



Handboek Sociale Veiligheid / **Social Safety Handbook**

Stichting Motel Mozaïque - 2024-2025



NL - *Dit bestand is breed gebaseerd op de gedragscode en protocol fair care, 19 november 2021, samengesteld door 'de zaak nu', te vinden op www.dezaaknu.nu*

ENG - *This file is broadly based on the Code of Conduct and Protocol Fair Care, Nov. 19, 2021, compiled by 'the case now', available at www.dezaaknu.nu*

Nederlands

1. Introductie	03
2. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?	05
3. Melding ongewenst gedrag	07
4. Procedure	09
5. Voorbeelden	10
6. Crew instructie tijdens festival	12

English

1. Introduction	13
2. What are undesirable behaviors?	15
3. Reporting unwanted behavior	17
4. Procedure	19
5. Examples	20
6. Crew instruction during festival/event	22

1. Introductie

Stichting Motel Mozaïque streeft ernaar een veilige ruimte te zijn, vrij van enige vorm van structurele onderdrukking door witte suprematie, die zich manifesteert in onder andere racisme, seksisme, validisme, homo-, trans- en xenofobie, en leeftijdsdiscriminatie. We nemen 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 worden niet getolereerd.

Een veilige werkomgeving komt voort uit een gezonde organisatie waarin de ontwikkeling van de medewerkers en betrokkenen centraal staat. Binnen een gezonde organisatie is er een duidelijke visie, heldere taakomschrijvingen, en open relaties die taakgericht en op 'hechting' gebaseerd zijn.

We volgen hierin ook het advies van de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC). We zijn ons bewust dat:

1. Veel incidenten niet worden gemeld; officiële meldingen zijn slechts het topje van de ijsberg.
2. Algemeen onderzoek toont aan dat 1 op de 5 werknemers intimidatie ervaart; percentages kunnen hoger zijn in de cultuursector.
3. Slechts 15% meldt seksuele intimidatie; 30% vindt het moeilijk bespreekbaar op het werk. Angst voor consequenties is de belangrijkste reden om niet te melden.
4. Risicofactoren in de cultuursector zijn informele contacten, statusverschillen, competitiviteit en baanonzekerheid.
5. Angst voor victim blaming en het 'goudlokjesdilemma' zorgen ervoor dat slachtoffers vaak zwijgen uit vrees hun geloofwaardigheid te verliezen.
6. Vrouwen, mensen van kleur, mensen uit de lhbtq+ gemeenschappen en mensen met een beperking ervaren minder veiligheid op het werk.
7. De meeste veiligheid wordt ervaren door witte, cisgender, heteroseksuele mannen zonder beperkingen, maar dit betekent niet dat zij zich altijd veilig voelen.
8. Hoewel de witte, mannelijke norm afneemt in fysieke aanwezigheid in de Rotterdamse cultuursector, blijft deze de standaard waartegen 'anders' wordt afgemeten.
9. Onmacht van stagiairs, vrijwilligers of gepeste gelijken draagt bij aan een onveilig werkklimaat.
10. Regels helpen, maar te veel 'harde' regels werken averechts. 'Soft controls' zijn ook belangrijk. Deze zijn:
 - Het duidelijk communiceren van verwachtingen.
 - Ruimte bieden voor dialoog en leren van elkaar.
 - Goed voorbeeldgedrag tonen vanuit het management.
 - Betrokken leiderschap dat oog heeft voor de behoeften van medewerkers.
 - Medewerkers voorzien van de juiste kennis en vaardigheden.
 - Transparantie over gedrag.
 - Psychologische veiligheid om zaken te melden.

- Gewenst gedrag stimuleren en ongewenst gedrag ontmoedigen.
- 11. Leiderschap op alle niveaus moet veiligheid duidelijk prioriteit geven.
- 12. Kwantitatieve data van werknemers is nodig voor inzicht in de lokale status quo.

Stichting Motel Mozaïque erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt. We vragen iedereen — van bestuur tot bezoeker — dit doel actief te ondersteunen. We verwachten dat iedereen zich collegiaal en respectvol gedraagt en ongewenste omgangsvormen vermijdt. Daarnaast verwachten we dat men alert is op ongewenst gedrag tussen anderen en actie onderneemt bij vermoedens.

