



Ethische code Muziekgebouw aan 't IJ

Muziek verbindt. Wie je ook bent. Daarom willen we mensen inspireren om de kracht van de muziek te ontdekken, te ervaren en met elkaar te delen. Met als voornaamste doel dat zoveel mogelijk mensen zich in het Muziekgebouw met elkaar verbonden en dus thuis voelen. Daar zetten we ons iedere dag met hart en ziel voor in.

Dat is een grote verantwoordelijkheid. En tegelijkertijd één die ons kwetsbaar maakt. Ons werk kenmerkt zich door een constante druk om hoge ambities waar te maken met beperkte middelen, geld en tijd. En ook doordat we werken met wisselende (externe) partners en publiek zijn we kwetsbaar op gebied van diversiteit en inclusie en rol en functie (hiërarchie).

Daarom werken we aan een sociaal veilige werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gesteund voelt. Wat daarbij helpt, zijn duidelijke afspraken over wat we van elkaar verwachten qua gedrag en omgangsvormen. Wat ook helpt zijn handvaten voor wat we kunnen doen als we ons niet veilig en gesteund voelen of merken dat een ander daar last van heeft.

Deze ethische code schept een kader. We verwachten dat iedere betrokkene (medewerker, partner, publiek, artiest) zich houdt aan onze basisregels en hiervan kennisneemt. Als je slachtoffer of getuige bent van ongewenst gedrag, kijk dan niet weg. Twijfel je, handel dan in de geest van deze code en maak het bespreekbaar: indien mogelijk met de betrokken persoon/personen, met collega's, je leidinggevende, de personeelsadviseur of onze interne of externe vertrouwenspersonen.

Voor wie:

Deze code is van toepassing op iedereen die in welke hoedanigheid dan ook bij ons of met ons werkt:

- Werknemers (met een vast, tijdelijk of oproepcontract).
- Freelancers, Stagiaires, Vrijwilligers
- Externe partijen (publiek en partners die bij ons spelen, bij ons huren of die wij inhuren).

In alle overeenkomsten die wij afsluiten, voegen wij onze basisregels toe en vragen wij betrokkene(n) te handelen conform deze regels. Ook voor onze bezoekers maken we deze regels toegankelijk (zie bijlage 1).

Kernwaarden

De leidende principes voor onze ethische code zijn gebaseerd op de volgende kernwaarden:

- Innovatie
- Kwaliteit
- Gastvrijheid

Innovatie

In het Muziekgebouw staan we voor vernieuwing. Niet alleen de vernieuwing van de inhoud, maar ook van het publiek. Daarom streven we naar een vorm van inclusiviteit waarin makers, muzikieliefhebbers, medewerkers



en partners even belangrijk en dus gelijkwaardig zijn. We omarmen diversiteit; door open te staan voor andere perspectieven en iedereen te stimuleren daar een open gesprek over te voeren.

Kwaliteit

In het Muziekgebouw streven we altijd naar de hoogst mogelijke kwaliteit. Daarvoor is het belangrijk zo efficiënt mogelijk samen te werken met oog voor elkaar. Kwaliteit kan alleen geleverd worden in een sociaal veilige sfeer, waar iedereen gezien wordt en een stem heeft. Met kwaliteit als kompas streven we naar verbinding en zoeken we naar de best mogelijke middelen om open met elkaar te kunnen communiceren.

Gastvrijheid

We willen vrij zijn van hokjes denken. We doen geen aannames en benoemen dingen op een constructieve en opbouwende manier. Gastvrijheid is ruimte bieden aan andere perspectieven en iedereen actief uitnodigen om andere ideeën in te brengen. We handelen proactief voor hen die het nodig hebben en komen we voor elkaar op. Gastvrijheid is verder kijken dan het eigen belang, de vrijheid voelen om jezelf te zijn en denken vanuit gelijkwaardigheid. Iedereen verdient het om goed en gastvrij behandeld te worden.

We kunnen vanuit deze kernwaarden werken door te zorgen voor:

Vertrouwen

We vertrouwen elkaar, zijn vriendelijk en mogen fouten maken en ervan leren. Daarin durven we kwetsbaar te zijn. We houden ons aan afspraken en kunnen elkaar aanspreken op gewenst en ongewenst gedrag.

Respect

We houden rekening met elkaar, helpen elkaar waar nodig en respecteren elkaars waarden en normen.

Openheid

We zijn nieuwsgierig naar de ander en proberen elkaars beweegredenen te achterhalen en ons te verplaatsen in andermans standpunt.

Gelijkwaardigheid

We doen het samen en maken geen misbruik van onze (machts)positie.

