



**Gedragcode en Protocol Sociale Veiligheid**  
Stichting Kinetisch Noord, NDSM LOODS

5 februari 2025

## 1. Inleiding

Stichting Kinetisch Noord (SKN) wil als werkgever op een verantwoorde wijze invulling geven aan haar taken om zorg en veiligheid te bieden aan de gemeenschap (medewerkers/huurders) in de NDSM LOODS. Deze gedragscode en protocol<sup>1</sup> is gericht op interne (on)gewenste omgangsvormen. Ongewenste omgangsvormen zijn een vorm van integriteitsschending, maar andere vormen van niet integer handelen zoals corruptie of fraude, vallen niet onder deze gedragscode.

SKN wil dat de NDSM LOODS een veilige ruimte is, vrij van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo, trans- en xenofobie en leeftijd gerelateerde discriminatie. We nemen verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor iedereen die betrokken is bij de gemeenschap in de NDSM LOODS. Fysiek en verbaal geweld en elke andere vorm van ongewenst, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd.

SKN erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen — van bestuurder, medewerker, Raad van Toezicht, Loodsraad, (onder)huurder tot bezoeker — dit doel actief te ondersteunen. Zowel van medewerkers als van huurders en derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen in de NDSM LOODS, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich in de loods bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen in de loods en (proportionele) actie ondernemen bij vermoedens.

Dit betekent onder meer:

- de NDSM LOODS is een inclusieve ruimte;
- iedereen werkzaam en betrokken bij SKN en de NDSM LOODS behandelt elkaar met respect;
- meningen mogen verschillen;
- discussies worden in dialoog opgelost;
- probeer iemands beweegredenen te achterhalen en je te verplaatsen in andermans standpunt;
- fysiek en verbaal geweld worden niet getolereerd.

### *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 organisatie te opereren volgens de gestelde ethische en sociaal maatschappelijke doelstellingen;
- er zijn vaak hoge ambities en beperkte middelen.

## 2. Voor wie is deze gedragscode/protocol?

Deze code is van toepassing op iedereen in de gemeenschap van de NDSM LOODS: voor alle medewerkers van SKN en alle huurders in de loods. Onder *medewerkers* verstaan we mensen in loondienst, freelancers/ZZP-ers, stagairs, uitzendkrachten, RvT leden, Loodsraadleden, opdrachtnemers, vrijwilligers, en ieder ander met wie SKN werkt. Onder *huurders* verstaan we huurders, onderhuurders, tijdelijke huurders in de broedplaats en externe huurders. SKN maakt geen onderscheid op basis van relatie of dienstverband. Alle medewerkers en huurders ontvangen deze gedragscode en protocol als bijlage bij hun contract. We dragen deze omgangsvormen actief uit naar gasten en bezoekers.

---

<sup>1</sup>Voor de totstandkoming van dit document hebben we gebruik gemaakt van (model)protocollen, handreikingen of advies van De Zaak Nu, de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten, TNO en Bureau Punt Uit.

### 3. 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 Arbeidsomstandighedenwet.

Voor meer informatie over ongewenst gedrag zie ook [Praat Uit — Stop ongewenst gedrag](#), de website van Bureau Punt Uit, de organisatie die door SKN is ingehuurd als extern vertrouwenspersoon. Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaat SKN de gedragingen — ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat — die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting<sup>2</sup>, 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:*

Intimidatie is gedrag dat verband houdt en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Daarmee bedoelen we iemand angst aanjagen of dreigen met negatieve gevolgen. Intimidatie kan fysiek of verbaal plaatsvinden.

#### b. Seksuele intimidatie

*In de zin van artikel 1a lid 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen; artikel 7:646 lid 8 B.W* Seksuele intimidatie betreft enige vorm van (non)verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Het gaat om ongewenste opmerkingen, gebaren of handelingen van seksuele aard. Daarmee bedoelen we bijvoorbeeld:

- het maken van dubbelzinnige opmerkingen;
- het vertellen van stoere verhalen over seksprestaties en schuine grappen;
- onnodige aanrakingen of wegversperring;
- het verspreiden van seksueel getint of pornografisch materiaal;
- het tonen van aanstootgevende afbeeldingen op de werkplek;
- aanranding en verkrachting.

#### c. Pesten

Dat wil zeggen: herhaaldelijk, ongewenst en negatief gedrag van één of meerdere medewerkers of huurders gericht tegen een (groep van) medewerker(s)/huurder(s), die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Dit kan (non)verbaal of fysiek gedrag zijn en online of offline plaatsvinden. Een belangrijk element bij pesten is de herhaling van de gedragingen in de tijd. Daarmee bedoelen we bijvoorbeeld:

- denigrerende opmerkingen, zoals het afkraken van iemands werk;
- iemand negeren;
- iemand het werken expres onmogelijk maken;
- iemand bespotten;
- roddelen, achter iemands rug kwaad spreken over een persoon of valse geruchten verspreiden.

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.

---

<sup>2</sup> In de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet

#### d. Agressie en gebruik van geweld

Dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerker of huurder verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Daarmee bedoelen we bijvoorbeeld dat medewerkers/huurders:

- anderen bedreigen;
- vloeken of ziekte- en seksuele termen gebruiken;
- met bedreigende stemverheffing spreken of grove taal gebruiken;
- anderen hardhandig vastpakken.

