



Marres

Gedragscode en protocol voor Marres, Huis voor Hedendaagse Cultuur
Versie: 2023

1. Introductie

Marres, Huis voor Hedendaagse Cultuur, hierna te noemen 'Marres', streeft ernaar een veilige ruimte te zijn die vrij is van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo-, trans-, en xenofobie en leeftijd gerelateerde discriminatie.

We nemen hierin verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor iedereen die betrokken is bij de organisatie.

Fysiek en verbaal geweld en elke andere vorm van ongewenst, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd.

Een veilige werkomgeving komt voort uit een gezonde organisatie waarin de ontwikkeling van de medewerkers en betrokkenen centraal staat, en waar de betrokkenen hun taken verrichten en bijdragen aan de doelen van de organisatie. Binnen een gezonde organisatie is er een duidelijke visie en een heldere taakomschrijving. Contacten groeien vanuit professionele, taak-gerelateerde 'hechting', en relaties zijn open.

Marres erkent dat het waarborgen van deze normen en waarden een gezamenlijke en continue inspanning vergt. We vragen daarom iedereen — van het bestuur/de raad van toezicht, tot medewerkers, tot bezoekers — deze actief te ondersteunen. 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 dat zij ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht eventuele hiërarchische verschillen tussen partijen. Verder verwachten wij dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer, en (proportionele) actie ondernemen bij vermoedens.

Dit betekent onder meer dat:

- Marres een inclusieve ruimte is;
- iedereen werkzaam en betrokken bij Marres elkaar met respect behandelt;
- meningen mogen verschillen;
- discussies worden opgelost in dialoog;
- fysiek en verbaal geweld niet getolereerd worden

Deze code is van toepassing op de medewerkers van Marres; in dienst, freelance, stage of vrijwillig, en op gasten, opdrachtnemers, onderzoekers, kunstenaars en ieder ander met wie Marres werkt. Marres maakt hierin geen onderscheid op basis van relatie of dienstverband.

2. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?

Algemeen

Het uitgangspunt zijn de bepalingen die vastgelegd zijn in de Nederlandse wetgeving:

- het Burgerlijk Wetboek;
- de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb);
- de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbm/v);
- de Arbowet;
- de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie en Plan van Aanpak.

Voor meer informatie over ongewenst gedrag zie www.szw.nl. Kies dan voor onderwerpen, en klik agressie en geweld, pesten of seksuele intimidatie aan. Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaat Marres de gedragingen — ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat — die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting¹, 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:

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

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 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.

Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van de gedragingen in de tijd.

Hier kan gedacht worden aan:

- Denigrerende opmerkingen, zoals het afkraken van iemands werk;
- Aanmerkingen op iemands uiterlijk;
- Iemand negeren;
- Iemand het werken onmogelijk maken.

De machts- of krachtsverhoudingen tussen de aanvallende partij en degene die wordt gepest zijn onevenwichtig, bijv. omdat iemand hiërarchisch een hogere positie bekleedt, iemand verbaal of fysiek sterker is. Hierdoor kan het slachtoffer zich niet verweren.

d. Agressie en gebruik van geweld,

Dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

¹ In de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet

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/uitendijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid. In de aangehaalde wetten wordt slechts gesproken over mannen en vrouwen. Uiteraard geldt bij Marres bovenstaande voor **alle** genderidentiteiten en vindt bij Marres regelmatig overleg over de betekenis van de beschreven termen.

3. Melding ongewenst gedrag

Iedereen die bij Marres werkt - in dienst, freelance of vrijwillig -, deelneemt aan de programma's van Marres, die Marres bezoekt of een dienst levert is medeverantwoordelijk voor een veilig klimaat.

Als je ongewenst gedrag ervaart, zijn er de volgende mogelijkheden om zorgen of ervaringen te uiten, bespreekbaar te maken en/of te melden:

3.1 Als Marres - medewerker (in dienst, freelance, stage of vrijwillig):

- Meld je bij je leidinggevende (voor mensen in dienst, stagiairs, vrijwilligers), of opdrachtgever (voor freelancers). Je leidinggevende of opdrachtgever kan je, indien gewenst, in contact brengen met een van de vertrouwenspersonen.
- Is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kan je je ook direct bij de interne vertrouwenspersoon van Marres melden: Rosa van der Flier, rosa.vanderflier@marres.org
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, meld dan bij de directie/bestuurder(s) van Marres: Valentijn Byvanck, valentijn.byvanck@marres.org
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij Margriet Schreuders, margrietschreuders@gmail.com, zij is vertrouwenspersoon namens de raad van toezicht van Marres.

