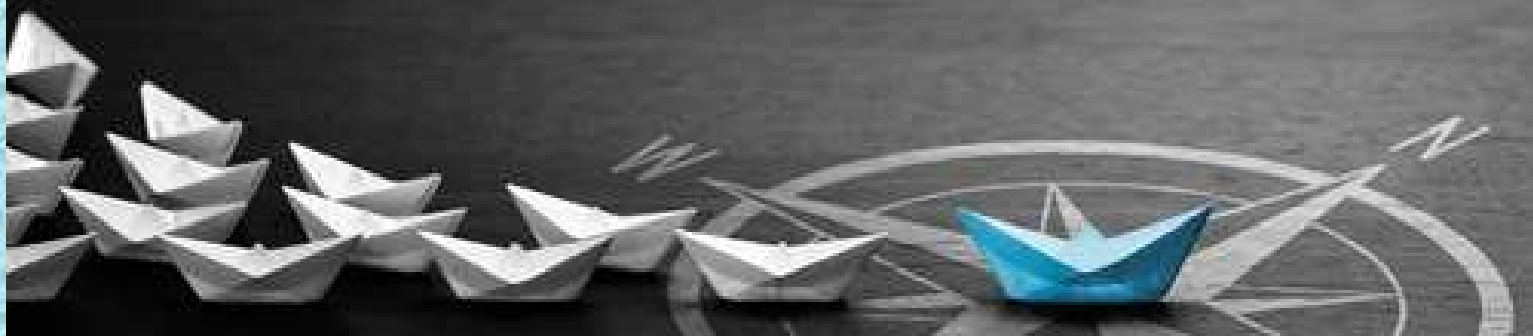




 watersportverbond

GEDRAGSCODE



VERSIE 1
DECEMBER 2023

Inhoudsopgave

<i>Dit zijn onze waarden</i>	5
<i>Doel</i>	5
<i>Voor wie?</i>	5
1. Grensoverschrijdend gedrag	6
<i>Pesten</i>	6
<i>Discriminatie</i>	6
<i>Intimidatie</i>	6
<i>Machtsmisbruik</i>	6
2. Integriteit en het voorkomen van misstanden	8
<i>Belangenverstrengeling</i>	8
<i>Nevenwerkzaamheden en onverenigbaarheden</i>	9
<i>Geschenken en giften</i>	9
<i>Financiële verantwoording</i>	10
<i>Corruptie en criminele activiteiten</i>	10
<i>Matchfixing</i>	10
<i>Informatie en gegevensverwerking</i>	11
<i>Communicatie met de media</i>	11
<i>Bescherming van gezondheid, veiligheid en milieu</i>	11
<i>Werving en selectie</i>	12
<i>Alcohol, drugs en doping</i>	12

3. Vertrouwenscontactpersoon	14
4. Klacht en meldprocedure	15
5. Sancties bij het niet naleven van de gedragsregels	16
6. Evaluatie	17
Tot slot.....	17
Bijlage 1 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)	18
1.1 Van wie verlangen wij een VOG?	18
1.1.1 Medewerkers.....	18
1.1.2 Leden van het bestuur en vrijwilligers	18
1.1.3 Trainers/coaches en begeleiders van topsport	19
1.1.4 Instructeurs van Optimist on Tour	19
1.1.5 Opleiders van de Watersport Academy	19
1.1.6 Cursisten van de Watersport Academy	19
1.2 Screeningsprofielen	19
1.3 Kosten	19
1.4 Geldigheid en verwerking	20
Bijlage 2 Vlaggensysteem bij seksuele intimidatie	21
Zes criteria.....	21
Vier vlaggen.....	21

Inleiding

In een wereld waarin vertrouwen van onschatbare waarde is, speelt integriteit een cruciale rol in het succes en de duurzaamheid van elke organisatie. Het creëren van een cultuur van integriteit is niet alleen een morele verplichting, maar ook een strategische keuze die (sport)organisaties in staat stelt om te gedijen in een steeds complexere omgeving. Het opzetten van een effectief beleid ten aanzien van gedrag en integriteit is voor het Watersportverbond een belangrijke stap om duurzame groei te realiseren en onze reputatie te beschermen. Gedrag verwijst naar hoe we ons gedragen in diverse situaties, terwijl integriteit diep geworteld is in onze innerlijke morele overtuigingen en waarden.

