. Er zijn12 gedragsregels van het NOC/NSF opgesteld om de risico's in de relatie sporter - sportbegeleider te verkleinen en ze fungeren als toetssteen voor het gedrag van begeleiders en sporters in concrete situaties.

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;v

- **verkrachting**: tegen de wil gedwongen worden tot geslachtsgemeenschap en/of het op andere wijze seksueel binnendringen van het lichaam.

2.5 Discriminatie.

Onder discriminatie wordt verstaan het onderscheid maken ten nadele van leden, medewerkers of vrijwilligers op basis van bijvoorbeeld geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, herkomst, huidskleur en nationaliteit.

2.6 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, medewerker of vrijwilliger aangeeft bepaald gedrag vernederend of belastend te vinden dan moet degene die zich zo gedraagt zijn/haar gedrag bijstellen. Onder intimiderend gedrag wordt ook verstaan het via de sociale media verzonden berichten waarvan de ander het als intimiderend en dreigend ervaart.

2.7 Sociale media.

Onder sociale media wordt o.a. verstaan de begrippen als Faceboek, Hyves en Twitter. Het verspreiden van negatieve berichtgeving naar anderen zal als grensoverschrijdend gedrag worden aangemerkt. Alle berichtgeving waarin een verwijzing naar de club, teams of leden van vv Rheden wordt gedaan van ongewenste strekking zal door het bestuur de sanctie maatregel op worden toegepast. Ook grensoverschrijdende berichtgeving naar en over andere voetbalverenigingen valt onder deze maatregel.

2.8 Leden.

Een ieder die een of andere vorm van training volgt bij vv Rheden, dan wel deelneemt aan de overige activiteiten van vv Rheden of middels een bijdrage 'vriend' van vv Rheden is.

2.9 Externe personen.

Personen die geen directe relatie hebben met vv Rheden. Gedacht kan worden aan introducés bij sportieve activiteiten, familieleden en vrienden van leden.

2.10 Medewerkers.

Alle trainers, vrijwilligers, stagiaires, etc. die verbonden zijn aan vv Rheden ten behoeve van de vereniging.

2.11 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 grensoverschrijdend gedrag zich kunnen richten voor advies en ondersteuning.

2.12 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.

3.1 Uitgangspunten bij de visie

1. alle vormen van grensoverschrijdend gedrag worden beschouwd als een schending van de integriteit van leden, werknemers of vrijwilligers.
2. grensoverschrijdend gedrag kan leiden tot afname van concentratie, motivatie, zelfvertrouwen, ziekte (verzuim) en uiteindelijk tot het vertrek bij de vereniging.
3. het bestrijden en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag is een onderdeel van het sociale beleid van de vereniging.
4. alle medewerkers en leden hebben de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

3.2 Uitgangspunten bij bestuur

1. bestuursleden en medewerkers dienen zich kritisch op te stellen tegenover verschijnselen die grensoverschrijdend gedrag zouden kunnen veroorzaken en dienen hier tegen op te treden.
2. het bestuur is eindverantwoordelijk voor het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Het beleid met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag is in dit protocol verwoord en zal ook als zodanig worden uitgedragen.

4.1 Vertrouwenspersoon.

Na melding bij de vertrouwenspersoon vindt er binnen vier werkdagen 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.

Alle mogelijkheden worden in de eerste instantie op een rij gezet om de gevolgen van grensoverschrijdend 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 het bestuur. Gedurende het gehele traject van klachtenbehandeling ondersteunt de vertrouwenspersoon de klager.

4.2 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 het bestuur. 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.

Als bemiddeling niet gewenst is of niet tot een oplossing heeft geleidt, kan de klacht door de klager en/of vertrouwenspersoon bij de het bestuur worden ingediend. Het bestuur zal zich op basis van hoor en wederhoor een zo objectief mogelijk beeld van de situaties vormen en het bestuur beslist dan over de te nemen maatregelen. Het is tevens mogelijk dat de klager zich direct tot het bestuur 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 het bestuur verzoeken de ingezette procedure te beëindigen. Dit verzoek wordt door het bestuur 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.

4.3 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 de vertrouwenspersoon inschakelen voor onderzoek van de klacht.

Het besluit van het bestuur wordt ter kennis gebracht aan de klager, de aangeklaagde, en de vertrouwenspersoon. Tevens wordt aangegeven of het besluit al dan niet afwijkt van het gegeven advies van de vertrouwenspersoon.

