**Alliantie Zichtbaarheid en Pride**
**DE QLUB+ VAN AMSTERDAM**
**Een solidair LHBTIQ+ bondgenootschap met LHBTIQ+ zwarte personen en personen van kleur en trans- en queer personen voorop.**

**Amsterdam Museum, Beards of Berlin, Black Pride, Colourful Pride, COC Amsterdam, Fite Qlub, LGBTQI+ Youth Performance Initiative, MarokQueer Zawia, Papaya Kuir, Pride Photo, Queer Currents, Queer is not a Manifesto, Sehaq, Stichting art.1, Stichting Inclusief, Stichting Pera, Stichting OndersteBoven, Stichting Vijf Windstreken (Abou Nawas), Survibes, Transmotion (Transcreen), Transketeers en Trans United Europe.**

## 5. SAMENWERKINGSOVEREENKOMST

**Samenwerkingsovereenkomst – Subsidieregeling diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023**

**De deelnemende partners aan de alliantie Zichtbaarheid & Pride in de subsidieregeling 'Diversiteit en Inclusiviteit' van gemeente Amsterdam:**

1. Penvoerder Stichting Art1. rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e en;

Partners:

2. Queer Currents/ Stichting 3 Layers , rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e ;
3. Fite Qlub, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e
4. Stichting Black Pride NL, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
5. COC Amsterdam en omstreken., rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en;
6. Stichting Sehaq, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
7. Stichting Survibes, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e . en;
8. Stichting Inclusief, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
9. Stichting OndersteBoven rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en;
10. Trans United rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e – 5.1.2.e en;
11. Colourful Pride rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
12. Amsterdam Museum rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
13. Stichting Pera rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e en;
14. Stichting Transmotion (Transscreen) rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en;
15. Stichting Pride Photo rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
16. Stichting Bodies in Action rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e en;
17. Abou Nawas/ Stichting De vijf windstreken rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
18. Transketeers vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
19. Queer is not a Manifesto vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
20. Papaya Kuir vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;
21. Beards of Berlin vertegenwoordigd door 5.1.2.e
22. MarokQueer Zawaia vertegenwoordigd door 5.1.2.e

NEMEN HET VOLGENDE IN OVERWEGING:

- De gemeente Amsterdam heeft een subsidieregeling 'Diversiteit en inclusiviteit', welke regeling periodiek een subsidie ter beschikking stelt aan organisaties ten behoeve van activiteiten die bijdragen aan het doel van de regeling;
- De partners als hierboven genoemd Partijen hebben naar elkaar uitgesproken dat zij in een samenwerkingsverband een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het hiervoor beschreven doel;
- Partijen hebben het samenwerkingsverband geconcretiseerd in de alliantie Zichtbaarheid & Pride;
- Partijen hebben afgesproken dat Stichting Art1. optreedt richting de gemeente als hun vertegenwoordiger, hierna te noemen Penvoerder;
- Partijen in goed overleg afspraken hebben gemaakt over deze samenwerking en dat zij deze afspraken wensen vast te leggen in deze samenwerkingsovereenkomst,

MET BIJLAGEN:
Bijlage A: Activiteitenplan
Bijlage B: Theory of Change
Bijlage C: Engelse vertaling
Bijlage D: Code of Conduct

KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:

ART. 1 DEFINITIES EN BEGRIPPEN

- Projectbudget - het toegekende subsidiebedrag
- Partner - organisaties verbonden aan de alliantie
- TOC - Theory of Change
- Midterm evaluatie - Tussentijdse verantwoording aan het einde van jaar 1
- Stuurgroep - de groep van aanspreekpunten per deelgroep
- Waakhond - groep van doelgroep 1, die als geweten optreden binnen de stuurgroep

ART. 2 DOEL VAN DE alliantie

De alliantie is een samenwerkingsverband, waarin de deelnemers - met behoud van ieders zelfstandigheid en verantwoordelijkheid - samenwerken aan de voorbereiding en de uitvoering van activiteiten ter bevordering van Zichtbaarheid en Pride, hierna te noemen het project met als doel een optimale invulling te geven aan het project en de voorwaarden van de door de gemeente verstrekte subsidie. Voor dat doel is ieder der deelnemers gehouden zo goed mogelijk gebruik te maken van hun specifieke ervaring, kennis, netwerk en deskundigheid.

ART. 3 LOOPTIJD

De samenwerkingsovereenkomst vangt aan op **1 juni 2021** en eindigt van rechtswege op **30 mei 2023**, tenzij eerder beëindigd of verlengd met wederzijdse schriftelijke toestemming.

ART. 4 TAKEN VAN DE PARTNERS IN DE ALLIANTIE

1. De Penvoerder vertegenwoordigt de partners en heeft de volgende taken en verplichtingen:
    a. Het coördineren van de partners, de maatschappelijke partners die betrokken zijn bij de subsidieregeling, onderaannemers en andere lokale belanghebbenden tijdens de uitvoering van elke activiteit.
    b. Het managen van de (contractuele) relatie tussen de alliantie en de gemeente Amsterdam.
    c. Het organiseren van de Alliantie Vergaderingen ten behoeve van bespreken voortgang en nemen van besluiten.
    d. Het tijdig informeren en op de hoogte stellen van de alliantiepartners van eventuele wijzigingen of variaties in de subsidievoorwaarden of het subsidiecontract.
    e. Het leveren van capaciteitsversterking ondersteuning van de uitvoering van het Project op grond van de afspraken dan wel op verzoek van een van de partners.

2. Elke Partner heeft de volgende taken en verplichtingen:
    a. Het uitvoeren van de aan de betreffende Partner toebedeelde specifieke werkzaamheden/projectactiviteiten, zoals beschreven en gepresenteerd in het Projectdocument (bijlage A), een en ander met inachtneming van de algemene voorwaarden van de subsidieverstrekker en de toepasselijke richtlijnen van RIVM.
    b. Het respecteren van de zichtbaarheidsnormen van PENVOERDER en gemeente Amsterdam in alle schriftelijke communicatie en publicaties over het Project;
    c. Het aangaan van sub-subsidies of sub-contracten met behulp van Projectfondsen, maar niet nadat de stuurgroep akkoord zijn gegaan met deze nieuwe subsidies/contracten;
    d. Het direct informeren van de partners van alle middelen (inclusief fondsen) die beschikbaar zijn of kunnen zijn uit andere bronnen dan PENVOERDER voor projectactiviteiten.
    e. Het aanleveren van een evaluatie en een verantwoording van de afgeronde activiteit, een en ander volgens de door de subsidieverstrekker en/of Penvoerder geleverde voorwaarden.
    f. Het onderschrijven van een horizontale hiërarchie verdeling, waarbij minimaal 70% van het budget naar de BPOC en trans organisaties gaan.
    g. Het leveren van een bijdrage aan het totaal van werkzaamheden van de Alliantie conform het bepaalde in artikel 5.

