

EETTINEN OHJEISTUS

Hyvän työkuulttuurin rakentamiseen

Eettinen ohjeistus on kirjoitettu edistämään hyvää työkuulttuuria Zodiakissa. Se ei ole sidottu henkilön statukseen työyhteisössä vaan keskiössä on ihmisten välinen kohtaaminen työympäristössä. Suomen laissa ei ole vaadetta eettiselle ohjeistukselle mutta olemme halunneet kirjata ylös toimintatapoja hyvän työkuulttuurin edellytyksistä. Terve ja turvallinen työilmapiiri on meidän kaikkien yhteinen asia. Myös sinä voit omalla toiminnallasi edistää hyvän työkuulttuurin ylläpitämistä.

Zodiak toimijana

Zodiak – Uuden tanssin keskus on kokeileva ja uutta luova nykytanssin keskus ja tuotantotalo, jonka toiminnassa korostuvat taiteilijälähtöisyys, yhteisöllisyys ja yleisötyö. Zodiakin ydintehtävä on kotimaisten uusien nykytanssiteosten osatuottaminen ja esittäminen. Ohjelmisto on taiteellisesti kuratoitu ja se perustuu pääosin avoimeen hakuun. Esitystoiminnan lisäksi Zodiak järjestää tanssi- ja liikekursseja harrastajille ja ammattilaisille, sekä toteuttaa erilaisia yleisötyön hankkeita.

Zodiakin toimintaa ohjaavat seuraavat arvot:

Taiteellisen ilmaisun vapaus

- Zodiakin toiminta perustuu taide- ja taiteilijälähtöisyyteen ja taiteellisen ilmaisun vapauteen. Zodiak tukee rohkeaa ja kunnianhimoista taiteen tekemistä tarjoamalla tuotanto-olosuhteet, joissa luottamus ja vuorovaikutus taiteilijoiden kanssa ovat keskiössä.

Tasa-arvo

- Ohjelmiston ja sisällön suunnittelussa Zodiak kunnioittaa taiteellista ja kulttuurista moniarvoisuutta. Se tukee taiteilijoiden työskentelyä heidän eri uravaiheissaan. Ketään ei suosita eikä syrjitä iän, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen, sukupuolisen identiteetin, etnisen tai yhteiskunnallisen taustan tai kehollisten ominaisuuksien takia.

Vuorovaikutus

- Zodiak osallistuu laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun perustaen toimintansa monensuuntaiselle vuorovaikutukselle ja yhteistyölle yleisön, tekijöiden ja muiden alan toimijoiden kesken. Erityisesti yleisötyö tarjoaa monenlaisia kohtaamisen ja osallistumisen mahdollisuuksia eri kohderyhmille.

Tämä eettinen ohjeistus koskee kaikkea Zodiakin nimissä tapahtuvaa toimintaa, tapahtumapaikasta riippumatta. Ohjeistus on luotu Työsuojeluviranomaisten suositusten mukaisesti.

Ammattimainen työkuulttuuri ja työyhteisö

Taiteelliset ja tuotannolliset prosessit nähdään Zodiakissa sosiaalisina prosesseina. Erilaisten persoonallisuuksien, toimintatapojen, tottumusten ja kokemusten kohtaaminen nähdään ensisijaisesti voimavarana, joka synnyttää tilaisuuden uudelleenlaisille yhteentulemisille. Jokaisen Zodiakissa toimivan on kuitenkin syytä tunnistaa omat edellä mainitut erityispiirteensä, avata niitä kanssatyöskentelijöille ja sovittaa toimintaansa yhteensopivaksi ammattiympäristönsä kanssa. Onnistuneen yhteistyön näkökulmasta on tärkeää tiedostaa, että harmoninen, kunnioittava ja tasa-arvoinen taiteellinen ja tuotannollinen prosessi on ensisijaisesti sosiaalinen prosessi.

