

## Regeling optreden tegen ongewenste omgangsvormen

### Doel van de regeling

Deze regeling heeft als doel een halt toe te roepen aan ongewenste omgangsvormen door deze tegen te gaan en te voorkomen en – waar zij toch voor komen – deze te (h)erkennen en aan te pakken.

De regeling is bedoeld voor iedereen die werkzaam is op de werkvloer in de Nederlandse culturele en creatieve sector.

Deze branches kenmerken zich door een aantal risico verhogende factoren, waaronder het feit dat fysieke aanrakingen inherent kunnen zijn aan het werk en het gegeven dat vaak tot 's avonds laat, in kleine(re) groepjes, op locatie wordt gewerkt. Daarnaast is de concurrentie op de arbeidsmarkt zeer groot en is men voor het verkrijgen van werk afhankelijk van een kleine groep beslissende personen. In die omstandigheden kunnen ongewenste omgangsvormen niet alleen gemakkelijk plaatsvinden, maar ook onbesproken en onbestreden blijven.

Als brancheverenigingen, de daartoe behorende organisaties, de in de Stichting Mores.online vertegenwoordigde partijen, ondernemingen en professionals willen wij ongewenste omgangsvormen tegen gaan en bespreekbaar maken. Daartoe hebben wij deze regeling opgesteld. Hierin geven wij aan hoe wij zullen reageren op ongewenste omgangsvormen en wat wij zelf doen en wat wij daarbij van de mensen op de werkvloer verwachten.

Wij roepen andere organisaties, ondernemingen en professionals die werkzaam zijn in de genoemde, dan wel in aanpalende branches, op om zich bij deze regeling aan te sluiten. Op basis van ervaringen zal de effectiviteit van de regeling regelmatig worden getoetst en zo nodig aangepast.

### Voor wie is de regeling?

Deze regeling is niet alleen bedoeld voor werkenden bij de genoemde branches, organisaties of ondernemingen, maar ook voor derden die zich op de werkvloer van de organisatie/onderneming bevinden.

Dat wil zeggen dat de regeling van toepassing is op zowel degenen die een directe arbeidsrelatie met de organisatie/onderneming hebben – werknemers, freelancers/zzp'ers, stagiairs 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, of ZZP-ers.

De werkenden voor wie de regeling geldt op grond van een arbeidsrelatie met de organisatie / onderneming, worden hieronder aangehaald als 'de medewerk(st)ers'. Anderen worden aangehaald als 'derden'.

## **Wat zijn ongewenste omgangsvormen?**

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

- 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;
- 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.
- 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;
- 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;
- discriminatie, dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uiterslijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

## **Inspanningen van de organisatie/onderneming**

Als brancheorganisaties en organisaties, ondernemingen en professionals die deel uitmaken van deze branches, voeren wij door middel van deze regeling een actief beleid gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen op de werkplek.

Dit houdt in dat wij allereerst zelf afzien van gedrag dat kan worden opgevat als ongewenste omgangsvorm. Voor een aantal organisaties/ondernemingen/producenten geldt dat een procedure reeds is ingericht ten behoeve van de werknemers waarbij (al dan niet anoniem) een melding gedaan kan worden bij een onafhankelijke vertrouwenspersoon of (naar keuze van de melder) een interne vertrouwenspersoon.

Verder zullen wij problemen bespreekbaar maken, (potentiële) daders aanspreken op hun gedrag en zorgen voor goede opvang van slachtoffers. In voorkomende gevallen zal onze organisatie/onderneming 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 zorgen wij voor:**

- een onafhankelijk meldpunt dat bemenst wordt door een aantal onafhankelijke, gecertificeerde vertrouwenspersonen. Deze staan ter beschikking van alle medewerk(st)ers en derden op de werkvloer, evenals van de organisatie/onderneming zelf. 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.
- het geven van bekendheid aan ons beleid tegen ongewenste omgangsvormen, niet alleen via de website(s), maar ook door dit beleid nadrukkelijk onder de aandacht te brengen van alle medewerk(st)ers en derden op de werkvloer, maar ook bijvoorbeeld richting overheden. 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 medewerk(st)ers 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 ongewenste omgangsvormen 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 ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, adviseren wij nadrukkelijk dit gedrag (direct) 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 de persoon zelf melder is van dat gedrag, adviseren wij 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, adviseren wij het gedrag te bespreken met de verantwoordelijke organisatiemanager.

Indien men ook dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de verantwoordelijke organisatiemanager niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseren wij de melder of de waarnemer om contact op te nemen met één van de door de Stichting Mores.online aangestelde vertrouwenspersonen. Dat kan via een laagdrempelige website, per e-mail, telefonisch of per post.

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