Dit betekent onder meer:

- Stichting Motel Mozaïque is een inclusieve ruimte.
- Iedereen behandelt elkaar met respect.
- Meninge n mogen verschillen.
- Discussies worden in dialoog opgelost.
- Fysiek en verbaal geweld worden niet getolereerd.

Deze code is van toepassing op iedereen die met Stichting Motel Mozaïque werkt, ongeacht de aard van het dienstverband of relatie.

Sectorspecifieke factoren

De aard van ons werk kenmerkt zich door specifieke factoren, waaronder:

- Werken in een sector met een overspannen arbeidsmarkt.
- Een relatief klein team met soms vage grenzen tussen werk en privé.
- De druk om programma's te maken binnen strikte deadlines.
- Onregelmatige werktijden.
- Externe maatschappelijke druk om te opereren volgens ethische en maatschappelijke doelstellingen.
- Vaak hoge ambities en beperkte middelen.

2. 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.

Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaat Stichting Motel Mozaïque de gedragingen — ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat — die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting[1], 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: 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 Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot 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, 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 aangaande pesten op het werk is de herhaling van de gedragingen in de tijd.

Hier kan gedacht worden aan:

- Denigrerende opmerkingen, zoals het afkraken van iemands werk;
- Aanmerkingen op iemands uiterlijk;
- Iemand negeren;
- Iemand het werken onmogelijk maken.

De machts- of krachtsverhoudingen tussen de aanvallende partij en degene die wordt gepest zijn onevenwichtig, bijvoorbeeld omdat iemand hiërarchisch een hogere positie bekleedt, iemand verbaal of fysiek sterker is. Hierdoor kan het slachtoffer zich niet verweren.

d. Agressie en gebruik van geweld, dat wil zeggen:

Voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, 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/uiterslijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

[!] In de aangehaalde wetten wordt slechts gesproken over mannen en vrouwen. Uiteraard geldt bij Stichting Motel Mozaïque bovenstaande voor alle genderidentiteiten en vindt bij Stichting Motel Mozaïque regelmatig overleg over de betekenis van de beschreven termen.

3. Melding ongewenst gedrag

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

3.1 Als Stichting Motel Mozaïque-medewerker (in dienst, freelance, stage of vrijwillig) zijn er een de volgende opties:

- Bij je leidinggevende (voor mensen in dienst, stagiairs, vrijwilligers), of opdrachtgever (voor freelancers);
- Is dit om welke reden dan ook niet mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij vertrouwenspersoon Barış Akardere // baris@basisbasis.nl of 06 10 85 74 48.
- Is dit om welke reden dan ook niet mogelijk noch wenselijk, dan bij de directie/bestuurder(s) van Stichting Motel Mozaïque.
- Je kunt ook online melding maken bij www.mores.online, het onafhankelijk meldpunt ongewenste omgangsvormen Nederlandse culturele en creatieve sector

De externe vertrouwenspersoon:

- Is volledig onafhankelijk in diens 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 ongewenst gedrag ervaart - begeleiden en ondersteunen bij de procedure van bemiddeling en/of de klachtenprocedure.

3.2 Als bezoeker, gast of andere externe zonder directe (arbeids)relatie met Stichting Motel Mozaïque:

- Bij een medewerker van Stichting Motel Mozaïque of per e-mail naar margriet@motelmozaïque.nl

3.3 Als dienstverlener:

- Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar margriet@motelmozaïque.nl

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het Stichting Motel Mozaïque-team zelf niet over de juiste expertise beschikt, zal - in overleg met de melder - professionele hulp ingeschakeld worden om dit verder te begeleiden.

Let hierbij op het volgende: de directie/bestuurder(s) heeft/hebben de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving en Bestuur) om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding bij de directie of Bestuur) 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 algemene bedrijfsbelang hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.

Het doen van een melding over sociale veiligheid, te goeder trouw, zal nooit leiden tot repercussies of negatieve consequenties. Wij hanteren een strikt beleid ter bescherming van de melder.

Voor ernstige klachten die niet intern, met hulp van een vertrouwenspersoon, opgelost kunnen worden, kan een formeel onderzoek wenselijk zijn. Daarom zijn we aangesloten bij de onafhankelijke [klachtencommissie van het NAPK](#).

