

# PROCESEVALUATIE VAN HET ACTIEPLAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN DE CULTUUR EN AUDIOVISUELE SECTOR (2018)

Astrid Soetewey

Prof. dr. Annick Schramme

---

Competence Center Cultuurmanagement & Cultuurbeleid  
Stadscampus  
Gebouw C  
Prinsstraat 13  
2000 Antwerpen

[Annick.Schramme@uantwerpen.be](mailto:Annick.Schramme@uantwerpen.be)

# Inhoudstabel

Inhoudstabel .....	2
1. Introductie .....	3
2. Onderzoeksvragen, structuur en methodologie .....	5
2.1    Onderzoeksvragen.....	5
2.2    Methodologie: kwantitatieve online vragenlijst en kwalitatieve diepte- interviews .....	5
2.3.    Wat vooraf ging aan het Actieplan van 2018: het CuDOS-rapport.....	10
3. De doelen van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector (2018) en de initiatieven die sindsdien genomen zijn.....	12
3.1.    Actieterrein 1: Opzetten van procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden en klachten op te volgen.....	12
3.2.    Actieterrein 2: Er wordt ingezet op herstel en sanctionering.....	19
3.3.    Actieterrein 3: Er wordt ingezet op sensibilisering en kennisdeling .....	19
4. 5 jaar later: de context van de procesevaluatie van het Actieplan 2018 .....	25
4.1.    De tussentijdse evaluatie van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector (2020).....	25
4.2.    Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse mediasector (2022) .....	26
5. Evaluatie van de uitvoering van het Actieplan.....	29
5.1.    Interne meldpunten .....	29
5.2.    Externe meldpunten .....	37
5.3.    Te versnipperd of te algemeen? Op weg naar een transparante keten van hulpverlening .....	47
5.4.    De cultuur, het beleid en het bestuur rond grensoverschrijdend gedrag op sector- en organisatieniveau	50
5.5.    Samenwerking tussen de kunsten en andere sectoren en domeinen .....	61
6. Conclusies en aanbevelingen voor een toekomstig beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sectoren.....	65
6.1.    Conclusies: SWOT-analyse .....	65
6.2.    Aanbevelingen .....	69
7. Bibliografie.....	76

# 1. Introductie

De golf aan getuigenissen over ervaringen met seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksisme die de hashtag #MeToo in 2017 ontketende, zette ook in de Vlaamse cultuur- en mediasector heel wat mensen aan om naar buiten te komen met hun ervaringen inzake grensoverschrijdend gedrag. Sommige casussen kwamen ook uitgebreid aan bod in de media. Denk maar aan de zaak Bart De Pauw in de mediasector of de crisis die rond Jan Fabre en zijn dansgezelschap Troubleyn losbarstte. Al snel werd duidelijk dat die casussen slechts de top van de ijsberg vormden van een breder maatschappelijk fenomeen. De hashtag #MeToo bracht ook veel ervaringen naar boven die wel moreel laakbaar waren en volgens het huidige collectief bewustzijn grenzen overschreden, maar daarom niet strafbaar (Stevens 2019, 16 en 32). In deze context ontwikkelden de sociale partners - Overleg Kunstenorganisaties, ACOD Cultuur, LBC-NVK/ACV en ACLVB samen met het Sociaal Fonds Podiumkunsten - in november 2017 een Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag (oKo 24 Nov. 2017). Het departement CJM gaf vervolgens opdracht aan onderzoeksgroep CuDOS - uit de vakgroep sociologie van UGent- om de problematiek in kaart te brengen en oplossingen aan te reiken. Vervolgens beantwoordde Minister Gatz de bezorgdheden met het *Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector* (2018).

De huidige Vlaamse Regering sprak in haar regeerakkoord (2019-2024) alvast de ambitie uit om te blijven inzetten op het thema:

**Iedereen moet op een veilige en integere manier actief kunnen zijn binnen de sectoren cultuur, jeugd en sport. Daarom zetten we de sterke aanpak van grensoverschrijdend gedrag verder. Onder impuls van de minister van Welzijn en samen met de verschillende vakministers nemen we beleidsinitiatieven om zowel de fysieke, psychische als seksuele integriteit te beschermen. We hebben daarbij aandacht voor kwaliteitsbevordering, sensibilisering, preventie en een adequaat en gepast reactiebeleid.**

Specifiek voor de mediasector stelt het akkoord: „We blijven werk maken van een strenge aanpak van grensoverschrijdend gedrag in de media.“ Ten slotte maakt ook de beleidsnota van Minister-President Jambon (2019-2024) melding van de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag en hij verwijst daarbij naar het Actieplan van 2018:

**Ik zet de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag onverminderd verder. In het kader van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag loopt de opdracht van de Genderkamer en de ondersteuning van Engagement verder tot 2021. Nadien worden beide werkingen geëvalueerd.**

Tijdens de uitvoeringsperiode van het eerste Actieplan (2018-2022) ging de stroom aan getuigenissen over discriminatie en seksueel geweld onverminderd door. Niet enkel in de cultuur- en mediasector, maar nadien ook in de academische wereld<sup>1</sup>, het nachtleven, het leger en de politiek. Deze gemediatiseerde incidenten zorgen ervoor dat het thema grensoverschrijdend gedrag bovenaan de agenda blijft staan van verschillende (lokale) beleidsmakers<sup>2</sup>. Sinds de uitrol van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag van 2018 is het maatschappelijk bewustzijn rond het thema van grensoverschrijdend gedrag dus zeker sterker geworden. Experts en de overheid pleiten voor een cultuuromslag in onze manier van omgaan met elkaar in professionele relaties en in de vrije tijd. (Lokale) beleidsmakers en leidinggevendenden worden aangezet tot concrete acties. Meer dan ooit wordt er gevraagd om een duidelijke visie, een bruikbaar beleidskader en concrete acties vanuit het Departement CJM om instellingen, lokale besturen en intermediaire organisaties (steunpunten, belangenbehartigers, fondsen en vakbonden) te ondersteunen in het scheppen van een veilige werkomgeving voor zowel werknemers als flexwerkers, zelfstandigen en vrijwilligers. In deze context stelde het Departement CJM de vraag om de uitvoering van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector van 2018 te evalueren. De opdracht werd toegewezen aan het *Competence Centre Cultural Management and Cultural Policy* van de Universiteit Antwerpen en werd uitgevoerd van juni tot december 2022.

---

<sup>1</sup> In mei 2022 stapte een hoogleraar aan de KU Leuven op na een artikel over grensoverschrijdend gedrag aan de universiteit (*De Standaard* 25 mei, 2022). Eind juni 2022 richtten 55 docenten van de VUB een brief aan hun rector met aanbevelingen voor een nieuw tuchtreglement en een aangepast communicatiebeleid bij incidenten van grensoverschrijdend gedrag (*De Standaard* 6 juni, 2022).

<sup>2</sup> Voorbeelden zijn de coaches die Oostende in de zomer van 2022 inzette om een positieve uitgaansbeleving te garanderen (*De Standaard* 10 augustus, 2022) en de bewustmakingscampagne rond grensoverschrijdend gedrag tijdens de Gentse Feesten in juli 2022 (*De Standaard* 25 juli, 2022).

## 2. Onderzoeksvragen, structuur en methodologie

### 2.1 Onderzoeksvragen

In het eerste deel van deze beleidsevaluatie blikken we terug op het actieplan van 2018 en de genomen overheidsinitiatieven in die periode. Een eerste onderzoeksvraag luidt dus: “Welke doelen beoogde het Actieplan van 2018 te behalen?” De bespreking ervan komt aan bod in het hoofdstuk “De doelen van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector (2018)”.

In het volgende hoofdstuk “Evaluatie van de uitvoering van het Actieplan” vragen we naar de mening van de verschillende actoren die bij het beleid betrokken waren over de doelen, instrumenten en uitvoering van het beleid. Er wordt gepeild of de strategische en operationele doelen van het beleid behaald zijn en ook in welke mate het bereiken van deze doelstellingen toe te schrijven is aan het gevoerde beleid. De volgende onderzoeksvragen staan hier centraal: “**In welke mate zijn de doelstellingen die het Actieplan nastreefde, behaald?**” En “**Welke interne en externe factoren droegen bij aan de resultaten van het Actieplan?**”

Ten slotte wordt in het hoofdstuk “Aanbevelingen voor een toekomstig beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sectoren” de vraag beantwoord: “**Hoe kan een sterk beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sector in de toekomst vormgegeven worden?**” In dit laatste hoofdstuk formuleren we op basis van de evaluatie aanbevelingen voor een toekomstig beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sectoren.

### 2.2 Methodologie: kwantitatieve online vragenlijst en kwalitatieve diepte-interviews

Dit onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van **een literatuurstudie, een kwantitatieve online bevraging en diepte-interviews met verschillende actoren** die betrokken waren bij de uitvoering van het Actieplan. Voor het conceptueel kader maken we gebruik van de modellen voor **beleidsevaluatie van Van der Knaap et. al. (2020)**, met name de rationeel-analytische, de constructivistische en de contextueel-realistische. In de praktijk vullen deze modellen elkaar goed aan, daarom wordt gebruikt gemaakt van de drie modellen om tot een globale evaluatie te komen. Volgens het rationeel-analytische beleidsevaluatiemodel, gaan we na of de uitvoering van het beleid conform de planning was en of de **prestaties en effecten** die beoogd werden, behaald zijn. Verder baseren we ons op het model voor een constructivistische beleidsevaluatie om op basis van kwalitatief onderzoek (diepte-interviews) de **achterliggende motieven** die ervoor zorgden dat het beleid al dan niet zo uitpakte als van tevoren was verwacht, bloot te leggen. Ten slotte zijn we er ons van bewust dat de vraag of ‘beleid werkt’ wordt bepaald door de **context** waarin dit beleid uitgevoerd wordt. We kijken ook naar de externe mechanismen die ervoor zorgen dat doelen al dan niet werden gerealiseerd. Zo gaan we op zoek naar

verklaringen voor tegenvallende resultaten of succes. In wat volgt, overlopen we de methodologie gehanteerd voor het verzamelen van de data.

Om de doelstellingen van het Actieplan te evalueren, stuurden we een **online kwantitatieve vragenlijst** uit die cultuur- en mediawerkers bevroeg naar hun ervaring met de instrumenten en tools ontwikkeld in het kader van het Actieplan. Bij de analyse en interpretatie van de resultaten moet wel rekening gehouden worden met de beperkte responsgraad (136 volledige en 65 gedeeltelijke antwoorden). Dit had enerzijds te maken met het strakke tijds kader waarin de bevraging moest afgenomen worden (september 2022) en anderzijds met het feit dat verschillende leden van de klankbordgroep (bestaande uit belangengroepen en/of steunpunten) ook bezig waren met het opstellen van een bevraging voor hun sector over hetzelfde thema.

De vragenlijst werd vooraf besproken met de **klankbordgroep** om ze toe te spitsen op de realiteit van de sectoren en rekening te houden met de gevoeligheid van de problematiek. Deze groep bestond uit vertegenwoordigers van mediarte, oKo, Kunstenpunt, Sociaal Fonds Podiumkunsten, vakbonden ACV en ACLVB, Sensoa, CAW, Rosa vzw, IDEWE en Cultuurloket. Na het gesprek met de klankbordgroep stuurden we op 5 september 2022 de geoptimaliseerde vragenlijst naar de leden, de vertegenwoordigers en het doelpubliek van de betrokken sectororganisaties, waaronder oKo, mediarte, Kunstenpunt, Sociaal Fonds Podiumkunsten, VAF, Literatuur Vlaanderen, Circuscentrum, VOFTP, DeFederatie, de amateurkunstenorganisaties, Unie van Regisseurs, Scenaristengilde, Auteursgilde, VOFTP, en ook het tijdschrift Rekto Verso en de scholen KU Leuven (journalistiek en media), PXL, LUCA School of Arts, de Academie voor Schone Kunsten Antwerpen en KASK & Conservatorium & Conservatorium, die de vragenlijst via hun nieuwsbrief en/of bestanden, sociale media en websites verspreidden<sup>3</sup>.

De vragenlijst peilt enkel naar seksueel grensoverschrijdend gedrag, in al zijn vormen (fysiek, communicatief, online...), omdat het onderzoek van UGent en het Actieplan van 2018 ook focussen op dit aspect van grensoverschrijdend gedrag. Het is belangrijk om dit te duiden aangezien er sinds enkele jaren ook veel aandacht is **voor andere vormen van grensoverschrijdend gedrag** en machtsmisbruik, zoals pesten, de incorrecte verloning van kunstenaars (zie Juist is Juist) etc. De vragenlijst peilt ook **niet naar persoonlijke ervaringen met grensoverschrijdend gedrag, wel naar de ervaringen met verschillende hulporganisaties** en het **beleidsinstrumentarium** (zowel preventie- als reactie-instrumenten). Ten slotte wordt ook de periode afgebakend: de vragenlijst peilt naar de ervaring van de respondenten in de afgelopen drie jaar (2019-2022). Het Actieplan van het Departement CJM ging namelijk van start in 2019. Desalniettemin werden bepaalde acties pas uitgewerkt in 2020 of 2021, zoals de campagne #kijknietweg van 1712 en de toolbox van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten voor leidinggevenden). Hier moet uiteraard rekening mee gehouden worden bij de interpretatie

---

<sup>3</sup> We hebben ook meerdere andere scholen gecontacteerd (Conservatorium Brussel, UGent, Thomas More, VUB, Artevelde Hogeschool), maar niet iedereen ging op onze vraag in. Allicht heeft de vakantie en drukte van het begin van het academiejaar hiermee te maken. We hebben echter wel getracht scholen die in verschillende disciplines en regio's actief zijn te betrekken.

van de resultaten. De vragenlijst sloot op 5 oktober 2022 en had toen 136 volledige en 63 gedeeltelijke antwoorden. Omwille van het relatief beperkt aantal respondenten moeten we voorzichtig zijn met de veralgemening van de resultaten. De vragenlijst heeft niet de bedoeling om representatief te zijn, maar er is wel voldoende respons om de resultaten als **indicatief** te beschouwen. De cijfers en de commentaren op de open vragen waren erg interessant om de diepte-interviews te voeden.

Als verlengstuk op de brede online bevraging, zijn we dieper ingegaan op de resultaten tijdens **diepte-interviews** met sleutelactoren, waaronder Engagement Arts, de Genderkamer, Sociaal Fonds Podiumkunsten, Kunstenpunt, oKo, mediarte, de Academie voor Schone Kunsten Antwerpen, Literatuur Vlaanderen, VAF, de vakbond ACOD, de amateurkunstenorganisaties VI.BE en OPENDOEK, Circuscentrum en LUCA School of Arts. In de interviews werd gepeild naar de rol en positie van de kernspelers (1712, de Genderkamer, Engagement Arts) en de ervaringen die de verschillende organisaties hadden met betrekking tot de instrumenten en acties ontwikkeld via het Actieplan. In totaal zijn er **15 interviews** afgenomen. We gingen dieper in op de meningen en behoeften die respondenten uitten in de online bevraging en trachtten interne en externe factoren te identificeren die bijdroegen aan de resultaten van het Actieplan.

Aan de hand van **de eigen observaties, de interviews en een apart focusgesprek** met de klankbordgroep, werd een SWOT-analyse opgesteld. Deze analyse brengt de zwaktes, sterktes, opportuniteiten en bedreigingen van het beleid rond grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector in kaart. Door de zwaktes, sterktes, opportuniteiten en bedreigingen van het beleid aan elkaar te linken, konden we ook concrete aanbevelingen formuleren voor een toekomstig beleid rond grensoverschrijdend gedrag.

Opdat de geïnterviewde personen zo vrij mogelijk zouden kunnen praten, hebben we ervoor gekozen om in het rapport geen letterlijke quotes uit de interviews weer te geven. Wanneer we conclusies trekken of ideeën halen uit een specifiek interview, wordt wel steeds gerefereerd naar de datum en de respondent. Wanneer die referentie er niet staat, betreft het een algemene bevinding op basis van de interviews of een thema dat in meerdere interviews aangehaald werd.

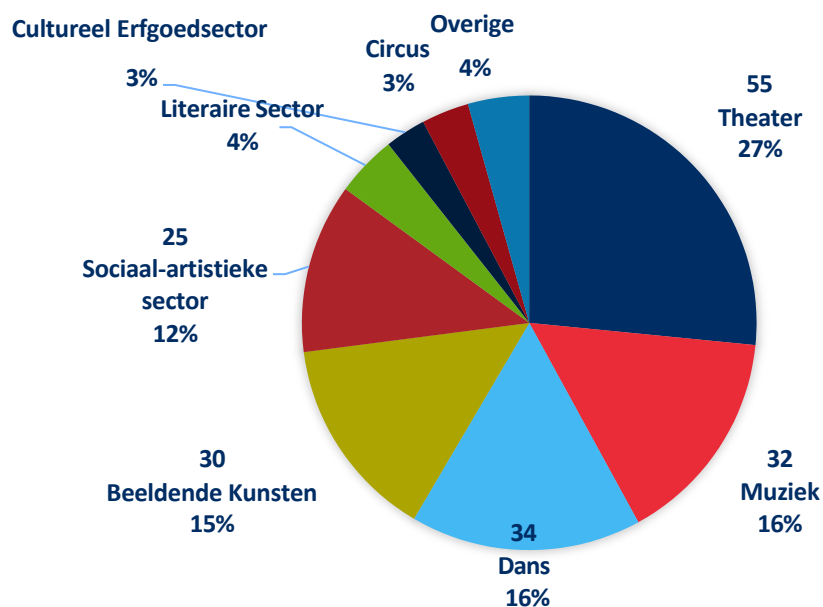
Op 5 oktober 2022 was de vragenlijst 136 keer volledig ingevuld, 113 keer in het Nederlands en 23 keer in het Engels. 65 antwoorden zijn gedeeltelijk, maar kunnen toch gebruikt worden voor een groot deel van de analyse. In het totaal zijn er dus 201 (gedeeltelijk) bruikbare antwoorden. Er werd met een meerlagige vragenlijst gewerkt, afgestemd op de verschillende sectoren -cultuur of media- en op de verschillende functies (leidinggevende, werknemer, student,...) en werksituaties (zelfstandige, flexwerker...). Van de 136<sup>1</sup> volledige antwoorden komen er 116 (85%) uit de cultuursector en 20 (19%) uit media. Vanuit cultuur is de subsector 'podiumkunsten' het best vertegenwoordigd met 55 respondenten voor theater (27%), 34 voor 'dans' (16%) en 32 voor 'muziek' (16%). Respectievelijk 30 (15%) en 25 (12%) respondenten komen uit de beeldende kunsten en de sociaal-artistieke sector. Vanuit de mediasector komen 14 respondenten uit de filmsector en negen uit de televisiesector. Nog

---

<sup>1</sup> De persoonlijke vragen naar de werksituatie en -statuut werden pas op het einde van de vragenlijst gesteld. Daarom kunnen we ons voor het definiëren van de identiteit van de respondentenpoule enkel baseren op de 136 volledig ingevulde vragenlijsten.

eens twee uit radio, twee vanuit pers en vier uit andere media gerelateerde functies. Over alle sectoren heen, voert een groot aantal, 40% van de respondenten, artistiek werk uit. We onderscheiden de volgende werksituaties- en functies: leidinggevende functie (26, 19%), medewerker voor een langere aaneensluitende periode (vaste werknemer) (47, 35%), medewerker voor een kortere periode en eventueel bij meerdere organisaties (flexwerker) (25, 19%), zelfstandige (22, 16%), vrijwilliger (2, 1%) en student (13, 10%).

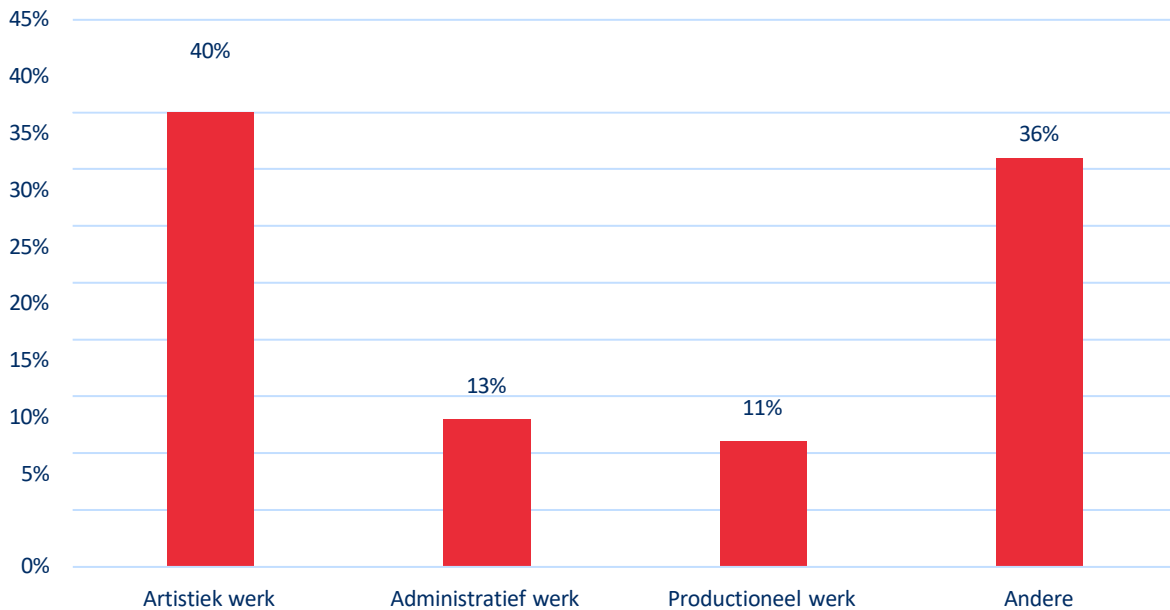
## CULTUUR: SUBSECTOR (116 RESPONDENTEN)



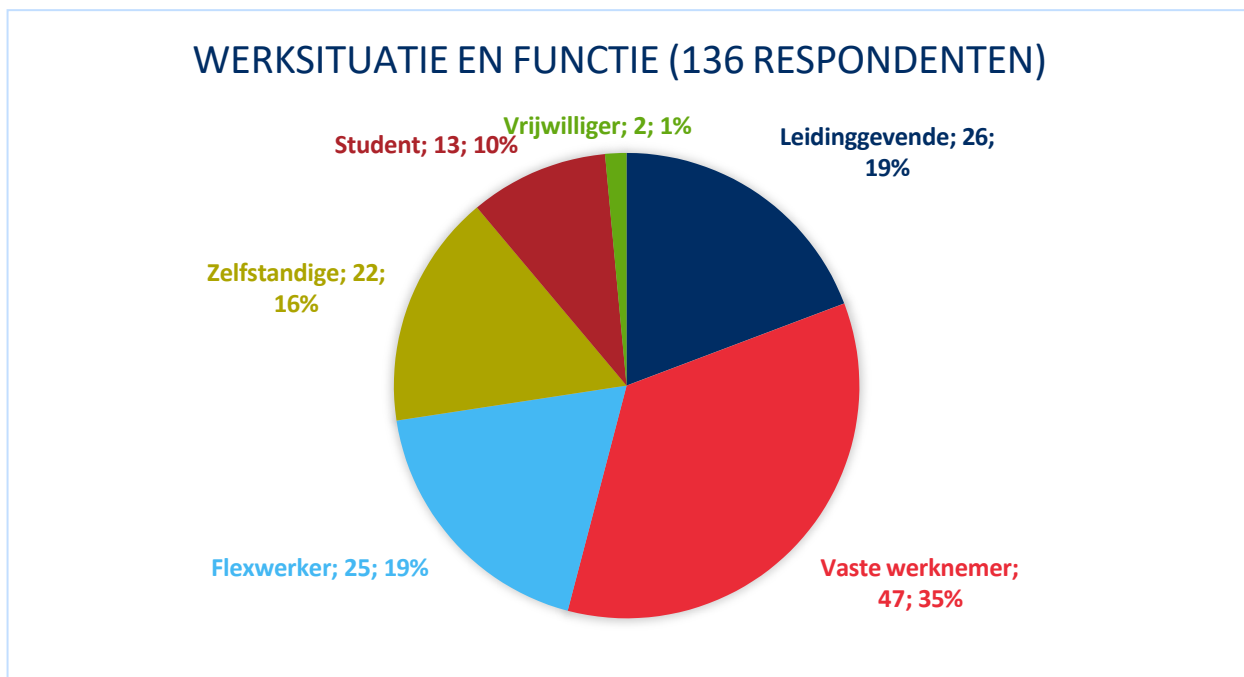
Figuur<sup>4</sup> 1: Subsector respondentent - cultuur



## Type werk (136 respondenten)



Figuur 2: Type werk respondenten (artistiek, administratief, productieel of anders)<sup>5</sup>



Figuur 3: Werksituatie respondenten

<sup>5</sup> In de categorie „Andere“ vinden we respondenten in artistiek-technische functies, kunsteducatie, management, programmatie, redactioneel werk, publiekswerking, promotie, marketing en academisch onderzoek.

### 2.3. Wat vooraf ging aan het Actieplan van 2018: het CuDOS-rapport

In het derde deel van het rapport, overlopen we de actiepunten van het plan van 2018, hun uitvoering en de tussentijdse evaluatie in 2020 door het Departement Cultuur, Jeugd en Media. Aan de hand van enkele resultaten van het onderzoek van CuDOS dat aan het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector vooraf ging, nemen we de problematieken die tot het plan leidden onder de loep. Deze inzichten zullen meegenomen worden in de evaluatie van het Actieplan.

Het CuDOS-rapport, gebaseerd op een vragenlijst die in april en mei van 2018-2023 antwoorden verzamelde, waarvan 39,9% uit de mediasector en 60,1% uit de cultuursector, gaf aan dat 71% van de vrouwelijke en 33% van de mannelijke respondenten werkzaam in de cultuur- en mediasector ooit een vorm van grensoverschrijdend gedrag had ervaren tijdens hun loopbaan. Verder werden ook enkele risicogroepen gedefinieerd. Freelancers, personen met tijdelijke contracten en werkenden met een lagere status lopen meer risico op het meemaken van grensoverschrijdend gedrag omwille van de werkonzekerheid en de wisselende werkomgevingen. Ten slotte waren **posities waarin macht, lichamelijkeheid, présence, competitie en netwerken een belangrijke rol spelen**, kwetsbaarder (Willekens et. Al. 2018, 25-28).

Het CuDOS-rapport onderscheidde vier types grensoverschrijdend gedrag, met name communicatief grensoverschrijdend gedrag<sup>6</sup>, infantiliserend<sup>7</sup>, ongewenste toenaderingen<sup>8</sup> en dwang tot seksueel contact<sup>9</sup> (Willekens et. Al. 2018, 9-24). In de vragenlijst ter evaluatie van het Actieplan van 2018 hanteren we dezelfde definitie en opdeling van grensoverschrijdend gedrag. We voegen er enkel nog online vormen van grensoverschrijdend gedrag aan toe. In het CuDOS-rapport werden infantiliserend en communicatief grensoverschrijdend gedrag gezien als 'lichtere' vormen, tegenover fysiek grensoverschrijdend gedrag, dwang en chantage, die zwaardere vormen zijn. We differentiëren ook in deze evaluatie tussen lichte vormen en zware vormen omdat de verschillende manifestaties van grensoverschrijdend gedrag een aangepaste aanpak vergen<sup>10</sup>.

Het CuDOS-rapport verschaftte ook inzicht in hoe slachtoffers omgaan met het sectorwijde probleem van grensoverschrijdend gedrag. Het identificeerde vier vormen van *coping*<sup>11</sup>, met name ontwijken of ontkennen<sup>12</sup>

---

<sup>6</sup> Ongepaste mopjes of opmerkingen met een seksuele of seksistische component.

<sup>7</sup> Infantiliserend is het ondermijnen van iemands professionaliteit omwille van hun gender of het aanspreken van een persoon met een seksueel getinte of kleinerende bijnaam.

<sup>8</sup> Ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen zoals blijven aandringen tot afspreken of fysiek contact of iemand aanraken waarbij die persoon zich niet comfortabel voelt.

<sup>9</sup> Via dwang of chantage de vraag stellen tot seksueel contact, al dan niet met seksueel contact tot gevolg.

<sup>10</sup> Desalniettemin geeft het CuDOS-rapport aan dat de negatieve gevolgen die geassocieerd worden met grensoverschrijdend gedrag, zoals absentieïsme of een lagere arbeidsontevredenheid, niet enkel gepaard gaan met fysiek of seksueel ongewenst gedrag. Ook de zogenoemde 'lichtere' vormen van grensoverschrijdend gedrag kunnen sterke negatieve werkgerelateerde en persoonlijke gevolgen hebben, daar ze vaker systematisch gebeuren en minder snel een halt toegeeroepen worden.

<sup>11</sup> De copingstijl is de manier waarop slachtoffers proberen om te gaan met de ervaring van grensoverschrijdend gedrag.

Het vormt een belangrijk onderdeel van het verwerkingsproces.

<sup>12</sup> Het fysiek vermijden van de intimiderende situatie of cognitief of emotioneel ontkennen.

(32,8%), sociale coping<sup>13</sup> (58%), confrontatie met de persoon die het gedrag stelde (28,9%) en melden<sup>14</sup> (8%). Opvallend was het grote aandeel respondenten dat besloot niets te doen na een ervaring van grensoverschrijdend gedrag. Ook bij “dwang en chantage” gaf 10% aan geen actie te hebben ondernomen. De slachtoffers gaven aan dat ze het gebeuren willen vergeten, dachten dat de dader het goed bedoelde of legden de schuld bij zichzelf. Slechts 8% van de respondenten zocht professionele steun of hulp van bevoegde instanties. De meerderheid daarvan klopte aan bij een leidinggevende. De meest voorkomende redenen om geen officiële melding te maken, waren de vrees voor nadelige gevolgen voor de eigen carrière, de vrees dat de klacht niet in vertrouwen zou worden behandeld en de vrees voor de reactie van de dader (Willekens et. Al. 2018, 31-36). Ten slotte bleken de respondenten van het CuDOS-onderzoek die wel gebruik maakten van de procedures voor het melden van grensoverschrijdend gedrag niet altijd tevreden. 40% vond dat ze onvoldoende werd verder geholpen. De klacht werd geminimaliseerd of genegeerd of de dader werd in bescherming genomen.

Het CuDOS-onderzoek polste ook of cultuur- en mediawerkers op de hoogte waren van het formeel beleid rond grensoverschrijdend gedrag bij hun werkgeversorganisatie en of ze bekend waren met de meldpunten voor ongewenst gedrag. Minder dan de helft van de respondenten gaf aan dat een dergelijk beleid bestond bij hun werkgever. Het is mogelijk dat dit beleid onbestaande was op het moment van de bevraging, maar een andere verklaring zou kunnen zijn dat de werknemers niet op de hoogte waren over het beleid. Personen die werkten met SBK of interimkantoren, met tijdelijke contracten of die bij meerdere werkgevers tegelijk aan de slag waren, bleken het minst op de hoogte van het beleid rond grensoverschrijdend gedrag in organisaties. 29,8% van de respondenten vond dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag in hun werkomgeving moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar waren.

---

<sup>13</sup> Sociale coping is het zoeken van emotionele steun en advies bij vertrouwden

<sup>14</sup> Melden of het zoeken naar professionele hulp en steun van bevoegde organisaties/ personen.

### 3. De doelen van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector (2018) en de initiatieven die sindsdien genomen zijn.

Op basis van het CuDOS-onderzoek en naar aanleiding van rondetafelgesprekken met sectororganisaties en vakbonden, stelde toenmalig Minister van Cultuur Sven Gatz eind juni 2018 het Actieplan *Grensoverschrijdend Gedrag in de Cultuur- en Audiovisuele Sector* voor. Het Actieplan werd opgemaakt door een stuurgroep, bestaande uit Genderkamer, Overleg Kunstenorganisaties, Sociaal Fonds Podiumkunsten, mediarte, Vlaamse Onafhankelijke Film- en Televisieproducenten, Vereniging Vlaamse Journalisten, Unie van Regisseurs, ACLVB, ACOD, ACV. De stuurgroep bleef nadien actief om de opvolging en uitvoering van het plan op te volgen. Jaarlijks kwam de groep ongeveer drie keer samen. Het Actieplan is gestructureerd volgens drie actieterreinen die onderverdeeld zijn in actiepunten. De actiepunten worden op hun beurt verder geconcretiseerd in acties. Het eerste **actieterrein** van het Actieplan is het **opzetten van procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden en klachten op te volgen**. Een **tweede actiepunt** is de **aandacht voor herstel en sanctionering bij deze procedures**. Ten slotte zet het plan ook in op **sensibilisering en kennisdeling**. In wat volgt, overlopen we de actieterreinen en hun concrete invulling. Daarbij verwijzen we ook naar de tussentijdse evaluatie van het Actieplan in 2020 waarin de stuurgroep Grensoverschrijdend Gedrag in Cultuur en Media berichtte over de ondernomen acties (Departement CJM 2020).

#### 3.1. Actieterrein 1: Opzetten van procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden en klachten op te volgen.

Het Actieplan richt zich in eerste instantie op het aanmoedigen tot melden. Het eerste actiepunt wijst op het belang van een overzichtelijk en transparant aanbod van hulplijnen en procedures aangepast aan de verschillende profielen en noden van melders en slachtoffers: “We zetten een keten op waarbij klachten op een zo vlot mogelijke manier kunnen worden afgehandeld met een geschikte oplossing voor de melder. Waar nodig moet er ook de mogelijkheid zijn voor bemiddeling en herstel.” Het eerste actiepunt wordt geconcretiseerd door de ondersteuning van hulplijn 1712, de erkennings- en bemiddelingscommissie voor slachtoffers van historisch misbruik, de lotgenotencontacten historisch misbruik, het aanbieden van opleidingen tot vertrouwenspersoon, een juridisch kader voor freelancers en tijdelijke werknemers en een flowchart van de verschillende stappen die een klacht kan doorlopen.

##### 3.1.1. Hulplijn 1712

1712 is sinds 2012 de algemene professionele hulplijn voor vragen over geweld, misbruik en kindermishandeling. De hulplijn is een samenwerking tussen de Centra voor Algemeen Welzijnswerk (CAW) en de Vertrouwenscentra Kindermishandeling. De hulpverleners van 1712 kunnen slachtoffers een emotioneel ondersteunend gesprek

aanbieden, informatie en advies geven en doorverwijzen naar politie, justitie, advocatuur of meer gespecialiseerde hulpverlening. Het Actieplan van Cultuur en Media wou in 2018 de hulplijn versterken met kennis en expertise over de culturele en audiovisuele sector en haar toegankelijkheid uitbreiden. Waar de hulplijn vroeger enkel binnen de kantooruren bereikbaar was en enkel voor Nederlandstaligen, heeft het sinds 2019 ook een chathulpverlening en uitgebreide openingsuren, wat zorgde voor een grotere toegankelijkheid. In het jaarverslag van 2021 staat dat in 2021 zelfs één op de drie oproepen naar 1712 via mail of chat gebeurde.

Om meer bekendheid te verwerven in de cultuur- en mediasector, lanceerde 1712 begin oktober 2020 een brede **sensibiliseringscampagne** voor de sport- en cultuursector. Verschillende leden van de stuurgroep Grensoverschrijdend Gedrag namen deel aan de brainstormsessies om de campagne vorm te geven, met name de Genderkamer, oKo, Sociaal Fonds Podiumkunsten en Engagement Arts. Voor de uitvoering werd een extern bureau onder de arm genomen. De centrale boodschap van de campagne was: “kijk niet weg en contacteer 1712”. Enkele bekende figuren namen het peterschap op, met name atlete Louise Carton, actrice Marijke Pinoy, turnster Aagje Vanwalleghem, actrice Anemone Valcke etc. Een aantal andere bekende namen, waaronder Roos Van Acker, Sioen, Jaouad Alloul, Eva Binon, Karine Claassen, Souad Boukathem, Karolien Debecker, Jits Van Belle, TsarB, Anne Laure Vandeputte, Amber Janssens en Leen Demaré ondersteunden de campagne.



Het is niet mogelijk na te gaan of het aantal meldingen vanuit de cultuursector is gestegen sinds de campagne #kijknietweg, daar de organisatie niet bijhoudt uit welke sector de vragen en meldingen komen. Uit het jaarrapport van 2021 blijkt verder dat 1712 vooral meldingen en vragen behandelt over kindermishandeling (meer dan de helft van de oproepen) en partnergeweld (een vijfde van de oproepen) en niet over geweld in een professionele context. Ook gaat ‘slechts’ 10 procent van de oproepen over geweld buiten de familiale context (Jaarrapport Meldpunt 1712 2021). Personen die grensoverschrijdend gedrag meemaken in de werkomgeving zijn dus niet het doelpubliek van 1712. Het profiel van de cultuur- of mediawerker die in een professionele context grensoverschrijdend gedrag meemaakt, sluit niet aan bij het slachtofferprofiel waarmee 1712 ervaring heeft. Hoewel in het Actieplan van 2018 het doel wordt gesteld om 1712 te verrijken met expertise over ‘de specifieke aspecten van het werken in de cultuur- en audiovisuele sector’, valt in de tussentijdse evaluatie van het Actieplan van 2020 te lezen dat 1712 vragen behandelt over geweld in de vrijetijdscontext, maar niet in een professionele context.

### 3.1.2. De erkennings- en bemiddelingscommissie voor slachtoffers van historisch misbruik en lotgenotencontacten historisch misbruik

De **tijdelijke erkennings- en bemiddelingscommissie voor slachtoffers van historisch misbruik**, opgericht in 2014, ondersteunde slachtoffers van misbruik van wie de feiten meer dan 10 jaar geleden plaatsvonden en dus vaak verjaard waren. De commissie kon een dialoog starten tussen het slachtoffer en de vermeende pleger en/of het instituut waar de feiten gebeurden. De commissie kreeg aanvankelijk extra ondersteuning in het kader van het overheidsbrede Vlaamse actieplan seksueel geweld. Zo werd ze in juni 2018 omgevormd tot een permanente commissie met een uitbreiding van haar mandaat. Vanaf 2018 behandelde ze niet enkel gevallen van institutioneel geweld en misbruik, maar ook van grensoverschrijdend gedrag in de privésfeer. De minimale verstrijksperiode van de feiten werd ingekort van 15 jaar naar 10 jaar en het was niet langer nodig dat het slachtoffer ten tijde van het misbruik minderjarig was. In 2020 kreeg de Commissie een definitieve inbedding in het Agentschap Justitie en Handhaving. In de tussentijdse evaluatie van het Actieplan van 2020 lezen we ook dat er sinds 2018 geen vragen tot bemiddeling vanuit de cultuur- of mediasector gesteld werden aan de commissie en dat die ook niet algemeen bekend was in deze sectoren. Daarom doen we geen diepere bevraging van hun werking in deze evaluatie. Het Departement CJM droeg in 2019 wel 25 000 euro bij aan de commissie.

Een tweede actie die niet uitgevoerd werd, is de ondersteuning van de **lotgenotencontacten historisch misbruik**. Deze professioneel begeleide lotgenotengroepen worden sinds 2014 georganiseerd in elke provincie. Het Actieplan van 2018 wou inzetten op de toegankelijkheid van de lotgenotencontacten historisch misbruik voor slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en audiovisuele sector. In de tussentijdse evaluatie van het Actieplan in 2020 kwam men terug op deze beslissing. De functie van de ondersteuning van sociale coping en *peer support*, werd op dat moment reeds voldoende opgenomen door Engagement Arts, waardoor er weinig nood was aan extra lotgenotencontacten.

### 3.1.3. De Genderkamer

Ter aanvulling op de werking van de hulplijn 1712, kreeg de Vlaamse Ombudsdienst in 2019 de rol toebedeeld van aanspreekpunt, bemiddelaar en doorverwijzer bij vragen over grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sector. De Vlaamse Ombudsdienst wordt geleid door de Vlaamse Ombudsman en heeft als taak om klachten over de Vlaamse overheidsinstellingen te onderzoeken, te bemiddelen bij het zoeken naar een oplossing, burgers door te verwijzen indien een klacht niet kan worden behandeld en voorstellen en aanbevelingen te formuleren. De opdracht om vragen en meldingen rond genderdiscriminatie en grensoverschrijdend gedrag te behandelen, werd ondergebracht bij de Genderkamer, die sinds 2015 fungeert als Vlaams gelijke kansenorgaan voor gender en geslacht. De Genderkamer is er niet enkel voor de sectoren cultuur en media, maar voor iedereen die betrokken is in elk van de sectoren waarvoor Vlaanderen bevoegd is (ook sport, onderwijs...) en te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag. In 2021-2020 kreeg de Genderkamer wel de specifieke opdracht om in de domeinen media en cultuur mee uitvoering te geven aan het Actieplan van 2018 en hun expertise over deze sectoren uit te diepen. Voor deze nieuwe uitdaging stelde de Genderkamer twee psychologen-onderzoekers halftijds aan. Zij geven geen therapie, maar kunnen een bemiddelende rol spelen tussen melder en pleger of een

derde instantie, eventuele formele stappen ondernemen en afstemmen met andere hulporganisaties, zoals 1712, de vertrouwenspersoon of Engagement Arts (Jaarverslag Genderkamer 2021).

De Genderkamer grijpt in bij gevallen waar geen gerechtelijke actor wordt ingeschakeld en waar de organisatie zelf geen hulp meer kan bieden. Ze focust zich op de grijze zone tussen moreel laakbare en strafbare incidenten van grensoverschrijdend gedrag. Door ook in te grijpen bij minder zware incidenten, is de kans op escalatie en schade aan melder, vermeende dader en organisatie kleiner en de kans op herstel van de professionele relatie groter. De Genderkamer richt zich vooral op een herstelgerichte aanpak door middel van bemiddeling. Hierbij worden zo veel mogelijk partijen betrokken, niet enkel slachtoffer en pleger, maar ook verantwoordelijken, omstanders, de organisatie waarin men werkt etc. Tijdens deze gesprekken wordt niet per se gefocust op de (mis)daad zelf, maar wel op het gevolg, de schade die het berokkend heeft bij het slachtoffer en betrokkenen, de professionele relatie tussen slachtoffer en pleger etc. (Jaarverslag Genderkamer 2021).

In het Actieplan van 2018 staat dat de Genderkamer de specificiteit en risicofactoren van de cultuur- en mediasectoren in kaart zou brengen en op basis daarvan de sector zou adviseren. Enkele realisaties op vlak van informatieverbreiding zijn de *webinars* voor mediarte en Literatuur Vlaanderen en de *talks* op Film Fest Gent. Het doel van deze communicatie is de bespreekbaarheid van grensoverschrijdend gedrag te vergroten, de cijfers over grensoverschrijdend gedrag in deze sectoren te delen en de risicofactoren aan te kaarten, de beste praktijken voor preventie van en omgaan met grensoverschrijdend gedrag te delen en de Genderkamer bekender te maken als onafhankelijk en veilig meldpunt. Ook de campagne NonExistent in september 2021 in samenwerking met de mediasector moedigde het melden van grensoverschrijdend gedrag aan. Op basis van onderzoek en expertise gaf de Genderkamer als deel van de stuurgroep Grensoverschrijdend Gedrag ook



feedback aan het Vlaamse Parlement en het Departement CJM en deed ze aanbevelingen om de thematiek op beleidsniveau aan te pakken. In het jaarverslag van 2019 beval de Genderkamer bijvoorbeeld aan om integriteitsvoorwaarden op te nemen in het Kunstendecreet, om het afknippen van de subsidiestromen in uitzonderlijke gevallen als drukkingsmiddel te kunnen gebruiken (Jaarverslagen Genderkamer 2019, 2020 en 2021).

De Genderkamer merkte een jaarlijkse stijging van het aantal meldingen en adviesvragen over grensoverschrijdend gedrag. In 2021 opende de Genderkamer 50 over intimidatie en grensoverschrijdend gedrag. Daarvan kwamen 7 dossiers uit media en 27 uit cultuur. Tussen januari en eind september van 2022 hadden ze 200 meldingen, waarvan er 120 gingen over grensoverschrijdend gedrag. Deze klachten en vragen kwamen uit allerlei domeinen (cultuur, media, zorg, werk, sport, onderwijs...)<sup>2</sup>. Uit het jaarverslag van 2021 bleek dat slachtoffers hun weg naar de Genderkamer vinden via lotgenotengroepen, zoals Engagement Arts, online of via sectorspecifieke publiciteit,

<sup>2</sup> Bij het schrijven van dit rapport was het jaarverslag van 2022 van de Genderkamer nog niet gepubliceerd. We kunnen dus nog niet zien hoeveel van deze meldingen exact uit cultuur en media komen.

zoals op de website van sectorale steunpunten of fondsen. In 2019 noteerde de Genderkamer vooral nog mensen uit de podiumkunsten, maar in 2021 vonden ook de muzieksector, de audiovisuele sector, mediabedrijven, journalisten en de boekensector hun weg naar het meldpunt (Vlaamse Ombudsdienst 2021; Interview Annelies D’Espallier 4 oktober, 2022).

Volgens de beslissing van de Vlaamse Regering gaat de Genderkamer eind 2022, samen met de Vlaamse bevoegdheidsonderdelen van Unia, op in het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI). Momenteel wordt gewerkt aan een algemeen meldpunt voor alle sectoren. Welke plaats de Genderkamer en hun opdracht inzake cultuur en media hierin zal spelen, is nog niet bekend. Het VMRI zal in de eerste plaats bemiddeling nastreven, maar kan ook een onafhankelijke geschillencommissie oproepen. Deze geschillenkamer is een aparte entiteit die, wanneer de bemiddelingen in het slop raken, een niet-bindend oordeel kan vellen over, onder meer, klachten van grensoverschrijdend gedrag en discriminatie (Commissieverslag jaarverslag Vlaamse Ombudsdienst 2021).



### 3.1.4. Vertrouwenspersonen

Het CuDOS-onderzoek wees uit dat veel slachtoffers steun zoeken bij *peers* of door te praten met kennissen, al dan niet binnen de sector. Het Actieplan van 2018 ondersteunde daarom *peer support* en sociale *coping* van slachtoffers, onder andere via opleidingen voor vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon is een personeelslid van de organisatie, maar mag geen leidinggevende functie of bestuursfunctie uitoefenen en kan ook geen vakbondsafgevaardigde zijn. Organisaties zijn niet verplicht om een vertrouwenspersoon aan te duiden, maar het wordt sterk aangeraden omdat het de drempel voor medewerkers kleiner zou maken om een gesprek aan te gaan. Ook zou het de kans op herstel van de professionele relatie vergroten (boek 1, titel 3, hoofdstuk 5 van de codex over het welzijn op het werk).

Elke nieuwe vertrouwenspersoon moet sinds 1 september 2014 binnen de twee jaar na aanstelling een 5-daagse opleiding en daarna een jaarlijkse supervisiesessie volgen. Sinds het voorjaar van 2018 zijn al zeven groepen, van 12 tot 15 personen, opgeleid door Sociaal Fonds Podiumkunsten, in samenwerking met IDEWE. Daarvan zijn ondertussen ongeveer 15 personen gestopt (ze hebben de sector verlaten of hebben een andere functie); 22 extra personen hebben de opleiding bij een andere partner gevolgd en een 5-tal andere hebben de Engelstalige opleiding van P.A.R.T.S. gevolgd. In het voorjaar van 2023 start de achtste opleiding bij Sociaal Fonds Podiumkunsten (persoonlijke communicatie Christa Criel 19 oktober 2022).

Naast een vijfdaagse basisopleiding, moeten de vertrouwenspersonen ook jaarlijks verplicht een opfrissingscursus of supervisie volgen waar ze onder begeleiding uitdagingen en *good practices* met elkaar delen. De website van Sociaal Fonds Podiumkunsten lijst ook een aantal freelance vertrouwenspersonen op die in de podiumsector actief zijn en waar kleinere organisaties zonder interne vertrouwenspersonen beroep op kunnen doen. Ook mediarte zou via de MediAcademie opleidingen voor vertrouwenspersonen aanbieden. De MediAcademie werd echter in 2020 stopgezet wegens besparingen. In kader van het nieuwe Actieplan Media (2022) worden in het voorjaar van 2023 wel opnieuw opleidingen gepland voor vertrouwenspersonen in samenwerking met IDEWE.

### 3.1.5. Juridisch kader voor freelancers en tijdelijke medewerkers

Terwijl de vertrouwenspersoon aangeraden wordt, maar niet verplicht is, is het hebben van een **preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS)** wel vereist volgens de welzijnswet. Deze kan deel uitmaken van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW). In ondernemingen met minder dan 50 werknemers, is het verplicht om beroep te doen op een externe dienst. De PAPS moet de werkgever bijstaan bij risicoanalyses en de evaluatie van preventiemaatregelen en kan verzoeken tot informele en formele psychosociale interventie van de werknemers behandelen. In bepaalde gevallen kan de melder via de PAPS ook beroep doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk (boek 1, titel 3, hoofdstuk 1 en 2 van de codex over het welzijn op het werk).

In het CuDOS-onderzoek wordt de groep van **flexwerkers** bestempeld als een risicogroep voor grensoverschrijdend gedrag. Zij kunnen ook vaak niet terugvallen op de formele procedures binnen de organisaties waarmee ze samenwerken. Als ze een formele klacht willen opstarten, kan dat voor de start of na de afloop van hun contract niet via de preventieadviseur psychosociale aspecten. Ook niet elke organisatie stelt expliciet dat flexwerkers na afloop van het contract terecht kunnen bij de vertrouwenspersoon. De wetgeving lijkt dus niet aangepast aan de realiteit van de cultuur- en mediasector die met veel tijdelijke werknemers en flexwerkers werkt.

Het Actieplan van 2018 meldt daarom werk te willen maken van een **overkoepelend juridisch kader voor freelancers en tijdelijke werknemers** met aandacht voor grensoverschrijdend gedrag. Sociaal Fonds Podiumkunsten en oKo maakten in samenwerking met IDEWE een overeenkomst die als bijlage bij het basiscontract van de preventiedienst gevoegd zou kunnen worden om ook vrijwilligers, stagairs, en flexwerkers de mogelijkheid te bieden beroep te doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten. Dat voorstel werd echter niet aanvaard door de arbeidsinspectie. In de tussentijdse evaluatie van 2020 staat dat de arbeidsinspectie niet akkoord is om maatregelen tegen grensoverschrijdend gedrag uit te breiden naar flexwerkers die al uit dienst zijn:



**De arbeidsinspectie bekijkt de situatie heel erg vanuit de bril van wat is opgenomen in de welzijnswetgeving, nl. de relatie werkgever-werknemer, als die er niet meer is (omdat iemand uit dienst is bv) stopt het voor hen. Volgens de welzijnswet is het de bedoeling immers om de relatie tussen werkgever en werknemer te herstellen. Om ook flexwerkers (die al uit dienst zijn) toegang te**

**geven tot een externe dienst is er een aparte overeenkomst nodig tussen de werkgever en een externe dienst voor welzijn en preventie op het werk (tussentijdse evaluatie Actieplan 2018, 2020).**

### 3.1.6. Flowchart

Het laatste actiepunt is een schematische voorstelling van de verschillende stappen die een klacht kan doorlopen. Uit het CuDOS-onderzoek bleek namelijk dat de verschillende procedures voor een groot deel van de sector niet gekend waren. Deze onzekerheid vormt een drempel voor het herkennen en het melden van grensoverschrijdend gedrag. De stuurgroep maakte een flowchart, maar in de tussentijdse evaluatie van 2020 wordt bevestigd dat deze vooral dient als intern instrument voor de stuurgroep zelf om op beleidsniveau hiaten op te sporen in de stappen die een melder kan ondernemen.

## 3.2. Actieterrein 2: Er wordt ingezet op herstel en sanctionering

Naast de drempel tot melden verlagen (3.2.1.) had het Actieplan van 2018 ook als doel om het reactief beleid te versterken en melders verschillende mogelijke procedures aan te bieden. Uit het CuDOS-onderzoek bleek dat deze niet altijd duidelijk waren of aangepast waren aan de specifieke noden van slachtoffers en melders binnen de cultuur- en mediasector. Het doel van het tweede actieterrein was het bevorderen van herstel na een incident van grensoverschrijdend gedrag. Door ook meldingen over niet-strafbare incidenten op te pikken, kan voorkomen worden dat de situatie escaleert en leidt tot een formele procedure of een strafrechtelijke vervolging. Het Actieplan legde deze rol bij de Genderkamer: actiepunt 2.1: “We bereiden een ombudsfunctie voor de cultuur- en audiovisuele sector voor die ter aanvulling op de hulplijn 1712 de rol van aanspreekpunt en bemiddelaar op zich kan nemen.” Zoals reeds vermeld, werkt de Genderkamer aanvullend op het strafrecht door te bemiddelen bij dossiers die zich in de grijze zone bevinden tussen aanvaardbaar en strafrechtelijk betuigd gedrag. Ze proberen zo de professionele relatie te herstellen, ervan uitgaande dat de actoren binnen de cultuur- en mediasector elkaar onvermijdelijk nog zullen tegenkomen.

## 3.3. Actieterrein 3: Er wordt ingezet op sensibilisering en kennisdeling

Naast het ondersteunen van melden en herstel, zette het Actieplan ook in op preventie door middel van **sensibilisering en kennisdeling**. Naast een grootschalige sensibiliseringscampagne voor individuele cultuurwerkers, werden er ook tools voor preventie en sensibilisering ontwikkeld die leidinggevend in hun organisatie konden implementeren. Er werden ook handvaten aangeboden om bestuursorganen meer te betrekken bij het beleid inzake grensoverschrijdend gedrag. Naar de vele berichten over grensoverschrijdend gedrag in de academische wereld, zette het Actieplan ook aan tot overleg met het hoger onderwijs. Belangrijke instrumenten in dit preventieelk zijn de toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten met omkaderende opleidingen en de structurele ondersteuning van Engagement Arts.

### 3.3.1. Ondersteuning van leidinggevenden: toolbox en beleidskader

De “Welzijnswet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”, verplicht elke werkgever ertoe een welzijnsbeleid te voeren gesteund op algemene principes. De werkgever moet de nodige maatregelen treffen om de psychosociale risico’s op het werk te voorkomen en om de schade ten gevolge van deze risico’s te beperken. Naast de aansluiting bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW) en het inschakelen van een PAPS, moeten organisaties ook jaarlijks berichten over de acties genomen in de onderneming rond psychosociale risico’s op het werk in het jaarlijkse actieplan, de praktische uitwerking van het vijfjaarlijks globaal preventieplan (boek 1, titel 3 van de codex over het welzijn op het werk).

Verder zijn het volgen van de principes van **Fair Practices** en het **integriteitsbeleid** in het **vernieuwde Kunstendecreet** opgenomen als beoordelingscriterium voor project- en werkingssubsidies<sup>15</sup> (Kunstendecreet 2022, artikel 33). Vlaamse kunstinstellingen moesten zelfs in hun subsidieaanvraag eind 2021 reeds de principes van goed bestuur en Fair Practices<sup>16</sup> verwerkt hebben in het intern reglement en een eigen integriteitsbeleid op vlak van psychosociaal welzijn hebben ontwikkeld.<sup>17</sup>

In de commissievergadering van 5 mei 2022 verduidelijkte Minister van Cultuur Jan Jambon: “Organisaties die werkingssubsidies aanvragen, moeten **zich engageren** om in het kader van integriteit **een eigen beleid** tegen grensoverschrijdend gedrag te ontwikkelen en te onderzoeken of de aanstelling van een **vertrouwenspersoon haalbaar is** (Commissie CJM 5 mei, 2022).” De vorm van het integriteitsbeleid is dus vrijblijvend en de organisatie krijgt de vrijheid om het aan te passen aan de eigen noden. Verder verklaarde Minister-President Jambon ook dat er aandacht zou besteed worden aan de meldingsmogelijkheden bij kwesties rond integriteit: “Bij een project moeten alle medewerkers die bij het project betrokken worden, geïnformeerd worden over mogelijke meldingskanalen bij kwesties rond integriteit op het vlak van psychosociaal welzijn en grensoverschrijdend gedrag (Commissie CJM 5 mei, 2022).” Daarmee vestigt hij de aandacht op de situatie van tijdelijke medewerkers en flexwerkers die vaak voor kortere periodes werkzaam zijn in verschillende organisaties en daarom minder vertrouwd zijn met de meldingskanalen. In de mediasector is dergelijk beleid echter nog geen beoordelingscriterium of subsidievoorwaarde.

---

<sup>15</sup> Art.33 §1 2° en Art.56 §1 2° „De kwaliteit van de zakelijke aanpak en de realiteitszin en redelijkheid van de begroting, met aandacht voor een correcte vergoeding van kunstenaars, de principes van fair practices en integriteit.”

<sup>16</sup> Het Charter Fair Practices werd in juni 2020 gelanceerd door oKo onder de naam Juist is Juist. Het charter definieert eerlijke principes en praktijken voor samenwerkingen in de kunstensector. Het online kennisplatform reikt instrumenten aan om onderhandelingen en samenwerkingen op een transparante en juiste manier te laten verlopen. Op de website en in de toolbox wordt echter niet expliciet verwezen naar grensoverschrijdend gedrag. De aandacht voor Fair Practices kan wel een manier van werken stimuleren waarin grensoverschrijdend gedrag minder gemakkelijk kan voorkomen.

<sup>17</sup> Art. 63 8° „ze vervult een voorbeeldrol door in haar werking op voorbeeldstellende wijze de principes van goed bestuur, fair practices en integriteit op te nemen.”

**De toolbox en het beleidskader die oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten** in oktober 2021 lanceerden, geven leidinggevend en verantwoordelijken in de kunstensector alle instrumenten in handen om de wettelijke voorwaarden en de beoordelingscriteria inzake integriteitsbeleid zinvol in te vullen. De bedoeling van de *tools* is om kunstorganisaties *hands-on* op weg te helpen, met concrete handvaten en methodieken om risico's in kaart te brengen, ze bespreekbaar te maken en te tackelen. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten vroeg ook Engagement Arts om feedback te geven en om de workshops rond de tools te begeleiden. De *toolbox* en het beleidskader zijn eenvoudig terug te vinden op de website van Sociaal Fonds Podiumkunsten, maar niet meer op de website van mediarte (door het stopzetten van MediAcademie).

Naast de *toolbox* biedt Sociaal Fonds Podiumkunsten ook **opleidingen** aan, onder andere over het opstellen van gedragscodes en het toepassen van tools zoals het vlaggensysteem van Sensoa<sup>18</sup>. De opleidingen van mediarte in het kader van het Actieplan 2018 werden na de afschaffing van de MediAcademie door besparingen in de sector, stopgezet. In het kader van het nieuwe actieplan voor de mediasector van 2022 worden wel opnieuw opleidingen georganiseerd.

### 3.3.2. Actualisering cao non-discriminatie en Sociaal Charter voor de Mediasector

Om leidinggevend nog meer aan te moedigen om werk te maken van een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag in hun organisaties, koppelden oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten hun toolbox aan een revisie en actualisering van de **cao non-discriminatie** op niveau van PC 304. In oktober 2020 ondertekenden de sociale partners van de podiumkunstensector de nieuwe cao die de cao non-discriminatiecode van 2005 verving. Grensoverschrijdend gedrag kreeg in de nieuwe cao veel aandacht. Het zette de sociale partners ertoe aan werkgevers te ondersteunen bij de implementatie van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag en de Welzijnswetgeving: "De werkgever informeert zich actief met betrekking tot zijn verantwoordelijkheden in het kader van de welzijnswetgeving en implementeert deze binnen de eigen organisatie (cao non-discriminatie PC 304, art. 6)."

Ten slotte werd in juni 2019 ook het **Sociaal Charter voor de Audiovisuele Sector** uit 2013 geactualiseerd met onder andere bepalingen over grensoverschrijdend gedrag. Het charter heet nu **Sociaal Charter voor de Mediasector** en werd ondertekend door de grote organisaties en de onderwijsinstellingen. Het spoorde de spelers in de Vlaamse mediasector aan om de welzijnswetgeving te implementeren en te respecteren. De ondertekenaars engageerden zich ertoe een helder integriteitsbeleid te voeren op drie niveaus naar het model van Sensoa; hun visie op integriteit expliciteren in een integriteitscode of het arbeidsreglement, zorgen dat leidinggevend zich bewust zijn van de rol die zij in hun organisatie kunnen opnemen bij het voorkomen van

---

<sup>18</sup>Sensoa is het Vlaams expertisecentrum voor seksuele gezondheid in Vlaanderen en Brussel. Het Sensoa Vlaggensysteem is een in Vlaanderen ontwikkelde methodiek om seksueel gedrag in te schatten en gepast te reageren. Aan de hand van 6 criteria kan je seksueel gedrag indelen in 4 categorieën, van oké naar helemaal niet oké. Ze zijn aangeduid met verschillende kleuren vlaggen. Bij elke vlag krijg je een aangepaste reactie voorgesteld.

grensoverschrijdend gedrag, waken dat er voldoende aandacht is voor het creëren van een veilig en respectvol werkklimaat en hun medewerkers informeren over de mogelijke procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden. De ondertekenaars spraken af om één keer per jaar samen te komen om de toepassingen te evalueren (Sociaal Charter voor de Mediasector 2019).

### 3.3.3. Ondersteuning aan bestuursorganen

Het Actieplan van 2018 hechtte veel aandacht aan de rol van bestuursorganen in het creëren van een veilig en respectvol werkklimaat. In 2020 werd de hernieuwde **Bestuurscode Cultuur** door het Fonds voor Cultuurmanagement (UAntwerpen) overhandigd aan Minister van Cultuur Jambon. De nieuwe bestuurscode bevat verschillende bepalingen die het belang van ethisch handelen benadrukken en ook expliciet aandacht hebben voor de preventie van grensoverschrijdend gedrag. Zo stelt principe 8 “Het bestuur en de directie gaan zorgvuldig, ethisch en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.” Verdere aanbevelingen verduidelijken dit:

**” Aanbeveling 8.1: Het bestuur treedt op als een goede werkgever. De directie schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden en legt dit schriftelijk vast, bijvoorbeeld in het arbeidsreglement en een preventieplan.**

**Aanbeveling 8.2: Bestuur en directie voorzien in een procedure waarbij medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en schendingen van de persoonlijke integriteit kunnen melden zonder risico voor hun positie, en nemen dit op in een intern reglement.**

Bij de nieuwe Bestuurscode hoort ook een *toolbox* met onder andere aanbevelingen voor het schrijven van een intern reglement. De code stelt voor om procedures te beschrijven “waarbij medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en schendingen van de persoonlijke integriteit kunnen melden zonder risico voor hun positie (Bestuurscode Cultuur 2020).”

### 3.3.4. Engagement Arts: peer support en overleg met het hoger kunstonderwijs

Een volgend aandachtspunt van het Actieplan van 2018 was het aanbieden van **alternatieve trajecten** voor slachtoffers van incidenten die zich in de “grijze zone” bevinden tussen aanvaardbaar en strafbaar gedrag. Dit is niet enkel een belangrijk thema in het aanmoedigen van melden (actieterrein 1) en het aanmoedigen van herstel (actieterrein 2), maar ook in het preventieel (actieterrein 3). Het aangeven van lichte incidenten van machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag vermijdt namelijk dat incidenten van ongewenst gedrag escaleren en onherstelbare schade veroorzaken aan het slachtoffer en aan de professionele relatie en haalt het thema uit de taboesfeer. Naast de bemiddelende rol van de Genderkamer, ondersteunt het Actieplan daarom

ook het project Engagement Arts onder het actiepunt 3.5.: “We ondersteunen ‘*peer support*’.” Het Actieplan duidt:



**Veel slachtoffers hebben er geen behoefte aan om officiële meldingen te maken of procedures op te starten die tot sanctionering van de dader leiden. Wel hebben zij nood aan contacten met lotgenoten om hun verhaal te kunnen delen, om elkaar te ondersteunen en om onder collega’s na te denken over hoe met ongewenst gedrag om te gaan.**

Ter ondersteuning van *peer support* werd het project **Engagement Arts**, een platform om als sector in dialoog te gaan over sociaalpsychologische problemen als gevolg van grensoverschrijdend gedrag en discriminatie in het brede kunstenveld, vanaf 2019 versterkt met een werkingssubsidie<sup>19</sup>. Het collectief is een *bottom-up* en *peer-to-peer* initiatief dat in 2017 begon met gesloten Facebookgroepen en later open meetings organiseerde in samenwerking met RoSa vzw, het kenniscentrum voor Gender en Feminisme. Engagement Arts gebruikt de open meetings ook om de problematiek binnen het kunstenveld in kaart te brengen.

Engagement Arts positioneert zich als een **cruciale eerste schakel** in het Actieplan van 2018. Door het informele karakter en omdat ze bestaan uit cultuurwerkers die ervaring hebben met de problematiek in de kunsten en waarmee slachtoffers zich kunnen identificeren, kunnen ze slachtoffers helpen om hun verhaal te doen en melding te maken van grensoverschrijdend gedrag. De organisatie heeft negen gekwalificeerde vertrouwenspersonen met een achtergrond in de kunsten die slachtoffers in **drie talen** kunnen bijstaan. Zij bieden de eerste opvang en informeren over interne procedures in de organisatie of verwijzen door naar de Genderkamer, de vakbond, Cultuurloket, het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen of andere hulpverlenende instanties. In de open meetings kunnen slachtoffers ook samen op zoek gaan naar **oplossingen** die het best bij hen passen en kunnen ze ervaringen delen.

Engagement wil met lezingen, panelgesprekken, workshops, persoonlijke en publieke acties ook een **mentaliteitsverandering** creëren en informatie verlenen met betrekking tot het debat. Zo werden ze vaak gecontacteerd door culturele instituties en organisaties om hun beleid onder de loep te nemen met betrekking tot kwetsbaarheid voor seksueel geweld, machtsmisbruik, racisme en seksisme. De organisatie bood in het kader van het Actieplan ook ondersteuning aan **kunstacademies** die kampen met grensoverschrijdend gedrag. In 2021 had Engagement Arts adviserende gesprekken met onder andere BOZAR, VAF, AAIR, KANAL, Monty, Conservatorium Antwerpen, RITCS, Sint-Lucas Antwerpen, Level 5, Mophradat, IAD en Arts Mons en op internationaal vlak Mores.Online (NI.), LaBuse (Fr.), Callisto (Fr.), Campo Innocente (It.) en Jagiellonian University

---

<sup>19</sup> Het Actieplan maakt melding van een subsidiëring van 10 000 per jaar vanaf 2019. Tot eind 2018 zou Engagement Arts door Kunstenpunt ondersteund worden.

(Pl.). Ze gaven ook lezingen in LUCA Brussel, P.A.R.T.S. en KASK & Conservatorium & Conservatorium (Jaarverslag Engagement Arts 2021).

Engagement Arts heeft een **hechte samenwerking met de Genderkamer**. Waar de eerste organisatie veel expertise en ervaring heeft over de specifieke arbeidssituatie van cultuurwerkers en een groot netwerk heeft in het veld, heeft de Genderkamer veel expertise over grensoverschrijdend gedrag in verschillende domeinen. Engagement roept de hulp in van de Genderkamer wanneer een neutraal advies van het gelijkheidsorgaan gewenst is. Ook de Genderkamer verwijst vaak door naar Engagement wanneer slachtoffers nood hebben aan het delen van hun ervaring met andere kunstwerkers (Jaarverslag Genderkamer 2021, 14). In 2020 namen er 33 individuen contact op met Engagement Arts, waarvan er zeven werden doorverwezen naar de Genderkamer. In 2021 namen 48 personen contact met Engagement Arts waarvan er zes werden doorverwezen naar de Genderkamer. De personen die contact opnamen met Engagement Arts kwamen uit verschillende kunstdisciplines. In 2021 waren er 27 gesprekken in de context van theater/performance, 26 in de context van de beeldende kunsten, 11 in de context van de filmwereld, 20 in de danswereld, 10 in de muziekwereld en 1 in de fashionindustrie (Jaarrapport Engagement Arts 2020 en 2021).

### 3.3.5. Overleg met het onderwijs

Het Actieplan van 2018 stelde “Er wordt overleg opgezet tussen de cultuur- en audiovisuele sector en het onderwijs. Dit zowel op beleidsniveau als op sectorniveau.” In 2020 en 2021 hield Engagement Arts gesprekken met leidinggevenden, docenten en studenten uit verschillende onderwijsinstellingen. Verder gaven ze ook workshops en lezingen en assisteerden ze in het opstellen van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in verschillende scholen. Enkele van de scholen die naar hen uitreikten zijn Sint-Lucas Gent, Sint-Lucas Antwerpen, HISK, KASK & Conservatorium & Conservatorium, Koninklijk Conservatorium Antwerpen en Institut Supérieur des Arts et des Chorégraphies des Bruxelles. Ook Sociaal Fonds Podiumkunsten en oKo startten in het kader van het Actieplan de dialoog op met enkele onderwijsinstellingen, P.A.R.T.S. en Koninklijk Conservatorium Antwerpen, om expertise uit te wisselen en te delen. Door de toenemende aandacht rond het onderwerp en het Charter Grensoverschrijdend Gedrag in het Hoger Onderwijs, hebben alle instellingen van het hoger kunstonderwijs die in het kader van dit Actieplan bevestigd werden (KASK & Conservatorium & Conservatorium, de Academie voor Schone Kunsten Antwerpen en LUCA School of Arts) momenteel op eigen initiatief een beleid rond grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld.



## 4. 5 jaar later: de context van de procesevaluatie van het Actieplan 2018

De acties, zoals beschreven in het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Cultuur-en Audiovisuele Sector, werden uitgevoerd in de periode 2019-2021. Deze evaluatie van het Actieplan gebeurde van juni tot december 2022. Bij de interpretatie van de resultaten uit de vragenlijst en de diepte-interviews moeten we de tussentijdse evaluatie van 2020 en het nieuwe Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag van de Mediasector van maart 2022 in acht nemen.

### 4.1. De tussentijdse evaluatie van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Culturele en Audiovisuele Sector (2020)

Zoals reeds eerder vermeld werd de tussentijdse evaluatie van het Actieplan van 2018 uitgevoerd door het Departement CJM en de stuurgroep Grensoverschrijdend Gedrag in 2020. In wat volgt, geven we een schematisch overzicht van de belangrijkste bevindingen.

- **Hulplijn 1712** werd toegankelijker gemaakt door de chatfunctie en een kleine aanpassing van de openingsuren.
- De samenwerking met erkennings- en bemiddelingscommissie voor slachtoffers van historisch misbruik en de lotgenotencontacten historisch misbruik werd niet verder gezet.
- De **ombudsfunctie** voor de culturele en audiovisuele sector werd opgenomen door de **Genderkamer** en er werden twee psychologen halftijds aangesteld. De Genderkamer behandelde sinds de opstart van de specifieke opdracht 20 dossiers van grensoverschrijdend gedrag, hoofdzakelijk uit de podiumkunstensector. De meldingen uit de mediasector zijn beperkt en de Genderkamer zei dat ze extra inspanningen zouden doen in 2020 om daar meer zichtbaarheid te verwerven.
- Het aantal opgeleide **vertrouwenspersonen** in de podiumkunstensector was in 2019 en 2020 flink toegenomen. De tussentijdse evaluatie benadrukte de nood om de opleidingen te blijven aanbieden gezien lang nog niet elke organisatie een vertrouwenspersoon had. Vanuit de audiovisuele sector was er te weinig zicht op het aantal vertrouwenspersonen.
- Een werkgroep maakte een **flowchart** op. Deze diende vooral als intern instrument om hiaten op te sporen in de stappen die een melder kan ondernemen.
- **mediarte** bood opleidingen aan rond leiderschap en interpersoonlijke communicatie. VOFTP gaf aan dat mediarte meer sectorspecifieke opleidingen rond 'preventie/ omgaan met grensoverschrijdend gedrag' zou moeten aanbieden.
- De **toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten** werden reeds ontwikkeld maar nog niet gecommuniceerd. De partners gaven aan dat ze de toolbox zouden koppelen aan een

**revisie van de cao non-discriminatie op PC 304** om te zorgen dat leidinggevenden wel degelijk werk maken van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in hun organisaties.

- De nood aan ondersteuning voor organisaties om de **Bestuurscode Cultuur** te implementeren werd benadrukt.
- In alle **hogere onderwijsinstellingen** werd er een beleid m.b.t. grensoverschrijdend gedrag geïnstalleerd. De stuurgroep van dit Actieplan signaleerde echter dat er ook nood was aan preventieve acties rond grensoverschrijdend gedrag in het curriculum om jonge mensen te sterken om met grensoverschrijdend gedrag om te gaan. Ze wilden dat kunstenaars hun eigen grenzen leerden herkennen en stellen bij intieme scènes. Langs de andere kant vond de stuurgroep dat ook toekomstige makers/regisseurs/choreografen moesten leren op welke manier opdracht te geven om intieme scènes uit te voeren.
- De stuurgroep oordeelde dat **Engagement Arts** een cruciale eerste schakel was in het Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag omdat ze een veilige context creëren waar slachtoffers samen op zoek kunnen gaan naar oplossingen die het best bij hen passen.

## 4.2. Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse mediasector (2022)

Tijdens de tussentijdse evaluatie van het Actieplan van 2020 merkte de stuurgroep op dat de mediasector moeilijk bereikt werd door initiatieven ontwikkeld vanuit de kunsten en dat mediarte, die over bestaande initiatieven zou moeten communiceren, achterop hinkt bij het implementeren van het Actieplan. Het aantal meldingen uit de mediasector bij de Genderkamer was bijvoorbeeld verrassend lager dan uit de cultuursector. In 2021 behandelde de Vlaamse Ombudsdienst slechts zeven dossiers uit de mediasector, tegenover 27 dossiers uit de cultuursector (Jaarverslag Genderkamer 2021). Ook voor de opleidingen tot vertrouwenspersoon was er in 2020 weinig animo vanuit mediasector en er was weinig zicht op het precieze aantal vertrouwenspersonen actief in de sector (Tussentijdse evaluatie Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag 2020). Het verslag van de tussentijdse evaluatie van 2020 concludeert:



In de mediasector verloopt de aanpak eerder gefragmenteerd. Ieder op zijn eigen terrein. Daarbij speelt de eigenheid van de sector zeker een rol. De grote mediabedrijven hebben een samenwerking met een externe preventiedienst, hebben een vertrouwenspersoon en een beleid zoals voorgeschreven door de welzijnswet. Toch zijn er ook in deze sector heel wat kleine bedrijven, is er veel freelance werk en zijn de werkgever-werknemer verhoudingen ook niet altijd eenduidig. Er is geen zicht op het beleid dat in deze kleine organisaties al dan niet wordt gevoerd. Ook hier moet nagedacht worden over maatregelen die kunnen ingezet worden daar waar de welzijnswet te kort schiet. De ontwikkelde kaders in de kunstensector kunnen hier inspirerend zijn. De opvolging van het Sociaal Charter kan aangegepen worden om het debat aan te gaan over de verdere aanpak van grensoverschrijdend gedrag in de media.

Terwijl de mediasector achteropliep in de uitvoering van het Actieplan 2018, kwam ze wel geregeld in opspraak met gevallen van grensoverschrijdend gedrag. Daarom lanceerde Minister van Media Dalle op **7 maart 2022 een nieuw Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag** in de Media. Hij wou hiermee een cultuuromslag realiseren in de hele sector. De belangrijkste acties zijn:

- Het oprichten en organiseren van een sectoraal overlegplatform en een stuurgroep
- Een hermeting van de psychosociale risico's in een sectorale enquête
- Het opstellen van een toolbox en het organiseren van vormingen
- Het opstellen van een duidelijk begrippenkader en het bekendmaken van hulplijnen
- Het opstellen van tools voor omstanders, o.a. het hertalen van een vlaggensysteem
- Het aanbieden van opleidingen voor vertrouwenspersonen met ook super- en intervies
- Het aanbieden van opleidingen voor intimiteitscoördinatoren
- Het ondersteunen van onderwijsinstellingen
- Het opstellen van een handleiding voor respectvolle verslaggeving

Het actieplan van de mediasector bevat dus enkele elementen die ook al in het Actieplan van 2018 stonden, zoals het promoten van bestaande hulporganisaties, het ontwikkelen van tools in samenwerking met Sensoa om leidinggevend te ondersteunen. Het verwijst hierbij zelfs naar "het vlaggensysteem van de podiumkunsten" dat ook deel was van het Actieplan waar de sector in 2018 op intekende. Verder heeft het Actieplan van de mediasector ook enkele actiepunten die zich meer toespitsen op de specifieke context van de mediasector. Zo willen ze zorgen voor extra opleidingen voor vertrouwenspersonen en intimiteitscoördinatoren en een handleiding met tips over respectvolle verslaggeving met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag via VVJ (Departement CJM 7 maart, 2022).

De eerste workshops rond *intimacy on stage* voor acteurs en regisseurs werden begin mei 2022 door mediarte en Sociaal Fonds Podiumkunsten georganiseerd. Deze samenwerking toont aan dat er nog steeds overlap is tussen de cultuur- en mediasector. Minister Dalle gaf ook zelf aan in een commissievergadering van 3 februari

2022 dat de coördinatie met de minister van Cultuur hem een evidente zaak leek, mede omdat het VAF een gedeelde bevoegdheid is van cultuur en media (Verslag Commissievergadering 3 februari, 2022). In een commissievergadering van 10 maart 2022 merkte minister van Media Benjamin Dalle op dat opvallend meer mediawerkers hun weg vonden naar de Genderkamer in de maanden na de lancering van het nieuwe Actieplan. Bij de presentatie van het nieuwe Actieplan voor de mediasector van 2022, werd er namelijk gecommuniceerd over de verschillende hulporganisaties (Verslag Commissievergadering 10 maart, 2022). Daaruit zou men kunnen afleiden dat de meldpunten en procedures (hoofdzakelijk) ontwikkeld door en voor de cultuursector misschien ook, mits meer communicatie en afstemming, nuttig kunnen zijn voor de mediasector.

Naast workshops, kaderen ook **opleidingen** voor vertrouwenspersonen en intimiteitscoördinatoren binnen het actieplan van media. In een interview geeft directeur van mediarte Jan Vermoesen aan dat de opleidingen tot vertrouwenspersoon een succes zijn omdat ze nu, in tegenstelling tot de opleidingen in het kader van het Actieplan van de culturele en audiovisuele sector van 2018, het label van mediarte dragen en daarom meer geloofwaardigheid uitstralen. Bovendien is er dankzij het nieuwe actieplan van de mediasector van 2022 een grotere *sense of urgency*. De sector is het eens over de belangrijke rol van de vertrouwenspersoon in het beleid rond psychosociaal welzijn. In 2022 zullen al 24 vertrouwenspersonen de opleiding gevolgd hebben en ook de cursussen voor 2023 lopen vol (Interview Vicky Van Bellingen en Jan Vermoesen 12 oktober, 2022).

In oktober 2022 lanceerde mediarte in samenwerking met intimiteitscoördinator Philine Janssens ook de **Intimiteitstoolkit** met concrete richtlijnen voor producenten, regisseurs, talenten en de kostuumafdeling bij het omgaan met intieme scènes. In november 2022 startten verder de omstanderstrainingen waarmee mediarte mediawerkers wil informeren over de acties die ze kunnen ondernemen bij het waarnemen van grensoverschrijdend gedrag in hun (werk)omgeving. Op de planning staat ten slotte nog de lancering van een toolbox en beleidskader gebaseerd op de versie van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten, maar afgestemd op de mediasector.

## 5. Evaluatie van de uitvoering van het Actieplan

Voor de evaluatie van de uitvoering van het Actieplan baseren we ons op de drempels tot het zoeken van hulp die geïdentificeerd werden in het CUDOS-onderzoek. We overlopen mogelijke drempels voor het melden van grensoverschrijdend gedrag, en evalueren de verschillende actoren die deel uitmaken van de keten van hulpverlening en die in het Actieplan van 2018 aan bod komen, met name de interne vertrouwenspersonen, 1712, de Genderkamer, Engagement Arts en de preventieadviseur psychosociale aspecten. (5.1. en 5.2.)

Uit de vragenlijst en de interviews kwamen enkele thema's naar boven die de moeite waard waren om verder te exploreren. We bespreken de spanning tussen de vraag om een herkenbaar, effectief en doelgericht beleid aangepast aan de unieke eigenschappen van de specifieke deelsector, enerzijds, en de vrees om een versnippering van het aantal hulporganisaties en van de middelen, anderzijds. (5.3.)

Daarnaast was ook het tackelen van een organisatiecultuur die grensoverschrijdend gedrag mogelijk maakt een belangrijk gespreksonderwerp in de interviews. Daarom bespreken we dit thema in het onderdeel over de cultuur, het beleid en het bestuur rond grensoverschrijdend gedrag op sector- en organisatieniveau (5.4.) We bespreken en evalueren ook de instrumenten die in het kader van het Actieplan van 2018 werden ontwikkeld ter ondersteuning van leidinggevenden en bestuursorganen in het creëren van een veilige werkomgeving, met name de toolbox en het beleidskader en de opleidingen.

Verder gingen we in interviews ook in gesprek met sectoren en disciplines die tijdens het opstellen en uitvoeren van het Actieplan van 2018 weinig gehoord werden. We verbreedden onze blik naar het hoger kunstonderwijs, de amateurkunstensector, de literaire sector en de circussector en zochten naar raakpunten en manieren om ook deze sectoren te betrekken in een toekomstig beleid rond grensoverschrijdend gedrag voor de brede cultuursector. Ten slotte gingen we na of er ook in de toekomst nog samenwerking gewenst is met de mediasector voor een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag. (5.5.)

### 5.1. Interne meldpunten

In dit deel kijken we of de respondenten van onze online bevraging nog drempels ondervinden bij het melden van grensoverschrijdend gedrag intern aan de organisatie. Door de beperkte respons op de vragenlijst, toetsen we de antwoorden ook steeds aan de **diepte-interviews en bestaande literatuur en verslagen**. Het doel van het Actieplan van 2018 was dat iedereen zou weten waar ongewenst gedrag te melden en professionele hulp te ontvangen. De stuurgroep die het Actieplan opvolgde wou dat de kwetsbare groep van flexwerkers terecht zou kunnen bij externe instanties (1712, Genderkamer, Engagement Arts) en dat organisaties via het aanstellen van een vertrouwenspersoon het taboe en de zwijgcultuur rond het melden van grensoverschrijdend gedrag zouden doorbreken.

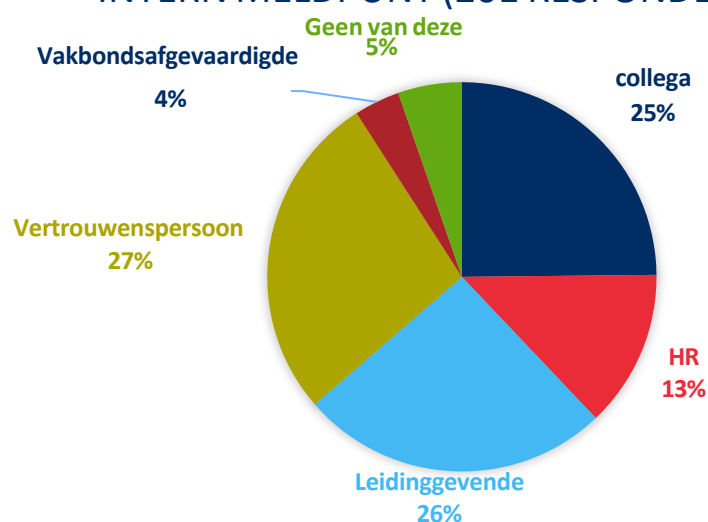
### 5.1.1. Zou je een ervaring van grensoverschrijdend gedrag melden?

In een eerste reeks vragen leggen we de respondenten enkele situaties van grensoverschrijdend gedrag voor. We vragen welke situaties voor hen grensoverschrijdend zijn en welke persoon ze vervolgens zouden contacteren intern aan de organisatie. Dit kan een collega zijn, een HR-verantwoordelijke, een vakbondsafgevaardigde een leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Daarna vragen we ook welke externe meldpunten ze eventueel zouden contacteren bij een ervaring met grensoverschrijdend gedrag. De opties hier zijn hulplijn 1712, Engagement Arts, de Genderkamer, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de politie of de arbeidsinspectie (Toezicht op het Welzijn op het Werk).

Voor het beschrijven van de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, baseerden we ons op het CuDOS-onderzoek. Dat rapport onderscheidt vier types grensoverschrijdend gedrag, met name infantiliserend ("Iemand spreekt mij met een seksueel getinte bijnaam aan en/of ondermijnt mijn professionaliteit vanwege mijn gender"), communicatief grensoverschrijdend gedrag (vb. "Iemand verspreidt seksueel getinte verhalen of roddels over mij in de werkomgeving) ongewenste toenaderingen (vb.: "Iemand blijft mij aanraken nadat ik duidelijk gemaakt had, dat ik mij daar niet comfortabel bij voel") en dwang of chantage (vb.: "Iemand dwingt me tot seksuele handelingen.") Aan deze vier vormen voegen we ook **nog online vormen van grensoverschrijdend gedrag** toe, omdat deze tijdens en na de pandemie vaker gemeld werden en omdat we vermoeden dat die minder bekend zijn dan de 'offline' vormen van grensoverschrijdend gedrag. In een *webinar* meldde de Genderkamer reeds dat de digitale-publieke sfeer zorgt voor meer *online bashing*, *online stalking* of het verplichten van cultuurwerkers om constant bereikbaar te moeten zijn (*Grensoverschrijdend gedrag in de literaire sector* 9 maart, 2022). We maken ook het onderscheid tussen online grensoverschrijdend gedrag zonder ("Iemand stuurt me ongewenst seksueel getinte foto's van zichzelf.") en met een publieke dimensie ("Iemand verspreidt seksueel getinte foto's van mij online.")

In het algemeen, voor alle incidenten van grensoverschrijdend gedrag, is de vertrouwenspersoon (27%) de vaakst aangesproken instantie, daarna de leidinggevende (26%) en de collega (25%). We kunnen dus besluiten dat voor deze respondenten *sociale coping en peer support* erg belangrijk zijn, maar ook dat de leidinggevende een belangrijke rol speelt in het bewaken van het psychosociaal welzijn van de werknemers. Het belang van ondersteuning aan leidinggevendenden onder de vorm van opleidingen en toolboxen kan dus niet onderschat worden. Slechts 5% zegt dat ze niemand van deze personen zouden contacteren. Relatief weinig respondenten ervaren dus nog een drempel om grensoverschrijdend gedrag te melden intern aan de organisatie. Toch is het belangrijk aan te geven dat ook bij zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals dwang en chantage, er nog respondenten zijn die het incident niet zouden melden. Wanneer respondenten besluiten om een incident niet te melden op de werkvloer, is dat dus niet (enkel) omdat ze de situatie niet als voldoende ernstig inschatten, maar ook door andere factoren of drempels.

## INTERN MELDPUNT (201 RESPONDENTEN)



Figuur 4: Aangesproken interne instanties bij grensoverschrijdend gedrag<sup>20</sup>

Hoe zwaarder de vorm van grensoverschrijdend gedrag, hoe minder vaak de collega wordt gekozen als aanspreekpunt. Bij vormen van infantiliseratie wordt de collega door 29% van de respondenten aangeduid, bij dwang en chantage (17%) of online grensoverschrijdend gedrag met een publieke dimensie minder (17%). Bij deze zwaardere gevallen worden de vertrouwenspersoon, de vakbondsafgevaardigde en de leidinggevende iets vaker gekozen. We kunnen dus afleiden dat naarmate het incident zwaarder is, er meer uitgereikt wordt naar personen met expertise over grensoverschrijdend gedrag of met meer gezag in de organisatie om de klacht verder te brengen en verandering te bekomen. Verder is het interessant dat de vertrouwenspersoon bij alle vormen, behalve bij infantiliseratie, het vaakst wordt aangesproken. We kunnen dus stellen dat deze voor onze poule van respondenten erg toegankelijk is om een incident van grensoverschrijdend gedrag te melden.

Tabel 1: Meest gekozen interne aanspreekpunten per type grensoverschrijdend gedrag

	infantiliseratie	communicatief	fysiek	dwang en chantage	online – niet publiek	online - publiek
collega	29%	27%	23%	17%	25%	17%
HR-verantwoordelijke	12%	11%	12%	13%	12%	14%
leidinggevende	23%	25%	25%	26%	23%	25%
vertrouwenspersoon	28%	30%	33%	33%	32%	34%
vakbondsafgevaardigde	2%	2%	3%	5%	3%	6%

geen van deze instanties	6%	5%	4%	6%	5%	4%
--------------------------	----	----	----	----	----	----

Indien de respondent één keer of meerdere keren de optie ‘ik zou geen van bovenstaande diensten of personen contacteren’ heeft aangeduid, wordt gevraagd naar de redenen voor het niet-melden. Ook in het CuDOS-onderzoek werd gevraagd naar de redenen voor het niet-melden van grensoverschrijdend gedrag. De vrees voor de nadelige gevolgen voor de carrière, de vrees dat de klacht niet in vertrouwen zou worden behandeld en de vrees voor de reactie van de dader waren drie van de meest belangrijke drempels. We willen met deze vraag evalueren of deze drempels zijn weggewerkt of nog steeds aanwezig zijn.

De meest gekozen drempel tot melden is “ik vrees dat de procedure te zwaar zou zijn of te lang zou duren.” (46%), gevolgd door “De beschreven situatie is niet serieus genoeg” (38%) en “Ik vrees dat mijn melding niet in vertrouwen zou worden behandeld.” (37%) Andere belangrijke drempels zijn “Ik vrees voor de reactie van de dader” (36%), “Ik vrees dat het nadelige gevolgen zal hebben voor mijn carrière (34%) en “ik wil er geen gedoe rond maken” (34%).

We zouden kunnen verwachten dat respondenten enkel bij lichtere incidenten aanduiden ‘geen van bovenstaande’ omdat ze de situatie niet ernstig genoeg vinden om het te melden. “De beschreven situatie is niet serieus genoeg” is echter niet de enige reden die respondenten aanduiden. Er zijn dus duidelijk nog steeds belangrijke drempels bij het melden van grensoverschrijdend gedrag.

Uit de commentaren op de open vragen blijkt dat het soms fout loopt in de communicatie van de hulplijnen en procedures: “Ik ben te weinig op de hoogte van de verschillende plekken waar je dit kan melden buiten de werkomgeving en de collega’s zelf.” Ook is er **schaamte** over het bespreken van minder zichtbare vormen van grensoverschrijdend gedrag: “Ik zou geen moed hebben om het te melden als het minder dan fysieke aanraking is.” We concluderen dat angst voor repercussies in de carrière of de werkomgeving en een gebrek aan vertrouwen in de hulporganisaties twee belangrijke tendensen zijn.

### 5.1.2. Evaluatie vertrouwenspersonen

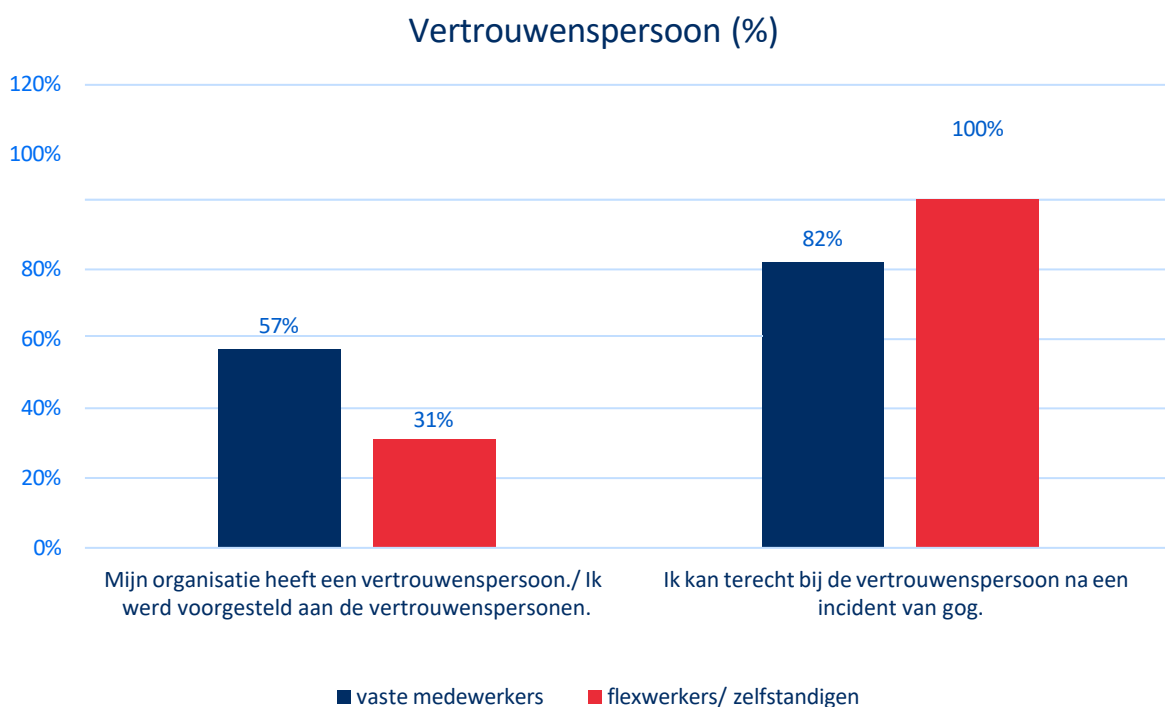
Uit bovenstaande (4.1.1.) blijkt dat de vertrouwenspersonen een belangrijk aanspreekpunt zijn bij zowel zware als minder zware incidenten van grensoverschrijdend gedrag. Het uitbouwen van een netwerk van vertrouwenspersonen in organisaties was een belangrijke doelstelling van het Actieplan van 2018. De stuurgroep stelde dat het ondersteunen van sociale coping het melden van grensoverschrijdend gedrag laagdrempeliger zou maken, de kans op herstel zou vergroten en grotere psychologische en professionele schade kon vermijden. De vragen ter evaluatie van de vertrouwenspersoon zijn gebaseerd op de drempels die in het onderzoek van UGent naar boven kwamen met betrekking tot het melden van een incident van grensoverschrijdend gedrag. De vragenlijst peilt of de organisaties waarin de respondenten werken een vertrouwenspersoon hebben. Dit is het



geval bij 57% (34 op 60) van de ‘vaste medewerkers’. Dat is een groot percentage van de respondenten, aangezien er nog steeds vertrouwenspersonen opgeleid worden.

Uit het CuDOS-onderzoek bleek dat **flexwerkers en zelfstandigen** zich in een kwetsbaardere positie bevinden als het gaat over grensoverschrijdend gedrag, omwille van de werkonzekerheid en de wisselende werkomgevingen. Nog meer dan personen met een langdurig contract, zijn zij afhankelijk van informele relaties om kans te maken op opdrachten en jobs. Uit de analyse van UGent werd ook geconcludeerd dat personen die werken met interimkantoren en tijdelijke contracten het minst op de hoogte zijn van het beleid met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag. Als flexwerkers en zelfstandigen samenwerken met organisaties, is het belangrijk dat de meldpunten, afspraken en procedures rond grensoverschrijdend gedrag duidelijk worden gecommuniceerd. We vragen daarom of deze personen werden voorgesteld aan de vertrouwenspersoon in organisaties waarmee ze de afgelopen drie jaar hebben samengewerkt. 11 van de 35 flexwerkers en zelfstandigen die zeggen in de afgelopen drie jaar met organisatiestructuren te hebben samengewerkt, geven aan dat ze in de meerderheid van die organisaties aan de vertrouwenspersoon werden voorgesteld.

Van de vaste werknemers geven verder 28 van de 34 aan het gevoel te hebben dat ze bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen. Bij de flexwerkers en zelfstandigen zijn dit 11 van de 11 respondenten. Dat is een erg positief cijfer en duidt erop dat de vertrouwenspersoon in deze situaties daadwerkelijk de drempel tot het zoeken van hulp verlaagt. Bovendien geven 8 van de 11 flexwerkers en zelfstandigen aan dat ze er vertrouwen in hebben dat de vertrouwenspersoon de specifieke uitdagingen van flexwerkers begrijpt. Dit wijst erop dat, mits organisaties duidelijk communiceren over de vertrouwenspersoon, het een zinvol instrument kan zijn voor deze kwetsbare groep.



Figuur 5 Stellingen aangaande de vertrouwenspersoon

Omdat de vertrouwenspersoon een personeelslid is van de organisatie bestaat het risico dat die te weinig afstand kan nemen van een bepaald incident. In het CuDOS-onderzoek kwam de nood aan externe meldpunten naar voren en waren ook de vrees voor de reactie van de omgeving en de vrees voor nadelige gevolgen voor de eigen carrière belangrijke drempels voor het melden van een incident. Daarom stellen we de vraag: **“Zou je liever een externe instantie aanspreken dan een interne vertrouwenspersoon?”** Van de vaste medewerkers zou 34 van de 60 liever een externe instantie aanspreken en 21 liever een interne. Van de 35 flexwerkers en zelfstandigen ware 15 het (helemaal) eens met de stelling “Ik voel me er niet comfortabel bij om een conflict op de werkvloer te melden.” 11 respondenten waren het (helemaal) niet eens met die stelling. De meest aangeduide reden waarom respondenten een externe instantie verkiezen is: “De vertrouwenspersoon is te persoonlijk betrokken bij de conflicten en relaties op de werkvloer.” Ook gaan 24 van de 63 vaste werknemers akkoord met de stelling: “Ik heb nood aan extra onafhankelijke externe aanspreekpunten die ik kan contacteren na een incident van grensoverschrijdend gedrag.” **We kunnen hieruit concluderen dat het belangrijk blijft om meerdere kanalen, intern en extern aan de organisatie, aan te bieden.**

#### Vertrouwenspersoon - Vaste werknemer (34 respondenten)



Figuur 6: Stellingen aangaande de vertrouwenspersoon (2)



Figuur 7: Stellingen aangaande de vertrouwenspersoon (3)

8 van de 28 leidinggevendenden geven aan dat hun organisatie een vertrouwenspersoon heeft laten opleiden. Niemand had de opleiding gevolgd bij mediarte, 4 respondenten wel bij Sociaal Fonds Podiumkunsten. De opleiding werd over het algemeen positief geëvalueerd. De meerderheid vond het betaalbaar, laagdrempelig en toegepast op de dagelijkse werking van de organisatie. Een interessante aanbeveling uit de open vragen is “de werknemer een beleid laten uitschrijven en een Actieplan op maat van de organisatie tijdens de opleiding.” Verder was er ook een suggestie om de opleiding meer toe te spitsen op de samenwerking met freelancers en zelfstandigen: “Ik vond dat de opleiding, hoewel met goede bedoelingen, niet genoeg past bij de situaties waar wij ons in bevinden. Nogmaals: wegens geen contract.”

7 ‘vaste medewerkers’ en 3 flexwerkers namen in de laatste drie jaar contact met een vertrouwenspersoon na een incident van grensoverschrijdend gedrag. 5 van de 10 respondenten vonden dat hun melding niet genoeg werd afgehandeld. 2 van hen waren erg ontevreden over de hele lijn en vonden dat hun melding verwaarloosd werd. Bijkomende problemen zijn: geen goed aanspreekpunt vinden, geen transparante communicatie over de procedure en het gevoel dat de dader in bescherming wordt genomen. Opnieuw komt hier het probleem van te nauwe betrokkenheid bij de organisatie naar boven. Een ontevreden respondent meldt: „vertrouwenspersoon was erg bevriend met daders en kon dit hierdoor moeilijk geloven.“

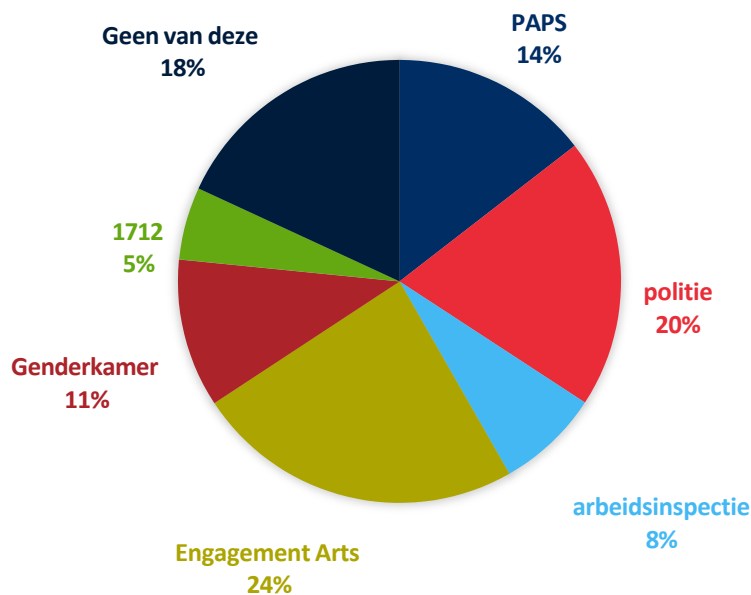
Het is verder opmerkelijk dat 7 van de 10 respondenten aangeven dat de professionele relatie na de procedure hersteld was en ze opnieuw aan het werk konden in de organisatie. Dit kan verklaard worden door de eerdere vaststelling dat de vertrouwenspersoon sneller gecontacteerd wordt, in een vroeger stadium en voor minder zware feiten. Dat zorgt ervoor dat conflicten makkelijker opgelost kunnen worden. In dat opzicht bevestigt dit beperkte onderzoek dat **het netwerk van vertrouwenspersonen er weldegelijk voor zorgt dat situaties minder snel escaleren.**

In een interview merkt Annelies D'Espallier, ombudsvrouw bij de Genderkamer, op dat de grootste fout van organisaties is om de vertrouwenspersoon geen mandaat te verlenen om mistoestanden aan te klagen en meldingen op te lossen (Interview 4 oktober 2022). Om dit te voorkomen is het belangrijk dat een instantie de vinger aan de pols houdt door in gesprek te gaan met de vertrouwenspersonen over de muren waar ze eventueel op stoten. Dat gebeurt momenteel in de supervisies georganiseerd door Sociaal Fonds Podiumkunsten, in samenwerking met IDEWE, en waar ook de Genderkamer en de psychologen-onderzoekers dr. Nina Callens en Viktor Van der Veken bij betrokken zijn. Tijdens deze supervisiemomenten kunnen ook eventuele structurele problemen opgevangen worden die later aangekaart kunnen worden bij de sociale partners. De **supervisiemomenten** worden georganiseerd met middelen van het Actieplan van 2018. De basisopleidingen voor vertrouwenspersonen kosten 750 euro. Werknemers en flexwerkers van PC 304 kunnen hiervoor hun jaarlijks opleidingskrediet inzetten. De overige 150 euro wordt dan gefinancierd vanuit het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Kunsten. Werknemers en flexwerkers die onder een ander PC vallen, zoals de beeldende kunsten bijvoorbeeld (PC 329), genieten deze voordelen echter niet. Tot nu toe kon hier voor flexwerkers een mouw aan gepast worden via de financiële middelen van het Actieplan van 2018 (Interview Christa Criel 18 oktober 2022)

## 5.2. Externe meldpunten

De externe kanalen waarlangs een cultuur- of mediawerker een geval van grensoverschrijdend gedrag kan melden zijn 1712, de Genderkamer, Engagement Arts, de arbeidsinspectie, de politie en de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS). Over alle vormen van grensoverschrijdend gedrag heen valt op dat Engagement Arts bij deze groep van respondenten erg goed gekend is. Het is het vaakst aangeduide antwoord (24%), gevolgd door de politie (20%) en de PAPS (14%). Het valt verder op dat een groot aantal respondenten hebben aangeduid dat ze geen enkel meldpunt zouden aanspreken (18%). Dit percentage daalt naarmate het incident zwaarder is, maar ook bij dwang of chantage blijft het steken op 6%. 1712 en de Genderkamer worden opvallend weinig gekozen, respectievelijk 5% en 11%. Dit fluctueert amper over de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag heen. Mogelijks, zijn deze organisaties toch niet zo goed bekend bij deze poule van respondenten.

### EXTERN MELDPUNT (201 RESPONDENTEN)



*Figuur 8: Aangesproken externe instanties bij grensoverschrijdend gedrag*

Minder zware vormen van grensoverschrijdend gedrag zullen niet zo snel extern aan de organisatie gemeld worden. Bij infantiliserend gedrag duidt 36% aan geen extern meldpunt te willen contacteren en bij communicatief grensoverschrijdend gedrag 26%. We kunnen hieruit afleiden dat meldpunten intern in de organisatie, zoals vertrouwenspersonen, noodzakelijk zijn om ook in te spelen op de cultuur van de organisatie en reeds in te grijpen bij lichtere incidenten. Daar was het percentage dat infantiliserend en communicatief grensoverschrijdend gedrag niet zou melden een heel pak lager, slechts 6%.

Ook hier kunnen we weer concluderen dat **peer support en sociale coping** over de hele lijn belangrijk blijven, omdat we zien dat Engagement Arts vaak wordt aangeduid als contactpunt, maar dat bij zwaardere vormen ook

vaak beroep wordt gedaan op formele procedures, zoals de strafrechtelijke. Zo wordt bij dwang en chantage, politie opvallend vaker gekozen als extern meldpunt (34%) dan bij lichtere vormen (6% bij communicatief). Daarbij is het noodzakelijk dat de formele procedures die gevolgd kunnen worden helder zijn voor iedereen en ook freelancers gebruik kunnen maken van de formele procedures via, bijvoorbeeld de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Tabel 2: Meest gekozen externe aanspreekpunten per type grensoverschrijdend gedrag

	infantiliserend	communicatief	fysiek	dwang en chantage	online – niet publiek	online - publiek
preventieadviseur psychosociale aspecten	14%	17%	19%	12%	15%	11%
politie	3%	6%	14%	34%	21%	38%
arbeidsinspectie	4%	5%	7%	10%	8%	10%
Engagement Arts	27%	29%	26%	21%	23%	19%
Genderkamer	11%	12%	10%	11%	12%	9%
Meldpunt 1712	5%	5%	6%	6%	5%	5%
geen van deze instanties	36%	26%	18%	6%	16%	8%

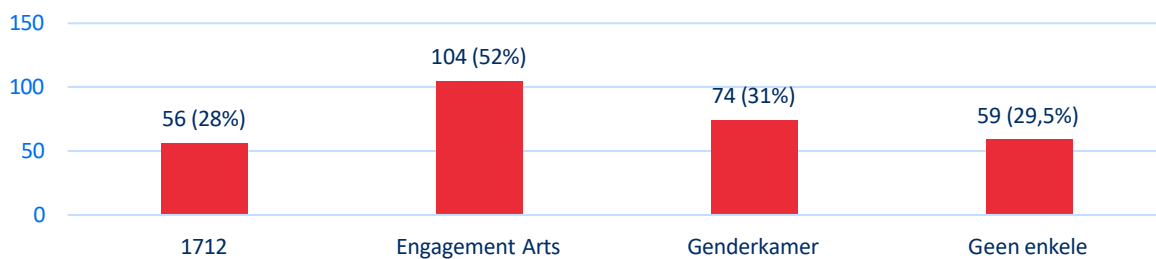
Eerder gaven we al aan dat hulplijn 1712 en de Genderkamer mogelijk minder bekend zijn bij de respondenten van deze vragenlijst, daar ze niet vaak werden aangeduid als contactpersoon na een incident van grensoverschrijdend gedrag. **Engagement Arts** daarentegen was een van de meest gekozen contactorganisaties. Uit de commentaren op de open vragen bleek dat sommige verontwaardigd waren over de stopzetting van de financiële ondersteuning aan de organisatie. Dit kan erop wijzen dat Engagement erg gekend is en gewaardeerd wordt door deze poule respondenten, maar er kan ook een *bias* zijn mochten deze respondenten een link hebben met Engagement. Het valt te verwachten dat een groot deel van de cultuurwerkers die de vragenlijst over grensoverschrijdend gedrag in de sector hebben ingevuld, zich ook zelf actief inzetten voor het aanpakken van het probleem in de sector. Daar de respons op de vragenlijst relatief laag was, moeten de resultaten met betrekking tot de evaluatie van Engagement dus genuanceerd worden.

Om na te gaan of de externe hulporganisaties 1712, Genderkamer en Engagement Arts bekend zijn in de cultuur- en mediasector, vragen we de respondenten of ze de meldpunten kennen en of ze het gevoel hebben terecht te kunnen bij de organisaties na een geval van grensoverschrijdend gedrag. De meerderheid van de respondenten kent Engagement Arts (52%), 37% kent de Genderkamer en slechts 28% kent 1712. 30% geeft aan geen enkele

van deze organisaties te kennen. We kunnen hieruit afleiden dat **de communicatie over de hulporganisaties niet ten volle haar doel heeft bereikt**.

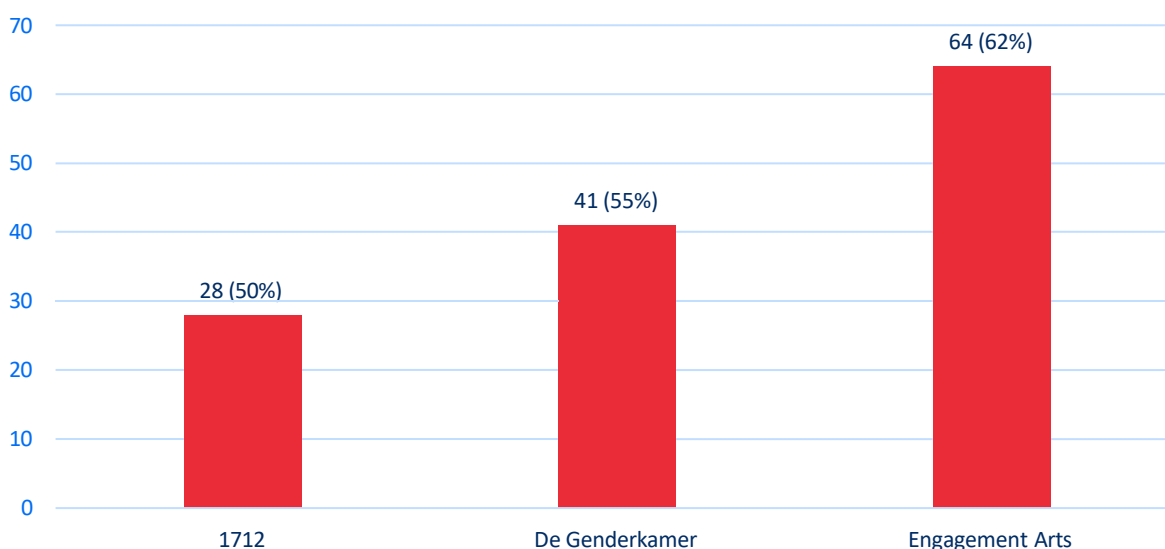
De meeste respondenten geven vervolgens aan het gevoel te hebben terecht te kunnen bij de organisaties. 50% van de 56 personen die 1712 kennen, antwoorden positief op de vraag "Ik heb het gevoel terecht te kunnen bij 1712 na een incident van grensoverschrijdend gedrag.". Bij de Genderkamer is dit 55% en bij Engagement Arts zelfs 62%. Niet alle respondenten die de organisaties kennen, hebben dus het gevoel er ook terecht te kunnen. Dit zou erop kunnen wijzen dat hun rol in het beleid tegen grensoverschrijdend gedrag voor velen nog niet duidelijk is en ze niet weten in welke situaties en hoe ze de hulporganisaties kunnen bereiken.

### Vraag: welke meldpunten zijn jou bekend? (200 respondenten)



Figuur 9: Bekendheid meldpunten

### Vraag: heb je het gevoel terecht te kunnen bij dit meldpunt na een geval van GOG? - Antwoord "Eens"



Figuur 10: Aanspreekbaarheid meldpunten (1712: 37 respondenten, de Genderkamer: 50 respondenten, Engagement Arts: 68 respondenten)

### 5.2.1. Evaluatie van Hulplijn 1712

We vragen respondenten of ze in de laatste drie jaar contact opnamen met de externe meldpunten. Bij een positief antwoord, vragen we welke instantie hen naar de organisatie doorverwees, hoe ze hun ervaring evalueerden en wat er met hun klacht gebeurde na de procedure. Uit het CuDOS-onderzoek bleken belangrijke minpunten van de werking van bestaande procedures en meldpunten het minimaliseren of negeren van de klacht, het in bescherming nemen van de persoon die het grensoverschrijdend gedrag stelde en het tactloos of onvriendelijk behandeld worden door de instantie. Daarom vragen we naar het vertrouwen van de respondent in de privacy en de professionaliteit van het meldpunt en de ervaring met de communicatie met het meldpunt. We vragen ook of de procedure niet te zwaar was of te veel tijd in beslag nam, of ze zich goed voelden met het behaalde resultaat en of ze na de procedure het werk terug konden opvatten. Ten slotte vragen we wat er met de melding gebeurde na het gesprek. Op deze manier hopen we de informatiestroming in kaart te kunnen brengen.

Van de 37 respondenten die aangeven 1712 te kennen, zeggen 14 respondenten hen te kennen via hun job of school (via de HR, vakbondsafgevaardigde, directie, collega, vertrouwenspersoon, leidinggevende), 12 respondenten via de campagne #Kijknietweg, 11 via (de website van) een steunpunt, fonds of belangenorganisatie en 8 via Engagement Arts.

In de afgelopen drie jaar namen drie respondenten contact met 1712 na een incident van grensoverschrijdend gedrag. Eén persoon via de vertrouwenspersoon, één persoon via de PAPS en een andere via een vriend of familielid. Twee van hen evalueren die ervaring positief, één eerder negatief. De respondent vond de communicatie over de procedures die de klacht kon doorlopen niet transparant en de melding werd niet in vertrouwen behandeld. De respondent zegt: "Indien ik nadien opnieuw contact zou kunnen opnemen met dezelfde hulpverlener had ik misschien kunnen terugkomen op mijn beslissing om verder geen gevolg te geven aan het grensoverschrijdend gedrag." Alle drie hebben ze besloten geen gevolg te geven aan hun melding na het gesprek met 1712.

Hoewel het uiteraard niet mogelijk is om conclusies te trekken uit de ervaringen van drie respondenten, kunnen we toch wel stellen dat **1712 niet vaak gebruikt wordt** door respondenten uit de bevroegde sectoren. De campagne heeft hen wel beperkte zichtbaarheid gegeven. Wie contact opneemt, lijkt dat te doen voor lichtere zaken, want het is een eenmalig gesprek. Wie meer verwacht, blijft op zijn honger zitten. Bovendien maakt de anonimiteit van de gesprekken het moeilijk om echt met de melding aan de slag te gaan. De geïnterviewde personen van Engagement Arts, Sociaal Fonds Podiumkunsten en de Genderkamer geven aan dat 1712 weinig betrokken was bij het beleid rond grensoverschrijdend gedrag in de sector en dat er weinig tot geen overleg plaatsvond met het de hulplijn 1712, buiten voor de campagne #kijknietweg. Engagement Arts en Sociaal Fonds Podiumkunsten zeggen bovendien dat ze niet achter deze campagne stonden. **De outsourcing van de campagne**



**aan een extern bureau wordt als inefficiënt en ineffectief gezien.** Bovendien wilden weinig mensen het gezicht zijn van de campagne, omdat ze niet als slachtoffer gezien wilden worden. Maarten Bresseleers van Sociaal Fonds Podiumkunsten laat weten dat de positie van 1712 als eerste algemene hulplijn top-down werd gepromoot. Dit terwijl verschillende partners eerder Engagement Arts zien als de geschikte organisatie voor het eerste contactpunt. Bovendien richt 1712 zich meer op privésituaties en niet zozeer op misstanden in een professionele context. 1712 wordt wel waardevol geacht in het vrijetijdscircuit waar geen kader is voor het aankaarten van ongewenst gedrag (Interview Maarten Bresseleers 28 oktober 2022) (Interview Ilse Ghekiere en Anneleen Lemmens 14 oktober 2022) (Interview Annelies D’Espallier 4 oktober 2022).

## 5.2.2. Evaluatie van de Genderkamer

In de diepte-interviews kwam geregeld naar boven dat het proces van 2017 (van Bart De Pauw) de sector had doen inzien dat het strafrechtelijke en gemediatiseerde pad ook veel schadelijke neveneffecten met zich mee kan brengen en dat die mediatisering de melders bovendien niet noodzakelijk voldoening of herstel van de persoonlijke integriteit en de professionele relaties bracht. De Genderkamer bericht hierover uitvoerig in haar jaarverslag van 2020 *Genderkamer. 5 jaar wind in de zeilen*. Zowel de Genderkamer als Engagement Arts bieden alternatieve wegen voor het behandelen van incidenten van grensoverschrijdend gedrag.

22 van de 50 respondenten leerden de Genderkamer kennen via hun job of school, 19 via Engagement Arts en 12 via een steunpunt, fonds of belangenorganisatie. 12 respondenten namen reeds contact op met de Genderkamer. 8 van hen kwamen via Engagement Arts bij de Genderkamer terecht en twee via de vertrouwenspersoon. In tegenstelling tot Engagement Arts (zie punt 4.2.3.) komen de respondenten niet zo vaak via vrienden en familie bij hen terecht, maar eerder via het werk of een andere organisatie. Dit toont aan dat de Genderkamer doorgaans niet het eerst wordt gecontacteerd na een ervaring met grensoverschrijdend gedrag. Ook uit de interviews blijkt dat er vooral naar hen wordt doorverwezen als een expertisecentrum dat wat verder van het veld staat. Engagement Arts verwijst naar hen door bij nood aan meer kennis over grensoverschrijdend gedrag of een neutrale blik. De **neutrale positie van de Genderkamer** wordt ook door de partners van het Actieplan erg waardevol geacht. Doordat de Genderkamer is ondergebracht bij het Parlement en niet bij de administratie cultuur, hoeven getroffen personen niet bang te zijn dat de subsidies van hun werkgeversorganisatie in het gedrang zouden komen (Interview Annelies D’Espallier 4 oktober 2022). Nikol Wellens van Kunstenpunt acht het ook erg waardevol dat de Genderkamer een neutrale positie kan innemen tegenover zowel het Departement CJM als de organisaties in de cultuursector. Zo kan het meldpunt beleidsmakers indien nodig adviseren over maatregelen die betrekking hebben op de subsidiëring van organisaties waar GOG zich voordoet. In een rapport van 12 mei 2021, gaf de Genderkamer bijvoorbeeld een dubbel terreinsignaal aan de subsidiënten omdat ze geen verzoening van de standpunten konden bewerkstelligen naar aanleiding van een incident van grensoverschrijdend gedrag bij de Antwerpse vzw’s Artists in Residence (AIR Antwerpen) en Studio Start. Ze bevallen de subsidiënten, de Vlaamse Gemeenschap en Stad Antwerpen, aan om druk uit te oefenen via het (tijdelijk) inhouden van de subsidies aan de betrokken organisaties en door duidelijkheid te verschaffen over de aanslepende eenmaking van beide organisaties (Vlaamse Ombudsdienst 12 mei 2021).

Wellens maakt zich zorgen of het toekomstige VMRI ook een dergelijke neutrale positie zal kunnen behouden tegenover de subsidiënten en deze bevoegdheid tot het geven van terreinsignalen opnieuw zal hebben (Interview 9 september 2022).

Dat slechts 74 respondenten van de 200 de Genderkamer kennen en maar iets meer dan de helft daarvan het gevoel heeft bij hen terecht te kunnen na een incident van grensoverschrijdend gedrag toont dat de organisatie moeite heeft bekendheid te verwerven. In een interview geeft de ombudsvrouw Annelies D'Espallier aan dat de **onzekerheid over de middelen** het tijdens het laatste jaar moeilijk maakte om de bekendheid van het meldpunt te doen groeien. Ze licht verder toe dat de bemiddelende methode erg arbeidsintensief is en weinig ruimte laat voor het voeren van campagnes. Bovendien worden de dossiers achter de schermen opgelost omdat ze niemand willen afschrikken om klacht neer te leggen en is de media-aandacht daardoor beperkt (Interview 4 oktober 2022). Koen Van Bockstal, directeur-intendant van VAF, kaart in een interview aan dat de Genderkamer hoofdzakelijk middelen krijgt om meldingen te behandelen, maar niet om zichzelf bekend te maken (Interview 26 oktober 2022).

**De website** is een klein puntje van kritiek. Slechts drie respondenten vinden de website toegankelijk. In het webinar voor Literatuur Vlaanderen kwam al eens de opmerking dat de website moeilijk te vinden is en het niet duidelijk is hoe een vraag of melding in te dienen (*Grensoverschrijdend gedrag in de literaire sector* 5 april 2022). Ondertussen is de website reeds wat aangepast en met de inkanteling in het VMRI, zal die ook opnieuw veranderen. De communicatie en de procedures werden verder positief geëvalueerd en 10 van de 12 respondenten waren tevreden over de hulp die ze ontvingen van de Genderkamer. Verder voelde slechts één respondent zich helemaal niet goed bij het resultaat. Deze werd doorverwezen naar de vertrouwenspersoon. De persoon vond dat hun melding niet *au sérieux* werd genomen en de communicatie niet goed was. Zeven andere hadden 'geen mening' en vier waren tevreden met het behaalde resultaat. Een positieve opmerking was: "Het doet al veel dat ik me *au sérieux* genomen en begrepen voel en geïnformeerd wordt over het plan van aanpak en het verloop."

De Genderkamer streeft er via bemiddeling naar dat de persoon in kwestie opnieuw aan de slag kan in de sector. Toch geeft slechts één respondent aan terug aan het werk te kunnen bij de organisatie nadat de professionele relatie hersteld was. Zes andere respondenten geven uitdrukkelijk aan dat dit bij hen niet het geval was. Eén respondent zegt: "Sommige zaken kunnen niet bemiddeld worden." Dit kan verklaard worden door het feit dat de Genderkamer vaak gecontacteerd wordt voor meer ernstige incidenten, waar het volledig herstel van de professionele relatie niet altijd mogelijk is. Zo geeft één respondent aan dat ze door de Genderkamer begeleid werd om juridische stappen te ondernemen. Belangrijker hier is dan het feit dat de meeste respondenten **erg tevreden** zijn over de hulp die ze hebben ontvangen. Ook zeggen 6 respondenten geen verdere stappen te hebben genomen na de procedure bij de Genderkamer omdat ze het gevoel hadden reeds voldoende te zijn geholpen. Uit de vragenlijst wordt duidelijk dat de Genderkamer nauw samenwerkt met Engagement Arts. Een

aantal respondenten kwam via Engagement bij hen terecht en ook na de procedure bij de Genderkamer werd soms doorverwezen naar Engagement Arts.

### 5.2.3. Evaluatie van Engagement Arts

28 op 65 respondenten kennen Engagement Arts via een collega of medestudent. 26 via een vriend of familielid, 22 via hun job of school en 13 via een steunpunt, fonds of belangenorganisatie. Het feit dat respondenten Engagement meestal kennen via *peers* toont aan dat de organisatie **eerstelijns**hulp biedt en bottom-up werkt. Op deze manier vult Engagement de werking van de Genderkamer goed aan.

24 respondenten namen in de afgelopen drie jaar reeds contact op met Engagement Arts. Daarvan zeggen 12 contact te hebben genomen op eigen initiatief, dus zonder tussenpersoon, en zes via een collega of medestudent. Opnieuw duidt dit erop dat Engagement Arts een eerstelijnscontactpunt is. Ze zijn vaak het eerste contactpunt van iemand die grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt. Verder geven zes respondenten aan juridische stappen te hebben genomen en/of contact te hebben genomen met de politie na de gesprekken met Engagement Arts. Dit duidt erop dat Engagement Arts – hoewel ze geen juridische noch medische bevoegdheid hebben – morele steun en advies verleent bij sociaalpsychologische problemen wanneer andere (in)formele procedures de professionele en persoonlijke schade niet hebben kunnen verhelpen. Vier respondenten werden doorverwezen naar de Genderkamer. Dit toont opnieuw de nauwe samenwerking tussen beide organisaties.

De meeste respondenten die contact opnamen met Engagement Arts zijn tevreden over de hulp die ze ontvingen. Een enkele persoon duidde “niet akkoord” aan op de vraag of die zich goed voelde met het behaalde resultaat. De respondent vond de procedure te zwaar, had het gevoel dat de dader in bescherming werd genomen, er niet transparant gecommuniceerd werd en de melding niet genoeg werd afgehandeld. Verder gaven slechts 16 van de overige 23 respondenten aan dat ze zich goed voelden met het behaalde resultaat. Zes respondenten duiden ‘geen mening’ aan. Ten slotte gaf slechts één respondent aan na de procedure opnieuw aan het werk te kunnen in de organisatie.

Het is opvallend dat zowel over de Genderkamer als over Engagement Arts respondenten meestal positief zijn wat betreft de communicatie en de werking, maar daarom niet altijd tevreden zijn met het behaalde resultaat. Het is uiteraard belangrijk op te merken dat het in ernstige gevallen quasi onmogelijk is om de situatie ‘op te lossen’, belangrijker is dan het slachtoffer steun te bieden, zoals een respondent opmerkt:



**Nadat alles bij de Genderkamer afgehandeld was, kreeg ik nog een opvolging via Engagement Arts aangezien de uitkomst van de interventie niet was waar ik op had gehoopt, het teleurgestelde gevoel werd goed opgevangen door de mensen bij Engagement Arts en ik werd geadviseerd over hoe ik verder kon werken op mijn job met de dader die er nog steeds werkte.**

#### 5.2.4. De toekomst van Engagement Arts

Engagement Arts bracht als eerste een problematiek boven water waarvan middenveldorganisaties, steunpunten, belangenbehartigers en vakbonden oorspronkelijk weinig op de hoogte waren door de grote zwijgcultuur die er in het werkveld heerste. Dankzij de subsidies in het kader van het Actieplan van 2018 kon de organisatie zich professionaliseren en de vertaalslag maken naar een structurele werking. Engagement Arts wordt in de toekomst niet langer financieel ondersteund. Op basis van de diepte-interviews met de sleutelactoren van de stuurgroep en middenveldorganisaties en de vragenlijst gaan we na of en hoe de huidige rol van Engagement in de toekomst ingevuld moet worden. We halen ook inspiratie uit twee geanonimiseerde interviews met personen die naar Engagement Arts gingen voor hulp na een incident met grensoverschrijdend gedrag.

De Genderkamer, Sociaal Fonds Podiumkunsten en Kunstenpunt zijn in de interviews erg enthousiast over de samenwerking met Engagement Arts. Door hun grote netwerk in het kunstenveld en hun expertise over de problematiek van grensoverschrijdend gedrag in de kunsten, (waren/) zijn ze een verrijking voor organisaties die oorspronkelijk verder van het veld stonden, zoals de Genderkamer. Deze organisaties uiten ook hun bezorgdheid over een verlies aan expertise wanneer Engagement Arts binnenkort geen structurele financiële ondersteuning meer krijgt vanuit het Actieplan (Interview Annelies D'Espallier 4 oktober 2022) (Interview Christa Criel 18 oktober 2022) (Interview Nikol Wellens 9 september 2022). In het interview bevestigt Engagement Arts hun plannen om de werking voort te zetten, zij het zonder coördinator en met een lagere responsiviteit. Engagement zal zich focussen op preventie en disseminatie van kennis over de problematiek van grensoverschrijdend gedrag in de kunsten (Interview 14 oktober 2022).

De twee geïnterviewde anonieme personen die na een ervaring met grensoverschrijdend gedrag contact opnamen met Engagement hebben een andere nationaliteit dan de Belgische en één van hen spreekt geen Nederlands. In de interviews wordt duidelijk dat Engagement Arts belangrijk is voor melders die niet (goed) Nederlands praten. Niet alle hulpinstanties kunnen in het Engels of het Frans hulp aanbieden. Ook voor melders die niet kunnen steunen op een persoonlijk en professioneel netwerk in Vlaanderen is een plek waar getroffen en getroffen kunnen praten over het probleem met andere cultuurwerkers erg waardevol. In deze vertrouwelijke gesprekken werd nogmaals duidelijk dat Engagement Arts een context schept waarin getroffen en getroffen voor de eerste keer de woorden vinden om over hun ervaringen te praten. Doordat Engagement bestaat uit mensen uit het werkveld die een expertise hebben opgebouwd rond de thematiek, weten ze mensen aan te zetten tot praten. De twee anonieme ervaringsdeskundigen en Ilse Ghekiere en Anneleen Lemmens van Engagement Arts vinden dit een eerste noodzakelijke stap om te definiëren hoe de persoon in kwestie geholpen kan worden en hoe de persoonlijke integriteit en professionele situatie hersteld kan worden. Engagement Arts zegt dat waar een neutrale instantie absoluut noodzakelijk is in de bemiddelingsfase, het om een slachtoffer te laten praten van belang is dat de organisatie specifiek slachtoffers kan bijstaan. Een dergelijk extern contactpunt is vooral belangrijk voor flexwerkers met tijdelijke engagementen en wisselende werkomgevingen, omdat zij niet altijd samenwerken met organisatiestructuren. Als ze wel met organisaties samenwerken, zijn ze vaker niet bekend met de meldpunten en vertrouwenspersonen. Ten slotte ervaren de twee anonieme respondenten de

onafhankelijke positie van Engagement Arts als een sterkte die de organisatie de mogelijkheid geeft om in dialoog te treden met het Departement CJM en leidinggevend in culturele organisaties om de omstandigheden in de sector te verbeteren en de problematiek van grensoverschrijdend gedrag onder de aandacht te brengen bij het bredere publiek. Op die manier voelen de getroffen personen dat ook zij een stem krijgen in het debat, via Engagement Arts.

Uit de interviews met de hulporganisaties en middenveldorganisaties en de vragenlijst wordt duidelijk dat er **nood is aan een laagdrempelige instantie die zich in het werkveld beweegt als eerste hulplijn bij grensoverschrijdend gedrag**. In wat volgt, lijsten we enkele initiatieven en ideeën op waaruit de sector inspiratie kan putten. Zo leidde Engagement Arts zelf **ambassadors**<sup>21</sup> op, een groep actieve vrijwilligers die het aanspreekpunt werden voor de verschillende kunstdisciplines<sup>22</sup> waarmee ze zelf een link hebben. Deze groep is veranderlijk, de leden zijn actiever naarmate hun agenda's het toelaten en er komen geregeld nieuwe mensen bij die via de open meetings interesse krijgen in het werk van Engagement. Melders vinden vaak via deze **ambassadors**, die hun *peers* of *collega's* zijn, de weg naar Engagement Arts. Deze personen worden ook vermeld op de website van het contactpunt en vragen worden doorverwezen naar de **ambassador** die het meeste affiniteit heeft met de artistieke discipline of die andere relevante expertise bezit. Een groot deel van deze **ambassadors** volgde ook een opleiding tot vertrouwenspersoon bij IDEWE. Het kan interessant zijn om dit netwerk te blijven ondersteunen als een eerste laagdrempelige hulpinstantie. Het eerstehulpnetwerk van **ambassadors** kan ook uitgebreid worden met de reeds opgeleide freelance of zelfstandige vertrouwenspersonen. Momenteel bestaat er nog geen financiële regeling die freelance of zelfstandige vertrouwenspersonen in de mogelijkheid stelt buiten een organisationele context te werken. Mediarte is aan het onderzoeken of een dergelijke financiële regeling mogelijk is (Interview Vicky Van Bellingen en Jan Vermoesen 12 oktober 2022). **Samenwerking en kennisdeling tussen de cultuur- en mediasector** kan voor deze problematiek dus interessant zijn. Verder zouden de bestaande vertrouwenspersonen ook beter in kaart gebracht moeten worden. Ook is het belangrijk om te weten hoeveel mensen de opleiding in het Engels hebben gevolgd of hulp in het Engels kunnen verlenen. Ten slotte is ook het initiatief **WeListen** van Sociaal Fonds Podiumkunsten interessant. Via WeListen kunnen personen die werken met PC 304 een gratis conversatie vragen met één van de vier professionele coaches, vertrouwenspersonen of psychologen. Interessant is dat deze experts ook in het Frans of het Engels kunnen helpen en dat ze bovendien alle vier een achtergrond hebben in de kunstensector en dus de leef- en werkwereld van podiumkunstenaars begrijpen. Het initiatief zou uitgebreid kunnen worden naar de bredere cultuursector. De sectorale steunpunten, belangenorganisaties en fondsen zouden het met financiële steun van de Vlaamse Overheid kunnen implementeren in hun eigen deelsectoren. De vertrouwenspersonen kunnen opgeleid worden door Sociaal Fonds Podiumkunsten in samenwerking met IDEWE en een Engelstalige partner.

---

<sup>21</sup> Engagement Arts gebruikte de term *ambassadors* in het interview, maar dit is geen term die op hun website vermeld wordt. We vonden het een toepasselijke term en hebben hem daarom hier behouden.

<sup>22</sup> Engagement Arts vermeldde 14 namen van de meest actieve personen. Deze **ambassadors** zijn actief in de disciplines theater (3), dans (5), muziek (2), visuele kunsten (3), film (2), kunstkritiek (1) en kunsteducatie (1)

### 5.2.5. Evaluatie en rol van de Preventieadviseur psychosociale aspecten

Slechts 40% van de vaste werknemers en leidinggevendenden weet bij welke Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPW) hun organisatie is aangesloten. Dat verrassend lage cijfer toont aan dat de wetgeving en procedures voor vele nog niet helder zijn en dat de informatie niet doorsijpelt tot op de werkvloer. Verder hebben 15 van de 53 vaste werknemers de contactgegevens van de PAPS en geven vijf van de 23 flexwerkers en zelfstandigen, die in de voorbije drie jaar samenwerkten met organisaties, aan dat ze in de meeste organisaties werden voorgesteld aan de PAPS. Hier wordt dus een kans gemist om ook binnen de organisatie de hulplijnen te stroomlijnen en op elkaar af te stemmen. **De expertise en neutrale positie van de PAPS zou een aanvulling kunnen zijn op de vertrouwenspersoon, die heel dicht bij de medewerkers staat.**

De 20 respondenten die bekend zijn met de PAPS bevragen we ook naar hun ervaringen. 15 van hen hebben het gevoel terecht te kunnen bij de PAPS na een incident van grensoverschrijdend gedrag. Acht van de 15 vaste werknemers vinden de PAPS toegankelijk en betrouwbaar. Slechts drie van hen zeggen dat ze bij de PAPS terecht kunnen voor grote en kleinere problemen. Dat weinig werkende respondenten bekend zijn met de PAPS en nog minder personen voelen dat ze erbij terecht kunnen na een incident van grensoverschrijdend gedrag, wijst er opnieuw op dat de PAPS verderaf staat van de organisatie. Dit is niet noodzakelijk een negatieve vaststelling. De grotere afstand verleent de PAPS een neutraliteit die vaak gevraagd wordt bij incidenten van grensoverschrijdend gedrag en niet altijd gevonden wordt bij de vertrouwenspersoon (zie 4.1.2.) De PAPS kan dus een troef zijn als aanvulling op de vertrouwenspersoon.

Vier respondenten namen al eens contact op met een PAPS. Voor twee van hen was het niet (meteen) na een persoonlijk incident. De twee andere hadden een slechte ervaring. Ze vonden de communicatie ondermaats, moesten te lang wachten voor ze geholpen werden en de melding werd volgens hen niet genoeg afgehandeld. Eén respondent werd doorverwezen naar de vertrouwenspersoon. Een ander ontving geen hulp voor doorverwijzing. Hieruit blijkt dat het belangrijk is dat de vertrouwenspersoon en PAPS nauw samenwerken. **De vertrouwenspersoon staat in directer contact met de getroffene en kan ervoor zorgen dat de ervaring aangenamer is en de melding beter opgevolgd wordt.**

Zoals eerder vermeld, kunnen flexwerkers en zelfstandigen vaak niet terecht bij de externe preventieadviseur psychosociale aspecten en wist het Actieplan van 2018 geen mouw te passen aan dit probleem. Dat heeft te maken met de arbeidswetgeving. Ook in de interviews komt naar voren **dat de wetgeving niet of onvoldoende aangepast is aan de sector** (Interview Ilse Ghekiere en Anneleen Lemmens 14 oktober 2022) (Interview Niek Verlinden 5 oktober 2022).

### 5.3. Te versnipperd of te algemeen? Op weg naar een transparante keten van hulpverlening

De Genderkamer en de vertrouwenspersonen (binnen organisaties of extern, bijvoorbeeld via Engagement Arts) bieden alternatieve procedures aan voor herstel en sanctionering, aanvullend op het strafrecht. Daarnaast is Engagement Arts niet enkel een contactpunt voor wie informatie en advies wil over (in)formele procedures voor het melden van grensoverschrijdend gedrag, maar biedt de organisatie ook steun via groepsbijeenkomsten wanneer de behandeling van de melding niet de oplossing of het professionele en persoonlijke herstel biedt waarop werd gehoopt. Door de ondersteuning van deze verschillende instanties, legt het Actieplan van 2018 een sterke focus op het herstel van de professionele relatie en het persoonlijke welzijn. In de diepte-interviews komt de bezorgdheid voor **versnippering en transparantie van de procedures** naar boven. Verschillende middenveldorganisaties en fondsen (VAF en amateurkunstenorganisaties VI.BE en OPENDOEK) geven aan dat het niet meer duidelijk is welke hulporganisatie welke rol vervult. Ook uit de vragenlijst blijkt dat voor verschillende cultuur- en mediawerkers de procedures en de rollen van verschillende instanties niet altijd duidelijk zijn. Deze organisaties pleiten voor een groot algemeen meldpunt voor de hele sector dat alle functies van hulpverlening vervult en alle expertise in huis heeft om iedereen te helpen. Ze stellen ook een grote sectorbrede campagne voor om het probleem van grensoverschrijdend gedrag en het meldpunt onder de aandacht te brengen. Waar enerzijds enkele stemmen pleiten voor een campagne voor de hele cultuur- en mediasector, zijn Sociaal Fonds Podiumkunsten, Kunstenpunt en mediarte (anderzijds) het er over eens dat sector- en disciplinespecifieke communicatie en hulpverlening het grootste effect hebben. Om deze reden werd de toolbox van Sociaal Fonds Podiumkunsten en oKo toegespitst op de podiumkunsten en paste mediarte deze later ook weer aan de mediasector aan. Zij pleiten niet voor een algemeen meld- en hulppunt, maar eerder voor een duidelijk model met verschillende niveaus van hulpverlening. Bovendien geven ze aan dat de grootschalige sectorbrede campagne voor 1712 niet het gewenste effect had. Hoewel het tijdstip van de campagne (in de Covid-19 crisis) dit deels verklaart, is het voor deze organisaties ook een teken dat meer sectorgerichte communicatie effectiever is (Interview Nikol Wellens 9 september 2022) (Interview Christa Criel 19 oktober 2022).

Ook bij de Genderkamer geven ze aan dat communicatie gericht naar specifieke deelsectoren voor hen het meest effectief is. Na gerichte campagnes, zoals de webinars voor Literatuur Vlaanderen en mediarte, krijgen ze meer klachten en adviesvragen vanuit die deelsector. Dergelijke gerichte acties vragen meer inspanning dan één algemene campagne voor de hele cultuur- en mediasector, maar geven ook meer resultaat. Ook merkt D’Espallier op dat communicatie pas opgepikt wordt wanneer het nodig is. Het is daarom belangrijk om de informatie overal zichtbaar te maken in de organisatie, op affiches, websites, *callsheets*, arbeidsovereenkomsten etc. (Interview 4 oktober 2022). Algemene sjablonen voor een integriteitsbeleid voor de gehele cultuur- en mediasector, een algemeen communicatieplan voor de hele cultuursector en algemene meldpunten voor de hele samenleving hebben in hun ervaring minder succes. De situaties die gebruikt worden in de communicatie moeten herkenbaar zijn voor cultuur- en mediawerkers, het beleid moet aangepast zijn aan de specifieke context van de

verschillende disciplines en de meldpunten moeten ervaring en expertise hebben met de unieke en complexe realiteit van flexwerkers in de sector.

In de vragenlijst zegt 57% van de vaste medewerkers, flexwerkers en zelfstandigen die al eens met de vertrouwenspersoon in contact kwam te weten welke procedures een melding kan doorlopen en wat de vertrouwenspersoon daarin voor hen kan betekenen. Dit zijn 20 van de 34 vaste werknemers en 6 van de 11 flexwerkers en zelfstandigen. Voor een groot deel van de respondenten zijn de **procedures** **blijkbaar niet transparant**. Ook bij de evaluatie van de PAPS komt naar boven dat de procedures voor de melding van een incident binnen een organisatie niet duidelijk zijn. 11 van de 20 respondenten die de PAPS in hun organisatie kennen, zeggen dat het duidelijk is welke procedure een melding kan doorlopen en wat de PAPS daarin voor hen kan betekenen. **Er is dus een nood aan meer en duidelijkere communicatie.**

Het gebrek aan transparantie van de (volgorde van de) verschillende procedures en de rollen van hulpinstanties blijkt ook uit de vragen ter evaluatie van het sector- en organisatiebeleid. 52% van de vaste werknemers en 55% van de flexwerkers en zelfstandigen weet wie te contacteren bij een incident van grensoverschrijdend gedrag. Ook leidinggevendenden blijken soms door de bomen het bos niet meer te zien. Slechts 33% van de **leidinggevendenden** zegt dat het duidelijk is welke stappen een melding kan doorlopen.

Ombudsvrouw Annelies D’Espallier geeft in een diepte-interview aan dat het voor slachtoffers vaak moeilijk is om te weten waar ze terecht kunnen. Volgens haar is het belangrijk om de bestaande instanties en procedures in kaart te brengen en te kijken welke noden nog niet beantwoord worden en waar hiaten zijn in de hulpverlening (interview 4 oktober 2022). Nog andere organisaties merken op dat door de veelheid en complexiteit van hulpinstanties en -organisaties veel informatie, tools en acties niet tot op het werkveld zijn doorgedrongen. **Amateurkunstenorganisaties VI.BE en OPENDOEK, Literatuur Vlaanderen en Vlaams Audiovisueel Fonds** geven in interviews aan dat ze graag meer betrokken worden bij de dialoog over het beleid inzake grensoverschrijdend gedrag en de communicatie en de uitvoering ervan (Interviews Luc Nowé en Joke Quaghebeur 14 oktober, Koen van Bockstal 26 oktober en Arman Erdil 28 oktober 2022).

Anderen vinden de rolverdeling tussen de hulporganisaties wel duidelijk, maar geven aan dat de verschillende niveaus van hulpverlening beter gecommuniceerd moeten worden. Volgens Maarten Bresseleers moet het eerste niveau het niveau van *peer support* zijn. Dit strookt met onze observaties uit de vragenlijst en andere interviews: **Engagement Arts** als laagdrempelige organisatie die bestaat uit mensen met een achtergrond in de kunstensector, kan getroffen en aanmoedigen om te spreken over hun ervaring met grensoverschrijdend gedrag. De **vertrouwenspersonen** vervullen dezelfde functie, maar dan binnen organisaties. Wanneer het slachtoffer nood heeft aan een volgende stap, kan het slachtoffer zich richten tot de **Genderkamer**, die een neutrale bemiddelaar kan zijn met de organisatie of de dader. Binnen de organisatie kan de vertrouwenspersoon ook doorverwijzen naar de preventieadviseur psychosociale aspecten. Als het probleem dan nog niet opgelost raakt, kan de getroffene een formele procedure opstarten via de **preventieadviseur, de Genderkamer of de politie**. Volgens Bresseleers duiden deze verschillende niveaus niet noodzakelijk op versnippering van het veld. Een



stapsgewijze aanpak en verschillende niveaus van hulpverlening zijn volgens hem nodig om te zorgen dat zoveel mogelijk getroffen en op een zo laagdrempelig mogelijke manier kunnen geholpen worden. Deze aanpak biedt ook de grootste kans op herstel van de persoonlijke integriteit van het slachtoffer en van de professionele relatie (Interview Maart Bresseleers 28 oktober 2022).

Het **intersectoraal overleg** in het kader van het actieplan, in de stuurgroep en werkgroepen, was een handig middel om de acties op elkaar af te stemmen en kan ook gebruikt worden met het doel om de keten van meldpunten, contactpunten en hulpinstanties te stroomlijnen en transparant en duidelijk te communiceren. De samenwerking wordt door alle geïnterviewden als zeer positief beschouwd. In een interview geeft Niek Verlinden van oKo aan dat de verschillende actoren op deze werkgroepen elkaars werking beter leerden kennen, wat zorgde voor vruchtbare samenwerkingen. Bovendien dwong het rapporteren over de eigen acties de partners tot zelfevaluatie (Interview Niek Verlinden 5 oktober 2022). Uit de interviews blijkt verder dat het afstemmen van de eigen werking op die van andere organisaties een blijvende vraag is. Ook Maarten Bresseleers van Sociaal Fonds Podiumkunsten geeft aan dat **meer terugkoppeling van hulporganisaties over de problemen in de sector hen zou helpen om gericht actie te ondernemen** (Interview Maarten Bresseleers 28 oktober 2022).

## 5.4. De cultuur, het beleid en het bestuur rond grensoverschrijdend gedrag op sector- en organisatieniveau

De laatste jaren werd de nadruk bij het beleid rond grensoverschrijdend gedrag steeds meer op **preventie** gelegd. Om de acties van dit preventieve luik te evalueren, kijken we naar de cultuur en het beleid inzake grensoverschrijdend gedrag van de cultuur- en mediaorganisaties in de vragenlijst. Verder evalueren we hoe de toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten en de opleidingen die in het kader van sensibilisering werden aangeboden, werden ontvangen.

We baseerden ons voor de vragen over de organisatiecultuur en -beleid op de tool **Grenswijs.be**<sup>23</sup> van Sensoa en de toolbox en het beleidskader ontwikkeld door oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten. Grenswijs.be is een beleidstool voor leidinggevenden om grensoverschrijdend gedrag in hun organisatie te voorkomen en om ermee om te gaan. Het leunt aan bij de toolbox van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten, maar deze laatste is meer toegespitst op de podiumkunstensector.

We peilen naar de **aanwezigheid, bekendheid en gedragenheid van het organisatiebeleid rond grensoverschrijdend gedrag op drie verschillende niveaus** (kwaliteit, preventie en reactie). Deze beleidsstructuur wordt aangeraden door het instrument van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten en door Grenswijs. Het kwaliteitsniveau is het beleidskader dat een klimaat wil creëren waarin grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar is. Onderdelen van dit kwaliteitsbeleid zijn een duidelijke visie op, enerzijds, het bevorderen van gepast omgaan met elkaar en, anderzijds, het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Deze visie moet neergelegd worden in een tekst waarin gewenst en ongewenst gedrag duidelijk worden omschreven. De beleidsmaatregelen op preventieniveau bouwen verder op de visietekst en de afspraken van het kwaliteitsniveau. Om (de escalatie van) grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk te voorkomen, maken leidinggevenden een plan met concrete acties voor de preventie van en het omgaan met ongewenst gedrag in een **vijfjaarlijks globaal preventieplan** dat jaarlijks geconcretiseerd wordt in een jaaractieplan. Ook is het belangrijk om regelmatig een **risicoanalyse** uit te voeren, bijvoorbeeld tijdens een vergadering, met een tevredenheidsmeting of door een diepgaandere analyse van incidenten, en risico's van werkomgevingen te onderzoeken en te signaleren. Het preventieniveau vraagt ook vormingen over grensoverschrijdend gedrag te organiseren en taken en verantwoordelijkheden duidelijk te verdelen en vast te leggen. Ten slotte bepalen de maatregelen op het reactieniveau hoe er met een incident wordt omgegaan en welke nazorg, leerkansen en herstel er voorzien wordt voor slachtoffers, omstanders en de bredere organisatie (*Grenswijs, z.d.*) (oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten, z.d.).

---

<sup>23</sup> [Grenswijs](#)

### 5.4.1. Toolbox, beleidskader en opleidingen voor leidinggevend

Een eerste instrument om te werken aan een gedragen en effectief beleid inzake grensoverschrijdend gedrag zijn **de toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten**. Ook de **opleidingen georganiseerd door Sociaal Fonds Podiumkunsten en mediarte** (die door het stopzetten van MediAcademie niet konden doorgaan) zijn belangrijk om leidinggevend de instrumenten te geven om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en, indien het toch voorvalt, er correct mee om te gaan. Eerder zagen we namelijk dat leidinggevend een belangrijk aanspreekpunt zijn bij zowel lichtere als zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Daarom is het fundamenteel dat zij een opleiding genieten, voldoende ondersteund worden vanuit de sector en het bestuur en de juiste instrumenten hebben om deze problemen aan te pakken.

Omdat het kunstendecreet niet specificeert hoe en in welke mate het integriteitsbeleid moet worden ingevuld, bestaat het gevaar dat het weinig wordt uitgewerkt en dus geen werkbaar instrument wordt. Toch vinden Ilse Ghekiere en Anneleen Lemmens van Engagement Arts het positief dat het decreet ruimte laat om het beleid aan te passen aan de eigenheid en diversiteit van de organisatie in kwestie. Zo worden organisaties verplicht om met het beleid aan de slag te gaan en na te denken over psychosociaal welzijn in hun organisatie (Interview 14 oktober 2022). Om dat mogelijk te maken, ontwikkelden oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten een toolbox en beleidskader tegen grensoverschrijdend gedrag, die ook ruimer kan worden ingezet om respectvol om te gaan met elkaar. De instrumenten werden gelanceerd in de periode waarin organisaties in hun beleidsplannen voor het eerst een integriteitsbeleid moesten uitwerken. Niek Verlinden van oKo zegt dat een dergelijk instrument noodzakelijk was omdat veel organisaties niet voldoende op de hoogte waren van de wettelijke verplichtingen of hoe ze een zinvol beleid tegen grensoverschrijdend gedrag moesten uitstippelen. Met de toolbox wilden ze ook vermijden dat het beleid tegen grensoverschrijdend gedrag een dode letter zou blijven en wilden ze ook leidinggevend van kleinere organisaties met beperkte tijd en middelen doen inzien dat het loont **om de hele organisatie actief te betrekken bij het vormgeven van een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag**. De toolbox is gratis voor iedereen toegankelijk via de website van Sociaal Fonds Podiumkunsten en werd intussen 370 keer gedownload (persoonlijke communicatie Christa Criel 19 oktober 2022) (Interview Niek Verlinden 5 oktober 2022).

De toolbox was ook een inspiratiebron en werkdocument voor andere sectoren, zoals media of literatuur (Interview Arman Erdil 28 oktober 2022). Die hertalingen zijn op hun beurt interessante toevoegingen voor Sociaal Fonds Podiumkunsten. Zo ontwikkelde mediarte een tool voor omstandersopleidingen en koppelde ze een reactiebeleid aan het vlaggensysteem, in samenwerking met een externe preventiedienst (Interview Vicky Van Bellingen en Jan Vermoesen 12 oktober 2022).

Slechts acht van de 50 leidinggevenden zeggen regelmatig opleidingen te volgen om conflicten te herkennen en aan te pakken. Vier van hen volgden een opleiding bij Sociaal Fonds Podiumkunsten. Vervolgens peilen we ook naar de drempels voor hen die geen opleidingen volgden over het thema. 15 respondenten geven aan dat tijd en middelen een drempel zijn om deze opleidingen te volgen en 11 respondenten zeggen dat ze niet weten waar dergelijke opleidingen gegeven worden voor hun organisatie(grootte). **Er is dus een gebrek aan communicatie en (financiële) ondersteuning.** Dit blijkt ook bij de antwoorden over de toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten. Slechts 11 respondenten (van de 41 leidinggevenden uit de cultuursector) kennen het instrument. Zes van hen passen het ook daadwerkelijk toe. De respondenten zijn voornamelijk positief over de toolbox en de opleidingen. We vroegen of de instrumenten toepasbaar zijn op de organisatie, of de richtlijnen makkelijk te implementeren zijn en of de instrumenten bruikbaar zijn om medewerkers te sensibiliseren, voor het creëren van een open cultuur en voor het implementeren van een kwalitatief beleid.

#### 5.4.2. Sector- en organisatiecultuur

Het CuDOS-onderzoek wees erop dat personen die problemen rond grensoverschrijdend gedrag moeilijk bespreekbaar vinden in hun werkomgeving, meer geneigd zijn om het grensoverschrijdend gedrag dat ze ervaren te ontkennen en vermijdingsgedrag te vertonen. Wanneer we vragen naar de cultuur rond grensoverschrijdend gedrag in de sector en de organisatie, willen we de bespreekbaarheid van het thema evalueren alsook de gedragenheid van het beleid errond. In haar boek *Hoe legaal te flirten* (2019) is Prof. dr. Liesbet Stevens, gespecialiseerd in seksueel strafrecht, kritisch voor werkgevers en verantwoordelijken op risicoplekken. Volgens haar is het belangrijk dat leidinggevenden, medewerkers en middenveldorganisaties hun verantwoordelijkheid opnemen om te bouwen aan een veilige en open cultuur waarin ongewenst gedrag veroordeeld wordt:

**De enige verantwoordelijke voor de feiten is de dader, maar dat sluit niet uit dat bepaalde mensen en instanties maatregelen kunnen treffen die het risico op of de gevolgen van seksueel grensoverschrijdend gedrag kunnen beperken. Vooral op plekken waar een aantal risicofactoren zich samen voordoen, kan wie verantwoordelijkheid draagt voor de organisatie van die plek echt een verschil maken, voor potentiële slachtoffers én voor potentiële daders (Stevens 2019, 163).**

In lijn met het CuDOS-rapport zegt ook Prof. dr. Stevens dat de organisatie in eerste instantie grenzen moet trekken over de manier waarop werknemers en derden met elkaar kunnen en mogen omgaan, zodat potentiële daders weten waar de grenzen liggen, potentiële slachtoffers zich gesteund voelen en verantwoordelijken een heldere houvast hebben wanneer ze sancties moeten treffen (Stevens 2019, 115-116). Ze raadt organisaties aan om een zo duidelijk en precies mogelijk integriteitsbeleid uit te tekenen met concrete en heldere afspraken, geïllustreerd met concrete voorbeelden. Het is volgens haar van belang duidelijk te zijn over welk gedrag niet getolereerd wordt en ook over welke sancties zullen volgen (Stevens 2019, 163-164).

In de vragenlijst vragen we vaste werknemers, flexwerkers en zelfstandigen en leidinggevenden naar hoe zij de organisatie- en sectorcultuur ervaren en welke inspanningen hun organisatie reeds doet om te werken aan een veilige cultuur. De toolbox en het beleidskader voor Sociaal Fonds Podiumkunsten achten hierbij enkele instrumenten cruciaal, zoals een tekst waarin de visie op (on)gewenst gedrag duidelijk gemaakt wordt en een gedragscode met duidelijke afspraken over grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast is het belangrijk dat de organisatie leidinggevenden voldoende opleidt om conflicten te herkennen en aan te pakken en medewerkers vorming geeft over grensoverschrijdend gedrag. In de toolbox staat dat de organisatie actief maatregelen moet nemen die het welzijn, de manier van omgaan met elkaar en de algemene sfeer positief beïnvloeden en die frustraties en risico's wegnemen. Ten slotte raden oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten aan om op regelmatige basis, zeker één keer per jaar, sensibiliseringssessies of workshops aan te bieden rond welzijnsthema's als grensoverschrijdend gedrag, respectvol communiceren, omgaan met conflicten, gezonde veerkracht, vermijden van stress en burn-out etc. Uit het vorige onderdeel (5.4.1.) bleek reeds dat deze opleidingen voor leidinggevenden niet voldoende gecommuniceerd worden of dat leidinggevenden andere prioriteiten hebben en er niet de tijd en/of middelen voor kunnen vrijmaken.

#### A. Wordt er openlijk gepraat over grensoverschrijdend gedrag?

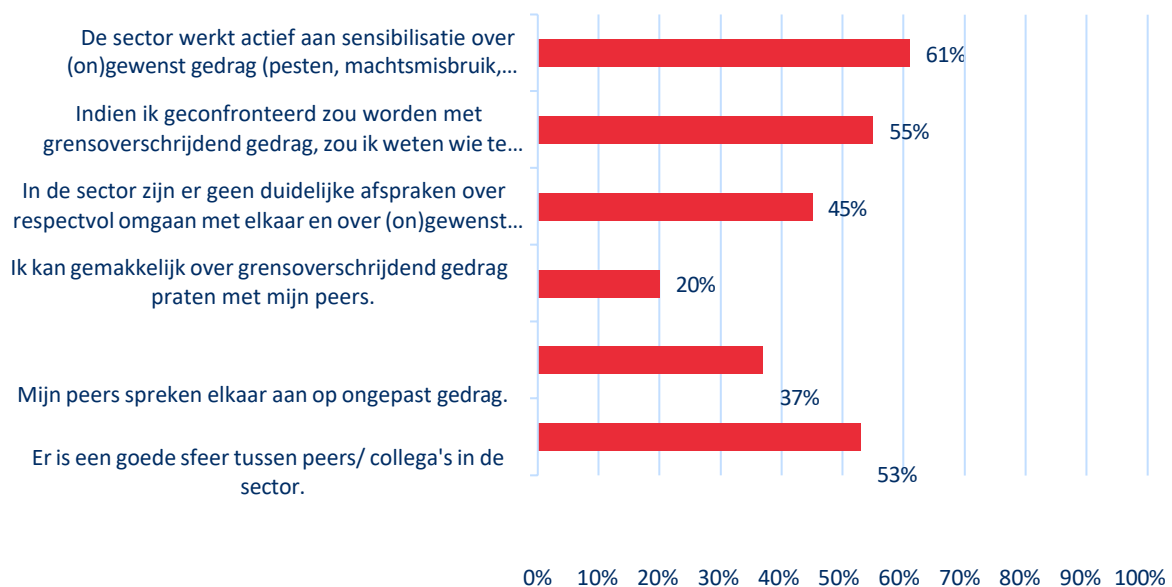
**Hoewel 38 van de 63 van de vaste medewerkers bevestigen dat er een goede sfeer is in de werkomgeving, zeggen slechts 24 respondenten dat problemen makkelijk worden besproken in de werkomgeving.** 22 respondenten zeggen dat medewerkers worden aangesproken op ongepast gedrag. Ook bij de flexwerkers en zelfstandigen is de cultuur niet ideaal om te spreken over het probleem. Meer dan de helft, 26 van de 49, geven aan dat er een goede sfeer is tussen *peers* en collega's in de sector, maar slechts 10 respondenten bevestigen dat ze met hun *peers* kunnen spreken over grensoverschrijdend gedrag en 18 dat hun *peers* elkaar aanspreken op grensoverschrijdend gedrag.

## Organisatiecultuur - vaste werknemers (63 respondenten)



Figuur 11: Organisatiecultuur

## Sectorcultuur - flexwerkers/ zelfstandigen (49 respondenten)

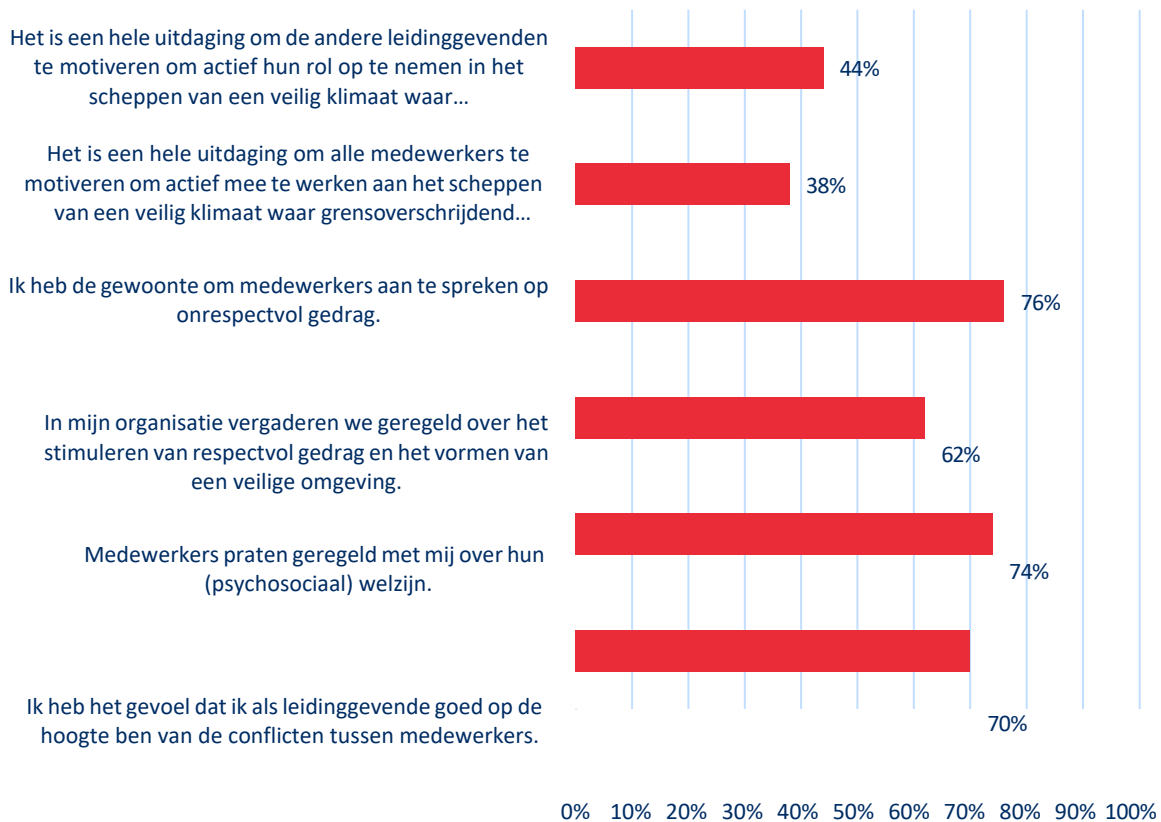


Figuur 12: Sectorcultuur

Daartegenover staat dat 35 van de 50 leidinggevenden wel vinden dat ze goed op de hoogte zijn van de conflicten tussen medewerkers. 38 leidinggevenden zeggen dat ze de gewoonte hebben om medewerkers aan te spreken op onrespectvol gedrag en 37 zeggen dat medewerkers geregeld met hen praten over hun (psychosociaal) welzijn.

Hoewel we uiteraard niet de leidinggevenden en medewerkers binnen eenzelfde organisatie bevroegd hebben, is het contrast tussen de perceptie van de cultuur bij beide groepen respondenten toch opmerkelijk. Het duidt erop dat leidinggevenden nog meer aangemoedigd en ondersteund moeten worden om een veilige werkomgeving te creëren.

### Organisatiecultuur - leidinggevenden (50 respondenten)



Figuur 12: Organisatiecultuur (2)

#### B. Staat grensoverschrijdend gedrag bovenaan de agenda?

27 van de 63 (43%) vaste werknemers en 30 van de 49 (61%) flexwerkers en zelfstandigen vinden dat de sector actief werkt aan sensibilisering over (on)gewenst gedrag. 28 van de vaste werknemers en 22 van de flexwerkers en zelfstandigen zeggen dat in de sector geen duidelijke afspraken zijn over respectvol omgaan met elkaar en over (on)gewenst gedrag. Het blijkt dus dat de inspanningen van de sector gedurende de looptijd van het Actieplan niet door iedereen zijn opgemerkt. Ook binnen organisaties is het vertrouwen in de cultuur en het beleid rond grensoverschrijdend gedrag niet groot. Slechts 21 van de 63 vaste werknemers gaat (helemaal) niet akkoord met de stelling “In de organisatie zijn er geen duidelijke afspraken over respectvol omgaan met elkaar en over (on)gewenst gedrag.” Desalniettemin geven leidinggevenden wel aan dat het thema bovenaan de agenda staat. Zo zeggen 32 van de 50 respondenten dat in hun organisatie regelmatig vergaderd wordt over het stimuleren van respectvol gedrag en het vormen van een veilige omgeving.

We zagen al eerder dat slechts een klein aantal leidinggevenden uit onze vragenlijst opleidingen volgen rond psychosociaal welzijn op de werkvloer. Ook bij andere cultuur- en mediawerkers in onze respondentenpoule zijn dergelijke opleidingen nog niet ingeburgerd. Slechts 20 van de 63 (32%) van de vaste werknemers zeggen dat in hun organisatie geregeld vormingen of workshops gegeven worden over communicatie en persoonlijke vaardigheden (zoals samenwerken, conflicten oplossen etc.). Opvallend is hier dat 12 van de 63 (19%) respondenten aangeven niet op de hoogte te zijn of er al dan niet dergelijke opleidingen gegeven worden. Dit zou nogmaals duiden op een gebrek aan communicatie en toont dat de cultuur in vele organisaties zich nog er nog niet toe leent om over het probleem te praten. Van de flexwerkers en zelfstandigen geven 19 van de 49 respondenten (39%) aan geregeld opleidingen te volgen over communicatie en persoonlijke vaardigheden.

We haalden al kort aan dat de perceptie van de organisatiecultuur van leidinggevenden de antwoorden van de werknemers, flexwerkers en zelfstandigen lijkt tegen te spreken. In het algemeen zijn leidinggevenden in de vragenlijst positiever over de cultuur rond grensoverschrijdend gedrag dan andere cultuur- en mediawerkers. Zij menen dat het thema weldegelijk bovenaan de agenda staat, dat ze medewerkers aanspreken op ongepast gedrag en dat spreken over psychosociaal welzijn in hun organisatie geen taboe meer is. Toch zijn de meningen verdeeld over de stelling “het is een hele uitdaging andere leidinggevenden te motiveren om actief mee te werken aan het scheppen van een veilig klimaat.” 22 van de 50 leidinggevenden (44%) vinden dit inderdaad een uitdaging en 15 (27%) niet. Ook het motiveren van werknemers is voor 19 van de 50 leidinggevenden (38%) een uitdaging en voor 22 (44%) helemaal niet. Dit nuanceert het idee dat leidinggevenden zouden vinden dat er geen extra werk meer nodig is rond het creëren van een veilige werkomgeving en wijst erop dat ze extra ondersteuning nodig hebben om deze grote uitdagingen aan te gaan.

### 5.4.3. Sector- en organisatiebeleid

**De cultuur inzake de bespreekbaarheid van grensoverschrijdend gedrag hangt uiteraard ook samen met het beleid dat gevoerd wordt in de organisatie of de sector.** Prof. dr. Stevens verduidelijkt de verwevenheid en complexiteit die een kwaliteitsvol beleid inzake grensoverschrijdend gedrag inhoudt:

**” Het is de taak van het management en van de beleidsmakers binnen een bedrijf om een punt te maken van zo’n integriteitsbeleid en het op de agenda te zetten. Vervolgens is het aan HR- en diversiteitsmanagers om dat beleid uit te stippelen. In opdracht van het directiecomité of de Raad van Bestuur bepalen zij op welke manier er aan de beoogde bedrijfscultuur gewerkt kan worden en welke acties ze kunnen opzetten om het beleid door te voeren. En uiteindelijk zijn het de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs die op het terrein met de mensen die het doelwit waren en de daders aan de slag moeten gaan (2019, 115).**



In de vragenlijst gaan we na of het Actieplan van 2018 leidinggevend ertoe heeft aangezet om een kwalitatief beleid te voeren op drie niveaus, zoals eerder aangeduid, het kwaliteits- preventie- en reactieniveau. Het Actieplan stelde dat leidinggevend zich nog te weinig bewust waren van bestaande machtsrelaties, principes van ethisch leiderschap en de rol die zij in hun organisatie kunnen opnemen. De toolbox had als doel om leidinggevend en verantwoordelijken in de kunstensector alle instrumenten te geven om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer te voorkomen, en, als het toch voorvalt, gepast en efficiënt te reageren. In onderdeel 5.4.1. kaartten we echter al aan dat de toolbox in onze poule van respondenten nog onvoldoende bekend is om een groot effect te hebben.

We gaan in de vragenlijst na of de organisaties procedures hebben voor de preventie van en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag: een visietekst en/of gedragscode, richtlijnen om te reageren op een incident, richtlijnen om sancties te geven, om slachtoffers en omstanders bij te staan en regelmatige risicoanalyses uit te voeren. Belangrijk is ook de vraag of de procedures gecommuniceerd worden en of iedereen in de organisatie ze opvolgt en ter harte neemt. We peilen naar uitdagingen bij het implementeren van een kwalitatief beleid rond grensoverschrijdend gedrag in de eigen organisatie, met name, de uitdaging om medewerkers en leidinggevend te motiveren opdat het beleid wordt gedragen door de gehele organisatie en om te communiceren over het beleid, om tijd en middelen uit te trekken om acties op te volgen, feedback te vragen en bij te sturen. Hieruit willen we afleiden of organisaties meer ondersteuning nodig hebben in het opstellen en uitvoeren van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag.

#### A. Hebben organisaties duidelijke procedures voor preventie en reactie?

We vragen leidinggevend en vaste werknemers naar het beleid in de organisaties waar ze werkzaam zijn. 35% (33 van 95) zegt dat hun organisatie duidelijke procedures heeft voor de preventie van en het omgaan met seksuele intimidatie of (online) grensoverschrijdend gedrag. Opnieuw geven leidinggevend aan dat een gebrek aan tijd en middelen de grootste drempel is om richtlijnen op te stellen. Eén respondent stelt zelfs: “De uitdagingen van onze organisatie hebben vandaag meer te maken met het voortbestaan van de organisatie...”

