

SOCIALE VEILIGHEID

Het sociale veiligheidsbeleid, het handelen bij sociale problematiek, integriteitsschendingen en grensoverschrijdend gedrag en het voorkomen daarvan.

Versie 2.0

30/01/2023

Zwaard & Steen

Inhoud

Inhoud.....	1
Versies.....	2
Visie Sociale Veiligheid Zwaard & Steen.....	3
Reikwijdte en begripsbepaling.....	4
Gedragcode Zwaard & Steen	7
Leden	7
Hoofdinstructeur en instructeurs	9
Het bestuursteam (en organisatorische functionarissen)	11
Uitgangspunten voor praktijk	13
Handelen bij incidenten.....	14
Het onderscheid in incidenten	14
Voorvallen.....	14
Ingrijpende voorvallen	14
Organisatieproblemen	15
Externe incidenten.....	15
Melden van incidenten	16
Bron van de melding.....	16
De vertrouwenspersoon	17
Afhandeling van voorvallen en incidenten	18
Voorvallen.....	18
Ingrijpende voorvallen	18
Organisatieproblemen	19
Externe problemen	20
Disciplinaire maatregelen	21

Versies

Aanpassing	Door	Datum
Versie 1.0	Joachim van der Maden	30/01/2023
Aanpassingen naar versie 1.1 en 1.2	Joachim van der Maden	16/04/2023
Enkele inhoudelijke toevoegingen, versie 2.0	Joachim van der Maden	18/04/2023

Visie Sociale Veiligheid Zwaard & Steen

Klassieke Europese Krijgskunsten (H.E.M.A.), zwaardvechten. Het is een mooie sport. Een leuke sport. Het is een activiteit die je als individu beoefent, maar dat kan niet zonder het met andere mensen *samen* te beoefenen. Bij Zwaard & Steen proberen we H.E.M.A leuk te *houden*, voor iedereen.

Het doel van de vereniging is immers om H.E.M.A. voor iedereen die dat interessant of leuk vindt, toegankelijk te maken en de middeleeuwse krijgskunsten in stand te houden. Dat betekent dat drempels die toegankelijkheid in de weg staan, zo veel mogelijk verlaagd, of waar mogelijk weggehaald moeten worden.

Een belangrijk deel daarvan is om een laagdrempelige, toegankelijke en prettige sfeer te creëren tijdens clubactiviteiten. Met name tijdens trainingen moet iedereen, zonder zich zorgen te maken om de sociale situatie, kunnen trainen.

Om dit te kunnen doen, heeft het bestuursteam een sociaal veiligheidsdocument opgesteld. Dat is dit document.

Met dit document verankeren wij de normen en waarden van de Vereniging in beleid. Er zijn gedragsregels opgesteld, er wordt uitgelegd naar welke sociale omgeving wij streven en wat er moet gebeuren als het misgaat binnen de vereniging met de sociale veiligheid.

Het kan namelijk voorkomen dat er mensen in de vereniging terechtkomen met een ander normen- en waardestelsel, dan wij als vereniging. Zolang mensen zich aanpassen aan onze gedragsregels en -normen, is dat geen probleem. Op het moment dat mensen zich niet willen of kunnen aanpassen aan onze regels en normen, zal er afscheid van elkaar moeten worden genomen, om zo de veiligheid van alle deelnemers te bewaken. Op het moment dat dit gepaard gaat met gedragingen die in strijd zijn met onze gedragsregels en beleid, zal het bestuursteam daartegen optreden en gepaste maatregelen nemen.

Waar mensen samenkomen, wordt gecommuniceerd. Waar wordt gecommuniceerd, worden ook fouten gemaakt. Fouten maken is niet verboden binnen Zwaard & Steen. Toch kan het voorkomen dat gedrag van een lid door een ander lid als negatief wordt ervaren. Dit hoeft niet noodzakelijkerwijs te gebeuren met slechte intenties. Ook in dat geval treedt de vereniging op, maar zal worden gezocht naar een oplossing waarin leren van fouten centraal staat. In andere woorden betekent dat in gevallen van negatieve ervaringen, maar geen slechte intenties, Zwaard & Steen streeft naar een *just-culture* in plaats van een *blame-culture*. Dit betekent dat we in de afhandeling van incidenten ernaar streven om het *leren van fouten* voorop te zetten, in plaats van *schuldigen aan te wijzen*. Dit kan alleen als er sprake is van fouten waarin geen slechte intenties waren. Komt het wel voor dat er incidenten zijn waarin iemand slechte intenties heeft, wordt er bijpassend opgetreden.

Sociale veiligheid is niet één thema, waar slechts periodiek of na een incident aandacht aan wordt besteed. Het is geen verantwoordelijkheid van alleen de instructeurs of het bestuursteam. Sociale veiligheid is een *proces* waarbij iedereen betrokken is en wat bij de start van elke verenigingsactiviteit opnieuw opgestart moet worden. Een sociaal veilige vereniging *ben* je niet, dat moet je elke keer weer opnieuw worden.

Reikwijdte en begripsbepaling

Dit document en de regels die hierin zijn beschreven, gelden tijdens alle verenigingsactiviteiten, ongeacht de setting, locatie of tijdstip.

Dit document geldt als een in de statuten genoemde verenigingsreglement.

Zwaard & Steen onderschrijft het beleid zoals dit al is uitgezet door de H.E.M.A-Bond. Zie hiervoor het stuk 'reglement ongewenst gedrag' op de website van de H.E.M.A-bond. Dit beleid van de bond is ook het voorbeeld wat wij genomen hebben om dit eigen stuk voor de vereniging te schrijven.

1. Onder bestuursteam wordt verstaan het bestuur van de vereniging Zwaard & Steen. Hiervoor kan ook 'verenigingsbestuur' gebruikt worden. Als er over de H.E.M.A-bond wordt gesproken, wordt dat benoemd;
2. Ongewenst gedrag komt op veel plekken en momenten voor. In dit document gaat het echter alleen om voorvallen die plaatsvinden in de context van de sportbeoefening. Dit betekent dat het gaat om alleen verenigingsactiviteiten. Voorvallen in de privésfeer vallen buiten de reikwijdte van dit beleid. Het gaat dan wel over *alle* verenigingsactiviteiten van Zwaard & Steen;
3. Onder ongewenst gedrag binnen de bond en de vereniging wordt in ieder geval verstaan: agressie en geweld, discriminatie, pesten, intimidatie en seksuele intimidatie. Hieronder vallen alle vormen van contact tussen personen, ook digitaal zover dit betrekking heeft op verenigingsactiviteiten. Het uitgangspunt is: ontvanger bepaalt. Er is sprake van ongewenst gedrag als dit zo wordt ervaren door iemand. Hierbij gaat het niet om de bedoeling van iemand;
4. Agressie en geweld gaan over voorvallen waarbij een lid psychisch en/of lichamelijk, verbaal of non-verbaal wordt lastiggevallen of bedreigd. Bij agressie en geweld wordt met name gedacht aan:
 - a. Verbaal; zoals schelden schreeuwen, treiteren en beledigen;
 - b. Non-verbaal; zoals tegen iemand aandrukken, vasthouden, expres naar je toetrekken (waarbij dat door de persoon in kwestie als ongewenst, intimiderend en bedreigend wordt ervaren en niet onderdeel uitmaakt van een oefening);
 - c. Psychisch; zoals lastigvallen, onder druk zetten, bedreigen met fysiek geweld en intimidatie;
 - d. Fysiek; zoals schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen en klemzetten buiten de context van de martial art (op een wijze die als ongewenst, intimiderend en/of daadwerkelijk bedreigend wordt ervaren).
5. Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst en positie, die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling van leden van de vereniging aan te tasten of teniet te doen;