Päämääränä taiteellisissa prosesseissa on taiteellisesti kiinnostava omalakinen teos tai taiteellinen

tulema. Hyvä, luova ja turvallinen työkuulttuuri on sen mahdollistaja – eettisen työkuulttuurin noudattaminen ei ole päämäärä tai työn varsinainen kohde, sen sijaan se on mahdollistaja ja tukirakenne onnistuneelle taiteelliselle lopputulemalle ja teokselle. Kannustamme kaikkia (erityisesti työryhmässä vastuullisena henkilönä toimivia) pohtimaan ja artikuloimaan omaa persoonallista työtapaansa ja sen eettistä koodistoa.

Hyvän työkuulttuurin edellytyksiä

Zodiakissa ihmisten taustoista, sukupuolista tai kokemuksista ei tule tehdä oletuksia. Erityistä huomiota tulee kiinnittää kielenkäyttöön, ja puheen ja sanaston tulisi olla mahdollisimman inkluusiivista. Kannattaa välttää sukupuolitettua kieltä, kuten ”meillä naisillahan” ja kaikkia ilmaisuja, joilla tulee olettaneeksi osallistujista jotakin. Englannin kielellä työskennellessä kannustamme kaikkia käymään työskentelyn aluksi läpi niin kutsutun pronomini-kierron, jossa jokainen voi ilmaista, miten haluaa tulla kutsutuksi (he/she/they). Näin vältetään tahaton väärin sukupuolittaminen. Jokainen saa lisäksi kertoa itsestään sen mitä kokee tarpeelliseksi ja mielekkääksi. Läpileikkaavana periaatteena on se, ettei kenenkään tarvitse tuoda identiteettiään esille. Puheen ja kohtaamisen tasolla varmistetaan, ettei ketään suljeta ulos.

Kaikkia Zodiakissa toimivia – taiteilijat, taiteelliset työryhmät, tuotanto- ja tekninen henkilökunta, lipunmyyjät, kurssiosallistujat ja muut sisällöntuottajat sekä kumppanitoimijat – kohdellaan tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti. Zodiakilla on nollatoleranssi kaiken häirinnän, syrjinnän ja rasismien suhteen.

Muistathan, että virheen tai virheiden tekeminen ei ole yhtä kuin epäeettinen työskentely. Virheet ovat inhimillisiä ja niitä voi tapahtua kenelle tahansa ja missä tahansa työympäristössä. Virheelliseen toimintaan johtaneet tilanteet on hyvä käsitellä, jotta samaa virhettä ei jatkossa toisteta.

Hyvän työkuulttuurin onnistumisen edellytyksiä ovat muun muassa:

- Avoin, kannustava ja keskusteleva työilmapiiri
- Muiden huomioonottaminen ja kunnioittaminen
- Luotettava ja johdonmukainen toiminta
- Kanssatyöskentelijöistä ei tule tehdä oletuksia
- Omien etuisuuksien tiedostaminen
- Ymmärrys siitä, että kanssatyöskentelijöillä voi olla erilaisia elämäntilanteita ja kokemuksia
- Erilaisten kulttuurien ja taustojen yhteentulemisen tukeminen
- Erilaisten mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen
- Kielen ja sanojen merkityksen epätäydellisyden tunnistaminen ja väärinymmärrysten selvittäminen
- Omien sokeiden pisteiden tunnistaminen ja tunnustaminen
- Ammattimainen toiminta myös erimielisyyksistä huolimatta
- Henkilöön kohdistuvan palautteen anto tulee tehdä kahden kesken

Esimerkkejä epäasiallisesta käytöksestä:

- Sivuuttaminen tai työtehtävien muutokset (lisääminen, vähentäminen, siirto) ilman perusteluja, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien teettäminen, kohtuuttomat sovittujen työaikojen muutokset
- Vihjailut, joiden mukaan kohtuuttomasta työtehtävästä kieltäytyminen saattaisi vaikuttaa tulevaisuuteen tai tulevaisuuden työhön haitallisesti