ART. 5 BIJDRAGE PARTNER AAN HET TOTAAL VAN WERKZAAMHEDEN ALLIANTIE

1. Partners komen overeen dat hen een bijdrage leveren met betrekking tot:

a. Faciliteiten en middelen: voor zover een Partner beschikt over voor de samenwerking relevante faciliteiten en middelen, stelt deze Partner deze faciliteiten en middelen ter beschikking aan de Alliantie om activiteiten rondom Zichtbaarheid en Pride door het jaar heen te laten plaatsvinden.

b. Activiteiten: partners zullen committeren om voor alliantie gerelateerde Zichtbaarheid en Pride activiteiten de aangeboden faciliteiten in te zetten. Om hiermee een wisselwerking tot stand te laten komen tussen de verschillende alliantiepartners.
c. Kennis en Zichtbaarheid: Iedere Partner binnen de alliantie bezit kennis, expertise rondom Zichtbaarheid en Pride. Deze kennis wordt gedeeld met de partners, zodat er uitwisseling kan ontstaan tussen de verschillende partners en zichtbaarheid kan groeien en bijgedragen wordt aan de outcomes zoals overeengekomen in TOC (zie bijlage B)
d. Zichtbaarheidscampagne: iedere Partner draagt bij aan de verschillende zichtbaarheidscampagnes van het project. Om outcome op midden en lange termijn te vergroten.
e. Onderschrijven de Code of Conduct zoals opgesteld in bijlage C
f. Activiteiten van de Qlub+ en output 6 (ToC), hebben de verantwoordelijkheid om activiteiten toe te voegen en onderschrijven de voorwaarden (manifest) van de Qlub+ en creëren een zichtbaarheid voor doelgroep 1.

2. Iedere partner is verantwoordelijk voor het leveren van de specifieke expertise ten behoeve van de Alliantie overeenkomstig het doel van de Alliantie. De specifieke expertise en de daarbij behorende doelstellingen zijn uitgewerkt in het organogram (bijlage C). het organogram is tot stand gekomen aan de hand van een door partijen samen uitgevoerde analyse (ter voorbereiding van de alliantie en de TOC).
3. Wanneer een Partner de doelstellingen van de afgesproken deelgroepen niet behaalt, wordt een gesprek met Penvoerder en stuurgroep opgestart. Hierop volgend kan een mediation worden gestart om conflicten in de alliantie te verhelpen.

## ART. 6 OVERLEG EN BESLUITVORMING

1. De Alliantie Vergadering worden 6 keer per jaar, of zoveel vaker als gewenst door (een van) de Partner(s), belegt de Penvoerder een vergadering en nodigt alle Partners daarvoor uit.
2. Alle besluiten worden genomen in een vergadering met een meerderheid van stemmen. Mocht een Partner afwezig zijn bij de vergadering kan deze hun stem uitbrengen via Penvoerder door middel van een ondertekend stemformulier.
3. De uitvoering en de totstandkoming van TOC zullen plaatsvinden door middel van deelgroepen en zeswekelijkse vergaderingen. Hierin zullen de aanspreekpunten vooruitgang en obstakels delen en waar nodig na overleg tussen partners plannen bijstellen.
4. Wanneer sprake is van conflict tussen alliantiepartners, zal de penvoerder bemiddelen/mediation tot een oplossing. De deelnemende alliantiepartners committeren deel te nemen aan deze mediation.
5. Wanneer sprake is van conflict tussen alliantiepartner en penvoerder, zal een overige alliantiepartner gevraagd worden om te bemiddelen/mediation tot een oplossing. De deelnemende alliantiepartner en penvoerder committeren deel te nemen aan deze mediation.
6. Wanneer interne bemiddeling niet mogelijk is, zal er een externe derde partij worden betrokken in mediation voor geschil. De penvoerder of andere alliantiepartners kunnen een voorstel doen voor een externe derde partij om tot mediation te komen.

ART. 7 BUDGETVERDELING EN BETALING

1. Partijen komen overeen dat maximaal 15% van het budget wordt gereserveerd voor de activiteiten van de Penvoerder. Het restant van het budget wordt verdeeld tussen de Partners, waarbij het merendeel zal gaan naar Doelgroep 1 en ten rechten komen van Doelgroep 1.
*Toelichting:*
*Een aantal partners heeft aangegeven geen directe financiering uit de alliantie te willen ontvangen. Kleinere projecten/partners zullen hun bijdrage ontvangen zoals overeengekomen in de begroting zie bijlage D.*

2. Partners ontvangen een vergoeding voor de werkzaamheden ten behoeve van het project, zoals uiteengezet in het projectbudget in bijlage B ("projectbudget") van Penvoerder. De bijdrage van het project bedraagt € 150.000 euro inclusief de overhead en penvoerder kosten. Uitgekeerde budgetten zijn inclusief BTW waar van toepassing.

3. In het geval er na het project het budget niet is uitgeput, wordt het restant bijgedragen aan de activiteiten van de Qlub+. Betalingen en teruggave van gelden onder de overeenkomst geschieden in EUR.

4. Het budget per Partner als bedoeld in lid 1 wordt in maximaal drie termijnen (50%/35%/15%) uitgekeerd, partners kunnen aanspraak maken op een hun deel door middel van een declaratie of betaalverzoek. Het declaratieformulier kan worden opgevraagd bij Penvoerder

5. Tijdens de Midterm evaluatie kan een partner een positief resultaat behalen wanneer deze de gemaakte afspraken en doelen heeft behaald. De tussentijdse evaluatie vindt plaats met Penvoerder en stuurgroep.

6. Bij het behalen van een "negatieve" tussentijdse evaluatie kan Penvoerder het bedrag niet uitbetalen en reserveren tot gemaakte afspraken zijn behaald. Bij behalen van herziende midterm kan partner alsnog aanspraken maken op het afgesproken betaling.

