

Gedragcode

Gedragcode Crew Department

Crew Department vindt een veilige werkomgeving voor iedereen belangrijk. Iedereen die via ons aan het werk is op evenementen, zal zich moeten inzetten voor een werkomgeving waar van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie geen sprake is. Van alle medewerkers wordt daarom verwacht dat zij zich zodanig gedragen dat zij anderen niet kwetsen, uitsluiten of een onveilig gevoel geven.

Deze gedragscode is bedoeld om aan te geven welke (gedrags)regels wij hanteren in de omgang met elkaar. De gedragscode is uitdrukkelijk niet bedoeld om sociale omgang tussen collega's of met externe partijen te ontmoedigen, maar is bedoeld om te voorkomen dat er een omgang kan plaatsvinden die discriminerend of intimiderend is. De gedragscode is niet alleen van toepassing op kantoor bij Crew Department, maar ook bij evenementen, op locaties of bij leveranciers en andere zakelijke relaties. De gedragscode geldt ook tijdens zakenreizen, trainingen, congressen, conferenties of sociale gelegenheden met collega's (binnen werktijd en daarbuiten). Alle medewerkers van Crew Department moeten deze gedragscode naleven. Er worden maatregelen getroffen tegen medewerkers die dat niet doen.

Alle medewerkers, sollicitanten, stagiairs, freelancers en ander personeel op onze kantoren en overige werkplekken dienen deze gedragscode na te leven en de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat het ongewenst gedrag zich niet voordoet. Het is ook van toepassing op alle betrekkingen met bezoekers, leveranciers, artiesten en vertegenwoordigers, uitvoerders van aangenomen werk en welk ander personeel ook dat op onze werkplekken (kantoren en externe locaties) en taken verricht, en verder op alle betrekkingen die we binnen de context van onze activiteiten met anderen onderhouden. Crew Department behoudt zich het recht voor om te allen tijde veranderingen te kunnen maken in de gedragscode.

Discriminatie

Crew Department omarmt en waardeert diversiteit binnen onze organisatie. Wij zullen ons erop toeleggen niet alleen een organisatie te zijn die een afspiegeling is van de maatschappij maar ons wijden aan het creëren van een inclusieve werkomgeving waar mensen met verschillende achtergronden zich welkom en veilig voelen. Binnen Crew Department is geen enkele vorm van discriminatie toegestaan. Discriminatie in de vorm van pesten, steeds de 'rotklussen' aan dezelfde persoon toebedelen, ongelijke ontwikkelingskansen of beoordelingscriteria zijn ook niet acceptabel binnen Crew Department.

Crew Department verstaat onder discriminatie (ofwel direct respectievelijk indirect onderscheid) wanneer iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie, op grond van:

- godsdienst
- levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras
- geslacht
- nationaliteit
- seksuele gerichtheid
- burgerlijke staat
- leeftijd
- handicap of chronische ziekte

Hieronder volgen een aantal voorbeelden:

Ras (huidskleur en/of etnische achtergrond)

Voorbeeld: wanneer je als wit persoon tegen een collega van kleur zegt dat diegene goed Nederlands spreekt voor 'iemand die hier niet vandaan komt' of wanneer je uit Polen of Roemenië komt en er denigrerend wordt gesproken over werknemers uit Oost-Europa.

Geslacht (gender)

Voorbeeld: als je als vrouw voor hetzelfde werk minder betaald krijgt dan je mannelijke collega's of als cis collega's de voornaamwoorden van een non-binaire collega niet respecteren of wanneer je als trans persoon niet naar het voor jou juiste toilet mag gaan.

Hetero- of homoseksuele gerichtheid (seksuele gerichtheid)

Voorbeeld: wanneer collega's onderling het woord homo als scheldwoord gebruiken of wanneer er expliciet seksuele vragen gesteld worden na het horen van je seksuele gerichtheid.

Politieke gezindheid

Voorbeeld: als je ontslagen wordt omdat jouw mening in een politieke discussie anders is dan die van je werkgever.

Godsdienst of levensovertuiging

Voorbeeld: als het je als moslim vrouw verboden wordt op het werk een hoofddoek te dragen of als er geen rekening wordt gehouden met de feestdagen die horen bij jouw godsdienst.

Beperking (lichamelijk of mentaal) of chronische ziekte

Voorbeeld: als er geen rekening wordt gehouden met jouw beperking tijdens werkzaamheden of uitjes en het hotel dat geboekt niet rolstoeltoegankelijk is.

Burgerlijke staat

Voorbeeld: als je als vrijgezel telkens moet overwerken omdat je collega's getrouwd zijn en kinderen hebben.

Leeftijd

Voorbeeld: als je als oudere secretaresse wordt overgeplaatst naar een letterlijk minder zichtbare plek omdat je niet representatief zou zijn.

Intimidatie

Intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onbedoeld. Dit maakt het soms een lastig te herkennen probleem. Het gaat namelijk niet om de intentie van de dader, maar om hoe de ontvanger het ervaart: wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend zijn. Het is belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus genomen wordt: iedereen bepaalt zelf waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst gedrag.

Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie verstaat Crew Department elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Dit kan in de vorm zijn van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, dat als ongewenst wordt ervaren. Iedereen, ongeacht gender, kan te maken krijgen met seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie binnen Crew Department is altijd uitdrukkelijk verboden.

Bij klachten over ongewenst gedrag wordt zo snel mogelijk een diepgaand onderzoek ingesteld om dit soort wangedrag uit te bannen. Discriminatie en (seksuele) intimidatie van medewerkers, freelancers en ander personeel op onze kantoren of werkplekken, is – ongeacht de vorm ervan – altijd onaanvaardbaar en wordt dus niet getolereerd of de gedraging nu opzettelijk was of niet.