4. Procedure

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

- Stichting Motel Mozaïque luistert naar de melder;
- Als de melder **getuige is geweest** van het gedrag:
 - Bespreekt Stichting Motel Mozaïque de melding met de betrokken partijen;
 - Zie voor verdere acties hieronder;
- Als de melder **zelf dit gedrag heeft ervaren**:
 - Vangt Stichting Motel Mozaïque de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
 - Bespreekt Stichting Motel Mozaïque de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
 - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon Barış Akardere // baris@basisbasis.nl of 06 10 85 74 48.
 - Inschakelen van Politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
 - Als de benodigde expertise binnen Stichting Motel Mozaïque ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
 - Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de vergadering van Bestuur;
 - 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 respecteert Stichting Motel Mozaïque 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 betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.

Alle gevallen worden individueel beoordeeld.

5. Voorbeelden

[!] Voorbeelden - deze lijst is niet uitputtend

Intimidatie

- Gendergerelateerde opmerkingen: Kleinerende opmerkingen maken over het feit dat een vrouw een technische functie vervult.
- Transgender gerelateerd pesten: Tijdens vergaderingen wordt een transgenderpersoon uitgelachen door collega's.
- Respectloze opmerkingen: Een leidinggevende maakt respectloze opmerkingen over het uiterlijk van een assistent.
- Uitsluiting: Omdat iemand de enige persoon van een bepaald geslacht in het team is, wordt deze persoon genegeerd tijdens teambesprekingen.

Seksuele intimidatie

- Suggestieve opmerkingen: Bij de koffieautomaat suggestieve opmerkingen maken naar een collega.
- Ongepaste verhalen: Tijdens de lunchpauzes ongepaste seksuele verhalen vertellen.
- Onnodig aanraken: In de lift een collega onnodig aanraken.
- Seksueel getinte berichten: Via de (bedrijfs)mail/Slack seksueel getinte berichten sturen naar een collega.
- Aanstootgevende afbeeldingen: In een openbare ruimte aanstootgevende afbeeldingen ophangen die voor iedereen zichtbaar zijn.

Pesten

- Denigrerende opmerkingen: Tijdens teamvergaderingen denigrerende opmerkingen maken over het werk van een collega.
- Uiterlijk commentaar: Aanmerkingen maken op het uiterlijk van een collega.
- Uitsluiting : Ondanks inspanningen wordt een collega steeds genegeerd door teamleden.
- Pesterijen en onderbrekingen: Een collega kan diens werk niet goed doen omdat andere collega('s) pesterijen en onderbrekingen veroorzaken.
- Verspreiden van valse geruchten: Valse geruchten over het privéleven van een collega worden verspreid door het team.
- Agressie en Geweld: Fysieke confrontatie In de kantine een collega tegen de muur duwen na een meningsverschil.
- Bedreigingen: Na een conflict dreigen een collega te schaden als het gedrag niet verandert.
- Psychologische intimidatie: Een leidinggevende geeft opzettelijk een buitensporige werklast of onrealistische deadlines om druk uit te oefenen en stress en angst te veroorzaken.

- Agressief leiderschap: Een leidinggevende intimideert het team door voortdurend agressief gedrag te vertonen.
- Verbale agressie: Tijdens een projectvergadering schreeuwen en schelden naar een collega.

Discriminatie

- Racisme:
 - Een collega van kleur vragen “waar die nou echt vandaan komt”;
 - Het maken van stereotiepe of denigrerende opmerkingen over de cultuur of gewoonten van een collega;
 - Het maken van negatieve aannames of vooroordelen over de vaardigheden of competenties van een collega op basis van hun ras of etniciteit;
 - Het gebruik van raciale of etnische scheldwoorden of bijnamen.
- Religieuze discriminatie: In een teamvergadering denigrerende opmerkingen maken over de religieuze overtuigingen van een collega.
- Leeftijdscriminatie: Tijdens een sollicitatiegesprek een kandidaat afwijzen vanwege leeftijd, ondanks ruime ervaring.
- Discriminatie op basis van beperking: Ondanks hoge prestaties en kwalificaties wordt een persoon met een beperking gepasseerd voor een promotie.
- Discriminatie op basis van seksuele geaardheid: Hoewel de best gekwalificeerde kandidaat, wordt een openlijk homoseksuele persoon niet gepromoveerd naar een leidinggevende functie.
- Etnische discriminatie: Een persoon wordt uitgesloten van bedrijfsuitjes omdat collega's ongemakkelijk zijn met diens etnische afkomst.

