



## Inhoudsopgave

|   |   |
|---|---|
| 1. Een veilige plek.....                                    | 3 |
| 1.1. Gedragscode .....                                      | 3 |
| Uitgangspunten .....  | 3 |
| Aanvullende uitgangspunten.....                             | 4 |
| 2. Ongewenst gedrag .....                                   | 4 |
| 2.1 Wat kan je doen als je ongewenst gedrag ervaart? .....  | 5 |
| 3. Hoe kom je in contact met jouw vertrouwenspersoon? ..... | 6 |
| Bijlage 1: Werkwijze & contactgegevens Report App.....      | 7 |

# 1. Een veilige plek

FluXus wil een fijne plek zijn waar iedereen zich welkom en veilig voelt. Daarom hechten wij veel waarde aan het gedrag dat daaraan bijdraagt en het voorkomen en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. In dit document vind je onze gedragscode met onze basisuitgangspunten voor een prettige en veilige werk- en leerplek en de stappen die je kunt nemen als je ongewenst gedrag ervaart. Ook lees je in dit document wat je kunt doen als je een vermoeden hebt dat iemand slachtoffer is van huiselijk geweld of kindermishandeling in de huiselijke omgeving.

## 1.1. Gedragscode

Het creëren van een veilige plek doe je door zelf gedrag te vertonen dat bijdraagt aan die gewenste fijne en veilige plek en ook door - hoe lastig vaak ook - in actie te komen bij gedrag van anderen dat daar niet aan bijdraagt.

### Uitgangspunten

We hanteren een aantal basisuitgangspunten voor gedrag dat we binnen FluXus wenselijk vinden. Deze uitgangspunten gelden in alle situaties waarin bij FluXus wordt gewerkt en samengewerkt; tussen leerlingen en docent, tussen leerlingen onderling, tussen medewerkers, vrijwilligers en externen. Ze gelden voor iedereen binnen FluXus: (ingehuurd) personeel, stagiairs, vrijwilligers, docenten, huurders, (ouders/voogden/verzorgers van) cursisten en artiesten.

Deze uitgangspunten zijn:

- We gaan respectvol met elkaar om. We behandelen elkaar zoals we zelf behandeld willen worden.
- We behandelen iedereen gelijk: niemand wordt voorgetrokken door medewerkers, docenten, dirigenten, juryleden, bestuursleden of wie dan ook die zulke beslissingen kunnen nemen over anderen.
- We handelen correct in onze communicatie ten opzichte van elkaar, zowel mondeling als schriftelijk, zowel verbaal als non-verbaal.
- Personeel of docenten maken geen misbruik van macht in de vorm van artistiek, pedagogisch, fysiek, psychisch, kennis of getalsmatig overwicht, noch van het voor-wat-hoort-wat-principe.
- We onthouden ons van ongewenst gedrag. Hieronder verstaan we pesten, discriminatie, agressie, verbaal en fysiek geweld, machtsmisbruik en seksuele intimidatie.
- Seksuele handelingen en seksuele relaties tussen meerderjarigen (bijvoorbeeld personeel of docenten) en minderjarige cursisten zijn niet geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
- We raken elkaar alleen aan als deze aanraking functioneel is in het kader van de kunsteducatie. Functionele aanrakingen zoals houdings- en ademhalingscorrecties, bij gebruik van instrumenten, gereedschappen e.d. worden voorafgegaan door de aankondiging van de aanraking met uitleg over het 'waarom'. Daarbij worden persoonlijke grenzen over wat ongemakkelijk voelt of ongewenst is, gerespecteerd.
- Wanneer we over vertrouwelijke informatie beschikken, gaan we hier zorgvuldig mee om.

- Als we situaties meemaken of waarnemen waarbij de sociale veiligheid in het gedrag komt of kan komen, dan spreken we elkaar daarop aan en kunnen we dat melden (zie paragraaf 3).

## Aanvullende uitgangspunten

Wij gaan tijdens trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect om met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer. Er is nooit een volwassene alleen met een minderjarig kind of een jongere tijdens het vervoer of op locatie. We hanteren daarbij het vier-ogenprincipe.

Hetzelfde principe hanteren we bij lessen die plaatsvinden tussen twee mensen (docent en (minderjarige) leerling). Die lessen vinden altijd plaats op een plek waar anderen mee kunnen kijken. (Voorbeeld: in een gedeelte van een grote zaal waar anderen zijn of in een ruimte waar glas in de deur is aangebracht).

## 2. Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is gedrag dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. De Arboret onderscheidt vier soorten ongewenst gedrag:

1. *Discriminatie*: het anders behandelen van mensen of groepen op basis van uiteenlopende kenmerken zoals afkomst, ras, religieuze overtuigingen, sociale gewoonten, seksuele geaardheid, gender, enzovoorts.
2. *Seksuele intimidatie*: ongewenste verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal (seksueel getinte grappen, het seksualiseren van iets 'neutraals'), non-verbaal (staren, gebaren, te dichtbij staan) of fysiek (aanraken, zoenen) gedrag van seksuele aard.
3. *Agressie en geweld*: voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.
4. *Pesten*: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter. Dit kan ook in groepsverband plaatsvinden. Sociaal isoleren, buitensluiten, roddelen of bespotten zijn enkele voorbeelden van pestgedrag.