6. Onder pesten wordt verstaan: het vijandige, vernederend of intimiderend gedrag, dat vaak en gedurende langere tijd gericht is op dezelfde persoon. De persoon die het doelwit is kan zich er niet effectief tegen verweren. Van pesten is in ieder geval sprake in de volgende situaties:
 - a. Sociaal isoleren;
 - b. De beoefening van de sport onaangenaam of onmogelijk maken;
 - c. Roddelen;
 - d. Geruchten verspreiden;
 - e. Dreigementen uiten;
 - f. Op een andere manier onheus bejegenen.
7. Onder intimidatie wordt verstaan: machtsuitoefening jegens een ander op een negatieve manier. Het gaat gepaard met machtsmisbruik en indoctrinatie;
8. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenst gedrag van seksuele aard dat afbreuk doet aan de waardigheid van personen. Hieronder valt lichamelijk, verbaal of non-verbaal opzettelijk of onopzettelijk gedrag dat door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren. Kort samengevat kan gezegd worden dat seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst eenzijdig en opgelegd is. Het kan hierbij gaan om:
 - a. Onnodige of ongewenste aanrakingen.
 - b. Voortdurende opmerkingen over het uiterlijk of seksuele geaardheid.
 - c. Dubbelzinnige opmerkingen of gebaren.
 - d. Een bepaalde manier van kijken en/of nafluiten.
 - e. Aanranding of verkrachting, of een poging om dat te doen;
 - f. Iemand (digitaal) lastigvallen met seksueel getinte inhoud, via welk communicatiemiddel of –kanaal dan ook.
9. Onder tuchtcommissie wordt verstaan: de door het H.E.M.A-bondsbestuur ingestelde commissie die belast is met het onderzoeken, behandelen en beoordelen van klachten inzake ongewenst gedrag binnen de bond en het bestuur hieromtrent adviseert. De tuchtcommissie wordt door het H.E.M.A-bondsbestuur ingesteld op het moment dat sprake is van een formele klacht die rechtstreeks bij het H.E.M.A-bondsbestuur is ingediend of via de ingestelde vertrouwenspersonen is ingediend bij het H.E.M.A-bondsbestuur.
10. Onder vertrouwenspersoon wordt verstaan een lid van de vereniging die door het bestuursteam wordt aangesteld als een eerste vertrouwelijk aanspreekpunt voor zaken die betrekking hebben op ongewenst gedrag. De contactgegevens van de vertrouwenspersoon (email) wordt vermeld op de website. Er is altijd één vertrouwenspersoon;
11. Onder klager wordt verstaan: de persoon die ongewenst gedrag heeft ervaren en die een klacht van ongewenst gedrag heeft ingediend bij het verenigingsbestuur of de vertrouwenspersoon. Klager kan ook iemand zijn die ongewenst gedrag jegens anderen heeft waargenomen.
12. Onder beklagde wordt verstaan: degene tegen wie een klacht is ingediend bij de vertrouwenspersoon of het bestuur.
13. Onder klacht wordt verstaan: de mondelinge of schriftelijke beschrijving van het feitelijk voorgevallen gedrag dat door klager als ongewenst is ervaren of heeft waargenomen en door hem / haar is ingediend bij de vertrouwenspersoon of het bestuur;

14. Onder een schorsing wordt verstaan: het tijdelijk stoppen van deelname aan alle verenigingsactiviteiten van een geschorste. Zwaard & Steen hanteert een schorsing als strafmaatregel. Het dient echter niet te worden verward met het pauzeren van een lidmaatschap. Een schorsing verbiedt deelname aan verenigingsactiviteiten en het contact van haar leden. Het ontslaat een lid niet van verenigingsverplichtingen. Een geschorst lid heeft nog toegang tot de Algemene Ledenvergadering en behoudt daar diens spreekrecht;
15. Het opgelegd pauzeren van verenigingsdeelname is het tijdelijk stopzetten van alle deelname aan verenigingsactiviteiten. Hierin vervalt de verplichting voor het betalen van les gelden, maar blijft de verplichtingen tot het betalen van verenigings gelden. Het is geen strafmaatregel, maar een beschermingsmaatregel: het is niet de intentie om iemand schuldig te doen blijken, maar een beschermingsmaatregel van de vereniging om het functioneren daarvan te waarborgen;
16. Een strafmaatregel is subsidiair als er geen maatregel mogelijk is die hetzelfde beoogde effect bereikt, maar minder inbreuk maakt;
17. Een strafmaatregel is proportioneel als deze recht doet aan de situatie en het beoogde effect en niet meer inbreuk maakt dan noodzakelijk is.

Gedragscode Zwaard & Steen

Binnen de vereniging hebben we leden. Sommige leden hebben aanvullende functies en taken, zoals instructeur of lid van het bestuursteam. Omdat bij deze aanvullende taken en functies ook aanvullende verantwoordelijkheden horen, zijn er een aantal categorieën opgemaakt, elk met een eigen gedragscode. De gedragscode voor leden is de algemene gedragscode. Die geldt voor iedereen binnen de vereniging. Voor instructeurs en leden van het bestuursteam (of mensen met andere organisatorische verantwoordelijkheden zoals het organiseren van evenementen of andere activiteiten), zijn aanvullende gedragscodes opgesteld. Deze tellen bovenop de gedragscode die voor ieder geldt.

Leden

Een lid van Zwaard & Steen:

1. Respecteert anderen;

Bij Zwaard & Steen behandelen we elkaar met respect. Hierbij gaat het om de breedste zin van het woord: respect in de algemene omgang. Dit gaat naar iedereen toe, dus naar andere leden, aspirant-leden, instructeurs, vrijwilligers, het bestuursteam en externen. Alle vormen van intimatie, discriminatie, ongewenst gedrag etc. worden in de vereniging niet getolereerd. Respect gaat ook over wat andere mensen wel of niet kunnen. Ongeacht het niveau of lichamelijk kunnen van anderen.

2. Is open

Als je wordt gevraagd om iets te doen dat tegen je eigen gevoel, normen en waarden ingaat: meld dit, bijvoorbeeld bij het bestuur. Voor vragen en meldingen kun je ook terecht bij het Centrum Veilige Sport Nederland, of de vertrouwenspersonen van de Vereniging. Ook wanneer je wordt gevraagd om vals te spelen, meld dit.

3. Draagt bij aan de veiligheid van de sport

Binnen de vereniging zijn er functionarissen die toezien op de veiligheid van de verenigingsactiviteiten. Echter, iedereen die aanwezig is bij een activiteit is verantwoordelijk voor de fysieke en sociale veiligheid van alle betrokkenen. Zie je een fysiek onveilige situatie? Meld dit direct of grijp zelf in als dit nodig is. Ook bij sociaal onveilige situaties wordt er een melding gemaakt. Als iedereen actief meedoet met het veilig maken en houden van de sport, kan iedereen meedoen op een manier die prettig is.

