

HET SOCIAAL VEILIGHEIDSBELEID VAN ASVA

Versie 1.1 – 9 januari 2023

Juliet Hondtong ('20 – '21)

Derk van den Hoven

Andra Geurtz ('21 – '22)

Melissa Bakker ('21 – '22)

Paula Eikelboom ('22- '23)

Disclaimer

In het volgende document staan termen en situaties die door sommige mensen als triggerend kunnen worden ervaren.

Inleiding

ASVA vindt het hebben van een sociaal veilige (werk)omgeving uitermate belangrijk voor het functioneren van de organisatie en het welzijn van diens medewerkers, leden en derden. Om een sociaal veilige cultuur te creëren binnen de organisatie is het belangrijk om een beleid te hebben waarin belangrijke regels staan omschreven waaraan het bestuur, werknemers, vrijwilligers en leden zich moeten houden wanneer zij op kantoor werken, op ASVA-activiteiten zijn of online communiceren binnen ASVA-domeinen. Het beleid is onder andere opgesteld om een kader te bieden waarin mensen kunnen bepalen om elkaar op ongewenst gedrag aan te spreken en zodat het helder is hoe je een melding kunt maken van of klacht kan indienen over ongewenst gedrag.

Dit beleid kan niet elke denkbare situatie voorzien. De voorbeelden van fysiek, seksueel en emotioneel ongewenst gedrag die worden genoemd zijn voorbeelden en niet alomvattend. Het is ook aan iedereen waarop dit beleid betrekking heeft om zelf te handelen als zij achten dat er sprake is van ongewenst gedrag.

Daarnaast moet het uiterst duidelijk zijn wanneer er sprake is strafbare feiten in het ongewenste gedrag, dat het aan te raden is om daarvan aangifte te doen bij de politie. De klachtenprocedure van ASVA kan niet als alternatief gezien worden van een justitieel proces. De klachtencommissie van ASVA berust diens eventuele sancties op basis van eigen overtuigingen en is daarin niet verplicht de uitspraak van een rechter te volgen indien die de dader onschuldig bevindt.

Dit document zal eerst ingaan op wat de gewenste omgangsvormen en wat de ongewenste omgangsvormen zijn binnen ASVA, daarna zal er uitgelegd worden hoe ongewenst gedrag gemeld kan worden en een klacht kan worden ingediend en als laatste is er meer informatie over de samenstelling en werking van de klachtencommissie.

Dit document en het bijbehorende beleid is ingestemd door de ALV van ASVA op 9 januari 2023. Wijzigingen kunnen worden aangedragen door de ALV en/of het bestuur maar dienen altijd ingestemd te worden voordat het onderdeel kan worden van dit beleid.

Gewenste omgangsvormen

ASVA streeft ernaar om een inclusieve organisatie te zijn. Om deze visie te bewerkstelligen is het logische uitgangspunt dat bestuursleden, medewerkers, vrijwilligers en overige leden elkaar met respect behandelen. Dit geldt in zowel professionele situaties van ASVA, evenementen ingesteld op gezelligheid die buiten het werk worden georganiseerd en online communicatie binnen ASVA (denk aan mails, chats en online vergaderingen). Respectvol

met elkaar omgaan gebeurt onder andere door elkaars identiteit te erkennen en in waarde te laten, het in waarde laten van groepsidentiteiten, het in waarde laten van elkaars fysieke persoon, integer omgaan met vertrouwelijke informatie en het inspannen om een goede (werk)sfeer te bewaren voor iedereen.

Ongewenste omgangsvormen (Grensoverschrijdend gedrag)

Grensoverschrijdend gedrag is schadelijk. Het belemmert de persoonlijke en professionele vrijheid en veiligheid van mensen. Er is sprake van ongewenst gedrag als tenminste één van de betrokken partijen dat redelijkerwijs zo ervaart.

Ongewenst gedrag kan verdeeld worden in fysiek ongewenst gedrag, seksueel ongewenst gedrag en emotioneel ongewenst gedrag, al moet er niet vergeten dat ongewenst gedrag intersectioneel kan zijn en dus meerdere soorten ongewenst gedrag tegelijkertijd kan bevatten.