5.0 Omschrijving Vertrouwenspersoon.

- Onder Vertrouwenspersoon wordt verstaan: diegene die de eerste opvang van klager of klaagster verzorgt indien een klacht wordt ingediend of overwogen .

5.1Verantwoording Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is ten aanzien van zijn / haar specifieke taken alleen verantwoording verschuldigd aan het dagelijks bestuur van de V.V. Rheden

-

5.2Taakgebieden Vertrouwenspersoon

-

- De vertrouwenspersoon is voor leden, ouders, vrijwilligers en werknemers aanspreekbaar voor; problemen binnen en eventueel buiten de vereniging die te maken hebben met ongewenst gedrag(GOG=grens overschrijdend gedrag)
- De vertrouwenspersoon bemiddelt, beantwoordt vragen, verwijst indien nodig naar hulpinstanties, onderzoekt indien nodig en registreert *
- De vertrouwenspersoon begeleidt de aangever in het verdere verloop van de melding
- De vertrouwenspersoon behandelt de zaken in strikt vertrouwelijke sfeer en zorgt ervoor dat de vertrouwelijkheid is gegarandeerd
- De vertrouwenspersoon houdt van alle zaken een eenvoudige rapportage* bij
- De vertrouwenspersoon kan het bestuur van de vereniging, in overleg met betrokkene, in kennis stellen van het feit dat er melding is gemaakt van ongewenst gedrag dan wel rapport uitbrengen* bij het bestuur.
- De vertrouwenspersoon adviseert het bestuur gevraagd en ongevraagd in zijn algemeenheid over zaken betreffende ongewenst gedrag en over de wijze waarop dit is te voorkomen. Onder ongewenst gedrag wordt in ieder geval verstaan: seksuele intimidatie, bedreiging, discriminatie,pesten,drugs,alcohol misbruik e.a Ook andere vormen van intimidatie of van verbaal of lichamelijk geweld kunnen als ongewenst gedrag worden beschouwd.

***Registratie** :De Vertrouwenspersoon registreert de meldingen op anonieme wijze en brengt jaarlijks een verslag uit van zijn / haar werkzaamheden aan het bestuur op een zodanige wijze dat de gegevens niet verwijzen naar een persoon.

5.3Taken

De vertrouwenspersoon ;

a. begeleidt en ondersteunt betrokkenen bij de behandeling van hun klachten over of bij hun meldingen van ongewenst gedrag;

b. levert een bijdrage aan activiteiten binnen de vereniging gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag, aan de optimalisering van de kwaliteit van de veiligheid van de betrokkenen en aan het bewustwordingsproces inzake omgangsvormen;

c. levert een bijdrage aan het actualiseren van het beleid binnen de vereniging inzake veiligheid.

d. advies geven aan betrokkenen bij de vereniging die signalen denken te krijgen binnen de vereniging, dat het welzijn of de veiligheid van een andere betrokkene wordt bedreigd.

e. opvang, advisering en begeleiding van de persoon die een klacht indient in verband met õongewenste omgangsvormenò(GOG)

f. beschikbaar zijn voor leden die een gesprek wensen omdat zij zich zorgen maken over welzijn of veiligheid van een ander lid.

g. het eventueel voeren van overleg met het bestuur van de V.V. Rheden

h. de klager / klaagster behulpzaam zijn op alle mogelijke manieren die in redelijkheid verwacht mag worden.

i. het verschaffen van feitelijke informatie aan een eventuele bemiddelaar als betrokkene bemiddeling zinnig acht.

j. het eventueel doorverwijzen naar een andere (externe) hulpverleningsinstantie.

(Het bieden van eventuele nazorg aan klager / klaagster.)

De Vertrouwenspersoon is bevoegd tot het inwinnen van inlichtingen, echter nooit verder dan strikt noodzakelijk is voor de behandeling van de klacht.

Er worden door de Vertrouwenspersoon geen handelingen verricht ter uitvoering van de taken dan met instemming van de klager / klaagster.

