

- (English version below) – (version française dessous) –

ETHISCHE CODE GRIP

GRIP is een Antwerpse dansorganisatie met gedeeld artistiek leiderschap dat opgenomen wordt door choreografen Femke Gyselinck, Jan Martens, Cherish Menzo en Steven Michel. Samen met artistiek coördinator Rudi Meulemans en manager Klaartje Oerlemans leiden zij GRIP.

Naast het produceren en creëren van dansproducties wil GRIP positieve ontwikkelingen binnen de Vlaamse en internationale danssector optimaal bewerkstelligen, als trekker of als ondersteuner.

Een van deze ontwikkelingen is het verhogen van het bewustzijn rond en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik binnen de kunstensector.

Ook hier engageert GRIP zich om de werkcondities binnen de sector te verbeteren.

Wij nemen alle vormen van grensoverschrijdend gedrag zeer ernstig en wij zetten ons in om een einde te stellen aan (macht)misbruik.

Dus plaatsen we welzijn op de werkvloer centraal en engageren we ons om een veilige werkomgeving op duurzame wijze te onderhouden. GRIP wil inzetten op een pro-actief beleid om elke vorm van discriminatie (op basis van kleur, etniciteit, religie, herkomst, gender, klasse, leeftijd, seksualiteit, fysieke of mentale gezondheid, ...) te voorkomen.

Als producent van de vier choreografen onderhouden wij verscheidene samenwerkingsrelaties en stellen we medewerkers te werk met uiteenlopende statuten. Respectvol omgaan met al deze medewerkers behelst voor GRIP niet alleen het niet tolereren van elk gedrag (zowel in woord, beeld als daad) dat discriminerend, seksistisch, racistisch of agressief is, maar gaat ook over het correct artistiek en zakelijk behandelen van medewerkers die hun werk uitvoeren onder een economisch precair statuut.

Deze waarden hebben we de afgelopen jaren steeds vooropgesteld, maar door de recente groei van de organisatie en gestimuleerd door de gebeurtenissen van de afgelopen anderhalf jaar willen we ons engagement via verschillende wegen in onze werking verankeren. Dit doen we door ons waardenkader op papier te zetten, op structurele wijze inspraak van medewerkers te stimuleren, actief te communiceren over respectvol gedrag en de interne procedures - wanneer het toch onverhoopt tot een klacht komt - te officialiseren. GRIP stelt expliciet dat ook medewerkers met een precair statuut beroep kunnen doen op deze interne procedures ongeacht wanneer de gebeurtenis heeft plaatsgevonden of het moment waarop zij zich wenden tot de Vertrouwenspersoon of IDEWE.

Hieronder kan u meer lezen over het waardenkader en onze concrete engagementen.

Opnieuw benoemen we dat we grensoverschrijdend gedrag in welke vorm dan ook niet tolereren. Alle klachten worden onderzocht (via de interne of externe procedures) en aan het resultaat uit het onderzoek wordt gevolg gegeven: medewerkers - ongeacht hun statuut of positie- die zich schuldig maken aan dergelijk gedrag worden hiervoor ter verantwoording

geroepen, kunnen officiële waarschuwingen krijgen, een schorsing en een mogelijk ontslag indien de ernst van de feiten (bepaald in het arbeidsreglement) daartoe dwingt.

Wanneer de communicatie, van gelijk welke medewerker of betrokkene bij GRIP, elementen bevat die aanzetten tot haat, stelt deze persoon zich bloot aan strafrechtelijke vervolging. Deze elementen zijn woorden, teksten of beelden die aanzetten tot segregatie, haat, discriminatie of geweld.

Tot slot willen we, wanneer na onderzoek blijkt dat medewerkers van GRIP zich schuldig maakten aan grensoverschrijdend gedrag naar andere medewerkers van GRIP toe, als werkgever onze verantwoordelijkheid opnemen door de personen die dit grensoverschrijdend gedrag ondervonden bij te staan en verder te begeleiden.