Agressie en geweld

Voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

Pesten

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of groep werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Melden van een klacht

Eenieder moet zich vrij voelen om een klacht in te dienen wanneer zij te maken krijgen met discriminatie, intimidatie, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of pesterijen. Crew Department staat ervoor in dat medewerkers geen vergelding ondervinden als ze een klacht indienen. Sterker nog: er wordt opgetreden tegen degenen die represailles willen treffen vanwege het indienen van een klacht.

Mocht er toch op een bepaald moment sprake zijn van ongewenst gedrag, wat moet je dan doen?

- Een eerste belangrijke stap is dat je zelf de kenmerken van het ongewenste gedrag herkent. Durf het gedrag waar jij je niet goed bij voelt te benoemen. Wat wordt er gezegd of gedaan waardoor jij je gekwetst of onveilig voelt?
- Is het mogelijk om dit zelf met de persoon in kwestie te bespreken? Doe dit alleen wanneer dat voor jou veilig voelt.
- Als het niet lukt de persoon in kwestie zelf aan te spreken of als dit te moeilijk is, bespreek het dan met je leidinggevende.

Als dit ook niet lukt of de persoon in kwestie is je leidinggevende, richt je dan tot de vertrouwenspersoon van Crew Department.

Vertrouwenspersoon

Het aanstellen van een onafhankelijk persoon binnen Crew Department is een maatregel (naast controle op de naleving van de gedragscode) om ongewenst gedrag te bestrijden. De persoon heeft voor deze rol een formele training gevolgd. Een vertrouwenspersoon ondersteunt medewerkers die tijdens hun werk geconfronteerd worden met seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. De vertrouwenspersoon is er voor de melder en heeft een geheimhoudingsplicht.

Vertrouwenspersoon voor Crew Department is: Vera Sterrenburg

Functie: Crew Planner

Te bereiken op: 030-204 20 06

Of via: vera@crewdepartment.nl

Mocht je te maken krijgen met ongewenst gedrag door externe partijen, meldt dit dan ook direct bij je leidinggevende of bij P&O. Elke werknemer die intimidatie waarneemt of kennisneemt of op de hoogte is van een situatie die als intimidatie kan worden aangemerkt, dient dat onmiddellijk door te geven aan de afdeling P&O of hun leidinggevende. Het niet doorgeven van een klacht betreffende intimidatie kan aanleiding zijn voor maatregelen. Een leidinggevende die een klacht ontvangt, dient meteen contact op te nemen met de afdeling P&O.

Onderzoek

Alle meldingen van intimidatie worden snel en grondig onderzocht. Bij ontvangst van een klacht inzake discriminatie, intimidatie of (dreigen met) represailles wordt direct door de daarvoor gekwalificeerde medewerkers van de afdeling P&O of andere gekwalificeerde personen onmiddellijk een gedegen, tijdig, eerlijk, objectief, onpartijdig en volledig onderzoek

ingesteld naar de beschuldiging. Voor alle betrokken partijen wordt een eerlijke procedure gevolgd.

De afdeling P&O zoekt uit of er sprake is van discriminatie, intimidatie, vergelding, of enig ander onaanvaardbaar gedrag. Hierbij wordt vertrouwelijkheid rondom de identiteit van de indiener van de klacht gewaarborgd voor zover dat mogelijk is binnen het volledige onderzoek. Gegevens worden uitsluitend gedeeld als dit noodzakelijk is, en dan alleen met personen die direct bij het onderzoek betrokken zijn of om een andere dringende reden geïnformeerd dienen te worden. Waar mogelijk wordt actie ondernomen om tijdens het onderzoek het contact tussen de indiener van de klacht en de persoon waarover de klacht gaat te minimaliseren. In ernstige gevallen kan de beschuldigde persoon gedurende het onderzoek geschorst worden (met doorbetaling van het volledige salaris).

De indiener van de klacht heeft het recht om van Crew Department te horen dat de nodige maatregelen zijn getroffen, maar de details van deze maatregelen zijn een vertrouwelijke aangelegenheid tussen Crew Department en de betrokkene.

P&O baseert haar conclusie op de vergaarde bewijzen. Het onderzoek wordt gedocumenteerd en binnen een redelijke termijn afgerond. Als na onderzoek blijkt dat de ongewenste gedragingen inderdaad hebben plaatsgevonden, onderneemt P&O samen met directie onmiddellijk actie om het standpunt te formuleren. Bij het vaststellen van deze actie wordt gekeken naar de relevante feiten en omstandigheden, waaronder ook de ernst van het vergrijp. Er worden gepaste maatregelen genomen om herhaling van het ongewenste gedrag te voorkomen. Als vastgesteld wordt dat een werknemer de gedragscode schendt worden maatregelen genomen, die zelfs kunnen leiden tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband.

Er worden nooit represaille maatregelen genomen tegen personen die een oprechte klacht indienen die gebaseerd is op een eerlijke interpretatie van gebeurtenissen, of tegen personen die meewerken aan het onderzoek naar een klacht. Als onderzoek echter uitwijst dat een werknemer opzettelijk ongegronde klachten over een andere werknemer heeft ingediend met de bedoeling om de reputatie of de positie van die werknemer te schaden, worden er tegen eerstgenoemde werknemer maatregelen getroffen, die zelfs beëindiging van het dienstverband kunnen inhouden.

Medewerkers worden er gedurende het onderzoek op gewezen dat discriminatie of (seksuele) intimidatie ook kan worden gemeld bij officiële instanties zoals een antidiscriminatiebureau of in de vorm van aangifte bij de politie. Via de vertrouwenspersoon kan de medewerker worden doorverwezen naar bijvoorbeeld een antidiscriminatiebureau en de politie is bereikbaar via het landelijke telefoonnummer.