- Eri muodoissa esiintyvä aggressio; pelottelu, ylenkatse, halveksunta, kykyjen vähättely, huutaminen, epäoikeutettu kritiikki, perusteettomat mielenilmaukset, toisen alistaminen tai mitätöinti joko yksityisesti tai muiden kuullen, eristäminen
- Liiallinen kontrollointi, esimerkiksi vapaa-ajalle ulottuva
- Seksuaalinen lähentely, tarpeeton ruumiillinen kontakti, uhkaukset
- Sanallinen epäasiallinen tai seksuaalinen vihjailu ja kommentointi tai rasistiset asenteet ja kommentit
- Sellaisiin ilmauksiin tukeutuminen, joilla epäasiallista käytöstä voidaan oikeuttaa, esimerkiksi jotakuta kuvataan yliherkäksi, huumorintajuttomaksi, asenneongelmaiseksi, tai käytetään ilmaisuja: ”ammatinvalintakysymys”, ”tervetuloa alalle”
- Kaikki epäasiallinen käytös ei täytä häirinnän tunnuspiirteitä. Työsuojeluhallinnon häirintämäärittely luettavissa seuraavalla sivulla.

Häirintä on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Se on aina lain ja yleisen hyvän tavan vastaista ja siten vastuutonta ja kiellettävää käyttäytymistä työssä. Usein häirintä kohdistuu toisen persoonaan tai yksityiselämään, esimerkiksi ominaisuuksiin, luonteenpiirteisiin, ulkomuotoon, harrastuksiin, perhesuhteisiin jne.

Se voi ilmetä mm. väheksyvänä, alistavana, nöyryyttävänä, pilkkaavana tai syyllistävänä puheena, perättömien juttujen levittelynä, epäasiallisina käskyinä, sopimusehtojen laittomina muutoksina, uhkailuina, sosiaalisena taikka fyysisenä toisista eristämisenä jne. Yhteistä kaikessa häirinnässä on, ettei toista hyväksytä sellaisena jollainen hän on.

Häirintää puolestaan ei ole mm.

- työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet
- työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely
- perusteltu puuttuminen työsuoritukseen
- varoituksen antaminen perustellusta syystä
- työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.

– Työsuojeluhallinto

Jos kohtaat häirintää, toimintaohjeet löytyvät [täältä](#).

Työskentelyn vastuut ja velvollisuudet

Zodiakilla on erilaisia rooleja Zodiak yhteisön sisällä, joillekin Zodiak toimii työnantajana, toisille osatuotantokumppanina ja joillekin yhteistyökumppanina tai palveluntarjoajana. Tässä Zodiakin vastuut on esitelty yleisellä tasolla. Erilaisiin yhteistyön muotoihin liittyvät tarkemmat vastuut käydään läpi tarvittaessa tapauskohtaisesti.

Zodiakin vastuut työnantajana

Työnantajana Zodiakin vastuut määrittelee Työlaki sekä Teatterialan työehtosopimus. Zodiakin vastuulla työnantajana on mahdollisuuksien mukaan ehkäistä häirinnän syntyminen esimerkiksi eettisen ohjeistamisen keinoin. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen

haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, Zodiakin on työnantajana ryhdyttävä tarvittaviin toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työntekijän vastuut

Kaikkien työntekijöiden vastuulla on sitoutua sovittuihin työtehtäviin ja aikatauluihin. Työntekijällä on huolellisuus- ja lojaliteettivelvoite sekä salassapitovelvollisuus. Työntekijän tulee tutustua ja sitoutua Zodiakin ohjeistuksiin (esim. tuotanto-ohje ja eettinen ohjeistus).

Kaikkien työntekijöiden vastuulla on kohdella muita ammattiyhteisössä työskenteleviä tasa-arvoisesti, empaattisesti ja kunnioittavasti sekä ilmoittaa välittömästi epäasiallisesta kohtelusta Zodiakin vakituisesta henkilökunnasta nimetylle yhteyshenkilölle. Työntekijän tulee pitää huolta itsestään ja muista ympärillä olevista sekä motivoida ja kannustaa kanssatyöskentelijöitä. Työntekijän on tärkeää tunnistaa ammattimainen suhteensa kanssatyöskentelijöihin ystävyyssuhteen lisäksi tai sijasta.