Wij zetten ons in voor een veilig sport- en werkklimaat. Dit doen we onder andere door middel van het vaststellen van deze gedragscode, een VOG-verplichting voor alle medewerkers en vrijwilligers, bewustwording door dit als regelmatig terugkerend thema te bespreken, en het vernieuwen en verbeteren van de meldingsplicht (voorheen klokkenluidersregeling). Bovendien zijn onze vertrouwenscontactpersonen beschikbaar om een gesprek te voeren. Zij hebben daarbij geheimhoudingsplicht en waarborgen anonimiteit.

De gedragscode en het beleid op integriteit voor medewerkers en vrijwilligers van het Watersportverbond vormen de basis voor ons gedrag en naleving van wet- en regelgeving. Het is een set van richtlijnen en principes die onze normen en waarden weerspiegelen en duidelijk definiëren wat er van medewerkers, vrijwilligers en bestuur wordt verwacht. Hiermee bieden we een kader waarbinnen beslissingen worden genomen, transparantie voorop staat, risico's worden geminimaliseerd, en waarin we verantwoording en consequenties stellen bij niet-naleving van deze gedragscode.

Onze gedragscode en ons integriteitsbeleid is gericht op het bevorderen van een veilige cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en waar we staan voor integriteit en verantwoordelijkheid. We streven naar een open, transparante en inclusieve werkomgeving waarin onze medewerkers en vrijwilligers zich gesteund voelen om ethische dilemma's bespreekbaar te maken.

Dit zijn onze waarden

- Wij zijn ambitieus
- Wij creëren een veilige en diverse sportomgeving, waarin we open en eerlijk tegen elkaar zijn
- Wij hebben respect voor de natuur en de omgeving
- Bij ons gaan traditie en vernieuwing hand in hand
- Wij herkennen, erkennen en waarderen het werk van vrijwilligers en medewerkers

Doel

We willen een veilige en respectvolle omgeving waarin iedereen kan genieten van watersport en recreatie op het water, en waarin de kernwaarden van veiligheid, integriteit, respect, regels, professionaliteit en gelijkwaardigheid centraal staan.

Voor wie?

De gedragscode is van toepassing voor iedereen bij het Watersportverbond. Dus voor onze sporters, medewerkers, vrijwilligers, bestuursleden, ZZP'ers, stagiaires en samenwerkingspartijen.

1. Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag is elke vorm van handelen en/of nalaten dat als doel en/of gevolg heeft dat de waardigheid en/of veiligheid van één of meerdere personen wordt aangetast.¹

Denk hierbij aan de volgende voorbeelden:

Pesten

Binnen het Watersportverbond hebben we respect voor elkaar en zijn vriendelijk en fatsoenlijk. We willen niet kwetsen, niet vernederen, vermijden beledigingen, wijzen niet openlijk terecht, negeren of sluiten elkaar niet uit, verspreiden geen roddels, uiten geen kritiek op iemands persoonlijk leven en beschadigen andermans eigendommen niet.

Discriminatie

Discriminatie op basis van godsdienst, overtuiging, politieke voorkeur, ras, huidskleur, fysieke of mentale beperking, nationaliteit, geslacht of seksuele oriëntatie staan we niet toe. Wij omarmen diversiteit en respecteren ieders unieke achtergrond en identiteit.

Intimidatie

We behouden graag een respectvolle en vreedzame sfeer binnen het Watersportverbond, waar schelden, discriminatie, luide uitlatingen, bedreigingen, lichamelijke uitingen, handtastelijkheid, lastigvallen, of achtervolgen niet getolereerd worden. Dit omvat ook bovenmatig contact via telefoon, via sms, apps, e-mails en sociale media.

Seksuele intimidatie

Binnen het Watersportverbond staat ieders comfort voorop. Ongepaste seksuele aandacht, zowel verbaal, fysiek als non-verbaal, staan we niet toe. We hechten er veel waarde aan dat iedereen zich bij ons welkom en op zijn gemak voelt, en daarom is het belangrijk om geen gedrag te vertonen dat door anderen als ongewenst en onplezierig kan worden ervaren. In bijlage 2 is het Vlaggensysteem opgenomen wat kan helpen bij het bepalen of en in welk geval gedrag als toelaatbaar of ontoelaatbaar wordt ervaren.

