

# Gedragcode UvA-Orkest J.Pzn Sweelinck

Vastgesteld op 8 november 2025

[1. Inleiding](#)

[2. Reikwijdte](#)

[3. Begripsbepaling](#)

[4. Doel](#)

[5. Uitgangspunten](#)

[6. Alcohol- en drugsbeleid](#)

[7. De Vertrouwens\(contact\)persoon \(VCP\)](#)

[8. Meldingsprocedure](#)

[9. Sancties](#)

[10. Vaststelling](#)

# 1. Inleiding

Deze gedragscode omvat de richtlijnen over het gewenste gedrag binnen het UvA-Orkest J.Pzn Sweelinck (hierna: het Sweelinckorkest). De gedragscode bestaat uit verschillende onderdelen;

- a. Reikwijdte en begripsbepalingen
- b. Doel en uitgangspunten
- c. Alcohol- en drugsbeleid
- d. Vertrouwens(contact)personen en contactpunten
- e. Meldingsprocedure en sancties

Binnen het Sweelinckorkest willen wij dat elke betrokkene zich fijn en veilig voelt. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich thuis voelt binnen ons orkest, staat in deze gedragscode uiteengezet welke cultuur er bij ons orkest hoort en welke regels er hiertoe nageleefd dienen te worden. De gedragscode geldt voor iedereen die betrokken is bij de voorbereiding en/of uitvoering van de concerten van het Sweelinckorkest: we dragen samen zorg voor een fijne en veilige cultuur binnen het orkest. Zo maken we duidelijk wat we van elkaar verwachten.

## 2. Reikwijdte

- a) Deze gedragscode is van toepassing op iedereen die betrokken is bij de organisatie en/of uitvoering van activiteiten van het Sweelinckorkest, zoals (maar niet beperkt tot): (oud)leden, invallers, dirigenten, solisten, componisten, repetitoren. Er wordt hierin geen uitzondering gemaakt voor activiteiten die in samenwerking met andere partijen plaatsvinden.
- b) Deze gedragscode heeft betrekking op alle uitingen van het Sweelinckorkest, en is dus niet enkel van toepassing tijdens repetities en concerten, maar ook tijdens bijvoorbeeld borrels, repetitieweekenden, commissie activiteiten, buitenlandse reizen, reünies etc.
- c) Deze gedragscode is in lijn met en in aanvulling op de bestaande reglementen en statuten van het Sweelinckorkest.

## 3. Begripsbepaling

In deze gedragscode wordt het volgende verstaan onder:

**Ongewenst gedrag** Een gedraging, uiting, handeling of het nalaten van een handeling die negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft. In ieder geval wordt hieronder begrepen (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten.

**Intimidatie** Ongewenst gedrag, zowel verbaal, non-verbaal of fysiek, dat tot doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon te schenden en een bedreigende, vijandige, vernederende, onveilige en/of kwetsende omgeving te creëren.

Voorbeelden van intimidatie zijn:

- Onaanvaardbare druk op iemand uitoefenen;

- Misbruik maken van een machtspositie;
- Iemand publiekelijk in verlegenheid brengen.

**Seksuele intimidatie** Ongewenst gedrag in de vorm van ongewenste seksuele toenadering (verbaal, non-verbaal of fysiek) of ongewenst gedrag met seksuele connotaties. De basis van seksuele intimidatie is het ontbreken van toestemming (consent). Voor seksuele activiteit is toestemming nodig, die wordt gedefinieerd als een positieve, ondubbelzinnige en vrijwillige instemming met specifieke seksuele activiteit tijdens een seksuele ontmoeting.

Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn:

- Seksueel gerichte opmerkingen en scheldwoorden;
- Seksueel gerichte grappen, berichten, afbeeldingen of gebaren;
- Met opzet staren of intieme vragen stellen;
- Het ongevraagd versturen van pornografische afbeeldingen of teksten, of het opzettelijk bekijken daarvan in het zicht van anderen;
- Iemand vastgrijpen en/of de weg blokkeren;
- Seksueel geweld.

**Discriminatie** Het zonder rechtvaardigingsgrond maken van onderscheid, het uiten van beledigingen of het gewelddadig optreden tegen mensen wegens diens religieuze overtuiging, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, genderidentiteit, seksuele identiteit, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd, fysieke/mentale beperking of (chronische) ziekte of op welke andere grond dan ook.

