

## **GEDRAGSCODE**

### **STICHTING THEATERGROEP WITTE RAAF (RAAF MUZIEKTHEATER)**

Stichting Theatergroep Witte Raaf (hierna: RAAF muziektheater) streeft naar een veilige en gezonde leef- en werkomgeving. We hechten belang aan een goede sfeer en een open manier van communiceren met iedereen uit het team. Van iedereen wordt verwacht dat je goed voorbereid op het werk aankomt, op tijd aanwezig bent, geconcentreerd werkt en met zorg en eigen verantwoordelijkheid het werk uitvoert. Er wordt tijdens werktijd geen drank- en drugsgebruik toegestaan.

De basisnorm voor onderlinge communicatie is: behandel de ander zoals jezelf behandeld wil worden. Iedereen accepteert en respecteert elkaar bij RAAF muziektheater. We werken samen en staan open voor anderen. Respecteer elkaars levensovertuiging, maatschappelijke positie, etnische afkomst, seksuele identiteit en uiterlijk. Dit respect geldt ook voor bezittingen van een ander. Wanneer je iets dwarszit, bespreek je dit met de ander. Praat niet over elkaar, maar met elkaar. Roddel niet. Pesten op het werk en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn ontoelaatbaar.

#### **Regeling optreden tegen ongewenste omgangsvormen**

Deze regeling is niet alleen bedoeld voor mensen die werken bij RAAF muziektheater, maar ook voor derden die zich op de werkvloer van de organisatie/onderneming (kunnen) bevinden. Dat wil zeggen dat de regeling van toepassing is op zowel degenen die een directe arbeidsrelatie met onze organisatie 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 vanuit een ander bedrijf, zoals een uitzend- of payrollorganisatie. De werkenden voor wie de regeling geldt op grond van een arbeidsrelatie met de organisatie/onderneming, worden hieronder aangehaald als 'de medewerkers'. Anderen 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 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;
- b. 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.
- c. pesten, dat wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of groep van medewerkers;

- 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, nationaliteit, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, (chronische) ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

#### Inspanningen van RAAF muziektheater

Wij beogen 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. Verder zullen wij problemen bespreekbaar maken, (potentiële) daders aanspreken op hun gedrag en zorgen voor goede opvang van melders en/of 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.

#### Wat wordt verwacht van mensen op de werkvloer

Zowel van medewerkers 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 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 persoon die ongewenst gedrag op de werkvloer heeft ervaren als een getuige hiervan, 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 hij/zij/hen zelf slachtoffer 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 zakelijk- of artistiek leider van RAAF muziektheater.

Indien men ook dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met deze personen niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseren wij de betrokkene(n) om contact op te nemen met de externe vertrouwenspersonen van RAAF: La-Toya Cronie. Zij is per e-mail en telefonisch te bereiken op [trust.vertrouwenswerk@gmail.com](mailto:trust.vertrouwenswerk@gmail.com) en 06-15256892. Een gesprek met de externe vertrouwenspersoon is vrijblijvend en strikt vertrouwelijk.

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