

GEDRAGSCODE VIA ZUID

Wat we doen > visie & missie

Via Zuid is een talentontwikkelingsorganisatie voor de professionele podiumkunsten in en vanuit Limburg. Wij ondersteunen beginnende, talentvolle makers, zoals choreografen, performers, regisseurs, schrijvers en discipline- overstijgende podiumkunstenaren, op weg naar een duurzame beroepspraktijk. We willen bijdragen aan een gezond cultureel makersklimaat en dat betekent ook inzetten op eerlijke vergoedingen (fair practice) en zorgdragen voor een prettige, veilige werkomgeving, waarin iedereen zich welkom voelt, de ruimte geboden wordt om jezelf optimaal te ontwikkelen en een omgeving waarin diversiteit gevierd wordt. Onze organisatie staat in dienst van de ontwikkeling van onze makers en het bijdragen aan een gezond en levendig podiumkunstenklimaat.

Onze makers

Via Zuid investeert in onderscheidende, nieuwe makers binnen de podiumkunsten. Makers die durven te onderzoeken wat podiumkunsten nu kunnen zijn en doen. Durf gaat over kunst als brave space, artistieke durf, risico's en vernieuwing. Makers met een open en frisse blik, die de wereld verrassen en verrijken, prikkelen en verwonderen. Jaarlijks ondersteunen wij een collectief van maximaal zestien bijzondere makers en organiseren wij verschillende projecten.

De samenleving en het podiumkunstenlandschap zijn continu in beweging. Podiumkunstenaren reageren hierop met urgente nieuwe verhalen, vragen, vormen, doelgroepen, samenwerkingen. Of die nu plaatsvinden binnen de traditionele instituten en festivals, in de wijk of op school, op een boerenerf of in de lift van een ziekenhuis: Via Zuid wil de aanstormende generatie makers ruimte geven voor onderzoek en ontwikkeling die veelvormigheid toelaat.

Waar we ons bewust van zijn

Podiumkunst kan mensen schoonheid bieden, ontroeren, uitdagen, op andere gedachten brengen, nieuwe werelden laten ontdekken, sensitiviteit wakker kietelen, helpen reflecteren op het bestaande, pijnpunten aanstippen en/of het leven vieren. Het geeft het leven kleur en toont vaak ook de rauwe kanten ervan. Om dit te bereiken is een klimaat nodig waarin onze makers kunnen experimenteren, grenzen kunnen verleggen, zich kwetsbaar mogen en durven op te stellen, elkaar mogen uitdagen om tot bijzondere artistieke prestaties te komen. Er moet ruimte zijn om fouten te maken en daarvan te leren. Onze makers bevinden zich op een kwetsbare positie, met een verhoogd risico op burn-out klachten of machtsmisbruik.

Binnen onze makertrajecten komen makers in aanraking met tal van (culturele) partners, festivals, theaters, residentieplekken, etc. etc. Samenwerken met anderen maakt groot onderdeel uit van hun praktijk. Ze zullen veel mensen ontmoeten binnen hun traject en binnen hun verdere carrière.

Voor Via Zuid is het helder en vanzelfsprekend dat ongewenste omgangsvormen (ongewenst seksueel getint gedrag, intimidatie, agressie, pesten of discriminatie), machtsmisbruik en een angstcultuur, geen onderdeel uit mogen maken van dit makertraject. Daarom hebben wij een Gedragscode opgesteld, waar al onze medewerkers, de directie, leden van de Raad van Toezicht maar ook onze makers zelf en al onze partners zich aan moeten houden.

Gedragscode

De gedragscode houdt in dat Via Zuid verwacht dat ieder op een respectvolle, liefdevolle en eerlijke manier met elkaar omgaat en we samen zorgdragen voor een prettige en veilige werkomgeving. Via Zuid heeft geen eigen pand waarbinnen we dit kunnen waarborgen en bewaken. We werken samen met partnerinstellingen, vaak met een eigen pand, waarbinnen onze makers werken en/of presenteren. Des te belangrijker dat onze partners zich ook committeren aan onze Gedragscode. Goede omgang, respect en aandacht voor elkaar maken deel uit van de regelmatige interactie en communicatie. Eventuele conflicten of meningsverschillen worden bij voorkeur eerst face to face met elkaar besproken en uitgesproken voordat er anderen bij betrokken worden. Dit draagt bij aan een prettig en positief werkklimaat zonder roddelcultuur. Ongewenst gedrag wordt hierdoor snel bestreden evenals machtsmisbruik.

