



## Gedragscode NOB

### Inleiding

Deze gedragscode geeft regels en aanbevelingen waaraan NOB-leden zich in hun onderwatersportpraktijk moeten houden. De gedragscode bestaat tevens uit richtlijnen waarmee seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag kunnen worden voorkomen. Ze geven de grenzen aan van handelen. Ze fungeren als toetssteen voor het gedrag van NOB-kader én sporters (dus (jeugdige) duikers, vinzwemmers en onderwaterhockeysers) 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 NOB-reglementen en is derhalve van toepassing op alle NOB-leden. Voor duikopleidings- c.q. begeleidingssituaties is een aantal gedragsregels opgenomen die specifiek op NOB-kader c.q. begeleiders van toepassing zijn.

Onder NOB-kader wordt in deze gedragscode verstaan:

- instruerend kader (duikinstructeurs, zwembadtrainers, Instructeur-trainers)
- sporttechnisch kader (trainers c.q. coaches vinzwemmen / onderwaterhockey)
- sportorganisatorisch kader (juryleden, scheidsrechters, wedstrijdorganisatie)
- sportmedisch kader
- bestuurlijk kader van de vereniging.

Onder begeleiders wordt in deze gedragscode verstaan:

Een begeleider is degene die een sportbeoefenaar in de ruimste zin des woords begeleidt en/of voor die begeleiding verantwoordelijk is (waaronder in ieder geval begrepen trainen, coachen en/of verzorgen) op en rondom de plaats waar de sportbeoefening of de voorbereiding daarop plaatsvindt, waar en hoe dan ook.

Onder sportbeoefening wordt in deze definitie begrepen zowel de sportactiviteiten zelf als alle activiteiten die een directe relatie met die sportbeoefening hebben.

Reacties op deze gedragscode kunnen worden gemeld aan via het NOB-bondsbureau ([info@onderwatersport.org](mailto:info@onderwatersport.org)).

Zaken die tegen de gedragscode ingaan, kunnen gemeld worden aan de vertrouwenscontactpersoon van de NOB (dit is een hiervoor geïnstrueerde medewerker van het bondsbureau) via [vertrouwenscontactpersoon@onderwatersport.org](mailto:vertrouwenscontactpersoon@onderwatersport.org). De vertrouwenscontactpersoon leidt de klacht door naar de juiste plek.

## Gedragsregels

### Racisme / discriminatie

1. NOB-leden respecteren hun mede-sporter en diens persoonlijke levenssfeer en houden rekening met diens levensbeschouwelijke en culturele identiteit.
2. NOB-leden discrimineren niemand vanwege leeftijd, geslacht, huidskleur, ras, seksuele geaardheid, beroep, mentale toestand of handicap, religie of politieke overtuiging.
3. NOB-leden onthouden zich van uitlatingen en gedragingen met een discriminerend of anderszins beledigend karakter, alsmede van uitlatingen en gedragingen waarvan zij kunnen of behoren te weten dat deze voor een derde schadelijk zijn.

### Sexuele intimidatie

4. NOB-leden onderling dienen de grenzen van elkaar te respecteren en seksuele intimidatie te voorkomen. Deze gedragsregels geven daarbij richtlijnen aan, de grenzen van het handelen en de toetssteen voor het gedrag in concrete situaties.
5. Indien een NOB-lid gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met de regels, zal hij de betreffende persoon daarop aanspreken.

Als hij grensoverschrijdend gedrag signaleert, moet hij maatregelen nemen. Hij moet:

1. de desbetreffende persoon op zijn gedrag aanspreken;
2. het bestuur van de vereniging of NOB inlichten;
3. een officiële klacht indienen via [vertrouwenscontactpersoon@onderwatersport.org](mailto:vertrouwenscontactpersoon@onderwatersport.org);
4. aangifte doen bij de politie (in overleg met het slachtoffer!) indien een strafbaar feit is gepleegd volgens het wetboek van strafrecht.

