

GRIP willen we zien floreren als een choreografisch platform waar verschillende makers hun werk ontwikkelen. Voor het seizoen 2018-2019 zijn dat, naast Jan Martens, Steven Michel, Bára Sigfúsdóttir en Michele Rizzo.

Daarnaast willen we als platform 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 het (macht)misbruik dat helaas structureel ingebed is in onze sector.

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 verschillende projecten van de GRIP-makers onderhouden wij verscheidene samenwerkingsrelaties en stellen we medewerkers te werk met zeer uiteenlopende statuten.

Respectvol omgaan met al deze medewerkers behelst voor GRIP niet alleen het uitsluiten van alle mogelijks 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 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 VP's 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 toelaten. 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 herhaaldelijk 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.

Jan Martens en Klaartje Oerlemans.

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 vertrouwensperso(n)en of onze externe preventieadviseur bij IDEWE. (zie contactenlijst arbeidsreglement). De vertrouwenspersonen 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 vertrouwenspersonen 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 vertrouwenspersonen, 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:

* 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 en verbeteren waar mogelijk van de ecologische voetafdruk.

- 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.