7. Tussentijds zal Penvoerder of partner in vergadering beroepen op een bijstelling van projectbegroting, mits akkoord van partners.

8. Partners committeren zich aan penvoerder om na afronding activiteiten de eind rapportage te delen met Penvoerder. Dit uiterlijk voor 30 mei ieder jaar.

9. Partners die nog geen rechtsvorm zijn kunnen door middel van afspraken met partners die wel een rechtsvorm zijn aanspraak maken op betaling.

10. Binnen overhead worden bedragen gereserveerd om partners te ondersteunen in hun begin als rechtsvorm, om in het eerste jaar deze op te zetten en in het tweede jaar zelf aanspraak te maken op betaling.

11. De Alliantie onderschrijft *fair pay*, doelgroep 1 moet hierin worden beschermd en ondersteund.

12. Voor culturele activiteiten onderschrijven wij als Alliantie de FairPracticeCode zoals opgesteld door Kunsten '92.

ART. 8 OVERIGE BEPALINGEN

1. Elke afzonderlijke partner is jegens de andere partners, in geval van wanprestatie, aansprakelijk voor dat deel van de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten dat volgens afspraak tussen de partners door hen zou worden verricht.

2. Alle partners stemmen in met de Penvoering, de inhoudelijke en financiële verantwoording door de penvoerder en waarin de penvoerder wordt gemachtigd om namens de partners betalingen in ontvangst te nemen en eventuele (terug-)betalingen te verrichten in het kader van eventuele terugvordering van subsidie(voorschotten).

3. Partijen bij deze overeenkomst zijn verplicht om te voldoen aan de voorwaarden van de gemeente Amsterdam ("Algemene voorwaarden" van het subsidiecontract) en alle toepasselijke beleidsregels, richtlijnen of andere vereisten van tijd tot tijd van de gemeente Amsterdam. Mocht er een discrepantie zijn tussen deze overeenkomst en de Subsidievoorwaarden, dan prevaleren de laatste. Iedere partij is verantwoordelijk voor het handelen van haar eigen medewerkers en organisatie als geheel en draagt ervoor zorg dat alle eigen medewerkers bekend zijn met deze voorwaarden en daarbinnen handelen.

Voor akkoord, d.d.

Voor akkoord, d.d.

Handtekening / paraaf Partners (Voor Handtekeningen partners zie pagina 15 - 35)

1.Penvoerder Stichting Art1. rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en;

5.1.2.e 5.1.2.e

Partners:

2.Queer Currents/ Stichting 3 Layers , rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

3.Fite Qlub, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e

4. Stichting Black Pride NL, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

5. COC Amsterdam en omstreken., rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en;

**Bijlage C Translation:**

**Collaboration agreement**
**Grant scheme 'Diversity and inclusivity for alliances'**
**Amsterdam 2021-2023**

**The participating partners within the Visibility & Pride alliance in the subsidy scheme 'Diversity and Inclusivity' of the municipality of Amsterdam:**

CONSIDER THE FOLLOWING:

- The municipality of Amsterdam has a subsidy scheme 'Diversity and inclusivity', which periodically makes a subsidy available for organizations whose activities contribute to the aim of the scheme;
- The partners, as mentioned above, have expressed to each other that they can make an important contribution to the goal described above in a partnership;
- The parties have concreted the partnership in the alliance Visibility & Pride;
- The parties have agreed that foundation Art1. will function as representative for the partnership in its exchange with the municipality, and will hereinafter be referred to as Secretariat;
- The parties have made agreements about this collaboration in good consultation and wish to record these agreements in the following collaboration agreement.

WITH ATTACHMENTS:
Appendix A: Project Document
Appendix B: Theory of Change
Appendix C: Code of Conduct

THE PARTIES AGREE TO THE FOLLOWING:

ART. 1 DEFINITIONS AND TERMS

- Project budget - the awarded grant amount
- Partner organizations associated with the alliance
- TOC - Theory of Change
- Mid-term evaluation - Interim reporting at the end of year 1
- Steering group - the group of contact points per subgroup
- Watchdog - group of target group 1, acting as the external critical eye

ART. 2 PURPOSE OF THE ALLIANCE

The alliance is a partnership in which the participants - while retaining everyone's independence and responsibility - work together on the preparation and implementation of activities to promote Visibility and Pride, hereinafter referred to as 'the project to optimize the project', and the conditions of the subsidy provided by the municipality. For that purpose, each of the participants is obliged to make the best possible use of their specific experience, knowledge, network and expertise.

ART. 3 DURATION

The cooperation agreement commences on June **1, 2021,** and ends by operation of law on **May 30, 2023**, unless previously terminated or extended by mutual written consent.

ART. 4 DUTIES OF THE PARTNERS IN THE ALLIANCE

1. The Secretariat represents the partners and has the following tasks and obligations:

1. The coordination of the partners, the social partners involved in the subsidy, subcontractors and other local stakeholders during the implementation of each activity.
2. Managing the (contractual) relationship between the alliance and the municipality of Amsterdam.
3. Organizing the Alliance Meetings to discuss progress and make decisions.
4. Timely informing the alliance partners of any changes or variations in the subsidy conditions or the subsidy contract.
5. Providing capacity-building support for the implementation of the project based on the agreements or at the request of one of the partners.

2. Each Partner has the following duties and obligations:

1. Carrying out the specific work/project activities assigned to the partner concerned, as described and presented in the Project Document (Appendix A), all this with due observance of the general terms and conditions of the subsidy provider and the applicable guidelines of RIVM.
2. Respecting the visibility standards of Secretariat and the City of Amsterdam in all written communication and publications about the project;
3. Entering into sub-grants or sub-contracts using project funds, but not after all partners have agreed to these new grants/contracts;
4. Directly informing the partners of all resources (including funds) that are or may be available from sources other than the secretariat for project activities.
5. Providing an evaluation and a justification of the completed activity, all this following the conditions provided by the subsidy provider and/or Secretariat.
6. The subscription to a horizontal hierarchy distribution in which at least 70% of the budget goes to the BPOC/ Trans organizations.
7. Contributing to the total activities of the Alliance following the provisions of Article 5.

