

# **CORPO MÁQUINA**

## **PROTOCOL (ON)GEWENSTE ONGANGSVORMEN**

© Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK)

## Welkom bij Corpo Máquina!

Om het werken voor iedereen prettig en plezierig te maken, delen we graag onze ideeën over een veilige werkomgeving. Voel je vrij om aanvullingen te geven op dit document, wanneer we iets gemist hebben.

### Voor wie is dit protocol?

Hieronder staan enkele voorbeelden van gewenst en ongewenst gedrag. Wees je ervan bewust dat wat voor de één onschuldig is, voor de ander niet goed kan voelen. Door ons te houden aan de principes in deze gedragscode, waarborgen we een sociaal veilig, harmonieuze en respectvolle werkomgeving voor alle medewerkers van Corpo Máquina. Onder medewerkers verstaan we medewerkers in loondienst, freelancers/zzp-ers, remplaçanten, stagiairs, uitzendkrachten, gedetacheerden en vrijwilligers werkzaam als scheppend en/of uitvoerend podiumkunstenaars, ondersteunend personeel, directieleden, zakelijk en artistiek leiders en bestuursleden. Alle medewerkers van Corpo Máquina ontvangen dit protocol. Nieuwe medewerkers ontvangen dit protocol als bijlage bij hun contract.

Zowel van onze collega's als de mensen met wie we samenwerken, verwachten we dat zij zich in de omgang met anderen collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie.

### Algemene regels van positief gedrag

We verwachten van iedereen die bij Corpo Máquina werkt dat zij:

- Elkaar en anderen vriendelijk en met respect voor onderlinge verschillen benaderen en behandelen;
- Open, eerlijk en betrouwbaar zijn in gedrag en communicatie;
- Aandachtig naar elkaar en anderen luisteren, gericht vragen stellen als iets niet duidelijk is en elkaar uit laten praten;
- Zich professioneel gepast gedragen naar elkaar en derden.

## 1. Veilige omgangsvormen

### 1.1. Intentieverklaring

Corpo Máquina wil als werkgever op een verantwoorde wijze invulling geven aan haar taken om zorg en veiligheid te bieden aan haar medewerkers.

Zij zal bij het voorbereiden en uitvoeren van het beleid rondom arbeidsomstandigheden zich mede richten op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen in het werk en het stimuleren van gewenst gedrag. Dit protocol sluit aan op de NAPK-Klachtenregeling en vormt daarnaast een nadere invulling en concretisering van het beleidskader 'Veilig de vloer op' van de NAPK. Van medewerkers wordt verwacht dat zij kennisnemen van dit protocol en hiernaar handelen.

### 1.2. Gedragscode ongewenste omgangsvormen Corpo Máquina

Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we:

#### **Seksuele intimidatie**

*Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.*

Binnen Corpo Máquina dulden we bijvoorbeeld niet dat medewerkers:

- Dubbelzinnige opmerkingen maken
- Elkaar ongewenst aanraken
- Seksistische opmerkingen maken en/of
- Seksistische filmpjes, story's, reels etc tonen

### **Agressie en geweld**

*Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de arbeid.*

Binnen Corpo Máquina dulden we bijvoorbeeld niet dat medewerkers:

- Grof taalgebruik gebruiken; vloeken, ziektetermen, seksuele termen, hardhandig vastpakken
- Een collega bedreigen
- Met een stemverheffing spreken

### **Pesten**

*Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere werknemers (collega's, leidinggevende) gericht tegen een werknemer of een groep werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.*

Binnen Corpo Máquina dulden we bijvoorbeeld niet dat medewerkers:

- Een collega sociaal isoleren
- Een collega bespotten
- Het werk expres onaangenaam of onmogelijk maken
- Roddelen

### **Discriminatie**

*Direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe.*

*Direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur (fulltime/parttime) of arbeidscontract (onbepaald of tijdelijk).*

*Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte, met een fulltime of parttime dienstverband, of een onbepaald of tijdelijk arbeidscontract in vergelijking met anderen bijzonder treft.*

Binnen Corpo Máquina vinden we het bijvoorbeeld belangrijk dat:

- We respect hebben voor elkaars achtergrond en geloof
- Iedereen aangesproken wordt op de manier waarop hij/zij/hen wenst

Bovenstaande geldt zowel fysiek op de vloer, als via app-verkeer (WhatsApp groepen) of comments via social media.

## **2. Melding en procedure behandeling**

### **2.1. Je ervaart zelf ongewenste omgangsvormen en omstandigheden**

Indien mogelijk, ga het gesprek aan met de veroorzaker. Leidt het gesprek niet tot het gewenste resultaat?