**Agressie en geweld** Ongewenst gedrag waarbij iemand psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, geïntimideerd, bedreigd of aangevallen (persoonlijk, online, of telefonisch). Onder agressie en geweld wordt onder meer verstaan: schelden, met voorwerpen gooien, duwen, slaan, trekken, hinderen, iemand vastgrijpen en/of de weg blokkeren, grijpen, spugen en de voorwerpen en/of eigendommen van iemand anders beschadigen of vernielen.

**Pesten** Ongewenst gedrag waarbij iemand systematisch (ernstig) wordt gehinderd of lastiggevallen of fysiek of emotioneel leed wordt veroorzaakt, vaak gedurende een langere periode.

Voorbeelden van pesten zijn:

- Iemand in een sociaal isolement dwingen, bijvoorbeeld door diegene niet uit te nodigen voor enige activiteit of door niet met diegene te praten;
- Het onmogelijk maken van de rol binnen het orkest voor iemand, bijvoorbeeld door het achterhouden van vitale informatie, het overdrijven van fouten of het saboteren van hulpmiddelen;
- Iemand in verlegenheid brengen;
- Het verspreiden van smaad en laster of kwaadwillig roddelen over iemand.

## 4. Doel

Om te zorgen dat ons orkest voor iedereen een fijne en veilige plek is, moeten we gezamenlijk zorg dragen voor het in stand houden van de bijbehorende orkestcultuur. De orkestcultuur is een optelsom van het gedrag van alle leden en/of aanwezigen bij elkaar. Hierdoor ligt de verantwoordelijkheid voor een fijne en veilige orkestcultuur bij alle leden en/of aanwezigen. Een cruciaal onderdeel hiervan is actie ondernemen wanneer de gedragscode niet in acht wordt genomen. Spreek elkaar aan op onacceptabel gedrag of, als dat niet goed voelt, kaart het aan bij een vertrouwens(contact)persoon of een bestuurslid. Negeer ongepast gedrag niet en blijf niet stil wanneer dingen niet door de beugel kunnen: probeer je op te stellen als een actieve omstander.

Deze gedragscode is er zodat het duidelijk is wat wel, en wat niet geaccepteerd gedrag is binnen ons orkest. Verder dient deze gedragscode als handvat om bij een vervelende situatie iemand aan te kunnen spreken, of om het aan te kunnen kaarten bij een vertrouwens(contact)persoon of bestuurslid. Het kan zo zijn dat je een situatie tegenkomt die niet expliciet in de gedragsregels staat, maar die jij wel als vervelend ervaart. Ook dan is het belangrijk om de betrokken personen aan te spreken, of dit te bespreken met een vertrouwens(contact)persoon of een bestuurslid.

## 5. Uitgangspunten

Regels binnen het Sweelinckorkest:

- a) We gaan met respect met elkaar en andere betrokkenen om: we respecteren elkaars grenzen, we zorgen dat niemand in diens waarde wordt aangetast en wijzen ongewenst gedrag af.
- b) We zorgen voor een inclusief karakter van het orkest, waar iedereen zich fijn, veilig en welkom voelt.
- c) We uiten geen gedragingen en uitlatingen namens het orkest waardoor dit in diskrediet wordt gebracht.
- d) We dragen er zorg voor dat de toegankelijkheid tot het orkest voor niet-Nederlandstalige leden wordt gewaarborgd, bijvoorbeeld door de spreektaal te veranderen als een niet-Nederlandstalig lid de ruimte betreedt, repetitieaanwijzingen te vertalen en activiteiten toegankelijk te maken voor niet-Nederlandstalige leden.
- e) We zien erop toe dat we zorgvuldig en respectvol omgaan met onze eigendommen, eigendommen van anderen en de eigendommen van het Sweelinckorkest.
- f) We zien erop toe dat alle aanwezigen zich houden aan nationale en lokale wet- en regelgeving, in het bijzonder de Drank- en Horecawet en de Tabakswet, alsmede op de regels en afspraken omtrent het gebruik van alcohol en drugs zoals beschreven in de sectie Alcohol- en drugsbeleid.
- g) We zijn alert op waarschuwingssignalen en informeren naar aanleiding van signalen indien nodig de passende organen, zoals de vertrouwens(contact)personen of het bestuur. Dit betreft ook situaties binnen de vereniging waarin leden niet direct betrokken zijn.
- h) We zullen, indien redelijk, luisteren naar de leidinggevende commissies om ervoor te zorgen dat de activiteiten veilig, verantwoord en soepel uitgevoerd kunnen worden.

