



Handboek en protocol sociale veiligheid bij Motel Mozaïque 2023-2024

Dit bestand is breed gebaseerd op de gedragscode en protocol fair care, 19 november 2021, samengesteld door 'de zaak nu', te vinden op www.dezaaknu.nu

1.	Introductie	2
2.	Wat zijn ongewenste gedragsvormen?	5
3.	Melding ongewenst gedrag	7
4.	Procedure	8
5.	Voorbeelden	10
6.	Crew instructie tijdens festival	14

1. Introductie

Stichting Motel Mozaïque streeft ernaar een veilige ruimte te zijn die vrij is van enige vorm van structurele onderdrukking door witte suprematie, die zich manifesteert in o.a. 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 en ontwikkeling van de medewerkers en betrokkenen centraal staat. Waar de betrokkenen hun taken verrichten en bijdragen aan de doelen van de organisatie. Binnen een gezonde organisatie is er een duidelijke visie, een heldere taakomschrijving, contacten groeien vanuit 'hechting' en zijn taakgericht, relaties zijn open.

Hierin volgen we ook het [advies](#) van de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC). We zijn ons bewust dat:

1. Veel incidenten worden niet gemeld; officiële meldingen zijn slechts het topje van de ijsberg.
2. Algemeen onderzoek toont dat 1 op de 5 werknemers intimidatie ervaart; percentages kunnen hoger zijn in de cultuursector.
3. Slechts 15% meldt seksuele intimidatie; 30% vindt het moeilijk bespreekbaar op het werk. Angst voor consequenties is de belangrijkste reden om niet te melden.
4. Risicofactoren in de cultuursector zijn informele contacten, statusverschillen, competitiviteit en baanonzekerheid.
5. Angst voor victim blaming, waarbij de schuld bij het slachtoffer wordt gelegd, en het 'goudlokjesdilemma', de druk om de 'perfecte' melding te doen, zorgen ervoor dat slachtoffers vaak zwijgen en niet durven melden uit vrees hun geloofwaardigheid te verliezen.
6. Vrouwen, mensen van kleur, mensen uit de lgbtqi+-gemeenschappen en mensen met een beperking ervaren het minst veiligheid op het werk dan anderen.

7. De meeste veiligheid wordt ervaren door witte, cisgender, heteroseksuele mannen zonder fysieke of mentale beperkingen. Dit betekent niet dat mensen die al deze eigenschappen kunnen afvinken zich altijd veilig weten. Het betekent wel dat zij een 'veiligheids-voorsprong' hebben ten opzichte van anderen.
8. Hoewel de witte, mannelijke norm in de diversifiërende Rotterdamse cultuursector in fysieke aanwezigheid afneemt, blijft deze onuitgesproken de standaard waartegen 'anders' wordt afgemeten en macht verschaft.
9. Ondanks dat leidinggevendend verantwoordelijk zijn voor sociale veiligheid, draagt ook onmacht - van stagiairs, vrijwilligers of gepeste gelijken - bij aan een onveilig werkklimaat.
10. Regels helpen maar te veel 'harde' regels werken averechts; 'soft controls' zijn ook belangrijk. 'Soft controls' zijn de niet-tastbare factoren in een organisatie die risico's managen en gewenst gedrag bevorderen, naast harde regels en procedures:
 - Duidelijk communiceren van verwachtingen aan medewerkers zorgt dat ze weten wat gewenst gedrag is.
 - Ruimte bieden voor dialoog en leren van elkaar door morele dilemma's bespreekbaar te maken.
 - Goed voorbeeld geven van gewenst gedrag vanuit het management zorgt dat medewerkers dit overnemen.
 - Betrokken leiderschap tonen door oog te hebben voor individuele behoeften van medewerkers.
 - Medewerkers de juiste kennis en vaardigheden geven maakt dat ze beter in staat zijn te voldoen aan verwachtingen.
 - Transparantie over gedrag helpt medewerkers hun gedrag af te stemmen op anderen.
 - Psychologische veiligheid om zaken te melden bevordert dat medewerkers dit ook daadwerkelijk doen.
 - Gewenst gedrag stimuleren en ongewenst gedrag ontmoedigen.
11. Leiderschap op alle niveaus - management, raden, stadsbestuur - moet veiligheid duidelijk prioriteit maken.
12. Kwantitatieve data van werknemers is nodig voor inzicht in de lokale status quo. Dit vraagt van culturele organisaties dat zij incidenten en cijfers bijhouden.

Stichting Motel Mozaïque erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen – van bestuur/raad van toezicht, medewerker tot bezoeker – dit doel 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 ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of er 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 en (proportionele) actie ondernemen bij vermoedens.