Machtsmisbruik

Machtsmisbruik verwijst naar het onjuiste gebruik van macht, invloed of autoriteit om anderen te beïnvloeden, schaden of benadelen. Dit gedrag kan diverse vormen

¹ Bron: NOC*NSF blauwdruk GOG mei 2023

aannemen, zoals intimidatie, ongerechtvaardigde dreigementen, misbruik van privileges, druk uitoefenen, discriminatie, willekeurige besluitvorming en het negeren van de belangen en rechten van anderen. Dit kan leiden tot onevenwichtige machtsverhoudingen en negatieve gevolgen hebben voor de betrokkenen, waaronder emotionele, psychologische en professionele schade. Binnen onze organisatie staan we voor een respectvolle en eerlijke omgeving en actief optreden tegen machtsmisbruik.

2. Integriteit en het voorkomen van misstanden

Persoonlijke en zakelijke integriteit vormen de stevige pijlers van eerlijk en ethisch gedrag. Integriteit betekent simpelweg eerlijk en integer handelen, gebaseerd op onze innerlijke morele kompas. Het is een waardevolle eigenschap die niet alleen vertrouwen opbouwt, maar ook sterke relaties bevordert en een rechtvaardige en ethische samenleving bevordert. Persoonlijke en zakelijke integriteit zijn van onschatbare waarde en kunnen een positieve invloed hebben op zowel ons persoonlijke als professionele leven. Hieronder is per onderwerp beschreven wat we in een aantal situaties verwachten.

Belangenverstrengeling

Bij onderhandelingen tussen het Watersportverbond en derden, of bij mogelijke sponsoractiviteiten, vinden we het belangrijk dat medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden openheid geven over hun mogelijke belangen. Er is sprake van belangenverstrengeling wanneer de activiteiten van een individu in zijn of haar privé-onderneming op enigerlei wijze in conflict komen, of lijken te komen, met de belangen van onze organisatie. We begrijpen dat conflictsituaties kunnen ontstaan wanneer medewerkers of collega's handelingen ondernemen of belangen hebben die het soms lastig maken om hun werk voor de organisatie objectief en effectief uit te voeren. Als er sprake is van belangentegenstellingen of onverenigbaarheid, zullen we per situatie afspraken maken over hoe hiermee om te gaan. We vertrouwen erop dat iedereen binnen het Watersportverbond zelf kan aanvoelen of er mogelijke belangenconflicten spelen. Als een medewerker twijfelt, kan deze overleggen met de directeur, en vrijwilligers kunnen terecht bij het betreffende bestuurslid van hun platform.

We zorgen er gezamenlijk voor dat er geen schijn van bevoordeling ontstaat die in strijd is met eerlijke concurrentieverhoudingen. Als een bestuurslid familie- of vriendschapsbetrekkingen heeft, of op een andere manier persoonlijke en/of zakelijke betrekkingen heeft met een dienstverlener voor het Watersportverbond, zal het betreffende bestuurslid zich onthouden van deelname aan de besluitvorming over die specifieke opdracht. Een bestuurslid accepteert geen faciliteiten of diensten van een dienstverlener voor het Watersportverbond die invloed kunnen hebben op zijn onafhankelijke positie ten opzichte van die dienstverlener.

Nevenwerkzaamheden en onverenigbaarheden

Omdat we veel waarde hechten aan het vermijden van belangenconflicten, vragen we van onze medewerkers en vrijwilligers dat ze eventuele nevenwerkzaamheden melden. De directeur zal dan beoordelen of er sprake is van een conflict tussen de nevenwerkzaamheden en het belang van het Watersportverbond. In elke situatie zullen we specifieke afspraken maken over hoe we hiermee omgaan.

Tijdens hun dienstverband bij het Watersportverbond kunnen medewerkers geen lid zijn van een van de organen, commissies of werkgroepen van het Watersportverbond, zoals vermeld in artikel 3 en artikel 25 van de statuten.

Voor leden van de organen zijn de onverenigbaarheden vastgelegd in het toepasselijke reglement. We hebben ervoor gezorgd dat deze onverenigbaarheden opgenomen zijn, zodat we duidelijkheid hebben over mogelijke conflicten.

Een bestuurslid mag geen nevenfuncties vervullen die strijdig zijn of kunnen zijn met het belang van het Watersportverbond. De onverenigbaarheden voor bestuursleden zijn vastgelegd in artikel 13, lid 3 van de statuten. De nevenfuncties van de bestuursleden staan openbaar op onze website gepubliceerd.