6. Crew instructie tijdens festival/evenement

Als onderdeel van dit handboek, verwijzen wij publiek welke in een onveilige situatie zijn gekomen naar onze medewerkers of de beveiliging. Tijdens het festival ben jij een van onze medewerkers. Graag delen we hierbij een aantal praktische handvatten om goed te kunnen handelen.

Een belangrijk uitgangspunt is dat jij als ontvanger van de melding, niet verantwoordelijk bent voor het oplossen van de melding of het probleem. Wél ben je verantwoordelijk om de persoon goed op te vangen en te begeleiden. Dit kan je als volgt doen:

- Zorg ervoor dat je binnen jouw werkplek een rustige plek weet te vinden waar je eventueel iemand goed zou kunnen opvangen.
- Luister goed naar de persoon in kwestie, en biedt iets te drinken aan om zo nodig te kalmeren.
- Zoek samen met de persoon naar iemand uit diens eigen netwerk, die kan bijdragen om die persoon naar een veilige omgeving te begeleiden.
- Maak melding van de situatie bij zakelijk leider Margriet Colenbrander of Hoofd Productie Eveline van der Sijde.

Er zijn een aantal organisaties waarnaar je zou kunnen verwijzen. Als je dit te ingewikkeld vindt, ga in gesprek met Margriet of Eveline.

- CVD is de crisisdienst in Rotterdam 24/7 . Zij kunnen de juiste psychosociale hulp en raad bieden of praktische ondersteuning. Tel; 010 4401010. Buiten kantooruren is het telefoonnummer 088 358 1500 dit is een meldpunt dat zorgt voor inschakeling van het CVD
- CSGR Centrum Seksueel Geweld Rotterdam, je kan gratis en anoniem contact opnemen via 0800-0188. Het Centrum Seksueel Geweld Rotterdam (CSG) biedt hulp aan iedereen die een ongewenste seksuele ervaring heeft meegemaakt en hierdoor klachten ondervindt.
- Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond Bij Veilig Thuis Rotterdam-Rijnmond kun je terecht voor advies en ondersteuning en het melden van huiselijk geweld en kindermishandeling, chat via de website of telefoon 0800 20 00 (24/7 bereikbaar)
- Geen spoed, wel politie is te bereiken via 0900 88 44. Neem dan ook graag contact op met Margriet.

1. Introduction

Motel Mozaïque Foundation strives to be a safe space, free from any form of structural oppression by white supremacy, manifested in racism, sexism, validism, homo-, trans- and xenophobia, and age discrimination, among others. We take responsibility for a safe work environment for everyone involved in the organization. Physical and verbal violence and any other form of unwanted, (sexually) transgressive behavior will not be tolerated.

A safe working environment stems from a healthy organization in which the development of employees and those involved is central. Within a healthy organization there is a clear vision, clear task descriptions, and open relationships that are task-oriented and based on 'bonding'.

In this, we also follow the advice of the Rotterdam Council for Art and Culture (RRKC). We are aware that:

1. Many incidents go unreported; official reports are only the tip of the iceberg.
2. General research shows that 1 in 5 employees experience harassment; percentages may be higher in the cultural sector.
3. Only 15% report sexual harassment; 30% find it difficult to discuss at work. Fear of consequences is the main reason for not reporting.
4. Risk factors in the cultural sector are informal contacts, status differences, competitiveness and job insecurity.
5. Fear of victim blaming and the "Goldilocks dilemma" mean that victims often remain silent for fear of losing credibility.
6. Women, people of color, people from lhbtiq+ communities and people with disabilities experience less safety at work.
7. Most safety is experienced by white, cisgender, heterosexual men without disabilities, but this does not mean they always feel safe.
8. Although the white, male norm is declining in physical presence in the Rotterdam cultural sector, it remains the standard against which "otherness" is measured.
9. Powerlessness on the part of interns, volunteers or bullied peers contributes to an unsafe work climate.
10. Rules help, but too many 'hard' rules are counterproductive. 'Soft controls' are also important. These are:
 - a. Clearly communicating expectations.
 - b. Providing space for dialogue and learning from each other.
 - c. Showing good exemplary behavior from management.
 - d. Engaged leadership that is attentive to the needs of employees.

