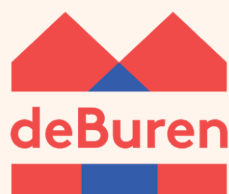


Gedragscode en protocol

Vlaams-Nederlands Huis deBuren



Gedragscode en protocol

Introductie

Waarom?

deBuren is als Vlaams-Nederlands huis per definitie een organisatie die mensen bij elkaar brengt, met verschillende culturele, ideologische, artistieke ... achtergronden. Dit strookt ook met enkele van onze waarden, zoals openheid en gelijkwaardigheid (zie verder). Dat samenbrengen doen we in de context van podia, talentontwikkelingstrajecten, residenties, creatieopdrachten en netwerkevenementen. Hiervoor werkt deBuren samen met een team van (vaste en freelance) collega's, stagiairs en vrijwilligers, maar ook met externe partnerorganisaties, sprekers en moderatoren, creatieve makers en talenten, (service)leveranciers ... We bedienen een publiek (live en online) dat ook eigen diverse achtergronden meebrengt naar de omgeving die deBuren (mee) vormgeeft.

Daar waar mensen samenkomen kunnen ook fricties ontstaan, een onaangename (werk)sfeer of grensoverschrijdend gedrag. **Als huis voor reflectie willen wij nadenken over het gedrag dat ontstaat in de contexten die wij creëren, leren uit positieve en negatieve ervaringen en heldere adviezen en procedures formuleren.** Het is een prioriteit voor deBuren om welzijn en veiligheid op de werkvloer en in de door ons gecreëerde ruimtes te bewaken. We hebben hierover geen ultieme controle, maar nemen waar nodig onze verantwoordelijkheid en vinden het noodzakelijk hierin tijd en middelen te investeren.

deBuren hecht er als Vlaams-Nederlandse kennisorganisatie bovendien aan om opgebouwde expertise te delen met het culturele veld. We putten voor deze code zelf ook uit bestaande gedragscodes (zie verwijzingen achter in dit document) en uit de feedback van de collega's in vaste dienst. Aangezien de maatschappij en onze ervaringen voortdurend veranderen, is dit document een momentopname. We streven ernaar het minstens jaarlijks te reviseren, binnen de context van ons bredere beleid rond psychosociaal welzijn.

Voor wie?

Deze gedragscode heeft betrekking op **alle medewerkers van deBuren**, in de omgevingen waarvoor deBuren verantwoordelijk is: vast in dienst, freelancers, bestuurders, stagiairs of vrijwilligers, sprekers, opdrachtnemers, onderzoekers, makers en ieder ander die met deBuren werkt. Bovendien willen we de **bezoekers van ons huis in Brussel en onze website** informeren over onze waarden en hoe we met elkaar om willen gaan.

Omdat het niet realistisch is om te verwachten dat al deze doelgroepen dit document integraal lezen, werken we verschillende manieren uit om deze informatie zo doeltreffend mogelijk te delen, bijvoorbeeld via kortere versies en affiches. Het integrale document is wel publiek toegankelijk op onze website.

Heel vaak delen wij de verantwoordelijkheid over een omgeving met andere organisaties. We streven ernaar bij (nieuwe) samenwerkingen partners te informeren over onze gedragscode en, bij een verschillende aanpak, te bepalen welke procedures leidend zijn. Bij langdurige samenwerkingen waarbij sprake is van een risicocontext (zie verder), zien we erop toe dat het duidelijk is welke procedures gevolgd worden en wie waarvoor verantwoordelijk is.


Onze waarden

- deBuren onderschrijft de **gelijkwaardigheid van mensen**. We verwerpen alle vormen van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo-, trans- en xenofobie en leeftijdgerelateerde discriminatie. We willen dat mensen op allerlei verschillende intersectionele assen zich zichzelf kunnen voelen bij deBuren.
- deBuren staat voor **respectvolle openheid**. Meningën mogen verschillen; indien nodig kunnen meningsverschillen in dialoog verkend en/of tot overeenstemming gebracht worden. Het is hierbij belangrijk dat partijen respect voor elkaar tonen, ook in de communicatie naar derden (in gesprek of bv. via sociale media).
- deBuren gelooft in **duurzaamheid**, zowel op het gebied van ecologie, inhoudelijke keuzes, samenwerkingen met werknemers, partners, ons publiek ...