Solidariteit

We zijn er voor elkaar en staan naast elkaar. We geven elkaar ruggensteun in moeilijke situaties en kijken niet weg.

Deze waarden zijn met elkaar verbonden: de een kan niet zonder de ander. We laten ze in dit document en in ons werk terugkomen in alle aspecten.



Onze basisregels:

Reflecterend op onze visie, leidende principes en kernwaarden schrijven we de volgende basisregels uit:

1. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het creëren en in stand houden van een inclusieve werkplek die positief en ondersteunend is;
2. We intimideren niet en behandelen iedereen gelijk ongeacht functie/rol, mentale of fysieke gezondheid, culturele afkomst, leeftijd, geslacht, genderidentiteit of enig ander uiterlijk of innerlijk kenmerk.
3. We tolereren onder geen enkele voorwaarde grensoverschrijdend gedrag, gedefinieerd als discriminatie, (seksuele)intimidatie, verbale of fysieke agressie of geweld, of pesten.
4. We waarderen inclusiviteit en verschillen, staan open om van anderen te leren en streven het na om niet bevooroordeeld te handelen. We bouwen aan relaties op basis van wederzijds respect en geven en ontvangen feedback op een constructieve manier omdat we weten dat dit de kwaliteit, creativiteit, productiviteit en samenwerking zal verbeteren.
5. We respecteren elkaars waardigheid, ongeacht de hiërarchische positie van onze rol in de organisatie. We werken als team en doen het samen en maken geen misbruik van onze (machts)positie.
6. We erkennen dat grensoverschrijdend gedrag aanzienlijke gevolgen kan hebben voor de fysieke en mentale gezondheid en het welzijn van mensen. We bieden daarom hulp en bescherming aan melders en slachtoffers door gedegen en rechtvaardig onderzoek te doen naar de melding en passende maatregelen te nemen.
7. We begrijpen dat het melden van grensoverschrijdend gedrag moeilijk kan zijn en durf vereist. We respecteren vertrouwelijkheid en streven ernaar om het proces van melden duidelijk en eenvoudig te maken. Personen die meldingen hebben ingediend mogen als gevolg daarvan geen enkele vorm van represaille ondervinden of daarvan het slachtoffer worden.

Melding intern (personeel, freelancers, stagiaires, vrijwilligers)

Je kunt gedrag aan de orde stellen als jij het gedrag als ongewenst ervaart. We verwachten hier van iedereen een actieve rol in. Niet alleen als je zelf ongewenst gedrag ervaart, maar ook als je ziet dat een ander slachtoffer is van ongewenst gedrag. Dit gaat verder dan alleen Muziekgebouw collega's. Ongewenst gedrag kan ook komen van onze bezoekers, musici of partners met wie we in dit gebouw te maken hebben.

Als je melding wilt maken van een ongewenste of grensoverschrijdende situatie, dan kun je op een aantal niveaus je verhaal kwijt, afhankelijk van waar je je het veiligst bij voelt:

1. Intern: bespreek het met de betrokkene(n). Mensen zijn zich er niet altijd van bewust dat hun gedrag als ongewenst ervaren wordt. Het bespreken van de effecten van dit gedrag op jou of je collega kan de betrokkene bewust maken. Doe je dit liever niet alleen, vraag er dan je leidinggevende bij of de personeelsadviseur. Je kunt ook de interne vertrouwenspersoon vragen om je te helpen dit gesprek voor te bereiden.



2. Intern: bespreek het met je leidinggevende. Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor het creëren en bewaken van een werksfeer waarin iedereen met respect wordt behandeld. Je kunt dus, wanneer je eigen aanpak onvoldoende effect heeft, of wanneer je zelf geen actie wilt of kunt ondernemen, contact zoeken met je leidinggevende. Doe je dit liever niet alleen, vraag er dan een collega bij of de personeelsadviseur.

3. Intern: bespreek het met de interne vertrouwenspersonen. Je kunt hier terecht voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding als je last ervaart van ongewenste omgangsvormen. Zij beloven alle betrokkenen vertrouwelijkheid ten aanzien van alle informatie die hen ter ore komt. Het Muziekgebouw heeft twee interne vertrouwenspersonen: Ineke Steetskamp en Ton Muijselaar. Zij zijn bereikbaar via vertrouwenspersonen@muziekgebouw.nl

Wil je een van hen specifiek benaderen, stuur dan een email naar Ineke@muziekgebouw.nl of Ton@muziekgebouw.nl. Hen per telefoon of persoonlijk aanspreken kan natuurlijk ook. Voor meer informatie over hoe de vertrouwenspersonen werken en hoe de vertrouwelijkheid wordt gegarandeerd is te lezen op [G:\Algemeen\Personeelsinformatie\Vertrouwenspersonen](#).