Waarden van GRIP:

- Diversiteit wordt binnen GRIP als een absolute meerwaarde gezien, zowel op artistiek vlak als op het bureau en tussen medewerkers onderling.
- Alle mensen die bij GRIP werken gaan respectvol met elkaar om, ongeacht de aard van de werkrelatie (leidinggevenden met medewerkers, medewerkers op bureau onderling, medewerkers bureau en artistieke medewerkers, artistieke medewerkers onderling, ...). De basisgedachte is dat je niets doet of zegt wat iemand anders als inbreuk op diens waardigheid kan beschouwen. Je denkt na over hoe je communiceert, zowel in persoon als online.
- Een werkomgeving waar geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag wordt getolereerd. Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan we pesten, racisme, seksisme, discriminatie, (passieve) agressie en ongewenst seksueel gedrag, zowel door middel van woorden, beelden, als door handelingen of gedragingen.
- Wanneer je grensoverschrijdend gedrag ervaart probeer je duidelijk te maken dat dit gedrag niet kan. Probeer helder te communiceren dat je dit niet aanvaard. Wanneer je dit wenst meld je dit gedrag aan iemand anders, je collega, de productieleider, de leidinggevenden, de vertrouwenspersoon of onze externe preventieadviseur bij IDEWE. (zie contactenlijst arbeidsreglement). De vertrouwenspersoon en/of de externe preventieadviseur kunnen je verder helpen en wanneer nodig een onderzoek opstarten.
- Wanneer je getuige bent van ongewenst gedrag probeer je dit gedrag te stoppen en op te komen voor de persoon die ongewenst gedrag ervaart. Als dit niet lukt moet je de verantwoordelijkheid nemen het gedrag waar je getuige van bent te melden bij de leidinggevenden, de vertrouwenspersoon en/of de externe preventieadviseur bij IDEWE. (zie contactenlijst arbeidsreglement).
- GRIP ambieert een open en transparante werkcultuur: enerzijds worden genomen beslissingen door de leidinggevenden gecommuniceerd en besproken met de rest van het team, anderzijds worden bottom-up ideeën gewaardeerd, besproken en geïmplementeerd waar mogelijk. Feedback, gesprek en proces krijgen een prominente plaats in het werkproces, zowel op artistiek vlak als op bureau.

- De leidinggevenden en het bestuur van GRIP behandelen freelancers en zelfstandigen gelijkwaardig aan medewerkers in loondienst.

- Iedereen binnen GRIP, ongeacht zijn werkstatuut (zelfstandige, freelancer in loondienst, vast in loondienst, ...), kan beroep doen op de interne procedures omtrent welzijn op het werk via de vertrouwenspersoon, de interne preventieadviseur en/of de externe dienst IDEWE. Daarnaast zijn andere medewerkers (leidinggevenden, adviseurs, ...) steeds aanspreekbaar en nemen ze klachten en issues ernstig.

- De interne procedures blijven beschikbaar voor alle medewerkers en daar kan beroep op gedaan worden voor feiten die zich in het verleden hebben voorgedaan, ook als de personen in kwestie niet langer met GRIP verbonden zijn.

GRIP engageert zich tot:

- Faire en transparante werkvoorwaarden voor alle medewerkers bij GRIP ongeacht hun statuut: het welzijn van de medewerkers staat centraal.

- Een correcte vergoeding:

Iedereen, zowel vaste als tijdelijke medewerkers, verdient een loon dat gelijkgesteld is aan hun functie en anciënniteit vastgelegd via de barema's van de cao-podiumkunsten pc 304 en de functieomschrijvingen van het sociaal fonds voor de podiumkunsten.

Zelfstandige medewerkers (artistiek en zakelijk) verdienen een gelijkwaardig loon aan de bovenstaande voorwaarden.

Gelijke vergoeding ongeacht gender, seksuele geaardheid, nationaliteit en beperking.