Als volgt passen we deze waarden toe:

- deBuren streeft ernaar **inclusief** te zijn over de gehele breedte van de werking: programmering, publieksbereik, personeelsbeleid ...
- deBuren wil **verantwoordelijkheid** opnemen voor het **welzijn** in en rondom de organisatie. We streven naar een gezonde (werk)omgeving, eerlijke verloning, een draagbare werkdruk, mogelijkheden tot ontwikkeling, transparante communicatie en solidariteit. Mensen staan centraal: we erkennen dat er belangrijkere zaken dan werk zijn en dat fouten maken menselijk is.
- deBuren werkt met **vertrouwen** als uitgangspunt en met het oog op duurzame contacten en samenwerkingen.
- Zowel van medewerkers als van derden verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen op de werkvloer **collegiaal en respectvol** gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Er ligt een grotere verantwoordelijkheid bij leidinggevendenden om een voorbeeldrol te vervullen.

Fysiek en verbaal geweld, machtsmisbruik en andere vormen van ongewenst (seksueel) grensoverschrijdend gedrag worden niet getolereerd.



De toepassing van voorgenoemde waarden bij een probleem of conflict, hangt erg af van de context en de rol die betrokkenen spelen. Het is niet vanzelfsprekend om ze te vertalen naar (re)acties en vaak zijn er meerdere mogelijke benaderingen. Toch is het ons doel dat alle spelers in contexten waarvoor deBuren (gedeelde) verantwoordelijkheid draagt, onze beoogde waarden leren kennen en ze mee uitdragen. deBuren erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen – van bestuur/raad van toezicht, medewerker tot bezoeker – dit doel te ondersteunen.

Sectorspecifieke factoren

De aard van ons werk kenmerkt zich door (sector)specifieke factoren waarvan wij ons bewust moeten zijn, waaronder:

- het werken in een sector met historisch ingebakken machtsverschillen: het machtsverschil tussen medewerkers die vast in dienst zijn en creatieve makers die vaak freelance werken, de concurrentie om kansen te krijgen, toxisch leiderschap, old boys networks ...;
- het werken in een relatief klein team met een weinig hiërarchische structuur;
- de informele sfeer en soms vage grens tussen werk en privé (bijv. bij avond- en weekendactiviteiten (soms met borrel), overwerk, onregelmatige werktijden, gezamenlijk reizen naar en/of verblijven op andere locaties ...);
- het samenwerken met veel verschillende partnerorganisaties, sprekers en moderatoren, creatieve makers en talenten, (service)leveranciers. Zo is het vaak onmogelijk om controle te houden over het hele traject;
- de druk om te werken binnen strikte deadlines, met hoge ambities en een beperkt budget;
- de (externe) maatschappelijke en politieke druk om als instituut te opereren volgens bepaalde ethische en sociaal-maatschappelijke doelstellingen (keuze sprekers en onderwerpen, innemen standpunten ...);
- de organisatie van activiteiten waarbij debat en (artistieke) meningsverschillen actief worden opgezocht en waarbij vaak nieuwe en dus onvoorspelbare sprekers worden uitgenodigd.

Wat zijn ongewenste gedragvormen?

Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaat de Bure de gedragingen die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting, ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat. Dit gedrag kan in sommige gevallen ook online worden gesteld. Deze definities halen we uit de Belgische wetgeving, waarin mannelijke voornaamwoorden worden gebruikt om te verwijzen naar alle mensen:

Geweld op het werk

Geweld op het werk wordt gedefinieerd als elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Geweld uit zich door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals dreigen met fysiek geweld, fysieke agressie zoals directe slagen, verbale bedreigingen of verbale agressie (zoals beledigingen, denigrerende woorden, onterechte ernstige beschuldigingen ...). Geweld op het werk kan gebaseerd zijn op een discriminatiegrond.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk


Ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt gedefinieerd als elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal:

- lonken of wellustige blikken,
- dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties,
- tonen van pornografisch materiaal (foto's, teksten, video's, ...),
- compromitterende voorstellen,
- aanrakingen,
- ...

