

GEDRAGSCODE BEGELEIDERS

De gedragscode geeft regels en aanbevelingen waaraan begeleiders zich in hun dagelijkse werk dienen te houden. De gedragscode bestaat tevens uit richtlijnen voor de begeleider, waarmee seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag kan worden voorkomen. Ze geven de grenzen aan van handelen. Ze fungeren als toetssteen voor het gedrag van begeleiders en sporters in concrete situaties. Ze nodigen uit tot nadenken en discussiëren over het eigen handelen en dat van anderen in de sportomgeving.

De gedragscode is onderdeel van de BVZ-reglementen en is derhalve van toepassing op allen die op enigerlei wijze betrokken zijn bij het begeleiden van sporters.

INITIATIEF EN REFERENTIES

Deze gedragscode is een initiatief van de jeugdafdeling en is voorgelegd en goedgekeurd door het Bestuur van de BVZ.

Bij het opstellen van de gedragscode is gebruik gemaakt van de beroepscode van NL Coach vastgesteld in maart 2005 en van de gedragsregels ter voorkoming van seksuele intimidatie vastgesteld op 20 mei 1997 door de Algemene Vergadering van NOC*NSF

DEFINITIES

Onder 'begeleider' wordt in deze gedragscode verstaan:

- trainers
- coaches
- sportbegeleiders
- sporttechnisch kader
- sportmedisch kader
- bestuurlijk kader
- facilitair kader
- sportorganisatorisch kader (bijvoorbeeld wedstrijdorganisatie, jury, scheidsrechter e.d.)

Onder 'sporter' wordt in deze gedragscode verstaan: zowel meisjes en jongens als vrouwen en mannen.

Onder 'professioneel' wordt in deze gedragscode verstaan: de kwaliteit van het handelen, overeenkomstig de geldende standaard en opleiding en dus niet of er al dan niet wordt betaald voor de werkzaamheden.

NALEVING

De begeleider zal er actief op toezien dat de regels worden nageleefd door iedereen die bij de sporter is betrokken. Indien hij gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met de regels, zal hij de betreffende persoon daarop aanspreken.

Je moet je realiseren dat je een voorbeeldfunctie hebt. Als je grensoverschrijdend gedrag signaleert, moet je maatregelen nemen. Je moet:

1. de betreffende persoon op zijn gedrag aanspreken;
2. het bestuur van de vereniging inlichten;
3. een officiële klacht indienen bij het bestuur van de vereniging of de NBF;
4. aangifte doen bij de politie (in overleg met het slachtoffer) indien een strafbaar feit is gepleegd volgens het wetboek van strafrecht.

In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest hiervan te handelen.

WERKINGSGBIED

De gedragsregels gelden voor allen die direct of indirect zijn betrokken bij de begeleiding of sportbeoefening van één of meer sporters. Deze regels gelden naast of als aanvulling op richtlijnen van begeleiders die voor de uitoefening van hun beroep al over eigen gedragsregels of een beroepscode beschikken, zoals (sport)artsen, fysiotherapeuten, psychologen, enzovoort. Andere betrokkenen dan de hiervoor genoemden, zoals familieleden en medesporters dienen deze regels eveneens na te leven.

1. DE SPORTER

1.1. LICHAMELIJKE INTEGRITEIT

De begeleider heeft de plicht alles te doen om de lichamelijke integriteit van de sporter te waarborgen en alles na te laten wat die lichamelijke integriteit schade kan berokkenen.

Regels:

- Waarborg dat de belasting en de intensiteit van de training altijd aan de leeftijd, de fysieke conditie en het prestatievermogen van de sporter zijn aangepast.
- Sta alleen deelname aan de training of aan een wedstrijd toe als dat geen onverantwoorde risico's voor de sporter met zich meebrengt.
- Laat de sporter geen ongeoorloofde middelen gebruiken of procedures volgen die niet zijn toegestaan. Vereis het gebruik ervan niet en raad ze ook niet aan.
- Maak de sporters gevoelig voor het dopingprobleem.
- Werk met de verantwoordelijke instanties samen bij de opsporing en bestrijding van dopingmisbruik.
 - De begeleider dient op de hoogte te zijn van de actuele code van de Dopingautoriteit.

1.2. GEESTELIJKE INTEGRITEIT

De begeleider heeft de plicht alles te doen om de geestelijke integriteit van de sporter te waarborgen en alles na te laten wat die geestelijke integriteit schade kan berokkenen.