De dirigenten, solisten, componisten, repetitoren en het bestuur van het Sweelinckorkest:

- a) Zijn zich bewust van hun (machts)positie ten opzichte van de leden, invallers en andere betrokkenen bij het orkest, gaan zorgvuldig met deze positie om en dragen er zorg toe hier geen misbruik van te maken.
- b) Gaan met respect met de leden, invallers en andere betrokkenen om en zorgen dat niemand in diens waarde wordt aangetast.
- c) Dragen er zorg toe dat de toegankelijkheid tot het orkest voor niet-Nederlandstalige leden wordt gewaarborgd, door repetities en gesprekken zo veel mogelijk in het Engels te voeren in de aanwezigheid van niet-Nederlandstalige leden of invallers.

Het bestuur van het Sweelinckorkest:

- a) Zorgt dat deze gedragscode voor iedereen in te zien is en draagt er zorg voor dat het bestaan van deze gedragscode bekend is bij de leden.
- b) Houdt de privacyverklaring aan.
- c) Draagt er zorg voor dat er minstens één bestuurslid in staat is om adequaat te handelen, op enig moment tijdens orkest gerelateerde zaken.
- d) Is alert op waarschuwingssignalen en aarzelt niet om navolging te geven naar aanleiding van signalen.
- e) Treft passende maatregelen als er relevante aanwijzingen zijn of een redelijk vermoeden bestaat dat een lid van of betrokkene bij het orkest de gedragscode hebben geschonden. Het bestuur handelt hierin integer.

## 6. Alcohol- en drugsbeleid

De volgende regels en sancties omtrent het gebruik van alcohol en drugs zijn van toepassing:

- a) Binnen de vereniging streven we naar verantwoord alcoholgebruik. We stimuleren onze leden (en indien van toepassing externen) om verantwoordelijk om te gaan met alcohol. Dit betekent dat we het overmatig gebruik van alcohol ontmoedigen.
- b) Er wordt geen alcohol geschonken aan in staat van dronkenschap verkerende personen die een bedreiging vormen voor zichzelf of de openbare orde en veiligheid;
- c) Wanneer er alcoholische dranken aangeboden worden, dient er daarnaast een gevarieerd aanbod van alcoholvrije dranken aangeboden te worden.
- d) Er wordt onder geen beding aangedrongen op het gebruik van alcohol.
- e) Op locaties behorende tot de Universiteit van Amsterdam en op locaties die door het Sweelinckorkest worden afgehuurd (bijvoorbeeld tijdens het repetitieweekend) is het vanwege een wetswijziging per 1 januari 2014 niet toegestaan voor leden onder de 18 om alcohol te nuttigen. Het bestuur van het Sweelinckorkest is te allen tijde verantwoordelijk voor het naleven van dit punt en voor de gevolgen die het niet naleven hiervan eventueel met zich kunnen meedragen.
- f) Op externe locaties (zoals een borrelcafé en andere (horeca)locaties) die worden gebruikt bij verschillende activiteiten, ligt de verantwoordelijkheid bij de ondernemer van de betreffende locatie. Het bestuur van het Sweelinckorkest is op deze locaties niet verantwoordelijk voor het alcoholgebruik van de leden.
- g) Om de naleving van dit alles te vergemakkelijken kunnen commissies bij de bestuurssecretaris een overzicht opvragen van de minderjarige leden die zich voor hun activiteit hebben ingeschreven.
- h) Op door het Sweelinckorkest georganiseerde activiteiten is het gebruik en het bezit van middelen die op Lijst I van de Opiumwet vermeld staan te allen tijde verboden, tenzij

het gebruik en bezit van deze middelen vanwege medische redenen noodzakelijk is. De distributie van en het handelen in deze middelen is te allen tijde verboden op door het Sweelinckorkest georganiseerde activiteiten. Daarnaast dient de Geneesmiddelenwet nageleefd te worden.

- i) Mochten deze regels overtreden worden, heeft het bestuur het recht om maatregelen te nemen. Deze maatregelen kunnen afhangen van de ernst van de situatie. Voorbeelden van maatregelen zijn: schorsing voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een officiële waarschuwing.

Overmatig alcoholgebruik en onverantwoord en risicovol gedrag wordt ten stelligste afgekeurd door het Sweelinckorkest.