4. Extern: bespreek het met de externe vertrouwenspersoon. Deze is aangesloten bij onze Arbodienst: Hilde van Houten. Zij is bereikbaar via 071-3642040 (algemeen nummer Arbodienst) of h.vanhouten@optimaalwerk.nl

5. Extern: via een vertrouwenspersoon bij Mores Online, Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector, kunstvakonderwijs en musea, waarvan de gegevens op www.mores.online staat gepubliceerd.

NB: samen met de interne vertrouwenspersonen en de personeelsadviseur werken we aan verdere regelingen en procedures die horen bij een melding. Denk aan een klachtenregeling ongewenst gedrag en een klokkenluidersregeling. Zodra deze regelingen zijn opgesteld, zullen alle medewerkers hiervan op de hoogte worden gebracht. De informatie zal ook gedeeld worden op onze website en op [G:\Algemeen\Personeelsinformatie\Sociale Veiligheid](#).

Melding extern (publiek, externe partijen en partners)

Als je als bezoeker of externe partij of partner van het Muziekgebouw melding wilt maken van een ongewenste of grensoverschrijdende situatie door een medewerker, freelancer stagiair of vrijwilliger van het Muziekgebouw, dan zijn dit de mogelijkheden, afhankelijk van waar je je het veiligst bij voelt:

1. Bespreek het met de betrokkene(n). Mensen zijn zich niet altijd bewust van hun gedrag. Het bespreken van de effecten van dit gedrag op jou kan de betrokkene(n) bewust maken.
2. Bespreek het met een vertrouwenspersoon van je eigen organisatie;
3. Dien een klacht in via de klachtenregeling (deze regeling zal, na vaststelling, worden gepubliceerd op onze website).
4. Als je je niet tot een eigen organisatie kunt wenden, neem dan contact op met een vertrouwenspersoon



van een overkoepelende branchevereniging. Te weten: Mores www.mores.online of Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten (onderdeel van de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten NSPK): www.socialeveiligheidpodiumkunsten.nl

Tot slot

We zijn ons ervan bewust dat de samenstelling van Personeel, Partners en Publiek snel kan veranderen. We willen daarom niet vervallen in een “zo doen wij het hier altijd-houding” en stellen ons open voor nieuwe mensen en nieuwe perspectieven. We hebben respect voor elkaar, ongeacht waar iemand vandaan komt en welke kennis hij/zij/hen met zich meebrengt of wil opdoen.

Ook willen we dit document levend houden. Het vastleggen van basisregels voor omgang met elkaar is één ding, maar het stimuleren en borgen van gewenst gedrag een ander. Het is daarom zaak te blijven investeren in een veilige en stimulerende inclusieve werksfeer. Dat betekent onder andere dat:

- De inclusieve werksfeer en sociale veiligheid een vast onderdeel zal blijven op de agenda's van de raad van toezicht, directie, hoofden en ondernemingsraad;
- We dit onderwerp zorgvuldig zullen blijven uitvragen tijdens de medewerkers tevredenheidsonderzoeken (MTO) en de jaargesprekken;
- We ruimte maken voor dialoog over dit onderwerp binnen de diverse werkgroepen en teams;
- We deze ethische code ieder jaar zullen evalueren;
- We regelmatig voorlichting en training zullen geven over onderwerpen die samenhangen met inclusie en een prettige, veilige werksfeer en het herkennen en aanpakken van ongewenst gedrag.

Amsterdam, 20 november 2023

Bijlagen:

Bijlage 1 – Onze basisregels toegankelijk maken	pag. 6
Bijlage 2 – Hoe herken ik grensoverschrijdend gedrag?	pag. 6
Bijlage 3 – Klachtenregeling ongewenst gedrag	pag. 7
Bijlage 4 – Klokkenuidersregeling	pag. 8



Bijlage 1 – Onze basisregels toegankelijk maken

We vinden het belangrijk dat onze basisregels toegankelijk zijn voor iedereen binnen de organisatie, maar ook voor onze bezoekers, partners, opdrachtgevers, musici, huurders en toeleveranciers.

Daarom delen wij deze regels met alle betrokkenen. Voor onze gasten maken wij onze basisregels toegankelijk bij de ticketinformatie en op onze website.

Voor ons personeel en partners maken wij onze basisregels toegankelijk door deze regels onderdeel uit te laten maken van de arbeidsovereenkomst of opdrachtbevestiging.