Regels:

- Laat beledigende of denigrerende uitingen en gebaren achterwege.
 - Discrimineer niemand vanwege zijn/haar geslacht, ras, mentale toestand, huidskleur, handicap, seksuele oriëntatie, leeftijd, beroep, religie of politieke overtuiging.
- Pleeg overleg met de sporters over alle beslissingen die hen betreffen, streef daarbij naar een zo groot mogelijke consensus.
 - Vereis niets van de sporters wat in strijd is met hun fundamentele waarden en hun diepste overtuigingen.
 - Neem beslissingen die de sporters betreffen altijd zo, dat je de redenen hiervoor kunt aangeven. Wees ook altijd bereid om die redenen aan te geven.
 - Moedig de sporters uitdrukkelijk aan de verantwoordelijkheid voor hun eigen beslissingen te nemen.

1.3. SOCIALE INTEGRITEIT

De begeleider heeft de plicht alles te doen om de sociale integriteit van de sporter te waarborgen en alles na te laten wat die sociale integriteit schade kan berokkenen.

Regels:

- Maak geen persoonlijke en/of vertrouwelijke informatie over de sporters voor het brede publiek toegankelijk, tenzij je hun uitdrukkelijke toestemming hebt.
- Bekritiseer sporters niet in het openbaar.
- Zorg ervoor dat in beginsel iedereen dezelfde toegang tot jouw sport heeft. Wanneer bepaalde toelatingseisen bestaan (bijv. leeftijd - of prestatiecriteria) dienen deze eerlijk en zonder aanzien des persoon toegepast te worden.
 - Respecteer de culturele bijzonderheden van de sporters, voor zover zij zelf of anderen daardoor geen onmiddellijke risico's lopen.

1.4. BEGELEIDING

De begeleider heeft de plicht zich zo goed mogelijk voor het welzijn, de ontwikkeling en het succes van de sporter in te zetten.

Regels:

- Zorg voor een aangename, open en vertrouwensvolle sfeer tijdens de training en de wedstrijd, zodat de sporters zich goed voelen en hun individuele vaardigheden op een optimale manier kunnen ontplooiën.
- Plan zowel het training - en wedstrijdgebeuren als de daarbij behorende communicatieprocessen zo, dat de sporters hun vaardigheden en talenten op een zo goed mogelijke manier kunnen ontwikkelen en langdurig kunnen behouden.

- Draag naar vermogen bij aan het welzijn van de sporters, zowel binnen de sport als (indien gewenst) ook buiten de sport.
 - Benader ook zieke en geblesseerde sporters met interesse en welwillendheid.
 - Richt je in het werk niet uitsluitend op succes. Blijf je ervan bewust dat je steeds ook een begeleidende en pedagogische taak vervult.
 - Wees steeds een voorbeeld in optreden, taalgebruik en nauwgezetheid.
 - Moedig jouw sporters aan om aan dezelfde maatstaven te voldoen.
 - Accepteer dat ook andere trainers en deskundigen voor de sporters van nut kunnen zijn. Indien mogelijk, accepteer dan dat sporters de diensten van andere experts gebruiken. -
- Als je kinderen en jongeren traint, pleeg dan regelmatig met hun ouders overleg over de (lichamelijke, geestelijke en sociale) uitwerkingen van het training - en wedstrijdprogramma.
- Stel de ouders onmiddellijk in kennis als je (om welke redenen dan ook) over het welzijn van hun kinderen en jongeren bezorgd bent.

1.5. SEKSUELE INTEGRITEIT

De begeleider moet zorgen voor een omgeving en sfeer waarbinnen de sporter zich veilig voelt (te bewegen).

De begeleider onthoudt zich ervan de sporter te bejegenen op een wijze die de sporter in zijn waardigheid aantast, én verder in het privé-leven van de sporter door te dringen dan nodig is voor het gezamenlijke gestelde doel.

Het gaat erom dat je je als begeleider niet onnodig indringt in het privé-leven van je sporter, bijvoorbeeld door er vragen over te stellen of afspraken te maken.

De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksueel (macht)misbruik of seksuele intimidatie tegenover de sporter.

