

Gedragscode (vrijwillige) medewerkers voor omgang op de werkvloer, omgang met minderjarigen en minder validen en omgang met gasten in het stadion en op de trainingsaccommodaties.

De (vrijwillige) medewerker:

1. Zorgt voor een veilige omgeving.

Alle (vrijwillige) medewerkers moeten zorgen voor een veilige werkomgeving en een sfeer waarbij iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt. Agressie, geweld, (seksuele) intimidatie en diefstal worden niet getolereerd.

2. Tast niemand in zijn waarde aan.

De (vrijwillige) medewerker tast niemand in zijn waarde aan. Onthoudt zich ervan de persoon te bejegenen op een wijze die de persoon in zijn waardigheid aantast. Onthoudt zich van discriminerende, kleinerende of intimiderende opmerkingen en gedragingen. Maakt geen onderscheid naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of andere kenmerken. Sluit niemand buiten en is tolerant.

3. Respecteert het privéleven.

De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van andere (vrijwillige) medewerkers dan wel (jeugd)spelers dan functioneel noodzakelijk is. Gaat met respect om met de persoon en met de ruimtes waarin de personen zich bevinden, zoals kleedkamer, douche of hotelkamer.

4. Is zich bewust van machtsongelijkheid en afhankelijkheid en misbruikt zijn positie niet.

De (vrijwillige) medewerker gebruikt de positie niet om op onredelijke of ongepaste wijze macht uit te oefenen. Onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik, emotioneel misbruik, fysiek, mondeling en digitaal grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksueel getinte opmerkingen, aanrakingen en seksueel misbruik ten opzichte van de persoon. Alle seksuele handelingen, contacten en -relaties tussen volwassenen en minderjarigen zijn onder geen beding geoorloofd.

5. Is een voorbeeld voor anderen.

De (vrijwillige) medewerker is een voorbeeld voor anderen en onthoudt zich van gedragingen en uitlatingen waardoor de sport in diskrediet wordt gebracht. De (vrijwillige) medewerker gedraagt zich hoffelijk en respectvol, onthoudt zich van grievende en/of beledigende opmerkingen.

6. Neemt en biedt geen beloningen aan.

De (vrijwillige) medewerker neemt én biedt geen gunsten, geschenken, diensten of vergoedingen aan om iets te doen of na te laten wat in strijd is met de integriteit van de sport.

7. Ziet toe op naleving van regels en normen.

De (vrijwillige) medewerker ziet toe op de naleving van reglementen, huisregels, gedragscode en andere normen door iedereen in zijn werkomgeving. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met regels en normen en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de Vertrouwenscontactpersoon (VCP) of bij een leidinggevende naar keuze, te weten; algemeen directeur, technisch directeur, hoofdtrainer NAC1, hoofd jeugdopleiding of MT-lid.

8. Drinkt geen alcohol, rookt niet en gebruikt geen drugs.

Het is de (vrijwillige) medewerker niet toegestaan om tijdens het uitoefenen van zijn functie (en in het bijzijn van minderjarigen) te roken, alcohol te drinken of drugs te gebruiken.

9. Zorgt dat er altijd een kennismakingsgesprek plaatsvindt met nieuwe (vrijwillige) medewerkers van de jeugdopleiding.

NAC Breda zorgt dat er altijd een kennismakingsgesprek plaatsvindt met nieuwe (vrijwillige) medewerkers voor de jeugdopleiding. Deze (vrijwillige) medewerker wordt (afhankelijk van de functie) ook meteen lid van de KNVB en valt hiermee automatisch onder de tuchtcommissie van de KNVB.

10. Vraagt voor iedere nieuwe (vrijwillige) medewerker die omgang heeft met minderjarigen een VOG aan.

NAC Breda vraagt van iedere nieuwe (vrijwillige) medewerker die omgang heeft met minderjarigen een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan voor aanvang van de werkzaamheden. Bij bestaande medewerkers moet deze elke vijf jaar vernieuwd worden.

11. Handelt in alle overige gevallen in de geest van de gedragscode.

In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de Vertrouwenscontactpersoon (VCP) of bij een leidinggevende naar keuze, te weten; algemeen directeur, technisch directeur, hoofdtrainer NAC1, hoofd jeugdopleiding of MT-lid.

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal, digitaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag worden gesanctioneerd door werkgever.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met personen waarvan directie en/of bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Vertrouwenscontactpersoon (VCP)

De VCP bepaalt niet wat er gebeurt nadat een (vrijwillige) medewerker, jeugdspeler, ouder of bezoeker/gast zijn verhaal heeft verteld. Het is de (vrijwillige) medewerker, jeugdspeler, ouder of bezoeker/gast die de vervolgstappen bepaalt. Het spreekt voor zich dat de vertrouwenspersoon een geheimhoudingsplicht heeft en zal derhalve geen actie ondernemen zonder toestemming. De VCP's van NAC Breda hebben hiervoor een training gevolgd.

De vertrouwenscontactpersonen van NAC Breda:

Boeimeer

Mirjam de Wit (VP)

Vrijwilliger

Telefoon: 06-28 45 04 19

E-mail: mirjam.dewit@ziggo.nl

Kantoor Breda

Marian Caron* (VCP)

Management Assistent

Telefoon: 06-23 77 53 02

E-mail: mcaron@nac.nl

Kantoor Breda

Britt Mallens* (VCP)

Commercieel medewerker binnendienst

Telefoon: 06-10 89 57 34

E-mail: bmallens@nac.nl

* Nog op te leiden n.a.v. recent afscheid VCP collega's locatie Zundert en kantoor

Sancties door werkgever

Indien een (vrijwillige) medewerker zich niet aan de regels van de gedragscode houdt is werkgever gerechtigd hiervoor naar eigen inzicht passende sancties op te leggen aan de (vrijwillige) medewerker zoals een officiële waarschuwing, schorsing of ontslag op staande voet. Strafbare feiten worden ten alle tijden gemeld bij politie/justitie.