## 2.1 Wat kan je doen als je ongewenst gedrag ervaart?

Ervaar je zelf ongewenst gedrag? Praat erover. Dat kan op een aantal manieren:

### 1. Ga in gesprek met de persoon waarvan je het gedrag ongewenst vindt

Benoem wat je ongewenst vindt. Het is denkbaar dat die persoon zich er niet bewust van is dat het gedrag ongewenst is voor jou. Een gesprek kan inzicht bieden in hoe jij het gedrag ervaren hebt en waar jouw grenzen liggen. Ieder mens heeft recht op grenzen. Jij en alleen jij gaat over jouw grenzen.

Hopelijk levert zo'n gesprek op dat je je in voldoende mate gehoord en gezien voelt en dat het door jou ongewenste gedrag stopt.

### 2. Bespreek het met je leidinggevende of de HR-adviseur

Medewerkers, stagiairs en vrijwilligers van Fluxus kunnen altijd terecht bij hun leidinggevende of de HR-adviseur om ongewenst gedrag aan te kaarten en te bespreken. Zij kunnen jou adviseren en ondersteunen bij de vervolgstappen. Indien je het moeilijk vindt om de situatie te bespreken met je leidinggevende of de HR-adviseur, kan ook contact worden opgenomen met de onafhankelijke vertrouwenspersoon. In paragraaf 3 lees je hoe je in contact komt met j<sup>o</sup>uw vertrouwenspersoon.

### 3. Bespreek het met de vertrouwenspersoon

Vind je het moeilijk om iemand persoonlijk aan te spreken, of heb je het wel gedaan, maar voel je je onvoldoende gehoord, bespreek het door jou ervaren ongewenste gedrag dan met een onafhankelijke vertrouwenspersoon. In paragraaf 3 lees je hoe je in contact komt met j<sup>o</sup>uw vertrouwenspersoon.

Bij de vertrouwenspersoon kun je je verhaal kwijt. Samen bespreken jullie wat je kunt doen. Dat kan door op zoek te gaan naar een **informele oplossing** door het gesprek met de persoon waarvan je het gedrag ongewenst vindt voor te bereiden of samen met de vertrouwenspersoon met die persoon een driegesprek te voeren over dat ongewenste gedrag.

Hopelijk levert zo'n gesprek op dat je je in voldoende mate gehoord en gezien voelt en dat het door jou ongewenste gedrag stopt. Je contact met de externe vertrouwenspersoon is vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon legt wel vast dat het gesprek gevoerd is, ook welke conclusies getrokken zijn en welke afspraken gemaakt zijn, maar de inhoud blijft vertrouwelijk en is nooit naar jou herleidbaar.

Je kunt er ook voor kiezen om van het ongewenste gedrag een **melding** te maken bij de vertrouwenspersoon. Ook dan vindt er een driegesprek plaats. Het verslag van het gesprek met afspraken en conclusies blijft vertrouwelijk tussen de betrokkenen, maar zal ook aan de directie

worden verstrekt.

Vind je het ongewenste gedrag ernstig genoeg (en/of is dat ook de mening van de vertrouwenspersoon) dan kun je ervoor kiezen om een **klacht** in te dienen. Indien er sprake is van strafbare feiten, kan je ook **aangifte** doen bij de politie. De vertrouwenspersoon kan je adviseren over de mogelijkheden en procedure.

#### 4. Dien een klacht in

Ben je over het gedrag dat je als ongewenst hebt ervaren in gesprek geweest met de vertrouwenspersoon en vind je het ongewenste gedrag er ernstig genoeg voor, dan kun je een officiële klacht indienen. De vertrouwenspersoon kan je helpen bij het volgen van de juiste procedure.

### 3. Hoe kom je in contact met jouw vertrouwenspersoon?

FluXus heeft gekozen voor een externe vertrouwenspersoon. Afhankelijk van hoe je aan FluXus verbonden bent, heb je een eigen vertrouwenspersoon.

1. Medewerkers, stagiairs en vrijwilligers van FluXus kunnen zich richten tot Ina Duiker van ArboNed. Zij is bereikbaar per mail via [ina.duiker@arbonded.nl](mailto:ina.duiker@arbonded.nl) of telefonisch op nummer 0800-0204204. FluXus heeft met ArboNed een contract afgesloten. Ina is onafhankelijk van FluXus en behandelt alle informatie die je met haar deelt strikt vertrouwelijk.
2. Docenten en anderen die op zzp-basis aan FluXus verbonden zijn, kunnen zich richten tot Mores, steun- en adviespunt grensoverschrijdend gedrag voor de culturele, creatieve en mediasector. Dit meldpunt en de daarvoor werkende vertrouwenspersonen zijn volstrekt onafhankelijk. Het meldpunt is geïnitieerd door verschillende organisaties in de Nederlandse culturele en creatieve sector en is er voor iedereen die werkzaam is in deze sectoren.

Alle informatie over Mores, hun werkwijze en de vertrouwenspersonen vind je op hun website: [mores.online](https://mores.online)

3. Cursisten, leerlingen en deelnemers kunnen zich richten tot de vertrouwenspersonen van Report App. Zij werken onafhankelijk van FluXus en behandelen alle informatie die je met hen deelt strikt vertrouwelijk. Informatie over hun werkwijze en contactgegevens zijn te vinden in bijlage 1 van dit document. Binnen de locaties van FluXus zijn posters te vinden met hun contactgegevens.

## Bijlage 1: Werkwijze & contactgegevens Report App

