

**SOCIALE
VEILIGHEID
D CULTUURHUIS
KADE40**

**SOCIALE VEILIGHEID
CULTUURHUIS KADE40**



KADE40
Hét Cultuurhuis
van Vlaardingen

KADE40 & SOCIALE VEILIGHEID

Dit document helpt iedereen die bij, of voor, KADE40 werkt in het herkennen en vooral voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Het geeft aan welk gedrag niet getolereerd en geaccepteerd wordt en hoe daartegen wordt opgetreden. Slachtoffers mogen verwachten dat ze gesteund worden door het uitdrukkelijk benoemen van grensoverschrijdend gedrag en mogen rekenen op de inzet in het voorkomen en bestrijden ervan.

Dit document bestaat uit de volgende hoofdstukken:

1. Introductie
2. Onze basisregels
3. Verantwoordelijkheden en de wet
4. Richtlijnen voor KADE40 en/of samenwerkende partners
5. Hoe herken ik grensoverschrijdend gedrag?
6. Voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag
7. Grensoverschrijdend gedrag aanpakken
8. Misstanden melden

1. INTRODUCTIE

Waarom dit document?

Sociale veiligheid is belangrijk in de culturele sector omdat het de basis vormt voor een gezonde en inclusieve werkomgeving. In de culturele sector werken vaak mensen met verschillende achtergronden en persoonlijkheden, en het is belangrijk dat zij zich veilig voelen en gerespecteerd worden tijdens het werk. Een gebrek aan sociale veiligheid kan leiden tot ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, intimidatie en misbruik. Dit kan niet alleen de betrokken personen schaden, maar ook de kwaliteit van het werk en het kan de reputatie van de instelling aantasten. Door te zorgen voor sociale veiligheid kan de culturele sector in het algemeen, en KADE40 in het bijzonder, een gezonde en inclusieve werkomgeving creëren waarin iedereen zich ontwikkelt en bijdraagt aan een veilige, culturele omgeving.

Doelstellingen

Dit document helpt om in je werkomgeving méér te doen dan alleen wat wettelijk verplicht is. Het helpt om beleid en procedures op te stellen voor het herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag – ongeacht de contractuele status en de senioriteit van de betrokken persoon. Het stimuleert een ‘wees geen toeschouwer’-cultuur en biedt handvatten waarmee getuigen van grensoverschrijdend gedrag dit direct kunnen aanpakken. Het belangrijkste doel is preventie. Alle werk- en opdrachtgevers en medewerkers laten zien dat ze zich sterk maken voor het uitbannen van grensoverschrijdend gedrag en dat dit gedrag niet getolereerd wordt. Een gezonde en veilige werkomgeving komt niet alleen tot stand door wat de werk- en opdrachtgevers doen; alle medewerkers moeten weten wat de mogelijkheden zijn om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer aan te pakken.

Onze basisregels toegankelijk maken

Onze basisregels moeten toegankelijk zijn voor iedereen binnen KADE40 en haar afdelingen Onderwijs, Sociaal en Vrije tijd. We delen dit document online, aan de huurders, docenten, partners, klanten en medewerkers, en sporen iedereen aan om het ook zelf te delen. Daarnaast ontvangt iedereen een kopie bij de arbeidsovereenkomst of opdrachtbevestiging.

Met alle werknemers, opdrachtgevers, docenten, cursisten, stagiairs, freelancers, vrijwilligers en toeleveranciers spreken we het volgende af.

1. Ieder individu/iedere partij houdt zich aan deze basisregels.
2. Het zich niet houden aan deze basisregels leidt tot disciplinaire acties en/of het beëindigen van de overeenkomst.
3. Eenieder moet zich vertrouwd maken met deze basisregels, de richtlijnen en het handelen in overeenstemming met die informatie en adviezen.