Geschenken en giften

We waarderen de vriendelijke gebaren van geschenken in zakelijke relaties, maar willen er zeker van zijn dat ze altijd gepast en ethisch zijn. Het is belangrijk om te onthouden dat geschenken geen invloed mogen hebben, of de schijn mogen wekken dat ze invloed hebben op zakelijke beslissingen. Daarom is het beleid om nooit een geschenk te accepteren van iemand met wie we een bestaande of mogelijke zakelijke relatie hebben, als dit de indruk zou kunnen wekken dat dit onze onpartijdigheid of onze plicht om onze taken naar behoren uit te voeren in gevaar brengt. Op dezelfde manier is het niet passend om een geschenk te geven met de bedoeling een zakelijke beslissing te beïnvloeden of met de verwachting daar iets van waarde voor terug te krijgen.

Van een ontvangen geschenk of gift met een geschatte waarde van € 50,- of meer, willen we graag op de hoogte gebracht worden door dit binnen zeven dagen na ontvangst aan de directeur of het bestuur te melden. We bekijken per geval wat te doen met deze geschenken en giften. Dit kan variëren van terugsturen tot een andere passende bestemming ervoor vinden, in overeenstemming met onze waarden. Voor geschenken of giften met een geschatte waarde van minder dan € 50,- en een

alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn, maken we natuurlijk een uitzondering. Deze hoeven niet gemeld te worden.

Financiële verantwoording

Bij het Watersportverbond hanteren we strikte financiële rapportage- en boekhoudnormen. Onze hoogste prioriteit is het behouden van de integriteit van onze financiële gegevens en verklaringen. We zullen geen enkele vorm van onofficiële transacties tolereren. We leggen jaarlijks verantwoording af aan onze Algemene leden vergadering over het financiële huishouden van onze organisatie. Ons budget en de kostenstructuur wordt gemonitord door een onafhankelijke financiële commissie. Er worden geen declaraties goedgekeurd en uitbetaald zonder bijbehorende facturen.

Auditors hebben onze volledige medewerking en hebben vrije toegang tot alle benodigde gegevens, documentatie en informatie om hun taken uit te voeren.

Corruptie en criminele activiteiten

Onze organisatie legt grote nadruk op het naleven van wet- en regelgeving, zowel nationaal als internationaal, evenals internationale normen en richtlijnen in de strijd tegen corruptie. Het Watersportverbond spreekt krachtig zijn afkeuring uit over elke vorm van corruptie en omkoping, zowel actief als passief. Het is ons beleid om geen relaties aan te gaan of voort te zetten met personen die niet van plan zijn deze waarden te omarmen.

Het is ons doel om met zorg geselecteerde partners te hebben die deze waarden delen en samen met ons aan onze doelen werken. Onze organisatie vermijdt daarom het aangaan van enige vorm van relaties, zelfs indirect of via derden, met individuen (zowel natuurlijke personen als rechtspersonen) waarvan we weten of reden hebben om te vermoeden dat ze betrokken zijn bij criminele activiteiten of activiteiten uitvoeren die verband houden met criminele organisaties van welke aard dan ook. We waarborgen zorgvuldigheid door voorafgaand aan onze samenwerkingen alle beschikbare informatie over onze partners, leveranciers, medewerkers en adviseurs te controleren. Hierbij verifiëren we zowel hun authenticiteit als de wettigheid van hun organisatie.

Matchfixing

Sportiviteit en eerlijkheid zijn in alle wedstrijden van groot belang. We vertrouwen erop dat we allemaal streven naar een positieve en integere sportervaring voor onszelf en anderen. Daarom moet iedereen zich onthouden van opzettelijke pogingen tot

manipulatie van de uitslagen of het verloop van wedstrijden. Dit doen we om het onvoorspelbare en spannende karakter van wedstrijden te behouden en te beschermen.

Informatie en gegevensverwerking

Bij het Watersportverbond begrijpen we het belang van vertrouwelijke informatie en het beschermen van privacy. Het is essentieel dat medewerkers, vrijwilligers en het bestuur verantwoordelijk omgaan met informatie in de uitoefening van hun taken. Informatie wordt alleen gedeeld als dat noodzakelijk is voor de uitvoering van werkzaamheden. Ongeoorloofd gebruik van kennis en informatie is niet toegestaan.