## 7. De Vertrouwens(contact)persoon (VCP)

**Vertrouwenscontactpersoon:**

Een vertrouwenscontactpersoon is aangesteld binnen een organisatie of vereniging. De naam zegt het al: dit is het eerste contact waar je melding kunt maken in geval van sociaal ongewenst gedrag. Een vertrouwenscontactpersoon geeft advies over een sociaal veilige omgeving.

**Vertrouwenspersoon:**

Een vertrouwenspersoon is een onafhankelijk persoon met een geaccrediteerde opleiding tot vertrouwenspersoon. Deze wordt ingeschakeld wanneer er geen interne vertrouwenscontactpersoon binnen de organisatie is, de melder graag met een onafhankelijk persoon wil praten of als de melding van dusdanig niveau is dat de interne vertrouwenscontactpersoon moet opschalen.

**Taken vertrouwens(contact)persoon**

- **Eerste aanspreekpunt:** De vertrouwens(contact)persoon is er voor leden die te maken hebben met ongewenst gedrag en hier met iemand over willen spreken. Hierbij dient de vertrouwens(contact)persoon als luisterend oor voor de leden.
- **Doorverwijzen:** De vertrouwens(contact)persoon verwijst, indien gewenst, de melder door naar andere hulpbronnen. De vertrouwens(contact)persoon begeleidt en ondersteunt hierbij het lid.
- **Handelen:** De vertrouwens(contact)persoon handelt slechts uit belangen van het lid, en nooit uit eigen belang. De vertrouwens(contact)persoon zal altijd met begrip en empathie proberen te reageren. Er mogen nooit handelingen gedaan worden tegen de wil van het lid in, tenzij er sprake is van gewetensnood, of wettelijke bepalingen dit anders bepalen.
- **Preventieactiviteiten:** De vertrouwens(contact)persoon draagt bij aan de eigen zichtbaarheid en geeft advies aan het bestuur.

## Benoeming VCP

Het Sweelinckorkest streeft ernaar altijd te beschikken over twee VCP's. De twee VCP's bekleden bij voorkeur geen functie binnen het bestuur, en zijn bij voorkeur niet van hetzelfde gender.

De VCP's worden gekozen aan de hand van een sollicitatieprocedure. Indien een positie voor VCP open is, nodigt het bestuur de vaste leden van de vereniging uit om te solliciteren naar deze positie. Het bestuur mag daarnaast leden benaderen om te solliciteren. De sollicitatieprocedure bestaat uit een motivatiebrief en een gesprek met het bestuur.

Indien het bestuur één of meer kandidaten geschikt bevindt, selecteert het bestuur één kandidaat en draagt deze kandidaat voor op de ALV. Leden op de ALV mogen stemmen over het aanstellen van het voorgedragen lid als VCP en bij minstens tweederdemeerderheid vóór het aanstellen van het voorgedragen lid, wordt dit lid voor onbepaalde tijd als VCP aangesteld.

Mocht een VCP langdurig afwezig zijn, het orkest verlaten, een bestuursfunctie gaan bekleden of vanwege andere redenen niet meer geschikt geacht worden voor het bekleden van de functie van VCP, wordt in overleg met het bestuur besloten over het (eventueel) vervangen van de VCP. Voor vervanging van een VCP voor maximaal twee aaneengesloten hoofdprojecten mag het bestuur zonder overleg van de ALV een tijdelijke vervangende VCP aanstellen.

Buiten de twee VCP's dient het Sweelinckorkest te beschikken over ten minste één gecertificeerde vertrouwenspersoon, die aangesteld wordt door het bestuur. De VCP's en gecertificeerde vertrouwenspersoon worden bij aanvang van elk project en bij repetitieweekenden door het bestuur bekendgemaakt aan alle leden.

## 8. Meldingsprocedure

Indien een lid of invaller van het Sweelinckorkest ongewenst gedrag ervaart kan diegene (hierna: de melder) een officiële klacht indienen bij het bestuur over het lid dat dit ongewenst gedrag jegens de melder heeft gepleegd (hierna: de beklagde). De melder kan ook besluiten melding te doen bij één van de bestuursleden. Wanneer de melder contact heeft gezocht met een vertrouwenscontactpersoon (hierna: de VCP), kunnen zij ook samen een klacht indienen bij een bestuurslid.

