

Covenant Safe Music Space

writingcamps

Ondergetekenden zetten zich in om een veilige professionele werkomgeving te creëren en te onderhouden, op basis van respect voor de waardigheid en rechten van alle betrokkenen en vrij van iedere vorm van intimidatie of geweld.

Ondergetekenden onderschrijven onderstaande principes, en zetten zich in om op writingcamps die door ondergetekenden of hun leden georganiseerd zijn deze waarden na te streven en deze te verspreiden. Onderstaande principes hebben tijdens een writingcamp betrekking op alle deelnemers en organisatoren. Dit betreft o.a. songwriters, publishers, producers, topliners, A&R-managers, label-representatives, en managers. Het convenant is van toepassing in alle omstandigheden en op alle locaties die gerelateerd zijn aan het writingcamp.

I. Definities

Discriminatie:

- Discriminatie betreft gedragingen die in strijd zijn met de bepaling zoals opgenomen in artikel 1 van de Grondwet: Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.
- Discriminerende intimidatie omvat opmerkingen of gedragingen die de ontvanger ongewenst vindt of die hem/haar/hen beledigen. Enkele voorbeelden van discriminerende intimidatie zijn:
 - aanstootgevende opmerkingen;
 - grappen of gedrag die een persoon op basis van een van de beschermde gronden (zoals ras, religie of seksuele geaardheid) belachelijk maken of kleineren; het nabootsen van het accent, de spraak of de manier van doen van een persoon.

Seksuele intimidatie:

- Seksuele intimidatie betreft gedragingen of opmerkingen van seksuele aard die de ontvanger ongewenst vindt of die hem/haar/hen beledigen. Het omvat ook negatieve of ongepaste gedragingen of opmerkingen die niet per se van seksuele aard zijn, maar die gericht zijn op een individu vanwege zijn/haar/hen geslacht.
- Enkele voorbeelden van seksuele intimidatie zijn:
 - seksuele toenaderingen, contact of eisen die de ontvanger ongewenst vindt;
 - bedreigingen, straffen of ontzegging van een voordeel vanwege het afwijzen van seksuele toenadering;
 - het aanbieden van een voordeel in ruil voor een seksuele gunst;

- het tonen of versturen van seksueel aanstootgevend materiaal zoals o.a. foto's;
- seksueel suggestieve of obscene opmerkingen of gebaren, grappen, toespelingen, lonken, voorstellen of plagerijen;
- aanhoudende ongewenste aandacht na het beëindigen van een consensuele relatie
- seksuele aanranding;
- verkrachting.

Intimidatie en Pesten op de Werkplek

- Intimidatie op de werkplek wordt gedefinieerd als "het ondernemen van hinderlijke opmerkingen of gedragingen tegen een werknemer op de werkplek die bekend zijn of redelijkerwijs bekend zouden moeten zijn als ongewenst."
- Enkele voorbeelden van intimidatie op de werkplek zijn:
 - verbaal beledigend gedrag zoals spot en scheldnamen, inclusief opmerkingen, grappen of toespelingen die vernederen of intimideren;
 - vandalisme en pesten;
 - roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten;
 - iemand consequent uitsluiten;
 - valse beschuldigingen over iemand maken in e-mails, gesprekken, of andere werkgerelateerde documenten.

Geweld op de werkplek

- Geweld op de werkplek wordt gedefinieerd als:
 - het gebruik (of poging daartoe) van fysieke kracht tussen personen die betrokken zijn bij het writingcamp, welke fysieke verwondingen veroorzaakt of kan veroorzaken;
 - het oproepen tot of uitlokken van geweld tegen betrokken personen;
 - het dragen van wapens.

II. Het bepalen of er sprake is van intimidatie

De toets van intimidatie

- Het doet er niet toe of je van plan was iemand te beledigen. De toets van intimidatie is of je wist of had moeten weten dat jouw opmerkingen of gedragingen voor de andere persoon ongewenst waren.
- Hoewel vaak het geval, hoeft de intimidator niet per se macht of autoriteit over de ontvanger te hebben. Intimidatie kan bijvoorbeeld ook voorkomen van songwriter tot producer, manager naar songwriter, etc.

