

# Statuut

## *Sportiviteit en Respect*



# v.v. SJC

Aangenomen en vastgesteld op de algemene ledenvergadering van 19 juni 2012



## **inhoudsopgave**

1. doelstelling van het statuut
2. KNVB Convenant
3. gedragsregels
4. commissie 'Sportiviteit en Respect': samenstelling, taakstelling en werkwijze
5. sancties



## 1. doelstelling van het statuut

Het valt niet meer te ontkennen, dat er op en rondom de voetbalvelden steeds vaker dingen gebeuren die het voetbalspel in een kwaad daglicht stellen. Zienderogen zien we een verdergaande verloedering optreden. De simpele constatering, dat de voetbalerij een afspiegeling is van de maatschappij mag niet langer de dooddoener zijn waarmee “begrip” gevraagd wordt voor deze ontwikkelingen.

Het bestuur van **v.v. S.J.C.** wil in KNVB-verband meehelpen om excessen tegen te gaan door dit statuut in het leven te roepen en een preventief en correctief beleid voeren die door de vereniging wordt nageleefd. Als ons uitgangspunt geldt bij het formuleren en hanteren van onze verenigingsnormen en -waarden van **vv. SJC** de code die het landelijk platform tegen Geweld op Straat heeft geformuleerd. Kortweg gezegd:

- **respect voor de ander**
- **geweldloosheid**
- **aanspreekbaarheid op gedrag**
- **het bepalen van grenzen bij wat toelaatbaar is en niet**

*Beleidskader: preventief en correctief optreden*

Het beleid is erop gericht om excessen te voorkomen (preventief), maar ook indien deze voorkomen consequent handelend op te treden (correctief). Het instellen van dit statuut vormt daardoor een duidelijk signaal naar alle leden en bezoekers van de club dat elke vorm van verbaal en/of fysiek geweld niet kan en niet wordt getolereerd.

Preventief beleid bestaat hieruit, dat er gedragsregels zijn opgesteld, waaraan de leden (en gasten/bezoekers) zich dienen te houden en bij overtreding daarvan er op worden aangesproken.

Correctief beleid wordt gevoerd indien leden en gasten/bezoekers zich schuldig maken aan overtreding van de gedragsregels en derhalve voor de tenuitvoerlegging van sancties in aanmerking komen.

Dit beleid is in de vereniging kenbaar gemaakt en verder uitgewerkt in het jaarlijks *actieplan*, waarin permanente voorlichting (ook voor nieuwe leden) een duidelijk waarneembare component is.

De uitwerking van beleid is weergegeven in het actieplan en de uitvoering ervan wordt belegd bij een daartoe door het bestuur ingestelde commissie 'Sportiviteit en Respect' (hierna te noemen CSR). Het beleid wordt regelmatig (minimaal 1 x per jaar aan het eind van elk seizoen) door de CSR en het bestuur geëvalueerd en voor het volgende seizoen bijgesteld. Voor het actieplan voor het volgende seizoen wordt verwezen naar bijlage 3.

Dit statuut dient te worden beschouwd als een specifiek huishoudelijk reglement op het gebied van gedragsreglementering. Op grond van artikel 22 van de verenigingsstatuten is de bevoegdheid tot het vaststellen van een huishoudelijk reglement voorbehouden aan de Algemene Ledenvergadering. Bij bestuursbesluit d.d. 30 november 2011 is besloten tot agendering op de eerstvolgende Algemene Ledenvergadering van het plan tot invoering van het Statuut 'Sportiviteit en Respect'.

De datum van de officiële inwerkingtreding van dit statuut is vastgesteld op de dag volgend op de eerstvolgende Algemene Ledenvergadering waarop dit statuut door de Algemene ledenvergadering is vastgesteld.



## 2. KNVB convenant

Bij de totstandkoming van dit statuut (gedragsreglement) heeft het KNVB-convenant een duidelijke rol gespeeld. Het vormt dan ook leidraad en toetssteen voor de inhoud van dit statuut.