2. ONZE BASISREGELS

Grensoverschrijdend gedrag is ongepast en hoort in geen enkele sector thuis, ook in KADE40 niet. Belangrijk is niet zozeer wat de intentie van de zender is, het gaat erom hoe de ontvanger het ervaart. De basisregels zijn gericht op het uitbannen van gedrag dat onethisch en onwettelijk is met betrekking tot de beschermende eigenschappen van een persoon. Ze helpen werkgevers te voldoen aan wettelijke vereisten en bieden een gedeelde visie om een veiligere, meer inclusieve werkomgeving te bevorderen en te behouden voor iedereen. De werkgever, werknemers, docenten, cursisten, freelancers, functionarissen, uitzendkrachten, stagiairs, vrijwilligers en beheerders, kortom iedereen die betrokken is bij KADE40, moeten zich houden aan de volgende principes.

1. Iedereen is verantwoordelijk voor het creëren en in stand houden van een inclusieve werkplek die positief en ondersteunend is.
2. We erkennen dat intimidatie onwettig is volgens de wet. Daarnaast geldt de Algemene wet gelijke behandeling voor burgers onderling voor bijvoorbeeld handicap/chronische ziekte, leeftijd en de behandeling van alle geslachten en genderidentiteiten. In dat laatste staat specifiek het verbod op seksuele intimidatie opgenomen.
3. We tolereren onder geen enkele voorwaarde grensoverschrijdend gedrag, inclusief seksuele intimidatie en racisme. Er zijn processen opgesteld voor het melden en onderzoeken van meldingen over grensoverschrijdend gedrag.
4. We spreken elkaar uitdrukkelijk aan op racistisch gedrag en proberen het te voorkomen, net als alle andere vormen van discriminatie, vooroordelen, hun verschijningsvormen en effecten.
5. Degenen onder ons die als werkgevers of opdrachtgevers optreden, accepteren onze verantwoordelijkheden ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag zoals die zijn vastgelegd in de wetten en regels als genoemd.
6. We erkennen dat grensoverschrijdend gedrag aanzienlijke, nadelige gevolgen heeft voor de productiviteit, de fysieke en mentale gezondheid en het welzijn van mensen. We werken aan het uitbannen van dit gedrag door het bieden van adequate bescherming aan melders en slachtoffers. Wanneer grensoverschrijdend gedrag wordt vastgesteld, nemen we passende maatregelen tegen degenen die zich hieraan schuldig hebben gemaakt.

7. We waarderen inclusiviteit en verschillen, staan open om van anderen te leren en beschouwen mensen als gelijk, zonder vooroordelen of bevooroordeeld te worden. We bouwen aan relaties op basis van wederzijds respect. We streven ernaar om op een constructieve manier feedback te geven en te ontvangen.
8. We begrijpen dat het melden van grensoverschrijdend gedrag angst inboezemt. We respecteren vertrouwelijkheid waar mogelijk en streven naar een duidelijk en eenvoudig meldproces. Als iemand grensoverschrijdend gedrag meldt, dan onderzoeken we dit objectief. Personen die meldingen hebben ingediend over grensoverschrijdend gedrag, of die te goeder trouw hebben deelgenomen aan een onderzoek, mogen als gevolg daarvan geen enkele vorm van represaille ondervinden of het slachtoffer worden. (zie hoofdstuk 8)
9. We respecteren elkaars waardigheid, ongeacht de senioriteit van de rol.

3. VERANTWOORDELIJKHEDEN EN DE WET

Op grond van de Nederlandse wet- en regelgeving hebben werk- en opdrachtgevers een zorgplicht rondom een veilige werkomgeving. Daaronder valt ook het beschermen tegen pestgedrag of ander ongewenst gedrag dat we hier als grensoverschrijdend gedrag aanduiden. In de Arbeidsomstandighedenwet wordt dit de zorgplicht tegen psychosociale arbeidsbelasting genoemd. Onder deze arbeidsbelasting vallen onder andere omstandigheden zoals seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld.

In art. 7:658 BW staat dat werkgevers maatregelen moeten nemen en aanwijzingen moeten geven om te voorkomen dat medewerkers bij de uitvoering van hun werk schade lijden. Daarnaast is er een specifiek verbod op de ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, inclusief intimidatie (agressie) en seksuele intimidatie (art. 1 a Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen).

