



Protocol Ongewenst gedrag

januari 2024

De Stichting Noordpool Orkest (hierna: Noordpool Orkest) streeft ernaar zowel on- als offline een omgeving te creëren waarin op een respectvolle en constructieve manier ervaringen, meningen en ideeën kunnen worden uitgewisseld. We zullen daarom optreden tegen elke vorm van intimidatie, discriminatie en mogelijk ander ongewenst gedrag.

Op een plek waar mensen intensief en ook fysiek met elkaar samenwerken, zoals bij Noordpool Orkest, is het van belang dat iedereen meewerkt aan een sfeer waarin alle betrokkenen zich zoveel mogelijk thuis voelen. Sterker nog: dat is een voorwaarde voor succes.

We vragen iedereen die voor of met Noordpool Orkest werkt om rekening met elkaar en ook met anderen te houden. Onze basisregel voor iedereen die met ons samenwerkt is eenvoudig: behandel de ander zoals je zelf behandeld wenst te worden. Respect voor elkaar is het algemene uitgangspunt waarop deze gedragsregels zijn gebaseerd. Bij overtreding van onze gedragsregels kunnen we je een officiële waarschuwing of ontzegging tot de toegang van de werkplek als sanctie opleggen. We kunnen er ook aangifte van doen. Uiteindelijk behoort ook de beëindiging van de werkrelatie tot de mogelijkheden.

Waar gaat ongewenst gedrag over

Ongewenst gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers professionals zijn en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen. Ongewenst gedrag gaat wel over een opeenstapeling van dit soort incidenten. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht, kleur of geloof, misbruikt worden voor negatieve opmerkingen. En als de druk op iemand wordt uitgeoefend om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil. Onze medewerkers gedragen zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich naar elkaar, naar onze samenwerkingspartners, vrijwilligers en bezoekers van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.



Definities:

- **Pesten** is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of dreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
- **Seksuele intimidatie** op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek ongewenst gedrag.
- **Discriminatie** gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals o.a. geslacht, ras, geloofsovertuiging en leeftijd).

Melding doen

Soms is het glashelder wanneer iemand de grenzen van gepast gedrag overschrijdt.

Bedreiging en fysiek en verbaal geweld zijn voorbeelden van gedrag dat vaak makkelijk is te herkennen. Maar vaak genoeg blijft slecht gedrag ongeadresseerd. Bijvoorbeeld omdat het “op het randje” is, of zo “ingeburgerd” dat we het niet (meteen) herkennen.

Noordpool Orkest wil benadrukken dat personen in geen enkel geval genoeg hoeven te nemen met een situatie waarin ze zich bedreigd, geïntimideerd, gediscrimineerd of gekleineerd voelen. We verwelkomen dan ook alle meldingen van slecht gedrag, zij het op het moment zelf, een dag of een jaar later. Het is nooit te laat om melding te maken van bedreiging, pesten, racisme, seksisme, (seksuele) intimidatie, geweld en agressie. Dit geldt zowel online (op onze website, sociale mediakanalen en per mail) als offline (op ons kantoor en bij concerten en repetities).

Noordpool Orkest is een kleine, platte organisatie. Je melding zal om die reden dan ook direct worden behandeld door de directie. In situaties waarin de directie onderwerp is van je melding, zullen zij uitgesloten worden van het behandelen van je melding. Je kan je dan melden bij de onafhankelijke vertrouwenspersoon, Denise Humalda. Mocht jij en/of de vertrouwenspersoon aanleiding zien om samen met jou de melding daarna te doen bij de Raad van Toezicht, dan kan dat. Je kunt je melding bij alle RvT-leden doen. De contactgegevens van zowel de vertrouwenspersoon als de leden van de RvT vind je op onze website. We realiseren ons dat het moeilijk kan zijn om slecht gedrag te melden, en degene die jouw melding ontvangt zal jou en je melding vertrouwelijk, zorgvuldig en met respect behandelen. We zullen enkel met jouw goedkeuring actie ondernemen. Je kunt je melding (eventueel anoniem) telefonisch, per mail of via een afspraak bij ons doen.



Stappenplan bij ongewenst gedrag:

- Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste zelf de ander op aan. Nagegaan wordt wat er is voorgevallen en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Kan of durft de medewerker dit gesprek niet zelf te voeren, dan mag diegene een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap (gemotiveerd) overslaan.
- Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met de directeur bestuurder, Reinout Douma. Indien de directie betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de vertrouwenspersoon en indien nodig/gewenst de RvT. In principe wordt ook als tweede stap een diepgaand gesprek ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen.
- Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de directie of de RvT aangifte van gedaan worden.

Waarschuwing en sancties

Is de melding vastgesteld, dan is dit het pakket aan maatregelen dat genomen kan worden:

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen directie/RvT en dader en een mondelinge waarschuwing;
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen directie/RvT en dader en een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de tweede overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, opzegging van de overeenkomst (voorwaardelijk of direct) en/of aangifte doen.
- Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan de directie gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure. Ze zal hierover verantwoording afleggen bij de RvT. Indien de RvT hiervan afwijkt motiveert ze dit schriftelijk naar zowel dader als melder.



Mores.online

In iedere fase van het proces kun je als medewerker steun zoeken bij de vertrouwenspersonen van Mores.online. Dat is het meldpunt voor ongewenste omgangsvormen voor de podiumkunsten-, televisie- en filmsector: www.mores.online. Het meldpunt wordt bemenst door ervaren, gecertificeerde vertrouwenspersonen.

Deze staan primair aan de zijde van de melder en behouden die positie ook, zodat melders verzekerd zijn 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. Indien een slachtoffer een formele klacht wenst in te dienen, zal de vertrouwenspersoon daarbij ondersteuning verlenen. Diegene kan het slachtoffer ook tijdens de loop van het klachtenonderzoek nadere ondersteuning verlenen.