## ART. 5 PARTNER CONTRIBUTION TO THE TOTAL WORK OF ALLIANCE

1. Partners come across one that their help regarding:
    1. Facilities and resources: insofar as a partner has facilities and resources that are relevant to the collaboration, this partner will make these facilities and resources available to the Alliance to allow Visibility and Pride activities to take place throughout the year.
    2. Activities: partners will commit to deploy the facilities offered for alliance related Visibility and Pride activities. To create an interaction between the various alliance partners.
    3. Knowledge and Visibility: Each partner within the alliance has knowledge and expertise around Visibility and Pride. This knowledge is shared with the partners, so that exchange can develop between the different partners and visibility can grow and contribute to the outcomes as agreed in TOC (see Appendix B)
    4. Visibility campaign: each partner contributes to the different visibility campaigns of the project. To increase outcome in the medium and long term.
    5. Endorse the Code of Conduct as set out in Appendix C.
    6. Club Activities and Output 7 (ToC), have the responsibility to add these activities and subscribe to the Club's terms and conditions.

2. Each partner is responsible for providing the specific expertise for the benefit of the Alliance following the purpose of the Alliance. The specific expertise and the associated objectives are detailed in the organization chart (Appendix C). The organizational chart was drawn up based on an analysis carried out jointly by the parties (in preparation of the alliance and the TOC). When an agreement on a partner's objectives is not achieved, a conversation with the steering committee and ' watchdog' starts. Subsequently, mediation can be started to resolve conflicts within the alliance.

## ART. 6 CONSULTATION AND DECISION-MAKING

1. The Alliance meeting is held 6 times a year, or as often as desired by (one of) the Partner (s), the Secretariat convenes a meeting and invites all partners to do so.
2. All decisions are made in a meeting with a majority of votes. If a partner is absent at the meeting, he or she can vote via Secretariat through a signed voting form.
3. The implementation and formation of TOC will take place utilizing subgroups and six weekly meetings. In this, the contact points will share progress and obstacles and, where necessary, adjust plans after consultation between partners.

4. When there is a conflict between alliance partners, the lead party will mediate to find a solution. The participating alliance partners commit to participating in this mediation.
5. If there is a conflict between the alliance partner and lead party, another alliance partner will be asked to mediate until reaching a solution. The participating alliance partner and lead party commit to participating in this mediation.
6. When internal mediation is not possible, an external third party will be involved in mediation. The lead party or other alliance partners can propose an external third party to mediate.

## ART. 7 BUDGET DISTRIBUTION AND PAYMENT

1. The parties agree that 15% of the budget will be reserved for the activities of the Secretariat. The remaining budget will be divided between the partners, with the majority going to the BPOC groups and the rights of the BPOC groups. *Explanation:*

*Some partners have indicated that they do not wish to receive direct funding from the alliance. Smaller projects/partners will receive their contribution as agreed in the budget see Annex D.*

**1.1** Partners receive a fee for the work on behalf of the project, as set out in the project budget in Annex B ("project budget") from Secretariat. The contribution of the project amounts to € 150,000.

**1.2** In case the budget is not exhausted after the project, the remainder will be contributed to the activities of the club. Payments and refunds under the agreement are made in EUR.

2. The budget per partner as referred to in paragraph 1 is paid out in two instalments. The first instalment will take place in June 2021. If a positive Midterm evaluation is achieved in May 2022, the second instalment will be paid in June 2022.

3. During the midterm evaluation, a partner can achieve a positive result if it has achieved the agreements and goals that have been set. The mid-term evaluation takes place with Secretariat and steering group. When necessary, a claim can be made on "the watchdog".

4. If a "negative" midterm is achieved, Secretariat cannot pay out the amount and reserve until agreements have been reached. If the revised midterm is achieved, the partner can still make claims to the agreed payment.

5. he meantime, Secretariat or partner in a meeting will appeal to an adjustment of the project budget, subject to the agreement of the partners.In t

6. Partners commit to the secretary to share the final report with Secretariat after activities have been completed. This can be done no later than May 30th every year.

7. Partners who are not yet a legal form can claim payment through agreements with partners who do have a legal form.

8. Within overhead, amounts are reserved to support partners in their start as a legal firm, to set them up in the first year and to claim payment themselves in the second year.

8. Implementation of activities and spending of budgets must be carried out with freedom, etc.

9. The Alliance endorses FAIR pay, target group 1 must be protected and supported in this.

10. For cultural activities we, as the Alliance, endorse the Fair Practice Code as drawn up by Kunsten '92

ART. 8 OTHER PROVISIONS

1. Each partner is liable to the other partners, in the event of default, for that part of the performance of the subsidized activities that would be carried out by them as agreed between the partners.

2. All partners agree with the leadership, the substantive and financial justification by the lead party and in which the lead party is authorized to receive payments on behalf of the partners and to make any (re) payments in the context of any recovery of subsidy (advances).

3. Parties to this agreement are required to comply with the terms of the City of Amsterdam ("Terms and Conditions" of the Grant Contract ) and any applicable policies, guidelines or other requirements of the City of Amsterdam from time to time. Should there be any discrepancies between this agreement and the Grant Terms, the latter will prevail. Each party is responsible for the actions of its employees and the organization as a whole and ensures that all its employees are familiar with these terms and conditions and act within them.

## Bijlage D: Code of Conduct

Partners in the alliantie are all committed to ensuring the highest standards of a all rounded safety and inclusion for all its employees, members, beneficiaries (event or workshop participants) and partners, regardless of gender, sexual orientation, physical appearance, body size, technical choices, lack of technical knowledge, ability, ethnicity, socioeconomic status, religion (or lack thereof) and other personal conditions and choices.

This Code of Conduct outlines our expectations for all those who participate in our activities, as well as the consequences for unacceptable behavior. We invite all those who participate in our events to help us create safe and positive experiences for everyone. Don't be scared off by these rules! They are in place to protect us, not to intimidate people from interacting with each other in a positive manner or from exploring gender and sexuality.

*Expected Behavior*

- Participate in an authentic and active way. In doing so, you contribute to the health and longevity of this community.
- Exercise consideration and respect in your speech and actions.
- Attempt collaboration before conflict.
- Refrain from demeaning, discriminatory, or harassing behavior and speech.
- Please avoid making assumptions. If you aren't aware of what someone's gender is, and you can't figure out what pronoun to use, just ask or look at our name tags, where you may find their name and preferred pronoun! Before every meeting we will start with a round of introduction with name and pronoun.
- Please ask before touching anyone at our events. It's easy, and the worst thing that happens is someone says no! That includes hugging – you might not know that it makes some people uncomfortable, but it does, so please ask first.
- Be mindful of your surroundings and the other participants. Alert the organization leaders if you notice a dangerous situation, someone in distress, or violations of this Code of Conduct, even if they seem inconsequential.