Het KNVB convenant luidt als volgt:

“ De KNVB en het bestuur van **v.v. S.J.C.**

**stellen vast** dat in toenemende mate sprake is van onrechtmatig handelen jegens scheidsrechters, assistent-scheidsrechters, tegenstanders en supporters;

**veroordelen** elke vorm van verbaal en/of fysiek geweld bij de uitoefening van de voetbalsport;

**benadrukken** dat ieder lid van de KNVB verplicht is de belangen van de voetbalsport niet te schaden;

**zijn van mening** dat het beleid van alle bij de voetbalsport betrokkenen gericht is op het bevorderen en doen bevorderen van wederzijds respect en begrip;

**stellen zich ten doel** te komen tot algemeen geaccepteerde gedragscodes binnen de amateurvoetbalsport;

**verplichten zich** alles in het werk te stellen om te komen tot naleving van reeds vastgestelde gedragscodes.”

Aan de inspanningsverplichting om dit convenant vorm en inhoud te geven voldoet **v.v. S.J.C.**, door een algemeen geaccepteerde gedragscode op te stellen die geldigheid heeft voor **v.v. S.J.C.** en door alles in het werk te stellen tot naleving daarvan.



### 3. gedragsregels

Of het nu gaat om degene die actief zijn sport bedrijft, de passieve kijker of degene die meehelpt (een functie bekleedt) in een vereniging: een ieder moet plezier aan de voetbalsport. Dit houdt in, dat wij gezamenlijk de vereniging inrichten, luisterend naar en zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van een ieder. Dit betekent ook afspraken maken over de wijze waarop wij met elkaar omgaan, maar ook met anderen binnen de voetbalsport, zoals tegenstanders, scheidsrechters en gasten/bezoekers. Deze afspraken worden voor zover het de leden van **v.v. S.J.C.** betreft, vastgelegd in het gedragsreglement waarin wij met name de waarden en normen voor ons handelen vastleggen en elkaar beloven deze te zullen nakomen.

**v.v. S.J.C.** is opgericht in 1920 en telt in 2012 ca. 1100 leden, waarvan zo'n 350 senioren en 450 junioren, 270 niet spelende kaderleden en 30 non-actieve leden.

Totaal zijn er 358 vrijwilligers in de functie van kaderlid en nog vele, vele andere vrijwilligers.

Door menigeeen wordt **v.v. S.J.C.** omschreven als een gezellige/sportieve sportvereniging. De CSR heeft geconcludeerd dat de volgende kernwaarden karakteristiek zijn voor **v.v. S.J.C.**:

- plezier
- respect
- eerlijkheid
- betrokkenheid
- sportiviteit

Deze kernwaarden staan voor alle leden en niet-leden centraal in en bij hun sportbeleving. Gezien de variëteit in leden en vrijwilligers heeft de CSR gekozen voor verschillende gedragsregels per doelgroep, waarbij voor alle doelgroepen voornoemde kernwaarden terugkomen.

Deze gedragsregels staan in het document **gedragscode voetbalvereniging SJC.**

Elk lid van **v.v. S.J.C.** conformeert zich aan de gedragsregels en handelt daarnaar als zodanig.

Voor wat betreft het kantinereglement verwijzen wij naar het bestaande bestuursreglement 'alcohol in sportkantines' van de **v.v. S.J.C.**

Als (anti-)drugsbeleid voor **v.v. S.J.C.** geldt dat op het terrein en in de gebouwen van **v.v. S.J.C.** niet wordt getolereerd dat er, in welke vorm dan ook, verdovende middelen worden gebruikt.

Leden en gasten die zich niet aan deze regels houden worden van het terrein verwijderd. Aanvullend worden door het bestuur van **v.v. S.J.C.** andere sancties, zoals genoemd in artikel 6 van het statuut opgelegd worden (zie verder 5. sancties).



## 4. commissie Sportiviteit en Respect

### 4.1 taakstelling

De CSR is een door het bestuur ingestelde adviescommissie, die de volgende taakstelling heeft, die beantwoordt aan de in hoofdstuk 1 vermelde doelstelling:

- acties ontwikkelen en uitvoeren die blijk geven van het feit dat **v.v. S.J.C.**
  - de door de KNVB op het gebied van te hanteren waarden en normen in de voetbalsport opgestelde regels,
  - het algemeen in de Nederlandse samenleving geaccepteerde geldende (al dan niet wettelijk geregelde) stelsel van waarden en normen (gevoed uit meerderheidsstandpunten voortgekomen uit traditie, gewoonte, integratie etc.) onderschrijft.
- bevorderen en bewaken van een goed en sportief verenigingsklimaat, waarin elk lid zich thuis voelt, met respect en goede omgangsvormen met elkaar wordt omgegaan en zijn sport op correcte wijze beoefent.
- het bewaken van de in de Algemene Ledenvergadering vastgestelde gedragsregels van **v.v. S.J.C.** welke te maken hebben met waarden en normen (zie hoofdstuk 3 van dit statuut, alsmede opgenomen in bijlage 3).
- het uitvoeren en evalueren van een procedure bij conflicten en incidenten (meldingsprocedure, hoor- en wederhoor, strafoplegging, beroepsmogelijkheid, etc.).

Hieruit worden de volgende deeltaken afgeleid:

1. kennismaken met en introduceren van nieuwe leden (adviesbevoegdheid)
  - het zorgdragen voor een selectief aannamebeleid bij nieuwe leden (onderzoek naar status nieuwe speler)
  - het zorgdragen voor een selectief aannamebeleid bij commissie- en/of bestuursleden;
  - het zorgdragen voor een selectief aannamebeleid bij (jeugd)trainers (bijv. onder andere door het opnemen van een gedragscode, behorend bij dit contract);
  - het adviseren bij het aangaan van een sponsorovereenkomst.
2. instrueren en voorlichten van trainers, leiders, medewerkers en spelers
  - het organiseren van instructie- en voorlichtingsbijeenkomsten met technische staf;
  - het organiseren van instructie- en voorlichtingsbijeenkomsten met commissie(leden);
  - het organiseren van instructie- en voorlichtingsbijeenkomsten met barmedewerk(st)ers;
  - het organiseren van bijeenkomsten met spelers (gedrag, spelregels, sancties, kleedkamerhygiëne, etc.);
  - het (mede) organiseren van ouderavonden;
  - het verzorgen van voorlichting in het clubblad.
3. onderzoeken en beoordelen van conflicten en incidenten (adviesbevoegdheid)
  - het behandelen van de schriftelijk aangemelde conflicten en incidenten conform de hierna beschreven werkwijze;
  - het adviseren van het bestuur inzake de aan betrokkene(n) op te leggen sanctie;
  - toezicht en controle op de tenuitvoerlegging van de sanctie.
4. bevorderen en organiseren van opleidingen t.b.v. het verenigings- en technisch kader
  - bekend maken van themabijeenkomsten en cursussen die door de KNVB worden aangeboden;
  - stimuleren van het bezoeken van themabijeenkomsten en het volgen van cursussen;
  - contacten onderhouden met de afdeling Ondersteuning Clubbesturen van het KNVB district West II.



5. toepassen van KNVB regels en richtlijnen

- gebruik maken van KNVB publicaties zoals: reglementenbundel, bewaarnummer en handleiding voor scheidsrechters;
- bezoeken van regiovergaderingen.

6. Evaluatie en verslaglegging

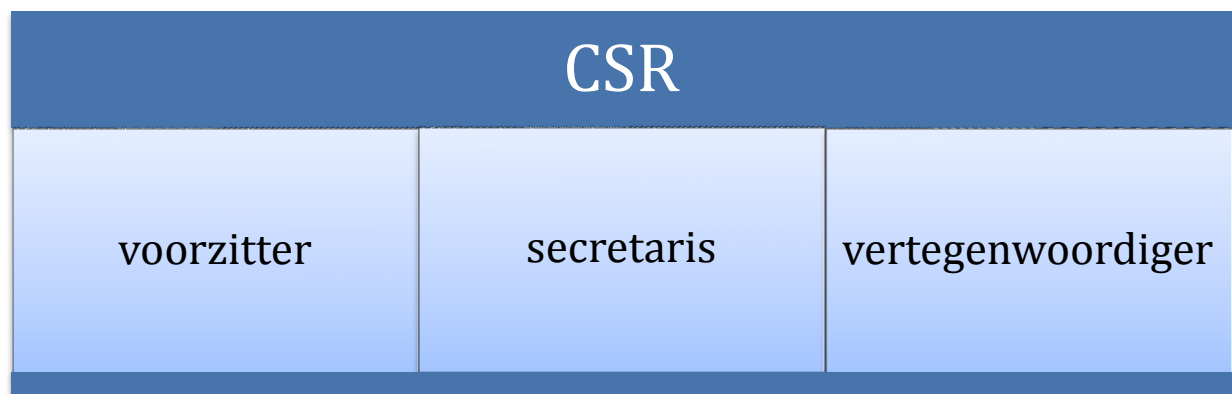
- jaarlijkse evaluatie van de uitvoering van het actieplan en vastleggen in een jaarverslag;
- bijstelling van het actieplan voor het komende seizoen n.a.v. de evaluatieresultaten;
- jaarlijkse verslaglegging van CSR t.b.v. de Algemene Ledenvergadering.