Fysiek ongewenst gedrag

Als er aan sociale veiligheid wordt gedacht, wordt vaak over het hoofd gezien dat hier ook de objectieve, fysieke veiligheid onder valt. Binnen ASVA is er geen ruimte voor fysieke mishandeling of handelingen waar iemand een ander lichamelijk of emotioneel letsel aanbrengt door fysieke handelingen. Voorbeelden hiervan kunnen zijn: slaan, bijten, seksuele handtastelijkheden, spugen, duwen en het fysiek verhinderen van het uitvoeren van werkzaamheden.

Seksueel ongewenst gedrag

Seksueel ongewenst gedrag gaat over gedrag of toenaderingen die seksueel van aard zijn en de grenzen van een ander overschrijden. Bij ASVA wordt dit niet getolereerd. Bij seksueel contact tussen medewerkers, vrijwilligers, bestuursleden en/of leden moet er sprake zijn van wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid en het moet passend zijn binnen de context. Voorbeelden van Seksueel Ongewenst Gedrag kunnen zijn: ongewenste seksuele berichten, ongepaste opmerkingen, seksuele handtastelijkheden en seksueel contact zonder wederzijdse toestemming.

Emotioneel ongewenst gedrag

Ook emotioneel ongewenst gedrag leidt tot sancties. Binnen ASVA is er geen ruimte voor het toebrengen van emotionele schade aan een ander. Onder emotioneel ongewenst gedrag vallen zaken zoals pesten, treiteren, manipuleren en buitensluiten.

Ongewenst gedrag melden

Mensen die grensoverschrijdend gedrag ervaren kunnen hier een melding van maken bij de vicevoorzitter of een officiële klacht indienen bij leden van de klachtencommissie. Indien een medewerker getuige is van ongewenst gedrag tussen andere medewerkers, bestuursleden en/of leden, kan deze persoon hier melding van maken bij de vicevoorzitter. Voor een goede werking van het beleid is het belangrijk dat het bestuur, werknemers, vrijwilligers en leden van ASVA elkaar op grensoverschrijdend gedrag aanspreken en hier eventueel ook een melding van kunnen maken of een klacht over kunnen indienen. Ook bestaat de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de vertrouwenspersoon van ASVA.

Als een persoon naar de vertrouwenspersoon van ASVA stapt zal dit vooral een mogelijkheid zijn om in vertrouwen te vertellen over diens situatie. De vertrouwenspersoon heeft geen meldplicht, maar kan op verzoek wel een (anonieme) melding maken bij de vicevoorzitter. Ondanks dat de vertrouwenspersoon in de klachtencommissie zit, zal de vertrouwenspersoon geen actie ondernemen als er geen klacht wordt ingediend. De vertrouwenspersoon kan wel aanraden om een klacht in te dienen.

Als er een melding wordt gemaakt van grensoverschrijdend gedrag zal deze melding intern behandeld worden. De melding zal vervolgens leiden tot een gesprek met de persoon die de melding heeft gemaakt (als de identiteit van deze persoon bekend is), de persoon waarover de melding is gemaakt en eventuele relevante anderen. Aan de hand van deze gesprekken zal er bepaald worden wat een goede vervolgstap is. Ook zal de melding in het dossier van de persoon waarover een melding is gemaakt worden gestopt. Mocht er dus na een eerste melding slechts besloten zijn tot een schriftelijke berisping, dan zal deze maatregel na nog een melding in acht worden genomen bij het bepalen van een vervolgstap.

Er kan ook een officiële klacht ingediend worden bij elk lid van de klachtencommissie. In dat geval zal er een klachtenprocedure worden gestart. De klacht zal worden opgepakt door de klachtencommissie. Een klacht kan ook anoniem worden ingediend. Een klacht kan schriftelijk worden ingediend door te mailen naar klachtencommissie@asva.nl of door contact op te nemen met de leden van de klachtencommissie. Wanneer je een klacht hebt over het bestuur kun je mailen naar klacht.over.bestuur@asva.nl

Het is mogelijk om anoniem een klacht te doen bij de vertrouwenspersoon, deze kan dan de belangen behartigen van de anonieme melder bij de klachtencommissie. Daarnaast is het ook mogelijk voor een persoon om in vertrouwen te praten met de vertrouwenspersoon over diens situatie. De vertrouwenspersoon heeft geen meldplicht en zal alleen op verzoek van de melder een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Bestuurs Feedbackbox

Leden kunnen een anonieme melding aan het bestuur geven door middel van de bestuurs feedbackbox. Dit is een google formulier die te vinden is op de website en op de pagina met linkjes. Deze box wordt beheerd door één bestuurder van asva. deze meldingen worden besproken op de bv.