Heldere, correcte en consequente informatie over tarieven en voorwaarden via: mondelinge en schriftelijke individuele en collectieve infosessies tussen leidinggevenden en medewerkers, welkomstbrochure nieuwe medewerkers, mondelinge en schriftelijke uitleg bij arbeidsreglement en bijkomende wijzigingen

- Delen van de ethische code

- Continue bewustzijn en waakzaamheid omtrent de positie van de freelance kunstenaars door bovenstaande engagementen steeds in de praktijk te brengen; afspraken omtrent ziekte, arbeidsongevallen, overmacht, opzeg, ontslag, ..., voor tijdelijke medewerkers helder formuleren en verankeren in arbeidsreglement, welkomstbrochure, ...

- Bewustzijn rond de ecologische voetafdruk en verbeteren waar mogelijk.

– Elke melding van grensoverschrijdend gedrag wordt zorgvuldig en vertrouwelijk onderzocht en behandeld.

– We beschouwen elke melding als een leermoment en zoeken samen naar een oplossing.

GRIP CODE OF ETHICS

GRIP is a dance organization from Antwerp with shared artistic leadership. Choreographers Femke Gyselinck, Jan Martens, Cherish Menzo, and Steven Michel act together as artistic directors. Alongside artistic coordinator Rudi Meulemans and manager Klaartje Oerlemans, they lead GRIP.

Besides producing and creating dance productions, GRIP aims to optimise positive developments within the Flemish and international dance sector, either as a driving force or as a supporter.

One of these developments is raising awareness around and dealing with transgressive behaviour and abuse of power within the arts sector.

Here too, GRIP is committed to improving working conditions within the sector.

We take all forms of transgressive behaviour very seriously and we are committed to ending abuse (of power).

Thus, we place well-being in the workplace at the centre and commit to maintaining a safe working environment in a sustainable manner. GRIP is committed to a proactive policy to prevent any form of discrimination (based on colour, ethnicity, religion, origin, gender, class, age, sexuality, physical or mental health, etc.).

As a producer of the four choreographers, we maintain several collaborative relationships and employ staff with diverse statuses. For GRIP, treating all these collaborators with respect not only includes not tolerating any behaviour (whether in word, image or deed) that is discriminatory, sexist, racist or aggressive, but it also includes treating collaborators who perform their work under an economically precarious status in a correct artistic and business manner.

We have always put these values first in recent years, but due to the organisation's recent growth and stimulated by the events of the past year and a half, we want to anchor our commitment in our operations through various avenues. We do this by putting our values framework on paper, structurally encouraging employee participation, actively communicating about respectful behaviour and - in the unforeseen event of a complaint - officialising internal procedures. GRIP explicitly states that employees with a precarious status can also appeal to these internal procedures regardless of when the event occurred or when they turn to the Confidential Advisor or IDEWE.

You can read more about the value framework and our concrete commitments below.

We reiterate that we do not tolerate cross-border behaviour in any form. All complaints are investigated (through the internal or external procedures) and the outcome of the investigation is acted upon: employees - regardless of their status or position - who are guilty of such behaviour are held accountable, may receive official warnings, suspension and possible dismissal if the seriousness of the facts (stipulated in the labour regulations) so requires.

When the communication, of any employee or person involved in GRIP, contains elements that incite hatred, this person exposes himself to criminal prosecution. These elements are words, texts or images that incite segregation, hatred, discrimination or violence.

Finally, if, after investigation, it appears that GRIP employees were guilty of transgressive behaviour towards other GRIP employees, we want to assume our responsibility as an employer by assisting and providing further guidance to the persons who experienced this transgressive behaviour.

GRIP's values:

- Diversity is seen as an absolute value within GRIP, both artistically, on the desk and between staff members.

- All people working at GRIP treat each other with respect, regardless of the nature of the working relationship (managers with employees, employees in the office among themselves, employees in the office and artistic employees, artistic employees among themselves, ...). The basic idea is that you don't do or say anything that someone else might see as violating their dignity. You think about how you communicate, both in person and online.

- A working environment where no form of transgressive behaviour is tolerated. Cross-border behaviour includes bullying, racism, sexism, discrimination, (passive) aggression and unwanted sexual behaviour, whether through words, images, actions or behaviour.

