

# Protocol Grensoverschrijdend Gedrag

## 1. Intentie

RTV Quirijn is tijdens verenigingsactiviteiten verantwoordelijk voor het welzijn van haar leden, kaderleden en vrijwilligers. Zij dient in dit kader haar leden, trainers en vrijwilligers zoveel mogelijk te beschermen tegen grensoverschrijdend gedrag binnen de vereniging. Daartoe heeft het bestuur dit Protocol Grensoverschrijdend Gedrag opgesteld. Centraal staat dat grensoverschrijdend gedrag in welke vorm dan ook ontoelaatbaar is. Het beleid grensoverschrijdend gedrag heeft tot doel het bestrijden en voorkomen van seksuele intimidatie, discriminatie, intimiderend gedrag en pesten binnen de vereniging. Er wordt gestreefd naar een verenigingsklimaat waarin de leden, trainers en vrijwilligers elkaar op een respectvolle en correcte wijze behandelen. Middelen om dit doel te bereiken zijn:

- Bekendheid te geven aan het beleid (o.a. plaatsing op de website van RTV Quirijn)
- Een lage drempel voor klagers te hanteren om klachten te uiten.
- Een adequate afhandeling van klachten
- Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) eisen van trainers, vaste jeugdbegeleiders en bestuursleden.

## 2. Definities

### 2.1 Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: alle vormen van seksuele gedragingen en toenadering die door degene die het signaleert of ondergaat als eenzijdig, negatief, grensoverschrijdend 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 of betasting;
- Ontucht met misbruik van gezag: ontucht onder misbruik van gezag ten opzichte van ondergeschikte;
- Aanranding: gedwongen worden tot het plegen dan wel dulden van ontuchtige handelingen;
- Verkrachting: tegen de wil gedwongen worden tot geslachtsgemeenschap en/of het op andere wijze seksueel binnendringen van het lichaam.

### 2.2 Discriminatie

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

### 2.3 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 grensoverschrijdend is. Als een lid, trainer of vrijwilliger aangeeft bepaald gedrag vernederend of belastend te vinden dan moet degene die zich zo gedraagt zijn/haar gedrag bijstellen.

### 2.4 Leden

Iedereen die een of ander vorm van training volgt bij RTV Quirijn, dan wel deelneemt aan de overige activiteiten van RTV Quirijn

## 2.5 Vertrouwenscontactpersoon

Is een persoon (binnen de verenging), die door het bestuur is gevraagd, tot wie de leden, trainers of vrijwilligers die geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag zich kunnen richten voor advies en ondersteuning.

## 2.6 Klachtencommissie

De klachtencommissie is ingesteld door het bestuur en is belast met de behandeling van klachten die bij haar door o.a. de vertrouwenscontactpersoon of betrokkene worden ingediend over bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag naar leden en/of kaderleden. De klachtencommissie wordt gevormd door de voorzitter van RTV Quirijn en een bestuurslid van het ander geslacht dan de voorzitter van het bestuur van RTV Quirijn.

## 2.7 Geheimhouding

Iedereen die in het kader van het klachtenonderzoek kennisneemt van gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden, is verplicht tot geheimhouding daarvan.

## 2.8 Verklaring omtrent gedrag

Trainers, vaste begeleiders en bestuursleden moeten een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen. Deze verklaring is gedurende drie jaar geldig, daarna moet een nieuwe VOG worden overhandigd. Trainers, vaste begeleiders en bestuursleden mogen hun taken niet (meer) binnen RTV Quirijn uitvoeren indien:

- niet of niet tijdig een VOG wordt overlegd;
- uit de VOG blijkt dat het gedrag in het verleden een bezwaar vormt voor het uitvoeren van die taak.

## 3. Uitgangspunten

3.1. Alle vormen van grensoverschrijdend gedrag worden beschouwd als een schending van de integriteit van leden, medewerkers of vrijwilligers.

3.2. Grensoverschrijdend gedrag kan leiden tot afname van concentratie, motivatie, zelfvertrouwen, ziekte (verzuim) en uiteindelijk tot het vertrek bij de verenging.