Wanneer een lid een melding maakt of een klacht indient bij een bestuurslid, zal de volgende klachtenprocedure worden gevolgd:

1. Een klacht wordt geanonimiseerd besproken door het bestuur op de eerstvolgende bestuursvergadering na het indienen van de klacht. Indien er een melding of klacht is gemaakt bij slechts één bestuurslid, geldt dat naast het bestuurslid dat de klacht heeft gehoord ook, in overleg met de melder, één ander bestuurslid op de hoogte moet zijn van de identiteit van de betrokken personen. Indien nodig zal, mits toestemming is verleend door de melder, ook overleg plaatsvinden met de gecertificeerde vertrouwenspersoon (hierna: de VP) of de Orkestraad, die een adviserende functie heeft.
2. Er zal een gesprek volgen met de melder, een lid van het bestuur dat op de hoogte is van de identiteit van de melder en, indien gewenst, de VCP/VP.
3. Wanneer de melder na dit gesprek besluit de ingediende klacht door te zetten, zal er een gesprek volgen met de beklagde, een lid van het bestuur dat op de hoogte is

- van de identiteit van de melder en, indien gewenst, een VCP/VP. Naast de beklagde zijn er altijd ten minste twee personen aanwezig bij het gesprek.
4. Indien nodig of wenselijk, zoals bepaald door het bestuur en de melder, zal een gesprek plaatsvinden met de beklagde, de melder, het bestuur en, indien gewenst, de VCP/VP.
  5. In uitzonderlijke gevallen kan, in overleg met de melder en de beklagde, de identiteit van alle betrokkenen kenbaar gemaakt worden aan het hele bestuur.
  6. Het bestuur zal bepalen of sprake is van ongewenst gedrag en welke maatregelen getroffen dienen te worden. De termijn waarin dit besluit wordt genomen, wordt van tevoren aan alle betrokkenen gecommuniceerd.
  7. Het besluit en de daaropvolgende maatregelen zullen door het bestuur aan de melder en mogelijk aan de VCP's/VP medegedeeld worden.
  8. Een lid van het bestuur zal eventuele maatregelen waarover in de klachtenprocedure is besloten communiceren en toelichten aan de beklagde.
  9. Het bestuur zal van de procedure geanonimiseerd verslag doen, waarin in grote lijnen de aard van het gedrag en de motivatie voor eventueel getroffen maatregelen, of het ontbreken daarvan, duidelijk wordt beschreven. Dit verslag en eventuele andere documenten zullen worden opgeslagen op de drive-omgeving van de voorzitter, die niet toegankelijk is voor de andere bestuursleden. Het dossier bevat in ieder geval een tijdslijn van gebeurtenissen, een geanonimiseerd verslag van de procedure en indien van toepassing documentatie van contact tussen de betrokkenen en het bestuur.
  10. Wanneer de klacht is gericht tegen of ingediend door een lid van het zittende bestuur van het Sweelinckorkest zal dezelfde klachtenprocedure volgen, met als enige uitzondering dat het bestuurslid tegen wie de klacht is ingediend of die de klacht heeft ingediend niet aanwezig is bij de bestuursvergadering waarin de klacht wordt behandeld en op geen enkele manier betrokken wordt in besluiten over eventuele verdere stappen.
  11. Indien sprake is van ongewenst gedrag kunnen er sancties worden opgelegd door het bestuur.

## 9. Sancties

- a) Indien een lid, invaller, dirigent, componist, solist, repetitor of anderzijds betrokkene van het orkest zich niet aan deze gedragscode houdt, zal het bestuur passende sancties opleggen.
- b) Het principe van hoor en wederhoor wordt gehanteerd: alvorens sancties op te leggen, hoort het bestuur het lid, invaller, dirigent, componist, solist, repetitor, of anderzijds betrokkene van het orkest.
- c) De ernst en aard van het incident dat inbreuk maakt op bovengenoemde regels zal bepalend zijn voor de aard van de opgelegde sancties. Sancties kunnen afzonderlijk of in combinatie worden opgelegd. Sancties kunnen uit het volgende bestaan:
  - i. (Schriftelijke) waarschuwing of berisping;
  - ii. Verwijderen van activiteiten;
  - iii. Schorsing;
  - iv. Royement (definitieve schorsing)

## 10. Vaststelling

Deze gedragscode is opgesteld op 3 april 2025 en vervolgens aangenomen door het zittende bestuur en leden op de Algemene Ledenvergadering op 16 september 2025, en herzien op 8 november 2025.