



CODE OF CONDUCT- MUSICALMAKERS

Juli 2022

MusicalMakers streeft naar een veilige en gezonde leef- en werkomgeving, die gekenmerkt wordt door een goede sfeer en een open manier van communiceren met iedereen uit het team. Van iedereen uit het gehele team wordt verwacht dat ieder goed voorbereid aankomt op het werk, op tijd aanwezig is, een goede focus/ concentratie heeft en met zorg en eigen verantwoordelijkheid het werk uitvoert. De basisnorm voor onderlinge communicatie is: behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden. Collega's accepteren en respecteren elkaar, werken samen en staan open voor anderen. Respecteer elkaars levensovertuiging, maatschappelijke positie, etnische afkomst, seksuele identiteit en het uiterlijk. Dit respect geldt ook voor bezittingen van een ander. Wanneer je iets dwarszit, bespreek dit met de ander. Praat niet over elkaar, maar met elkaar. Roddel niet. Pesten op het werk en alle vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn ontoelaatbaar.

Regeling optreden tegen ongewenste omgangsvormen (zie: mores.online)

Deze regeling is niet alleen bedoeld voor werkenden bij MusicalMakers maar ook voor derden die zich op de werkvloer van de organisatie bevinden. Dat wil zeggen dat de regeling van toepassing is op zowel degenen die een directe arbeidsrelatie hebben met MusicalMakers- werknemers, freelancers/ zzp'ers, stagiaires of vrijwilligers- als voor derden. Onder derden verstaan wij alle anderen die zich op de werkvloer bevinden, bijvoorbeeld gedetacheerden of uitgeleenden vanuit een ander bedrijf, zoals een uitzend- of payrollorganisatie. De werkenden voor wie de regeling geldt op grond van een arbeidsrelatie met MusicalMakers worden hieronder aangehaald als 'de medewerkers'. Andere worden aangehaald als 'derden'.

Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

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 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 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 medewerkers (collega's, leidinggevend) gericht tegen een medewerker of groep van medewerkers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;
- d. Agressie en gebruik van geweld, dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, 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.
- f. Racisme, dat wil zeggen: een houding van systematische vijandigheid of minachting voor bepaalde personen of groepen van personen op basis van hun nationaliteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afkomst

Inspanningen van MusicalMakers

MusicalMakers beoogt door middel van de deze regeling actief beleid te voeren, gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Dit houdt in dat MusicalMakers allereerst zelf afziet van gedrag dat kan worden opgevat als ongewenste omgangsvorm. Verder zal MusicalMakers problemen bespreekbaar maken, (potentiële) daders aanspreken op hun gedrag en zorgen voor goede opvang van slachtoffers. In voorkomende gevallen zal MusicalMakers passende maatregelen treffen c.q. sancties opleggen ten aanzien van hen die zich schuldig hebben gemaakt aan ongewenste omgangsvormen

In het kader van dit beleid zorgt MusicalMakers:

- Voor een onafhankelijk meldpunt dat bemenst wordt door een tweetal onafhankelijke, gecertificeerde vertrouwenspersonen. Deze staan ter beschikking van alle medewerkers en derden op de werkvloer. De vertrouwenspersonen zijn aanspreekpunt in geval van ongewenste omgangsvormen, die niet in overleg met betrokkene(n) kunnen worden



opgelost. De vertrouwenspersonen opereren vanuit een laagdrempelig, onafhankelijk centraal meldpunt. Zie verder het Protocol meldpunt ongewenste omgangsvormen.

- Voor bekendheid aangaande het beleid tegen ongewenste omgangsvormen, niet alleen via de website: www.musicalmakers.com, maar ook door dit beleid nadrukkelijk onder de aandacht te brengen van alle medewerkers en derden op de werkvloer. Bijvoorbeeld in het kader van werving, sollicitatiegesprekken, in contracten en contractbesprekingen, werkoverleggen en in documenten als een huishoudelijk reglement en/of een medewerkershandboek.

Wat wordt verwacht van mensen op de werkvloer

Zowel van medewerkers als van derden verwacht MusicalMakers 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 verwacht MusicalMakers dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

Van ongewenste omgangsvormen kan melding worden gemaakt door allen die zich op de werkvloer bevinden. Zowel een slachtoffer als een getuige van ongewenst gedrag op de werkvloer, adviseren wij nadrukkelijk dit gedrag aan de orde te stellen op de wijze zoals hierna is vermeld.