Zodiakin vastuut osatuotantokumppanina

Osatuotantoympäristössä Zodiak toimii ohjelmistoon valittujen teosten osatuottajana (ei työnantajana) ja solmii tuotantosopimuksen osatuotantokumppaneiden välille. Koska Zodiakilla ei ole työnantajasuhdetta osatuotantoihin, ei Zodiakilla ole lakisääteistä velvollisuutta puuttua taiteilijoiden epäasialliseen käytökseen osatuotantoympäristössä. Mutta Zodiakin intressinä on ohjeistaa ja tukea tarvittaessa työryhmää tilanteiden käsittelyssä sekä edesauttaa eettisen työ- ja toimintaympäristön ylläpitämistä.

Zodiakin vastuu osatuottajana on tarjota osatuotannolle tukea ja luoda työskentelyprosessista avoin ja vuorovaikutteinen. Zodiak edellyttää, että osatuotannoissa rakennetaan hyvää työskentelyä ja Zodiak on vahvasti työryhmien tukena tämän toteutumisessa.

Zodiakin tiloissa ja toiminnassa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita (katso liite) ja nollatoleranssia kaiken häirinnän, syrjinnän ja rasismien suhteen.

Osatuotantokumppanin vastuut

Osatuotantokumppani allekirjoittaa osatuotantosopimuksen Zodiakin kanssa.

Osatuotantokumppanin on varmistettava, että jokainen työryhmän jäsen on tutustunut sopimuksen keskeisiin ehtoihin ja hyväksynyt ne ennen allekirjoittamista. Osatuotantokumppanin vastuulla on välittää tietoa Zodiakin ja työryhmän jäsenten välillä avoimen työskentelytapa- ja tukea.

Osatuotantokumppanin nimeämän vastuullisen henkilön (esim. koreografi) vastuulla on tunnistaa ja tiedostaa oma vastuuasemansa. Zodiak suosittelee, että työskentelyprosessien nimetty vastuullinen henkilö ottaa vastuulleen luoda yhdessä työryhmän kanssa työskentelyä koskevat työryhmän omat säännöt (mm. työskentelyajat ja -tavat, taloudelliset pelisäännöt), selventää kunkin rooli (sekä taiteellisessa työryhmässä että työryhmän ja Zodiakin sekä mahdollisten muiden kumppanien välillä), käydä läpi omat ja työryhmän muiden jäsenten odotukset ja toiveet koskien työskentelytapoja sekä taiteellista prosessia ja sen tavoitteita ja päämäärää; millaista teosta ja millä keinoin olemme rakentamassa. Zodiak suosittelee, että työryhmässä keskustellaan ennakkoon myös siitä, kuka viime kädessä tekee lopulliset päätökset taiteellisista ja tuotannollisista ratkaisuista. Katso esimerkki Hyvän työskentelytapa- ja tukea -huoneentaulusta alemmaa.

Esittävän taiteen erityisyys

Esittävässä taiteessa, kuten taiteessa laajemminkin, saatetaan käsitellä vaikeita ja kipeitäkin asioita, eivätkä teosaiheet itsessään aina ole tuttuja, miellyttäviä tai turvallisuuden tunnetta lisääviä. Työskentelytapojen tulee kuitenkin aina olla ammattimaisia, työhyvinvointia ja työterveyttä edistäviä sekä perustua eettiseen turvalliseen työskentelyyn. Jos koet tiettyjen aiheiden käsittelyn itselle kipeäksi, kerrothan siitä koreografille tai ryhmän vetäjälle.