4. Respecteert afspraken

Afspraken die gemaakt worden, worden nageleefd. Dit gaat zowel over afspraken die je maakt met een instructeur, alsook over de afspraak of er wel of niet geworsteld wordt tijdens het sparren. Ook als je je hebt opgegeven voor een evenement of activiteit, kom je als je dat hebt aangegeven en ben je op tijd.

5. Gaat netjes om met de omgeving

Op vrijwel alle plekken waar wij als vereniging komen, zijn we te gast. Wij tonen ons dankbare en beleefde gebruikers van een ruimte of locatie door netjes om te gaan met de plekken waar wij komen en om de locatie netjes achter te laten. Viezigheid, afval of rotzooi van onze activiteiten ruimen we op en maken we schoon.

6. Houdt zich aan de regels

Als leden van Zwaard & Steen houden we ons aan onze regels en die van locaties, evenementen, organisaties, etc. Dit doen wij, omdat we belangrijk vinden waar deze regels voor staan: een veilige, inclusieve sport waar iedereen zich prettig kan voelen en kan doen wat we allemaal gemeen hebben: zwaardvechten leuk en interessant vinden en deze sport samen beoefenen.

7. Is eerlijk en sportief

Speel niet vals, respecteer de intensiteits- en gevechtsregels. Gebruik geen doping. Doe niet mee aan het fixen van een wedstrijd, toernooi of record. Fix ook geen sportmoment, zoals een eerste instantie. Wed niet op eigen wedstrijden.

8. Vecht alleen als sport

We beoefenen een serie aan krijgskunsten. Echter, in tegenstelling tot de periode waar veel van onze technieken uit stammen, trainen wij niet om buiten de verenigingsactiviteiten goed te kunnen vechten. Wij vechten als sport, niet om ruzies of geschillen te slechten.

9. Meldt overtredingen van de regels

Het kan voorkomen dat regels gebroken worden. Dit kan opzettelijk en per ongeluk gebeuren. Om de sport veilig, inclusief, prettig en leuk te houden, melden we het, wanneer regels gebroken worden.

10. Is medeverantwoordelijk voor de sfeer en het leerklimaat binnen de vereniging

Iedereen draagt bij aan de sfeer en het leerklimaat binnen de vereniging. Als iedereen bezig is met het creëren van een veilige, prettige en stimulerende omgeving en we dat allemaal actief uitdragen, is de kans het kleinst dat er iets mis gaat. We spreken elkaar aan als iemand ongepaste opmerkingen maakt, als iemand te enthousiast wordt bij het uitvoeren van technieken en te hard gaat, of we spreken iemand aan die over diens eigen grenzen heen dreigt te gaan. Zo houden we het veilig, samen.

11. Is ambassadeur van de zwaardvechtsport

H.E.M.A. is een jonge sport van bescheiden omvang. De missie van Zwaard & Steen is om H.E.M.A. toegankelijk te maken voor iedereen en om de historische kunst in stand te houden. Help ons daarbij! Wees een enthousiaste, maar eerlijke vertegenwoordiger van de sport en gedraag je netjes tegenover mensen die niet betrokken zijn bij onze verenigingsactiviteiten en/of geen lid zijn.

12. Is verantwoordelijk met alcoholgebruik

Tijdens het uitoefenen van de sport is het verboden om onder invloed te zijn van drugs, alcohol of medicijnen die benevelende invloed hebben. Hieronder valt ook het hebben van een 'kater'. Na het sporten is alcohol toegestaan, maar wees bewust van de invloed op het lichamelijke herstel. Als er nog moet worden deelgenomen aan het verkeer, drink dan niet.

Hoofdinstructeur en instructeurs

Een (hoofd)instructeur:

1. **Zorgt voor een veilige omgeving**
Scheep een omgeving en sfeer waarin sociale veiligheid gewaarborgd is en ook zo wordt ervaren. Hou je aan de veiligheidsnormen en -eisen;
2. **Kent en handelt naar de regels en richtlijnen**
Zorg dat je op de hoogte bent van de regels en richtlijnen en pas ze ook toe. Stel ook je sporters in staat om er meer over te weten te komen. Voor zie ze mogelijk van informatie over fysieke en sociale veiligheid en doping. Meng je niet oneigenlijk in dopingcontroleprocedures of – onderzoeken;
3. **Is zorgvuldig en oprecht bij het vermelden van ervaring en functies**
Vermeld alle relevante feiten bij je aanstelling als trainer, coach of begeleider. Je kunt bovendien een verklaring omtrent gedrag VOG overleggen;
4. **Is zich bewust van machtsongelijkheid en (soms ook) afhankelijkheid, en misbruikt zijn positie niet**
Gebruik je positie niet om op onredelijke of ongepaste wijze macht uit te oefenen. Onthou je van elke vorm van (machts)misbruik, emotioneel misbruik, fysiek grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksueel getinte opmerkingen, aanrakingen en/of seksueel misbruik.
5. **Respecteert het privéleven van de sporter**
Dring niet verder binnen in het privéleven van sporters dan noodzakelijk. Ga met respect om met de sporter en met de ruimtes waarin de sporters zich bevinden, zoals kleedkamers, douches of hotelkamers;
6. **Tast niemand in zijn waarde aan**
Onthoud je van discriminerende, kleinerende of intimiderende opmerkingen en gedrag. Maak geen onderscheid naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of andere kenmerken. Sluit niemand buiten en wees tolerant;
7. **Is een voorbeeld voor anderen en onthoudt zich van gedragingen en uitlatingen waardoor de sport in diskrediet wordt gebracht**
Gedraag je hoffelijk en respectvol, onthoud je van grievende en/ of beledigende opmerkingen. Wees je bewust van jouw invloed op de sfeer binnen de vereniging, zowel goed als slecht. Een instructeur ben je altijd, ook als je aan een les deelneemt als leerling of als deelnemer bij een evenement bij een andere vereniging. Dit kan ook in het buitenland zijn. Een instructeur van Zwaard & Steen, ben je altijd;
8. **Neemt geen gunsten, geschenken, diensten of vergoedingen aan om iets te doen of na te laten dat in strijd is met de integriteit van de sport**
Krijg je iets aangeboden om iets te doen of na te laten, meld dit dan aan het bestuur;
9. **Ziet toe op naleving van regels en normen**
Zorg dat iedereen de reglementen, huisregels en gedragscode naleeft;
10. **Is open en alert op waarschuwingssignalen**
Wees waakzaam en alert op signalen en aarzel niet om die door te geven aan het bestuur of de vertrouwens(contact)persoon en/ of contact op te nemen met het Centrum Veilige Sport Nederland;
11. **Is voorzichtig**
Stel nooit informatie beschikbaar die nog niet openbaar is gemaakt en kan worden gebruikt voor het plaatsen van weddenschappen. Wed niet op de sport waar jij bij betrokken bent;

12. Drinkt tijdens het coachen geen alcohol

Wees je bij activiteiten op de hoogte van je voorbeeldrol als instructeur, dus ook op het gebied van alcoholgebruik. Let bij meerdaagse activiteiten op de alcoholinname in de avond. Sta niet met een 'kater' de dag erna bij activiteiten. Wees je ervan bewust dat je altijd instructeur bent, ook als je geen les aan het geven bent.