Pesterijen op het werk

Pesterijen op het werk worden gedefinieerd als een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, tijdens de uitvoering van het werk; en die tot doel of gevolg hebben

- dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon wordt aangetast,
- dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht
- of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.



Deze gedragingen uiten zich onder meer in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. De constitutieve elementen van pesterijen zijn: het onrechtmatig karakter van het geheel van de gedragingen, de herhaling van de gedragingen in de tijd en de gevolgen ervan. Men dient het onrechtmatig karakter van het geheel van de gedragingen in aanmerking te nemen. Zelfs wanneer de gedragingen individueel genomen als onschuldig kunnen worden beschouwd, leidt de opeenstapeling ervan tot een aantasting van de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon.

Het hoeft niet noodzakelijk te gaan om eenzelfde gedrag dat zich herhaalt. Het is voldoende dat de gedragingen – zelfs van verschillende aard – zich voordoen gedurende een bepaalde tijd. De dader moet niet noodzakelijk opzettelijk hebben gehandeld. Het volstaat dat zijn gedrag een impact heeft op de persoon, zelfs als de dader deze gevolgen niet gewenst heeft. Pesterijen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten:

Isoleren van de persoon

- door hem te negeren en niet meer met hem te praten,
 - door hem apart te houden van zijn collega's,
 - door geen aandacht te besteden aan zijn aanwezigheid,
 - door voor onenigheid te zorgen tussen deze persoon en zijn collega's,
 - door zijn collega's te verbieden met hem te praten,
 - door zijn uurrooster te wijzigen,
 - door hem niet uit te nodigen op vergaderingen,
 - ...
- Verhinderen dat de persoon zich uitdrukt
 - door hem voortdurend te onderbreken,
 - door hem systematisch te bekritisieren,
 - ...
- De persoon in diskrediet brengen
 - door hem geen enkele taak te geven,
 - door geen rekening te houden met zijn mening,
 - door hem slechts nutteloze en absurde taken te doen uitvoeren of hem taken te doen uitvoeren die niet overeenstemmen met zijn functie of die onmogelijk kunnen uitgevoerd worden,
 - door hem de nodige informatie voor de uitoefening van zijn functie te onthouden,
 - door hem te overladen met werk,
 - door te verhinderen dat hij op professioneel vlak vooruitgang boekt,
 - door hem de nodige arbeidsmiddelen niet ter beschikking te stellen,
 - door hem tegenstrijdige of vage instructies te geven voor de uitvoering van het werk,
 - door hem niet dezelfde voordelen toe te kennen als aan de andere werknemers,
 - ...

- De persoon als individu aantasten
 - door hem te kleineren,
 - door hem belachelijk te maken,
 - door roddels over hem te verspreiden,
 - door kritiek te uiten op zijn religieuze overtuiging, zijn afkomst, zijn privéleven,
 - door te spotten met zijn uiterlijk,
 - door hem te intimideren,
 - ...
- De daden en handelingen van de persoon controleren, zijn telefoonverkeer controleren, het gaan en komen registreren, zijn laden en tassen inkijken, ...

Discriminatiegronden

Geweld en pesterijen op het werk kunnen gebaseerd zijn op een discriminatiegrond.

Het kan onder meer gaan om leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.

Deze gronden worden beschermd door de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie. Deze wetgeving bestaat uit de drie federale wetten (de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, de genderwet van 10 mei 2007 en de antiracismewet van 30 juli 1981) en de verschillende decreten en ordonnanties van de gefedereerde entiteiten. Voor meer informatie wordt verwezen naar het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme (Unia), het Vlaams Mensenrechteninstituut en de Dienst Gelijke Kansen van de Directie Fundamentele Rechten bij de FOD Justitie.