Van de 33 respondenten die aangeven dat de organisatie richtlijnen heeft ter preventie en voor het omgaan met grensoverschrijdend gedrag, geven 13 respondenten aan dat de medewerkers ook inspraak krijgen in het beleid. Vervolgens geven 31 van de 95 leidinggevend en vaste medewerkers (33%) aan dat hun organisatie een gedragscode heeft. Slechts vijf van hen kunnen echter bevestigen dat het duidelijk is dat iedereen de gedragscode opvolgt. Ten slotte zeggen 32 respondenten (37%) dat hun organisatie richtlijnen heeft om te reageren op een incident van grensoverschrijdend gedrag. Opnieuw valt hier op dat slechts 6 respondenten aangeven dat deze richtlijnen bij iedereen gekend zijn en worden toegepast. We kunnen hieruit afleiden dat waar veel organisaties door het opnemen van het integriteitsbeleid in het kunstendecreet misschien wel een beleid hebben inzake grensoverschrijdend gedrag, dit niet betekent dat het gekend is en gedragen wordt door alle medewerkers.

## A. Is het beleid gedragen en gekend bij alle medewerkers?

Wanneer we ons concentreren op de niet-leidinggevenden, zien we dat negen van de 60 (15%) vaste werknemers bevestigen dat hun organisatie geregeld peilt naar het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Opvallend is hier het aandeel respondenten dat bij de vragen over het beleid “Ik ben hierover niet voldoende op de hoogte” aanduidt, namelijk 17 van de 60 (28%). Verder weten 23 respondenten (38%) dat hun organisatie richtlijnen heeft om een slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag bij te staan en zes (13%) dat er ook richtlijnen zijn om omstanders te helpen. Bij deze vragen zijn respectievelijk 30% en 41% ‘onvoldoende op de hoogte’ over het beleid. Deze hoge percentages respondenten die niet op de hoogte zijn over het beleid, duiden nogmaals op het gebrek aan gedragenheid, transparantie en communicatie. Het is dan ook niet verwonderlijk dat slechts 33 (52%) van de 63 vaste werknemers vertrouwen hebben dat hun organisatie op een gepaste manier zou omgaan met een melding van grensoverschrijdend gedrag. In *Hoe legaal te flirten* hamert Prof. dr. Stevens op het belang van communicatie:



**Natuurlijk is het belangrijk dat er een vertrouwenspersoon en preventieadviseur actief zijn binnen de organisatie, maar even belangrijk is dat alle werknemers weten wie dat zijn en wat ze precies doen. Daarom vind ik het een goed idee om minstens één keer per jaar een mail uit te sturen. Een bericht dat vermeld wie wie is en wat ze allemaal doen. Sowieso zal dat af en toe veranderen en bovendien is het net dat soort informatie dat je werknemers pas zullen gaan zoeken wanneer ze het nodig hebben (2019, 116).**

De leidinggevenden uit de vragenlijst lijken het communicatieprobleem te erkennen. 16 van de 35 (45%) geven in de vragenlijst aan dat het een uitdaging is om te communiceren over het beleid en de procedures op maat van de medewerkers. Het blijkt bovendien dat het ook voor leidinggevenden niet altijd duidelijk is wat de stappen zijn die een melding kan doorlopen. 19 van de 36 (53%) vinden het een uitdaging om bij te houden wat de wettelijke verplichtingen zijn rond grensoverschrijdend gedrag in de organisatie. Verder vinden slechts acht van de 36 (22%) dat het beleid en de wetgeving rond psychosociaal welzijn zijn aangepast aan de dagdagelijkse realiteit van de organisatie.

## B. Worden leidinggevenden voldoende ondersteund bij het implementeren van een beleid?

Leidinggevenden zouden dus baat hebben bij meer ondersteuning in het vormen van een beleid inzake grensoverschrijdend gedrag. Verschillende intermediaire organisaties, fondsen en belangenbehartigers trachten die rol al in te vullen, met onder andere de toolbox en het beleidskader, de opleidingen, informatieverbreiding via de website, infomomenten etc. Toch voelen slechts negen van de 35 leidinggevenden (26%) zich voldoende ondersteund door sectororganisaties en belangenbehartigers.

Verskillende respondenten raden aan dat intermediaire organisaties voorbeelddocumenten voor een intern reglement, draaiboeken en expertise ter beschikking kunnen stellen, begeleiding en informatie over beleidsvoering kunnen aanbieden en een aanspreekpunt kunnen zijn voor freelancers en kleinere organisaties voor het melden van grensoverschrijdend gedrag. Middenveldorganisaties worden dus aangeraden de communicatie over hun werking nog versterken. De kennis en expertise is aanwezig, maar moet ook doorstromen naar sectoren die niet betrokken waren bij het Actieplan en moet nog duidelijker zijn op hun website.

Zoals we reeds zagen in deel 5.3. toont zich in de interviews met organisaties betrokken bij het Actieplan en andere middenveldorganisaties een spanning tussen het aanpassen van modellen en tools voor het integriteitsbeleid op de verschillende deelsectoren (podiumkunsten, media, amateurkunsten, circus, literatuur, beeldende kunsten...) en het beschikbaar stellen van een standaardmodel dat voor iedereen geldt. Diezelfde spanning geldt bij de communicatie en sensibilisatie over de problematiek. Enkele partners houden vol dat grootschalige campagnes nodig blijven, anderen zeggen dat deze niet effectief zijn.

In de interviews hameren de hulporganisaties de Genderkamer en Engagement Arts en ook middenveldorganisaties als Kunstenpunt en Sociaal Fonds Podiumkunsten erop dat leidinggevenden zich moeten **bijhouden in het uittekenen van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag**. Ze geven aan dat ze merken dat zeker bij artistieke leiders de animo voor opleidingen rond leiderschap ontbreekt. Ze zouden hun verantwoordelijkheid inzake het creëren van een veilige werkomgeving niet opnemen en die taak overlaten aan de zakelijk leider. De partners kaarten aan dat hoewel artistiek leiders meer in contact staan met artiesten dan de zakelijk leider, deze eersten meestal geen achtergrond hebben in leidinggeven, management of HR en zich ook niet aangesproken voelen om opleidingen te volgen. Dat bleek ook uit de masterthesis voor de opleiding cultuurmanagement aan de Universiteit Antwerpen van Frederike Van Lindt *Do you know where to go? Een kwalitatief onderzoek naar beleid en implementatie inzake grensoverschrijdend gedrag binnen artistieke teams werkzaam in de Vlaamse oude muzieksector (2021-2022)*. Zij raadt aan dat artistieke leiders een minimum aan opleidingen per jaar volgen over de risicofactoren in een organisatie in verband met grensoverschrijdend gedrag of over specifieke leidinggevende vaardigheden (131).

#### 5.4.4. Rol van het bestuursorgaan

**De Bestuurscode Cultuur** (2020) hamert erop dat het bestuur de vinger aan de pols moet houden over het integriteitsbeleid en dat het management van de organisatie verantwoording moet afleggen over hoe ze omgaan met “misstanden en onregelmatigheden en schendingen van de persoonlijke integriteit (principe 8)”. Daar slechts 12 van de 35 (34%) leidinggevenden in de vragenlijst vinden dat hun organisatie voldoende ondersteund wordt door het bestuursorgaan, vragen we ons af of de nieuwe Bestuurscode Cultuur genoeg doorsijpelde tot de organisaties die we hebben bevraagd in de online enquête.

13 van de 30 leidinggevenden vinden dat het duidelijk is welke taken bestuursleden enerzijds en directie anderzijds hebben in het scheppen van een veilig en respectvol klimaat. 12 van de 30 vinden dat de taakverdeling duidelijk is wanneer het gaat over de preventie van en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. In een minderheid van de bevroegde organisaties wordt dus principe 4 (“Bestuur en directie zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen ernaar.”) van de Bestuurscode Cultuur volbracht wanneer het gaat over een beleid inzake grensoverschrijdend gedrag. Dat slechts drie van de 30 respondenten antwoordt dat het beleid tegen grensoverschrijdend gedrag regelmatig op de agenda van het bestuursoverleg staat en vijf van de 30 dat de directie regelmatig verantwoording moet afleggen aan het bestuur over haar beleid rond grensoverschrijdend gedrag, verklaart de onduidelijke taakverdeling. Naar principe 6 van de Bestuurscode Cultuur (“Het bestuur wordt evenwichtig samengesteld op een wijze die deskundigheid en diversiteit waarborgt en een betrokkenheid bij de organisatie veronderstelt.”), is het interessant om na te gaan of er in het bestuur van de organisatie iemand aanwezig is met kennis van human resources. De antwoorden op deze vraag zijn verdeeld. 12 van de 30 hebben iemand met een achtergrond in HR in hun bestuursorgaan. We kunnen dus besluiten dat er voor een deel van de respondenten nog een lange weg te gaan is om het bestuursorgaan te betrekken bij het beleid rond grensoverschrijdend gedrag.

De Bestuurscode Cultuur hamert ook op het neerpennen van de richtlijnen en procedures in het intern reglement. 11 van de 20 leidinggevenden die de vraag hebben ingevuld bevestigen dat de procedures die een melding van grensoverschrijdend gedrag kan doorlopen, vermeld staan in het intern reglement. We kunnen ons echter de vraag stellen of dit het beleid ten goede komt wanneer we zien dat slechts vijf van de 20 leidinggevenden het intern reglement als een goed functionerend werkmiddel beschouwen. Hieruit blijkt dat er nog werk is aan de sensibilisering van organisaties over het belang van cultural governance. De toolbox die het Fonds Cultuurmanagement (UA: 2012; 2020) ontwikkelde is daarbij een belangrijk instrument.

## 5.5. Samenwerking tussen de kunsten en andere sectoren/ domeinen

### 5.5.1. Hoger kunstonderwijs

In het Actieplan van 2018 staat dat via dialoog met de onderwijsinstellingen en een focusgroep met leerkrachten en alumni, studenten van in de opleiding bewust moeten gemaakt worden van de mogelijke risico's op machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag. Engagement Arts heeft daarop cross-institutionele open meetings met personen in lesgevende en leidinggevende functies georganiseerd om de wisselwerking tussen gelijkaardige opleidingen in verschillende koepels te stimuleren. Daarnaast deed Engagement Arts ook open meetings met studenten om *good practices* te delen. Op vraag van enkele scholen en groepen studenten gaven ze lezingen en hielpen ze met het schrijven van een gedragscode. Doordat onderwijs niet onder het departement CJM valt, kregen ze de opmerking dat ze die weg niet verder moesten inslaan. Toch zijn alle partners het erover eens dat **overleg en samenwerking met het kunstonderwijs noodzakelijk is** voor een **cultuuromslag** in de omgang met collega's en peers in de sector. Het overleg heeft bovendien ook geleid tot meer meldingen vanuit het kunstonderwijs, bij zowel Engagement Arts als de Genderkamer (Interview Ilse Ghekiere en Anneleen Lemmens 14 oktober 2022). Verder werkt ook oKo regelmatig samen met scholen om toelichting te geven bij hun campagne *Juist is Juist* en het charter *Fair Practices*. Daarnaast heeft Cultuurloket heeft een lespakket ontwikkeld voor scholen over de financiële kant van werken in de sector. Niek Verlinden stelt voor dat in deze workshops en lessenreeksen ook aandacht besteed kan worden aan psychosociaal welzijn en grensoverschrijdend gedrag (Interview Niek Verlinden 5 oktober 2022).

Op 21 maart 2018 ondertekende een gezamenlijke VLIR-VLHORA<sup>24</sup> werkgroep het Charter Grensoverschrijdend Gedrag met tien generische instructies ter versterking van het beleid aan de Vlaamse universiteiten en hogescholen. Het charter is een leidraad bij het optimaliseren van het instellings specifiek beleid inzake grensoverschrijdend gedrag met praktijkgerichte adviezen en tools. Eén van de adviezen voor de preventie van grensoverschrijdend gedrag is het opstellen van een gedragscode. Zowel KASK & Conservatorium als LUCA School of Arts hebben een uitgeschreven beleidskader voor grensoverschrijdend gedrag dat ze ook actief communiceren naar studenten en personeelsleden toe. Beide scholen hebben ook vertrouwenspersonen voor studenten. KASK & Conservatorium merkte na de communicatie van die tekst een stijging in de vragen en meldingen over grensoverschrijdend gedrag. In de Academie voor Schone Kunsten Antwerpen hebben ze nog geen apart beleidsdocument inzake grensoverschrijdend gedrag en wordt het beleid met meldpunt grensoverschrijdend gedrag van de AP Hogeschool gevolgd. Directeur Johan Pas stelt dat het wellicht meer loont om met alle hogescholen samen een breed gedragen charter of gedragscode te communiceren. Tegelijk vindt hij ook dat het brede charter dan aangepast moet worden aan het kader of het beleid van de individuele scholen (Interviews Johan Pas 4 oktober, Joke Vangheluwe en Bert Lesaffer 11 oktober en Simon Van Damme 11 oktober 2022).

---

<sup>24</sup> VLIR = Vlaamse Interuniversitaire Raad  
VLHORA = Vlaamse Hogescholenraad

Uit interviews met personen werkzaam in kunsthogescholen blijkt dat er op het niveau van de VLHORA, de Vlaamse Hogescholenraad, ook plannen zijn om een algemene gedragscode voor alle hogescholen op te stellen. Volgens Joke Vangheluwe, stafmedewerker algemeen beleid aan KASK & Conservatorium, en Bert Lesaffer, docent en 'vertrouwenspersoon studenten' aan KASK & Conservatorium, is het echter wel belangrijk dat een beleid rond grensoverschrijdend gedrag aangepast wordt aan de context van een kunsthogeschool. Kunststudenten bewegen zich in een andere context dan studenten in het regulier onderwijs (kleine groepen, minder hiërarchie, meer fysiek contact). Heel wat cruciale onderdelen van kunstonderwijs – intensieve samenwerkingen, individuele begeleiding, kwetsbare maakprocessen, grondige feedback, constructieve (zelf)kritiek, fysieke interacties, persoonlijke expressie, experiment – zijn maar mogelijk zijn als er een algemene cultuur van zorg heerst (Interview Joke Vangheluwe en Bert Lesaffer 11 oktober 2022). KASK & Conservatorium is voorstander van intervisiesessies tussen vertrouwenspersonen voor studenten en pleit voor uitwisseling tussen beleidsmakers aan kunsthogescholen. Vangheluwe en Lesaffer zijn ook geïnteresseerd om *good practices* te delen met de cultuursector. Voor Simon Van Damme, algemeen directeur van LUCA School of Arts, lijkt het interessanter om samen te werken met de cultuursector op plekken waar beide domeinen elkaar kruisen. Zo kunnen studenten geïnformeerd worden over het thema tijdens stages of bij de eerste werkervaring (Interview Simon Van Damme 11 oktober 2022).

### 5.5.2. Amateurkunstensector, literaire sector en circussector

In een interview zeggen Luc Nowé van VI.BE en Joke Quaghebeur van OPENDOEK dat ze niet erg betrokken werden bij het Actieplan van 2018. De communicatie over instrumenten en meldpunten is volgens hen niet genoeg doorgedrongen tot in het veld. Beide organisaties signaleren dat hun sector de instrumenten en expertise mist om met grensoverschrijdend gedrag in de organisaties om te gaan. De steunpunten krijgen af en toe een melding binnen, maar het ontbreekt hen aan een uitgeschreven procedure voor getroffen en van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het amateurkunstenveld en een duidelijk plan over naar welke instantie men moet doorverwijzen. Van alle amateurkunstorganisaties is OPENDOEK de enige die het thema expliciet opnam in het beleidsplan voor 2019-2024. De organisatie plant een charter op te maken om grensoverschrijdend gedrag onder de aandacht te brengen bij hun verenigingen. Nowé en Quaghebeur zijn minder te vinden voor een toolbox op maat van de amateurkunsten, zij pleiten eerder om de amateurkunsten te betrekken bij het opstellen en uitvoeren van een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag dat de hele cultuursector omvat. Ze zijn voorstander voor een brede campagne die gedragen wordt door alle middenveldorganisaties (Joke Quaghebeur en Luc Nowé 14 oktober 2022).

Engagement Arts laat weten dat ze vaak het verwijt krijgen dat ze zich erg toespitsen op het profiel van de professionele kunstenaar en geen oog hebben voor de amateurkunsten. Enkele belangrijke risicofactoren die zich manifesteren in de professionele sector, zoals de preciaire werksituatie en de machtsrelatie tussen opdrachtnemer en opdrachtgever gelden niet voor de amateurkunsten. Toch is het ook belangrijk deze deelsector niet uit het oog te verliezen. Er bestaat namelijk tot nu toe geen duidelijk aangepast kader voor amateurkunstenaars die grensoverschrijdend gedrag willen melden. (Interview 14 oktober 2022). Maarten Bresseleers geeft aan dat het nummer 1712 gepromoot kan worden voor individuen actief in het vrijetijdscircuit die niet terecht kunnen bij de Genderkamer of een vertrouwenspersoon (Interview 28 oktober 2022). De circussector, die een sterke educatieve component heeft via haar netwerk van circusateliers, werkt naar het voorbeeld van de sport- en jeugdsectoren reeds met Aanspreekpunten Integriteit (API's). De API ontvangt en hoort meldingen en ondersteunt betrokkenen in discretie en vertrouwen. De persoon kan deel uitmaken van een ondersteunende middenveldorganisatie en/of van een vereniging. Het kan voor de amateurkunstenorganisaties interessant zijn om hierover met de circussector in gesprek te gaan (Interview Jan Peyls 21 oktober 2022).

Arman Erdil, beleidsmedewerker bij Literatuur Vlaanderen zegt dat ook de literaire sector pas laat betrokken werd in het beleid rond grensoverschrijdend gedrag. Literatuur Vlaanderen is daarom slechts sinds kort begonnen met het uitdenken van een beleid voor de eigen organisatie. Ze hopen een voorbeeld te kunnen zijn voor de organisaties en individuen die ze ondersteunen om zelf met de problematiek aan de slag te gaan. Ook leeft er het idee om de vertrouwenspersoon open te stellen naar hun leden en doelpubliek, daar kleine organisaties en individuele auteurs en vertalers anders niet bij een vertrouwenspersoon terecht kunnen. Literatuur Vlaanderen hoopt daarvoor te kunnen samenwerken met deBuren en de Vlaamse Auteurs Vereniging (Arman Erdil 28 oktober 2022). Ook Circuscentrum was niet betrokken bij het Actieplan van 2018. Volgens Jan Peyls komt dat omdat de relatie met Sociaal Fonds Podiumkunsten in die tijd nog niet zo hecht was. Hij denkt dat grotere circusgezelschappen wel een beleid hebben rond grensoverschrijdend gedrag, maar de kleinere daarvan niet op de hoogte zijn. Hij hoopt op meer overleg tussen de verschillende steunpunten en meer uitwisseling van *good practices*. Zelf heeft Circuscentrum binnen hun educatieve werking reeds *safeteams* en Aanspreekpunten Integriteit. Ze willen die werking uitbreiden naar de gezelschappen (Jan Peyls 21 oktober 2022).

### 5.5.3. Samenwerking tussen media en cultuur in de toekomst

In de interviews polsen we of er ook na de lancering van het actieplan voor de mediasector in 2022 samenwerking gewenst is tussen de cultuur- en mediasector over het aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Volgens mediarte is de herkenbaarheid en gerichtheid van de acties en instrumenten heel erg belangrijk voor het slagen van het beleid. Beide sectoren organiseren daarom opleidingen op maat en ontwikkelen aangepaste tools en instrumenten. Aan de andere kant is de opdeling tussen cultuur en media tegenwoordig vrij **artificieel**, aangezien veel kunstenaars in beide sectoren tegelijk actief zijn. Domeinoverschrijdende werkingen, zoals de Genderkamer en Engagement Arts, kunnen dus zeker in beide sectoren blijven ingezet worden.

De Genderkamer merkte ook een stijging van het aantal meldingen en adviesvragen uit de mediasector in het laatste jaar (Interview Annelies D'Espallier 4 oktober 2022). De verschillende actoren geven aan dat de mediasector weinig inspanningen leverde voor het Actieplan van 2018. Ze laten zich wel positief uit over het nieuwe actieplan voor media van 2022 omdat daar het zwaartepunt op preventie ligt. mediarte zelf geeft in het interview aan dat ze weinig connectie hebben met zowel 1712 als met Engagement Arts, maar wel hebben samengewerkt met de Genderkamer. In hun nieuwe Actieplan zet de mediasector op een andere manier in op *peer support*, namelijk via het aanbieden van omstanderstrainingen en het uitbouwen van een netwerk van freelance vertrouwenspersonen. De mediasector blijft voor de cultuursector een erg belangrijke partner om expertise en tools mee uit te wisselen (Interview Vicky Van Bellingen en Jan Vermoesen 12 oktober 2022).



## 6. Conclusies en aanbevelingen voor een toekomstig beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sectoren

### 6.1. Conclusies : SWOT-analyse

Uit de analyse van de resultaten van de online bevraging en de interviews met hulporganisaties en middenveldorganisaties, kunnen we enkele conclusies trekken over de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag van de Culturele en Audiovisuele Sector.

#### Sterktes

- Het Actieplan van 2018 zette het thema van grensoverschrijdend gedrag op de kaart en haalde het uit de taboesfeer. Het thema is nu **bespreekbaarder en er is meer kennis over verzameld**.
- De verschillende hulporganisaties hebben hun werking op elkaar afgestemd en creëerden een model met **verschillende niveaus van hulpverlening**. Dit model is nodig om problemen zo snel mogelijk op te vangen en zo dicht mogelijk bij de situatie aan te pakken. Dat zorgt voor een kleinere kans op escalatie en een grotere kans op herstel van de professionele relatie en het persoonlijk welzijn.
- De **Genderkamer, Engagement Arts en het netwerk van vertrouwenspersonen** vormen een doeltreffend alternatief voor de strafrechtelijke procedure.
- Engagement Arts biedt ook hulp in het **Engels**. Dat is belangrijk in de cultuursector die een erg internationaal karakter heeft en waar ook veel niet-Nederlandstaligen tewerkgesteld zijn.
- **Hulplijn 1712** paste hun openingsuren aan en ontwikkelde een chatfunctie waardoor ze toegankelijker zijn.
- **Supervisiemomenten** door Sociaal Fonds Podiumkunsten zorgen dat problemen met de vertrouwenspersonen in specifieke organisaties opgevangen en aangepakt kunnen worden.
- De **opleidingen voor vertrouwenspersonen** bij Sociaal Fonds Podiumkunsten hebben veel succes. Hulporganisaties en middenveldorganisaties zijn overtuigd van het **belang van het netwerk van vertrouwenspersonen** in de preventie van en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag.
- De **Bestuurscode Cultuur** geeft het bestuursorgaan een actieve rol in het vormgeven en uitvoeren van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag.
- De **scholen** waarmee Engagement Arts in gesprek is gegaan, hebben een beleid rond grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld in samenspraak met studenten. Andere scholen zijn hun voorbeeld gevolgd en hebben een eigen beleid rond grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld.

- Het **Sociaal Charter voor de Mediasector, de cao non-discriminatie en de bepalingen in verband met het integriteitsbeleid in het kunstendecreet** kunnen in ernstige situaties, waar geen ruimte meer is voor bemiddeling, als drukingsmiddel gebruikt worden.

### Zwaktes

- Werknemers en flexwerkers die niet met **PC 304** werken ervaren een grote financiële drempel om deel te nemen aan de opleidingen voor vertrouwenspersonen en voor leidinggevenden.
- De hulporganisaties **1712, de Genderkamer en Engagement Arts zijn bij een groot deel van de sector nog niet bekend**. Dit zorgt ervoor dat er nog steeds drempels zijn tot het melden van grensoverschrijdend gedrag.
- Er zijn nog steeds **drempels** voor het zoeken van hulp na een ervaring met grensoverschrijdend gedrag in de professionele sfeer; een deel van het veld is nog niet bekend met de verschillende hulporganisaties en hun rollen. Angst voor repercussies in de carrière of de werkomgeving en een gebrek aan vertrouwen in de hulporganisaties zijn dan twee belangrijke drempels. Ook is de cultuur om over de problematiek te spreken niet voldoende open in een groot deel van de organisaties, waardoor incidenten vaak worden genegeerd of weggepraat als “niet serieus genoeg” en kunnen escaleren.
- Het interne beleid rond grensoverschrijdend gedrag en de rollen van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn vaak **onbekend** bij (tijdelijke) medewerkers van organisaties.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten staat vaak ver van de organisatie af, daar **kleinere organisaties** met een externe preventiedienst werken. Ze zijn daarom niet zo toegankelijk voor de medewerkers.
- Het plan om een overeenkomst af te sluiten met externe preventiediensten zodat **flexwerkers** ook nadat ze uit dienst zijn nog problematische situaties kunnen melden, is niet gelukt. De wetgeving is dus niet aangepast aan de realiteit van de sector die veel tijdelijke werknemers en flexwerkers telt.
- Behalve de focusgroepen door Engagement Arts is er weinig concrete samenwerking geweest met scholen, studenten en docenten over de preventie van grensoverschrijdend gedrag in en na de schoolcarrière. Voor veel beleidszaken zijn de kunsthogescholen afhankelijk van de koepels die moeilijker te bewegen zijn en waar de *sense of urgency* voor de thematiek nog niet zo groot is.
- Sommige middenveldorganisaties, waaronder **enkele amateurkunstenorganisaties, Circuscentrum en Literatuur Vlaanderen** zijn nog niet zo ver in hun beleid inzake grensoverschrijdend gedrag. Zij hebben nog geen gedragscode, integriteitsbeleid of vertrouwenspersoon, of zijn er nog maar pas mee begonnen. Zij werden niet erg betrokken bij de dialoog over het Actieplan en werden onvoldoende geïnformeerd.
- Omdat het Actieplan maar tot en met 2021 zou lopen en een evaluatie of continuering van de acties en maatregelen op zich liet wachten, was er **onzekerheid over de middelen** en over de **continuïteit** van

het beleid. Dat maakte het voor sommige hulporganisaties moeilijk om een duurzame werking uit te bouwen en bekendheid te verwerven.

- De **middelen** verbonden aan het Actieplan van 2018 waren niet toereikend om alle acties mee uit te voeren. Hulporganisaties en middenveldorganisaties moesten ook beroep doen op de eigen middelen.

## Kansen

- De Genderkamer heeft gedurende de looptijd van het Actieplan **veel expertise** verworven over de specificiteit van de problematiek in de cultuur- en mediasector. Door ervaring weten ze dat communicatie pas opgenomen wordt wanneer het nodig is en dat **communicatie gericht naar specifieke deelsectoren het meest effectief is**.
- Tijdens de **stuurgroep** voor het Actieplan leerden middenveldorganisaties en hulporganisaties elkaars werking kennen. Terugkoppeling over de problemen die zich voordoen in het veld en het delen van ervaringen, kan de middenveldorganisaties in de toekomst helpen gerichtere actie te ondernemen.
- **Leidinggevend** zijn een belangrijk aanspreekpunt bij grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Zij geven ook aan dat ze extra ondersteuning willen in het creëren van een **veilige werkomgeving** en in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Het besef groeit dat ook artistiek leidinggevend hierin een rol te spelen hebben.
- Door het opnemen van het integriteitsbeleid in het kunstendecreet, moeten kunstorganisaties hierop inzetten. Organisaties hebben nood aan draaiboeken, voorbeelddocumenten en expertise. **De toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten** zijn de juiste instrumenten om hiermee in team aan de slag te gaan. Wanneer het beleid in overleg met de medewerkers wordt opgesteld, zal het gedragen en bekend zijn. Hier zijn nog kansen voor workshops en opleidingen.
- **Het bestuursorgaan** wordt in vele organisaties nog niet ten volle benut. De Bestuurscode Cultuur biedt kansen om (via workshops) het thema van grensoverschrijdend gedrag op de agenda van het bestuursoverleg te zetten en het bespreekbaar te maken. Ook worden organisaties hierdoor gestimuleerd om procedures te voorzien om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.
- Het **initiatief WeListen van Sociaal Fonds Podiumkunsten** is erg interessant om te ondersteunen en verder uit te bouwen als een eerste laagdrempelig niveau waar getroffen en van grensoverschrijdend gedrag bij terecht kunnen.
- Het **nieuwe Actieplan** tegen Grensoverschrijdend Gedrag van de Mediasector heeft ervoor gezorgd dat ook mediarte opleidingen en instrumenten voor de mediasector heeft ontwikkeld. Dit biedt **kansen voor samenwerkingen tussen de media- en cultuursectoren** in de toekomst.
- mediarte wil onderzoeken of **freelance vertrouwenspersonen** die niet aan een organisatie gebonden zijn financieel ondersteund kunnen worden om kleine organisaties en individuen te helpen. Een dergelijke financiële regeling kan ook voor de cultuursector interessant zijn om een eerste niveau van laagdrempelige *peer-to-peer* hulpverlening mogelijk te maken.