Je mag zijn specifieke situatie niet gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte, die in strijd zijn met de verantwoordelijkheid voor de sporter of die de grenzen van de relatie overschrijden, zoals:

- bevrediging van eigen seksuele en/of agressieve verlangens;
- een seksuele/erotisch geladen sfeer scheppen;
- met seksueel gedrag ingaan op verliefde gevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van de sporter;

In de (professionele) relatie met de sporter kunnen bij zowel sporter als trainer gevoelens ontstaan die zich niet verhouden met de relatie tot het trainen of begeleiden. Bijvoorbeeld verliefdheid.

Seksuele handelingen en relaties tussen begeleider en sporter zijn niet toegestaan. In voorkomende gevallen dient de verhouding cq. relatie per direct verbroken te worden.

Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen de begeleider en de jeugdige sporter tot 16 jaar zijn onder geen beding goedgekeurd en worden beschouwd als seksueel misbruik.

De begeleider mag de sporter niet op zodanige wijze aanraken dat de sporter en/of begeleider deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten.

Uitgangspunt is wat de sporter als seksueel intimiderend ervaart. Dat houdt in dat de beleving van de sporter centraal staat en leidend moet zijn.

Bijvoorbeeld:

- bij begroeten of afscheid nemen te lang de hand vasthouden;
- iemand naar je toe trekken om te kussen;
- je tegen de sporter aandrukken;
- andere ongewenste aanrakingen.

Functionele aanrakingen zijn natuurlijk toegestaan. De begeleider zorgt er voor dat daar, waar lichamelijk contact noodzakelijk en functioneel is voor de sportbeoefening, dit contact (aanrakingen) nooit verkeerd – in de zin van seksueel – kan worden geïnterpreteerd.

De begeleider onthoudt zich van seksueel getinte verbale intimiteiten.

Je kunt hierbij denken aan:

- seksueel getinte opmerkingen en insinuaties, zoals grove taal en schuine moppen onder het mom van 'dat moet kunnen';
- het stellen van niet-functionele vragen over het seksleven van je sporter.

De begeleider zal tijdens training(stages), wedstrijden en reizen gereserveerd en met respect omgaan met de sporter en de ruimten waarin de sporter zich bevindt, zoals kleed - en hotelkamers.

Gereserveerd en met respect omgaan met de sporters betekent bijvoorbeeld dat:

- je met de sporter niet op één kamer slaapt;
- je (bij voorkeur) de sporter niet alléén bij je thuis ontvangt.

Bij gereserveerd en met respect omgaan met de ruimten waarin je sporter zich bevindt, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het niet zonder noodzaak en zeker niet zonder aankondiging de kleed - of hotelkamer betreden.

De begeleider heeft de plicht de sporter te beschermen tegen schade en (macht)misbruik als gevolg van seksuele intimidatie. Daar waar bekend of geregeld is wie de belangen van de (jeugdige) sporter behartigt, is de begeleider verplicht met deze personen of instanties samen te werken opdat zij hun werk goed kunnen uitoefenen.

1.6. (IM)MATERIËLE VERGOEDINGEN

De begeleider zal de sporter geen (im)materiële vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen.

Ook de begeleider aanvaardt geen financiële beloning of geschenken van de sporter die in onevenredige verhouding tot de gebruikelijke dan wel afgesproken honorering staan.

Door vergoeding dreigt de objectiviteit van het handelen van jou of je sporter in het gedrang te komen. Hierdoor kan een voedingsbodem ontstaan voor (seksuele) intimidatie en seksueel misbruik en andere vormen van ongewenst gedrag.

2. RELATIES BINNEN DE SPORT

2.1. WERK - EN OPDRACHTGEVERS

De begeleider heeft de plicht om zijn/haar arbeidskracht zo goed mogelijk in te zetten, bij te houden en te verbeteren.

Regels:

- Houd je aan contracten en afspraken.
- Zorg ervoor dat je geen contracten aangaat en geen afspraken maakt waarvan de inhoud tegen deze code ingaat.
- Gedraag je loyaal tegenover jouw werkgever.
- Zorg in de omgang met jouw werk - en opdrachtgevers voor een open, eerlijke en communicatieve sfeer.
- Maak gebruik van bijscholingsmogelijkheden om jouw vaardigheden en kennis op pijl te houden.
- Pretendeer geen kwalificatieniveau dat je niet hebt.

2.2. MEDEWERKERS (ploegleiders, trainers, artsen, fysiotherapeuten, masseurs, begeleiders etc).

De begeleider heeft de plicht om aan alle medewerkers, alsook de ouders bij minderjarige sporters, de informatie te verstrekken die voor een goed functioneren noodzakelijk is.