5.4 Werkwijze vertrouwenspersoon

De werkwijze van de vertrouwenspersoon wordt gekenmerkt door omzichtigheid en vertrouwelijkheid en kan bestaan uit advisering, begeleiding en/of bemiddeling. Daar waar mogelijk stimuleert de vertrouwenspersoon melder / meldster zelf een oplossing te bewerkstelligen. Bij de afweging over zijn / haar opstelling houdt de vertrouwenspersoon rekening met:

- de aard van de problemen waarop de melding betrekking heeft;
- het persoonlijk belang en welzijn van melder / meldster, de belangen van anderen en de belangen van de V.V. Rheden.

5.5 bereikbaarheid vertrouwenspersoon

Vertrouwenspersoon is te bereiken via: vertrouwenspersoon@vvrheden.nl

Bijlage 1

Sanctiebeleid

Wanneer de regels van de gedragscode overtreden worden kan dit een consequentie tot gevolg hebben. Het bestuur bepaalt na betrokkenen gehoord te hebben welke consequentie opgelegd zal worden. Consequenties kunnen zijn: berisping, alternatieve straf, uitsluiting van trainingen en/of wedstrijden, schorsing in de uitoefening van functie of activiteiten, betaling van door de vereniging gemaakte kosten, royement en het weigeren van toegang tot het sportcomplex.

Bijlage 2

Gedragscode/ gedragsregels medewerkers/vrijwilligers

Een medewerker of vrijwilliger draagt zorg voor een omgeving en sfeer waarbinnen de leden zich veilig voelen.

1. Een medewerker of vrijwilliger gaat altijd en met respect om met de leden.
2. Een bestuurs- of commissielid of vrijwilliger onthoudt zich van elke vorm van (macht)misbruik of intimidatie tegenover de leden
3. Het belang van de leden staat centraal. Een bestuurs- of commissielid gebruikt/misbruikt de (sportieve) situatie niet ten koste van het belang van de leden.
4. Seksueel getinte handelingen en/of seksuele relaties tussen begeleider en leden tot 16 jaar zijn nooit geoorloofd en kunnen strafrechtelijk worden vervolgd. Voor een (seksuele) relatie met een jongeren ouder dan 16 jaar is vereist dat de jongere hiermee instemt.
5. Een bestuurs- of commissielid of vrijwilliger zal nooit ingaan op seksuele toenaderingspogingen van minderjarigen en onderneemt ook zelf niet dergelijke toenaderingspogingen.
6. Een bestuurs- of commissielid of vrijwilliger raakt de leden niet op zodanige wijze aan, dat de sporter deze naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard kan ervaren, of als onnodig agressief.
7. Een bestuurs- of commissielid of vrijwilliger onthoudt zich van verbale intimiteiten en grof taalgebruik, van discriminatie en vooroordelen.

Bijlage 3

Functieomschrijving: Mentalcoach

Waar nodig begeleiden van kinderen van de D, C, B en A jeugd op mentaal gebied.

Doelstelling is om het plezier en de prestaties te vergroten en ongewenst gedrag te voorkomen of te stoppen. Deze begeleiding kan individueel of in teamverband zijn.

De begeleiding vindt plaats op aanvraag van het jeugdbestuur, de technische commissie, trainers en/of leiders.

De begeleiding kan bestaan uit het observeren en beoordelen van trainingen en/of wedstrijden om vervolgens adviezen te kunnen geven, aan trainers en begeleiders, over hoe je individuele spelers of teams het beste kunt begeleiden, trainen en coachen.

Daarnaast kan de begeleiding bestaan uit gesprekken met spelers en/of groepssessies met de betreffende teams. De invulling hiervan is afhankelijk van de behoefte en zal in overleg met de aanvrager(s) worden vastgesteld.

Voorwaarden:

Aan de hand van gesprekken met de begeleiding vaststellen wat de precieze vraagstelling is en concreet maken wat het gewenste resultaat moet zijn.

Observeren van trainingen en wedstrijden, eventueel ook de periode voor en na wedstrijden.

Waarnemingen vastleggen, analyseren en hieraan conclusies verbinden.

Samen met de begeleiding een actieplan en tijdschema maken hoe het probleem op te lossen.

Vervolgens dit plan uitvoeren waarna een evaluatie volgt. Als laatste maken van vervolg afspraken en/of afronden van de case.

Aanvraagformulier Datum :_____

voor extra begeleiding

Aanvrager :_____

Speler(s):

Vraagstelling:

Observatie:

Analyse:

Actieplan:

Evaluatie: