

# Fair Practice Charter

## Kortrijks KunstenOverleg (KKO)

*collectief ondertekend door het KKO op 2.07.26*

### 1 Algemeen kader

Dit Fair Practice Charter gaat over heldere en eerlijke principes en praktijken voor samenwerkingen in de brede cultuursector. Voor alle subsectoren en disciplines. En voor alle betrokken partijen.

Met 'KKO' (Kortrijks KunstenOverleg) wordt in wat volgt bedoeld: de feitelijke vereniging / organisatie / netwerk van leden / adviesorgaan voor de Stad Kortrijk én alle individuele leden/organisaties die er deel van uitmaken.

Het doel van dit Fair Practice Charter is om interne afspraken vast te leggen en die als standaard te gebruiken. We onderschrijven dit charter als richtlijn bij onderhandelingen en overeenkomsten met externen waar we een relatie als opdrachtgever mee hebben: kunstenaars, cultuurwerkers, jeugdwerkers, vormingswerkers, freelance medewerkers, vrijwilligers en andere. We dragen die principes en afspraken van Fair Practice ook uit naar organisaties en partners buiten het KKO.

Wij sluiten ons aan bij de principes en afspraken zoals geformuleerd op [www.juistisjuist.be](http://www.juistisjuist.be).

### 2 Principes van fair practice

We onderschrijven de 4 principes van Juist is Juist en hanteren die in relaties met individuen of organisaties waarmee we een relatie als opdrachtgever mee hebben:

#### 2.1 Solidariteit

We hebben een collectieve sociale verantwoordelijkheid als het over de waardering van werk en kwaliteitsvolle samenwerkingen gaat. We zijn ons bewust van de mogelijke impact van ons handelen op de positie van anderen. We streven naar een correcte vergoeding/waardering en een veilige werkomgeving voor iedereen.

#### 2.2 Transparantie

We zorgen ervoor dat we weten waarover we spreken en streven gelijkwaardigheid van alle gesprekspartners na. We zijn tijdens het hele proces en elke samenwerking transparant tegenover elkaar over onze verwachtingen en de waardering van ieders inbreng.

#### 2.3 Duurzaamheid

We ondersteunen elkaar om duurzame samenwerkingen uit te bouwen en aan kennis- en ervaringsopbouw te doen. Dat kan alleen binnen de geldende kaders en onder correcte voorwaarden.

#### 2.4 Verantwoordelijkheid

Duurzame samenwerkingen ontstaan in gedeelde verantwoordelijkheid en vanuit een wederzijds vertrouwen. Het is daarom belangrijk dat beide partijen elkaar leren kennen en elkaars inzet, risico en engagement op alle niveaus waarderen.

### 3 Afspraken van fair practice

We onderschrijven de 12 afspraken van Juist is Juist en passen die binnen onze organisaties toe:

### **3.1 Dialoog**

We zorgen voor gespreksmomenten met andere organisaties of individuen (werknemers, freelancers, vrijwilligers ...) tijdens het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van werkprocessen en activiteiten. Vergoedingen en samenwerkingsvoorwaarden zijn daarbij een vast onderwerp van gesprek.

We engageren ons om vooraf duidelijke afspraken te maken met organisaties en medewerkers over de manier waarop de vergoeding zal gebeuren, zodat dit voor beide kanten helder is en contracten tijdig kunnen worden voorbereid.

### **3.2 Verantwoordelijkheid**

We maken voor elke prestatie die in onze opdracht of i.s.m. onze organisatie(s) gebeurt duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft, zowel op inhoudelijk als op praktisch vlak.

### **3.3 Betaling (Fair Pay)**

We vertrekken binnen elke professionele context van een open dialoog m.b.t. Fair Pay.

We betalen in alle overeenkomsten waar we optreden als opdrachtgever volgens de sectoreigen cao.

We leggen in samenwerkingscontracten met andere organisaties die als werkgever/opdrachtgever/hoofdprocureur optreden vast dat die geacht wordt diens medewerkers correct te verlonen en in te staan voor alle wettelijke verplichtingen en onkosten m.b.t. tewerkstelling en verzekeringen.

We gaan ook in gesprek als opdrachten (b.v. voorstellingen, presentaties, concerten, lezingen, workshops ...) geannuleerd worden door overmacht. Uitgangspunt is de voorziene middelen te vrijwaren en de mogelijkheden te bekijken tot uitstel van de opdracht. Afhankelijk van de situatie van de andere partij, beslissen we in overleg wie welke gemaakte kosten vergoedt en/of er een annulatievergoeding (30% als richtlijn) gehanteerd wordt.

We vergoeden zelfstandigen met een honorarium dat berekend is op basis van minimaal de loonkost van een werknemer in een gelijkaardige functie.

### **3.4 Tijdsinvestering**

We maken van de tijdsinvestering van een opdrachtnemer het onderwerp van een transparante bespreking, waarbij 'tijd' van een opdrachtnemer een belangrijke factor is bij het maken van een overeenkomst, naast het beoogde resultaat en/of het werkproces.

### **3.5 Engagement**

Zodra het engagement om samen te werken genomen is, zetten we dat engagement op papier. We maken afspraken over de vergoedingen of waardering van alle prestaties, inclusief de voorbereiding en afwikkeling.