- When you experience cross-border behaviour, try to make it clear that this behaviour is not acceptable. Try to communicate clearly that you do not accept it. If you wish, report this behaviour to someone else, your colleague, the production manager, the supervisors, the confidential advisor or our external prevention advisor at IDEWE. (see contact list labour regulations). The confidential advisor and/or the external prevention advisor can help you further and, if necessary, initiate an investigation.

- When you witness undesirable behaviour, you try to stop this behaviour and stand up for the person experiencing undesirable behaviour. If this fails, you must take responsibility for reporting the behaviour you witness to superiors, the confidential advisor and/or the external prevention advisor at IDEWE. (see contact list labour regulations).

- GRIP aspires to an open and transparent working culture: on the one hand, decisions made are communicated and discussed by the managers with the rest of the team, while on the other hand, bottom-up ideas are valued, discussed and implemented whenever possible. Feedback, conversation and process are given a prominent place in the work process, both artistically and in the office.

- GRIP's managers and board treat freelancers and self-employed people equally to salaried employees.

- Everyone at GRIP, regardless of their working status (self-employed, freelancer in paid employment, permanent employee, etc.), can call on the internal procedures regarding well-being at work via the confidential advisor, the internal prevention advisor and/or the external service IDEWE. In addition, other employees (managers, consultants, etc.) are always approachable and take complaints and issues seriously.

- The internal procedures remain available to all employees and may be invoked for facts that have occurred in the past, even if the persons in question are no longer associated with GRIP.

GRIP commits to:

- Fair and transparent working conditions for all employees at GRIP regardless of their status: the welfare of the employees is paramount.

- Proper remuneration:

Everyone, both permanent and temporary employees, earn a salary equivalent to their job and seniority determined via the scales of the CAO Performing Arts PC 304 and the job descriptions of the Social Fund for the Performing Arts.

Independent employees (artistic and business) earn equivalent pay to the above conditions.

Equal remuneration regardless of gender, sexual orientation, nationality and disability.

Clear, correct and consistent information on rates and conditions via: verbal and written individual and collective information sessions between managers and employees, welcome brochure for new employees, verbal and written explanation of labour regulations and additional changes

- Sharing the code of ethics

- Continuous awareness and vigilance regarding the position of freelance artists by always putting the above commitments into practice; agreements concerning illness, industrial accidents, force majeure, notice, dismissal, etc., for temporary employees clearly formulated and anchored in labour regulations, welcome brochure, etc.

- Awareness of ecological footprint and improve where possible.

- Every report of transgressive behaviour is carefully and confidentially investigated and dealt with.

- We regard every report as a learning opportunity and look for a solution together.

CODE D'ÉTHIQUE DE GRIP

GRIP est une organisation établie à Anvers dont l'activité s'articule autour de la danse et dont la direction artistique est assurée par les chorégraphes Femke Gyselinck, Jan Martens, Cherish Menzo et Steven Michel qui dirigent GRIP conjointement avec le coordinateur artistique, Rudi Meulemans, et la directrice administrative et commerciale Klaartje Oerlemans.

Outre la production et la création de spectacles de danse, GRIP souhaite optimiser des développements positifs au sein du secteur de la danse, tant au niveau flamand qu'international, autant en tant que force pulsionnelle que force de soutien.

L'un de ces développements consiste en la sensibilisation à la problématique, l'accentuation de la prise de conscience et l'approche à adopter face à des comportements transgressifs et des abus de pouvoir dans le secteur artistique.

Dans ce domaine, GRIP s'engage à améliorer les conditions de travail dans le secteur. Nous prenons très au sérieux toutes les formes de comportement transgressif et nous nous efforçons de mettre fin aux abus (de pouvoir).

Nous plaçons donc le bien-être au travail au cœur de nos préoccupations et nous nous engageons à maintenir durablement un environnement de travail sûr. GRIP mise sur une politique proactive de prévention de toute forme de discrimination (basée sur la couleur de peau, l'ethnicité, la religion, l'origine, le genre, la classe, l'âge, l'orientation sexuelle, la santé physique ou mentale, etc.)