We vragen van medewerkers en vrijwilligers dat zij passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat vertrouwelijke informatie niet per ongeluk wordt gelekt door slordigheid, onoplettendheid of onvoorzichtig gedrag. Het is belangrijk om mobiele apparaten, gegevensdragers en documenten nooit onbeheerd achter te laten. Veiligheid en privacy staan voorop. We ons aan de regels met betrekking tot de uitwisseling van persoonsgegevens, zoals vastgesteld in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). We hebben alle procedures en richtlijnen omtrent gegevensbescherming vastgelegd in ons privacyreglement, zodat we de privacy van onze verenigingen en hun leden en onze partners op een zorgvuldige en respectvolle manier kunnen waarborgen..

Communicatie met de media

We waarderen de interesse van de pers en andere mediavertegenwoordigers in ons Watersportverbond. Als je ongevroegde vragen gesteld krijgt, verzoeken we je om ze door te sturen naar de afdeling communicatie van het Watersportverbond. Dit helpt ons om de juiste informatie te coördineren en ervoor te zorgen dat we altijd nauwkeurige en volledige antwoorden kunnen verstrekken.

Bescherming van gezondheid, veiligheid en milieu

De gezondheid en veiligheid van al onze medewerkers, vrijwilligers, deelnemers aan evenementen, en onze leden zijn van het grootste belang.. We houden ons aan alle relevante wet- en regelgeving met betrekking tot gezondheid, veiligheid en milieu. Schoon en veilig water is cruciaal voor onze sport daarom zetten we ons in om zo milieubewust mogelijk te zijn en de impact van onze activiteiten op het milieu te verminderen.

Bij eventuele gezondheids- en veiligheidsincidenten is het van groot belang om deze te documenteren en te rapporteren aan onze preventiemedewerker. Ernstige incidenten of ongevallen moeten onmiddellijk gemeld worden aan zowel de directeur als het bestuur van het Watersportverbond, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen..

Werving en selectie

We willen iedereen die bij ons solliciteert een eerlijke kans opgeven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Bij de werving en selectie worden aspirant medewerkers en vrijwilligers gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. Dit is tevens opgenomen in ons diversiteits- en inclusiviteitsbeleid,

We gaan bij werving en selectie van medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden zorgvuldig om met hun persoonsgegevens. In iedere organisatie wekt men graag met betrouwbare en integere mensen. Daarom controleren we de echtheid van diploma's en getuigschriften en kunnen we referenties nagaan. Daarnaast vragen we van alle onze medewerkers en vrijwilligers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). De specifieke regels met betrekking tot de VOG binnen het Watersportverbond zijn te vinden in bijlage 1.

Bij de introductie en onboarding van nieuwe medewerkers en vrijwilligers besteden we speciale aandacht aan onze gedragscode en het belang van integriteit. We willen dat iedereen zich bewust is van onze normen en waarden en zich eraan gedraagt.

Alcohol, drugs en doping

Alcohol en sport gaan eigenlijk niet samen. Toch is het gewoon dat er bij en na wedstrijden en evenementen voor publiek alcohol wordt geschonken. We vragen een ieder om bewust en verantwoord met alcohol om te gaan en het gebruik tijdens de officiële werkzaamheden namens het Watersport verbond te vermijden. Er wordt niet geschonken aan personen onder de 18 en het halen en doorgeven van drank voor personen onder de 18 is ten strengste verboden. We willen ervoor zorgen dat iedereen in een veilige en gezonde omgeving kan werken en de belangen van het Watersportverbond op een verantwoordelijke manier behartigt. Het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen voor of tijdens normale kantoor uren door onze medewerkers wordt niet getolereerd. Meer over alcohol en drugs gebruik is onder andere te vinden via de volgende link.

<https://centrumveiligesport.nl/grensoverschrijdend-gedrag/doping-drugs-alcohol>

Met betrekking tot doping is heel duidelijk wat wel en niet mag. Dat is internationaal vastgelegd en wordt in Nederland bewaakt door de Doping Autoriteit.

