

# Gedragcode en protocol

## BAK, basis voor actuele kunst

Vs 4.3 – april 2024

### 1. Introductie

BAK, basis voor actuele kunst streeft ernaar een ruimte te zijn die vrij is van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo-, trans- en xenofobie en leeftijdgerelateerde discriminatie. We nemen hierin verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor iedereen die betrokken is bij de organisatie. Fysiek en verbaal geweld en elke andere vorm van ongewenst, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd.

Een veilige werkomgeving komt voort uit een gezonde organisatie waarin de betrokkenen hun taken verrichten, bijdragen aan de doelen van de organisatie en waar ruimte is voor de ontwikkeling van medewerkers en betrokkenen. Binnen een gezonde organisatie is er een duidelijke visie en een heldere taakomschrijving.

BAK erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen – van medewerker tot bezoeker – dit doel actief te ondersteunen. Zowel van medewerkers als van derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen op de werkvloer, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

Dit betekent onder meer:

- BAK is een inclusieve ruimte;
- we behandelen elkaar met respect;
- meningen mogen verschillen;
- discussies worden in dialoog opgelost;
- fysiek en verbaal geweld worden niet getolereerd.

Deze code is van toepassing op de medewerkers van BAK (in dienst, freelance, stage en vrijwillig), Raad van Toezicht, BAK Fellows, BAK Associates, gasten, opdrachtnemers, onderzoekers, kunstenaars en ieder ander met wie we werken. We maken geen onderscheid op basis van relatie of dienstverband.

De gedragscode wordt als volgt in verkorte vorm ook vermeld bij de ingang van BAK en op de website:

BAK streeft ernaar een ruimte te zijn die vrij is van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo-, trans- en xenofobie en leeftijdgerelateerde discriminatie. BAK erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen je hulp. Tijdens je bezoek aan BAK stem je in dit doel actief te ondersteunen.

## 2. Sectorspecifieke factoren

De aard van ons werk kenmerkt zich door (sector)specifieke factoren waarvan wij ons bewust moeten zijn, waaronder:

- Het werken in een sector met een overspannen arbeidsmarkt;
- het werken in een relatief klein team en de soms vage grens tussen werk en privé (bijv. bij openingen en/of overwerk);
- de druk om programma te maken binnen strikte deadlines;
- onregelmatige werktijden;
- de intrinsieke motivatie om waardevolle programma's te maken met maatschappelijke relevantie;
- de (interne) druk om te opereren als internationaal toonaangevend instituut op onderzoeks- en artistiek gebied;
- de (externe) maatschappelijke druk om als instituut te opereren volgens de gestelde ethische en sociaalmaatschappelijke doelstellingen.

## 3. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?

### Algemeen

Uitgangspunt zijn bepalingen die vastgelegd zijn in de Nederlandse wetgeving:

- Het Burgerlijk Wetboek;
- de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb);
- de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbm/v);
- de Arbowet;
- de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie en Plan van Aanpak.

Voor meer informatie over ongewenst gedrag zie [www.szw.nl](http://www.szw.nl) kies dan voor onderwerpen en klik agressie en geweld, pesten of seksuele intimidatie aan.

Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaan wij de gedragingen – ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat – die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting (uitgezonderd werkdruk) in de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, voor zover het betreft:

- a. **Intimidatie** in de zin van artikel 1a lid 2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek, dat wil zeggen: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- b. **seksuele intimidatie** in de zin van artikel 1a lid 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 8 B.W., dat wil zeggen: 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. Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn: het maken van dubbelzinnige opmerkingen, het vertellen van stoere verhalen over seksprestaties en schuine grappen, onnodige aanrakingen of wegversperring, schriftelijke benadering met een seksuele connotatie, het tonen van aanstootgevende afbeeldingen op de werkplek, aanranding en verkrachting.
- c. **pesten**, dat wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevenden) gericht

tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;

- d. **agressie en gebruik van geweld**, dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- e. **discriminatie**, dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uiteerlijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

NB: In de aangehaalde wetten wordt slechts gesproken over mannen en vrouwen. Uiteraard geldt bij BAK bovenstaande voor alle genderidentiteiten.

