

Gedragcode Schweigman& **versie 02-04-2023**

Deze gedragscode maakt deel uit van het onboarding document “Werken bij Schweigman&” dat iedereen die met ons werkt ontvangt bij het aangaan van een overeenkomst. Het is van toepassing op alle medewerkers: medewerkers in loondienst, freelance/ZZP-ers, vervangers, stagiairs en vrijwilligers, en geldt in die zin voor iedereen: van het artistieke team tot aan de publieksbegeleiders en van ondersteunend personeel tot aan de directie en het bestuur.

Gedragcode

Schweigman& vindt het waardevol om op een prettige en veilige manier te samenwerken. Daarom streven we ernaar om zowel on- als offline een omgeving te bieden waarin op een respectvolle en constructieve manier ervaringen, meningen en ideeën kunnen worden uitgewisseld. Ongewenst gedrag, in welke vorm dan ook, hoort niet thuis bij ons en heeft consequenties.

Op een plek waar mensen intensief en soms ook fysiek met elkaar samenwerken, zoals bij Schweigman&, is het van belang dat iedereen meewerkt aan een sfeer waarin iedereen zich zoveel mogelijk thuis voelt.

We vinden het vanzelfsprekend dat we respectvol met elkaar omgaan. Respect voor en met elkaar is voor ons een fundamenteel uitgangspunt waarop wij onze samenwerkingsregels / gedragsregels baseren.

Bij overtreding hiervan kunnen we verschillende maatregelen en/of sancties opleggen, zoals een officiële waarschuwing, berisping, of ontslag/beëindiging van de opdracht. We kunnen er ook aangifte van doen bij de politie.

Ongewenst gedrag

De gedragscode van Schweigman& is gebaseerd op de vier ongewenste omgangsvormen uit de Arbowet, te weten discriminatie, seksuele intimidatie, pesten, en agressie en geweld.

Hieronder verstaan wij het volgende:

Discriminatie: Onderscheid in behandeling op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap of chronische ziekte.

Seksuele intimidatie: Alle vormen van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Seksuele intimidatie kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, seksuele chantage, maar ook om aanranding en verkrachting.

Pesten: Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers gericht tegen een (of meerdere) werknemer(s) die zich niet kan verdedigen tegen dit gedrag worden door Schweigman& gezien als pesten. Een belangrijk element aan pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel om de ander opzettelijk te

kwetsen en te vernederen.

Agressie en geweld: Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Het gaat hierbij om gedragingen van verbaal geweld (bijv. uitschelden, beledigen) en/of fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

Hoewel we zo min mogelijk gebruik maken van de optie om mensen en uitingen te modereren, zullen we dat zeker doen in de volgende gevallen:

Als een persoon discriminerende opmerkingen maakt, zoals racistische, seksistische of homofobe opmerkingen of anderen ongelijk behandelt, belachelijk maakt en/of achterstelt of uitscheldt op basis van afkomst, sekse, huidskleur, leeftijd, seksuele voorkeur, kleding, uiterlijk, handicap of op welke grond dan ook;

Als een persoon iemand persoonlijk beledigt;

Als een persoon grof taalgebruik hanteert;

Als een persoon kleinerende, minachtende, en/of vernederende opmerkingen maakt;

En als een persoon opmerkingen maakt of plaatst waar met alle goede wil van de wereld geen touw aan vast te knopen is. (Bijv. wartaal)

We zullen passende maatregelen nemen in de volgende gevallen:

Als een persoon fysiek geweld gebruikt;

Als een persoon verbaal geweld gebruikt, zoals schelden, beledigen, vernederen en ruzie zoeken;

Als een persoon een ander intimideert of afperst;

Als een persoon een ander seksueel intimideert, zoals seksueel getinte opmerkingen of handtastelijkheden;

Als een persoon een ander stalkt, d.w.z. achtervolgt, opwacht, lastigvalt en hinderlijk gedrag vertoont

Als een persoon een ander verbaal of fysiek bedreigt

Als personen groepen vormen waarbij provocerend gedrag wordt vertoond

Melding doen

Voor ons is jouw veiligheid en werkplezier van groot belang. Soms is het glashelder wanneer iemand de grenzen van gepast gedrag overschrijdt. Bedreiging en fysiek en verbaal geweld zijn voorbeelden van gedrag dat vaak makkelijk te herkennen is. Maar vaak genoeg blijft slecht gedrag ongeadresseerd. Bijvoorbeeld omdat het “op het randje” is, of zo “ingeburgerd” dat we het niet (meteen) herkennen.

