

Gedragcode Sociale veiligheid en integriteit

Stichting Rotterdam Circusstad

Vastgesteld door het bestuur, 9 januari 2024

1. Een veilige werkomgeving voor iedereen

Iedereen moet zich veilig voelen tijdens het werken voor Rotterdam Circusstad. In de manier waarop mensen met elkaar omgaan kan bewust of onbewust grensoverschrijdend gedrag voorkomen. Om dit ongewenste gedrag te voorkomen is een aantal afspraken gemaakt. Het doel is om met elkaar te zorgen voor een werkomgeving waar iedereen met plezier kan werken. Als iemand toch te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag door bijvoorbeeld een collega, leidinggevende of bezoeker is het belangrijk te weten welke stappen ondernomen kunnen worden.

2. Wat is grensoverschrijdend gedrag?

Grensoverschrijdend gedrag is elk gedrag waarbij iemand over iemands persoonlijke grenzen gaat en diegene daarmee een onprettig of zelfs onveilig gevoel geeft. Voorbeelden van dit ongewenst gedrag zijn:

- a. Intimidatie
- b. Seksuele intimidatie en aanranding
- c. Discriminatie en racisme
- d. Agressie en geweld
- e. Pesten

Bedenk hierbij dat wat voor de ene persoon als een grapje bedoeld wordt, door iemand anders als pesten, (seksuele) intimidatie of racistisch gevoeld kan worden.

3. Hoe voorkomen we ongewenst gedrag?

Om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen is een aantal regels opgesteld. Zo wordt de kans op het ongewenste gedrag kleiner:

1. Iedereen is zich bewust van hiërarchische verhoudingen en misbruiken deze niet om collega's te intimideren.
2. Wanneer foute opmerkingen/grappen of stereotiepe opmerkingen gemaakt worden over bijvoorbeeld gender, culturele afkomst, huidskleur, levensovertuiging of fysieke beperking, spreken mensen elkaar hierop aan;
3. Tijdens het werk wordt geen alcohol gedronken;
4. Medewerkers attenderen elkaar, vrijwilligers en partners op de gewenste omgangsvormen; er wordt besproken dat Rotterdam Circusstad altijd iedereen met respect en gelijkwaardig behandelt. Er wordt niet geaccepteerd dat er overschrijdend gedrag in woord of daad plaatsvindt;
5. Ook bij het gebruik van e-mail, sociale media, sms, whatsapp en telefoonverkeer worden de gewenste omgangsvormen gehanteerd;
6. Iedereen is open, eerlijk en helder in de communicatie en duidelijk en open over keuzes en over hoe die tot stand komen;
7. Feedback wordt positief ingezet om de gezamenlijke effectiviteit te vergroten en waardering te uiten;
8. In de jaarlijkse functie en evaluatiegesprekken en in het werkoverleg staat het onderwerp 'omgangsvormen' op de agenda.

4. Wat kunnen leidinggevendenden doen tegen ongewenst gedrag?

Van leidinggevendenden wordt verwacht dat zij het goede voorbeeld geven. Dit kunnen zij doen door:

1. Uit te dragen naar medewerkers en partners dat gewerkt wordt met deze gedragscode.
2. Altijd hun afkeur over ongewenst gedrag uit te spreken. En duidelijk te maken dat het normaal is om hierover te spreken;
3. Ervoor te zorgen dat zij aanspreekbaar zijn, waardoor collega's altijd ongewenst gedrag kunnen melden;
4. Zich te verplaatsen in hun team en zich te realiseren dat er kan worden opgekeken tegen hen als projectleiders en/of leidinggevendenden;
5. Zich bewust te zijn van de kwetsbaarheid en gevoeligheid van collega's en hiermee rekening te houden wanneer grappen of juist kritische opmerkingen worden gemaakt.