#### 4. Procedure

Iedereen die bij BAK werkt (in dienst, freelance, stage of vrijwillig), deelneemt aan de programma's van BAK, die BAK bezoekt of een dienst levert is medeverantwoordelijk voor een veilig werkklimaat. Als je ongewenst gedrag ervaart, zijn er de volgende mogelijkheden om zorgen of ervaringen te uiten, bespreekbaar te maken en/of te melden:

##### Als BAK medewerker (in dienst, freelance, stage of vrijwillig) of BAK Fellow:

- Bij je leidinggevende (voor mensen in dienst, stagiairs, vrijwilligers), of opdrachtgever (voor freelancers), of coördinator postacademisch programma (voor BAK fellows);
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan bij de directie van BAK;
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij de vertrouwenspersoon binnen de Raad van Toezicht: Kitty Zijlmans. Zij is te bereiken via e-mail: [kittyzijlmans@gmail.com](mailto:kittyzijlmans@gmail.com);
- bij een onafhankelijke, gecertificeerde externe vertrouwenspersoon. BAK is hiervoor een contract aangegaan met het Landelijk Buro Integriteit & Vertrouwenspersoon ([www.lbiv.nl](http://www.lbiv.nl)). De externe vertrouwenspersoon voor BAK is Evelien Heuvel. Zij is tijdens kantooruren (9:00 – 17:00) bereikbaar via het algemene nummer van het LBIV: 085-1307814. Je melding wordt dan doorgestuurd naar de vertrouwenspersoon die zo snel mogelijk contact met je opneemt.

De externe vertrouwenspersoon:

- Is volledig onafhankelijk in haar ondersteuning en begeleiding;
- heeft geheimhoudingsplicht, die uitsluitend met toestemming van melder kan worden opgeheven;
- neemt geen anonieme, schriftelijke klachten in behandeling;
- neemt geen klachten via derden in behandeling;
- de vertrouwenspersoon bemiddelt niet.

De belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon zijn:

- De medewerker opvangen;
- de situatie met de medewerker analyseren;
- adviseren van de medewerker over de te ondernemen stappen;
- de medewerker die het ongewenste gedrag ervaart, begeleiden en ondersteunen bij de procedure van bemiddeling en/of de klachtenprocedure.

### **Als bezoeker, gast of andere externe zonder directe (arbeids)relatie met BAK:**

- Bij een medewerker van BAK of per e-mail naar Lianne van Vucht, hoofd bedrijfsvoering, via [lianne@bakonline.org](mailto:lianne@bakonline.org).

### **Als dienstverlener:**

- Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar Lianne van Vucht, hoofd bedrijfsvoering, via [lianne@bakonline.org](mailto:lianne@bakonline.org).

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het BAK-team zelf niet over de juiste expertise beschikt, zullen we – in overleg met de melder – professionele hulp inschakelen om dit verder te begeleiden.

**Let hierbij op het volgende:** de directie/het bestuur heeft de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving, en de RvT om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding bij de directie of RvT noodzakelijk is, bijvoorbeeld omdat het ongewenste gedrag ook anderen raakt of mogelijk kan raken.

Hoewel e.e.a. uiteraard zorgvuldig zal worden opgepakt, kan volledige vertrouwelijkheid dan niet altijd worden gewaarborgd. Met medewerkers tegen wie een klacht wordt ingediend zal zorgvuldig worden omgegaan. In beginsel is volledige geheimhouding daarbij het adagium voor alle betrokkenen. Het kan voorkomen dat van dit principe moet worden afgeweken als het algemeen bedrijfsbelang hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden. Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.

## **5. Wat we doen**

Als grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld, zullen in het algemeen de volgende stappen worden ondernomen:

- We luisteren naar de melder.
- Als de melder getuige is geweest van het gedrag:
  - o Bespreken we de melding met de betrokken partijen.
  - o Zie voor verdere acties hieronder.
- Als de melder zelf dit gedrag heeft ervaren:
  - o Vangen we de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder.
  - o Bespreken we de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
    - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
    - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon;
    - Inschakelen van politie en/of Slachtofferhulp Nederland of het Centrum Seksueel Geweld;
    - Niets doen/afwachten, tenzij de veiligheid van BAK medewerkers of anderen in het geding is.
- Als de benodigde expertise binnen BAK ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts.
- Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de Raad van Toezicht.
- Indien nodig worden passende sancties genomen, afhankelijk van de relatie met de veroorzaker en de ernst van het gedrag. Dit kan variëren van een formele waarschuwing, ontzegging van toegang tot het pand, het opzeggen van de relatie, beëindiging van de opdracht, ontbinding van de arbeids- of samenwerkingsovereenkomst, etc.

Bij alle stappen respecteren we het vertrouwen en privacy van de melder, waarbij de melder zo veel mogelijk zeggenschap houdt over de te nemen stappen, tenzij de eigen veiligheid of die van anderen in het geding is, of wanneer ernstige misdrijven ons anders verplichten en melding moet worden gedaan bij de Politie en/of Veilig Thuis. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolg stappen gemaakt met instemming van alle partijen. Alle cases worden individueel beoordeeld.

#### **6. Klachtenregeling**

BAK beschikt over een klachtenregeling en procedure. Medewerkers vinden deze bij de interne documenten. Voor anderen is deze op te vragen via [info@bakonline.org](mailto:info@bakonline.org).