In art. 7:646 BW staat dat in geval van een voldoende vermoeden dat ongelijke behandeling (seksuele intimidatie) heeft plaatsgevonden, een omkering van de bewijslast mogelijk is. Dit houdt in dat wanneer een melder met feiten komt rondom seksuele intimidatie, het aan de beklaagde is om te bewijzen dat dit niet heeft plaatsgevonden. Dit geldt dus alleen bij seksuele intimidatie.

Seksuele intimidatie

In artikel 1a, lid 2, Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, staat over intimidatie: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

↓ vervolg Seksuele intimidatie

In artikel 1a, lid 3, Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen staat over seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non- verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie 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.

Racisme

In artikel 137c Sr staat over groepsbelediging: opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen vanwege hun ras, godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap.

In artikel 137d Sr staat over aanzetten tot haat, discriminatie of geweld: aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. In artikel 90quater Wetboek van Strafrecht (Sr) staat over discriminatie: onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

Artikel 429quater Sr gaat over het verbod om elkaar bij de uitoefening van een beroep of bedrijf, en dus ook op de werkvloer, en op een aantal met name vermelde gronden, te discrimineren. Het artikel luidt:

1. Hij die in de uitoefening van een beroep of bedrijf personen discrimineert wegens hun ras, hun godsdienst, hun levensovertuiging, hun geslacht, of hun hetero- of homoseksuele gerichtheid wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste twee maanden of geldboete van de derde categorie.
2. Met dezelfde straf wordt gestraft hij wiens handelen of nalaten in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf zonder redelijke grond, ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat ten aanzien van personen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein, wordt tenietgedaan of aangetast.

4. RICHTLIJNEN VOOR KADE40 EN/OF SAMENWERKENDE PARTNERS

- Laat zien dat je je zorgplicht serieus neemt, je inzet voor een positieve werkcultuur en bereid bent om veranderingen door te voeren voor de ontwikkeling van inclusieve structuren.
- Sta open voor, en geef gepaste feedback.
- Zorg voor vertrouwenspersonen van verschillende geslachten en genderidentiteiten. Dat kan iemand binnen het bedrijf zijn, maar niet iemand die ook namens de werk- of opdrachtgever optreedt. Zorg ervoor dat deze personen een relevante training of opleiding hebben doorlopen en dat iedereen de vertrouwenspersonen kent en hoe ze te bereiken zijn.
- Volg de procedure van het bedrijf en kom bij meldingen direct in actie door het starten van een onderzoek of een verwijzing naar de vertrouwenspersoon.
- Blijf de vertrouwelijkheid respecteren en ondersteun de melders. Vraag wat de melder nodig heeft en hoe de melder verder wil gaan. Soms is het voldoende als een melder gehoord wordt en deze zich gesteund voelt in de keuze.
- Grijp vroegtijdig in en bemiddel. Als er geen formele procedure is, dan is er alsnog de zorgplicht richting medewerkers die je een proces biedt waarin zij hun probleem kunnen opschalen. Als er geen formele procedure is, wijs melders op stichting Mores.
- Verzeker de melder ervan dat de melding vertrouwelijk wordt behandeld en dat de informatie die hij, zij of hen geeft alleen gedeeld wordt met degenen die verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken van de zaak en/of met getuigen.
- Verzeker de melder ervan dat elke kwestie op de juiste manier, tijdig en zo grondig mogelijk wordt onderzocht. Houd je aan de richtlijnen die in het beleid of proces zijn vastgelegd. Geef updates en stel alles in werking voor een snel antwoord aan de persoon die de melding heeft gedaan. Handel de melding direct af, vooral als de omstandigheden onder tijdsdruk staan.
- Behandel iedereen met wie je omgaat op dezelfde manier, of het nou bezoekers zijn, fulltime of parttime medewerkers, freelancers of derde partijen voor de productie. Ze worden allemaal in dezelfde mate beschermd door een effectief beleid en effectieve procedures tegen intimidatie.