*Unacceptable Behavior*

Unacceptable behaviors include: intimidating, harassing, abusive, discriminatory, intentional misgendering, derogatory or demeaning speech or actions by any participant in our community online, at all related events and in
one-on-one communications carried out in the context of the event. Community event venues may be shared with members of the public; please be respectful to all patrons of these locations.

*Harassment includes:*

- harmful or prejudicial verbal or written comments related to gender, transstatus, sexual orientation, physical appearance, body size, technical choices, lack of technical knowledge, ability, ethnicity, socioeconomic status, religion (or lack thereof) and other personal conditions and choices
- trolling, i.e. sustained disruption of conversations, talks or other events
- nonconsensual photography or recording
- inappropriate use of nudity and/or sexual images in public spaces (including presentation slides)

- deliberate intimidation, stalking or following
- non-consensual physical contact
- unwelcome sexual attention
- microaggressions, i.e. small, subtle, often subconscious actions that marginalize people from oppressed groups
- minimizing other people's experiences

We have no discussion about how your behaviour was meant. What we care about is how it makes our participants feel. Please just respect that if one of the participants is hurt by your behaviour, it is on you to change it or leave.
Please also be aware that many of us have had to explain ourselves a lot and it's not fair to assume that everybody has time and energy to give you explanations about how they feel or about any other topic you may be curious about. If you have questions, feel free to ask, there may be volunteers around to help you answer it or recommend some reading material.

*Consequences of Unacceptable Behavior*
Unacceptable behavior from any staff member, participant, including sponsors and those with decision-making authority, will not be tolerated. Anyone asked to stop unacceptable behavior is expected to stop immediately. If a staff member or a participant engages in unacceptable behavior, the organizers may take any action they deem appropriate, up to and including a temporary ban or permanent expulsion from the ongoing event and future events without warning.

*If You Witness or Are Subject to Unacceptable Behavior*
If you are subject to or witness unacceptable behavior, feel someone is being treated disrespectfully, or have any other concerns, point out the problem to any member you feel comfortable talking to as soon as possible. If you don't know who to talk to, there will be designated volunteers who are ready to step in on your behalf. Additionally, organizers are available to help members engage with local law enforcement or to otherwise help those experiencing unacceptable behavior feel safe. In the context of in-person events, organizers will also provide escorts as desired by the person experiencing distress.

*Addressing Grievances*
If you feel you have been falsely or unfairly accused of violating this Code of Conduct, you should notify one of the event organizers per email or in person with a concise description of your grievance. Your grievance will be handled in accordance with our existing governing policies.

*Why a Safer space*
A safer space is a supportive, non-threatening environment where all participants can feel comfortable to express themselves and share experiences without fear of discrimination or reprisal. We use the word safer to acknowledge that safety is relative: not everyone feels safe under the same conditions. By acknowledging the experiences of each person in the room, we hope to create as safe an environment as possible. Creating a safer space is especially important when dealing with mental health issues, which can be a sensitive area for people and involve deeply personal or traumatic experiences.

- deliberate intimidation, stalking or following
- non-consensual physical contact
- unwelcome sexual attention
- microaggressions, i.e. small, subtle, often subconscious actions that marginalize people from oppressed groups
- minimizing other people's experiences

We have no discussion about how your behaviour was meant. What we care about is how it makes our participants feel. Please just respect that if one of the participants is hurt by your behaviour, it is on you to change it or leave.
Please also be aware that many of us have had to explain ourselves a lot and it's not fair to assume that everybody has time and energy to give you explanations about how they feel or about any other topic you may be curious about. If you have questions, feel free to ask, there may be volunteers around to help you answer it or recommend some reading material.

*Consequences of Unacceptable Behavior*
Unacceptable behavior from any staff member, participant, including sponsors and those with decision-making authority, will not be tolerated. Anyone asked to stop unacceptable behavior is expected to stop immediately. If a staff member or a participant engages in unacceptable behavior, the organizers may take any action they deem appropriate, up to and including a temporary ban or permanent expulsion from the ongoing event and future events without warning.

*If You Witness or Are Subject to Unacceptable Behavior*
If you are subject to or witness unacceptable behavior, feel someone is being treated disrespectfully, or have any other concerns, point out the problem to any member you feel comfortable talking to as soon as possible. If you don't know who to talk to, there will be designated volunteers who are ready to step in on your behalf. Additionally, organizers are available to help members engage with local law enforcement or to otherwise help those experiencing unacceptable behavior feel safe. In the context of in-person events, organizers will also provide escorts as desired by the person experiencing distress.

*Addressing Grievances*
If you feel you have been falsely or unfairly accused of violating this Code of Conduct, you should notify one of the event organizers per email or in person with a concise description of your grievance. Your grievance will be handled in accordance with our existing governing policies.

*Why a Safer space*
A safer space is a supportive, non-threatening environment where all participants can feel comfortable to express themselves and share experiences without fear of discrimination or reprisal. We use the word safer to acknowledge that safety is relative: not everyone feels safe under the same conditions. By acknowledging the experiences of each person in the room, we hope to create as safe an environment as possible. Creating a safer space is especially important when dealing with mental health issues, which can be a sensitive area for people and involve deeply personal or traumatic experiences.

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e (Mar 30, 2021 21:47 GMT+2)

Penvoerder

**Email:** 5.1.2.e@gmail.com

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e Mar 30, 2021 19:07 GMT+2) Partner 4.
**Email:** 5.1.2.e @gmail.com

**Signature:** 5.1.2.e (Mar 30, 2021 21:28 GMT+2) Partner 4.
**Email:** info@5.1.2.e nl

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e (Mar 30, 2021 22:47 GMT+2) Partner 15.
**Email:** 5.1.2.e @dds.nl

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e@ikosconsult.nl

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 18:00 GMT+2
**Email:** 5.1.2.e @cocamsterdam.nl

Partner 5.

**Signature** 5.1.2.e
**Email:** 5.1.2.e @cocamsterdam.nl

Partner 5.

**Signature:** 5.1.2.e
Mar 30, 2021 18:23 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e @hotmail.com

Partner 3.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 13:32 ADT)
**Email:** 5.1.2.e @yahoo.com

Partner 7.

