

PROTOCOL SOCIALE VEILIGHEID EN INTEGRITEIT

Vastgesteld door het Bestuur, Breda 7 februari 2024

1. Een veilige werkomgeving voor iedereen
Iedereen moet zich veilig voelen tijdens het werken voor BredaPhoto: medewerkers van het kernteam, freelancers, vrijwilligers, stagiairs, gastcuratoren en andere betrokkenen bij BredaPhoto. In de manier waarop mensen met elkaar omgaan kan bewust of onbewust grensoverschrijdend gedrag voorkomen. Om dit ongewenste gedrag te voorkomen en, als het desondanks plaatsvindt, goed te adresseren, heeft de stichting BredaPhoto een aantal afspraken op rij gezet. Het doel is om met elkaar te zorgen voor een werkomgeving waar iedereen veilig en met plezier kan werken. Als iemand toch te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag door bijvoorbeeld een collega, leidinggevende, kunstenaar of bezoeker is het belangrijk te weten welke stappen ondernomen kunnen worden.
2. Wat is grensoverschrijdend gedrag?
Grensoverschrijdend gedrag is elk gedrag waarbij iemand over iemands persoonlijke grenzen gaat en diegene daarmee een onprettig of zelfs onveilig gevoel geeft. Voorbeelden van dit ongewenst gedrag zijn: a. Intimidatie b. Seksuele intimidatie en aanranding c. Discriminatie en racisme d. Agressie en geweld e. Pesten. Bedenk hierbij dat wat voor de ene persoon als een grapje bedoeld wordt, door iemand anders als pesten, (seksuele) intimidatie of racistisch gevoeld kan worden.
3. Hoe voorkomen we ongewenst gedrag?
Om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, heeft Stichting BredaPhoto een aantal regels opgesteld. Zo wordt de kans op het ongewenste gedrag kleiner: 1. Iedereen is zich bewust van hiërarchische verhoudingen en misbruiken deze niet om collega's, vrijwilligers of andere betrokkenen bij BredaPhoto te intimideren. 2. Wanneer foute opmerkingen/grappen of stereotiepe opmerkingen worden gemaakt over bijvoorbeeld gender, culturele afkomst, huidskleur, levensovertuiging of fysieke beperking, spreken mensen elkaar hierop aan; 3. Iedereen attendeert elkaar en medewerkers, zzp-ers, freelancers, vrijwilligers, gastcuratoren, kunstenaars, stagiairs, locatie- en programmapartners, bezoekers op de gewenste omgangsvormen; er wordt besproken dat BredaPhoto altijd iedereen met respect en gelijkwaardig behandelt. Er wordt niet geaccepteerd dat er overschrijdend gedrag in woord of daad plaatsvindt; 4. Ook voor het gebruik van e-mail, sociale media, sms, whatsapp en telefoonverkeer worden de hierboven vermelde gewenste omgangsvormen gehanteerd; 5. Feedback wordt gebruikt om de gezamenlijke effectiviteit te vergroten en onderlinge waardering te uiten; 6. In de jaarlijkse functie- en evaluatiegesprekken en in het werkoverleg staat het onderwerp 'omgangsvormen' op de agenda.
4. Wat kan de leidinggevende doen tegen ongewenst gedrag?
Van de directeur van BredaPhoto wordt verwacht dat hij/zij het goede voorbeeld geeft. Door o.a.: 1. Ongewenst gedrag te adresseren. En duidelijk te maken dat het normaal is om hierover te spreken; 2. Ervoor te zorgen dat hij/zij aanspreekbaar is, waardoor collega's altijd ongewenst gedrag kunnen melden; 3. Zich bewust te zijn van de kwetsbaarheid en gevoeligheid van collega's en hiermee rekening te houden wanneer grappen of juist kritische opmerkingen worden gemaakt.
5. Wat kan ik doen als ik te maken krijg met ongewenst gedrag?
Wanneer iemand te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag, maar de situatie is nog niet uit de hand gelopen, kan in gesprek worden gegaan met de collega of leidinggevende. Er zijn daarvoor een aantal mogelijkheden: 1. In gesprek gaan: in een situatie tussen collega's kan degene die te maken

heeft met ongewenst gedrag direct de veroorzaker aanspreken. De vertrouwenspersoon (zie onder 6) kan desgewenst helpen bij het voorbereiden van dit gesprek. 2. Aanspreken: Wanneer het gedrag moet stoppen, kan degene die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag dit zelf aangeven, of de leidinggevende vragen de veroorzaker aan te spreken. 3. Bemiddeling: Wanneer degene die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag het gedrag wil stoppen, maar ook de relatie met de lastigvallende collega wil herstellen, kan bemiddeling helpen. Hierbij kan de vertrouwenspersoon of de leidinggevende helpen.

6. Vertrouwenspersoon

Er kan contact opgenomen worden met de vertrouwenspersonen van BredaPhoto. Dat hoeft niet aan de leidinggevende of collega's te worden verteld. De vertrouwenspersoon luistert, geeft advies en ondersteunt bij mogelijke vervolgstappen. Bijvoorbeeld door het probleem bespreekbaar te maken of bij het indienen van een klacht. De vertrouwenspersoon behandelt gesprekken vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon/personen van BredaPhoto is: Hilda Vliegthart, directeur van de Nieuwe Veste en oud-voorzitter van het bestuur van BredaPhoto, h.vliegthart@nieuweveste.nl.

7. Indienen van een klacht

Bij ernstige klachten of een uit de hand gelopen situatie, is een formeel onderzoek nodig. Dat onderzoek kan de klacht gegrond verklaren en leiden tot het nemen van passende maatregelen. Er moet dan wel eerst een formele klacht ingediend worden bij de directeur van BredaPhoto en/of bij de voorzitter van de raad van toezicht van BredaPhoto. De directeur en/of de voorzitter van de raad van toezicht zal op zijn/haar beurt dan een onafhankelijke en deskundige expert vragen om hoor- en wederhoor toe te passen om vast te stellen of de klacht gegrond is. De directeur en/of de voorzitter van de raad van toezicht zal de aanbevelingen van deze expert overnemen en zal vervolgstappen zetten, met als doel de klacht op te lossen.

8. Evaluatie

De directeur van BredaPhoto zal in samenspraak met de voorzitter van de raad van toezicht periodiek onderzoeken hoe veilig de (werk)omgeving wordt ervaren en als dat nodig is, wordt het beleid aangepast. Daarom onderneemt BredaPhoto de volgende acties: 1. Er wordt jaarlijks geëvalueerd of de gedragsregels worden toegepast en of het beleid voor een veilige werkomgeving ook in de praktijk werkt; 2. Er wordt geëvalueerd of er klachten zijn geweest en of de afwikkeling goed is verlopen; 3. Het onderwerp wordt jaarlijks besproken binnen de functioneringsgesprekken van het (kern)team, directeur en in de vergadering van de raad van toezicht.