Dit betekent onder meer:

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

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

Sectorspecifieke factoren

De aard van ons werk kenmerkt zich door (sector)specifieke factoren waarvan wij ons bewust moeten zijn, waaronder:

- Het werken in een sector met een overspannen arbeidsmarkt;
- het werken in een relatief klein team en de soms vage grens tussen werk en privé (bijv. bij openingen en/of overwerk);
- de druk om programma te maken binnen strikte deadlines;
- onregelmatige werktijden;
- de (externe) maatschappelijke druk om als instituut te opereren volgens de gestelde ethische en sociaal maatschappelijke doelstellingen;
- er zijn vaak hoge ambities en beperkte middelen.

2. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?

Algemeen

Uitgangspunt zijn 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 Stichting Motel Mozaïque de gedragingen – ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat – die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting[1], 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 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/uitsluitend, 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 Stichting Motel Mozaïque bovenstaande voor **alle** genderidentiteiten en vindt bij Stichting Motel Mozaïque regelmatig overleg over de betekenis van de beschreven termen.

3. Melding ongewenst gedrag

Iedereen die bij Stichting Motel Mozaïque werkt - in dienst, freelance of vrijwillig -, deelneemt aan de programma's van Stichting Motel Mozaïque, die Stichting Motel Mozaïque 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 Stichting Motel Mozaïque-medewerker (in dienst, freelance, stage of vrijwillig):

- Bij je leidinggevende (voor mensen in dienst, stagiairs, vrijwilligers), of opdrachtgever (voor freelancers);
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij vertrouwenspersoon **Det Verhoeven** // b.e.verhoeven@home.nl of 06 30 16 95 30.
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan bij de directie/bestuurder(s) van Stichting Motel Mozaïque.
- Je kunt ook online melding maken bij www.mores.online, het onafhankelijk meldpunt ongewenste omgangsvormen Nederlandse culturele en creatieve sector

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;
- De vertrouwenspersoon bemiddelt niet.

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 Stichting Motel Mozaïque:

Bij een medewerker van Stichting Motel Mozaïque of per e-mail naar margriet@motelmozaïque.nl

3.3 Als dienstverlener:

Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar

margriet@motelmozaïque.nl

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het Stichting Motel Mozaïque-team 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 Bestuur) om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding bij de directie of Bestuur) 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:

- Stichting Motel Mozaïque luistert naar de melder;
- Als de melder **getuige** is geweest van het gedrag:

- Bespreekt Stichting Motel Mozaïque de melding met de betrokken partijen;
- Zie voor verdere acties hieronder;
- Als de **melder** zelf dit gedrag heeft ervaren:
 - Vangt Stichting Motel Mozaïque de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
 - Bespreekt Stichting Motel Mozaïque de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
 - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon **Det Verhoeven** // b.e.verhoeven@home.nl of 06 30 16 95 30.
 - Inschakelen van Politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
 - Als de benodigde expertise binnen Stichting Motel Mozaïque ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
 - Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de vergadering van Bestuur;
 - 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 Stichting Motel Mozaïque 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 betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.

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

Alle gevallen worden individueel beoordeeld.

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

5. Voorbeelden

Type Discriminatie	Voorbeelden – <i>deze lijst is niet uitputtend</i>
Intimidatie	
Gendergerelateerde opmerkingen	Kleinerende opmerkingen maken over het feit dat een vrouw een technische functie vervult.
Transgender gerelateerd pesten	Tijdens vergaderingen wordt een transgenderpersoon uitgelachen door collega's.
Respectloze opmerkingen	Een leidinggevende maakt respectloze opmerkingen over het uiterlijk van een assistent.
Uitsluiting	Omdat iemand de enige persoon van een bepaald geslacht in het team is, wordt deze persoon genegeerd tijdens teambesprekingen.
Seksuele intimidatie	
Suggestieve opmerkingen	Bij de koffieautomaat suggestieve opmerkingen maken naar een collega.
Ongepaste verhalen	Tijdens de lunchpauzes ongepaste seksuele verhalen vertellen.
Onnodig aanraken	In de lift een collega onnodig aanraken.
Seksueel getinte berichten	Via de (bedrijfs)mail/Slack seksueel getinte berichten sturen naar een collega.