Richt je dan tot de productieleider, zakelijk of artistiek leider. Bij wie jij je het meest comfortabel voelt.

Vraag iemand mee als je dat prettig vindt.

### **Interne vertrouwenspersoon**

Leidt het gesprek nog niet tot het gewenste resultaat? Dan heeft Corpo Máquina interne een vertrouwenspersoon die je kan benaderen, Woody Laurens. Hieronder vind je zijn contactgegevens.

[woodylaurens@gmail.com](mailto:woodylaurens@gmail.com)

Calvariestraat 46 6211NK Maastricht  
+31652094635

Hij zal vertrouwelijk omgaan met de informatie.

### **Externe vertrouwenspersoon**

Heb je daarna het idee dat er nog niet voldoende actie wordt ondernomen, neem dan (indien gewenst anoniem) contact op met Mores Online, het officiële meldingsplatform voor ongewenste omgangsvormen in onze sector. Het meldpunt wordt bemenst door ervaren, gecertificeerde vertrouwenspersonen.

### **Je signaleert bij een ander, bent getuige van of hoort van ongewenste omgangsvormen en omstandigheden**

Indien mogelijk opvangen en steunen slachtoffer en wijzen op de mogelijkheden die hierboven benoemd zijn. Als dat tot ongemakkelijke of onveilige situaties zou kunnen leiden neem dan zelf contact op met de vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht en denken desgewenst met de medewerker mee over mogelijke stappen die de medewerker kan zetten om de situatie te verbeteren. Zij ondernemen geen actie zonder toestemming van de medewerker. Vertrouwenspersonen staan naast de medewerker die hen benadert en kunnen derhalve niet bemiddelen of onderzoek doen. Een vertrouwenspersoon kan de medewerker tijdens een informeel of formeel oplossingstraject begeleiden en (als de zaak is afgerond) van eerste nazorg voorzien.

Overigens kan een medewerker een informeel of formeel oplossingstraject ook in gang zetten zonder vooraf de vertrouwenspersoon te consulteren.

### **Stappenplan op een rij:**

#### **2.2. Acties medewerker**

Medewerkers die ongewenste omgangsvormen ervaren kunnen, al dan niet na een vertrouwenspersoon te hebben geconsulteerd, verschillende stappen nemen, zoals:

- 1) De medewerker die het ongewenste gedrag vertoont zelf aanspreken (feedback geven), eventueel in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon.
- 2) De ongewenste omgangsvormen melden bij de directie (de artistiek of zakelijk leider) melden
- 3) De interne of externe vertrouwenspersoon consulteren
- 4) Een bemiddelingstraject initiëren; de vertrouwenspersoon kan hierover adviseren en ondersteuning bieden.
- 5) Een formele klacht indienen (zie hiervoor artikel 2.4).

#### **2.3. Acties werkgever**

Indien een medewerker een melding doet van ongewenste omgangsvormen, kan de leidinggevende, HR, directie of RvT/bestuur, afhankelijk van de situatie, nagaan welke acties passend zijn, bijvoorbeeld:

- 1) De (vermeende) plegger aanspreken op het moment dat ongewenste omgangsvormen zich voordoen;
- 2) Medewerkers die ongewenst gedrag vertonen (opnieuw) wijzen op de gedragscode;
- 3) Indien de (vermeende) plegger het gedrag niet ontkent de betrokkene bijsturen bijvoorbeeld door een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, functionerings- en beoordelingsgesprekken, het maken van afspraken, het aanbieden van een terugvalpreventietraject/coaching van de plegger;
- 4) Een bemiddelingsgesprek arrangeren/voeren;
- 5) Praktische maatregelen treffen als de situatie zich daarvoor leent en niemand daar bezwaar tegen heeft bijvoorbeeld: even niet met elkaar samenwerken;
- 6) Besluiten om nader onderzoek te (laten) doen en zo nodig maatregelen nemen naar aanleiding van de uitkomst daarvan (zie verder artikel 3).

## 2.4 Formele klachtenprocedure

Als ongewenste omgangsvormen te ernstig zijn voor informele afhandeling, kan een medewerker er ook voor kiezen, een formele klacht in te dienen. Corpo Máquina maakt gebruik van de NAPK-klachtenregeling voor behandeling door een onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is te vinden op de website van de Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten ([www.socialeveiligheidpodiumkunsten.nl](http://www.socialeveiligheidpodiumkunsten.nl)) onder 'documenten'.

