

Sociaal Veiligheidsbeleid

Social Safety Policy

ALV van 12 december 2024

GMA of 12 December 2024



Inhoudsopgave

0. Inleiding.....	3
1. Gewenste omgangsvormen.....	4
2. Ongewenste omgangsvormen (grensoverschrijdend gedrag).....	4
2.1 Fysiek ongewenst gedrag.....	4
2.2 Seksueel ongewenst gedrag.....	4
2.3 Emotioneel ongewenst gedrag.....	4
3. Ongewenst gedrag melden.....	5
4. Klachtencommissie.....	5
4.1 Samenstelling klachtencommissie.....	5
4.2 Werking klachtencommissie.....	6
5. Preventie.....	7

Table of Contents

0. Introduction.....	8
1. Desired Behaviour.....	9
2. Undesired Behaviour (Transgressive Behaviour).....	9
2.1 Physically Undesired Behaviour.....	9
2.2 Sexually Undesired Behaviour.....	9
2.3 Emotionally Undesired Behaviour.....	9
3. Reporting Undesired Behaviour.....	10
4. Complaints Committee.....	10
4.1 Composition of the Complaints Committee.....	10
4.2 Functioning of the Complaints Committee.....	11
5. Prevention.....	11

0. Inleiding

De Groninger Studentenbond (ook wel GSb) vindt het creëren van een sociaal veilige (werk)omgeving uitermate belangrijk voor het functioneren van de organisatie en het welzijn van zijn leden, vrijwilligers 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, fractieleden, vrijwilligers, algemeen leden en bezoekers zich aan moeten houden wanneer zij op kantoor werken, activiteiten bijwonen, handelen in naam van de GSb of online communiceren binnen domeinen van de GSb. 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 een melding gemaakt kan worden of hoe een klacht over ongewenst gedrag kan worden ingediend.

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 van strafbare feiten in het ongewenste gedrag, dat het aan te raden is om daarvan aangifte te doen bij de politie. De klachtenprocedure van de GSb kan niet als alternatief gezien worden van een justitieel proces. De klachtencommissie van de GSb berust haar eventuele sancties op basis van haar eigen overtuiging en is daarin niet verplicht de uitspraak van een rechter te volgen.

Dit document zal eerst ingaan op wat de gewenste omgangsvormen en wat de ongewenste omgangsvormen zijn binnen de GSb, 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 bijbehorende beleid is ingestemd op 12 december 2024 door de ALV van de Groninger Studentenbond.

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.

1. Gewenste omgangsvormen

De GSb streeft ernaar om een inclusieve organisatie te zijn. Om deze visie te bewerkstelligen is het logische uitgangspunt dat bestuursleden, fractieleden, vrijwilligers en algemeen leden elkaar met respect behandelen. Dit geldt in zowel situaties waar men in naam van de GSb handelt, sociale evenementen en online communicatie binnen de GSb (denk aan e-mails, chats en online vergaderingen). Respectvol met elkaar omgaan gebeurt onder andere door elkaars identiteit te respecteren 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 gezonde (werk)sfeer te bewaren voor iedereen.

2. 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 van diverse aard kan zijn en dus meerdere soorten ongewenst gedrag tegelijkertijd kan omvatten.

2.1 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 de GSb 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.

2.2 Seksueel ongewenst gedrag

Seksueel ongewenst gedrag gaat over gedrag of toenaderingen die seksueel van aard zijn en de grenzen van een ander overschrijden. Bij de GSb wordt dit niet getolereerd. Bij seksueel contact tussen vrijwilligers, bestuursleden, fractieleden en/of algemeen 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.

2.3 Emotioneel ongewenst gedrag

Ook emotioneel ongewenst gedrag kan grond zijn voor sancties. Binnen de GSb is er geen ruimte voor het toebrengen van emotionele schade aan een ander. Voorbeelden van emotioneel ongewenst gedrag kunnen zijn: pesten, treiteren, manipuleren en buitensluiten.

3. Ongewenst gedrag melden

Mensen die grensoverschrijdend gedrag ervaren, kunnen hier een melding van maken bij een vertrouwenspersoon of een officiële klacht indienen bij de klachtencommissie. Voor een goede werking van het beleid is het belangrijk dat het bestuur, fractie(s), vrijwilligers, overige leden en bezoekers elkaar op grensoverschrijdend gedrag aanspreken en hier eventueel ook een melding van kunnen maken of een klacht over kunnen indienen.

Indien een persoon naar een vertrouwenspersoon van de GSb stapt zal dit vooral een mogelijkheid zijn om in vertrouwen te vertellen over diens situatie. De vertrouwenspersoon heeft geen meldplicht, maar kan wel aanraden om een klacht in te dienen.

Als er een melding wordt gemaakt van grensoverschrijdend gedrag zal deze melding door de klachtencommissie 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 gedocumenteerd en opgeslagen worden. 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.

Een officiële klacht kan ingediend worden bij de klachtencommissie. In dat geval zal er een klachtenprocedure worden gestart. De klacht zal worden behandeld door de klachtencommissie. Een klacht kan ook anoniem worden ingediend. Een klacht kan schriftelijk worden ingediend door te mailen naar klachtencommissie@groningerstudentenbond.nl of door contact op te nemen met een lid van de klachtencommissie.