5. Wat kan ik doen als ik te maken krijg met ongewenst gedrag?

Wanneer iemand te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag, maar de situatie is nog niet uit de hand gelopen, kan in gesprek worden gegaan met de collega of leidinggevende. Er is er een aantal mogelijkheden:

1. **In gesprek gaan:** In een situatie tussen collega's kan degene die te maken heeft met ongewenst gedrag direct de veroorzaker aanspreken. De vertrouwenspersoon kan helpen bij het voorbereiden van dit gesprek.
2. **Aanspreken:** Wanneer het gedrag moet stoppen kan degene die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag dit zelf aangeven, of de leidinggevende vragen de veroorzaker aan te spreken.
3. **Bemiddeling:** Wanneer degene die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag het gedrag wil stoppen, maar ook de relatie met de lastigvallende collega wil herstellen, kan bemiddeling helpen. Hierbij kan de vertrouwenspersoon of een leidinggevende helpen.

6. Vertrouwenspersoon

1. **Vertrouwenspersoon:** Er kan contact opgenomen worden met de vertrouwenspersonen van Rotterdam Circusstad. Dat hoeft niet aan de leidinggevende of collega's verteld te worden. De vertrouwenspersoon luistert, geeft advies en ondersteunt bij mogelijke vervolgstappen. Bijvoorbeeld door het probleem bespreekbaar te maken of bij het indienen van een klacht. De vertrouwenspersoon behandelt gesprekken vertrouwelijk. Er is een intern en extern vertrouwenspersoon aangesteld.

1. **Intern (Directie):** Dirk Evers, dirk@circusstad.nl
2. **Extern (bestuur):** Marlin Huygens, marlinhuygens@kpnmail.nl

3. Extern *vertrouwenspersoon* MORES. Extern, 088-111 99 50

Voor wie liever spreekt met iemand die in het geheel niet verbonden is met Rotterdam Circusstad, is er Mores. Mores online is het meldpunt ongewenste omgangsvormen voor de Nederlandse culturele en creatieve sector. Mores Online is via hun website te bereiken (MORES <https://mores.online>), of via telefoonnummer 088- 111 99 50. Er wordt dan contact gelegd met één van de vertrouwenspersonen van deze organisatie. De persoonsgegevens en alles wat besproken wordt vallen onder hun geheimhoudingsplicht.

7. Indienen van een klacht

Bij ernstige klachten of een uit de hand gelopen situatie, is een formeel onderzoek nodig. Dat onderzoek kan de klacht gegrond verklaren en leiden tot het nemen van passende maatregelen. Er moet dan wel eerst een formele klacht ingediend worden bij de directie. De directie zal op haar beurt dan een onafhankelijke en deskundige commissie instellen. De klachtencommissie zal hoor- en wederhoor toepassen en vaststellen of de klacht gegrond is. De directie zal de aanbevelingen van de klachtencommissie overnemen en zal vervolgstappen zetten, met als doel de klacht op te lossen.

8. Evaluatie

Als er een melding van grensoverschrijdende omgangsvormen wordt gedaan, betekent dat vaak dat dit ongewenste gedrag veel vaker voorkomt in de organisatie. Het beleid rond een veilige werkomgeving moet daarom altijd onder de aandacht blijven. Rotterdam Circusstad zal regelmatig onderzoeken hoe veilig de (werk)omgeving wordt ervaren en als dat nodig is wordt het beleid aangepast. Daartoe onderneemt Rotterdam Circusstad een aantal acties:

1. Er wordt jaarlijks geëvalueerd of de gedragsregels worden toegepast en of het beleid werkt;
2. Er wordt geëvalueerd of er klachten zijn geweest en of de afwikkeling goed is verlopen;
3. Het onderwerp wordt jaarlijks besproken in de evaluatiegesprekken met team, directie en bestuur;

9. Gedragscode en afspraken

1. Er is een gedragscode opgesteld die als bijlage wordt toegevoegd aan de overeenkomsten met medewerkers, zzp-ers, free lancers en vrijwilligers die in opdracht voor Rotterdam Circusstad werken. In die gedragscode wordt verwezen naar dit document.
2. Indien wenselijk wordt de gedragscode en dit document aangepast en/of geactualiseerd