MOTEL

mozaïque

Aanstootgevende afbeeldingen	In een openbare ruimte aanstootgevende afbeeldingen ophangen die voor iedereen zichtbaar zijn.
Pesten	
Denigrerende opmerkingen	Tijdens teamvergaderingen denigrerende opmerkingen maken over het werk van een collega.
Uiterlijk commentaar	Aanmerkingen maken op het uiterlijk van een collega.
Uitsluiting	Ondanks inspanningen wordt een collega steeds genegeerd door teamleden.
Pesterijen en onderbrekingen	Een collega kan hun/haar/zijn werk niet goed doen omdat andere collega(s) pesterijen en onderbrekingen veroorzaken.
Verspreiden van valse geruchten	Valse geruchten over het privéleven van een collega worden verspreid door het team.
Agressie en Geweld	
Fysieke confrontatie	In de kantine een collega tegen de muur duwen na een meningsverschil.
Bedreigingen	Na een conflict dreigen een collega te schaden als het gedrag niet verandert.

MOTEL

mozaïque

Psychologische intimidatie	Een leidinggevende geeft opzettelijk een buitensporige werklast of onrealistische deadlines om druk uit te oefenen en stress en angst te veroorzaken.
Agressief leiderschap	Een leidinggevende intimideert het team door voortdurend agressief gedrag te vertonen.
Verbale agressie	Tijdens een projectvergadering beginnen te schreeuwen en te schelden naar een collega.
Discriminatie	
Racisme	<ul style="list-style-type: none"> · Een collega van kleur vragen “waar die nou echt vandaan komt”. · Het maken van stereotiepe of denigrerende opmerkingen over de cultuur of gewoonten van een collega. · Het maken van negatieve aannames of vooroordelen over de vaardigheden of competenties van een collega op basis van hun ras of etniciteit. · Het gebruik van raciale of etnische scheldwoorden of bijnamen.
Religieuze discriminatie	In een teamvergadering denigrerende opmerkingen maken over de religieuze overtuigingen van een collega.
Leeftijdscdiscriminatie	Tijdens een sollicitatiegesprek een kandidaat afwijzen vanwege leeftijd, ondanks ruime ervaring.

MOTEL

mozaïque

Discriminatie op basis van beperking	Ondanks hoge prestaties en kwalificaties wordt een persoon met een beperking gepasseerd voor een promotie.
Discriminatie op basis van seksuele geaardheid	Hoewel de best gekwalificeerde kandidaat, wordt een openlijk homoseksuele persoon niet gepromoveerd naar een leidinggevende functie.
Etnische discriminatie	Een persoon wordt uitgesloten van bedrijfsuitjes omdat collega's ongemakkelijk zijn met hun/haar/zijn etnische afkomst.

6. Crew instructie tijdens festival

Als onderdeel van dit handboek, verwijzen wij publiek welke in een onveilige situatie zijn gekomen naar onze medewerkers of de beveiliging. Tijdens het festival ben jij een van onze medewerkers. Graag delen we hierbij een aantal praktische handvatten om goed te kunnen handelen.

Een belangrijk uitgangspunt is dat jij als ontvanger van de melding, niet verantwoordelijk bent voor het oplossen van de melding of het probleem. Wél ben je verantwoordelijk om de persoon goed op te vangen en te begeleiden. Dit kan je als volgt doen:

- Zorg ervoor dat je binnen jouw werkplek een rustige plek weet te vinden waar je eventueel iemand goed zou kunnen opvangen.
- Luister goed naar de persoon in kwestie, en biedt iets te drinken aan om zo nodig te kalmeren.
- Zoek samen met de persoon naar iemand uit diens eigen netwerk, die kan bijdragen om die persoon naar een veilige omgeving te begeleiden.
- Maak melding van de situatie bij zakelijk leider Margriet Colenbrander of Hoofd Productie Carly Rutten.

Er zijn een aantal organisaties waarnaar je zou kunnen verwijzen. Als je dit te ingewikkeld vindt, ga in gesprek met Margriet of Carly.

- CVD is de crisisdienst in Rotterdam 24/7 . Zij kunnen de juiste psychosociale hulp en raad bieden of praktische ondersteuning. Tel; 010 4401010. Buiten kantooruren is het telefoonnummer 088 358 1500 dit is een meldpunt dat zorgt voor inschakeling van het CVD
- CSGR Centrum Seksueel Geweld Rotterdam, je kan gratis en anoniem contact opnemen via 0800-0188. Het Centrum Seksueel Geweld Rotterdam (CSG) biedt hulp aan iedereen die een ongewenste seksuele ervaring heeft meegemaakt en hierdoor klachten ondervindt.
- Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond Bij Veilig Thuis Rotterdam-Rijnmond kun je terecht voor advies en ondersteuning en het melden van huiselijk geweld en kindermishandeling, chat via de website of telefoon 0800 20 00 (24/7 bereikbaar)
- Geen spoed, wel politie is te bereiken via 0900 88 44. Neem dan ook graag contact op met Margriet.