4. Klachtencommissie

4.1 Samenstelling klachtencommissie

De klachtencommissie zal bestaan uit drie leden, waaronder een bestuurslid en twee externe leden of een extern lid en een GSb-lid. Deze functie is, behalve voor het bestuurslid, niet verenigbaar met een andere functie binnen de GSb. Als een klacht een bestuurslid of het gehele bestuur betreft, zal er geen bestuurslid plaatsnemen in de klachtencommissie en zal er in diens plaats een lid van de Raad van Advies zitting nemen.

Externe leden dienen niet betrokken te zijn bij de GSb. Externe leden van de klachtencommissie zullen worden gezocht middels een vacature, die via de GSb-website en sociale media gedeeld wordt. Als een geschikte kandidaat zich aanmeldt, zal er een sollicitatie afgenomen worden door de vicevoorzitter en een lid van de Raad van Advies.

Het beoogde externe lid van de klachtencommissie dient voorgedragen te worden aan de ALV. Indien deze ingestemd wordt, zal de kandidaat toetreden tot de klachtencommissie. Leden van de klachtencommissie zullen zitting nemen voor minstens een periode van één jaar. Bij het naderen van het einde van dat jaar, zal het bestuur en de Raad van Advies evalueren of diens 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 aan verschillende besturen.

4.2 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 de GSB voor de afhandeling van de desbetreffende klacht. Dit zal voornamelijk gebeuren 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. Deze termijn gaat van start vanaf de datum dat de klacht is ingediend.

Mocht het bestuur besluiten het advies van de klachtencommissie niet op te volgen, dan mag de klachtencommissie (namens de betrokkenen) hiertegen in beroep gaan. In dat geval zal de Raad van Advies de klacht in behandeling nemen en diens zienswijze geven. Als deze zienswijze tot dusver afwijkt van die van het bestuur, dan zal de kwestie vervolgens aan de orde gesteld worden aan de eerstvolgende ALV.

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, voor gevallen waar 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 te schaden. Het advies en de beslissing van het bestuur dienen genotuleerd en gearchiveerd te worden.

5. 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 bestuursleden, fractieleden, vrijwilligers, algemeen leden en bezoekers op de hoogte zijn van het feit dat grensoverschrijdend gedrag onacceptabel is binnen de GSb, zal dit beleid jaarlijks minstens twee keer tijdens een bestuursvergadering aangehaald worden.

0. Introduction

The Groninger Student Union (also GSb) finds it extremely important to create a socially safe (working) environment for the functioning and wellbeing of its members, volunteers and others. To create a socially safe culture within the organization it is important to have a policy that describes important rules for the board, faction members, volunteers, general members and visitors when they are working in the office, attending activities, acting in the name of the GSb or communicating online within the GSb's channels. Amongst other things, this policy has been drafted to provide a framework aiding people in addressing each other about undesirable behaviour and to clarify how to report or file complaints about undesirable behaviour.

This policy cannot cover every conceivable situation. The given examples of physically, sexually and emotionally undesirable behaviour should be interpreted as examples and not all-encompassing. It is also up to self-discretion of the people that this policy pertains to, whether to act upon oneself if one thinks a situation of undesirable behaviour is taking or has taken place.

In addition, it should be extremely clear that it is highly recommended to file a report to the police in the case possible criminal offences have been made in a situation of undesirable behaviour. The GSb's complaints procedure cannot be deemed an alternative to a judicial trial. The GSb's Complaints Committee bases its possible sanctions on its own convictions and is not obliged to follow the decision of a judge in this regard.

Firstly, this document will enter into what desirable and undesirable norms of behaviour within the GSb are, following up is an explanation on how to report and to file a complaint about undesirable behaviour, and lastly there will be more information about the composition and functioning of the Complaints Committee.

This document and the corresponding policy has been approved by the GMA of the Groninger Studentenbond on 12 December 2024.

Changes can be proposed by the GMA and/or the board, but must always be approved by the GMA before it shall be implemented.

It should be noted that the English version of this policy is for guideline purposes only. In case of doubt concerning the content or the meaning of information contained in this policy, the Dutch version shall in all cases be leading.

1. Desired Behaviour

The GSb strives to be an inclusive organization. To achieve this vision, the logical premise should be that board members, faction members, volunteers, and general members treat each other with respect. This applies to situations where one acts in the name of the GSb, social events and online communication within the GSb (such as emails, chats and online meetings). Respectful interaction is achieved by respecting and valuing each other's identity, valuing group identities and valuing each other's physical person, by handling confidential information with integrity, and by making efforts to warrant a healthy (working) environment for everyone.

2. Undesired Behaviour (Transgressive Behaviour)

Transgressive behaviour can be damaging. It impedes on people's personal and professional freedom and safety. Cases of undesired behaviour are made if at least one member of the involved parties reasonably experiences it as such.

Undesired behaviour can be categorized in physically undesired behaviour, sexually undesired behaviour, and emotionally undesired behaviour, although it should not be forgotten that undesired behaviour can be of diverse nature and therefore encompass multiple categories simultaneously.