Aan de orde stellen van ongewenste omgangsvormen

Als iemand ongewenst gedrag ervaart of waarneemt, in het bijzonder maar niet uitsluitend indien men zelf slachtoffer is van dat gedrag, adviseert MusicalMakers dat gedrag allereerst te bespreken met de betrokkene(n) zelf, bij voorkeur zo spoedig mogelijk.

Indien men dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de betrokkene(n) niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseert MusicalMakers het gedrag te bespreken met de verantwoordelijke leidinggevende.

Indien men ook dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de verantwoordelijke leidinggevende niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseert MusicalMakers het slachtoffer of de waarnemer om contact op te nemen met één van de door ons aangestelde vertrouwenspersonen. Dat kan via een laagdrempelige website, per e-mail, telefonisch of per post. Zie voor contactgegevens:

mores.online. Daarnaast heeft men altijd de mogelijkheid om zich met een vordering tot de burgerlijke rechter te wenden.



Protocol meldpunt ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersoon

1. Uitgangspunten

Dit protocol beschrijft de werkwijze van het centrale, gezamenlijke meldpunt ongewenste omgangsvormen van de Nederlandse culturele en creatieve sector. Het meldpunt heeft tot doel, slachtoffers van ongewenste omgangsvormen een vertrouwelijk, laagdrempelig, onafhankelijk en gemakkelijk toegankelijk aanspreekpunt dan wel klankbord te bieden. Het meldpunt zal altijd handelen naar dat beginsel. Het meldpunt wordt bemenst door ervaren, gecertificeerde vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen staan primair aan de zijde van de melder en behouden die positie ook, zodat melders zich verzekerd weten van ondersteuning zolang zij dat wensen. De vertrouwenspersoon biedt de melder ondersteuning bij het vinden van een oplossing. De vertrouwenspersoon zal niet zelf optreden als bemiddelaar, maar kan desgewenst wel de melder doorverwijzen naar een derde die deze rol kan vervullen. Als een slachtoffer een formele klacht wenst in te dienen, zal de vertrouwenspersoon daarbij ondersteuning verlenen. De vertrouwenspersoon kan het slachtoffer ook tijdens de loop van het klachtonderzoek nadere ondersteuning verlenen.

Onder 'ongewenste omgangsvormen' wordt verstaan:

- Seksuele intimidatie dan wel seksueel misbruik
- Agressie en geweld (met inbegrip van intimidatie en machtsmisbruik)
- Discriminatie
- Pesten

Het meldpunt is belast met een drietal taken:

- De opvang en ondersteuning van melders, die geconfronteerd zijn geweest met ongewenste omgangsvormen. Dit is de hoofdtaak
- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan de aangesloten organisaties, wanneer de bevindingen van het meldpunt daartoe aanleiding geven
- Vanzelfsprekend wordt daarbij altijd de met melder(s) overeengekomen mate van vertrouwelijkheid gerespecteerd
- Desgewenst: het geven van informatie en voorlichting, in welke vorm dan ook

Een essentiële voorwaarde voor het welslagen van het meldpunt, is de absolute garantie van vertrouwelijkheid. Het is van belang te beseffen dat de melder niets 'moet', en altijd de eigen regie dient te behouden over zijn of haar melding. Daaruit volgt dat het hebben van contact met het meldpunt geen enkele consequentie voor de melder mag hebben en dat door het meldpunt geen enkele actie wordt ondernomen, zolang de melder dat niet wil. Dit lijkt wellicht vanzelfsprekend te zijn, maar de ervaring leert dat dit door melders niet op voorhand als zodanig wordt ervaren. Het is dan ook van het grootste belang, de garantie van vertrouwelijkheid te benadrukken in de communicatie omtrent het meldpunt. Indien dit niet