Een positief klimaat vraagt om een actieve bijdrage van iedereen – van medewerkers, directie, tot makers, partners en de RvT –, niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding ten aanzien van elke vorm van ongewenst gedrag die in de eigen werkomgeving wordt waargenomen. Ongewenst gedrag dient te allen tijde te worden aangepakt; hetzij door rechtstreeks met de betrokken personen te praten, hetzij door het team van Via Zuid in te schakelen of door te praten met onze vertrouwenspersoon en/of RvT.

Het doel van de Gedragscode is om deze principes expliciet onder de aandacht te brengen van alle betrokkenen. De Gedragscode van VIA ZUID is het algemene kader voor gedrag en reflectie.

Draagwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op:

- Het vaste team van Via Zuid, zowel directie als medewerkers;

- Andere personen die onder verantwoordelijkheid van Via Zuid vallen, werkzaam zijn als freelancer, interim of stagiair en verantwoordelijkheid moeten afleggen over hun gedrag ten opzichte van elkaar in de werksituatie;
- De selectie makers die verbonden zijn aan Via Zuid
- Makers en anderen die meewerken aan projecten en presentaties van Via Zuid
- Partners die verbonden zijn aan Via Zuid
- De leden van onze Raad van Toezicht (RvT)

Definities

In deze Gedragscode wordt verstaan onder:

Ongewenst gedrag: gedrag, handelen of nalaten van een handeling die lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft die als negatief worden ervaren. Hieronder vallen in ieder geval seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten op de werkvloer/studio;

Intimidatie: elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon in het gedrang komt, de werkprestaties nadelig wordt beïnvloed of een onveilige werk-/studiosituatie ontstaat;

Seksuele intimidatie: elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon in het gedrang komt, de werk- of studieprestaties nadelig wordt beïnvloed of een onveilige werksituatie ontstaat;

Discriminatie: zonder rechtvaardiging, het uiten van beledigingen of gewelddadige acties tegen een persoon vanwege diens religie, overtuiging, etniciteit, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd, handicap chronische ziekte of op enige andere grond;

Agressie en geweld: psychisch, fysiek of verbaal intimideren, bedreigen of aanvallen van een persoon;

Pesten: intimiderend gedrag van structurele aard van één of meer personen naar één of meer personen

Ongewenst gedrag ontstaat op verschillende manieren. Enkele voorbeelden:

- Het gedrag van een bepaald persoon heeft bewust tot doel dat de werkprestaties van een ander persoon negatief beïnvloedt wordt en/of dat er een intimiderende, vijandige of onaangename werk-/studio-omgeving wordt gecreëerd;
- Er wordt verbaal of non-verbaal gedrag toegepast dat niet geschikt is in een professionele werksituatie;
- Er wordt verbaal of non-verbaal gedrag toegepast waarbij een bepaald persoon of een groep in een stereotiepe positie geplaatst wordt en ongelijkheid wordt benadrukt

Preventief beleid

Het opstellen van deze Gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Het preventief beleid inzake ongewenst gedrag maakt deel uit van het gehele beleid van Via Zuid. Binnen het preventief beleid vallen de volgende inspanningen:

- Alle betrokkenen – directie, medewerkers, RvT-leden, makers en partners - voldoende bewust maken van deze code en dit intern en extern uitdragen;
- Het verstrekken van adequate informatie over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag;
- Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag, onder meer door nieuwe medewerkers en nieuwe makers hier bekend mee te maken en mee te nemen/mee te wegen in het selectiebeleid van medewerkers en makers;
- Het aanmoedigen en mogelijk maken van deelname aan cursussen/workshops/trainingen van directieleden, medewerkers en RvT-leden in het kader van deze Gedragscode: bijvoorbeeld een cursus geweldloze communicatie, anti-discriminatie training, unconscious bias training of een training tot vertrouwenspersoon of mentale coach
- Toezicht houden op de naleving van de Gedragscode
- Wij nodigen onze vertrouwenspersoon uit voor onze jaarlijkse Makersdag in januari. Zodat makers kennis met haar kunnen maken. Dat verlaagt de drempel bij de makers om haar op te zoeken als het nodig is

Interne ondersteuning

Via Zuid vormt een kleine organisatie waarbij zowel de directie, bestaande uit een zakelijk en een artistiek directeur, als de medewerker publiekswerking & participatie, als de communicatie- en marketingmedewerker, geregeld in gesprek zijn met makers in het kader van hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. We hebben geen interne vertrouwenspersoon ongewenst gedrag aangesteld maar we zijn wel altijd bereikbaar om zorgen aan te uiten of kwesties, conflicten of andere problemen aan kenbaar te maken. We willen als team een luisterend oor bieden, in een veilige omgeving, voor persoonlijke kwesties die impact kunnen hebben op iemands professionele ontwikkeling. We gaan uit van een holistische benadering en hebben ook aandacht voor het mentale en het fysieke welzijn van de maker. Al deze aspecten nemen we mee tijdens een jaarlijks voortgangsgesprek met de maker. We staan open voor input en feedback vanuit onze makers.

