

Gedragcode

Als directie van Conny Janssen Danst hechten wij grote waarde aan een werkomgeving waarin alle medewerkers zich veilig voelen. Dit betekent dat wij willen dat we eerlijk en respectvol met elkaar omgaan. We discrimineren niemand en sluiten niemand buiten. Niemand mag fysieke, verbale of psychologische schade ondervinden bij de uitvoering van het werk.

Iedereen—van leidinggevende tot danser, van technicus tot vrijwilliger—draagt samen verantwoordelijkheid voor een veilig werkklimaat. Als bestuur en directie zijn wij eindverantwoordelijk en daarom zetten wij ons beleid op het gebied van sociale veiligheid uiteen.

In deze **gedragcode** lees je welk gedrag en welke houding wij van elkaar verwachten, wat wij verstaan onder ongewenst gedrag en hoe wij omgaan met ongewenste omgangsvormen. Je vindt hierin ook praktische tips voor situaties waarin je zelf ongewenst gedrag ervaart.

Wij streven naar een cultuur van respect, begrip, collegialiteit en open communicatie. Gewenst gedrag dat wij stimuleren is onder meer:

- o houd rekening met elkaar;
- o gedraag je eerlijk en respectvol naar iedereen;
- o houd je aan afspraken;
- o luister naar elkaar;
- o help elkaar;
- o deel kennis en informatie.

1. Wat is ongewenst gedrag?

Onder ongewenste omgangsvormen verstaan wij gedragingen die leiden tot ‘psychosociale arbeidsbelasting’, zoals beschreven in de Arbwet. Het gaat daarbij om onder andere:

Seksuele intimidatie

Ongewenst gedrag op seksueel gebied, zoals seksistische opmerkingen, ongepaste benaderingen of ongewenste aanrakingen.

Discriminatie

Elke vorm van ongelijk behandelen of achterstellen, onder meer op basis van geslacht, afkomst, ras, geloof, leeftijd, seksuele oriëntatie, genderidentiteit, politieke opvatting, handicap of chronische ziekte.

Agressie, intimidatie en geweld

Situaties waarin iemand psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

Pesten

Stelselmatig toebrengen van lichamelijke, verbale of psychologische schade, zoals uitsluiten, negeren, roddelen, sabotage van werk of het belachelijk maken van iemand.

Ons beleid is opgesteld in overeenstemming met de Arbowet, die werkgevers verplicht om een veilig en gezond werkklimaat te creëren en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen of te beperken. We nemen maatregelen om deze risico's te verminderen en bieden medewerkers ondersteuning via leidinggevenden en een vertrouwenspersoon. Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast.

2. Voor wie gelden de gedragsregels?

De regels gelden voor alle medewerkers, directieleden en iedereen die in opdracht van Conny Janssen Danst werkt, ook de zzp'ers, stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten. De gedragsregels gelden zowel tijdens werktijd als daarbuiten, omdat ongewenst gedrag ook buiten werktijd schadelijk kan zijn, bijvoorbeeld via sociale media.

Wij keuren alle vormen van ongewenst gedrag af en tolereren deze onder geen enkele omstandigheid. Wij voeren een actief beleid om ongewenste omgangsvormen te voorkomen, te signaleren en aan te pakken. Iedereen heeft daarnaast een eigen verantwoordelijkheid om grenzen aan te geven en alert te zijn op de grenzen van anderen. Ongewenst gedrag moet altijd bespreekbaar worden gemaakt – rechtstreeks of via een derde.

3. Het probleem aanpakken

Als je ongewenst gedrag ervaart, bepaal je zelf welke stap op dat moment voor jou passend is. Zo houd je de regie.]

Direct in gesprek met de veroorzaker

Je kunt ervoor kiezen om de persoon die het gedrag laat zien zelf aan te spreken. Het doel daarvan is:

- aangeven waar jouw grens ligt;
- duidelijk maken dat het gedrag moet stoppen;
- proberen de situatie op een informele manier op te lossen.

Als dit voor jou niet veilig of prettig voelt, kun je een leidinggevende of vertrouwenspersoon vragen om bij het gesprek aanwezig te zijn. Een informeel gesprek wordt niet schriftelijk vastgelegd en maakt geen onderdeel uit van een onderzoekstraject.

Wanneer een formele melding passend is

Soms is een gesprek niet mogelijk of niet wenselijk. Soms is de situatie ernstiger of is er herhaling, voel je je niet veilig of wil je dat de situatie door de organisatie verder wordt onderzocht. Ook dan bepaal jij welke vervolgstap bij je past.