De Belgische wetgeving gaat hierna in op psychosociale risico's op het werk, met name stress en burn-out. Over zulke klachten kunnen de vertrouwenspersonen ook advies geven; het preventieve beleid van de Buren wordt uitgewerkt in onze samenwerkingsafspraken.



Ieders verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid van deBuren


Alle vormen van geweld, intimidatie, seksuele intimidatie, aanstootgevende behandeling en discriminatie zijn strafbaar volgens de Belgische wet. deBuren heeft de verantwoordelijkheid om vermoedens of aantijgingen van strafbaar gedrag zo diepgaand mogelijk te onderzoeken, ook als er geen formele aanklacht wordt gedaan of als de aanvankelijke aanklager geen verder onderzoek wenst. Het onderzoek zal discreet en snel uitgevoerd worden, met de bedoeling het gedrag te doen stoppen en te verhinderen dat het zich herhaalt. Alle betrokkenen krijgen de kans om hun visie op de feiten en feedback op het onderzoek te geven.

Je verantwoordelijkheid als je getuige bent van ongewenst gedrag

Als je ziet hoe iemand wordt onderworpen aan fysiek, seksueel of psychologisch geweld, is het je plicht om te reageren. Als alle getuigen stil blijven, raakt kwalijk gedrag genormaliseerd en houdt het niet op. Reageer met aandacht voor je eigen veiligheid en het welzijn van degene die met het geweld te maken krijgt. Nadien kun je contact opnemen met welzijnsverantwoordelijken om je te laten ondersteunen (*zie: bij wie kun je terecht?*)

Je verantwoordelijkheid als je ongewenst gedrag ervaart

- Neem contact op met een interne welzijnsverantwoordelijke (leidinggevende, vertrouwenspersoon...) of, als dat niet veilig aanvoelt, met externe partijen die zich bezighouden met welzijn op de werk. Doe dit zeker als je vermoedt dat er strafbaar gedrag gesteld is.
- Ga op zoek naar advies als je twijfelt om naar een verantwoordelijke te stappen. Praat met iemand die je vertrouwt: een collega, een getuige ... Gebeurtenissen en onderlinge verhoudingen worden niet door iedereen op dezelfde manier ervaren, dus vertrouw op je intuïtie en verwoord je gevoel. Gevoelens over een gebeurtenis kunnen evolueren, dus het is legitiem om terug te komen op iets wat in het verleden plaatsvond.
- Wees duidelijk, indien mogelijk. Als je je veilig genoeg voelt tegenover degene die het ongewenste gedrag stelde, laat die persoon dan weten dat je concrete handelingen of bepaalde uitspraken niet op prijs stelt. Het is mogelijk dat het opstarten van zo'n dialoog de enige nodige interventie is en dat de betrokkene zich bewust wordt van grenzen. Iedereen heeft blinde plekken en vooroordelen; geef de ander de kans om de eigen tekortkomingen te leren kennen en het gedrag aan te passen.

- 
- Als je deze persoon niet in levenden lijve wil aanspreken, kun je een e-mail over de situatie sturen. Houd deze e-mail dan zeker bij. Als je deze persoon niet zelf wil aanspreken, kun je aan een derde vragen om te helpen, bijvoorbeeld aan een vertrouwenspersoon of de leidinggevende (*zie: bij wie kun je terecht?*)

Je verantwoordelijkheid als je aangesproken wordt over ongewenst gedrag

- Wees je ervan bewust dat iedereen blinde vlekken en vooroordelen heeft en neem de tijd om te luisteren als iemand je aanspreekt op je gedrag. Iedereen ervaart gebeurtenissen anders, dus zie het gesprek als een kans om te leren over een ander perspectief.
- Neem verantwoordelijkheid en ga op zoek naar manieren om je gedrag aan te passen, zodat de ander zich beter kan voelen in de contexten waarin jullie omgaan met elkaar. Wees je ervan bewust dat het mogelijk is dat de ander zich gekwetst voelt en geen rechtstreeks of herhaaldelijk contact wil over de situatie. Goede bedoelingen kunnen verkeerd begrepen worden als de ander zich onzeker of bedreigd voelt.
- Als je het gevoel hebt dat je onterecht beschuldigd wordt, kun je dit aankaarten bij een welzijnsverantwoordelijke bij deBuren of, indien dat niet veilig aanvoelt, bij externe partijen die zich bezighouden met welzijn op de werk (*zie: bij wie kun je terecht?*)

Bij wie kun je terecht?