Gedurende de looptijd en na afloop van de klachtenprocedure geldt voor alle betrokkenen een geheimhoudingsverplichting.

De NAPK-klachtencommissie zendt na onderzoek een advies aan de directie of (als de klacht de directie betreft) aan het bestuur. De directie of (als de klacht de directie betreft) het bestuur neemt binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie een besluit en stuurt een afschrift van het advies van de NAPK-klachtencommissie en een afschrift van het besluit aan klager en aangeklaagde.

Indien een medewerker niet tevreden is met de klachtafhandeling, kan deze een gerechtelijke procedure starten of (als het gaat om seksuele intimidatie of discriminatie) zich richten tot het College voor de Rechten van de Mens (<https://www.mensenrechten.nl/>).

## 3. Maatregelen vanuit de organisatie

De directie of (als de klacht de directie betreft) het bestuur kan:

1. Tijdelijke maatregelen treffen voor de duur van het onderzoek en/of de klachtenprocedure, indien blijkt dat dit voor de organisatie of de klager gewenst is, of er sprake is van een voor één of meerdere betrokkenen onhoudbare situatie;
2. Maatregelen treffen naar aanleiding van de uitkomst van het onderzoek en/of de klachtenprocedure.

Deze tijdelijke maatregelen voor de duur van het onderzoek en/of de klachtenprocedure kunnen zijn:

- Tijdelijke overplaatsing;
- Op non-actief stellen/tijdelijk staken van de opdracht.

Naar aanleiding van de uitkomst van het onderzoek en/of de klachtenprocedure kunnen – onder andere – de volgende maatregelen worden getroffen, afhankelijk van de ernst van het ongewenste gedrag:

- Officiële waarschuwing;
- Berisping;
- Ontslag/beëindiging van de opdracht.

## 4. Werken met kinderen

Corpo Máquina werkt intensief met kinderen en jongeren. Daarmee bevindt CM zich op het snijvlak van artistiek werk, welzijns-jongeren werk en – mede ingegeven vanuit de intensieve samenwerking met de basisschool -scholen – het onderwijs. In de domeinen van het welzijns-jongerenwerk en het onderwijs is veel ervaring opgedaan met sociale veiligheid. Deze ervaring is bij Corpo Máquina nog in ontwikkeling.

Tegelijkertijd betekent het werken met kinderen en jongeren dat we de hoogste veiligheid moeten garanderen.

Naast de hierbovengenoemde aspecten hanteren we daarom de volgende afspraken:

- We werken niet met kinderen jonger dan 6 jaar;
- We werken met groepen van maximaal 20 kinderen in 1 keer;
- We waarborgen de veiligheid onder andere door het toepassen van het 4-ogen principe.
  - Er gaan bijvoorbeeld altijd twee volwassenen mee als kinderen zich moeten omkleden.
  - We hebben altijd 2 volwassenen op de groep waarvan er altijd 1 verantwoordelijk is voor het pedagogisch klimaat. NB deze medewerkers kunnen ook vrijwilligers zijn?

- Alle medewerkers op de vloeren hebben een VOG-verklaring.
- De ouders van de kinderen (leeftijd <18) die meedoen met de activiteiten hebben een verklaring ondertekend
- 

## 5. Evaluatie

Dit protocol wordt op één keer per jaar door directie en bestuur geëvalueerd. Daarbij worden in ieder geval de gedragsregels in de gedragscode samen met de medewerkers besproken en geactualiseerd. Hiernaast kan tussentijdse evaluatie en actualisatie plaatsvinden, bijvoorbeeld naar aanleiding van een melding of klacht.

### Contactgegevens Corpo Máquina

#### Bestuur

Voorzitter (a.i.) Maudy Keulemans – 06-15104761 | [maudy.keulemans@asml.com](mailto:maudy.keulemans@asml.com)

#### Directie

Artistiek leider Guilherme Miotto – 06-42109663 | [gui@corpomaquina.nl](mailto:gui@corpomaquina.nl)

### Contactgegevens vertrouwenspersoon

Interne vertrouwenspersoon (bestuur)

Woody Laurens

[woodylaurens@gmail.com](mailto:woodylaurens@gmail.com)

Calvariestraat 46 6211NK Maastricht

+31652094635

#### *Extern*

Contactgegevens Mores Online (<https://mores.online>)

[mores@devertrouwenspersoon.nl](mailto:mores@devertrouwenspersoon.nl)

+31 881119950

Corpo Máquina wil graag benadrukken dat personen in geen enkel geval genoeg moeten nemen met een situatie waarin ze zich bedreigd, geïntimideerd of gekleineerd voelen.