



# Boekmanstichting

## Kenniscentrum voor kunst, cultuur en beleid

### **Gedragprotocol sociale veiligheid Boekmanstichting**

De Boekmanstichting streeft ernaar een betrouwbare, laagdrempelige en inclusieve organisatie te zijn. Deze waarden zijn ook de basis van hoe wij samenwerken en onszelf intern organiseren. Wij willen een veilige werkomgeving waarborgen en ongewenste omgangsvormen tegengaan binnen onze organisatie, maar ook met partijen waar wij mee samen werken. Onder 'ongewenste omgangsvormen' wordt verstaan: seksuele intimidatie dan wel seksueel misbruik, agressie en geweld (met inbegrip van intimidatie en machtsmisbruik), discriminatie (op basis van gender, seksualiteit, huidskleur, religie, fysieke beperkingen, leeftijd, maar niet hiertoe beperkt) en pesten (bron: <https://mores.online/zo-werkt-het/>).

Dit gedragprotocol is van toepassing op alle personen die werkzaamheden uitvoeren bij en namens de Boekmanstichting, zowel betaald, als onbetaald (waaronder toezichhouders) en op alle externe organisaties en personen waar wij mee samen werken.

### **Inclusie**

De Boekmanstichting streeft naar een inclusieve organisatiecultuur waarin geen vormen van marginalisatie worden getolereerd. Racisme, xenofobie, LHBTQIA-discriminatie, seksisme, validisme of marginalisatie op basis van leeftijd, etniciteit, nationaliteit, culturele achtergrond, klasse, opleidingsniveau, beperkingen, gender, genderpresentatie, taalvaardigheid, immigratiestatus of religieuze overtuiging zijn onaanvaardbaar.

### **Omgang & Integriteit**

Onze omgang is inclusief en respectvol, in woord, gebaar en geschrift. Offline en online. We luisteren naar elkaar en scheppen een sfeer waarin iedereen zich veilig voelt om hun/haar/zijn grenzen aan te kunnen geven. Daarbij hoort ook dat we elkaar aanspreken als we ongewenste omgangsvormen bij een ander zien. We onthouden ons van (seksuele) intimidatie, machtsmisbruik, pestgedrag en we vallen elkaar niet persoonlijk aan. We houden ons aan de wet- en regelgeving. We zijn een lerende organisatie en realiseren ons dat verandering en ontwikkeling een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Als organisatie ondersteunen wij elkaar hierin.

### **Vertrouwenspersoon**

Wanneer een medewerker hinder ondervindt van ongewenste omgangsvormen en er niet in slaagt dit zelf of niet wenst dit via de direct leidinggevende met betrokkene op te lossen, kan een medewerker en/of vrijwilliger zich wenden tot de door de Stichting aangewezen externe vertrouwenspersoon die kan bemiddelen. Deze betracht over hetgeen gemeld wordt absolute geheimhouding en zal uitsluitend met toestemming van de werknemer contact opnemen met derden. Voor de functie van extern vertrouwenspersoon van de Boekmanstichting zijn afspraken gemaakt met GIMD, onderdeel van onze arbo dienst Zorg van de Zaak. Meer informatie over GIMD en hun werkwijze vind je op <https://www.gimd.nl/vertrouwenspersoon/>.

## **Affectieve relaties op de werkvloer**

In het geval dat een relatie ontstaat tussen twee medewerkers is het wenselijk om professionaliteit en onpartijdigheid te waarborgen (conform al de hierboven genoemde punten). Van betrokkenen wordt verwacht dat zij de leidinggevende (of indien een van de betrokkene leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) te informeren. De leidinggevende besluit of een gesprek met een extern P&O-adviseur wenselijk is.

## **Toezicht, ontwikkeling en evaluatie**

Hoe wij ongewenste omgangsvormen ervaren en hoe we ermee omgaan is constant aan verandering onderhevig en vraagt om kritische reflectie. Zoals de podiumkunstensector stelt in hun beleidskader en toolbox grensoverschrijdend gedrag: *“Wat we verstaan onder grensoverschrijdend gedrag is geen statisch gegeven maar varieert met de tijd, de cultuur van het land en de cultuur binnen de organisatie. Ook wat een persoon als grensoverschrijdend ervaart, is een subjectieve ervaring en valt dus niet objectief af te bakenen. Elke persoon heeft zijn eigen grenzen. Die grenzen zijn bepaald door wie je bent, wat je hebt meegemaakt, wat de gevolgen zijn van het gestelde gedrag, wie het gedrag stelt (bv. een goede vriend, je leidinggevende, je collega), de context (bv. tijdens een feestje, op het werk, in de lift, of op de werkvloer), de frequentie (bv. eenmalig of elke dag), enzovoort.”*

De Boekmanstichting stelt zich ten doel dat een ieder zich veilig voelt hun/haar/zijn grenzen aan te geven en te stellen. We maken uitsluiting, marginalisatie, micro-agressies en grensoverschrijdend gedrag met elkaar bespreekbaar. Tijdens onze jaarlijkse heidagen, evalueren wij samen hoe wij vinden dat we omgaan met ongewenste omgangsvormen en of er processen of andere kaders in gang gezet moeten worden. De Quickscan en kaders uit de [‘Toolbox grensoverschrijdend gedrag’](#) van de podiumkunsten kunnen behulpzaam zijn om vorm te geven aan dit gesprek.

### **Bronnen en tools:**

[Mores online](#)

[Toolkaart sociale veiligheid GIMD](#)

[Toolkaart Integriteit GIMD](#)

[Alles over vertrouwenspersoon GIMD](#)

Podiumkunsten.be: [beleidskader en toolbox grensoverschrijdend gedrag](#)

[Tips van de Fair practice code](#)

[Boekman verkenning grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector](#)