Regels:

- Zorg er naar vermogen voor dat in het team van medewerkers een communicatieve en efficiënte sfeer heerst.
- Sta jouw medewerkers met raad en daad bij.

2.3. COLLEGA-BEGELEIDERS

De begeleider heeft de plicht om de werksfeer van de collega's niet aan te tasten en zijn bijdrage aan de belangen van de beroepsgroep te leveren.

Regels:

- Onderhoud met andere begeleiders collegiale en door wederzijds respect bepaalde relaties.
- Werk niet met sporters van een andere begeleider samen, tenzij de andere begeleider zijn toestemming heeft gegeven.
- Zet je naar vermogen in voor de belangen van jouw beroepsgroep.
- Werk op een open en transparante manier om andere begeleiders aan te moedigen hun bijdrage aan de ontwikkeling van het beroep te leveren.

2.4. ALLE SPORTBETROKKENEN

De begeleider heeft de plicht om alle sportbetrokkenen fair te behandelen en zich voor een fair gedrag en de belangen van de sport in te zetten.

Regels:

- Werk volgens de geest en regels van de bowlingsport.
- Treed steeds als waardig vertegenwoordiger van de bowlingsport op.
- Spoor jouw sporters aan tot een adequate omgang met de regels.
- Spoor jouw sporters aan tot een respectvol en fair omgaan met de tegenstander.
- Spoor jouw sporters aan tot een respectvol en fair omgaan met de scheidsrechters, starters, juryleden, etc.
- Draag met jouw kennis en ervaring aan de verdere ontwikkeling van de bowlingsport bij.
- Sta positief tegenover acties van de bowlingsport om nieuwe leden te werven.
- Spoor jouw sporters aan tot een respectvol en fair omgaan met allen die betrokken zijn bij het organiseren en leiden van trainingen, wedstrijden, testen, demonstraties, tochten en shows.

2.5. OVERIGE BETROKKENEN (SPONSORS, JOURNALISTEN, VERTEGENWOORDIGERS VAN HET PUBLIEKE DOMEIN)

- Zorg er voor dat je geen contracten aangaat en geen afspraken maakt met overige betrokkenen waarvan de inhoud tegen deze code ingaat.
- Verstrek ware en voldoende informatie aan derden zo lang daardoor geen rechten van anderen geschaad worden.
- Treed betrokkenen met respect en eerbied tegemoet.
- Zorg dat je van sociale en politieke vraagstukken op de hoogte bent en besef in hoeverre jouw sport kan bijdragen aan gemeentelijke, regionale en landelijke projecten.
- Overleg bij twijfel of aarzeling met de achterban (bijvoorbeeld bestuur van vereniging en/of bond)

3. OMSTANDIGHEDEN EN PROFESSIONELE STANDAARD

3.1. ADEQUATE OMSTANDIGHEDEN

De begeleider heeft de plicht om binnen de grenzen van het voor hem mogelijke zijn werkplek zo efficiënt, maar ook zo aangenaam mogelijk in te richten.

Regels:

- Zorg ervoor dat je geen contracten aangaat en geen afspraken maakt die jouw arbeids- en werkmogelijkheden onnodig beperken.
- Tracht zoveel mogelijk je onafhankelijkheid te bewaren.

3.2. WERKLAST

De begeleider heeft de plicht er op te letten dat zijn werklast niet de persoonlijke capaciteitsgrens overstijgt.

Regels:

- Neem slechts zoveel taken en verplichtingen op je, dat je ze kunt vervullen zonder het risico van fysieke, psychische of sociale beschadigingen.
- Leef zo dat jouw arbeidskracht en werklust in stand blijven.
- Neem geen verantwoordelijkheden voor taken waar je niet gekwalificeerd voor bent.

3.3. DESKUNDIGHEID

De begeleider heeft de plicht om zijn deskundigheid op peil te houden.

Regels:

- Tracht een zo hoog mogelijk kwalificatieniveau te verwerven en te behouden.
- Maak regelmatig een kritische en eerlijke zelfanalyse.
- Moedig andere mensen aan om jouw handelen op een constructieve manier te bekritisieren en ga met deze kritiek eerlijk om.
- Toets je vereiste deskundigheid aan het vereiste peil/niveau door regelmatig overleg met collega's en/of bestuursleden.