Suhteessa taiteelliseen työskentelyyn

Kunkin työryhmän ja teoksen on löydettävä oma keinonsa taiteellisten kysymysten käsittelyyn ja työskentelyprosesseissa vuorovaikutus työryhmän jäsenten välillä nouseekin tärkeään asemaan. Yhteisesti toimivia työskentelytapoja on hyvä etsiä ryhmän kesken ja niitä on hyödyllistä menetelmällistää ja sanoittaa. Näin taiteellisen prosessin aikaisia rooleja ja vastuita pystytään paremmin hahmottamaan ja niistä voidaan yhteisesti neuvotella. Taiteelliseen työskentelyyn liittyvistä valtapositioista, työryhmärooleista ja työtavoista kannattaa sopia aina kunkin työprosessin aluksi. Sovittuja työskentelytapoja on syytä myös arvioida matkan varrella ja muuttaa tarvittaessa.

Jo Butterworthin didaktis-demokraattinen malli (Butterworth 2009, 187-188) antaa hyvän pohjan ymmärtää taiteellisten prosessien ja tavoitteiden yksilöllisyyttä sekä avittaa työryhmän jäseniä hahmottamaan kunkin teosprosessin luonnetta ja siihen liittyvää omaa ammattimaista työroolia ja odotuksia että myös oman työroolin vastuita, sekä tämän kautta löytämään yhdessä parhaat ja turvalliset keinot saavuttaa taiteelliset teostavoitteet.

Taiteellisen työn aiheissa tai kohtauksissa saatetaan prosessin aikana käsitellä vaativia, arkoja, sensitiivisiä, intiimejä, rajuja tai muuten haastavia aihealueita. Tällöin on erityisen tärkeää että ryhmän koollekutsuja ja koko työryhmä käsittelee tätä työn osuutta erityisen tarkasti etukäteen ja sopii yhdessä turvalliset reunaehdot, rajat ja säännöt. Lisäksi on hyvä aina yhdessä keskustella ja sopia työn prosesseille ja harjoitustilanteille yhdessä hyväksytyt työtavat ja harjoitusmenetelmät. On hyvä huomioida, että jokin aihealue tai työmenetelmä on toiselle tuttu ja turvallinen kun taas toiselle haastava tai ahdistusta aiheuttava.

Suhteessa ei-ammattilaisten kanssa työskentelyyn

Ei-ammattilaisten kanssa työskenneltäessä, oli kyseessä kurssitoiminta, teostuotanto tai muu toiminta, on koreografin/ohjaajan muistettava, että harrastajat tulevat harjoituksiin / tunneille usein työ- tai opiskelupäivän päälle. Heitä ei voi vaatia suhtautumaan työskentelyyn kuin työhön vaikka sitoutumista vaaditaankin. Muut elämänasiat, väsymys jne saattavat näkyä ihmisten käytöksessä herkemmin kuin työskentelytilanteessa.

Koreografilta / ohjaajalta tämä vaatii herkkää tilannetajua, kuuntelemista ja dialogisuutta osallistujien kanssa. Harrastajat eivät myöskään välttämättä jaa samanlaista ymmärrystä siitä, mitä taiteen tekeminen on ja millaisia asioita sen parissa saatetaan käsitellä. Siksi työskentelytapojen avaaminen ja yhteisistä pelisäännöistä sopiminen ovat ensiarvoisen tärkeitä. Sitoutumisen merkitystä ei-ammattilaisten kanssa tehtävässä teostuotannossa on syytä avata tarkkaan. Muistaen kuitenkin, että kyse on harrastuksesta, jonka pitää olla myös kivaa kaikille osallistujille.

Suhteessa yleisöön

Taiteellisessa prosessissa on tärkeää ottaa huomioon teoksen saavutettavuus. Katsomoon tulee varata vähintään kaksi pyörätuolipaikkaa ja tarvittaessa katsomossa tulee voida tehdä tiettyjä

erityisjärjestelyjä, kuten tulkkauksen mahdollistamiseen liittyviä järjestelyjä. Zodiakin tulee viestintäkanavissaan tiedottaa potentiaaliselle yleisölle mahdollisista voimakkaista äänistä, valoista, tuoksuista ja teatteriusvasta, sillä ne saattavat olla osalle kynnyskysymyksiä osallistumiselle. Lisäksi työryhmä voi halutessaan määritellä teokselleen myös muita sisältövaroituksia tai huomioita, kuten ikäraja, yhteistyössä Zodiakin tiedottajan kanssa.