En tant que maison de production des quatre chorégraphes susnommées, nous entretenons divers liens de collaboration et travaillons avec des collaborateur·rices aux statuts variés. Veiller à des rapports respectueux comprend non seulement de ne tolérer aucun comportement discriminatoire, sexiste, raciste ou agressif – ni en paroles, ni en images ni en actes –, mais aussi de traiter correctement les collaborateur·rices effectuant leur travail sous un statut financièrement précaire, aussi bien sur le plan artistique qu'économique.

Ces dernières années, nous avons toujours priorisé ces valeurs, mais en raison de l'extension récente de l'organisation et stimulés par les événements de l'année et demie écoulée, nous voulons ancrer cet engagement dans notre fonctionnement par différentes voies. Pour ce faire, nous mettons notre cadre de valeurs sur papier, nous encourageons de manière structurelle la participation et la prise de parole de nos collaborateur·rices, nous communiquons activement sur les comportements respectueux et nous officialiserons les procédures internes au cas où, malencontreusement, une plainte en viendrait néanmoins à être formulée. GRIP stipule explicitement que les employé·es ayant un statut précaire peuvent également faire appel à ces procédures internes, quel que soit le moment où l'événement s'est produit ou le moment où ils ou elles s'adressent à la personne de confiance ou à l'IDEWE (service externe pour la prévention et la protection au travail).

Vous trouverez ci-dessous plus d'informations sur le cadre de valeurs et nos engagements concrets.

Nous rappelons que nous ne tolérons aucune forme de comportement transgressif. Toutes les plaintes seront examinées (par le biais de procédures internes et/ou externes) et les résultats de l'enquête feront l'objet d'une suite : quel que soit leur statut ou leur fonction, les employé·es qui se rendent coupables d'un tel comportement devront s'en expliquer et en assumer la

responsabilité, pourront recevoir des avertissements officiels, une suspension et un possible licenciement si la gravité des faits l'exige (comme stipulé dans le règlement du travail).

Lorsque la communication, de quelque employé·e que ce soit ou de toute autre personne affiliée à GRIP, contient des éléments incitant à la haine, cette personne s'expose à des poursuites pénales. Ces éléments concernent des propos, des textes ou des images incitant à la ségrégation, à la haine, à la discrimination ou à la violence.

Enfin, si après enquête, il apparaît que des employé·es de GRIP se sont rendu·es coupables de comportements transgressifs à l'égard d'autres collaborateur·rices de GRIP, nous assumerons notre responsabilité d'employeur en soutenant, accompagnant et orientant les personnes ayant subi ces comportements transgressifs.

Valeurs de GRIP :

- La diversité est considérée comme une plus-value absolue au sein de GRIP, autant sur le plan artistique, administratif, qu'entre les divers·es collaborateur·rices.
- Toutes les personnes travaillant avec ou pour GRIP sont tenues de se montrer respectueuses envers leurs collaborateur·rices, quelle que soit la nature de la relation de travail (la direction avec les employé·es, les employé·es administratif·ves entre eux, les employés administratif·ves et les collaborateur·rices artistiques, les collaborateur·rices artistiques entre eux...).
- Il s'agit en essence de ne rien dire ou faire qui peut être une atteinte à la dignité d'autrui ou qui peut être considérée comme telle. Cela requiert donc une réflexion quant à la manière dont on communique, aussi bien en face à face qu'en ligne.
- Un environnement de travail où aucune forme de comportement transgressif n'est tolérée. Par comportements transgressifs, nous entendons : le harcèlement, le racisme, le sexisme, la discrimination, l'agression (passive) et les comportements sexuels non consentis ou inappropriés, qu'il s'agisse de paroles, d'images, d'actes, de gestes ou de comportements.
- Si l'on subit un comportement transgressif, il faut tenter de faire comprendre explicitement à la personne qu'on n'accepte pas un tel comportement. Il faut essayer de communiquer clairement son opposition. Si on le souhaite, on peut signaler ce comportement à quelqu'un – un·e collègue, un·e directeur·rice de production, la direction, la personne de confiance ou notre conseiller·ère en prévention externe de l'IDEWE (voir la liste de contacts sur la réglementation du travail). Le cas échéant, la personne de confiance et/ou le ou la conseiller·ère externe en prévention peuvent assister le ou la plaignant·e à lancer une enquête.
- Qui est témoin d'un comportement indésirable ou inapproprié doit essayer d'y mettre fin et de prendre la défense de la personne qui en est victime. En cas d'échec, il faut prendre la responsabilité de signaler le comportement dont on a été témoin à la direction, à la personne de confiance et/ou au ou à la conseiller·ère externe en prévention de l'IDEWE. (Voir la liste de contacts sur la réglementation du travail.)
- GRIP aspire à une culture de travail ouverte et transparente. Cela signifie d'une part que la direction communique les décisions prises et en discute avec le reste de l'équipe,