Schweigman& wil benadrukken dat je nooit genoeg hoeft te nemen met een situatie waarin je je bedreigd, geïntimideerd of gekleineerd voelt. Als jij het gevoel hebt dat je op welke manier dan ook onprettig wordt aangesproken kun je dit delen met een van ons, of met onze Externe Vertrouwenspersoon. Of het gaat om een situatie die nu speelt, recent plaatsvond, of verder in het verleden heeft plaatsgevonden, dat maakt niet uit. Dit geldt voor al het ervaren ongewenst gedrag zowel live als online.

Vertrouwenspersoon

Het is niet altijd makkelijk of mogelijk om een persoon aan te spreken op hun gedrag, en afhankelijk van het gedrag is het ook niet altijd voldoende. Slecht gedrag hoort consequenties te hebben. Ondervind je of ben je getuige van intimidatie, discriminatie, agressie of ander ongewenst gedrag?

Neem dan contact op met onze externe vertrouwenspersoon:

Niranyana Jayamary



info@niranyana.nl.

Samen met haar bespreek je wat zich heeft voorgedaan en wat er nu het beste gedaan kan worden. De vertrouwenspersoon is er in de eerste plaats voor de eerste nazorg. Niranyana is naast professioneel vertrouwenspersoon ook coach (en praktisch filosoof) en daardoor weet zij in welke situaties extra hulp nodig is en zij kan je daarbij eventueel ook doorverwijzen. In principe onderneemt de vertrouwenspersoon geen actie wat de melding betreft. In ieder geval **nóóit** zonder toestemming van de melder. De gesprekken zijn altijd vertrouwelijk en blijven tussen jou en de vertrouwenspersoon.

Niranyana heeft Indiase roots, is geboren in Sri Lanka en opgegroeid in Groningen. Samen met haar vrouw woont ze in Driebergen. De gesprekken kunnen naar keuze live, online of telefonisch plaatsvinden, en zowel in het Nederlands als in het Engels. Aan deze gesprekken zijn voor de melder geen kosten verbonden. Schweigman& ontvangt jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag van de vertrouwenspersoon, dat niet herleidbaar is naar jou.

Indien je na overleg met de vertrouwenspersoon je melding wil delen met iemand uit de organisatie, dan zijn dit de mogelijke opties en contactgegevens (in het document “werken bij Schweigman&” zijn alle contactgegevens uiteraard zichtbaar, maar in deze online versie die voor iedereen te lezen is hebben we de persoonlijke contactgegevens onleesbaar gemaakt) :

- Directie: Puck Mathot ( puck@schweigman.org)

of Boukje Schweigman 

- Bestuur: Remco van Rijn  Het bestuur is rechtstreeks te benaderen, zonder tussenkomst van directie.

Jouw melding nemen we serieus en we gaan zorgvuldig om met dat wat je ons in vertrouwen vertelt.

Klacht

Na of naast een melding kun je ook een klacht indienen. Bijvoorbeeld als je melding onverhoopt niet wordt opgepakt of onvoldoende wordt opgelost, of indien je melding de gehele organisatie betreft. Je kunt je klacht indienen bij de externe klachtencommissie van Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten.

Deze klachtencommissie is er voor alle medewerkers van organisaties die lid zijn van de NAPK. In dit verband wordt onder *medewerkers* verstaan: medewerkers in loondienst, freelancers/zzp-ers, remplaçanten, stagiairs, uitzendkrachten, gedetacheerden en vrijwilligers, werkzaam als scheppend en/of uitvoerend podiumkunstenars (waaronder regisseurs, choreografen, dirigenten, musici, acteurs en dansers, gastsolisten), ondersteunend personeel, directieleden, zakelijk en artistiek leiders, leden van de Raad van Toezicht en bestuursleden.

De klachtencommissie bestaat uit Mirjam Oostendorp, Annemarie Vermeulen, Noor van der Werf, Leo ten Brink, Max Valenkamp en Anjani Pherai. (<https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/02/Klachtencommissie-Sociale-Veiligheid-Podiumkunsten.pdf>)

De klachtenregeling vind je hier: <https://napk.nl/wp-content/uploads/2022/02/Klachtenregeling-SSVP-NAPK-01.pdf>