<https://www.dopingautoriteit.nl/>

3. Vertrouwenscontactpersoon

Een vertrouwenscontactpersoon vervult een cruciale rol als toegankelijk aanspreekpunt voor vragen, zorgen en incidenten met betrekking tot alle vormen van grensoverschrijdend gedrag zoals genoemd in deze gedragscode. De vertrouwenscontactpersoon heeft een belangrijke en neutrale positie binnen ons netwerk. De vertrouwenscontactpersoon is géén hulpverlener en doet bij incidenten géén onderzoek, maar luistert en denkt met je mee. De contactgegevens van de vertrouwenscontactpersonen van het Watersportverbond zijn:

Bart van Breemen

bart.van.breemen@watersportverbond.nl

06-28878407

Charlotte van Leerdam

charlotte.van.leerdam@watersportverbond.nl

06-14142741

Maike van der Hoek

maaike.van.der.hoek@watersportverbond.nl

06-82065049

Zie ook: <https://www.watersportverbond.nl/verenigingen/veilig-sportklimaat/vertrouwenscontactpersoon/>

Natuurlijk is er, afhankelijk van het type melding, de mogelijkheid om direct extern te melden. Met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag kan dat onder andere bij:

Centrum Veilige Sport

centrumveiligesport@nocnsf.nl

0900-2025590

www.centrumveiligesport.nl/contact

In relatie tot (het vermoeden van) een misstand of inbreuk op het EU-recht (voorheen klokkenluiden), kan dat afhankelijk van het misstand bij het Huis voor Klokkenluiders, Autoriteit Persoonsgegevens, politie of een andere onafhankelijke autoriteit.

4. Klacht en meldprocedure

Wij moedigen het aan om ervaren grensoverschrijdend gedrag, eventuele zorgen of klachten in eerste instantie met de betreffende persoon te bespreken. Indien dit niet mogelijk is of als de klacht niet naar tevredenheid wordt opgelost kan de klacht met de directeur worden besproken, die er naar zal streven om de klacht naar tevredenheid op te lossen.

Natuurlijk is het altijd een optie om, na overleg met de directeur, de kwestie te bespreken met het bestuur van onze organisatie.

In alle gevallen kan men bij het indienen van een klacht een formele route volgen.

- Met betrekking tot de dienstverlening van het Watersportverbond geldt de [klachtenregeling](#) van het Watersportverbond.
- In het geval van grensoverschrijdend gedrag, met uitzondering van seksuele intimidatie, geldt het reglement van de Tuchtraad van het Watersportverbond.
- In het geval van seksuele intimidatie, matchfixing en doping, gelden de reglementen van het [Instituut Sportrechtspraak](#) (het ISR).
- Ten aanzien van meldingen over integriteit, misstand of schending, dan is de [meldregeling](#) (voorheen klokkenluidersregeling) van het Watersportverbond van toepassing.

5. Sancties bij het niet naleven van de gedragsregels

Ingeval er overtreding of niet naleven van deze gedragscode wordt geconstateerd of wanneer een melding wordt gedaan, treden we in gesprek met de beklaagde. Er zal onderzoek naar de omstandigheden en de ernst van de situatie worden gedaan.

Afhankelijk van de ernst van de situatie gelden de volgende sanctie maatregelen:

- Een mondelinge waarschuwing
- Een schriftelijke waarschuwing
- Tijdelijke schorsing
- Schorsing voor onbepaalde tijd.
- Bij misdrijven wordt altijd aangifte gedaan bij de politie en volgt ontslag op staande voet.

6. Evaluatie

Elke vier jaar, of eerder indien nodig, zullen wij deze gedragscode zorgvuldig herzien. Normen en waarden kunnen in de loop der tijd veranderen, daarom is het belangrijk om deze gedragscode regelmatig te bekijken en bij te werken. Onze allereerste evaluatie staat gepland voor één jaar na de invoering van deze gedragscode, zodat we eventuele feedback snel kunnen verwerken en verbeteringen kunnen aanbrengen. We zijn toegewijd aan een voortdurende verbetering van ons beleid en waarderen je bijdrage hieraan!

Tot slot

Dit document richt zich op gedrag en integriteit, benadrukt normen en waarden, en bespreekt mogelijke maatregelen. Gelukkig kunnen we constateren dat ontoelaatbaar gedrag zelden voorkomt binnen onze organisatie. Het gaat hierbij om uitzonderlijke situaties. Desalniettemin hecht de organisatie er veel waarde aan om hier duidelijk over te communiceren, voornamelijk met het oog op de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers en vrijwilligers.