13. Is integer over persoonlijke relaties met leerlingen

Als instructeur meldt je (seksuele) relaties met leerlingen altijd aan het bestuur. Wees je bewust van je positie als instructeur binnen de vereniging en de mogelijke gevolgen van het hebben van relaties met leerlingen.

Het bestuursteam (en organisatorische functionarissen)

Een lid van het bestuursteam, of iemand anders met bestuurlijke en/of organisatorische verantwoordelijkheid:

1. Zorgt voor een veilige omgeving.

Schep een omgeving en een sfeer, waarin sociale veiligheid gewaarborgd is en ook wordt ervaren. Wees kritisch op de eigen regels en het beleid en handel proactief om de veiligheid binnen de vereniging te versterken;

2. Is dienstbaar.

Handel altijd in het belang van de vereniging of andere rechtspersoon en richt je op het belang van de leden en/of aangeslotenen. De ALV is het hoogste orgaan binnen de vereniging, als organisatoren en leden van het bestuursteam dienen de wensen van de ALV. Handel daarnaar;

3. Is open.

Handel zo transparant mogelijk, zodat het eenvoudig is om verantwoording af te leggen en inzicht te geven in je handelen en beweegredenen. Een vereniging is gebaseerd op democratische beginselen zoals transparantie. Organisatoren moeten altijd verantwoording kunnen afleggen. Wees je bewust van dit uitgangspunt;

4. Is betrouwbaar.

Hou je aan de regels en afspraken, zoals de statuten reglementen en besluiten van de nationale bond. Gebruik informatie alleen voor het doel van de organisatie. Verklaar dat je vertrouwelijke informatie niet voor eigen gewin of ten gunste van anderen gebruikt;

5. Is zorgvuldig.

Handel met respect en stel gelijke behandeling voorop. Weeg belangen op correcte wijze. Wees zorgvuldig en oprecht bij het vermelden van ervaring en functies. Ga integer om met vertrouwelijke informatie. Onderbouw bestuursbesluiten goed, zodat er begrip voor kan zijn. Wees kritisch ten aanzien van eigen beleid en poog deze dusdanig op te zetten dat er geen nodeloze grijze ruimte ontstaat. Zorg ervoor dat ook tegengeluid gehoord wordt en neem dit serieus mee in de overwegingen;

6. Voorkomt (de schijn van) belangenverstremeling.

Vervul geen nevenfunctie binnen het bondsbestuur. Ga geen financieel belang aan die in strijd is of kan zijn met je functie. Als je als lid van het bestuursteam ook instructeur bent: wees je bewust van je dubbele rol en onthoud je bij duidelijke mogelijke belangenverstremeling van stemming. Bespreek een eventueel voornemen tot het aangaan van een nevenfunctie of van een financieel belang in een organisatie met verantwoordelijken. Doe opgave van financiële belangen in andere organisaties en van nevenfuncties. Geef aan of de nevenfuncties bezoldigd of onbezoldigd zijn. Voorkom bij samenwerkingsvormen en -relaties de schijn van bevoordeling in strijd met eerlijke concurrentieverhoudingen. Neem geen geschenken of giften aan die bestemd zijn om een persoonlijk voordeel te geven. Geef geen geschenken uit hoofde van de functie en biedt geen diensten aan van een waarde van meer dan 50 euro en doe ook geen beloften om iets te doen of na te laten. Meld geschenken en giften van meer dan 50 euro, die uit hoofde van de functie zijn ontvangen of gegeven;

7. Is een voorbeeld voor anderen en onthoudt zich van gedragingen en uitlatingen waardoor de sport in diskrediet wordt gebracht.

Gedraag je hoffelijk en respectvol, onthoud je van grievende en/of beledigende opmerkingen. H.E.M.A. is nog geen erkende sport en daardoor kwetsbaar. Verkeerde handelingen, ondoordachte acties en incidenten kunnen niet alleen gevolgen hebben voor personen, maar ook voor de gehele vereniging en zelfs de hele sport in Nederland. Wees je bewust van de voorbeeldrol als organisator of bestuurslid en wees een onkreukbare ambassadeur.

8. Zet zich intensief in om ervoor te zorgen dat alle leerlingen en instructeurs zich houden aan de reglementen aangaande doping, seksuele intimidatie en matchfixing en het bestuursreglement alcohol in sportkantines.

Sporters en begeleiders moeten gebonden zijn om bijvoorbeeld het tuchtrecht van toepassing te laten zijn. Als bestuurder ben je verantwoordelijk voor het - samen met de leden, instructeurs en begeleiders van leerlingen - opstellen van gedragsregels voor je eigen vereniging. Verantwoordelijkheid voor de gehele vereniging is iets dat continu en altijd aanwezig is. Ook als je zelf niet ergens aanwezig was, houd je als organisator of bestuursteam lid de verantwoordelijkheid over de vereniging. Deze verantwoordelijkheid stopt nooit. Als je daarom ergens niet bij bent of de organisatie van een activiteit delegeert, wees er dan zeker van dat het zo is ingericht, dat er geen zorgen of twijfels over bestaan.

9. Neemt (meldingen en signalen van) onbehoorlijk gedrag en grensoverschrijdend gedrag serieus.

Span je zich in om het onderwerp integriteit en sociale veiligheid bespreekbaar te maken en te houden. Zorg voor een bepaalde mate van alertheid in de vereniging voor onbehoorlijk en/ of grensoverschrijdend gedrag. Stimuleer het melden van ongewenst gedrag. Treed adequaat op tegen het schenden van regels en normen door leerlingen, vrijwilligers, instructeurs en anderen.

10. Spant zich in om te werken met integere werknemers, functionarissen, ondernemers, zaakwaarnemers, leveranciers, sponsors, etc.

Zorg ervoor dat je sportorganisatie intern en extern handelt met personen en organisaties die van onbesproken gedrag zijn. Ga na of een functionaris van onbesproken gedrag is, vraag een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan en doe onderzoek in relatie tot de beoogde functie. Doe ook onderzoek naar handelspartners, e.a.

11. Is zich bewust van de risico's van matchfixing en handelt hiernaar.

Wed niet op een sport waarbij je betrokken bent. Verstrek geen informatie, die nog niet openbaar is gemaakt, over een wedstrijd of een aspect van een wedstrijd waar jij bij betrokken bent aan bookmakers of aan anderen.

12. Ziet toe op de naleving van regels en normen.

Zorg dat iedereen de reglementen, de huisregels en gedragscode naleeft.

Uitgangspunten voor praktijk

Binnen de Vereniging zijn er een aantal plekken waar je terecht kan, op het moment dat je een probleem ervaart met sociale veiligheid.

De reden voor het maken van een melding kunnen heel breed zijn: je kan zelf een incident hebben meegemaakt, je kan gepest worden of pesten zien gebeuren bij iemand. Ook kan het zijn dat je geruchten hebt gehoord over een situatie of een persoon, of dat je een situatie hebt gezien die daartoe kan leiden.

Het kan ook zijn dat je opmerkt dat wij als verenigingen een bepaalde blinde vlek hebben voor een situatie, waaruit sociale onveilige incidenten kunnen ontstaan.

