

Gedragsprotocol Stichting Platform POST

1. Introductie

POST streeft ernaar een ruimte te zijn die vrij is van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo-, trans- en xenofobie en leeftijdgerelateerde discriminatie. We nemen hierin verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor iedereen die betrokken is bij de organisatie. Fysiek en verbaal geweld en elke andere vorm van ongewenst, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd.

Een veilige werkomgeving komt voort uit een gezonde organisatie waarin de betrokkenen hun taken verrichten, bijdragen aan de doelen van de organisatie en waar ruimte is voor de ontwikkeling van medewerkers en betrokkenen. Binnen een gezonde organisatie is er een duidelijke visie en een heldere taakomschrijving.

POST erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen – van medewerker tot bezoeker – dit doel actief te ondersteunen. Zowel van medewerkers als van derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen op de werkvloer, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

Dit betekent onder meer:

- POST is een inclusieve ruimte;
- we behandelen elkaar met respect;
- meningen mogen verschillen;
- discussies worden in dialoog opgelost;
- fysiek en verbaal geweld worden niet getolereerd.

Deze code is van toepassing op de medewerkers van POST (in dienst, freelance, stage en vrijwillig), bestuur, gasten, opdrachtnemers, onderzoekers, kunstenaars en ieder ander met wie we werken. We maken geen onderscheid op basis van relatie of dienstverband.

2. Sectorspecifieke factoren

De aard van ons werk kenmerkt zich door (sector)specifieke factoren waarvan wij ons bewust moeten zijn, waaronder:

- Het werken in een sector met een overspannen arbeidsmarkt;
- het werken in een relatief klein team en de soms vage grens tussen werk en privé (bijv. bij openingen en/of overwerk);
- de druk om programma te maken binnen strikte deadlines;
- onregelmatige werktijden;
- de intrinsieke motivatie om waardevolle programma's te maken met maatschappelijke relevantie;
- de (interne) druk om te opereren als (inter)nationaal toonaangevend instituut op artistiek gebied;
- (externe) maatschappelijke druk om als instituut te opereren volgens de gestelde ethische en sociaalmaatschappelijke doelstellingen.

3. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?

Uitgangspunt zijn bepalingen die vastgelegd zijn in de Nederlandse wetgeving:

- Het Burgerlijk Wetboek;
- de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb);
- de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbm/v);
- de Arbowet;
- de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie en Plan van Aanpak.

Voor meer informatie over ongewenst gedrag zie www.szw.nl. Kies dan voor 'onderwerpen' en klik 'agressie en geweld', 'pesten' of 'seksuele intimidatie' aan.

Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaan wij de gedragingen – ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat – die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting (uitgezonderd werkdruk) in de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, voor zover het betreft:

- a. intimidatie in de zin van artikel 1a lid 2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek, dat wil zeggen: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- b. seksuele intimidatie in de zin van artikel 1a lid 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 8 B.W., dat wil zeggen: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn: het maken van dubbelzinnige opmerkingen, het vertellen van stoere verhalen over seksprestaties en schuine grappen, onnodige aanrakingen of wegversperring, schriftelijke benadering met een seksuele connotatie, het tonen van aanstootgevende afbeeldingen op de werkplek, aanranding en verkrachting.
- c. pesten, dat wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;
- d. agressie en gebruik van geweld, dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- e. discriminatie, dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uiteerlijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

NB: In de aangehaalde wetten wordt slechts gesproken over mannen en vrouwen. Uiteraard geldt bij POST bovenstaande voor alle genderidentiteiten.

4. Procedure

Iedereen die bij POST werkt - in dienst, freelance, stage of vrijwillig -, deelneemt aan de programma's van POST, die POST bezoekt of een dienst levert is medeverantwoordelijk voor een veilig werkklimaat. Als je ongewenst gedrag ervaart, zijn er de volgende mogelijkheden om zorgen of ervaringen te uiten, bespreekbaar te maken en/of te melden:

Als POST-medewerker (in dienst, freelance, stage of vrijwillig):

- Bij de directie van POST;
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan bij het bestuur van POST;
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan bij de externe vertrouwenspersoon.

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het POST-team zelf niet over de juiste expertise beschikt, zullen we - in overleg met de melder - professionele hulp inschakelen om dit verder te begeleiden.

Met medewerkers tegen wie een klacht wordt ingediend zal zorgvuldig worden omgegaan. In beginsel is volledige geheimhouding daarbij het adagium voor alle betrokkenen. Het kan voorkomen dat van dit principe moet worden afgeweken als het algemene bedrijfsbelang hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden. Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.

5. Externe vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon is Simone Sanders.

Haar contactgegevens zijn:

06-81816384

simone@moonsz.nl

moonsz.nl

De externe vertrouwenspersoon is onafhankelijk en heeft een ondersteunende en adviserende rol richting de melder. Gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn vertrouwelijk. De melder behoudt de regie over eventuele vervolgstappen. De vertrouwenspersoon deelt geen informatie met de organisatie of derden zonder uitdrukkelijke toestemming van de melder, tenzij sprake is van ernstig en acuut gevaar voor de melder of anderen en dit niet op een andere manier kan worden afgewend. Dit betreft een uiterste noodmaatregel en staat los van organisatiebesluiten.

6. Wat we doen

Als grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld, zullen in het algemeen de volgende stappen worden ondernomen (bij specifieke scenario's):

- Als de melder getuige is geweest van het gedrag:
 - Luisteren wij naar de melder;
 - bespreken we de melding met de betrokken partijen;
 - bidden we de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naargelang de wensen van de melder;
 - bespreken we de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - In gesprek gaan met de betrokkene(n);

POST

- in gesprek gaan met de externe vertrouwenspersoon;
 - inschakelen van politie en/of Slachtofferhulp Nederland of het Centrum Seksueel Geweld;
 - niets doen/afwachten, tenzij de veiligheid van andere medewerkers of anderen in het geding is.
-
- Als de melder zelf dit gedrag heeft ervaren:
 - Als de benodigde expertise binnen POST ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts, zoals met de externe vertrouwenspersoon.
 - Indien nodig en van toepassing, worden gevallen besproken in het bestuur.
 - Indien nodig worden passende sancties genomen, afhankelijk van de relatie met de veroorzaker en de ernst van het gedrag. Dit kan variëren van een formele waarschuwing, ontzegging van toegang tot het pand, het opzeggen van de relatie, beëindiging van de opdracht, ontbinding van de arbeids- of samenwerkingsovereenkomst, etc.

Bij alle stappen respecteren we het vertrouwen en privacy van de melder, waarbij de melder zo veel mogelijk zeggenschap houdt over de te nemen stappen, tenzij de eigen veiligheid of die van anderen in het geding is, of wanneer ernstige misdrijven ons anders verplichten en melding moet worden gedaan bij de Politie en/of Veilig Thuis. In dat geval zal de privacy van betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen. Alle cases worden individueel beoordeeld.