Klachtencommissie

Samenstelling klachtencommissie

De klachtencommissie zal bestaan uit drie leden, waaronder een bestuurslid en twee externe leden of een extern lid en een lid. Deze functie is niet verenigbaar met een andere functie binnen asva. In principe zal vanuit het bestuur de vicevoorzitter plaatsnemen in de klachtencommissie, omdat deze verantwoordelijk is voor het werknemersbeleid. Als een klacht een bestuurslid of het gehele bestuur betreft, zal er geen bestuurslid plaatsnemen in de klachtencommissie. Wanneer de klacht de vicevoorzitter of het gehele bestuur betreft, kan de klacht bij de (externe) leden gedaan worden en deze zullen gezamenlijk besluiten of er een bestuurslid betrokken wordt bij de behandeling van deze klacht. De externe leden zijn niet betrokken is bij ASVA. Deze externe leden van de klachtencommissie zullen worden gezocht middels een vacature, die via de ASVA-website en sociale media gedeeld wordt. Als een geschikte kandidaat zich aanmeldt, zal er een sollicitatie afgenomen worden door de eerste en tweede vicevoorzitter. Het potentiële externe lid van de klachtencommissie dient voorgedragen te worden aan de ALV. Indien deze ingestemd wordt, kan er toetreding tot de klachtencommissie plaatsvinden. De leden van de klachtencommissie zullen deze taak aannemen voor de periode van één jaar. Bij het naderen van het einde van dit jaar zal er samen met het bestuur van ASVA geëvalueerd worden of het termijn verlengd zal worden.

Indien de klachtencommissie actief een klacht aan het behandelen is tijdens de overdracht van besturen (eind augustus), blijft het bestuurslid van het huidige bestuur in de klachtencommissie voor het afhandelen van de desbetreffende klacht. Het behandelen van een klacht wordt dus niet overgedragen over verschillende besturen.

Werking klachtencommissie

Wanneer er een klacht binnenkomt bij de klachtencommissie, zal de klachtencommissie in werking treden. De taak van de klachtencommissie is grofweg het behandelen en uitdiepen van de klacht en een advies uitbrengen aan het bestuur van ASVA voor de afhandeling van de desbetreffende klacht. Dit zal voornamelijk gaan door middel van gesprekken met de betrokken personen en eventueel het inwinnen van informatie bij partijen die relevante kennis hebben.

Het uiteindelijke doel van de klachtencommissie is het uitbrengen van een advies aan het bestuur. Het bestuur is verplicht om dit advies serieus in overweging te nemen, maar is niet verplicht om het advies op te volgen. De eindverantwoordelijkheid zal dus bij het bestuur liggen. De klachtencommissie heeft een termijn van zes weken waarbinnen het advies moet worden uitgebracht. Dit termijn gaat van start vanaf de datum dat de klacht is ingediend.

De klachtencommissie moet vertrouwelijk omgaan met de informatie die zij hebben. Ze moeten een dossier opbouwen van de behandeling van de klacht, die onder andere notulen van gesprekken bevat, indien de klachtencommissie zich op een manier moet verantwoorden. Dit dossier is echter alleen toegankelijk voor de leden van de klachtencommissie die de klacht behandelen en wordt uiterlijk een jaar na de datum van het

uitbrengen van het advies aan het bestuur verwijderd. In hun advies naar het bestuur moet de klachtencommissie genoeg informatie geven zodat het bestuur een geïnformeerde beslissing kan nemen zonder de vertrouwelijkheid van de betrokkenen de schaden.

Preventie

Het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en het op tijd aangeven van dreigende overtredingen en onwenselijke situaties is erg belangrijk. Om te zorgen dat het bestuur, medewerkers en leden op de hoogte zijn van het feit dat grensoverschrijdend gedrag onacceptabel is binnen ASVA zal dit beleid minstens tweemaal per jaar aangehaald en besproken worden op een MO (maandelijks overleg). Ook zal iedere nieuwe medewerker bij ASVA dit beleid ontvangen zodat ze op de hoogte zijn van de sociale veiligheid binnen ASVA. Zodoende zullen alle medewerkers en het bestuur voldoende kennis hebben van dit beleid.