Laten we samen streven naar een cultuur waarin we respectvol met elkaar omgaan en waarin we luisteren naar elkaars behoeften en zorgen. Door vraaggericht te handelen en respect te tonen, creëren we een omgeving waarin veel mogelijk is. Samen kunnen we een positieve en inclusieve gemeenschap opbouwen waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Bij de opstelling van dit beleid hebben we gebruik gemaakt van diverse bronnen, zoals onder andere die van NOCNSF, Centrum Veilige Sport en de Nederlandse Doping Autoriteit. Meer informatie en de diverse reglementen kan je tevens terugvinden op onze eigen website via de volgende link:

<https://www.watersportverbond.nl/verenigingen/veilig-sportklimaat/grensoverschrijdend-gedrag/>

Bijlage 1 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) is een verklaring van het Ministerie van Justitie en Veiligheid waaruit blijkt of het gedrag van een persoon geen bezwaar vormt bij het vervullen van een specifieke taak of functie. Door het tonen van een VOG te verplichten voor verschillende doelgroepen, hopen wij de kans te verkleinen op grensoverschrijdend gedrag binnen het Watersportverbond en spelen wij in op onze waarde veiligheid.

1.1 Van wie verlangen wij een VOG?

Een ieder die werk verricht voor, of in naam van het Watersportverbond dient een VOG te overleggen voor aanvang van de werkzaamheden. De doelgroepen (betaald en vrijwillig) van het Watersportverbond die hieronder vallen en voor wie het tonen van een VOG verplicht is, zijn als volgt:

- Alle medewerkers
- Alle leden van het bestuur
- Alle vrijwilligers (waaronder de leden van raden, commissies, en werkgroepen)
- Alle trainers/coaches en begeleiders van topsport
- Alle instructeurs (Optimist on Tour)
- Opleiders van de Watersport Academy (leercoaches, PvB-beoordelaars)
- Cursisten van de Watersport Academy (instructeurs, trainers/coaches en officials in opleiding)
- ZZP'ers

1.1.1 Medewerkers

Voor medewerkers wordt elke 4 jaar een VOG aangevraagd. De medewerker HR zorgt voor het klaarzetten van de VOG-aanvragen van de medewerkers. In het geval van nieuwe medewerkers, is het verstrekken van een VOG onderdeel van de selectieprocedure. In de arbeidsovereenkomst is het niet kunnen of willen overleggen van een geldige VOG opgenomen als een ontbindende voorwaarde.

1.1.2 Leden van het bestuur en vrijwilligers

Voor elk bestuurslid en alle vrijwilligers wordt elke 4 jaar een nieuwe VOG aangevraagd. Het bondsbureau zorgt voor het klaarzetten van de aanvraag van de gratis VOG voor de vrijwilligers. Het overleggen van een VOG is onderdeel van de selectieprocedure. Indien er voor aanvang van de werkzaamheden/(her)benoeming géén VOG overlegd kan worden, dan vindt er geen aanstelling/(her)benoeming plaats. In de

vrijwilligersovereenkomst is het niet kunnen of willen overleggen van een geldige VOG opgenomen als een ontbindende voorwaarde.

1.1.3 Trainers/coaches en begeleiders van topsport

De voor de trainers/coaches en begeleiders van topsport dienen ook een VOG te overleggen.

1.1.4 Instructeurs van Optimist on Tour

De instructeurs van Optimist on Tour worden in het hele land ingezet om kinderen in de basisschoolleeftijd gratis kennis te laten maken met de watersport. Voor alle instructeurs die ingezet worden bij Optimist on Tour wordt voor aanvang van de werkzaamheden een VOG aangevraagd. Indien een instructeur geen geldige VOG kan of wil overleggen, dan zal deze instructeur niet voor werkzaamheden van het Watersportverbond worden ingezet.

1.1.5 Opleiders van de Watersport Academy

De opleiders van de Watersport Academy van het Watersportverbond leiden instructeurs, trainers en/of officials op, volgens de eisen van de Kwalificatie Structuur Sport (KSS) van NOC*NSF. Voor deze opleiders wordt elke 4 jaar een nieuw VOG aangevraagd

1.1.6 Cursisten van de Watersport Academy

In het geval van personen in opleiding bij het Watersportverbond en vanuit die opleiding stage moeten lopen, zullen voordat de stage begint een VOG moeten kunnen overleggen. Deze VOG dient te worden aangevraagd door hun betreffende stagelocatie.

