

Gendergelijkheidsplan ICK Dans Amsterdam

1. Inleiding

Bij ICK Dans Amsterdam streven we naar het creëren van een inclusieve en gelijke werkomgeving, waar iedereen, ongeacht geslacht of genderidentiteit, gelijke kansen en respect ontvangt. Dit Gendergelijkheidsplan dient als leidraad om gendergelijkheid binnen ons gezelschap te bevorderen en te waarborgen.

2. Doelstellingen

- Het waarborgen van gendergelijkheid in alle aspecten van onze organisatie, inclusief werving, salariëring, promotiekansen, en professionele ontwikkeling.
- Het stimuleren van een cultuur waarin alle genders zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

3. Wervings- en selectiebeleid

- Zorgen voor een genderneutrale vacaturetekst en selectieprocedure.
- Streefcijfers vaststellen voor genderdiversiteit in alle lagen van de organisatie, inclusief het artistieke team, het bestuur en Raad van Toezicht.

4. Bevordering van gelijke kansen en ontwikkeling

- Gelijke toegang tot professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor alle medewerkers.
- Regelmatige beoordeling van salarissen en promoties om genderongelijkheid tegen te gaan.
- Het aanbieden van mentoring en coaching programma's gericht op het bevorderen van vrouwelijk en non-binair talent.

5. Werk-Privébalans

- Ondersteuning bieden bij ouderschapsverlof en zorgtaken, ongeacht gender.

6. Bewustwording en training

- Organiseren van workshops en trainingen over gendergelijkheid en inclusiviteit.
- Creëren van bewustwordingscampagnes binnen de organisatie.

7. Veilige en ondersteunende werkomgeving

- Een duidelijk antidiscriminatiebeleid implementeren en handhaven.
- Een vertrouwenspersoon aanstellen voor kwesties gerelateerd aan genderongelijkheid en discriminatie. (zie verwijzing oonderaan)

8. Evaluatie en feedback

- Jaarlijkse evaluatie van het gendergelijkheidsplan en voortgangsrapportage.
- Feedback en suggesties van medewerkers verzamelen om het plan voortdurend te verbeteren.

9. Tot Slot: Bij ICK Dans Amsterdam zetten we ons in voor een gelijkwaardige, rechtvaardige en inclusieve dansgemeenschap, waar iedereen de kans krijgt om te excelleren en bij te dragen aan onze artistieke visie, ongeacht gender.

Dit plan zal dynamisch worden herzien en aangepast om te zorgen dat het blijft voldoen aan de behoeften van onze gemeenschap en de waarden van gendergelijkheid weerspiegelt.

Antidiscriminatiebeleidsplan ICK Dans Amsterdam

1. Inleiding

Bij ICK Dans Amsterdam is het onze missie om een inclusieve, diverse en respectvolle omgeving te creëren en te onderhouden. Dit antidiscriminatiebeleidsplan is opgesteld om discriminatie in al zijn vormen tegen te gaan en te zorgen voor gelijkheid en respect voor iedereen binnen onze organisatie.

2. Doelstellingen

- Het voorkomen en bestrijden van discriminatie op grond van ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, religie, beperking, of enige andere grond.
- Het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen onze organisatie.

3. Beleidsverklaring

- ICK Dans Amsterdam verwerpt alle vormen van discriminatie en streeft naar gelijke behandeling en kansen voor alle medewerkers en betrokkenen.
- Discriminerend gedrag wordt niet getolereerd en zal serieus worden aangepakt.

4. Werving en selectie

- Hanteren van een eerlijk en transparant wervings- en selectieproces.
- Zorgen voor diversiteit in de werving commissie.

5. Bewustwording en training.

- Het creëren van bewustzijn onder alle medewerkers over het belang van een discriminatievrije werkomgeving.

6. Meldingsprocedure

- Een duidelijke en toegankelijke procedure instellen voor het melden van discriminatie.
- Aanstellen van een vertrouwenspersoon voor medewerkers die te maken krijgen met discriminatie. (zie verwijzing onderaan)

7. Reactie op discriminatie

- Snelle en effectieve reactie op meldingen van discriminatie.
- Sancties en maatregelen tegen diegenen die zich schuldig maken aan discriminatie.

8. Bevordering van diversiteit en Inclusie

- Actief streven naar een diverse en inclusieve organisatie.
- Het ondersteunen van initiatieven en projecten die diversiteit en inclusie bevorderen.

9. Evaluatie en verbetering

- Regelmatige evaluatie van het antidiscriminatiebeleid en -procedures.
- Aanpassingen maken op basis van feedback en ontwikkelingen binnen de sector.

Bij ICK Dans Amsterdam zijn we toegewijd aan het creëren van een veilige, respectvolle en inclusieve omgeving, waar iedereen gelijke kansen heeft en zich gewaardeerd voelt.

Discriminatie heeft geen plaats in onze organisatie en wij zetten ons in om dit actief te bestrijden en te voorkomen.

Procedure voor het Melden van Discriminatie bij ICK

1. Inleiding

Bij ICK Dans Amsterdam streven we naar een veilige, respectvolle en inclusieve omgeving voor iedereen. Deze procedure biedt richtlijnen voor het melden van discriminatie en zorgt ervoor dat alle meldingen serieus en vertrouwelijk worden behandeld.

2. Definitie van discriminatie

Discriminatie omvat elke vorm van ongelijke behandeling, uitsluiting of vooroordeel op basis van ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, religie, beperking of enige andere persoonlijke kenmerken.