- e. Providing employees with the right knowledge and skills.
 - f. Transparency about behavior.
 - g. Psychological safety to report issues.
 - h. Encourage desirable behavior and discourage undesirable behavior.
11. Leadership at all levels must clearly prioritize safety.
 12. Quantitative data from employees is needed to understand the local status quo.

Motel Mozaïque Foundation recognizes that this requires a concerted and continuous effort. We ask everyone - from board to visitor - to actively support this goal. We expect everyone to behave in a collegial and respectful manner and to avoid undesirable manners. In addition, we expect people to be alert to undesirable behavior between others and to take action when suspected.

This means, among other things:

- Motel Mozaïque Foundation is an inclusive space.
- Everyone treats each other with respect.
- Opinions may differ.
- Discussions are resolved in dialogue.
- Physical and verbal violence will not be tolerated.

This code applies to everyone working with Motel Mozaïque Foundation, regardless of the nature of employment or relationship.

Sector specific factors:

The nature of our work is characterized by specific factors, including:

- Working in a sector with an overstretched labor market.
- A relatively small team with sometimes blurred lines between work and home.
- The pressure to create programs within strict deadlines.
- Irregular working hours.
- External societal pressure to operate according to ethical and social goals.
- Often high ambitions and limited resources.

2. What are undesirable behaviors?

- General -

The following points/definitions are provisions laid down in Dutch law:

- The Civil Code;
- The General Equal Treatment Act (Awgb);
- The Equal Treatment of Men and Women Act (Wgbm/v);
- The Working Conditions Act;
- the Risk Inventory & Evaluation and Action Plan.

For more information on undesirable behavior see www.szw.nl.

By 'undesirable behaviour', Motel Mozaïque Foundation means behaviour - regardless of whether or not there is a hierarchical difference in function or position between those involved - that leads to psychosocial workload, insofar as it concerns:

a. Harassment

Within the meaning of article 1a paragraph 2 of the Equal Treatment of Men and Women Act and article 7:646 paragraph 7 of the Civil Code: conduct related to a person's gender that has the purpose or effect of violating a person's dignity and creating a threatening, hostile, insulting, humiliating or offensive environment.

b. Sexual harassment

Within the meaning of article 1a subsection 3 Gender Equality Act and article 7:646 subsection 8 B.W. Any form of verbal, non-verbal or physical behavior with sexual connotation that has as its purpose or to particular when creating an intimidating, hostile, insulting, humiliating or offensive environment.

Examples of sexual harassment include:

- making dubious comments;
- telling sex performance stories and oblique jokes;
- unnecessary touching or blocking one's way;
- written approaches with sexual connotations;
- displaying offensive images in the workplace;
- sexual assault and rape.

c. Bullying

This means: all forms of intimidating behavior of a structural nature by one or more employees (colleagues, supervisors) directed against an employee or group of employees who cannot or do not defend themselves against this behavior. An important element regarding bullying at work is the repetition of the behavior over time.

This could include:

- Denigrating remarks, such as berating someone's work;
- Comments about someone's appearance;
- Ignoring someone;
- Making it impossible for someone to work.

The balance of power or strength between the attacking party and the one being bullied is unbalanced, for example, because someone is hierarchically in a higher position, someone is verbally or physically stronger. This prevents the victim from defending himself.

d. Aggression and use of force, i.e.:

Incidents in which an employee is psychologically or physically harassed, threatened or assaulted under circumstances directly related to the performance of work.

e. Discrimination, i.e.:

Statements, actions or decisions that are offensive or degrading because of discrimination on the basis of: physical or mental disability, race/appearance, ancestry, religion, political affiliation, age, marital status, chronic illness, gender, belief or sexual orientation.

[!] The laws cited refer only to men and women. Of course, at Motel Mozaïque, the above applies to all gender identities and Motel Mozaïque regularly consults on the meaning of the terms described.