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

Als medewerker van deBuren of als externe met een directe (arbeids) relatie met deBuren (in dienst, freelance, als stagiair of vrijwilliger)

Meldpunten verbonden aan deBuren

- Je leidinggevende (voor werknemers in dienst, stagiairs, vrijwilligers) of opdrachtgever (voor freelancers) is verantwoordelijk voor je welzijn en dus je eerste aanspreekpunt;
- Is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij vertrouwenspersonen:
Jenny Quermia | jenny@deburen.eu | +32(0)473631122
Aline Lapeire | aline@deburen.eu | +32(0)478525178
Marianne Hommersom | marianne@deburen.eu | +32(0)499233496
- Is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon:
Mireille Deziron | mireilledeziron@gmail.com | +32(0)476/847885
- of bij de preventieadviseur psychosociaal welzijn van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk:
Mediwet | psychosoc@mediwet.be | +32(0)92210607

Externe meldpunten

Met vragen of meldingen over grensoverschrijdend gedrag kun je binnen de culturele sector ook terecht bij een onafhankelijke partij:

- in Vlaanderen is er het Vlaams Meldpunt grensoverschrijdend gedrag: (www.vlaanderen.be/vlaams-meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag)
- in Nederland is er Mores: (<https://mores.online>)

Als bezoeker, gast, deelnemer aan een traject of andere externe zonder directe (arbeids)relatie met deBuren

- Bij een aanwezige medewerker van deBuren of per e-mail naar de vertrouwenspersonen:
Jenny Quermia | jenny@deburen.eu | +32(0)473631122
Aline Lapeire | aline@deburen.eu | +32(0)478525178
Marianne Hommersom | marianne@deburen.eu | +32(0)499233496



Als dienstverlener

- Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar de vertrouwenspersonen:

Jenny Quermia | jenny@deburen.eu | +32(0)473631122

Aline Lapeire | aline@deburen.eu | +32(0)478525178

Marianne Hommersom | marianne@deburen.eu | +32(0)499233496

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer deBuren zelf niet over de juiste expertise beschikt, zal – in overleg met de melder – professionele hulp ingeschakeld worden om dit verder te begeleiden.

Let hierbij op het volgende: de directie/bestuurder(s) heeft/hebben de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving en het bestuursorgaan om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn een bij de melding betrokken directielid of het bestuursorgaan verplicht is stappen te ondernemen, bijvoorbeeld omdat het ongewenste gedrag ook anderen raakt of mogelijk kan raken.

Hoewel een melding uiteraard zorgvuldig zal worden opgepakt, kan volledige vertrouwelijkheid dan niet altijd worden gewaarborgd. Met medewerkers tegen wie een klacht wordt ingediend zal zorgvuldig worden omgegaan. In beginsel is volledige geheimhouding daarbij het adagium voor alle betrokkenen. Het kan voorkomen dat van dit principe moet worden afgeweken als het algemene belang van de organisatie hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden. Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.



Wat doet een vertrouwenspersoon?

De vertrouwenspersoon is een eerste aanspreekpunt voor collega's voor alle meldingen rond psychosociale risico's zoals stress, burn-out, ongewenst gedrag (pesten, toxisch leiderschap, seksueel ongewenst gedrag, discriminatie, intimidatie, ...)

Als je iets wilt melden, vertellen, aankaarten, ... dat invloed heeft op jouw welzijn op het werk, contacteer de vertrouwenspersoon en binnen de 10 dagen wordt een gesprek ingepland.