et d'autre part, que toute idée émanant des employé·es et collaborateur·rices, sont appréciées, écoutées, discutées collectivement et, si approuvées, mises en œuvre dans la mesure du possible. Feed-back, discussion et procédure occupent une place prépondérante dans le processus de travail, tant sur le plan artistique qu'administratif.

- La direction et le conseil d'administration de GRIP traitent les free-lances et les indépendant·es sur un pied d'égalité avec les collaborateur·rices salarié·es.
- Toute personne au sein de GRIP, quel que soit son statut professionnel (indépendant·e, free-lance, salarié·e, employé·e permanent·e, etc.), peut faire appel aux procédures internes relatives au bien-être au travail par le biais de la personne de confiance, le ou la conseiller·ère en prévention interne et/ou le service externe IDEWE. Parallèlement, on peut toujours s'adresser aux autres collaborateur·rices (directeur·rices, consultant·es, etc.) qui prendront les plaintes et les problèmes au sérieux.
- Les procédures internes restent à la disposition de tous les employé·es et collaborateur·rices. Chacun·e a le droit d'y faire appel pour des faits qui se sont produits dans le passé, même si les personnes en question ne sont plus associées à GRIP.

GRIP s'engage à :

- Des conditions de travail équitables et transparentes pour tous·tes les employé·es et collaborateur·rices de GRIP, quel que soit leur statut : le bien-être de tout un chacun au sein de l'organisation est essentiel.
- Une rémunération correcte :

Chacun·e – collaborateur·rice à temps complet ou partiel, à durée déterminée ou indéterminée – perçoit un salaire correspondant à sa fonction et à son ancienneté, défini par les barèmes de la CCT des Arts du Spectacle CP 304 et les descriptions de fonction du Fonds social pour les arts du spectacle vivant.

Les collaborateur·rices indépendant·es (artistiques et administratif·ves/commercial·es) perçoivent un salaire équivalent aux conditions susmentionnées.

L'égalité de rémunération est perçue indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle, de la nationalité et d'une situation de handicap.

Des informations claires, correctes et cohérentes sur les tarifs et les conditions sont transmises par le biais de : séances d'information individuelles et collectives, orales et écrites, entre la direction et les collaborateur·rices, brochure de bienvenue pour les nouvelles recrues, explication orale et écrite de la réglementation du travail et des changements additionnels.

- Partage du code d'éthique
- Sensibilisation continue et vigilance permanente à l'égard de la condition des artistes free-lance à travers la mise en pratique constante des engagements susmentionnés ; formuler clairement les accords concernant la maladie, les accidents du travail, la

force majeure, le préavis, le licenciement, etc., aux collaborateur·rices temporaires et les ancrer dans le règlement de travail, la brochure d'accueil, etc.

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateur·rices à la question de l'empreinte carbone et la réduire dans la mesure du possible.
- Chaque signalement de comportement transgressif fait l'objet d'un examen minutieux et confidentiel.
- Nous considérons chaque signalement comme une possibilité d'apprendre et de chercher ensemble une solution.