↓ vervolg Richtlijnen

- Zorg dat het voor iedereen duidelijk is dat een wraakactie of intimidatie van de melder, of iemand die de melder geholpen heeft, in geen enkele vorm getolereerd wordt. De melder mag nooit slachtoffer worden van het doen van een melding.
- Verzeker de melder ervan dat het aankaarten van een kwestie hem, haar of hen geen nadeel zal opleveren, mits de melding te goeder trouw, oprecht en niet kwaadwillig is gedaan.
- Als de melder anoniem wil blijven, beperkt dit in sommige gevallen de mogelijkheden om de zaak volledig te onderzoeken en de bevindingen aan hem, haar of hen terug te koppelen. Dit moet uitgebreid en op een empathische wijze aan de melder worden uitgelegd. Het mag niet als excuus worden gebruikt om geen actie te ondernemen bij een plausibele klacht. Anoniem blijven is niet altijd mogelijk als de wet of een zorgplicht prevaleert, waardoor een uitleg nodig is.
- Streef ernaar om binnen de organisatie de procedures doorlopend te verbeteren en klachten effectief af te handelen. Werk voortdurend aan het verbeteren van de procedures.

5. HOE HERKEN IK GRENS- OVERSCHRIJDEND GEDRAG?

We spreken van elke vorm van aanstootgevend, (seksueel) intimiderend, kwaadwillig of beledigend gedrag, misbruik of verkeerd gebruik van macht op manieren die de ontvanger ondermijnt, vernedert, denigreert of verwondt. De intentie van het gedrag is niet van belang, het gaat erom hoe de ontvanger het gedrag ervaart. Grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen als:

- Opzettelijk of onopzettelijk gedrag, gericht op een individu of op een groep.
- Gedrag dat niet specifiek gericht is, maar waardoor in het algemeen een negatief werkklimaat ontstaat.
- Herhaald gedrag gedurende een bepaalde periode, of één op zichzelf staand voorval.
- Gedrag tussen medewerkers en/of managers op hetzelfde of op verschillende niveaus in de organisatie.
- Op één of meerdere afdelingen of op één of meerdere werkterreinen, binnen of buiten de organisatie.

- Tussen medewerkers, overig personeel en zelfstandige opdrachtnemers en/of klanten binnen of buiten de organisatie.
- Mobbing, wanneer een groep een individu pest of intimideert.
- Verwaarlozing of uitsluiting.
- Tijdens het dagelijkse werk, tijdens vanuit het werk georganiseerde evenementen die op de werklocatie of op een andere locatie plaatsvinden, binnen of buiten werktijden.
- Tijdens persoonlijk contact, telefonisch, via e-mail, tekstberichten, online en social media.

Niet alle intimidatie is seksueel, maar houdt in gedachten dat bij seksuele intimidatie:

- Een omarming, een kus op de wang of een toevallige aanraking niet altijd seksuele intimidatie is. Doorslaggevend is of het gedrag door de ontvanger als zodanig wordt ervaren.
- Het daarbij niet van belang is of een persoon seksuele gevoelens voor de ontvanger heeft, maar alleen dat het gedrag seksueel van aard is en dat het ongewenst is en/of aanstootgevend.
- Bij seksuele intimidatie geslacht, genderidentiteit en gearardheid niet relevant zijn.

6. VOORBEELDEN VAN GRENS-OVERSCHRIJDEND GEDRAG

De volgende lijst is in geen geval volledig, maar wordt gebruikt ter illustratie welke vormen van ‘ongewenst handelen’ of grensoverschrijdend gedrag er bestaan. Wees extra alert op kritieke momenten – wanneer iedereen er al vele uren op heeft zitten en een deadline gehaald moet worden. Uitputting kan voor korte lontjes zorgen.

- Schreeuwen, vloeken, intimideren, bedreigen, of met voorwerpen gooien.
- Minachtend op iemands creatieve inbreng reageren of de persoon helemaal geen kans geven om diens mening te uiten.