Externe ondersteuning

Mochten er desondanks zaken voorkomen die vragen om een extern oor en advies, dan werken wij samen met een extern vertrouwenspersoon waar Via Zuid makers, medewerkers maar ook RvT-leden naartoe kunnen. Denk aan ongewenst gedrag en/of intimidatie binnen de werkomgeving van Via Zuid waarbij een direct gesprek met het

team, directie of RvT niet van toepassing of (nog) niet gewenst is. Een vertrouwenspersoon staat op afstand en kan de kwestie onafhankelijk bekijken en adviseren.

Een extern vertrouwenspersoon is altijd beschikbaar om zorgen aan te uiten of problemen, conflicten of andere problemen aan te kaarten. De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:

- Fungeren als aanspreekpunt voor directieleden, medewerkers, makers en RvT-leden die te maken krijgen met ongewenst gedrag;
- Het verlenen van zorg en ondersteuning en zo nodig doorverwijzen naar deskundigen;
- Adviseren over te nemen stappen;
- Het informeren over de klachtenprocedure en de daaruit voortvloeiende gevolgen, voordat er stappen worden ondernomen;
- Op verzoek van degene die contact heeft opgenomen met de vertrouwenspersoon, in een poging de ongewenste situatie door middel van mediation op te lossen;
- Het bijstaan van de melder op diens verzoek bij het indienen van een klacht of het bijstaan van de persoon op wie de klacht betrekking heeft bij het opstellen van een reactie op de klacht;
- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de directie en de RvT of andere relevante geledingen van de organisatie op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag;
- Het geven van informatie over de eigen positie;
- Het registreren van meldingen en het jaarlijks uitbrengen van een anoniem rapport aan de directie en de RvT over het aantal en de aard van de meldingen.

Makers, medewerkers, directie en RvT-leden van Via Zuid kunnen zich wenden tot de externe vertrouwenspersoon Yvonne Patje via het Landelijk Bureau Integriteit en vertrouwenspersoon. Zij is als volgt te bereiken: e-mail: Yvonne.patje@lbiv.nl/ info@lbiv.nl, telefoon: 06.286.322.67/+31 (0)85.1307 814. Deze contactinformatie staat tevens vermeld op onze website www.viazuid.com

Stappenplan

Er is geen concreet stappenplan voorhanden dat toepasbaar is voor elke situatie. Er zijn namelijk verschillende scenario's mogelijk van klacht of conflict en de te doorlopen route. Dit is ook afhankelijk van de aard en ernst van het conflict of de klacht over ongepast gedrag.

In eerste instantie hopen we dat een conflict of klacht onderling uitgesproken kan worden tussen de partijen die het aangaat.

Mocht dit niet lukken, dan staat het de persoon vrij om zich te richten naar de externe vertrouwenspersoon. Het conflict of de klacht wordt daar dan besproken en behandeld.

Mocht de persoon besluiten om het conflict of de klacht bekend te maken aan de directie en de directie is zelf niet betrokken bij de kwestie, dan zullen de volgende stappen ondernomen worden:

- De directie luistert naar alle betrokken partijen;
- De directie zal proberen te bemiddelen en conflicten op te lossen;
- De directie zal actie ondernemen als bewezen is dat individuen of groepen respectloos met elkaar omgaan, anderen uitsluiten of schaden;
- De directie zal waar nodig professionele expertise inroepen;
- Indien nodig worden zaken door de directie op het hoogste niveau met de RvT besproken en beslist;
- Indien nodig geeft de directie een formele (schriftelijke) waarschuwing;
- De directie kan sancties overwegen, zoals tijdelijke schorsingen/stopzetten samenwerking;
- Wanneer er geen andere optie is, stopt Via Zuid met de begeleiding van een maker, stopt met de samenwerking met een medewerker of stopt de samenwerking met een partner. Afhankelijk van de (ernst van de) situatie. In al deze stappen zal Via Zuid de vertrouwelijkheid en privacy respecteren. De directie zal gevoelige zaken op individuele basis benaderen. Cases worden niet gedeeld binnen de hele gemeenschap van Via Zuid, tenzij noodzakelijk.

Indien het conflict of de klacht betrekking heeft op leden van de directie, kan de persoon het conflict of de klacht kenbaar maken aan de voorzitter van de Raad van Toezicht; Marie-Claire Defauwes, mcdefauwes@hotmail.com.

De voorzitter overlegt met de overige RvT-leden en er wordt een gesprek aangegaan met de persoon in kwestie. Voorgaand stappenplan is dan van toepassing. Waar directie staat mag dan RvT gelezen worden.