**Signature:** 5.1.2.e
Mar 30, 2021 19:14 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e@colourfulpride.nl

Partner 11.

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e (Mar 30, 2021 14:16 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e@stichtingondersteboven.nl

Partner 9.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 14:33 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e@xs4all.nl

Partner 7.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 14:38 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e @gmail.com

Partner 19

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 14:50 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e@transketeers.com

Partner 18.

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e@inclusiefmedia.nl

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e @hotmail.com

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e @cocamsterdam.nl

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e@cocamsterdam.nl

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e Mar 30, 2021 13:36 GMT+2)

**Email:** 5.1.2.e@gmail.com

Partner 2.

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e (Mar 30, 2021 18:01 GMT+2) Partner 20.

**Email:** papayakuir@gmail.com

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e Mar 30, 2021 19:17 GMT+3) Partner 6.

**Email:** info.sehaq@gmail.com

**Signature:** 5.1.2.e 5.1.2.e Mar 30, 2021 21:14 GMT+2) Partner 10.

**Email:** 5.1.2.e @transunitedeurope.eu

**Signature:**

**Email:** 5.1.2.e @hotmail.com

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 22:17 GMT+2)

**Email:** 5.1.2.e @gmail.com

PArtner 22.

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e

**Email:** 5.1.2.e @gmail.com

Partner 6.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 20:27 GMT+2)

**Email:** 5.1.2.e @gmail.com

Partner 9.

**Signature:**

**Email:** 5.1.2.e@gmail.com

**Signature:**

**Email:** 5.1.2.e@telfort.nl

**Signature:**

**Email:** 5.1.2.e@zorgvoorbeweging.com

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 30, 2021 21:27 GMT+2}
**Email:** 5.1.2.e @ikosconsult.nl

Partner 15.

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e @dds.nl

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e @telfort.nl

**Signature:**
**Email:** 5.1.2.e @zorgvoorbeweging.com

6.Stichting Sehaq, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

7.Stichting Survibes, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

8.Stichting Inclusief, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Meike van der Lippe en;

5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

9. Stichting OndersteBoven rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e , Quirine Lengkeek en;

10. Trans United rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e – 5.1.2.e en;

11. Colourful Pride rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

12.Amsterdam Museum rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

5.1.2.e

13.Stichting Pera rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

14.Stichting Transscreen rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en 5.1.2.e
TransMotion GranScreen 5.1.2.e 5.1.2.e

15. Stichting Pride Photo rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

16. Stichting Bodies in Action rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e en;

17. Abou Nawas/ Stichting De vijf windstreken rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en; i.o.v. 5.1.2.e 5.1.2.e

18. Transketeers vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

19. Queer is not a Manifesto vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

20. Papaya Kuir vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

21. Beards of Berlin vertegenwoordigd door 5.1.2.e

5.1.2.e

ART. 8 OVERIGE BEPALINGEN

1. Elke afzonderlijke partner is jegens de andere partners, in geval van wanprestatie, aansprakelijk voor dat deel van de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten dat volgens afspraak tussen de partners door hen zou worden verricht.

2. Alle partners stemmen in met de Penvoering, de inhoudelijke en financiële verantwoording door de penvoerder en waarin de penvoerder wordt gemachtigd om namens de partners betalingen in ontvangst te nemen en eventuele (terug-)betalingen te verrichten in het kader van eventuele terugvordering van subsidie(voorschotten).

3. Partijen bij deze overeenkomst zijn verplicht om te voldoen aan de voorwaarden van de gemeente Amsterdam ("Algemene voorwaarden" van het subsidiecontract) en alle toepasselijke beleidsregels, richtlijnen of andere vereisten van tijd tot tijd van de gemeente Amsterdam. Mocht er een discrepantie zijn tussen deze overeenkomst en de Subsidievoorwaarden, dan prevaleren de laatste. Iedere partij is verantwoordelijk voor het handelen van haar eigen medewerkers en organisatie als geheel en draagt ervoor zorg dat alle eigen medewerkers bekend zijn met deze voorwaarden en daarbinnen handelen.

Voor akkoord, d.d. 30 maart 2021 / 5.1.2.e 5.1.2.e

Voor akkoord, d.d.

Amsterdam Museum.
Partner 12.

Handtekening / paraaf Partners

1.Penvoerder Stichting Art1. rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en 5.1.2.e en;

Partners:
2.Queer Currents/ Stichting 3 Layers , rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

3.Fite Qlub, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e

4. Stichting Black Pride NL, rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e en;

5. COC Amsterdam en omstreken., rechtsgeldig vertegenwoordigd door 5.1.2.e 5.1.2.e en;

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e
5.1.2.e Mar 31, 2021 07:52 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e@telfort.nl

Partner 16.

**Signature:** 5.1.2.e Mar 31, 2021 10:18 GMT+2)
**Email:** 5.1.2.e @zorgvoorbeweging.com

Partner 16.

*Scope*

We expect all participants (team members, volunteers, guests, audience, contributors, sponsors; and other guests) to abide by this Code of Conduct in all event venues—online and in-person—as well as in all One-on-one communications.

*Why a CoC?*

By creating this CoC, we help foster a safer space which "might be less about an absolute security in which there is no risk, no pain and no difficult conversations, but rather more about a redistribution of the risks and discomforts of speaking and organizing" (Dreher 2009,p.17). We would prefer to live in a society where we do not need Codes of Conduct. However, Codes of Conduct are essential to establish spaces that are different from – and more inclusive than – general society. If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people. When privileges are not explicitly addressed by the ethos of a space, the burden of education will often be placed upon the people who are living the oppressions. Moreover, since we still perform – consciously or unconsciously – behaviours that have oppressive potential (i.e. patriarchal, racist, sexist) it is essential to reflect on our privileges and on the ways in which they have an impact on our lives and the lives of others.

**Signature:** 5.1.2.e

**Email:** 5.1.2.e @disroot.org

Partner 3.

