



Monty – Intern Reglement – Fair Practice

Monty handelt volgens de vier principes van *transparantie, solidariteit, duurzaamheid* en *verantwoordelijkheid* en de daaraan gekoppelde 12 afspraken, zoals geformuleerd door het charter Juist is Juist (www.juistisjuist.be) met betrekking tot fair practice. Deze afspraken gelden ook als basis voor een uitgebreider intern reglement en gedragscode.

TRANSPARANTIE

Een open en eerlijke communicatie is essentieel voor een goede werkrelatie en binnen Monty wordt respectvolle omgang als basis van alle samenwerking beschouwd. Er wordt een cultuur van wederzijds respect en vertrouwen gecreëerd. Discriminatie, intimidatie of ongewenst gedrag wordt niet getolereerd.

We streven ernaar om in alles wat we doen in te zetten op **dialogo** en deze actief te stimuleren tussen alle betrokken actoren. Vlotte doorstroom van praktische afspraken en communicatie staan naast breed intern overleg over grotere ‘organisatorische werven’ en vragen die de kunstenaars, activiteiten en residenties meebrengen. Ook zoeken we naar specifieke formats om ook een publieke dialoog te stimuleren.

Engagementen met medewerkers, artiesten en partners worden correct administratief verwerkt en zoveel mogelijk schriftelijk vastgelegd. Arbeidsovereenkomsten zijn steeds in overeenstemming met de werkelijke arbeidssituatie.

SOLIDARITEIT

In alle onze contractuele relaties zorgen we voor een correcte betaling.

Artiesten en freelancers bieden we steeds de mogelijkheid aan tot rechtstreekse indiensttreding met uitbetaling via loon. Het loon wordt daarbij berekend op basis van de functiegroepen en de barema's zoals bepaald binnen CAO PC 304 (Podiumkunsten) en rekening houdend met de actuele anciënniteit. Voor zelfstandigen waarmee we werken voorzien we een vergelijkbare vergoeding als de loonkost volgens CAO PC 304 van een werknemer in een gelijkaardige functie.

Voor een aantal artistieke projecten treden we op als toelagetrekker. De budgetten die we in dit kader ontvangen vloeien steeds rechtstreeks terug naar de betrokken artiesten. Dit gebeurt op basis van vooraf gedefinieerde afspraken, die ook contractueel worden vastgelegd.

DUURZAAMHEID

We zetten ons in voor een duurzame werking en dit in al zijn aspecten.

We moedigen het verantwoord gebruik van middelen aan en hebben oog voor de ecologische impact van onze activiteiten.

Daarnaast hebben we aandacht voor welzijn en veiligheid op het werk en streven we ernaar om duurzame loopbanen te creëren. Hiervoor werken we samen met Mensura als Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en hebben we een samenwerkingsovereenkomst met een externe vertrouwenspersoon.

We dragen zorg voor inclusiviteit in ons aanwervingsbeleid. We verspreiden vacatures via diverse kanalen en specifieke netwerken. Tijdens een sollicitatieprocedure hanteren we de Rooney Rule. We vinden gelijke kansen belangrijk en diversiteit een meerwaarde. Kandidaten worden geselecteerd op basis van hun kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht gender, seksuele geaardheid, afkomst, geloof, leeftijd of handicap.

VERANTWOORDELIJKHEID

We werken steeds vanuit vertrouwen, zowel binnen de eigen organisatie als in onze samenwerkingen met artiesten en freelancers. Hierbij worden de bijdrage van alle betrokken personen gezien en gewaardeerd, of het nu gaat om artistieke, technische of organisatorische inspanningen.

We werken op een respectvolle manier samen in al onze engagementen. We definiëren duidelijk de verschillende verantwoordelijkheden en schatten de waarde van de type prestaties correct in. Hierbij kijken we verder dan enkel het beoogde resultaat, maar ook naar de tijdsinvesteringen in bijvoorbeeld het creatieproces of het voorbereidende werk. Voor interne beleidsbeslissingen vallen we terug op het door het bestuursorgaan afgesproken mandatenrooster (zie Intern Reglement Goed Bestuur).