3. Reporting undesired behavior

Everyone who works for Stichting Motel Mozaïque - employed, freelance or voluntary -, participates in the programs of Stichting Motel Mozaïque, who visits Stichting Motel Mozaïque or provides a service is partly responsible for a safe (work)environment. If you experience undesirable behavior, the following are ways through which you can express, discuss and/or report concerns or experiences:

3.1 As a Motel Mozaïque Foundation employee (employed, freelance, internship or volunteer), you have a number of options:

- Your supervisor (for employed, interns, volunteers), or coordinator/employer (for freelancers);
- If for any reason this is neither possible nor desirable, you can contact confidential advisor Bariş Akardere // baris@basisbasis.nl or 06 10 85 74 48.
- If for any reason this is neither possible nor desirable, you can contact the management/director(s) of Stichting Motel Mozaïque.
- You can also report online at www.mores.online, the independent hotline for undesirable behavior in the Dutch cultural and creative sector.

The external confidential advisor:

- Is completely independent in their support and guidance;
- Has a duty of confidentiality, which can only be lifted with the consent of the reporter;
- Does not handle anonymous, written complaints;
- Does not take up complaints through third parties;
- The confidential advisor does not mediate.

The main tasks of the confidential advisor are:

- Accommodate the employee;
- Analyzing the situation with the employee;
- Advise the employee on the steps to take;
- Guide and support the employee experiencing the undesirable behavior - in the procedure of mediation and/or the complaint procedure.

3.2 As a visitor, guest or other external without a direct (employment) relationship with Motel Mozaïque Foundation, You can report to an employee of Motel Mozaïque or by e-mail to margriet@motelmozaïque.nl

3.3 As a service provider, you can report to the person who gave you the assignment or, if that is not possible, by e-mail to margriet@motelmozaïque.nl

All experiences will be taken seriously and treated in confidence. When the Motel Mozaique team itself does not have the appropriate expertise, professional help will be called in - in consultation with the reporting party - for further guidance.

Please note the following: the management / board (s) has / have the duty to ensure a safe working environment and Board to supervise the organization. It may therefore be the case that action in response to a report to the management or Board is necessary, for example because the undesirable behavior also affects or could potentially affect others.

Although this will naturally be handled with care, complete confidentiality cannot always be guaranteed. Employees against whom a complaint is made will be treated with care. In principle, complete confidentiality is the adage for all those involved. It may be necessary to deviate from this principle if it is in the general business interest. In that case, the privacy of those involved will be protected as much as possible.

Clear agreements about follow-up steps will be made with the consent of all parties involved.

Making a report about social safety, in good faith, will never lead to repercussions or negative consequences. We have a strict policy to protect the reporter.

For serious complaints that cannot be resolved internally, with the help of a confidential advisor, a formal investigation may be desirable. This is why we are affiliated to the NAPK's [independent complaints committee](#).

4. Procedure

If transgressive behavior is reported, the following steps will generally be taken:

- Motel Mozaïque Foundation listens to the reporting party;
- If the reporter has witnessed the behavior:
 - Foundation Motel Mozaïque discusses the report with the parties involved;
 - See for further actions below;
- If the reporter has experienced this behavior himself:
 - Motel Mozaïque will support the reporter, according to the reporter's needs and wishes;
 - Motel Mozaïque will discuss the possibilities. For example:
 - Going into conversation with the person(s) involved;
 - Talking to an external confidential advisor Barış Akardere // baris@basisbasis.nl or 06 10 85 74 48
 - Calling in the police and/or victim assistance or the sexual violence center;
 - If the required expertise to handle the case is insufficient within Motel Mozaïque Foundation, advice will be sought from independent experts;
 - If necessary and appropriate, cases will be discussed in the Board meeting;
 - If necessary, appropriate sanctions are implemented, depending on the relationship with the perpetrator and the severity of the behavior. This may range from a formal warning, denial of access to the premises, termination of the relationship, termination of the assignment, dissolution of the employment or cooperation agreement, etc.

In all steps, Motel Mozaïque Foundation respects the trust and privacy of the reporter, whereby they retain as much control as possible over the steps to be taken, unless their own safety or that of others is at stake, or when serious crimes oblige us to do otherwise and a report must be made to the Police and/or Safe House. In that case, the privacy of those involved will be protected as much as possible.