#### e. Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die niet relevant zijn in een gegeven situatie. Dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uiteerlijk, 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 bovenstaande voor **alle** genderidentiteiten. Binnen SKN vinden we het bijvoorbeeld belangrijk dat we respect hebben voor elkaars achtergrond en geloof.

#### 4. Melding ongewenst gedrag

Iedereen die bij SKN werkt (in dienst, freelance of vrijwillig), een ruimte huurt, een dienst levert, deelneemt aan programma's in de NDSM LOODS of die de NDSM LOODS bezoekt 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:

##### 4.1 Als medewerker van SKN:

- bij de persoon die het ongewenste gedrag vertoont (aanspreken op het gedrag; feedback geven);
- bij de directeur-bestuurder (voor mensen in dienst, stagiairs, vrijwilligers), of opdrachtgever (voor freelancers);
- is dit om welke reden dan ook niet mogelijk of wenselijk, of als het de directie betreft, bij de RvT van SKN;
- is dit om welke reden dan ook niet mogelijk of wenselijk, dan kun je terecht bij externe vertrouwensperso(n)en van Bureau Punt Uit. Bureau Punt Uit heeft een gratis spreekuur. Zij zijn bereikbaar via: Whatsapp: 023-2010219 (dit kan 24/7); Telefoon: 023-2010219 (tussen 9.00 en 21.00); Mail: [info@praatuit.nl](mailto:info@praatuit.nl); een afspraak voor het [online spreekuur](#).

##### 4.2 Als huurder van een ruimte bij SKN

- bij de persoon die het ongewenste gedrag vertoont (aanspreken op het gedrag; feedback geven);
- bij de directeur-bestuurder van SKN;
- is dit om welke reden dan niet mogelijk of wenselijk, dan kun je terecht bij externe vertrouwensperso(n)en van Bureau Punt Uit. Bureau Punt Uit heeft een gratis spreekuur. Zij zijn bereikbaar via: Whatsapp: 023-2010219 (dit kan 24/7); Telefoon: 023-2010219 (tussen 9.00 en 21.00); Mail: [info@praatuit.nl](mailto:info@praatuit.nl); een afspraak voor het [online spreekuur](#).

##### De extern vertrouwenspersoon:

- is volledig onafhankelijk in zijn/haar ondersteuning en begeleiding;
- heeft geheimhoudingsplicht, die uitsluitend met toestemming van melder kan worden opgeheven;
- staat naast de medewerker/huurder die hen benadert en bemiddelt derhalve niet;
- laat de regie over wat er naar aanleiding van een melding wel of niet gebeurt bij de melder.

##### De belangrijkste taken zijn:

- De medewerker/huurder opvangen;
- De situatie met de medewerker/huurder analyseren;
- Adviseren van de medewerker/huurder over de te ondernemen stappen om de situatie te verbeteren;
- De medewerker/huurder die het ongewenst gedrag ervaart, begeleiden en ondersteunen bij de procedure van bemiddeling en/of de klachtenprocedure.

3.3 Als bezoeker, gast of andere externe zonder directe (arbeids)relatie met SKN:  
Bij de directeur-bestuurder van SKN.

3.4 Als dienstverlener:

Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, bij de directeur-bestuurder van SKN.

Vertrouwelijkheid bij meldingen

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het SKN-team zelf niet over de juiste expertise beschikt, zal - in overleg met de melder - professionele hulp ingeschakeld worden om dit verder te begeleiden.

De directeur-bestuurder heeft de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving en de RvT om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding door de directie of de RvT 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/huurders 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 betrokkenen zoveel mogelijk beschermd worden. Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.

## 5. Procedure

Als grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld, zullen in het algemeen de volgende stappen worden ondernomen:

- SKN luistert naar de melder;
- Als de melder **getuige** is geweest van het gedrag:
  - Bespreekt SKN de melding met de betrokken partijen;
  - Zie voor verdere acties hieronder;
- Als de **melder** zelf dit gedrag heeft ervaren:
  - Vangt SKN de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
  - Bespreekt SKN de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
    - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
    - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon van Bureau Punt Uit;
    - Inschakelen van Politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
    - Als de benodigde expertise binnen SKN ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
    - Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de vergadering van de Raad van Toezicht;
    - 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 SKN 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 zoveel mogelijk beschermd worden.

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

Alle cases worden individueel beoordeeld.

Indien een medewerker/huurder niet tevreden is met de afhandeling, 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://mensenrechten.nl>).

## **6. Periodiek evalueren**

We geloven dat een gedragscode nooit af is. Het is wat ons betreft een levend document, dat aangepast wordt door ervaringen en in gesprek met medewerkers, huurders en bezoekers. De gedragscode met protocol wordt periodiek door de directie en RvT geëvalueerd. Daarbij worden in ieder geval de gedragsregels in de gedragscode samen met de medewerkers en huurders besproken en geactualiseerd. Hiernaast kan tussentijds ook evaluatie en actualisatie plaatsvinden, bijvoorbeeld naar aanleiding van een melding.