Wat valt niet onder intimidatie?

- Intimidatie in de werkomgeving moet niet worden verward met legitieme redelijke acties die deel uitmaken van het geven van kritiek op een constructieve, respectvolle wijze, op elkaars werkzaamheden (niet op de persoon).

III. Voorkomen van Intimidatie en Geweld

- Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ondergetekenden om ervoor te zorgen dat we een werkomgeving zonder intimidatie en geweld creëren en behouden, en geweld en/of de dreiging van geweld van alle mogelijke bronnen (inclusief o.a. songwriters, deelnemers, producers, A&R-managers) aanpakken.
- Ondergetekenden zullen zorgdragen dat iedereen die (in welke vorm dan ook) deelneemt of bijdraagt aan het writingcamp wordt geacht te helpen bij het creëren van een veilige werkomgeving zonder discriminatie, intimidatie of geweld. Dit omvat het creëren van bewustzijn bij betrokkenen over gedrag wel en niet gepast is, het beoordelen van het risico van onveiligheid in de werkomgeving, het onderzoeken van klachten indien nodig en passend, en het bewustmaken van de mogelijkheid van melden van ongewenst en ongepast gedrag bij Steun- en Advies Mores.

IV. Procedure voor het Oplossen en Onderzoeken van Klachten over Intimidatie

- Ondergetekenden zetten zich, indien zij (mede) de organiserende partij zijn, in om bij een event als een writingcamp een (vertrouwens)persoon aanwezig te laten zijn waar deelnemers hun klachten bij kunnen neerleggen. Deze (vertrouwens)persoon maakt zich kenbaar aan het begin van het camp. Bij kleinere camps kan ook gewezen worden op één van de medewerk(st)ers die aanwezig blijft.
- Daarnaast maken ondergetekenden alle deelnemers bewust van de mogelijkheid om klachten en ongewenst gedrag te melden bij Steun- en Adviespunt Mores.
- Als er sprake is van intimidatie, zullen ondergetekenden indien mogelijk passende corrigerende maatregelen nemen, ongeacht de anciënniteit of positie van de respondent in de organisatie.

V. Vertrouwelijkheid van Klachten en Onderzoeken

- Ondergetekenden erkennen de gevoelige aard van klachten over intimidatie en geweld en zullen alle klachten vertrouwelijk houden, voor zover mogelijk.
- Ondergetekenden zullen alleen de noodzakelijke informatie vrijgeven die nodig is om de klacht of situatie te onderzoeken en erop te reageren, of zo veel informatie als wettelijk vereist is.
- Uit respect voor de betrokken personen is het essentieel dat de klager, de respondent, getuigen en iedereen die betrokken is bij het onderzoeken van een klacht, vertrouwelijkheid handhaven gedurende het onderzoek.

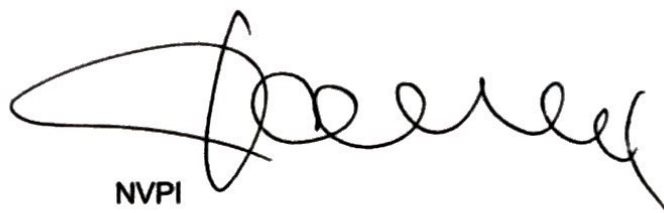
VI. Bescherming tegen Represailles

- Ondergetekenden zullen geen represailles, pesterijen of bedreigingen tolereren tegen iemand die een klacht indient over intimidatie of deelneemt aan een onderzoek.

Ondertekend op 16-1-2026



BAM! Popauteurs
Arriën Molema (voorzitter)



NVPI
Tom Peeters (voorzitter)



NMUV
Davo van Peursen (directeur)



MMF NL
Martijn Munk (voorzitter)