2.1 Physically Undesired Behaviour

Whenever social safety is brought up, it is often overlooked that this also includes objective, physical safety. Within the GSb there is no room for assault or physical acts where one physically or emotionally injures somebody. Examples may include: hitting, biting, groping, spitting, pushing, and physically obstructing work activities.

2.2 Sexually Undesired Behaviour

Sexually undesired behaviour encompasses behaviour or personal approaches that are of sexual nature and transgress the boundaries of another. This is not tolerated at the GSb. In the case of sexual contact between volunteers, board members, faction members and/or general members, it shall be with mutual consent, voluntary and equal, and shall be appropriate within the case's context. Examples of sexually undesired behaviour may include: unsolicited sexually-oriented messages, inappropriate comments, sexual touching, and sexual contact without mutual consent.

2.3 Emotionally Undesired Behaviour

Emotionally undesired behaviour can also be ground for sanctions. Within the GSb there is no space for inflicting emotional damage to another. Examples of emotionally undesired behaviour may include: bullying, pestering, manipulating, and social exclusion.

3. Reporting Undesired Behaviour

People experiencing transgressive behaviour can report this to a confidential advisor or by submitting an official complaint with the Complaints Committee. To ensure the proper functioning of this policy it is important that the board, faction(s), volunteers, other members and visitors address each other about transgressive behaviour and potentially also report cases or file a complaint.

If a person contacts a confidential advisor of the GSb, this shall only be an opportunity to confidentially share their accounts of a personal situation. The confidential advisor does not carry reporting duty, but they can advise to file a complaint.

If a report of transgressive behaviour is made the Complaints Committee will process the report. The report will then lead to a conversation with the person who made the report (if the identity of the person is known), the person pertaining to the report, and any other relevant parties. Based on these conversations, appropriate subsequent measures shall be taken. Additionally, the report shall be documented and archived. In the case a preceding report led to a written reprimand, such measures shall be taken with due observance to determine subsequent measures in case of a new report.

Official complaints can be filed with the Complaints Committee. In such a case, the complaints procedure is initiated. The complaint shall be processed by the Complaints Committee. Complaints can also be filed anonymously. A complaint is filed by sending an email to complaintscommittee@groningerstudentenbond.nl or by directly contacting a member of the Complaints Committee.

4. Complaints Committee

4.1 Composition of the Complaints Committee

The Complaints Committee shall consist of three members, of whom one member of the board, two external members or one external member and one GSb member. This position is, except for the board member, not compatible with any other positions within the GSb. If a complaint concerns a member of the board or the board as a whole, then no board member shall take a seat in the Complaints Committee and a member of the Advisory Council shall take their place instead.

External members shall not be involved with the GSb. External members of the Complaints Committee shall be sought through a vacancy, shared on the GSb website and social media. When an appropriate candidate applies, an interview shall be conducted by the vice chair and a member of the Advisory Council. The proposed candidate of the Complaints Committee shall be proposed to the GMA. If approved, they shall join the Complaints Committee. Members of the Complaints Committee shall serve for a period of at least one year. At the approach of the end of the year, the board and Advisory Council shall evaluate the extension of their term.

When the Complaints Committee is actively processing a complaint during the board handover (end of August), the board member of the incumbent board shall remain active in the Complaints Committee while handling the relevant complaint. The complaint process shall not be handed over to a different board.

4.2 Functioning of the Complaints Committee

When the Complaints Committee receives a complaint, the Complaints Committee shall come into force. The Complaints Committee's broad task is to process and seek elaboration of the complaint and provide advice to the board of the GSb to further resolve the relevant complaint. This shall predominantly happen through conversations with the people involved and by potentially obtaining information from parties with relevant knowledge.

The ultimate goal of the Complaints Committee is providing advice to the board. The board is required to seriously consider this advice, but is not required to follow its advice. Thus, the final responsibility shall be on the board. The Complaints Committee should provide its advice within a term of six weeks. This term comes into force from the filing date of a complaint.

Should the board decide not to follow the advice of the Complaints Committee, the Complaints Committee is able to (in name of the parties involved) appeal this decision. In such cases the Advisory Council shall process the complaint and share its perspective. If this perspective deviates significantly from that of the board, the matter shall be addressed at the subsequent GMA.

The Complaints Committee must handle the information it possesses with confidentiality. They must create a file regarding the handling of the complaint, which may contain amongst other things, minutes of the conversations, for cases the Complaints Committee has to hold itself accountable. However, the file is only accessible for members of the Complaints Committee who are processing the complaint and shall be destroyed no later than one year after issuing its advice to the board. Issuing its advice to the board, the Complaints Committee shall provide sufficient information, so the board can take an informed decision without breaching the confidentiality of the parties concerned. The advice and board decision shall be minuted and archived.

5. Prevention

The prevention of transgressive behaviour and timely reporting imminent infringements and undesirable situations is very important. In order that the board, faction members, volunteers, general members, and visitors are informed about the fact that transgressive behaviour is unacceptable within the GSb, this policy shall be touched on and discussed during at least two board meetings, every year.