Clear agreements on next steps will be made with the agreement of all parties.

All cases are assessed individually.

5. Examples

[!] Examples - this list is not exhaustive

Harassment

- Gender-related comments: Making disparaging remarks about a woman holding a technical position.
- Transgender related bullying: During meetings, a transgender person is laughed at by colleagues.
- Disrespectful comments: A supervisor makes disrespectful comments about an assistant's appearance.
- Exclusion: Because someone is the only person of a certain gender on the team, that person is ignored during team meetings.

Sexual harassment

- Suggestive comments: Making suggestive comments to a colleague at the coffee machine.
- Inappropriate stories: Telling inappropriate sexual stories during lunch breaks.
- Unnecessary touching: Touching a co-worker unnecessarily in a confined space.
- Sexual messages: Sending sexually explicit messages to a colleague via (company) mail/Slack.
- Offensive images: Hanging offensive pictures in a public place for all to see.

Bullying

- Denigrating remarks: Making derogatory comments about a colleague's work during team meetings.
- Appearance comments: Making comments about a colleague's appearance.
- Exclusion: Despite their efforts, a colleague is consistently ignored by team members.
- Interruptions: A colleague cannot do their job properly because other colleague(s) cause harassment and interruptions.
- Spreading false rumors: False rumors about a colleague's private life are spread by the team.

Aggression and Violence

- Physical confrontation: In the cafeteria, pushing a colleague against the wall after an argument.
- Threats: Threatening to harm a colleague after a conflict if behavior does not change.
- Psychological harassment: A supervisor intentionally gives an excessive workload or unrealistic deadlines to apply pressure and cause stress and anxiety.
- Aggressive leadership: A supervisor intimidates the team by constantly displaying aggressive behavior.
- Verbal aggression: Yelling and cursing at a colleague during a project meeting.

Discrimination

- Racism:
 - Asking a colleague of color “where they are really from”;
 - Making stereotypical or derogatory comments about a colleague's culture or customs;
 - Making negative assumptions or prejudices about a colleague's skills or competencies based on their race or ethnicity;
 - Using racial or ethnic slurs or epithets.
- Religious discrimination: Making derogatory comments about a colleague's religious beliefs in a team meeting.
- Age discrimination: Rejecting a candidate during a job interview because of age, despite extensive experience.
- Discrimination on the basis of disability: Despite high performance and qualifications, a person with a disability is passed over for a promotion.
- Discrimination based on sexual orientation: Although the best qualified candidate, an openly gay person is not promoted to a managerial position.
- Ethnic discrimination: A person is excluded from company outings because colleagues are uncomfortable with their ethnicity.

6. Crew instruction during festival/event

As part of this handbook, we refer members of the public who have come into an unsafe situation to our staff or security. During the festival you will be one of our employees. As such, we would like to share some practical tips on how to act.

An important principle is that you, as the recipient of the report, are not responsible for solving the report or the problem. However, you are responsible for taking care of the person and guiding them. You can do this as follows:

- Make sure you know where to find a quiet place within your workplace where you could possibly accommodate someone properly.
- Listen carefully to the person in question, and offer something to drink to calm down if necessary.
- Work with the person to find someone in their own group/network who can help guide them to a safe environment.
- Report the situation to Director Margriet Colenbrander or Head of Production Eveline van der Sijde.

There are a number of organizations you could refer to. If you find this too complicated, talk to Margriet or Eveline.

- CVD is the crisis service in Rotterdam 24/7. They can offer appropriate psychosocial help and counseling or practical support. Tel; 010 4401010. Outside office hours the phone number is 088 358 1500 this is a hotline that ensures that CVD is called in.
- CSGR Center Sexual Violence Rotterdam, you can contact for free and anonymously via 0800-0188. The Center Sexual Violence Rotterdam (CSG) offers help to anyone who has experienced an unwanted sexual experience and is experiencing symptoms as a result.
- Safe Home Rotterdam Rijnmond You can contact Safe Home Rotterdam-Rijnmond for advice and support and to report domestic violence and child abuse, chat via the website or telephone 0800 20 00 (available 24/7).
- Non-emergency police contact can be established via 0900 88 44. Please also contact Margriet.