Daarnaast is Marres aangesloten bij een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon Ingrid Caniels namens Landelijk Bureau Integriteit en Vertrouwenspersoon. Zij is te bereiken via i.caniels@biv.nl.

De externe vertrouwenspersoon:

- Is volledig onafhankelijk in zijn/haar ondersteuning en begeleiding;
- Heeft geheimhoudingsplicht, die uitsluitend met toestemming van melder kan worden opgeheven;
- Neemt geen anonieme, schriftelijke klachten in behandeling;
- Neemt geen klachten via derden in behandeling;
- Bemiddelt niet;
- Is gratis beschikbaar voor de melder, de kosten zijn te allen tijde voor Marres

De belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon zijn:

- De medewerker opvangen;
- De situatie met de medewerker analyseren;
- Adviseren van de medewerker over de te ondernemen stappen;
- De medewerker die het ongewenst gedrag ervaart, begeleiden en ondersteunen bij de procedure van bemiddeling en/of de klachtenprocedure.

3.2 Als bezoeker, gast of andere externe zonder directe (arbeids)relatie met Marres:

Meld je bij een medewerker van Marres of per e-mail naar info@marres.org.

3.3 Als dienstverlener:

Meld je bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar info@marres.org.

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het team van Marres zelf niet over de juiste expertise beschikt, zal - in overleg met de melder - professionele hulp ingeschakeld worden om dit verder te begeleiden.

Let hierbij op het volgende: de directie/bestuurder(s) heeft/hebben de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving en de raad van toezicht om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding bij de directie of de raad van toezicht noodzakelijk is, bijvoorbeeld omdat het ongewenste gedrag ook anderen raakt of mogelijk kan raken.

Hoewel e.e.a. uiteraard zorgvuldig zal worden opgepakt, kan volledige vertrouwelijkheid dan niet altijd worden gewaarborgd. Met medewerkers tegen wie een klacht wordt ingediend zal zorgvuldig worden omgegaan. In beginsel is volledige geheimhouding daarbij het adagium voor alle betrokkenen. Het kan voorkomen dat van dit principe moet worden afgeweken als het algemeen bedrijfsbelang hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden. Er worden heldere afspraken over vervolg stappen gemaakt met instemming van alle partijen.

4. Procedure

Als grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld, zullen in het algemeen de volgende stappen worden ondernomen:

- Marres luistert naar de melder;
- Als de melder **getuige** is geweest van het gedrag:
 - Bespreekt Marres de melding met de betrokken partijen;
 - Zie voor verdere acties hieronder;
- Als de **melder** zelf dit gedrag heeft ervaren:
 - Vangt Marres de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
 - Bespreekt Marres de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
 - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon (*Ingrid Caniels, namens Landelijk Bureau Integriteit en Vertrouwenspersoon*);
 - Inschakelen van Politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
 - Als de benodigde expertise binnen Marres ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
 - Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de vergadering van de raad van toezicht.
 - Indien nodig worden passende sancties genomen, afhankelijk van de relatie met de veroorzaker en de ernst van het gedrag. Dit kan variëren van een formele waarschuwing, ontzegging van toegang tot het pand, het opzeggen van de relatie, beëindiging van de opdracht, ontbinding van de arbeids- of samenwerkingsovereenkomst, etc.

Bij alle stappen respecteert Marres het vertrouwen en privacy van de melder, waarbij de melder zo veel mogelijk zeggenschap houdt over de te nemen stappen, tenzij de eigen veiligheid of die van anderen in het geding is, of wanneer ernstige misdrijven ons anders verplichten en melding moet worden gedaan bij de Politie en/of Veilig Thuis. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolg stappen gemaakt met instemming van alle partijen.

Alle cases worden individueel beoordeeld.