3. Wie kan melden?

- Iedere medewerker, danser, student, of bezoeker van ICK Dans Amsterdam die getuige is van of zelf het slachtoffer is van discriminatie.

4. Hoe te melden?

- Directe Melding: Benader de vertrouwenspersoon of een direct leidinggevende om de situatie te bespreken. (zie verwijzing onderaan)
- Schriftelijke Melding: Stuur een gedetailleerde beschrijving van het incident per e-mail of brief naar de vertrouwenspersoon of leidinggevende
- Anonieme Melding: Als je anoniem wilt blijven, kun je gebruikmaken van een online formulier op onze website of een brief sturen zonder afzender.

5. De rol van de vertrouwenspersoon

- De vertrouwenspersoon biedt ondersteuning, bespreekt mogelijke vervolgstappen en helpt bij het formuleren van de melding.
- De vertrouwenspersoon waarborgt de vertrouwelijkheid van het proces.

6. Behandelingsproces

- Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld.
- Een vooronderzoek wordt gestart om de feiten te verzamelen.
- Afhankelijk van de uitkomsten van het vooronderzoek kan een formeel onderzoek worden ingesteld.

7. Maatregelen en sancties

- Indien discriminatie wordt vastgesteld, zullen passende maatregelen worden genomen, variërend van waarschuwingen tot disciplinaire acties, inclusief mogelijk ontslag.
- Slachtoffers van discriminatie ontvangen ondersteuning en indien nodig toegang tot professionele hulp.

8. Feedback en opvolging

- De melder ontvangt terugkoppeling over de uitkomst van het onderzoek en de genomen maatregelen.
- Er wordt opgevolgd om te zorgen dat de situatie is opgelost en niet opnieuw voorkomt.

9. Preventie en bewustwording

- Regelmatige bewustwordingsprogramma's voor alle medewerkers om een inclusieve cultuur te bevorderen.

Vertrouwenspersoon

ICK heeft gekozen voor een externe, onafhankelijke vertrouwenspersoon waarop een beroep kan worden gedaan op het moment dat je er niet uitkomt met je collega's en/of leidinggevende. Het gaat dan om last hebben van ongewenst gedrag: (seksuele) intimidatie of seksueel misbruik, agressie en geweld (waaronder intimidatie en machtsmisbruik), discriminatie of pesten. Als bovenstaande zaken niet intern kunnen worden opgelost staat de vertrouwenspersoon klaar om over je ervaring te praten. Hij neemt de tijd om naar je te luisteren en je te adviseren. Wil je verdere stappen ondernemen, dan helpt hij je zover als je wilt. De vertrouwenspersoon werkt in absolute vertrouwelijkheid en zal niemand anders informeren zonder jouw toestemming. Hij is hiertoe opgeleid en heeft ruime ervaring met slachtoffers van ongewenst gedrag. Daarnaast is hij adviseur van ICK over bijvoorbeeld het onderwerp preventie.

Hieronder de gegevens van vertrouwenspersoon die ICK heeft aangesteld en zijn inleiding op het thema:

Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer

Elke werkgever is verantwoordelijk voor het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. Helaas kunnen ongewenste omgangsvormen op de werkvloer voorkomen. Bij ongewenste omgangsvormen kan je contact zoeken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon luistert naar jou en helpt jou een oplossing te vinden, zodat je je weer prettig voelt op de werkvloer. Een vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht en zal nooit met anderen delen wat er besproken wordt, tenzij jij hier toestemming voor geeft. Jij hebt de regie over wat je wil bespreken en welke vervolgstappen je wel of niet wil nemen. Soms is het prettig om enkel 'het hart te kunnen luchten'; soms zit de oplossing in vervolgstappen.

Een externe vertrouwenspersoon

Onze vertrouwenspersoon is niet in dienst van ICK, en werkt als gecertificeerd zelfstandige. Een externe vertrouwenspersoon heeft geen binding met ICK en kan daardoor neutraal in de situatie kan staan. Een externe vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht.

De externe vertrouwenspersoon is Ralf Moerman (hij/ hem/ zijn). Hij is bereikbaar via [06-41501006](tel:06-41501006) of ralfm@protonmail.com. Elk bericht wordt vertrouwelijk behandeld. Hij neemt na jouw contact binnen enkele werkdagen contact met je op. Een gesprek kan via videobellen of op een neutrale locatie plaatsvinden.

Ralf woont en werkt in Amsterdam. Naast zijn werk als zelfstandig vertrouwenspersoon is hij parttime yoga instructeur en werkt hij bij DeLaMar Theater. Hier is hij verantwoordelijk voor kaartverkoop & klantenservice en het diversiteitsbeleid van het theater. Als de situatie er om vraagt, kan hij ook doorverwijzen naar een andere gecertificeerde, externe vertrouwenspersoon.

Met ongewenste omgangsvormen bedoelen ‘gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en tot gevolg heeft dat je je niet langer veilig voelt op de werkplek’. Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we in ieder geval: discriminatie, seksuele intimidatie, intimidatie, agressie en geweld, pesten. Maar ook andere werk gerelateerde problemen kunnen zorgen voor een onveilig werkomgeving

STICHTING MORES

Voor ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse culturele en creatieve sector biedt Mores een platform voor het melden van situaties en gebeurtenissen die als ongewenst of ongepast worden ervaren in deze sector. Ze staan voor vertrouwelijkheid en bieden ondersteuning bij dergelijke kwesties.

Voor meer informatie over Stichting Mores: www.moresonline.nl