↓ vervolg Voorbeelden grensoverschrijdend gedrag

- Anderen onterecht beschuldigen (bijvoorbeeld als de apparatuur niet werkt), vernederen en belachelijk maken, alleen, tijdens vergaderingen of in het bijzijn van collega's/klanten.
- Kwaadaardige geruchten verspreiden of iemand verbaal of door gedrag beledigen.
- Kopieën van memo's, die kritisch zijn over een persoon, doorgeven aan mensen die er niets mee te maken hebben.
- Pesten.
- Plagen, grappen maken over een persoon.
- Ongewenste seksuele toenadering – aanraken, té dichtbij staan, aanstootgevend materiaal laten zien, om seksuele gunsten vragen, beslissingen nemen op basis van acceptatie of afwijzing van seksuele toenadering.
- Homofobe, racistische of seksistische opmerkingen, aanstootgevende gebaren.
- Individuen of groepen buitensluiten of sociaal isoleren.
- Oneerlijke behandeling, bijvoorbeeld door een taak op te dragen met een onhaalbare deadline.
- Dominant en willekeurig toezicht houden.
- Zonder reden dreigen met baanverlies, of daar opmerkingen over maken.
- Een competente medewerker opzettelijk in het functioneren ondermijnen door hem, haar of hen met werk te overladen.
- Iemands functioneren ondermijnen door voortdurende kritiek.
- Iemands loopbaanontwikkeling belemmeren door bewust de toegang tot bevorderings- of trainingsmogelijkheden te blokkeren.
- Inbreuk maken op iemands privacy door hem, haar of hen lastig te vallen, te bespioneren of te stalken.
- Ongevraagd aan iemands persoonlijke spullen of werkspullen zitten.
- Cyberpesten via e-mail, online berichten of social media kanalen, bijvoorbeeld door kwetsend taalgebruik, gênante foto's of video's, nepprofielen, of doodsbedreigingen.

7. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG AANPAKKEN

Herken grensoverschrijdend gedrag en stel dit meteen ter discussie wanneer je het ziet of ervaart. Grijp in wanneer je ziet dat anderen onbehoorlijk behandeld worden – een confrontatie geeft mensen de kans om hun gedrag te veranderen. Mensen durven gedrag vaak niet aan te pakken, omdat ze bang zijn dat dat het team zal ontwrichten. Maar het is mogelijk om gedrag op zo'n manier aan de kaak te stellen dat dit leidt tot betere werkomstandigheden voor iedereen.

- Geef een duidelijke beschrijving van het gedrag dat je onacceptabel vindt.
- Gebruik duidelijke bewoordingen, zoals: “dat is ongepast”, “ik voel me er ongemakkelijk bij” of “het was niet nodig om zo tegen die persoon te praten”.
- Het kan nuttig zijn om over de effecten van gedrag te praten – zeg bijvoorbeeld niet: “Doe niet zo denigrerend”, maar “Waarom laat je me niet uitpraten? Zo krijg ik het gevoel dat mijn visie je niet interesseert”.
- Bied collega's praktische adviezen en strategieën voor wat ze moeten doen als dingen verkeerd gaan, bijvoorbeeld bij wie ze dat kunnen melden. Moedig ze aan om na te denken over wat ze in de toekomst graag zien gebeuren.
- Als je grensoverschrijdend gedrag ziet op het moment dat je vlak voor een belangrijke deadline staat en geen tijd hebt om het incident op dat moment aan te kaarten, zeg dan tegen de betrokkenen dat het gedrag niet geaccepteerd wordt en dat je het de dag na afronding van het werk met hen wilt bespreken.

8. MISSTANDEN MELDEN

Meld misstanden bij Mores. De persoon die je te spreken krijgt is onafhankelijk van KADE40 en de betrokken partijen, zodat er geen belangenconflicten ontstaan. Ga naar www.mores.online voor alle informatie.

Feedback, correcties of verbeteringen met betrekking tot dit document kunnen doorgegeven worden via barrymarre@kade40.nl.

KADE40 heeft bij de opzet van dit document dankbaar gebruik gemaakt van de inzet van de NBF, Nederlandse Beroepsvereniging van Film en Televisiemakers.



KADE40
Hét Cultuurhuis
van Vlaardingen