Taiteen kokeminen herättää tunteita ja toisinaan teoksista sekä niiden käsittelemistä aihepiireistä kumpuaa asiakaspalautetta. Taiteen tehtävänä ei olekaan miellyttää kaikkia vaan herättää ajatuksia ja keskustelua. Oman teoksen takana saa seisoa rohkeasti ja palaute pitää pystyä ottamaan palautteena.

Työryhmien ja Zodiakin tulee kuunnella palautteet ja käsitellä ne asianmukaisella tavalla. Kenenkään ei tarvitse yksin painia kommenttien kanssa ja Zodiakin henkilökunta on tukena asiakaspalautteiden kohtaamisessa. Zodiak haluaakin rohkaista yleisöä keskustelemaan teoksista ja niiden aihepiireistä. Tätä varten luodaan myös aktiivisesti uusia keskustelukanavia.

Lopuksi

Kannustamme kaikkia Zodiakissa toimivia työskentelemään yhdessä hyvän työilmapiirin ja -kulttuurin saavuttamiseksi. Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa arkisen huomaavaisuuden ja positiivinen ilmapiirin rakentumisesta. Olemme toiminnassamme inhimillisiä, teemme välillä virheitä ja epäonnistumme. Vastuunkanto on näissä tilanteissa äärimmäisen tärkeää. Kaikkien Zodiakin toiminnassa mukana olevien on tärkeää muistaa kohdata muut ihmiset arvokkaina yksilöinä (taiteiljakollegat, yleisön jäsenet, Zodiakin henkilökunta, muut työyhteisössä toimivat jäsenet kuten siivoojat, lipunmyyjät ja avustavat henkilöt).

Zodiakin tavoitteena on päivittää tätä versiota ymmärryksen lisääntyessä – kannustamme antamaan palautetta mikäli huomaat oleellisen seikan puuttuvan, laita viestiä: palaute@zodiak.fi

Olemme valtavan onnellisia, että olette tekemässä tätä kanssamme. Olethan rohkeasti yhteydessä meihin mistä tahansa askarruttavasta asiasta!

Olemme saaneet eettisen ohjeistuksen tekemiseen innoitusta ja apua mm. **Kirsi Törmin** luentomuistiinpanoista *Epäterveen työskentelykulttuurin ennaltaehkäisy* (STST 2.12.2019), Oranssi ry:n FunNet-hankkeen turvallisen tilan ohjeistuksesta ja #StopHatredNow'n eettisistä ohjeista.

Kiitos avusta ja jakamisesta.

Terveisin,

Zodiak – Ari, Harri, Piia, Katja, Maija, Elina, Varpu, Anna, Johannes ja Sinem
23.9.2020

LIITTEET (rullaa alas):

- Hyvän työkuulttuurin suunnituskartta
- Turvallisemman tilan ohjeistus

HYVÄN TYÖKULTTUURIN SUUNNISTUSKARTTA

Zodiak haluaa turvata hyvän työkuulttuurin noudattamista Zodiakin osatuotannoissa sekä muussa toiminnassaan. Zodiak ehdottaa, että työryhmät luovat oman suunnistuskartan hyvän ja luovan työilmapiirin rakentamiseksi aina harjoitusperiodista esitykauteen ja sen jälkeiseen jatkoelämään asti. Tämä kartta pohjautuu Kirsi Törmin luomaan Hyvän työkuulttuurin suunnistuskarttaan.