Bij deze en meer situaties vragen wij om dat zo snel mogelijk te melden. Dit kan op verschillende plekken. Daarover later meer.

Binnen Zwaard & Steen streven we naar een *just-culture* in plaats van een *blame-culture*. Dit betekent dat wij incidenten in de eerste plaats benaderen als iets waarvan we moeten leren. Wij moedigen daarom het melden van (mogelijk) sociaal onveilige situaties aan. Ook als er geen concreet incident heeft plaatsgevonden maar er een algemene verbetering kan worden gedaan, vragen wij leden om dit te melden.

Het uitgangspunt bij melden is voor ons als vereniging altijd: Liever tien keer onnodig gemeld, dan één keer een incident gemist.

Handelen bij incidenten

Hoewel we als vereniging streven naar een *just-culture*, betekent dit niet dat de vereniging niet bereid is om daadkrachtig op te treden bij meldingen, maatregelen te treffen om incidenten te voorkomen of onze grenzen duidelijk te maken.

Meldingen van incidenten in het kader van sociale veiligheid brengen vaak heftige emoties met zich mee. Zowel bij de melder, die een mogelijke heftige ervaring heeft gehad, maar ook bij een beklagde. Een beschuldiging weegt zwaar en er moet met de grootst mogelijk prudentie gehandeld worden om bij vergissingen of onbewustheid van een persoon geen paria te maken. Ook in de rest van de vereniging kan een melding gevolgen hebben voor de sfeer en het plezier dat mensen ervaren bij verenigingsactiviteiten.

Het onderscheid in incidenten

Binnen Zwaard & Steen worden sociale incidenten ingedeeld in vier soorten:

1. Voorvallen;
2. Ingrijpende voorvallen;
3. Organisatieproblemen;
4. Externe problemen.

Voorvallen

Binnen Zwaard & Steen verstaan wij onder voorvallen éénmalige incidenten die vallen onder sociale veiligheid. De duur van een voorval is per definitie niet-structureel. Op een moment dat voorvallen bij dezelfde melder vaker voorkomen, dan is het mogelijk dat er over een patroon gesproken kan worden. In dat geval hebben we het over een 'structureel incident'.

Ook gebeurtenissen waarin niet een specifiek slachtoffer is aan te wijzen, maar de gehele vereniging slachtoffer is, kunnen vallen onder een voorval. Hierbij moet je bijvoorbeeld denken aan diefstal, integriteitsschendingen of andere, meer procesmatige incidenten die negatief kunnen zijn voor de sociale veiligheid binnen de vereniging.

Ingrijpende voorvallen

Een ingrijpend voorval is hetzelfde als een voorval, op één verschil na. Een 'ingrijpend' voorval is een heftig incident. Het is wederom éénmalig en van kortere duur (en dus niet-structureel). Ingrijpende voorvallen nemen een bijzondere plaats in binnen het oplossen van sociale veiligheidsproblemen. Dit is omdat ze de heftigste categorie zijn binnen de incidenten die wij kennen binnen de vereniging.

Wij noemen ingrijpende voorvallen ingrijpend door de impact die het voorval kan hebben. Dit kan zijn omdat het een mogelijk traumatische gebeurtenis is voor een slachtoffer, omdat een beschuldiging daarvan richting een beklagde grote afbreuk kan doen aan een persoon, of omdat het plaatsvinden hiervan een grote, langdurige, negatieve invloed kan hebben op het functioneren van de vereniging.

Ingrijpende voorvallen zijn extra ingewikkeld, omdat het hoogstwaarschijnlijk is dat bij een ingrijpend voorval melding moet worden gedaan bij één of meerdere externe partijen. Dit zijn bijvoorbeeld het bestuur van de H.E.M.A-bond, aangifte bij de Nationale Politie, Slachtofferhulp of juristen. Contact met deze instanties en de effecten van hun handelen hebben extra invloed op onze eigen vereniging.

Ook gebeurtenissen waarin niet een specifiek slachtoffer is aan te wijzen, maar de gehele vereniging slachtoffer is, valt onder een ingrijpend voorval. Dit hangt af van de zwaarte van de gebeurtenis, maar wederom wordt dit bepaald aan de hand van de impact die de gebeurtenis heeft. Zo vallen ook fraude, machtsmisbruik of zware integriteitsschendingen hieronder.

Of iets een ingrijpend voorval is of niet, wordt bepaald door het bestuur. Deze beslist als bestuur of een incident als 'ingrijpend voorval' zal worden behandeld. Het bestuur is dan verplicht om aan de vereniging bekend te stellen dat er een ingrijpend voorval heeft plaatsgevonden. Dit mag in algemene termen zonder details. Ook wordt de beslissing vastgelegd in de besluitenlijst van het bestuur. Vervolgens zal het bestuur starten met eventueel onderzoek en de afhandeling van het voorval. Na de afhandeling van het voorval is het verplicht dat het bestuur deze afhandeling én de genomen acties voorlegt aan de Algemene Ledenvergadering.

Onder ingrijpende voorvallen verstaan wij in ieder geval:

- Geweld;
- Intimidatie en bedreiging;
- Sexueel grensoverschrijdend gedrag, verkrachting of aanranding;
- Voorvallen waarin een traumatische gebeurtenis is waargenomen, zoals een heftig ongeval;
- Fraude, zware integriteitsschendingen of machtsmisbruik.

Organisatieproblemen

Een belangrijk incident is een organisatieprobleem. Dat zijn geen incidenten op zich. Wat daarmee bedoelt wordt, is dat er zich nog geen concreet incident heeft voorgedaan: er is (nog) niets gebeurd. Toch heeft iemand een 'gat' in onze organisatie ontdekt, waardoor potentieel een incident kan ontstaan. Om een organisatieprobleem te zijn, moet dit wel een structurele aard hebben: het probleem is permanent aanwezig binnen de vereniging. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat dit sociale beleid een 'blinde vlek' heeft, waardoor er geen beleid is over een bepaalde vorm van sociale onveiligheid. Het kan ook zijn dat door de manier van organisatie er permanent risicovolle situaties ontstaan. Een voorbeeld uit een andere organisatie is: iemand in een machtspositie is veel alleen aanwezig bij kwetsbare kinderen. Daardoor is organisatorisch geen controle ingebouwd en bestaat er een structureel aanwezig, mogelijk sociaal, probleem.

Dit soort problemen moeten worden gemeld bij de vereniging, om de organisatie sociaal zo veilig mogelijk te maken.

Externe incidenten

Het kan voorkomen dat een melding van een incident over een lid Zwaard & Steen binnenkomt bij het bestuur, maar deze melding niet binnen komt via de kanalen van de vereniging zelf. Zo kan het zijn dat een tuchtprocedure tegen een lid wordt aangespannen door de tuchtcommissie van de H.E.M.A-bond. Ook kan een incident plaatsvinden waarbij op één of andere manier een lid van Zwaard & Steen is betrokken. In dat geval is het een gelegenheid die het bestuursteam van de vereniging wel aangaat, maar waarop ze beperkt of geen invloed heeft op het proces. Dat is de eerste categorie externe incidenten die tot de vereniging kan komen.

