



## **Gedragscode Sociale veiligheid en integriteit**

Stichting Circusbende

### **1. Een veilige werkomgeving voor iedereen**

Iedereen moet zich veilig voelen tijdens het werken op Circusbende Festival. In de manier waarop mensen met elkaar omgaan kan bewust of onbewust grensoverschrijdend gedrag voorkomen. Om ongewenst gedrag te voorkomen zijn 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 worden.

### **2. Wat is grensoverschrijdend gedrag?**

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

- Verbale intimidatie
- Fysieke intimidatie
- Seksuele intimidatie en aanranding
- Discriminatie en racisme
- Agressie en geweld
- 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 de kans op ongewenst gedrag te verkleinen zijn een aantal regels opgesteld:

- iedereen is zich bewust van hiërarchische verhoudingen en misbruiken deze niet om collega's te intimideren;
- wanneer foute opmerkingen/grappen of stereotiepe opmerkingen gemaakt worden over bijvoorbeeld gender, culturele afkomst, huidskleur, levensovertuiging of fysieke beperking, spreken mensen elkaar hierop aan;
- medewerkers attenderen elkaar, vrijwilligers en partners op de gewenste omgangsvormen: er wordt besproken dat Circusbende altijd iedereen met respect en gelijkwaardigheid behandelt en er wordt niet geaccepteerd dat er overschrijdend gedrag in woord of daad plaatsvindt;
- ook bij het gebruik van e-mail, sociale media, sms, whatsapp en telefoonverkeer worden de gewenste omgangsvormen gehanteerd;
- iedereen is open, eerlijk en helder in de communicatie en duidelijk en open over keuzes en over hoe die tot stand komen;
- feedback wordt positief ingezet om de gezamenlijke effectiviteit te vergroten en waardering te uiten;
- in de jaarlijkse functie en evaluatiegesprekken en in het werkoverleg staat het onderwerp 'omgangsvormen' op de agenda.

#### **4. Wat kunnen leidinggevenden doen tegen ongewenst gedrag?**

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

- uit te dragen naar medewerkers en partners dat gewerkt wordt met deze gedragscode;
- altijd hun afkeur over ongewenst gedrag uit te spreken. En duidelijk te maken dat het normaal is om hierover te spreken;
- ervoor te zorgen dat zij aanspreekbaar zijn, waardoor collega's altijd ongewenst gedrag kunnen melden;
- zich te verplaatsen in hun team en zich te realiseren dat er kan worden opgekeken tegen hen als projectleiders en/of leidinggevenden;
- 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 nog niet uit de hand gelopen is, kan in gesprek worden gegaan met de collega of leidinggevende. Er zijn een aantal mogelijkheden:

- 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.
- 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.
- 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**

Vertrouwenspersoon: er kan contact opgenomen worden met de interne vertrouwenspersoon van Circusbende. 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.

Intern (bestuur): Pleuni Koopman, [pleunikoopman@hotmail.com](mailto:pleunikoopman@hotmail.com)

Op dit moment wordt er gewerkt aan het samenstellen van een pool van externe vertrouwenspersonen, waar zo snel mogelijk meer informatie over komt.

Voor wie liever spreekt met iemand die in het geheel niet verbonden is met Circusbende, 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.

## **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 eerst een formele klacht ingediend worden bij de directie. De directie zal op haar beurt 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.

## **7. 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. Circusbende zal regelmatig onderzoeken hoe veilig de (werk)omgeving wordt ervaren en als dat nodig is wordt het beleid aangepast. Daartoe onderneemt Circusbende een aantal acties:

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

## **8. Gedragscode en afspraken**

Er is een gedragscode opgesteld die als bijlage wordt toegevoegd aan de overeenkomsten met medewerkers, zzp-ers, en vrijwilligers die in opdracht voor Circusbende werken. In die gedragscode wordt verwezen naar dit document.

Indien wenselijk wordt de gedragscode en dit document aangepast en/of geactualiseerd.