



Gedragcode voor een veilige werkomgeving

Alle vormen van intimidatie, seksuele intimidatie, geweld, discriminatie, pesten, combinaties van dit gedrag of andere uitingen die leiden tot grensoverschrijdend gedrag, zijn onacceptabel. Ongewenst gedrag is gedrag dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. In navolging van de Nederlandse Associatie van Podiumkunsten ([NAPK](#)) en hun visiedocument 'Veilig de vloer op' hebben we een gedragscode opgesteld. Iedereen moet veilig kunnen werken, uitvoeren of te gast zijn bij het Limburg Festival.

Uitgangspunt: grensoverschrijdend gedrag wordt niet geaccepteerd. We streven ernaar de organisatie dusdanig in te richten dat zulk gedrag voorkomen kan worden, dan wel adequaat aangepakt wordt. Medewerkers en vrijwilligers die grensoverschrijdend gedrag signaleren, hebben de plicht actie te ondernemen en dit te melden zodat slachtoffers zich gezien voelen en gehoord worden. Meldingen worden discreet opgepakt, al zal hoor- en wederhoor toegepast worden bij betrokken partijen. Deze aanpak geldt niet alleen voor de werkvloer, maar ook voor online bijeenkomsten. Medewerkers, vrijwilligers en gasten die betrokken zijn bij ons festival worden tijdens bijeenkomsten gewezen op de nieuwe Gedragscode en hen wordt gevraagd deze na te komen.

Meldingen van grensoverschrijdend gedrag kunnen bij een lid of leden van de directie gedaan worden, die verantwoordelijk zijn voor de sociale veiligheid (Boy Jonkergouw via artistiek@limburgfestival.nl, Francis Bruekers via productie@limburgfestival.nl of Bas Broeder via zakelijk@limburgfestival.nl). Verder streven we ernaar om voor de nieuwe periode 2025 – 2028 een externe vertrouwenspersoon aan te haken die kan adviseren welke vervolgstappen noodzakelijk zijn. Bij misdrijven wordt altijd de politie ingeschakeld.

We volgen als leidraad het protocol ongewenste omgangsvormen van onze arbodienst, [ArboNed](#).

De procedure bij ongewenste omgangsvormen (via ArboNed)

Stap 1: Bespreken

Aanspreken van de collega('s) op ongewenste omgangsvormen

Doel: samen tot een aanvaardbare werksituatie komen

Stap 2: Melden

Melding bij en registratie door de leidinggevende(n)

Doel: in onderling overleg tot een oplossing komen

Stap 3: Hulp inschakelen

Een [vertrouwenspersoon](#) inschakelen

Doel: advies en begeleiding naar bemiddeling

Stap 4: Klacht

Geen oplossing, of oplossing niet naar tevredenheid? Schriftelijke klacht bij

[Klachtencommissie](#)

Doel: bemiddeling en oplossing

Stap 5: Onderzoek

Hoor en wederhoor door Klachtencommissie

Doel: vaststellen gegrondheid klacht conform uitgangspunten en gedragscode werkgever

Stap 6: Uitspraak

Directie doet uitspraak en neemt maatregel(en); partijen zijn gebonden aan uitspraak

Doel: klacht oplossen