1.2 Screeningsprofielen

Voor de functies van de medewerkers zijn in overleg met de personeelsvertegenwoordiging en directie screeningsprofielen vastgesteld. De screeningsprofielen voor de andere doelgroepen zijn door het bestuur vastgesteld. De profielen zijn opvraagbaar via service@watersportverbond.nl

1.3 Kosten

Voor alle doelgroepen behalve de medewerkers wordt gebruikgemaakt van de regeling gratis VOG. Voor alle lopende arbeidsovereenkomsten met medewerkers zijn de kosten voor de aanvraag van de VOG voor rekening van het Watersportverbond. Voor alle nieuwe arbeidscontracten vanaf 01-01-2024 zijn de kosten voor rekening van

de kandidaat. Zodra de termijn van 4 jaar verlopen is tijdens dienstverband en er een nieuw VOG aangevraagd moet worden, vallen de kosten onder de werkgeverskosten en zijn daarmee voor rekening van het Watersportverbond.

Voor eventuele ZZP'ers zijn de kosten van de aanvraag van de VOG voor eigen rekening van de ZZP'er.

1.4 Geldigheid en verwerking

Het overleggen van een VOG met een voor de betreffende functie bijbehorend screeningsprofiel, wordt opgenomen in de vacatureteksten voor medewerkers en vrijwilligers. Een reeds eerder verstrekte VOG met het benodigde screeningsprofiel mag maximaal 6 maanden oud zijn.

Zodra een (toekomstig) medewerker zijn/haar VOG heeft ontvangen, dan zal het origineel fysiek worden getoond aan de medewerker HR. De medewerker HR controleert de VOG op geldigheid en zet in de personeelsadministratie de datum van afgifte van de VOG.

Vrijwilligers dienen de originele VOG fysiek te tonen aan een van de daarvoor aangewezen medewerkers van het bondsbureau. De betreffende medewerker controleert de VOG op geldigheid en zet in de database (mijn.watersportverbond) bij de persoonsgegevens van de betreffende vrijwilliger de datum van aanvraag, de afgiftedatum en de datum van controle van de VOG. Enkel de persoon die de VOG heeft gecontroleerd, vult de datum van controle in en de naam van de controlerende medewerkers wordt door het systeem erbij genoteerd.

Alle personen die behoren tot de doelgroepen zoals genoemd in artikel 2.1, behouden zelf hun eigen originele VOG. Overeenkomstig met de AVG maakt én bewaart het Watersportverbond geen kopie van de VOG.

Bijlage 2 Vlaggensysteem bij seksuele intimidatie

Criterion	Groene vlag	Gele vlag	Rode vlag	Zwarte vlag
Wederzijds 	Alle partijen beleven er plezier aan	Onduidelijk of alle partijen er plezier aan beleven	Eenmalig geen plezier bij een van de partijen	Vaker geen plezier bij een van de partijen
Gelijkwaardig 	Evenwaardige partners	Lichte ongelijkwaardigheid in leeftijd, intelligentie, ...	Eenmalig gebruik van manipulatie, chantage, machtspositie	herhaaldelijk gebruik van manipulatie, chantage, machtspositie, agressie, geweld of ermee dreigen
Context adequaat (gedrag klopt in de omgeving) 	gedrag stoort niemand	Gezien de context is het eenmalige gedrag licht aanstootgevend (onbeleefd)	Gedrag is erger aanstootgevend (kwetsend of beledigend) en helemaal niet meer aangepast aan de context	het herhaaldelijk gedrag is zwaar aanstootgevend (shockerend)
Zelfrespect (breng je jezelf in moeilijkheden door dit gedrag?) 	zelfrespect is voldoende	Gedrag kan zelfbeschadigend zijn	gedrag heeft fysieke, emotionele of psychologische schade als gevolg	gedrag heeft zware fysieke, emotionele of psychologische schade als gevolg

Het Vlaggensysteem werkt met zes criteria en vier vlaggen.

Zes criteria

De zes criteria (toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, leeftijds- of ontwikkelingsadequaat, contextadequaat en zelfrespect) bieden handvatten om het gedrag te duiden met gekleurde vlaggen.

Vier vlaggen

- De groene vlag staat voor gezond seksueel gedrag.
- De gele vlag staat voor minder gezond experimenteelgedrag of licht grensoverschrijdend gedrag.
- De rode vlag heeft betrekking op ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De zwarte vlag op zwaar seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Het gedrag wordt gekoppeld aan een normatieve lijst en krijgt een handelingsperspectief. Hiermee signaleer je niet alleen zorgwekkend of extreem seksueel gedrag, je leert je ook tot dit seksuele gedrag te verhouden en te reageren.

Meer hierover is terug te vinden op de site van Movisie.nl