# 5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021

Final Audit Report 2021-03-31

| | |
|---|---|
| Created: | 2021-03-30 |
| By: | 5.1.2.e @Dutchculture.nl) |
| Status: | Signed |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAAG2GDRPvna5nKIs7-XBPhz-EldQKFkOjT |

## "5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021" History

Document created by 5.1.2.e @Dutchculture.nl)
2021-03-30 - 7:47:06 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @disroot.org) for signature
2021-03-30 - 7:47:22 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @disroot.org)
2021-03-30 - 8:27:54 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @disroot.org)
Signature Date: 2021-03-31 - 5:42:55 AM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Agreement completed.
2021-03-31 - 5:42:55 AM GMT

Adobe Sign

# 5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021

Final Audit Report 2021-03-31

| | |
|---|---|
| Created: | 2021-03-30 |
| By: | 5.1.2.e @Dutchculture.nl) |
| Status: | Signed |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAAwirDq7CG-R2PBq1QKg5xq8FOJNYAuWFv |

## "5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021" History

Document created by 5.1.2.e @Dutchculture.nl)
2021-03-30 - 8:59:32 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @telfort.nl) for signature
2021-03-30 - 8:59:53 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @telfort.nl)
2021-03-31 - 5:44:19 AM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @telfort.nl)
Signature Date: 2021-03-31 - 5:52:03 AM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @zorgvoorbeweging.com) for signature
2021-03-31 - 5:52:04 AM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @zorgvoorbeweging.com)
2021-03-31 - 8:10:07 AM GMT- IP address 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @zorgvoorbeweging.com)
Signature Date: 2021-03-31 - 8:18:17 AM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Agreement completed.
2021-03-31 - 8:18:17 AM GMT

Adobe Sign

# 5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021

Final Audit Report 2021-03-30

| | |
|---|---|
| Created: | 2021-03-30 |
| By: | 5.1.2.e @Dutchculture.nl) |
| Status: | Signed |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAAnf6qYYxxu0PUSGf8w3UDU7rovBVxN-XO |

## "5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021" History

Document created by 5.1.2.e @Dutchculture.nl)
2021-03-30 - 6:31:43 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @gmail.com) for signature
2021-03-30 - 6:32:17 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @gmail.com)
2021-03-30 - 7:45:57 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @gmail.com)
Signature Date: 2021-03-30 - 7:47:04 PM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Agreement completed.
2021-03-30 - 7:47:04 PM GMT

Adobe Sign

# 5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021

Final Audit Report 2021-03-30

| | |
|---|---|
| Created: | 2021-03-30 |
| By: | 5.1.2.e @Dutchculture.nl) |
| Status: | Signed |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAAc_gdPYiRuycUa39HXBZeBm-ZKpUx4VaG |

## "5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021" History

Document created by 5.1.2.e @Dutchculture.nl)
2021-03-30 - 2:17:08 PM GMT- IP address 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @cocamsterdam.nl) for signature
2021-03-30 - 2:17:58 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @cocamsterdam.nl)
2021-03-30 - 3:38:24 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @cocamsterdam.nl)
Signature Date: 2021-03-30 - 4:00:29 PM GMT - Time Source: server- IP address 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @cocamsterdam.nl) for signature
2021-03-30 - 4:00:31 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @cocamsterdam.nl)
2021-03-30 - 4:05:58 PM GMT- IP address 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @cocamsterdam.nl)
Signature Date: 2021-03-30 - 4:08:49 PM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @hotmail.com) for signature
2021-03-30 - 4:08:51 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @hotmail.com)
2021-03-30 - 4:21:12 PM GMT- IP address 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @hotmail.com)
Signature Date: 2021-03-30 - 4:23:41 PM GMT - Time Source: server- IP address 5.1.2.e

Adobe Sign

Document emailed to 5.1.2.e @yahoo.com) for signature
2021-03-30 - 4:23:43 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @yahoo.com)
2021-03-30 - 4:29:22 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @yahoo.com)
Signature Date: 2021-03-30 - 4:32:12 PM GMT - Time Source: server- IP address 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @colourfulpride.nl) for signature
2021-03-30 - 4:32:14 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @colourfulpride.nl)
2021-03-30 - 5:09:41 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @colourfulpride.nl)
Signature Date: 2021-03-30 - 5:14:02 PM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Agreement completed.
2021-03-30 - 5:14:02 PM GMT

Adobe Sign

# 5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021

Final Audit Report 2021-03-30

| | |
|---|---|
| Created: | 2021-03-30 |
| By: | 5.1.2.e @Dutchculture.nl) |
| Status: | Signed |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAA8onwYbC-Ypi6RVn8jDxjkFXZXTKszngu |

## "5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021" History

Document created by 5.1.2.e @Dutchculture.nl)
2021-03-30 - 8:04:55 PM GMT- IP address 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @gmail.com) for signature
2021-03-30 - 8:05:17 PM GMT

Email viewed by 5.1.2.e @gmail.com)
2021-03-30 - 8:13:18 PM GMT- IP address: 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @gmail.com)
Signature Date: 2021-03-30 - 8:17:24 PM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Agreement completed.
2021-03-30 - 8:17:24 PM GMT

Adobe Sign

# 5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021

Final Audit Report 2021-03-30

| | |
|---|---|
| Created: | 2021-03-30 |
| By: | 5.1.2.e @Dutchculture.nl) |
| Status: | Signed |
| Transaction ID: | CBJCHBCAABAAozW97x6QrsNUrkIWi8to8Rr3N87-scKP |

## "5. DEF Samenwerkingsovereenkomst 30-03-2021" History

Document created by 5.1.2.e @Dutchculture.nl)
2021-03-30 - 11:14:22 AM GMT- IP address 5.1.2.e

Document emailed to 5.1.2.e @gmail.com) for signature
2021-03-30 - 11:14:43 AM GMT

Email viewed by 5.1.2.e gmail.com)
2021-03-30 - 11:35:16 AM GMT- IP address 5.1.2.e

Document e-signed by 5.1.2.e @gmail.com)
Signature Date: 2021-03-30 - 11:36:49 AM GMT - Time Source: server- IP address: 5.1.2.e

Agreement completed.
2021-03-30 - 11:36:49 AM GMT

Adobe Sign

**Alliantie Zichtbaarheid en Pride**

# DE QLUB+ VAN AMSTERDAM

## Een solidair LHBTIQ+ bondgenootschap met LHBTIQ+ personen van kleur en trans- en queer personen voorop.

**Abou Nawas, Amsterdam Museum, Beards of Berlin, Black Pride, Colourful Pride, COC Amsterdam, Fite Qlub, LGBTQI+ Youth Performance Initiative, MarokQueer Zawia, Papaya Quir, Pride Photo, Queer Currents, Queer is not a Manifesto, Sehaq, Stichting Art. 1, Stichting Inclusief, Stichting Pera, Stichting OndersteBoven, Survibes, Transketeers, Trans United.**

## 6. INTENTIEVERKLARING

Een aantal partners heeft een intentieverklaring betreffende hun visie en rol binnen De Qlub+ van Amsterdam opgesteld.