### **3.6 Tewerkstellingsvorm**

We zoeken samen met de opdrachtnemer naar de meest gepaste vorm van tewerkstelling of engagement. We informeren hierbij over alle mogelijkheden. Tijdens de besprekingen van samenwerking met precaire groepen zoals nieuwkomers, langdurig werklozen en mensen met fysieke en mentale beperkingen houden we rekening met hun statuut.

### **3.7 Geen oneigenlijk gebruik**

De bepalingen in de overeenkomsten die we opmaken, stemmen overeen met de werkelijke situatie. We vermijden oneigenlijk gebruik, b.v. het kunstmatig inkorten of verlengen van contracten. We informeren onze opdrachtnemers over de gevolgen ervan.

### **3.8 Interimarbeid**

We volgen de regelgeving over uitzendarbeid en geven brutolonen door aan uitzendkantoren en derdebetalers in plaats van totale factuurbedragen of budgetten.

### 3.9 *Intellectuele eigendomsrechten*

We respecteren het intellectueel eigendomsrecht maximaal.

Bij het overdragen of verlenen van intellectuele eigendomsrechten maken we heldere afspraken over de vergoeding ervan, de reikwijdte en de duur. Omwille van het redelijkheidsprincipe, engageren we ons om niet meer rechten te laten overdragen dan noodzakelijk voor het beoogde doel.

We houden rekening met de eerlijke beroepsgebruiken bij het bepalen van de verhouding tussen de vergoeding voor de prestatie enerzijds en de vergoeding voor de overdracht of verlening van rechten anderzijds.

### 3.10 *Amateurkunstenvergoeding*

We passen de Amateurkunstenvergoeding (AKV) enkel toe voor occasionele, kleinschalige artistieke prestaties (cf. [workinginthearts.be](http://workinginthearts.be)).

### 3.11 *Stages*

Elke stage wordt gekaderd binnen een leercontext en is zinvol voor zowel de stagiair, de leerinstelling als de stageplaats.

### 3.12 *Vrijwilligerswerk*

We engageren ons om binnen onze organisatie een helder vrijwilligersbeleid uit te tekenen en sluiten enkel vrijwilligersovereenkomsten af voor werkzaamheden met een vrijwillig karakter.

## 4 **Inclusiviteit**

We streven naar een inclusieve werkomgeving voor werknemers, freelancers, vrijwilligers en andere medewerkers, en zijn ons bewust van onze tekortkomingen, zowel op organisatorisch als infrastructureel vlak.

We engageren ons om een flexibele omgeving te zijn, en onze visie, tools en mogelijkheden aan te passen aan het ritme, de mogelijkheden en vragen van onze medewerkers, opdrachtnemers, vrijwilligers....

## 5 **Discriminatie & grensoverschrijdend gedrag**

We herkennen ons in de uitgangspunten van Engagementarts.be en willen een veilige plek zijn voor alle medewerkers, deelnemers, vrijwilligers en publiek. We verwelkomen uiteenlopende stemmen, achtergronden en visies. We verzetten ons tegen elke vorm van discriminatie op grond van gender, geslacht, afkomst, nationaliteit, leeftijd, (geloofs)overtuiging, beperking, geaardheid of andere en werken actief om deze in onze organisatie(s) weg te werken.

We verzetten ons tegen elke vorm van grensoverschrijdend en agressief gedrag.

We zetten daarbij in op preventie en voorzien voldoende ruimte om met medewerkers in gesprek te gaan over grensoverschrijdend gedrag en dat bespreekbaar te maken en te houden. We nemen in de contracten met werknemers en opdrachtnemers een clause op omtrent grensoverschrijdend gedrag.

## 6 **Wederkerigheid**

Fair Practice vertrekt vanuit de notie van 'wederkerigheid'. We zijn ons bewust van de machtspositie die we vaak automatisch bekleden en voorzien de nodige aandacht om mensen of organisaties waar we mee samenwerken een gelijkwaardige stem te geven.

We vragen onze medewerkers en opdrachtnemers, welke rol ze binnen onze organisatie(s) ook opnemen, om:

- zich te verzetten tegen druk om ongepast te handelen;
- zich uit te spreken, ook over moeilijke thema's en al verschilt de mening;

- om mensen te raadplegen bij twijfel. Er wordt niet verwacht dat iedereen alles weet, of alles alleen oplost;
- deel te nemen aan trainingen en opleidingen en erover te waken dat de visie van onze organisatie(s) rond inclusie, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag vertegenwoordigd wordt in hun werk.

## 7 Slotbepaling

We willen een plek zijn voor ontmoeting, discussie en transformatie en creëren ruimte om de toekomst van, met, en voor elkaar te herdenken.

*Dit charter werd in oorspronkelijke vorm samengesteld door Bram Coeman en Kristof Jonckheere voor kunstencentrum BUDA en is gebaseerd op modellen van OkO, Juist is Juist, Engagement Arts, de code van UniArts Stockholm en insteken uit de CARE-praktijk van kunstenaars Jija Sohn. en Julia Reist. Het werd t.b.v. het Kortrijks KunstenOverleg deels herwerkt tijdens diverse werksessies en met diverse leden van het KKO.*

*Reacties, vragen of tips? Kunstencentrum BUDA (Kortrijk) – [kristof.jonckheere@buda.be](mailto:kristof.jonckheere@buda.be) – 0473/36.46.81*