expliciet gebeurt, zullen veel potentiële melders het meldpunt vermoedelijk als te hoogdrempelig ervaren. Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen zal het meldpunt het uitgangspunt van vertrouwelijkheid verlaten. Dit gebeurt uitsluitend wanneer een wettelijke bepaling het meldpunt daartoe dwingt. In de praktijk zal hiervan uitsluitend sprake zijn wanneer sprake is van acuut gevaar voor minderjarigen, dat slechts weggenomen kan worden door het verbreken van de geheimhouding. De term 'vertrouwelijk' mag niet worden verward met 'anoniem'. In het eerste geval is de vertrouwenspersoon op de hoogte van de identiteit van de melder, terwijl dat in het geval van anonieme meldingen niet het geval is. Het meldpunt zal anonieme adviesvragen en meldingen in ontvangst nemen. Daarbij moet wel worden aangetekend dat het in bepaalde gevallen niet of nauwelijks mogelijk is om naar aanleiding van een anonieme melding actie te ondernemen. Indien de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van de werkzaamheden structurele misstanden of knelpunten signaleert, kan die deze ter kennis brengen van de onderneming/organisatie zonder de identiteit te onthullen van de melder(s), tenzij deze heeft/hebben aangegeven daartegen geen bezwaar te hebben. Het meldpunt zal de meldingen registreren. Periodiek wordt rapport uitgebracht omtrent het aantal en de aard van de ontvangen meldingen per sector. Dit stelt de sector in staat zicht te houden op risicovolle situaties en indien nodig in te grijpen om die situaties weg te nemen. Het spreekt vanzelf dat de rapportages zodanig worden opgesteld, dat herleidbaarheid naar individuele melders absoluut is uitgesloten.

2. Werkwijze

Het meldpunt wordt bemenst door twee vaste vertrouwenspersonen, een man en een vrouw. De melder kan zelf kiezen met wie men wil spreken. Beide vertrouwenspersonen hebben een gekwalificeerde achterwacht, zodat altijd iemand beschikbaar is om melders te woord te staan. Het meldpunt stelt separate telefoonnummers en e-mailadressen voor de beide vertrouwenspersonen beschikbaar. De responstijd bedraagt uiterlijk 24 uur, te weten 1 werkdag. Het streven is evenwel, melders binnen enkele uren te woord te kunnen staan. Contact is, wanneer de melder dat wenst, op afspraak ook mogelijk buiten de gebruikelijke kantoor tijden. Contacten kunnen verlopen per e-mail, telefonisch of persoonlijk. Het door de sector geformuleerde streven is, alle meldingen 'op maat' te begeleiden. De werkwijze van het meldpunt is in hoge mate afhankelijk van de wensen van de melder, die te allen tijde de regie over de melding behoudt. Niettemin zijn er, ten aanzien van de wijze waarop meldingen kunnen worden afgehandeld, in algemene termen een viertal 'stadia' te onderscheiden. Benadrukt moet wel worden, dat deze stadia niet in de omschreven volgorde hoeven te worden gevolgd. Daarnaast kan, wanneer een bepaald stadium niet succesvol is gebleken, voor een volgend stadium worden gekozen. Het is de melder die dit bepaalt. In alle gevallen zal de vertrouwenspersoon de melder desgewenst met raad en daad bijstaan. De vertrouwenspersoon is daarbij niet zozeer 'adviseur', maar eerder 'scenarioschetsers'; de vertrouwenspersoon kan met de melder bespreken wat men kan verwachten wanneer men voor een bepaalde oplossingsrichting kiest.

Stadium 1: Het verhaal kwijt kunnen, ordenen, 'sparren'.

De ervaring leert, dat veel melders geen andere behoefte hebben dan het in alle rust bespreken van de eigen ervaring. De vertrouwenspersoon neemt alle tijd, luistert en kan door vragen te stellen samen met de melder ordenen wat er precies is gebeurd. Vervolgens



kan, wanneer de melder dat wenst, gezocht worden naar oplossingsrichtingen. In veel gevallen voelt de melder zich, na één of twee van dergelijke gesprekken, zelf in staat om een vervolgstap te zetten, bijvoorbeeld door met de veroorzaker in gesprek te gaan. De vertrouwenspersoon blijft op de achtergrond beschikbaar. Dit wordt door melders vaak als 'steun in de rug' ervaren.