In alle overeenkomsten met werknemers, stagiaires, freelancers, werkgevers, opdrachtgevers, partners, musici en toeleveranciers vermelden we:

1. dat je je door ondertekening conformeert aan deze basisregels;
2. dat je vertrouwd bent met de regels en de richtlijnen en handelt in overeenstemming met deze informatie en adviezen;
3. dat mocht je je niet houden aan deze basisregels dit kan leiden tot disciplinaire acties en/of het beëindigen van de overeenkomst.

Bijlage 2 – Hoe herken ik grensoverschrijdend gedrag?

Grensoverschrijdend gedrag kent vier uitingsvormen: seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld (verbaal en/of fysiek) en pesten. Scherp afgebakend zijn deze factoren niet, en combinaties van ongewenste omgangsvormen met andere conflicten komen (vaak) voor. Ongewenste omgangsvormen komen vaak voor binnen ongelijke machtsverhoudingen, maar dat is niet altijd zo. Het is belangrijk om te weten dat er géén sprake hoeft te zijn van stabiele feiten. Het gaat erom dat de ontvanger het gedrag als grensoverschrijdend ervaart. Dat is voldoende reden om het bespreekbaar te maken.

Grensoverschrijdend gedrag kan je tegenkomen als:

- opzettelijk of onopzettelijk ongewenst gedrag, gericht op een individu of op een groep;
- ongewenst gedrag dat niet specifiek gericht is, maar waardoor in het algemeen een negatief werkklimaat ontstaat;
- herhaald ongewenst gedrag gedurende een bepaalde periode, of één op zichzelf staand voorval;
- ongewenst gedrag tussen medewerkers en/of leidinggevenden op hetzelfde of op verschillende niveaus in de organisatie;
- in een of meerdere afdelingen of op een of meerdere werkerreinen, binnen of buiten de organisatie;
- tussen werknemers, overig personeel en zelfstandige opdrachtnemers en/of klanten
- binnen of buiten de organisatie;
- mobbing – als meerdere personen eraan meedoen;
- verwaarlozing of uitsluiting;
- tijdens het dagelijkse werk, tijdens vanuit het werk georganiseerde evenementen die
- op de werklocatie of op een andere locatie plaatsvinden, binnen of buiten werktijden;
- tijdens persoonlijk contact, telefonisch, via e-mail, tekstberichten en online, bijvoorbeeld via sociale media.



Niet alle intimidatie is seksueel, maar houdt in gedachten dat bij seksuele intimidatie:

- een omarming, een kus op de wang of een toevallige aanraking niet altijd seksuele intimidatie zijn. Doorslaggevend is of het gedrag ongewenst of aanstootgevend was.
- Het is daarbij niet van belang is of een persoon seksuele gevoelens voor de ontvanger heeft, maar alleen dat het gedrag seksueel van aard is en dat het ongewenst was en/of aanstootgevend.
- Bij seksuele intimidatie is geslacht, genderidentiteit en geaardheid niet relevant. Iedereen kan een ander seksueel intimideren.

Bijlage 3 – Klachtenregeling ongewenst gedrag

Als het gebeurde ernstig is kan je een formele klacht indienen bij Het Muziekgebouw. Hoe dit werkt staat beschreven in de klachtenregeling (red: hier verwijzen naar de openbare plek waar de klachtenregeling straks te vinden is).

De vertrouwenspersonen (intern of extern) kunnen je ondersteunen als je dat wilt en kunnen met je bespreken wat je van het indienen van een klacht mag verwachten. Het is dus aan te raden om eerst te spreken met één van de vertrouwenspersonen voordat je een klacht indient.

Als je een klacht indient, betekent dat niet dat je met de veroorzaker van het ongewenste gedrag wordt geconfronteerd als je dat niet wilt of kunt. Betrokkenen zullen in het kader van het klachtonderzoek apart worden gesproken.

In de klachtenregeling staat:

- hoe je een klacht kunt indienen
- hoe een onafhankelijke klachtencommissie wordt samengesteld
- hoe de klacht wordt behandeld
- hoe de privacy en veiligheid wordt gewaarborgd.

Maar ook:

- hoe slachtoffers opvang en nazorg krijgen
- welke praktische ondersteuning slachtoffers krijgen
- wat de rechten en plichten zijn van degene tegen wie de klacht is ingediend
- welke besluitvorming en maatregelen er worden toegepast na adviesuitpraak van de klachtencommissie.

De Ondernemingsraad (OR) moet instemmen met de klachtenprocedure en het aanstellen van een klachtencommissie (artikel 27 Wet op de ondernemingsraden).



Bijlage 4 – Klokkenluidersregeling

Deze regeling beschrijft hoe je kunt omgaan met een vermoeden van een misstand binnen het Muziekgebouw. De regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de betrokkene bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het (intern) melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

Deze regeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten over ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Daar is de klachtenregeling voor.