### (Duik)opleidingssituaties en begeleidingssituaties

6. Instruerend kader van de NOB streeft ernaar zijn functie zo goed mogelijk uit te oefenen en neemt daarbij de opvattingen en standpunten van het instruerend kader zoals vastgelegd in de NOB-visie op leren en opleiden als referentiekader.
7. NOB-kader neemt de grenzen van zijn professionele deskundigheid in acht. Is gehouden andere deskundigen in te schakelen wanneer aard en omvang van problemen zijn deskundigheid overstijgen.
8. NOB-kader is verantwoordelijk voor de verdere ontwikkeling van zijn professionaliteit.
9. NOB-kader is zich voortdurend bewust van zijn voorbeeldfunctie in optreden, taalgebruik en nauwgezetheid.
10. NOB-kader spoort de sporter aan zich overeenkomstig de regels van de NOB te gedragen en op respectvolle wijze om te gaan met andere sporters, mededukers en het onderwatermilieu.

11. NOB-kader gaat professioneel om met het overzicht dat voortvloeit uit zijn positie ten opzichte van de sporter.
12. NOB-kader toont betrokkenheid met de sporter en bewaart daarbij professionele distantie.
13. Instruerend kader van de NOB verstrekt eerlijke en ter zake doende informatie over leerprestaties en (bewegings)gedragingen aan sporters, ouders of verzorgers, leiding duikschool/verenigingsbestuur en collega's.
14. NOB-kader behandelt vertrouwelijke informatie over sporters als zodanig. Handelt in probleemsituaties volgens de op de duikvereniging / -school geldende procedures.
15. NOB-kader draagt zorg voor een aangename, werkbare, open en vertrouwensvolle sfeer tijdens lessen/trainingen, wedstrijden en besprekingen en laat na wat daarmee in strijd kan zijn.

### **Sexuele intimidatie in relatie tot duikopleidings- c.q. begeleidingssituaties**

16. NOB-kader moet zorgen voor een omgeving en sfeer waarbinnen een sporter zich veilig voelt (te bewegen).
17. NOB-kader onthoudt zich ervan een sporter te bejegenen op een wijze die de sporter in zijn waardigheid aantast en verder in het privé-leven van de sporter door te dringen dan nodig is voor het gezamenlijke doel.
18. NOB-kader onthoudt zich van elke vorm van seksueel (machts)misbruik of seksuele intimidatie tegenover een sporter.
19. Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen NOB-kader en een jeugdige sporter tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
20. NOB-kader mag een sporter niet op zodanige wijze aanraken dat de sporter deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het bewust of onbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten.
21. NOB-kader zal tijdens training(stages), wedstrijden en reizen gereserveerd en met respect omgaan met een sporter en de ruimten waarin de sporter zich bevindt, zoals de kled- of hotelkamer.
22. NOB-kader heeft de plicht een sporter te beschermen tegen schade en (machts)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.
23. NOB-kader zal een sporter geen (im)materiële vergoedingen geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te vragen. Ook aanvaardt NOB-kader geen financiële beloning of geschenken van een sporter die in onevenredige verhouding tot de gebruikelijke dan wel afgesproken honorering staat.
24. De begeleider onthoudt zich van seksueel getinte verbale intimiteiten.

## **Meldpunt seksuele intimidatie en vertrouwenscontactpersoon**

*NOC\*NSF heeft in samenwerking met de sportbonden 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 telefonisch meldpunt (0900-2025590) dat 24 uur per dag zeven dagen per week bereikbaar is 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 NOB fungeert een Vertrouwenscontactpersoon ([vertrouwenscontactpersoon@onderwatersport.org](mailto:vertrouwenscontactpersoon@onderwatersport.org)) als eerste aanspreekpunt bij (dreigende) incidenten. De Vertrouwenscontactpersoon verwijst door naar NOC\*NSF vertrouwenspersonen of andere ondersteunende instanties.*

## Bijlage: 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: Misdrijven 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 Arbwet 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.