De tweede categorie is als een lid van de vereniging een melding wil doen van een sociaal onveilige situatie die heeft plaatsgevonden bij een externe partij. Formeel gezien heeft Zwaard & Steen geen verantwoordelijkheid bij voorvallen die plaatsvinden buiten verenigingsactiviteiten, maar het is logisch dat als een lid van de vereniging zich meldt, dat we ons moreel verplicht kunnen voelen te helpen. Dat

moeten we niet verbieden, ontraden of negeren. Toch zijn dit soort gevallen complex. Dit komt omdat de invloed van de vereniging dan niet verder strekt dan de melding zelf. Er is geen mandaat of bevoegdheid om ergens anders een incident te bestrijden of op te lossen. Zwaard & Steen wil zich dan toch inzetten om de melder te helpen.

Melden van incidenten

Er zijn verschillende manieren waarop een melding kan worden gedaan van sociale incidenten. Dit kan zowel intern, binnen de organisatie van de vereniging zelf, maar ook bij externe instanties:

Melden intern kan bij:

- Het bestuursteam;
- De vertrouwenspersoon;
- Het instructeursteam. Wees hierbij wel bewust dat een instructeur je enkel kan en zal doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon of het bestuursteam.

Melden extern kan bij

- Centrum Veilige Sport;
- Het bestuur van de H.E.M.A-bond;
- De vertrouwenspersonen van de H.E.M.A-bond.

Als laatste optie is er ook nog, bij het vermoeden van een strafbaar feit, de mogelijkheid om aangifte te doen bij de Nationale Politie.

Een persoon kan zelf bepalen welk loket gebruikt wordt. Ben je niet zeker welk loket voor jouw situatie het beste is? Dan is het advies om je te melden bij de vertrouwenspersoon van de Vereniging. Die kan je doorverwijzen.

Bron van de melding

Een melding van een incident kan op verschillende manieren tot de vereniging komen:

- Een melding van een incident door iemand die daar zelf bij betrokken was;
- Een melding van een incident door iemand die er niet zelf bij betrokken was, maar wel kennis heeft van een (vermeend) incident;
- Een melding van een externe organisatie.

De vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is een door het bestuursteam aangestelde functionaris binnen de vereniging.

De aanstelling van een vertrouwenspersoon heeft als doel om een laagdrempelige, toegankelijke persoon te zijn om buiten de bestaande functionarissen van de vereniging om een melding te kunnen doen van een incident. Omdat de vertrouwenspersoon nadrukkelijk buiten de normale organisatie van de vereniging is geplaatst, maar wel is aangewezen, is de vertrouwenspersoon een goede plek om meldingen te kunnen maken. Dit komt door de volgende bepalingen over de vertrouwenspersoon, die als doel hebben om de vertrouwenspersoon onafhankelijk en betrouwbaar te maken.

De vertrouwenspersoon van Zwaard & Steen:

1. Is benaderbaar
2. Kan goed met mensen omgaan van alle achtergronden
3. Is integer
4. Kan goed luisteren
5. Heeft bij voorkeur ervaring met gesprekstechnieken.
6. Is geen deel van het bestuursteam of instructeursteam en is van een ander team geen voorzitter.

In het uitvoeren van de functie van vertrouwenspersoon gelden de volgende bepalingen:

1. De vertrouwenspersoon mag gevraagd en ongevraagd advies geven over sociale veiligheid binnen de vereniging;
2. Wordt aangesteld door de Algemene Ledenvergadering
3. Mag aansluiten bij vergaderingen van het bestuursteam als dat, volgens de vertrouwenspersoon, noodzakelijk is voor de taakuitvoering;
4. Het bestuursteam draagt zorg voor een aanvraag VOG voor de vertrouwenspersoon;
5. Krijgt een opleiding voor vertrouwenspersoon via het Centrum Veilige Sport.

Een melding bij de vertrouwenspersoon kan worden doorgegeven aan het bestuursteam. Hierin is belangrijk dat de manier waarop dit gebeurt, zoals dat de melder anoniem blijft, wordt besproken met de melder zelf. Bij een incident is het echter wel het advies om de melding zo snel mogelijk met het bestuur te delen. Omdat de vertrouwenspersoon geen onderdeel is van de hiërarchie van de vereniging, moeten structurele oplossingen komen uit beleid of beslissingen van het bestuursteam.

Afhandeling van voorvallen en incidenten

Voorvallen

Elk voorval is anders, daarom moet er per situatie gekeken worden welke aanpak noodzakelijk. Er zijn echter een aantal belangen die altijd meegenomen moeten worden. Per geval moeten de volgende belangen gewogen worden:

- Het belang van de melder;
- Het belang van een eventuele beklagde;
- Het verenigingsbelang.

Door deze belangen nauwkeurig te wegen, kan het bestuursteam tot een plan van aanpak komen.

Het bestuursteam is aanbevolen de volgende vragen in overweging te nemen:

- Is de privacy van de melder gewaarborgd?
- Wat zijn de wensen van de melder met betrekking tot de melding?
- Is de privacy van een beklagde gewaarborgd?
- Hoe en wanneer gaat er gecommuniceerd worden met de vereniging?
- Op welke manier kunnen we ervoor zorgen dat we een zo objectief mogelijk beeld krijgen van de situatie?
- Hebben we voldoende hoor en wederhoor toegepast?
- Welk effect heeft deze melding op het functioneren van de vereniging?
- Is er sprake van een voorval dat breder is dan alleen deze melding?
- Is er sprake van een organisatieprobleem?
- Moeten er beschermende maatregelen genomen worden voor personen en/of de vereniging?
- Op welke manier kunnen we aan informatie komen over het voorval, waarin de privacy van de betrokkenen gewaarborgd blijven?
- Moeten we externe instanties inschakelen voor hulp?
- Welke disciplinaire maatregelen moeten genomen worden?
- Op welke manier kunnen we voldoen aan de belangen van alle partijen?

Ingrijpende voorvallen

De afhandeling van ingrijpende voorvallen verschilt op een aantal belangrijke punten van die van andere voorvallen: zo moeten er altijd melding worden gemaakt naar een externe partij. Op zijn minst licht het bestuursteam de H.E.M.A-bond in. Ook moet er mogelijk aangifte gedaan worden als er een vermoeden van een strafbaar feit is. Het bestuur zal in het geval van een vermoeden van een strafbaar feit, zonder uitzondering aangifte doen. Ook moedigt het eventuele slachtoffers aan om aangifte te doen als er het vermoeden bestaat van strafbare feiten.

Meldingen naar externe partijen zullen altijd met het grootst mogelijke vertrouwen worden behandeld: er zal altijd overleg plaatsvinden met een melder in welke vorm een melding zal plaatsvinden.

Of iets een ingrijpend voorval is of niet, wordt bepaald door het bestuur. Deze beslist als bestuur of een incident als 'ingrijpend voorval' zal worden behandeld. Het bestuur is dan verplicht om aan de vereniging bekend te stellen dat er een ingrijpend voorval heeft plaatsgevonden. Dit mag in algemene termen zonder details. Ook wordt de beslissing vastgelegd in de besluitenlijst van het bestuur. Vervolgens zal het bestuur starten met eventueel onderzoek en de afhandeling van het voorval. Na de afhandeling van het voorval is het verplicht dat het bestuur deze afhandeling én de genomen acties voorlegt aan de Algemene Ledenvergadering.