#### 4.2 samenstelling

De CSR bestaat uit minimaal 3 en maximaal 9 leden, waarvan 1 voorzitter, 1 secretaris en 1-7 leden. De leden bestaan uit vertegenwoordigers uit de verschillende geledingen van de vereniging. Bij voorkeur zijn dit wedstrijdsecretarissen en wedstrijdcoördinatoren:

- vertegenwoordiger bestuur
- vertegenwoordiger selectie
- vertegenwoordiger lagere senioren
- vertegenwoordiger jeugd AB
- vertegenwoordiger jeugd CD
- vertegenwoordiger jeugd EF & Toppers
- vertegenwoordiger meisjes en dames

De betreffende vertegenwoordiger waaronder het betrokken lid of de betrokken leden vallen sluit als CSR-lid aan bij de behandeling van de zaak.



De leden brengen elk één stem uit. Indien de stemmen staken is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

De commissie regelt zelf haar interne huishoudelijke werkwijze t.b.v. het voorzitterschap, het secretariaat, het uitschrijven van commissievergaderingen, agendering en verslaglegging. De verslaglegging wordt ter besluitvorming aan het bestuur toegezonden.



### 4.3 werkwijze

De direct leidinggevenden (trainers, leiders, etc.) blijven primair verantwoordelijk voor het nemen van eventuele maatregelen bij speltechnische incidenten en incidenten van ondergeschikte betekenis. Dit ter beoordeling van de direct leidinggevenden. Indien de overtredingen van structurele aard zijn, wordt de betreffende bestuurscommissie waaronder de activiteit ressorteert ingeschakeld. Ook gesprekken met betrokken overtreders of ouders van betrokken jeugdleden horen hierbij.

De CSR wordt ingeschakeld bij wangedrag en/of molestatie, of indien betrokken overtreder(s) er al dan niet blij van geven niet bevattelijk te zijn voor opgelegde maatregelen door direct leidinggevenden. Voor deze incidenten en conflicten geldt de volgende procedure, waarop de werkwijze van de CSR is gebaseerd:

1. Een ieder (zowel leden als niet-leden) kan aanspraak maken op het aanmelden van een incident en/of conflict, echter uitsluitend en voor zover dit conflict en/of incident betrekking heeft op de handhaafbare statuten en reglementen van KNVB en **v.v. S.J.C.**
2. Het incident en/of conflict wordt aangemeld bij het bestuur met behulp van het meldingsformulier zoals opgenomen in bijlage 1. Formulieren dienen, indien mogelijk, binnen een week na het incident c.q. ontstaan van een conflict bij de secretaris van den vereniging schriftelijk te worden ingediend. De secretaris beoordeelt de ontvankelijkheid van het verzoek. Hierbij houdt hij rekening met de aard van de melding en de termijn waarbinnen de aanmelding wordt gedaan. Om ernstige meldingen niet uit te sluiten is er bewust voor gekozen geen maximumtermijn te hanteren, echter het streven moet zijn om meldingen zo spoedig mogelijk bij de secretaris in te dienen.
3. Afhankelijk van de aard c.q. ernst van het conflict of incident neemt het bestuur op grond van **artikel 6** van de verenigingsstatuten het besluit tot een onmiddellijke voorlopige strafoplegging. Betrokkene wordt hiervan binnen 5 werkdagen schriftelijk in kennis gesteld. Een kopie van dit schrijven wordt aan de CSR gezonden.
4. Het bestuur verzoekt binnen 2 werkdagen na ontvangst van het ontvankelijk bevonden meldingsformulier aan de CSR de zaak in behandeling te nemen en het bestuur te adviseren omtrent de op te leggen sanctie.
5. De CSR deelt (na eventueel noodzakelijke mondelinge of schriftelijke toelichting door de aanmelder van het conflict c.q. incident) uiterlijk binnen één week na ontvangst van het verzoek van het bestuur aan betrokkene(n) schriftelijk mede, welke zaak aangaande het betreffende lid aanhangig is gemaakt.
6. Betrokkene wordt tegelijkertijd in de gelegenheid gesteld zich schriftelijk te verantwoorden. Deze schriftelijke verantwoording dient binnen één week na kennisgeving aan betrokkene in het bezit van de CSR te zijn.
7. Op zijn schriftelijke verantwoording wordt betrokkene in de gelegenheid gesteld op een door de CSR te bepalen tijd en plaats een mondelinge toelichting te verstrekken. Hierbij kunnen ook getuige(n) en de aanmelder uitgenodigd worden, dit ter beoordeling van de CSR. De CSR maakt een verslag op van deze mondelinge verantwoording en zendt dit ook toe aan alle aanwezigen en het bestuur.
8. De CSR stelt aan de hand van haar bevindingen de disciplinaire straf vast en adviseert het bestuur hieromtrent schriftelijk uiterlijk binnen 3 weken nadat het bestuursverzoek als bedoeld onder punt 4 werd ontvangen.
9. Het bestuur bespreekt het advies en stelt (bij overname van het advies) betrokkene in kennis van de opgelegde straf. Indien het bestuur een nadere toelichting wenst op het advies van de CSR wordt de commissie daarvoor uitgenodigd. Indien het bestuur uiteindelijk wenst af te wijken van het advies van de CSR, geeft het bestuur daarvoor schriftelijk argumentatie.
10. Het bestuur stelt betrokkene in kennis van de opgelegde sanctie, waartegen statutair geen beroep mogelijk is, behoudens in geval van roeyement een schriftelijk beroep op de eerstvolgende Algemene Ledenvergadering.
11. Een uitspraak van een opgelegde straf of vrijspraak wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur gecommuniceerd naar alle betrokkenen.





## 5. sancties

Het bestuur is krachtens artikel 6 sub 3 van de verenigingsstatuten bevoegd tot strafoplegging van leden. Sancties worden opgelegd indien betrokken leden niet voldoen aan de verplichtingen van de leden zoals vastgelegd in artikel 6 sub 4 van de statuten. Sancties bestaan uit:

- a. berisping;
- b. schorsing;
- c. ontzetting uit het lidmaatschap (royement);
- d. uitsluiting van deelneming aan wedstrijden, hetzij voor een bepaalde duur, hetzij voor een in de straf bepaald aantal wedstrijden;
- e. ontzegging van het recht om één of meer in de straf genoemde functies voor een in de straf te noemen termijn uit te oefenen;
- f. geldboete/schadevergoeding.

Een schorsing is een verzwaarde vorm van uitsluiting, waarbij het bestuur (een deel van) de rechten verbonden aan het lidmaatschap ontzegt.

Een royement wordt uitgesproken wanneer een lid in ernstige mate in strijd met de statuten, reglementen (waaronder dit statuut met gedragsregels) en/of besluiten van organen van de vereniging handelt, of de vereniging op onredelijke wijze benadeelt, dan wel na sommatie nalatig blijft zijn verenigingscontributie te voldoen. De betrokkene wordt van een royement schriftelijk in kennis gesteld door het bestuur. Hiertegen is binnen 1 maand schriftelijk beroep mogelijk bij de Algemene Ledenvergadering. Gedurende de beroepstermijn en hangende het beroep is de betrokkene geschorst.

Voor het bepalen van de zwaarte van de straf, voor bepaalde categorieën van overtredingen wordt aansluiting gezocht bij de door de KNVB gehanteerde tuchtreglementen en strafopleggingen bij molestaties. Dit laatste overzicht is terug te vinden in bijlage 2.

De CSR in haar advies en het bestuur in zijn besluit, beoordeelt een situatie op en/of rond het veld (spelers, leiders, trainers etc.) niet los van de KNVB-reglementen en rapportages (bijv. wedstrijdformulier). Toegekende straffen van KNVB-zijde dienen ter discussie als voldoende gedragscorrectief te worden beschouwd. In bijzondere situaties zal het bestuur, na een daartoe uitgebracht advies van de CSR, additionele sancties opleggen.