Een vertrouwenspersoon is volledig onafhankelijk in zijn/haar ondersteuning en begeleiding en heeft geheimhoudingsplicht, die uitsluitend met toestemming van melder kan worden opgeheven. Er worden wel vertrouwelijke verslagen opgemaakt van de gesprekken en in het jaarverslag wordt dit aantal gerapporteerd.

Wat kan een vertrouwenspersoon doen?

- Luisteren en de situatie met de medewerker analyseren;
- Onderbouwd advies geven over de mogelijk te ondernemen stappen;
- De medewerker ondersteunen en begeleiden bij een procedure van bemiddeling en/of de klachtenprocedure;
- Indien gewenst gesprekken organiseren met betrokkenen en daarbij eventueel aanwezig zijn;
- Doorverwijzen.

Wat kan een vertrouwenspersoon niet doen?

- Anonieme klachten in ontvangst nemen;
- Klachten via derden in ontvangst nemen;
- Langdurige begeleiding of therapie aanbieden;
- Arbeidsvoorwaarden verdedigen;
- Problemen oplossen of beslissingen nemen.

Hoe wordt omgegaan met een melding?

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

1. deBuren **luistert naar de melder**;

- Als de melder getuige is geweest van het gedrag bespreekt deBuren de melding met de betrokken partijen;
- Als de melder zelf dit gedrag heeft ervaren:
 - Vangt deBuren de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
 - Bespreekt deBuren de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - o In gesprek gaan met de betrokkene(n);
 - o In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon;
 - o Inschakelen van politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
- Als de benodigde expertise binnen deBuren ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
- Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken met de directie en/of het bestuursorgaan;

2. Indien nodig worden **passende sancties** genomen, afhankelijk van de relatie met de veroorzaker en de ernst van het gedrag. Dit kan variëren van een formele waarschuwing, ontzegging van toegang tot het pand, het opzeggen van de relatie, beëindiging van de opdracht, ontbinding van de arbeids- of samenwerkingsovereenkomst, etc.

- Tijdens de procedure respecteert deBuren het vertrouwen en privacy van de melder, waarbij de melder zo veel mogelijk zeggenschap houdt over de te nemen stappen, tenzij de eigen veiligheid of die van anderen in het geding is, of wanneer ernstige misdrijven ons anders verplichten en melding moet worden gedaan bij de politie en/of Veilig Thuis. In dat geval zal de privacy van betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.
- Er worden heldere afspraken over vervolgstappen gemaakt met instemming van alle partijen.
- Alle meldingen worden individueel beoordeeld.

Verantwoording

Voor het opstellen van deze gedragscode putten we uit eigen ervaringen en inzichten, maar haalden we zeker ook enige mosterd bij:

- De Zaak Nu, voor de basisstructuur en vele zinsflarden waarin we ons konden vinden. Deze tekst werd door hen opgesteld na overleg met diverse culturele partners en de Regionaal Projectleider Geweld.
- Het document 'Beleidskader en toolbox tegen grensoverschrijdend gedrag in de kunstensector' van het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, voor de overkoepelende aanpak en uitleg over het opzet van een gedragscode (tool 2).
- De wettelijke definities van ongewenste gedragsvormen haalden we van de website van de Federale Overheidsdienst, onder 'Psychosociale risico's op het werk', met dank aan Mediwet voor de doorverwijzing daarheen.
- Enkele voorbeelddocumenten die ons bezorgd werden door Engagement Arts:
 - * 'Practicing accountability at PAF' van het Performing Arts Forum
 - * 'Discrimination and offensive treatment toward employees' van de Stockholm University of the Arts (UniArts)
 - * 'Discrimination and harassment policy' van het Institut supérieur des Arts et des Chorégraphies

Opgesteld in samenspraak met het team van deBuren in 2024.

Deze gedragscode werd gereviseerd door Mediwet, de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk van deBuren. Er volgt een jaarlijkse interne evaluatie en zo nodig revisie van dit document.