Er is geen éénduidig stappenplan op te stellen in de afhandeling van voorvallen. Elk voorval is anders en daarom is maatwerk noodzakelijk. Er zal daarom per geval worden bekeken wat er nodig is. In aanvulling op de vragen die gelden bij een voorval, zijn de volgende vragen belangrijk om te stellen bij een ingrijpend voorval. Deze kunnen overgeslagen worden als ze niet relevant zijn:

- Is er één iemand aangewezen als woordvoerder voor interne en externe zaken?
- Hebben we een logboek aangemaakt waarin alle gebeurtenissen, besluiten, waarnemingen en gespreken zijn vastgelegd met data en namen van betrokkenen?
- Hebben we een zo objectief mogelijk beeld van de situatie?
- Is het welzijn van eventuele slachtoffers gewaarborgd?
- Is de privacy van de melder gewaarborgd?
- Is het noodzakelijk om verenigingsactiviteiten op te schorten?
- Zijn er beschermende maatregelen nodig voor personen of de vereniging?
- Op welke manier wordt deze melding gecommuniceerd naar de vereniging en wanneer?
- Is de informatie van het bestuur naar de leden eendrachtig en gelijk?
- Hoever kunnen we gaan in het openbaren van informatie over dit voorval?
- Welke disciplinerende maatregelen moeten er genomen worden?
- Moeten we juridisch of bestuurlijk advies vragen?
- Bij welke externe instanties moeten we meldingen maken? En bij welke *kunnen* we melding maken?
- Hebben we voldoende hoor en wederhoor plaats laten vinden?
- Zijn onze acties integer, proportioneel, subsidiair en toereikend?
- Kan er na dit voorval nog sprake zijn van een veilige omgeving en kunnen we terug naar een veilig leer- en sportklimaat?
- Zijn onze genomen maatregelen effectief en doelmatig?

Organisatieproblemen

Bij het behandelen van een melding van een organisatieprobleem moet het bestuursteam allereerst een risico-afweging maken. Een risico wordt uitgedrukt als volgt:

kans x effect x detectie = risico

In andere woorden: een risico is de combinatie van de kans dat een incident zich in een situatie voordoet, het effect als het gebeurd en de kans dat het probleem ook 'aan het licht' komt. De onderdelen van een risico versterken elkaar hierbij.

Het is daarom belangrijk dat het bestuursteam een inschatting maakt van het risico bij een bepaalde melding. Op het moment dat dit is gebeurd, moet er ook een zorgvuldige afweging worden gemaakt over de impact van de maatregelen die het organisatieprobleem oplossen. Deze oplossing moet proportioneel zijn aan het risico. Ter verduidelijking:

Er wordt een melding gemaakt van een organisatieprobleem waarvan het effect groot is. Tegelijkertijd is de kans dat bij een incident het probleem wordt opgemerkt erg groot. De kans dat het zich voordoet, is echter zeer klein. Op het moment dat de maatregelen die het bestuur moet treffen onevenredig groot zijn en een nadrukkelijke en permanente negatieve invloed hebben op het functioneren van de vereniging, kan het zijn dat er geen maatregelen getroffen worden. Dit omdat het risico dan als klein genoeg wordt beschouwd.

Tegenmaatregelen op een risico zullen er altijd op gericht zijn om de kans te verkleinen, het effect te beperken of de kans op detectie te verhogen. Een combinatie van maatregelen hierop is ook mogelijk.

Bij een constatering van een organisatieprobleem zal dit in de bestuursvergadering besproken worden. Een besluit over maatregelen mag direct door het bestuursteam worden genomen. Op het moment dat dit een acuut en ingrijpend besluit is op het functioneren van de vereniging, zal hierover het ledenbestand direct worden geïnformeerd. Bij een wens daartoe vanuit de vereniging kan door een in de statuten vastgelegde procedure eerder een ALV worden aangevraagd door leden, om sneller dan de normale planning een ALV te houden.

Externe problemen

De twee soorten externe problemen zijn in het vorige hoofdstuk uitgelegd.

In de eerste soort raakt een lid van de vereniging verzeilt in een procedure die is opgestart door een andere partij. Het is denkbaar dat dit zowel in de rol van melder kan zijn, maar een lid van Zwaard & Steen kan ook als beklaagde bij een externe (tucht)procedure betrokken raken.

In beide gevallen heeft Zwaard & Steen als beleid dat het haar leden ondersteunt waar dat kan. Voor slachtoffers kan dit zijn door emotioneel te steunen en eventueel via de vereniging externe hulp in te schakelen. Hierbij kan het netwerk en de positie van de vereniging als sportvereniging een melder of slachtoffer helpen in het gehele proces.

Is een lid van de vereniging een beklaagde in een extern proces? Dan ondersteunt Zwaard & Steen de beklaagde ook. Iemand is pas schuldig als dit ook als zodanig is bewezen in een eerlijk en betrouwbaar proces. Zwaard & Steen kan haar leden daarin ondersteunen. Dit kan zijn door een raadspersoon ter beschikking te stellen of te ondersteunen in het zoeken van externe hulp.

In de tweede categorie externe incidenten maakt een lid van de vereniging een melding over een sociaal onveilige situatie bij een externe partij. Dit kan een toernooi in binnen- of buitenland zijn, bijvoorbeeld. In dit geval zal de vereniging proberen bij die betrokken instantie het probleem aan de orde te stellen. Is dit niet mogelijk? Dan zal de vereniging zoeken naar een instantie waar deze melding behoorlijk ontvangen wordt. Dit alles gaat vanzelfsprekend in goed overleg met de melder om eventuele privacywensen te respecteren. Zwaard & Steen kan bijvoorbeeld ondersteunen door het vertegenwoordigen van een melder, het navigeren van de juiste kanalen voor een melding en om in een proces een melder in diens belangen te ondersteunen.

Omdat er bij externe problematiek sprake is van verschillende organisaties met verschillende interne procedures, is elke melding van een extern incident anders en daarom is maatwerk noodzakelijk. Hierin doet het bestuursteam zich er goed aan de volgende vragen ter overweging te nemen, ongeacht de soort melding:

- Hoe kan ik de privacy van de personen rond een melding zo goed mogelijk respecteren?
- Bij welk loket meld ik een eventueel incident?
 - o Centrum Veilige Sport;
 - o De betrokken instantie zelf;
 - o De Nationale Politie;
 - o De H.E.M.A-bond.
- Wat zijn de behoeften en wensen van de melder en/of de betrokkenen?
- Wegen de verwachte opbrengsten van een op te starten procedure op tegen de nadelen ervan?
- Welke steun is er nodig voor betrokkenen?

- Is er sprake van een vermeend strafbaar feit of misdrijf en wat zijn de consequenties daarvan?
- Kunnen er meer personen betrokken zijn bij het incident dan dat tot ons is gekomen in de melding?
- Is het mogelijk op andere manieren aan informatie over de situatie te komen?
- Is er hoor en wederhoor mogelijk in deze situatie?