### 1. Amsterdam Museum

Het Amsterdam Museum zal daar waar mogelijk de partners uit de alliantie ondersteunen, door samenwerking met publieke programmering vanuit het stadsmuseum en het betrekken van de partners bij collectievorming.

Op deze wijze is er niet enkel zichtbaarheid van lhbtqi+ perspectieven, ervaringen geschiedenissen, pioniers en rolmodellen tijdens publieke programmering (denk aan educatieprojecten, ontwikkeling tentoonstellingen en evenementen) maar leggen we ook belangrijke verhalen voor de toekomst vast door middel van collectievorming. Op deze manier dragen we bij aan de-normalisatie van het huidige dominante perspectief.

Vanuit het museum zal er extra aandacht zijn voor aangedragen thematiek vanuit doelgroep 1 dat we door het brede karakter van het Amsterdam Museum meer zichtbaar kunnen maken voor de grotere lhbtqi+ community en hun bondgenoten, de

ring daaromheen en geeft toegankelijkheid aan zoveel mogelijk Amsterdammers met als één van de doelen de sociale acceptatie te verhogen.

Het Amsterdam Museum vraagt binnen deze alliantie geen bedragen aan, om zo de beschikbaarheid van gelden ten gunste te laten komen aan de gemeenschap, het eigenaarschap daar te houden en op deze wijze (zij het minimaal) een bijdrage te leveren aan de verandering van de structuur en daarbij machtsverhoudingen. Het is Amsterdam Museum is zo een gelijkwaardige partner.

Een voorbeeld is de samenwerking met COC Amsterdam voor COC's Shakespeare Club evenementen. Deze staat vermeld bij de het activiteitenplan van COC Amsterdam.

De Queer History Talk 18 februari 2021 'Audre Lorde in Critical Times' geeft een idee hoe het Amsterdam Museum programmeert op basis van 'Shared Authority' en op welke wijze er aan kennisdeling wordt gedaan.
https://fb.me/e/43lSpWeEJ

## 2. Stichting OndersteBoven

Stichting OndersteBoven heeft met haar activiteiten als doel de zichtbaarheid van LBTQI+ vrouwen en non binaire mensen te vergroten en hiermee bij te dragen aan de emancipatie van deze groep binnen de queer community en in de samenleving in volle breedte.

De stichting vraagt binnen deze alliantie geen bedragen aan, om zo de beschikbare gelden ten gunste te laten komen van alliantiepartners uit met name de BPOC-gemeenschappen.

Vanuit haar doelstelling zal de stichting daar waar mogelijk de partners uit de alliantie ondersteunen, door kennis en ervaring te delen waar gewenst en rond thema's die haar doelgroep betreffen haar podia beschikbaar te stellen. Dit betekent tijdens Corona / lockdown vooral de talkshow het Power Vrouwen Hour, dat door het jaar heen streeft naar een maandelijkse uitzending en tijdens Pride 5 uitzendingen op PrideTV en na Corona / lockdown (mogelijk al 2021 en vooral vanaf 2022) een cultureel en inhoudelijk podium op het tweedaagse festival Polderheuvel Pride in stadsdeel Nieuw West.

Op deze manier wil de stichting binnen de alliantie een bijdrage leveren aan de verandering van machtsstructuren.

## 3. Stichting Inclusief

Stichting Inclusief is als initiator en uitvoerder van het TRANS magazine project partner in deze alliantie.

5.1.2.e is oprichter en voorzitter van Stichting Inclusief, en de bedenker en uitvoerder van alle projecten van de stichting. Er zijn geen personen in dienst.

Het eerste TRANS magazine project dat startte in 2016 had niet verwezenlijkt kunnen worden zonder de ondersteuning van de Gemeente Amsterdam, een subsidie vanuit Burgerschap en Diversiteit. Met de resultaten en ervaringen uit dat eerste project wisten we ruim een jaar later een subsidie te bemachtigen vanuit het SPE, voor de doorontwikkeling en tweede editie met nieuwe deelnemers. Daarna heeft Stichting Inclusief nog tweemaal een subsidie Burgerschap en Diversiteit ontvangen. Deze subsidiebedragen lagen tussen de 4500 en 6200 euro. De financiering van de drukkosten van het jaarlijkse magazine is vanaf het begin gerealiseerd middels sponsors / adverteerders.

Inmiddels is TRANS magazine uitgegroeid van een empoweringsproject voor de deelnemers, waarin het maken van een tijdschrift een *tool* is, tot een empoweringsproject plùs een product waarmee we een community opbouwen en bedienen.

5.1.2.e rol van projectleider heeft daarmee een transitie ondergaan naar de rol van hoofdredacteur van een blad dat beoogt mee te tellen tussen alle andere bladen. Een rol die overigens met een vrijwilligersvergoeding gewaardeerd wordt en die daarmee dus financieel gelijkwaardig is aan de rollen van de andere TRANS magazine makers.

Met deze intentieverklaring wil Stichting Inclusief uitspreken dat de rol van hoofdredacteur van TRANS magazine voorbestemd is voor iemand die het transgender perspectief van binnenuit kent. Samen met eindredacteur 5.1.2.e en het huidige TRANS magazine team zal 5.1.2.e actief op zoek gaan naar een geschikte kandidaat om deze rol van haar over te nemen. Het streven is om uiterlijk over een jaar, bij de evaluatie van deel 1 van het totale Activiteitenplan van deze Alliantie, een nieuwe hoofdredacteur voor TRANS magazine te benoemen.

Het samenwerken in deze alliantie versterkt onze visie dat subsidie voor het TRANS magazine project zo volledig mogelijk moet doorvloeien naar de doelgroep zelf; dat alle betrokkenen bij het project tot de doelgroep zouden moeten behoren. Daar zijn we bijna!

Voor meer informatie over de manier van werken van Stichting Inclusief verwijzen we graag naar een onderzoeksrapport van een stagiair bij TRANS magazine in 2020:

https://inclusiefmedia.nl/trans-magazine-analysing-organizational-structure-and-colonialism/