

Code of Conduct Amsterdams Kleinkunst Festival

Wij willen een veilige en gezonde werkomgeving bieden waarin we respectvol met elkaar omgaan. Het AKF wil dat iedereen die bij en met ons werkt zich veilig voelt en zijn/haar/hun talenten kan ontplooien. We streven ernaar dat eenieder zich welkom voelt en hechten veel waarde aan het geven van constructieve feedback en bevorderen een respectvolle omgang met elkaar. *Elke vorm* van seksuele intimidatie, pesterijen, agressie, stalking, geweld of discriminatie vinden wij onaanvaardbaar. Wij vinden het dan ook belangrijk dat medewerkers laten zien dat ongewenst gedrag op geen enkele wijze binnen de organisatie getolereerd wordt. Deze gedragscode geldt voor iedereen die bij het AKF betrokken is, ongeacht hun functie of type werkzaamheden, zzp'ers of vrijwilliger. De gedragscode biedt een kader waarin we elkaar kunnen aanspreken en met respect kunnen samenwerken.

Toch kan het voorkomen dat je in de werksituatie met ongewenst gedrag wordt geconfronteerd. Iedereen die binnen onze organisatie te maken krijgt met pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en/of agressie/geweld en moet hiermee ergens naar toe kunnen.

Wat verstaan we onder 'ongewenste omgangsvormen'?

Ongewenste omgangsvormen kunnen op elk niveau van de organisatie voorkomen en kunnen plaatsvinden binnen alle lagen van AKF of tussen medewerkers van het AKF en externen. Meestal verloopt dit contact probleemloos maar soms kan dit ook ongewenste vormen aannemen. Bij ongewenste omgangsvormen kan je denken aan gedrag dat je persoonlijke integriteit aantast, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie.

Wij verstaan onder ongewenst gedrag *'handelingen van een medewerker, een groep medewerkers of een externe relatie die door een ander als vijandig, vernederend of intimiderend kunnen worden ervaren.'* Wij kiezen voor deze ruime beschrijving van ongewenst gedrag omdat het een subjectief begrip is en het gedrag dat 'ongewenst' of grensoverschrijdend is voor de ene medewerker, voor de andere medewerker 'gewenst' gedrag kan zijn. We proberen je met deze ruime omschrijving de mogelijkheid de eigen grenzen aan te geven in de omgang met collega's of leidinggevenden. Uiteindelijk is het aan de ontvanger om te bepalen of hij/zij/hen gedrag als ongewenst ervaart.

- *Seksuele intimidatie*

Hieronder valt enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Seksuele intimidatie kan zich openbaren in (een combinatie van) drie vormen:

- Woorden (verbale intimidatie): Denk hier aan seksueel getinte opmerkingen, grappen, intieme vragen stellen of toespelingen;
- Gebaren, gezichtsuitdrukking (non-verbaal): Bijvoorbeeld staren, seksueel gerichte gebaren, of het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via mail, WhatsApp of sms);
- Direct lichamelijk contact (fysiek): Hieronder worden alle vormen van ongewenst lichamelijk contact verstaan. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.

- *Agressie en geweld*

Hieronder vallen voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Agressie en geweld kunnen worden onderscheiden in:

- Verbaal geweld, zoals schreeuwen, uitschelden en beledigen;

- Fysiek geweld, zoals schoppen, slaan, duwen, met een wapen overvallen worden en beschadigen van eigendommen;
- Psychisch geweld, zoals bedreigen, intimideren, onder druk zetten, en de thuissituatie bedreigen.

- *Pesten*

Hieronder vallen alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevend) gericht tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag; Een belangrijk element van pesten op het werk is dat het pestgedrag herhaaldelijk plaatsvindt. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Denk bijvoorbeeld aan kleineren, buiten sluiten, roddelen of kwetsen door middel van grapjes.

- *Discriminatie*

Discriminatie, dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras, uiterlijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

Melding doen

Soms is het overduidelijk wanneer iemand de grenzen van passend gedrag overschrijdt, zoals bij bedreiging en fysiek of verbaal geweld. Echter, in veel gevallen blijft ongewenst gedrag onbesproken, bijvoorbeeld omdat het 'op het randje' is of zo 'ingeburgerd' dat het niet direct herkenbaar is. Het AKF benadrukt dat je nooit genoeg hoeft te nemen met een situatie waarin je je niet gerespecteerd voelt. We moedigen daarom alle meldingen van ongewenst gedrag aan, of ze nu direct na het incident worden gedaan of pas later, zelfs dagen of jaren later. Meldingen kunnen worden ingediend bij een van de contactpersonen van het AKF (zie hieronder). Samen met jou zullen we de situatie bespreken en de beste oplossing zoeken.

De eerste stap is om, indien mogelijk, je leidinggevende te benaderen. Samen bespreken jullie vervolgstappen, en indien nodig kan de vertrouwenspersoon worden ingeschakeld. We zullen nooit zonder overleg met jou de veroorzaker van het ongewenste gedrag confronteren.

Als je getuige bent van ongewenst gedrag tegenover iemand anders, raden we aan om dit eerst met de betrokkene zelf te bespreken. Indien de betrokkene niet zelf naar ons durft te stappen, adviseren we om, met goedkeuring van de betrokkene, het ongewenste gedrag te melden.

Directie:

Gysèle ter Berg (zakelijk directeur)

gysele@akf.nl

0641502079

Daniel van Veen (artistiek directeur)

daniel@akf.nl

Mocht jij je bij iemand anders binnen het AKF prettiger voelen, meld het dan alsjeblieft bij diegene.

Het kan natuurlijk zijn dat jij je, om wat voor reden dan ook, niet prettig of veilig voelt om met iemand van het AKF over de kwestie te spreken. Dan zijn er twee mogelijkheden:

Externe vertrouwenspersoon

Je kunt onze externe vertrouwenspersoon benaderen. Marlies Oele, marliesmensah@hotmail.com, 0651420298. De vertrouwenspersoon luistert naar je verhaal, geeft advies en ondersteunt bij mogelijke vervolgstappen, bijvoorbeeld het indienen van een klacht. Informatie wordt strikt vertrouwelijk behandeld.



Uiteindelijk bepaal je zelf of en welke stappen er worden gezet. De vertrouwenspersoon helpt zoeken naar mogelijkheden om de situatie op te lossen. De vertrouwenspersoon doet niets wat je niet weet.

Mores

Je neemt contact op met het onafhankelijke meldpunt voor de gehele culturele en creatieve sector: <https://mores.online/>. Mores werkt uitsluitend met gecertificeerde vertrouwenspersonen en heeft ruime ervaring. Ze hebben geheimhoudingsplicht, net als onze externe vertrouwenspersoon. Het maakt niet uit of het vandaag is gebeurd, vorige week of al langer geleden. Hier kan (al dan niet anoniem) een melding gedaan worden bij een onafhankelijke vertrouwenspersoon.