Disciplinaire maatregelen

Een sociaal veilige vereniging heeft een zorgplicht richting haar leden. Dat betekent dat niet alleen er een cultuur moet zijn die prettig en veilig is. Naast dat de vereniging processen en beleid vastlegt over een veilige cultuur, doet zij haar best om zich weerbaar te maken tegen inbreuken op een veilige leeromgeving. Een belangrijk onderdeel daarvan is het stellen van disciplinaire maatregelen. Omdat onze vereniging is gebouwd op democratische waarden, moet er ook een transparant en eerlijk systeem zijn waarop een disciplinair systeem rust. Daarom wordt in dit hoofdstuk het disciplinaire systeem vormgegeven. De functionarissen die rechten (en daaraan gekoppelde plichten) hebben binnen dit systeem houden worden uiteengezet. Ook worden de maatregelen die genomen mogen worden uitgelegd en wordt de voorwaarden en verantwoording uiteengezet.

Allereerst worden de bevoegdheden van functionarissen vastgelegd. Daarna volgt de verantwoordingsprocedure voor een besluit tot een disciplinaire maatregel.

Een (hoofd)instructeur of organisator van een evenement

- **Heeft het recht om iemand toegang tot een verenigingsactiviteit te ontzeggen.**
Dit kan zowel tijdens als voor de start ervan zijn. In voorkomend geval is de (hoofd)instructeur verplicht het besluit tot ontzegging tot de activiteit zo snel als mogelijk te melden aan het bestuur. Het besluit moet voldoende gemotiveerd zijn. Ook moet het besluit proportioneel en subsidiair zijn. Dit besluit is niet per definitie een strafmaatregel. Een instructeur of organisator mag dit ook doen als de veiligheid door een lid in gevaar wordt gebracht en er onaanvaardbare risico's ontstaan. Dit is naar inschatting van de instructeur ter plaatse.
- **Een (hoofd)instructeur of organisator van een evenement heeft het recht om iemand voor te dragen voor een disciplinaire maatregel.**
In dit geval doet een instructeur of organisator een melding van een incident. Een melding van een instructeur of organisator weegt echter zwaarder dan een andere melding door de positie van verantwoordelijkheid die een instructeur of organisator heeft. Deze voordracht doet een (hoofd)instructeur of organisator van een evenement zo snel mogelijk aan het bestuursteam. De afhandeling geschiedt dan door het bestuursteam. Het is mogelijk dat het bestuursteam een melding doorzet aan de tuchtcommissie van de H.E.M.A-bond.

Het bestuursteam heeft het recht om de volgende straf- of beschermingsmaatregelen op te leggen:

- **Het ontzeggen van toegang tot één of meerdere verenigingsactiviteit(en)**

Dit kan zowel voor of na het begin van een activiteit zijn. De persoon in kwestie mag dan per direct niet meer deelnemen aan de aangegeven activiteit(en) voor de tijdsduur die is aangegeven. Een bevestiging van de maatregel volgt per (elektronische) brief. Het bestuur doet deze mededeling ook als het ontzeggen tot een activiteit is gebeurd door een instructeur of organisator.

- **Het (voorwaardelijk) opzeggen van een lidmaatschap**

In het geval van een conflict tussen de vereniging en een lid of tussen leden, is het mogelijk dat het bestuursteam het lidmaatschap van een lid opzegt. Dit is niet hetzelfde als een royement. Een opzegging van het lidmaatschap door de vereniging dient als beschermingsmaatregel voor de vereniging zelf. Als door een conflict of incident het functioneren van de vereniging in gevaar komt, mag het bestuur ervoor kiezen het lidmaatschap te beëindigen om de vereniging te beschermen. Hiervoor is het noodzakelijk dat het bestuur hoor- en wederhoor toepast. Ook moet het lid in staat zijn beroep aan te tekenen en zich dan te verantwoorden in de ALV. Een besluit tot het opzeggen van een lidmaatschap zal, ongeacht een aangetekend beroep, definitief worden voorgelegd aan de Algemene Ledenvergadering. Hierin hoeft geen aanvullende hoor en wederhoor plaats te vinden: het is een verantwoordingsprocedure voor het handelen van het bestuurslid. Hoor en wederhoor is een procedure die standaard plaatsvindt: dit is sowieso tussen het bestuursteam en het lid waarvan het lidmaatschap beëindigd zou worden. Bij een aangetekend beroep zal er nogmaals hoor en wederhoor plaatsvinden in de ALV.

- **Een (voorwaardelijk) royement**

De zwaarste strafmaatregel die het bestuursteam kan opleggen is het royement. Hierbij onderscheidt het zich van een schorsing omdat van een royement een ontrend karakter uit gaat. Een royement kan alleen volgen uit een aangetoonde misdrijving van een lid, dat ernstig in strijd is met de reglementen, beslissingen of besluiten van de vereniging. De regels rond een royement zijn uitgelijnd in de statuten. Een royement wordt opgelegd door het bestuur. Voor dat besluit vindt er verplicht hoor- en wederhoor plaats met het bestuursteam. Na het besluit van het bestuursteam kan het lid in beroep gaan bij de ALV. Ook daar moet weer hoor en wederhoor plaatsvinden. Tekent een lid geen beroep aan, moet alsnog ter verantwoording van het handelen van het bestuursteam, het royement worden voorgelegd aan de ALV.

- **Het pauzeren van verenigingsdeelname**

Het bestuursteam mag verenigingsdeelname van een lid pauzeren. Dit is niet hetzelfde als een schorsing. Pauzeren van lidmaatschap is een beschermingsmaatregel voor personen en de vereniging, bijvoorbeeld van een melder en een beklagde bij een incident. Hierbij is het niet toegestaan voor leden van wie het lidmaatschap is gepauzeerd, om contact te hebben met leden van de vereniging, naast het bestuursteam en de vertrouwenspersoon. Het doel van het pauzeren van een lidmaatschap is dan ook om een ongewenste situatie te 'bevriezen' om het functioneren van de vereniging te behouden en/of om het verergeren van een incident te voorkomen. Bij een schorsing vervallen de rechten tot verenigingsdeelname. Daarbij vervalt echter ook de plicht tot het betalen van Trainingsgelden voor de periode dat iemand diens lidmaatschap gepauzeerd heeft gehad. Wel blijft de plicht tot het betalen van verenigingsgeld in stand.

- **Een schorsing**

Het bestuursteam mag een lid van de vereniging schorsen als strafmaatregel, bijvoorbeeld na een incident. Dit kan alleen na het vaststellen van een overtreding van reglementen, gedragscodes of de statuten van de vereniging. Bij een schorsing blijven de verplichtingen richting de vereniging

van het lid staan. Wel vervallen het recht op deelname aan verenigingsactiviteiten. Het recht op deelname aan, stem- en spreekrecht op een ALV blijven echter staan. Het is voor een geschorst lid niet toegestaan contact op te nemen met leden van de vereniging, naast het bestuursteam en de vertrouwenspersoon.

- **Het vorderen van geleden financiële schade**

Het bestuursteam mag financiële schade geleden door de vereniging die het gevolg zijn van verwijtbaar handelen van een lid verhalen op het lid;

- **Het voordragen van een persoon aan de tuchtcommissie van de H.E.M.A-bond**

Op het moment dat het bestuursteam het noodzakelijk acht dat een vergrijp niet alleen binnen de vereniging wordt afgehandeld, maar breder binnen de H.E.M.A-gemeenschap in Nederland, kan een persoon worden voorgedragen voor de tuchtcommissie van de bond.