April 2025

Gedragscode ongewenste omgangsvormen
De Dutch Don’t Dance Division

Begrippen

Met organisatie bedoelen we in deze gedragscode Stichting De Dutch Don’t Dance Division.
Met medewerkers bedoelen we zowel werknemers, stagiairs, trainees en ingehuurde mensen (zzp’ers) en kantoorvrijwilligers.
Met betrokkenen bedoelen we opdrachtgevers, leveranciers, vrijwilligers en andere zakelijke partners/relaties.

Gedragscode

Wij zijn een dansgezelschap en leer-/werkbedrijf waarin veelal jonge danser de mogelijkheid krijgen ervaring op te doen. Fysiek contact is een essentieel onderdeel van dans. Daarnaast komen veel van onze dansers uit het buitenland en zijn in eerste instantie aangewezen op elkaar en de organisatie als het gaat om de sociale kring in Nederland. Ook werkt de organisatie in sommige projectmatige producties met minderjarigen. Wij zijn ons daarom zeer bewust van het belang van een gedragscode voor ongewenste omgangsvormen.

Wij willen graag dat er binnen onze organisatie een veilig werkklimaat is waar onze medewerkers en de aan ons gelieerde betrokkenen met vertrouwen, inspiratie en plezier hun werk doen.

De wijze waarop iedereen met elkaar omgaat, is hiervoor doorslaggevend.
Onze organisatie wil dat deze gedragscode meer is dan een papieren stuk. Daarom wordt deze gedragscode ook op onze website gezet, zodat deze bekend is bij iedereen die bij onze organisatie betrokken is. Daarnaast zal aan alle medewerkers een exemplaar van de gedragscode worden uitgereikt. Alle medewerkers en betrokkenen dienen zich aan deze gedragscode te houden in hun relatie met of namens onze organisatie. Wanneer er situaties ontstaan waarbij er meningsverschillen zijn over de normen en waarden, die in deze gedragscode vermeld staan, kunnen deze altijd besproken worden met de direct leidinggevende.

De doelen van deze gedragscode zijn:

- Het bestrijden en voorkomen van pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, belaging/stalking en (seksuele) intimidatie;
- Het beschermen van de medewerker;
- Het goede imago van onze organisatie bewaken en behouden;
- Goede werkgeverschap.

Hierbij komen de volgende uitgangspunten naar voren:

- Integriteit
- Respect
- Loyaliteit

Status

Deze gedragscode is uitgewerkt op basis van een aantal wettelijke bepalingen. De code ontleent hieraan een wettelijke status. De regels die hier in deze gedragscode beschreven staan, zijn gebaseerd op de Arbowet, artikelen uit het Burgerlijk Wetboek en artikelen uit het Wetboek van Strafrecht.

Reikwijdte

Deze gedragscode is bedoeld voor alle medewerkers, betrokkenen en samenwerkingspartijen. Voor alle partijen is deze gedragscode inzichtelijk.

Gedragscode

Respect en gelijkwaardigheid: onze organisatie vindt het belangrijk dat zij zo goed mogelijk nieuwe dansers kan opleiden en professionele dansvoorstellingen en performances mogelijk kan maken. De medewerkers zullen zich vanuit hun deskundigheid en professionaliteit inzetten hiervoor. Samen wordt er zoveel mogelijk gestreefd naar overeenstemming met respect voor de keuzes die daarbij worden gemaakt.

Dans is naast een professie een artistieke expressievorm die vraagt om vanuit vertrouwen en respect met elkaar om te gaan. Hierbij komt ook een mate van emotioneel inlevingsvermogen en kwetsbaarheid kijken. Dit geldt niet alleen in het contact van docenten en choreografen naar de medewerkers maar ook voor de medewerkers onderling en anderen met wie onze organisatie een relatie onderhoudt.

De werkwijze wordt regelmatig besproken tijdens het teamoverleg, komt aan de orde tijdens evaluatie- en functioneringsgesprekken wordt bekeken of het naar behoren wordt uitgevoerd of dat er verbetering nodig is.

Vanuit een artistieke vrijheid is veel mogelijk, echter elke vrijheid heeft zijn grenzen. Dat geldt ook voor omgangsvormen. Als iemand zich niet houdt aan deze regels, dan kunnen er maatregelen worden genomen. Dit zou in bepaalde situaties zelfs kunnen leiden tot ontslag (medewerker) of beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst**.**

Om misverstanden te voorkomen en om te laten zien dat onze organisatie hecht aan bepaalde normen en waarden, volgt onderstaand een beschrijving van hetgeen uitdrukkelijk verboden is. Met deze richtlijnen worden de grenzen van toelaatbaar gedrag aangegeven.