- 1) Ensimmäisenä työpäivänä käydään läpi työkuulttuuri ja työskentelyn periaatteet (mm. mikä on työryhmän vuorovaikutusrakenne kokemusten jakamista ja käsittelyä varten), jotka kirjattava ylös kaikille työryhmän jäsenille saataville.
- 2) Tehdään sopimus työskentelyolosuhteista (vaikka palkkatyösuhdetta ei muodostuisi) ja tähän sopimukseen kirjataan keskeinen työtehtävä(t), työajat, vastuut ja oikeudet
- 3) Asiakirjassa tulee olla nimettynä a) työryhmän koollekutsuja, b) taustaorganisaatio, johon mahdollinen työsuhte on muodostunut, jos sellainen on, c) osatuottajakumppani(t)
- 4) Tuotantoprosessille on hyvä luoda aikajana ja työille aikataulut, jotka ovat kaikkien työryhmän jäsenten tiedossa.
- 5) Viikoittainen reflektointiaika työryhmän kesken tai henkilökohtaisesti on hyvä varata aikatauluun. Määritellä miten toteutatte reflektointia ja mitkä ovat reflektoinnin vastuut.
- 6) Lähtökohtaisesti epäasiallinen käytös pyritään tunnistamaan ja nimeämään kyseisessä työyhteisössä. Jokainen työryhmän jäsen on vastuussa nimeämisestä. Ilmiöstä keskustellaan, kunkin osapuolen näkökulmia kuunnellaan ja arvostetaan ja pyritään muodostamaan yhteinen ymmärrys tapahtuneelle
- 7) Työryhmän koollekutsuja toimii vastuuhenkilönä keskustelun järjestämisestä ja tilanteen selvittämisestä. Zodiakin yhteyshenkilöä on informoitava tilanteesta vaikkei apua tilanteen selvittämiseen tarvittaisi. Tarvittaessa käytetään ulkopuolista työnohjaajaa/sovittelijaa. Mikäli epäasiallinen käytös kohdentuu työryhmän koollekutsujaan, on oltava yhteydessä Zodiakin yhteyshenkilöön ja tarvittaessa ulkopuoliseen sovittelijaan.
- 8) Mikäli koollekutsuja ei pysty syystä tai toisesta kantamaan vastuuta, vastuu tilanteen selvittämisestä siirtyy työryhmän työnantajavastuuta kantavalle osatuotantosopimuspartnerille. Zodiak tukee tarvittaessa selvitysprosessissa
- 9) Mikäli taustaorganisaatio ei pysty selvittämään tilannetta, siirrytään ilmoittamismenettelyyn.
- 10) Ilmoittamismenettely tarkoittaa sitä, että työryhmän jäsen yksin tai jäsenet yhdessä laativat kirjallisen, esimerkkitaupauksiin nojaavan kuvauksen työyhteisössä tapahtuneesta epäasiallisesta käytöksestä. Kirjallinen kuvaus lähetetään työryhmän koollekutsujalle, Zodiakille, Aluehallintovirastolle, TEMEn lakimiehelle ja päärahoittajatahoille.

ZODIAKIN TURVALLISEN TILAN PERIAATTEET

- Jokaista kohdellaan kunnioittavasti
- Emme oleta muiden sukupuolta, seksuaalisuutta, taustaa tai toimintakykyä
- Kaikilla on oikeus kehorauhaan
- Kaikilla on sama oikeus puhua ja toimia, sekä velvollisuus huomioida muut
- Aroista aiheista puhutaan kunnioittavasti, sillä ne voivat olla toisille henkilökohtaisia
- Vastuu turvallisesta ilmapiiristä on meillä kaikilla yhdessä
- Esityksissä tai taiteen tekemisen prosesseissa vastaan voi tulla asioita, jotka saattavat tuntua itselle epämiellyttäviltä tai ahdistavilta. Taiteen yksi tehtävä on saada meidät myös kohtaamaan ja käsittelemään kipeitäkin asioita.
 - Jos katsojana haluat välttää tiettyjä aihealueita tai näyttämöllistämisen keinoja, voit olla yhteydessä Zodiakiin ja tiedustella tarkemmin teosten sisällöistä.
 - Jos harjoitustilanteessa tai teosaiheissa käsitellään itselle vaikeaa asiaa, on siitä hyvä kertoa työryhmässä, jotta asiaa voidaan käsitellä ja sopia yhdessä turvallisista työmenetelmistä.

Kohdatessasi ongelmallisia tilanteita, kerro niistä ohjaajille tai Zodiakin henkilökunnalle (www.zodiak.fi/yhteystiedot).