Je kunt bijvoorbeeld:

- ondersteuning vragen aan de vertrouwenspersoon;
- een leidinggevende betrekken;
- advies vragen over mogelijke vervolgstappen;
- een formele klacht indienen (alleen als jij dat zelf wilt).

Belangrijk: er wordt nooit automatisch een maatregel opgelegd omdat jij een melding doet. Maatregelen worden alleen overwogen na een zorgvuldig, onafhankelijk onderzoek binnen de organisatie – niet door jou, niet door de vertrouwenspersoon. Jouw rol is: aangeven wat je ervaart. De organisatie is verantwoordelijk voor het beoordelen en opvolgen.

Inschakelen van de vertrouwenspersoon

Als je ongewenst gedrag ervaart of signaleert, kun je terecht bij de extern vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon is er voor jouw veiligheid, jouw verhaal en jouw keuzeprocessen.

Wat kun je van de vertrouwenspersoon verwachten?

De vertrouwenspersoon:

- luistert naar jouw verhaal en biedt een veilige plek om te vertellen;
- ondersteunt en adviseert, zodat jij zelf kunt bepalen welke stappen voor jou passend zijn;
- informeert je over mogelijke routes (informele oplossing, leidinggevende, klachtenprocedure, externe instanties);
- helpt je verkennen wat je nodig hebt en welke opties je hebt om het ongewenste gedrag te stoppen;
- kan je begeleiden bij het indienen van een formele klacht, als jij dat zelf wilt;
- kan ondersteunen bij aangifte wanneer er sprake is van een strafbaar feit; door bv met je mee te gaan om aangifte te doen
- adviseert de organisatie (algemeen, nooit over individuele zaken zonder jouw toestemming) over preventie en beleid.

Wat doet de vertrouwenspersoon *niet*?

De vertrouwenspersoon:

- neemt nooit stappen zonder jouw toestemming;
- neemt jouw probleem niet over en beslist niet voor jou;
- treedt niet op als mediator (wel kan hij/zij doorverwijzen naar een mediator);
- doet geen onderzoek naar incidenten;
- oordeelt niet over schuld of waarheid;
- legt geen maatregelen op en stuurt daar ook niet op;
- rapporteert nooit inhoudelijke informatie aan de organisatie zonder jouw instemming.

Jij houdt dus altijd de regie. De extern vertrouwenspersoon ondersteunt, begeleidt en bewaakt jouw veiligheid.

Ongewenst gedrag staat los van arbeidsconflicten, reorganisaties, werkdruk of taakverdeling. Als in die situaties de wijze van bejegening ongewenst is, helpt de vertrouwenspersoon jou op dat onderdeel – niet op de organisatorische inhoud.

Met wie kun je contact opnemen?

Je kunt altijd naar ons toe komen, als leidinggevend. Daarnaast kun je terecht bij Saffira Becker, onze externe vertrouwenspersoon. Zij is volledig onafhankelijk. Saffira gaat als (LVV gecertificeerd) vertrouwenspersoon altijd vertrouwelijk om met de verkregen informatie en heeft een geheimhoudingsplicht (mits er sprake is van een strafbaar feit, maar altijd in overleg met jou). Saffira is bereikbaar als je grensoverschrijdend gedrag ervaart, maar ook als je hiervan wordt beschuldigd.

Saffira is telefonisch bereikbaar 06-82655099, mag ook per sms of app of per mail saffira@uwexternvertrouwenspersoon.nl

Daarnaast kun je contact opnemen met het onafhankelijke meldpunt voor de gehele culturele en creatieve sector: <https://mores.online>. Mores werkt net als wij uitsluitend met gecertificeerde vertrouwenspersonen en heeft ruime ervaring. Zij hebben geheimhoudingsplicht, net als onze externe vertrouwenspersoon.

Tot slot:

Eerlijkheid en integriteit vormen de basis van ons handelen. Het zijn essentiële waarden voor iedereen die bijdraagt aan het succes en welzijn van Conny Janssen Danst. Wanneer we elkaar met respect benaderen, ontstaat ruimte om van elkaar te verschillen, samen te werken en samen te groeien.

Maart 2026,

Directie Conny Janssen Danst

Conny Janssen (artistiek directeur)
Maurice Dujardin (zakelijk directeur)

conny@connyjanssendanst.nl
maurice@connyjanssendanst.nl