Stadium 2: Informeel oplossen

In veel gevallen zal de melder de behoefte hebben om met de veroorzaker in gesprek te gaan, om het ongewenste gedrag te doen stoppen. Het is van belang te beseffen dat de veroorzaker zich niet in alle gevallen bewust zal zijn van de wijze waarop zijn/haar gedrag wordt ervaren. Door hierover te spreken wordt de veroorzaker in de gelegenheid gesteld tot inzicht komen en het eigen gedrag te veranderen. De vertrouwenspersoon kan helpen bij het tot stand brengen van het gesprek. En wanneer de melder zich niet in staat voelt dit gesprek alleen te voeren, kan de vertrouwenspersoon desgewenst ter ondersteuning meegaan. In sommige gevallen is een wat meer ingekaderde procedure wenselijk en kan voor mediation worden gekozen. De vertrouwenspersoon kan behulpzaam zijn bij het tot stand brengen van een mediationtraject. Overigens zal de vertrouwenspersoon, zoals eerder reeds aangegeven, nooit zelf een bemiddelende rol aannemen. De vertrouwenspersoon blijft beschikbaar als ondersteuner van de melder.

Stadium 3: De formele klacht

Wanneer de melder dit wenst, bijvoorbeeld wanneer het informele traject niet tot resultaat dan wel oplossingen heeft geleid of wanneer de ernst van het gebeurde daar direct aanleiding toe geeft, kan besloten worden een formele klacht in te dienen. Organisaties zijn verplicht te zorgen voor een veilige werkomgeving, waaruit volgt dat zij formele klachten over ongewenste omgangsvormen zorgvuldig dienen te behandelen dan wel onderzoeken. Het indienen van een klacht en het doorlopen van een klachtenprocedure is voor melders ingrijpend en belastend. De vertrouwenspersoon zal de melder tijdens het traject desgewenst ondersteunen, bijvoorbeeld door met de melder mee te gaan naar (hoor)gesprekken. Daarnaast kan de vertrouwenspersoon met de melder bespreken wat hij/zij van het indienen van een klacht in redelijkheid mag verwachten.

Stadium 4: Aangifte bij de politie

Hiervoor kan worden gekozen wanneer sprake is van strafbare feiten. Ook nu geldt weer, dat de vertrouwenspersoon kan ondersteunen op een door de melder gewenste manier. Meegaan naar de politie is één van de mogelijkheden.

3. Vertrouwelijkheid en privacy

Het meldpunt, de vertrouwenspersonen en anderen die onder verantwoordelijkheid van het meldpunt en de vertrouwenspersoon bij de werkzaamheden betrokken zijn, verplichten zich uiteraard tot geheimhouding van alle informatie die zij ontvangen, behalve in het uitzonderlijke geval waarin een wettelijke bepaling zich daartegen verzet. Informatie wordt slechts met anderen gedeeld wanneer de melder daar expliciet mee instemt. Deze verplichting blijft in stand na afronding van de werkzaamheden. Op alle werkzaamheden, met inbegrip van registratie en dossiervorming, is de vigerende privacywetgeving van toepassing.



Alle dossiers worden na drie jaar definitief vernietigd. Wel bewaart het meldpunt een niet naar melders herleidbare, geanonimiseerde registratie van gepasseerde casuïstiek. Persoonlijke (contact)gegevens van melders (bijvoorbeeld telefoonnummers, e-mailadressen) worden na afronding van de melding, maar ook op het eerste verzoek van melder, onmiddellijk en definitief vernietigd.

Het meldpunt zal geen pogingen doen de identiteit van anonieme melders te achterhalen, anders dan door hen hier vrijblijvend naar te vragen. Het meldpunt beschikt niet over technische mogelijkheden om de identiteit van melders te achterhalen op grond van IP-adressen, telefoonnummers et cetera.

Persoonlijke gesprekken worden, in overleg met de melder, gevoerd op neutrale locaties. Wanneer de situatie daarom vraagt zorgen de vertrouwenspersonen ervoor dat zij niet samen met de melder in het openbaar worden gezien.

De zorgvuldige afhandeling van casuïstiek is zelden of nooit gebaat bij voortijdige berichtgeving in de pers. De vertrouwenspersonen zullen in principe nooit ingaan op informatieverzoeken van de pers ten aanzien van casuïstiek. Hierop kan eventueel slechts een uitzondering worden gemaakt wanneer de melder daarmee expliciet instemt en de belangen van anderen niet onredelijk worden geschaad.