3.3. Het bestrijden en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag is een onderdeel van het sociale beleid van de vereniging.

3.4. Alle leden hebben de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

3.5. Bestuursleden en kaderleden dienen zich kritisch op te stellen tegenover verschijnselen die grensoverschrijdend gedrag zouden kunnen veroorzaken en dienen hiertegen op te treden.

3.6. 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.

3.7. Meldingen van (vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag: Voor iedere lid en ook vrijwilligers, stagiaires e.d.) van RTV Quirijn geldt een meldingsplicht ten aanzien van ieder redelijk vermoeden van grensoverschrijdend gedrag tegenover een lid, kaderlid of vrijwilliger. Dit echter pas na toestemming van het slachtoffer. Melding kan plaatsvinden bij de vertrouwenscontactpersoon of klachtencommissie. Het bestuur ziet erop toe dat melder/klager geen nadeel ondervindt.

## 4. Klachtenbehandeling

Indien een lid, kaderlid of vrijwilliger, melding wil doen van grensoverschrijdend gedrag kan hij/zij zich wenden tot de vertrouwenscontactpersoon of direct een klacht indienen bij de klachtencommissie van RTV Quirijn. De volgende fasen kunnen doorlopen worden:

### 4.1 Vertrouwenscontactpersoon.

Na melding bij de vertrouwenscontactpersoon vindt er binnen een week een eerste gesprek plaats. Een van de belangrijkste taken van de vertrouwenscontactpersoon 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 vertrouwenscontactpersoon zijn strikt vertrouwelijk. Alleen met toestemming van de klager kan de vertrouwenscontactpersoon actie ondernemen, zoals het inzetten van bemiddeling of klager begeleiden bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie. 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 vertrouwenscontactpersoon 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 vertrouwenscontactpersoon de klager adviseren een formele klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Gedurende het gehele traject van klachtenbehandeling ondersteunt de vertrouwenscontactpersoon de klager.

### 4.2 Bemiddeling.

In deze fase bestaat de mogelijkheid om via een bemiddelaar te komen tot een oplossing van het probleem. Als de vertrouwenscontactpersoon 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 als ook 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 gedragsveranderingen worden verwacht in de toekomst. 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 klachtencommissie.

### 4.3 Klachtencommissie

De klachtencommissie zal zich op basis van hoor en wederhoor een zo objectief mogelijk beeld van de situaties vormen en zal op basis hiervan een advies uitbrengen aan het bestuur over de te nemen maatregelen. Het is ook mogelijk dat de klager zich direct tot de klachtencommissie wendt, zonder tussenkomst van de vertrouwenscontactpersoon. 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 iedere moment de commissie verzoeken de ingezette procedure te beëindigen. Dit verzoek wordt door de commissie gehonoreerd als ook de aangeklaagde hiermee instemt. De aangeklaagde kan namelijk verzoeken het onderzoek toch voort te zetten om hem/haar van mogelijk blaam te zuiveren.

#### 4.4 Het bestuur

Het bestuur komt op basis van het advies van de klachtencommissie 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 klachtencommissie inschakelen voor onderzoek van de klacht. Het besluit van het bestuur wordt ter kennis gebracht aan de klager, de aangeklaagde, de klachtencommissie en de vertrouwenscontactpersoon. Tevens wordt aangegeven of het besluit al dan niet afwijkt van het gegeven advies van de klachtencommissie.

### 5. Maatregelen

1. Tijdens het onderzoek kan het bestuur de betrokken medewerker/ vrijwilliger op non-actief stellen of de betrokken medewerker/ vrijwilliger de toegang tot de vereniging ontzeggen voor de duur van het onderzoek.
2. Bij geconstateerd misbruik neemt het bestuur maatregelen, zoals het geven van een waarschuwing, een schorsing, het royeren van de medewerker/ vrijwilliger.
3. Wanneer het gaat om ernstige klachten wordt voor klachtenafhandeling doorverwezen naar de Nederlandse KNLTB, NOC-NSF en indien nodig naar justitie.