3.4. EVALUATIE

Evalueer jaarlijks binnen de vereniging en/of team met begeleiders en/of sporters tevredenheid over sporttechnisch en bejegeningaanbod van de trainer/begeleider en de kwaliteit van de accommodaties en geef verbeteringen aan.

4. BIJLAGE

4.1. WAT ZEGT DE WET?

Burgerlijk Wetboek

1. Seksuele intimidatie is elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als gedwongen of anderszins ongewenst wordt ervaren, waaronder mede begrepen seksueel misbruik.
2. Onder seksuele intimidatie, zoals vermeld in lid 1, zijn mede begrepen de in de artikelen 239 t/m 250 (Titel XIV: Misdriven tegen de zeden) van het Wetboek van Strafrecht strafbaar gestelde feiten.

Met betrekking tot elk vermeld artikel uit het Wetboek van Strafrecht geldt dat er sprake is van seksuele intimidatie indien voldaan is aan de criteria welke in de wettekst van de desbetreffende artikelen zijn vermeld. Seksuele intimidatie is een verboden gedraging.

[Algemene wet gelijke behandeling](#)

Artikel 1a

1. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in verbod van intimidatie en een verbod van seksuele intimidatie.
2. Onder intimidatie als bedoeld in eerste lid wordt verstaan: gedrag dat met hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in [art. 1, 1e lid, onderdeel b](#), verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
3. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in eerste lid wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van persoon wordt aangetast, in bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
4. Op het in deze wet neergelegde verbod van intimidatie en van seksuele intimidatie zijn niet van toepassing de [artt. 2, 5, 2e t/m 6e lid, 6a, 2e lid](#), en [7, 2e en 3e lid](#).

Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) beschermt werknemers tegen seksuele intimidatie. Het begrip wordt in de wet als volgt omschreven: 'Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard'. Als toelichting staat in de wet: 'Dergelijk gedrag heeft het doel (of heeft als gevolg) de werkprestatie van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren'.

De Arbeidsomstandighedenwet 1998 (art.1 lid 3 onder e) kent de volgende formele definitie van seksuele intimidatie: Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non- verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard, waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:

1. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, expliciet of impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
2. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
3. dergelijk gedrag heeft als doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werk- omgeving te creëren, dan wel heeft als
4. gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving ontstaat.

Vanaf 1 januari 2007 worden de begrippen 'seksuele intimidatie', 'werkdruk' en 'agressie en geweld' samengetrokken onder de noemer 'psychosociale arbeidsbelasting'. In de Arbowet staat onder hoofdstuk 1. definities en toepassingsgebied in artikel 3 onder e dat wordt verstaan onder psychosociale arbeidsbelasting: "de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie, die stress teweeg brengen".

In hoofdstuk 2 'Arbeidsomstandighedenbeleid' staat in artikel 3 onder 2 vermeld: 'De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting'.

In het Arbobesluit staat verder in artikel 2.15:

1. 'Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.
2. 'Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die erop zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

4.2. MELDPUNT EN VERTROUWENSCONTACTPERSOON

NOC*NSF heeft in samenwerking met de bonden een structuur opgezet om seksuele intimidatie in de sport te voorkomen en waar nodig hulp te kunnen bieden. Sinds 1996 wordt daar al aan gewerkt. Vanaf de ALV van mei 2008 is het streven naar een verder versterkt beleid waarbij een samenhangend stelsel van maatregelen zowel primaire preventie (tegengaan van seksuele intimidatie) als secundaire preventie (voortduren en herhalen voorkomen) als ook de opvang bij incidenten en sanctionering ten gevolge van overtredingen optimaal waarborgt.

Tot dit samenhangende stelsel horen onder andere het NOC*NSF Vertrouwenspunt Sport, bereikbaar via www.vertrouwenspuntsport.nl en waar men terecht kan voor eerste opvang, vragen en advies aangaande seksuele intimidatie in de sport. Het meldpunt verwijst voor verder advies en ondersteuning bij incidenten door naar de NOC*NSF poule van vertrouwenspersonen en adviseurs die regionaal ondersteuning en advies bij incidenten geeft aan zowel slachtoffers, beschuldigen als sportorganisaties.

Binnen de bond fungeert een Vertrouwenscontactpersonen als eerste aanspreekpunt bij (dreigende) incidenten. De Vertrouwenscontactpersoon verwijst door naar NOC*NSF vertrouwenspersonen of andere ondersteunende instanties. Het advies is om de Vertrouwenscontactpersoon door de bondsvergadering te laten benoemen.