Pesterijen

Binnen onze organisatie is er respect voor de ander, het is dan ook niet geoorloofd om anderen te kwetsen, te vernederen, vervelende opmerkingen te maken, te beledigen of schelden, openlijk terecht te wijzen, te negeren of sociaal te isoleren, gebaren te maken, te roddelen, kritiek te uiten op iemands persoonlijke leven of eigendommen te beschadigen.

Discriminatie

Elke vorm van discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid,

ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of op welke grond ook, is niet toegestaan.

Intimidatie

Schelden, discriminerende taal uiten of met grote stemverheffing spreken, is verboden. Ook lichamelijke uitingen zoals het zich groot maken, het hinderlijk in de weg lopen of achtervolgen worden niet geaccepteerd. Dit geldt ook voor het uiten van bedreigingen. Verder is ongevraagde handtastelijkheid – anders dan in het uitoefenen van de werkzaamheden -verboden evenals het lastig vallen. In dat verband kan ook gedacht worden aan het bovenmatig contact zoeken waaronder ook telefonisch of middels sms'jes, appjes, e-mails en andere kanalen zoals sociaal media.

Seksuele intimidatie

Elke ongewenste seksueel getinte aandacht, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en dat door degene(n), die hiermee wordt/worden geconfronteerd als ongewenst en onplezierig wordt ervaring, is verboden.

Diefstal

- In geval van diefstal van organisatie eigendommen of eigendommen van betrokkenen dient melding te worden gedaan bij de zakelijk leider;
- Er wordt aangifte gedaan en er volgt een politieonderzoek;
- Tijdens het onderzoek wordt een medewerker op non-actief gezet, in eerste instantie voor de duur van drie weken;
- Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek zal bepaald worden welke maatregelen worden genomen.

Overige gedragsregels

Verder gelden voor medewerkers tijdens de werkzaamheden de volgende gedragsregels:

- Het is verboden te roken of alcoholische dranken te nuttigen;
- Het is verboden drugs mee te nemen of te gebruiken;
- Het onder werktijd onder invloed zijn van één van de bovenvermelde zaken
- Wanneer er tijdens de samenwerking intieme relaties ontstaan vinden we het prettig als dit wordt gedeeld met één van de directieleden. Intieme relaties tussen docenten en dansers vinden wij ongepast.

Betrokkenen

Wanneer een medewerker van onze organisatie tijdens een opdracht of uitvoering bij derden te maken krijgt met pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie of een andere

vorm van intimidatie heeft hij/zij het recht de werkzaamheden onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek oplevert.

Tevens dient dit, wanneer hier sprake van is, te worden gemeld bij de directie.

Melding incidenten

Mochten betrokkenen ongewenst gedrag ervaren, dan kunnen ze deze bespreken met de interne vertrouwenspersoon. Ook kan het incident worden besproken met de directie. Deze zal er naar streven het incident naar tevredenheid op te lossen. Daarnaast biedt de organisatie de mogelijkheid om rechtstreeks de externe vertrouwenspersoon in te schakelen.

Vanzelfsprekend is het ook altijd mogelijk na overleg met de vertrouwenspersoon de klacht te bespreken met het bestuur van de organisatie. Mocht een klacht betrekking hebben op een directielid kan rechtstreeks contact opgenomen worden met het bestuur of de externe vertrouwenspersoon.

In het geval medewerkers klachten hebben, dan kunnen zij deze bespreken met de persoon op wie de klacht betrekking heeft. Als dit niet kan, of de klacht is niet naar tevredenheid opgelost, dan kan de klacht worden voorgelegd aan de zakelijk leider of een vertrouwenspersoon.

Tot slot

Dit document gaat over gedrag, over normen en waarden en over maatregelen die genomen kunnen worden. Gelukkig is er zelden sprake van ontoelaatbaar gedrag. Het gaat om uitzonderlijke situaties. Niettemin vindt de organisatie het van belang hierover duidelijk te zijn met het oog op de veiligheid van betrokkenen en medewerkers.

Inwerkingtreding en intrekking vigerende gedragscode

Het bestuur heeft ingestemd met deze gedragscode en treedt in werking op 1 april 2025. De gedragscode kan alleen met instemming van het bestuur worden gewijzigd of ingetrokken.

Contactgegevens:

Rol	**Naam**	**email**	**telefoon**
Interne vertrouwenspersoon	Britt Arp	britt@ikpraatmetbritt.nu	06-224 3 6660
Externe vertrouwenspersoon	Margriet Maris	margriet@hetvolstevertrouwen.nl	06- 51 16 61 61