- Het bewustzijn rond grensoverschrijdend gedrag is de laatste jaren ook in andere sectoren en domeinen gegroeid. Er liggen nog veel **kansen voor samenwerkingen** met bijvoorbeeld Jeugd en Sport. Het overleg op niveau van de Vlaamse Hogescholenraad over het charter en de gedragscode tegen grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs, zorgt dat ook **kunsthogescholen** volop bezig zijn met het uitrollen van een beleid inzake grensoverschrijdend gedrag.
- De amateurkunstenorganisatie OPENDOEK heeft in haar beleidsplan voor de periode 2022-2026 het doel geformuleerd om **een charter** tegen grensoverschrijdend gedrag op te stellen. De uitwerking van dit charter zou ook andere amateurkunstenorganisaties kunnen aanzetten tot het communiceren over de problematiek naar hun doelgroep toe.
- Het netwerk van *ambassadors* van Engagement Arts met contactpersonen **in verschillende kunstdisciplines** is een kans om het beleid rond grensoverschrijdend gedrag te verankeren in het werkveld en om ook cultuur- en mediawerkers die niet in organisatiestructuren werken te bereiken en aan te sporen om incidenten te melden.

### **Bedreigingen**

- Leidinggevendenden geven aan dat het uittekenen van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag veel tijd vraagt die ze niet hebben. Een **gebrek aan tijd en middelen** is ook een belangrijke drempel voor het volgen van opleidingen.
- De expertise en het netwerk van *ambassadors* dat **Engagement Arts** heeft uitgebouwd, dreigt verloren te gaan bij het stopzetten van hun financiering.
- De nasleep van de covid 19-crisis, de inflatie, energiecrisis en andere moeilijkheden waarmee de cultuur- en mediasectoren mee geconfronteerd worden, zorgen ervoor dat een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag **niet bovenaan de agenda** staat. Andere zorgen lijken dringender om een continue werking van organisaties te garanderen

## 6.2. Aanbevelingen

Op basis van de SWOT-analyse formuleren we enkele aanbevelingen voor een toekomstig beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sectoren. We doen aanbevelingen op niveau van de organisaties (micro), op het niveau van het middenveld (meso) en op beleidsniveau (macro)<sup>24</sup>. Voor de aanbevelingen op macroniveau geven we ook aan welke prioritair zijn. De aanbevelingen zijn thematisch gestructureerd volgens drie focuspunten. Ten eerste stellen we voor een model met verschillende niveaus van hulpverlening te implementeren en te communiceren. Ten tweede vragen we bij dit model extra aandacht voor het opvangen van alarmsignalen van flexwerkers. Het eerste niveau van hulpverlening moet voor hen laagdrempelig en toegankelijk zijn, daar zij door hun meer precare werksituatie kwetsbaarder zijn voor grensoverschrijdend gedrag. Tegelijkertijd zijn flexwerkers – zo blijkt uit het onderzoek - vaker niet bekend met de procedures voor het melden van een incident in de verschillende organisaties waarmee ze samenwerken. Bovendien kunnen ze ook niet altijd terecht in de organisatie in kwestie voor het formeel melden van grensoverschrijdend gedrag. Ten slotte focussen we op de blijvende nood aan preventie en sensibilisering van de sector en de organisaties en de monitoring van de problematiek. We doen aanbevelingen voor het aanmoedigen van een cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar is en niet getolereerd wordt.

### 6.2.1. Model met verschillende niveaus van hulpverlening

We raden aan om **een model op te maken met de verschillende niveaus van hulpverlening** die een melding van grensoverschrijdend gedrag kan doorlopen. Dit om te zorgen dat de rollen van de verschillende hulporganisaties duidelijk en de procedures die een melding kan doorlopen transparant zijn. Het eerste niveau moet hierbij zo laagdrempelig mogelijk zijn en bekend zijn bij zoveel mogelijk individuen en organisaties. Het staat dus best in nauw contact met de sector en kan een vorm van *peer-to-peer* hulpverlening zijn. Binnen organisaties vervult de vertrouwenspersoon deze rol. Extern aan organisaties vervulde eerst Engagement Arts deze rol, maar in de toekomst moet hiervoor een nieuwe structuur ontwikkeld worden. Een dergelijke *peer-to-peer* hulpverlening in de sector is vooral belangrijk om individuele cultuur- en mediawerkers te ondersteunen. Hiervoor introduceren we het idee van een netwerk van freelance vertrouwenspersonen. Het **netwerk van *ambassadors*** dat reeds werd uitgebouwd door Engagement Arts<sup>25</sup> en het initiatief **WeListen**<sup>26</sup> van Sociaal Fonds Podiumkunsten kwamen uit ons onderzoek als *good practices*. Een tweede niveau van hulpverlening is het niveau van de Genderkamer (extern) die als neutrale bemiddelaar met de organisatie en de gemeente dader in gesprek kan treden. Intern aan de organisatie kan de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS) eveneens een bemiddelend gesprek opstarten. De PAPS kan indien nodig ook contact opnemen met de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

---

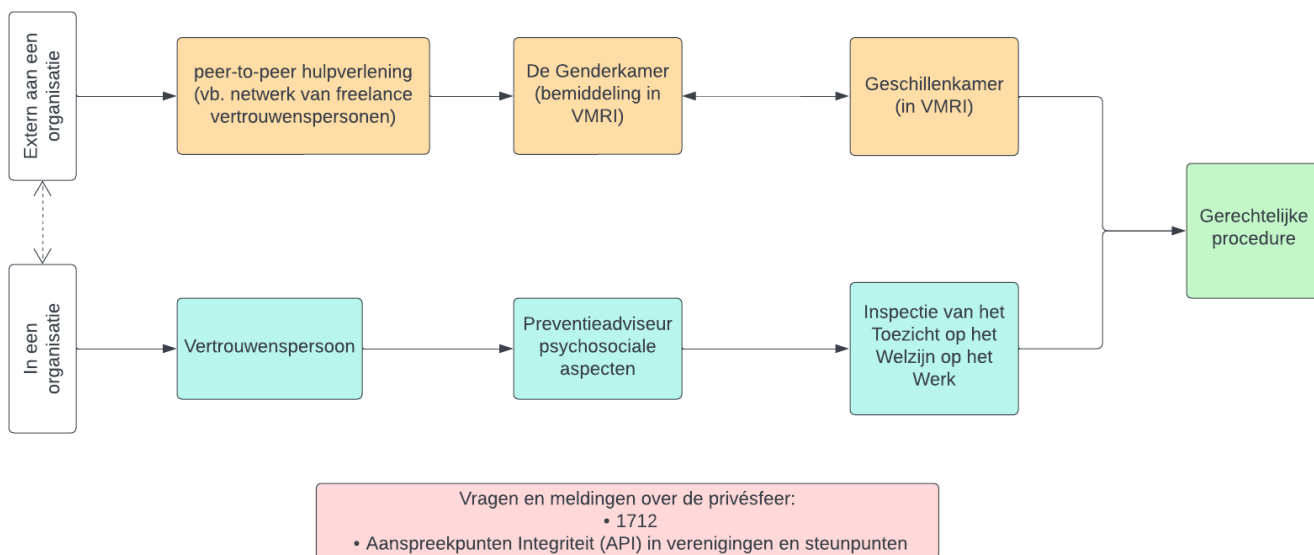
<sup>24</sup> Door aanbevelingen te doen op verschillende niveaus, benadrukken we de gelaagdheid van de problematiek. Het is dus niet zo dat het macroniveau (het Departement CJM) verantwoordelijk is voor de uitvoering van al deze acties. We raden eerder aan dat de verschillende niveaus samenwerken en elk hun verantwoordelijkheid opnemen en tot actie overgaan

<sup>25</sup> In dit rapport noemen we de groep meest actieve vrijwilligers bij Engagement Arts de “*ambassadors*”. Deze groep zijn de antennes van de organisatie en zijn actief in verschillende disciplines. Bij vragen waar specifieke expertise is vereist over een bepaalde expertise wordt naar hen doorverwezen. Een groot deel van deze groep heeft de opleiding tot vertrouwenspersoon gevolgd bij IDEWE.

<sup>26</sup> Sociaal Fonds Podiumkunsten biedt via het initiatief WeListen gratis consultatie aan met professionele hulpverleners die werkervaring hebben in de podiumkunsten.

Wanneer de Genderkamer ondergebracht wordt in het VMRI, zal de geschillenkamer nog een volgende tussenstap zijn waar een niet-bindend oordeel geveld kan worden indien de bemiddelingen niet tot een resultaat leiden. Als de bemiddelingen ook na tussenkomst van de geschillenkamer niet tot een resultaat leiden, kan de getroffene een formele procedure opstarten via de Genderkamer (extern) of de politie (extern). Uiteraard kunnen melders na een gesprek met een interne vertrouwenspersoon of de PAPS ook nog terecht bij de Genderkamer. Er wordt wel aangeraden om indien mogelijk de situatie aan te pakken binnen de organisatie zelf. We raden verder aan om ook studenten en docenten uit het hoger kunstonderwijs toegang te geven tot deze keten aan externe hulpverlening.

Dit model is er voor meldingen van incidenten die plaatsvonden in de professionele sfeer. De hulplijn 1712 kreeg in dit model geen rol toebedeeld. Uit interviews bleek dat 1712 vooral expertise heeft met incidenten in de privésfeer. De hulplijn kan dus wel gecommuniceerd worden voor het melden van incidenten in de vrije tijd, zoals in amateurkunstenorganisaties, sociaal-cultureel volwassenenwerk of bij educatieve projecten. We raden daarnaast ook aan om in deze verenigingen en in de steunpunten Aanspreekpunten Integriteit (API) in te richten. Onderstaand meldingsmodel is een voorstel dat kan dienen als basis voor bredere uitwerking.



### Macroniveau:

1. We raden aan om **opleidingen** van vertrouwenspersonen te blijven ondersteunen, dit zowel voor vertrouwenspersonen verbonden aan organisaties als voor vertrouwenspersonen die freelance werken voor individuele cultuur- en mediawerkers.
2. We raden aan om in gesprek te gaan met de fondsen **Literatuur Vlaanderen en Vlaams Audiovisueel Fonds** over de opleiding van vertrouwenspersonen waar de individuen en kleine organisaties die zij ondersteunen, beroep op kunnen doen.

3. **[Prioriteit]** We raden aan om een **eerste laagdrempelige niveau** van *peer-to-peer* hulpverlening te creëren. Dit niveau wordt best in samenwerking met het middenveld (mesoniveau en bottom-up) opgebouwd en niet top-down. Daarna is een keten aan instanties noodzakelijk om te zorgen dat het probleem op een zo'n laag mogelijk niveau, zo dicht mogelijk bij de situatie, opgelost kan worden. Dit model moet duidelijk zijn voor alle betrokkenen en zeker voor de getroffen.
4. We raden aan om opnieuw **supervisies** van vertrouwenspersonen te voorzien. Dit is noodzakelijk om de vinger aan de pols te houden bij organisaties over hun beleid met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag en om te verzekeren dat de vertrouwenspersoon het mandaat krijgt om wangedrag aan te klagen.
5. **[Prioriteit]** We raden aan om in gesprek te gaan met steunpunten van amateurkunstenorganisaties in verband met opleidingen tot **Aanspreekpunten Integriteit**. We raden aan om ook voor de API's supervisies te voorzien, naar het voorbeeld van de vertrouwenspersonen.
6. We raden aan de **specifieke opdracht van de Genderkamer** voor de cultuur- en mediasector voort te zetten binnen het VMRI en erop toe te zien dat de organisatie voldoende middelen heeft om haar werking uit te bouwen en verdere bekendheid te verwerven.

#### Mesoniveau:

7. We raden alle middenveldorganisaties aan om dit model met de verschillende niveaus van hulpverlening te **communiceren** naar hun deel van de sector.
8. We raden aan dat de **opleidingen voor vertrouwenspersonen van Sociaal Fonds Podiumkunsten** worden verdergezet. Tevens raden we aan om ook opleidingen te voorzien in **andere talen** (Engels en Frans). De cultuur- en mediasector zijn immers erg internationaal gerichte sectoren. Vele medewerkers hebben een internationaal profiel. Om hen te bereiken is het noodzakelijk om het instrumentarium tegen grensoverschrijdend gedrag ook in andere talen te voorzien.
9. Uit ons onderzoek blijkt dat er op dit moment geen overzicht is van het aantal vertrouwenspersonen. We raden aan dat de **vertrouwenspersonen** in elke deelsector in kaart worden gebracht om op die manier een pool uit te bouwen waarop de sector beroep kan doen.
10. We raden **steunpunten in de amateurkunstensector** aan opleidingen in te richten voor Aanspreekpunten Integriteit (API). Daarnaast kunnen deze steunpunten zelf ook enkele API's opleiden waar de organisaties die ze ondersteunen beroep op kunnen doen.
11. We raden **Literatuur Vlaanderen en het Vlaams Audiovisueel Fonds** aan om vertrouwenspersonen op te leiden waarop de individuen en kleinere organisaties die deze fondsen ondersteunen, beroep kunnen doen.

#### Microniveau:

12. We raden organisaties aan het model van de verschillende niveaus van hulpverlening op zichtbare plaatsen uit te hangen en te **communiceren** in arbeidsreglementen, *callsheets*, bij de onthaalprocedures van nieuwe (tijdelijke) medewerkers....

13. We raden aan dat elke organisatie de mogelijkheid onderzoekt om een vertrouwenspersoon op te leiden of, indien dit niet mogelijk is, de **omstandstrainingen te volgen en samen te werken met een externe vertrouwenspersoon** die zich kan komen voorstellen in de organisatie.
14. We raden aan dat amateurkunstenorganisaties de mogelijkheid onderzoeken een **Aanspreekpunt Integriteit** op te leiden.
15. We raden aan dat organisaties hun **externe preventieadviseur** psychosociale aspecten betrekken bij het uittekenen van een beleid rond psychosociaal welzijn en dat de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur elkaar leren kennen zodat ze elkaar kunnen aanvullen.

### 6.2.2. Opvangen van alarmsignalen bij flexwerkers: een eerste niveau van hulpverlening

Uit de analyse van de vragenlijst en de interviews blijkt dat flexwerkers nog steeds een precare positie hebben wanneer het gaat over het aanklagen van grensoverschrijdend gedrag. Er was een gebrek aan animo bij de externe preventiediensten voor een overeenkomst die flexwerkers zou toelaten om, ook nadat ze uit dienst zijn bij de organisatie, nog problematische situaties te melden. De wetgeving is niet aangepast aan de realiteit van de sector die veel tijdelijke werknemers en flexwerkers telt. Het is voor deze medewerkers van het grootste belang dat ze opgevangen worden door een goed functionerende keten van hulporganisaties. In de aanbevelingen vragen we om aandachtig te blijven dat niemand door de mazen van dit net heen glipt.

Het netwerk van Engagement Arts met contactpersonen in de verschillende kunstdisciplines is een kans om het beleid rond grensoverschrijdend gedrag te verankeren in het werkveld en om ook cultuur- en mediawerkers die niet in organisatiestructuren werken aan te sporen om incidenten te melden. Het zou jammer zijn om bestaande netwerken en opgebouwde expertise over de preventie van en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag in deze sectoren verloren te laten gaan. In de aanbevelingen focussen we daarom op manieren om het contact met het veld en de netwerken die Engagement Arts als eerstelijns hulp heeft opgebouwd, te benutten.

#### Macroniveau:

16. **[Prioriteit]** De cultuur- en mediasector wordt gekenmerkt door een grote diversiteit aan actoren. Naast een aantal grote spelers zijn er vele kleine en middelgrote organisaties (SME's). Het is het vaak moeilijk om die kleinere spelers te bereiken en vat te krijgen op de problematiek. We raden daarom aan een kader te creëren om naast de institutionele vertrouwenspersonen (in organisaties en bij steunpunten) ook **freelance vertrouwenspersonen** op te leiden en te vergoeden zodat ze hulp kunnen verlenen aan individuen in de sector en een eerste laagdrempelige niveau van hulpverlening (extern) kunnen uitbouwen. mediarte kan hier een partner in zijn.



### Mesoniveau:

17. We raden aan om een netwerk aan **freelance vertrouwenspersonen**, opgeleid door Sociaal Fonds Podiumkunsten en IDEWE, uit te bouwen als een eerste laagdrempelig meldpunt voor individuen in de sector. Voor het uitrollen van zo'n netwerk kan ook inspiratie gezocht worden bij het initiatief WeListen van SFP en/of de *ambassador*-werking van Engagement Arts. De cultuur- en mediasectoren kunnen hierin samenwerken.

### Microniveau:

18. We raden aan om bij de onthaalprocedure, in arbeidsovereenkomsten, in het intern reglement, in *callsheets*... expliciet te vermelden dat de vertrouwenspersoon ook beschikbaar is voor flexwerkers, stagairs en vrijwilligers, ook voor de start of na afloop van hun contract.

## 6.2.3. Preventie, sensibilisering, kennisdeling en monitoring

De lancering van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag voor de Culturele en Audiovisuele Sector in 2018 **maakte van grensoverschrijdend gedrag een gesprekstema** in steunpunten, fondsen, belangenbehartigers, vakbonden, grote instituten en kleinere gezelschappen. Bestuurders en leidinggevenden werden op hun machtsposities gewezen en werden gevraagd hun verantwoordelijkheid op te nemen om een veilige werkcultuur te creëren. De lacunes in de hulpverlening voor mensen die grensoverschrijdend gedrag meemaakten in hun werkomgeving, werden opgevangen door de succesvolle opleidingen tot vertrouwenspersonen, Engagement Arts en de Genderkamer.

Het is nu zaak om deze **inspanningen vol te houden**. We moeten het model met verschillende niveaus van hulpverlening blijven communiceren. Er is in de looptijd van het Actieplan van 2018 heel wat verwezenlijkt, maar dat mag niet de indruk wekken dat de strijd al gestreden is. Er zijn nog steeds heel wat drempels voor het melden van grensoverschrijdend gedrag; vele cultuur- en mediawerkers vinden de weg nog niet naar de juiste hulpverlening en vele organisaties hebben het moeilijk om een gedragen beleid tegen grensoverschrijdend gedrag te implementeren. Uit deze evaluatie blijkt dat de noodzakelijke cultuuromslag in de manier van omgaan met elkaar zich nog niet heeft voltrokken in de cultuur- en mediasector. Er is met andere woorden nog **steeds een grote nood aan preventie en sensibilisering** over hoe de cultuur die grensoverschrijdend gedrag toelaat, doorbroken kan worden.

Een doeltreffend beleid tegen grensoverschrijdend gedrag kan enkel ontwikkeld worden **in samenspraak** met de sector. De uitvoering van het Actieplan van 2018 werd enigszins vertraagd door een onzekerheid over de continuïteit van het beleid en van de middelen verbonden aan het plan. Het communiceren van zo'n beleid kost veel tijd en vraagt een zekerheid dat de hulporganisaties langere tijd kunnen blijven functioneren. We vragen beleidsmakers om hiermee rekening te houden bij een toekomstig beleid inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sectoren. Ten slotte is ook een adequate opvolging en monitoring van de uitvoering

van de aanbevelingen noodzakelijk. Een vlotte kennisdeling over de huidige stand van de problematiek tussen hulporganisaties, middenveldorganisaties en het Departement CJM laat toe gericht actie te ondernemen.

#### Macroniveau:

19. **[Prioriteit]** We raden aan dat de partners van de **stuurgroep** van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag van 2018 blijven samenkomen onder leiding van het Departement CJM zodat de problematiek kan blijven gemonitord worden en er expertise kan worden uitgewisseld. We raden aan dat ook de beeldende kunsten, de amateurkunsten, het sociaal-cultureel volwassenenwerk, het literaire veld, VAF en de circussector betrokken worden in het uitrollen en opvolgen van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag.
20. We raden aan dat **leidinggevend**, en in het bijzonder artistiek leidinggevend, aangezet worden tot het volgen van opleidingen voor het uittekenen en toepassen van een beleid rond grensoverschrijdend gedrag. Zij blijken immers algemeen op de hoogte te zijn van de problematiek, maar het ontbreekt hen vaak aan kennis over hoe dit te implementeren in hun organisatie. Het is belangrijk dat ze van het beleid tegen grensoverschrijdend gedrag een prioriteit maken.
21. We raden aan dat het Departement CJM het mogelijk maakt voor culturele organisaties om expertise uit te wisselen met het **hogere kunstonderwijs** via intervisies met beleidsmakers, vertrouwenspersonen en ombudspersonen. Door de problematiek bij de bron (het onderwijs) aan te pakken en het bewustzijn erin reeds in het onderwijs te stimuleren, kunnen veel van de problemen die in het werkveld ontstaan, grotendeels vermeden worden. Daarnaast moet het ook mogelijk zijn voor hulpinstanties (de Genderkamer, het netwerk van freelance vertrouwenspersonen...) die voor de culturele sector werken om ook studenten en docenten te ondersteunen. Het is belangrijk dat studenten en docenten uit het kunstonderwijs ook beroep kunnen doen op de externe hulpinstanties (zie model p.73). Kunststudenten ondervinden vaak gelijkaardige risicofactoren als cultuurwerkers en het is bovendien belangrijk dat ze reeds vanuit de opleiding de weg naar de juiste hulpverlening vinden.

#### Mesoniveau:

22. We raden aan dat de middenveldorganisaties de amateurkunsten betrekken in het beleid rond grensoverschrijdend gedrag. **Voor een beleid voor de amateurkunsten kan ook inspiratie gevonden worden bij Jeugd en Sport en bij de circusateliers** (zie Aanspreekpunten Integriteit).
23. We raden aan om een **gerichte communicatie en hulpverlening** te hanteren, aangepast aan de specificiteiten van elke (deel)sector, van de middenveldorganisaties en steunpunten (meso) naar de culturele instellingen, organisaties en individuen (micro) toe.
24. We raden aan om de **opleidingen van Sociaal Fonds Podiumkunsten** verder te zetten en de opleidingen en de toolbox onder de aandacht te brengen bij organisaties en individuen.
25. Uit onze bevraging bleek dat collega's vaak de eerste contactpersonen zijn van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag. We raden daarom aan om **omstanderstrainingen** te organiseren. mediarte heeft hier al positieve ervaring mee en kan deze expertise delen met de cultuursector.

26. We raden de middenveldorganisaties aan om de toolbox van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten aan te passen aan de **beeldende kunsten, het literatuurveld en eventueel andere deelsectoren die zich nu te weinig aangesproken voelen**. We raden aan om de toolbox en het beleidskader ook via andere middenveldorganisaties actief te verspreiden.
27. We raden aan dat middenveldorganisaties opleidingen en workshops organiseren over de **Bestuurscode Cultuur** voor leidinggevenden en daarbij aandacht hebben voor de rol die het bestuursorgaan kan spelen in de preventie van grensoverschrijdend gedrag.
28. We raden aan om de preventie van machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag expliciet op te nemen in de **richtlijnen i.v.m. Fair Practices** en de opleidingen en communicatie hierrond. Dit kan kaderen onder de afspraken rond dialoog (“aandacht voor bewustzijn van de verschillende machtsposities”) of er kan een nieuwe afspraak aan de tool toegevoegd worden zoals **“ethisch handelen”, dat ook aandacht krijgt in de Bestuurscode Cultuur van 2020**.
29. We raden aan dat middenveldorganisaties en hulporganisaties het **overleg met het hoger kunstonderwijs voortzetten** en intervisies organiseren met beleidsmedewerkers, vertrouwenspersonen en ombudspersonen om *good practices* uit te wisselen. Tijdens die intervisies kan een opleiding of workshop ontwikkeld worden met tools voor de preventie van grensoverschrijdend gedrag in de specifieke disciplines. De workshop kan kaderen in de voorbereiding voor de eerste praktijkervaring of stage van studenten of kan toegevoegd worden aan reeds bestaande lessenspakketten (vb. van Cultuurloket). Ook het model met de verschillende niveaus van hulpverlening in de sector moet aan toekomstige cultuur- en mediawerkers gecommuniceerd worden.

#### Microniveau:

30. We raden aan dat de personen die een **leidinggevende functie** uitoefenen in de organisatie, ook de artistiek leidinggevenden, jaarlijks opleiding(en) volgen over verschillende aspecten van leiderschap en over het creëren van een veilige werkomgeving.
31. We raden organisaties aan om samen met het hele team aan de slag te gaan om het **integriteitsbeleid** vorm te geven aan de hand van de toolbox en het beleidskader van oKo en Sociaal Fonds Podiumkunsten, zodat het door iedereen gekend is en gedeeld wordt.
32. We raden aan dat organisaties aan de slag gaan met de **Bestuurscode Cultuur**, procedures voor de preventie van en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag opnemen in het intern reglement en van de preventie van machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag een vast punt op de agenda van het bestuursoverleg maken.
33. We raden organisaties aan oog te hebben voor de **principes van Fair Practices** die ontwikkeld zijn door oKo, met inbegrip van het belang van preventie van machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag.

## 7. Bibliografie

'31 meldingen van grensoverschrijdend gedrag'. *De Standaard*, 25 juli 2022, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20220724\\_97787679](https://www.standaard.be/cnt/dmf20220724_97787679).

*Actieplan grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sector*. Departement Cultuur, Jeugd & Media, 26 juni 2018, [https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2019-12/Actieplan\\_grensoverschrijdend\\_gedrag\\_in\\_de\\_cultuur\\_en\\_audiovisuele\\_sector.pdf](https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2019-12/Actieplan_grensoverschrijdend_gedrag_in_de_cultuur_en_audiovisuele_sector.pdf).

*Beleidskader en toolbox tegen grensoverschrijdend gedrag in de kunstensector*. Overleg kunstenuorganisaties, Sociaal Fonds Podiumkunsten en de Vlaamse Overheid, 2021, <https://www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid/grensoverschrijdend-gedrag/469/beleidskader-en-toolbox/4850>.

*Beleidsnota Cultuur 2019-2024*. Vlaamse Overheid, 8 november 2019, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-cultuur>.

*Bestuurscode cultuur*. Het Fonds voor Cultuurmanagement, [https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container28663/files/Bestuurscode%20Cultuur%20\(digitaal\).pdf?\\_ga=2.47805860.205359020.1631652413-50415287.1631652413](https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container28663/files/Bestuurscode%20Cultuur%20(digitaal).pdf?_ga=2.47805860.205359020.1631652413-50415287.1631652413). Bressers, J. Th. A., en A. Hoogerwerf. *Inleiding tot de beleidsevaluatie*. Samson Tjeenk Wllink, 1991.

Callens, Nina, en Viktor Van der Veken. *Webinar grensoverschrijdend gedrag in de literaire sector*. <https://www.literatuurvlaanderen.be/nieuws/grensoverschrijdend-gedrag-de-literaire-sector>.

*Charter grensoverschrijdend gedrag: tien generische instructies ter versterking van het beleid van de Vlaamse universiteiten en hogescholen*. Vluhr, VLIR en VLHORA, maart 2018.

*Commissieverslag over grensoverschrijdend gedrag in de mediasector*. Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport & Media, 3 februari 2022, <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1598957>.

*Commissieverslag over het jaarverslag van de Vlaamse Ombudsdienst*. Genderkamer 2021. Vlaams Parlement, 19 april 2022, <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1613548>.

*Commissieverslag vraag om uitleg over de externe controle op het dansgezelschap Troubleyn van Jan Fabre en de toekenning van structurele subsidies*. Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport & Media, mei 2022, <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/vragen-en-interpellaties/1622076>. *De koers van de Genderkamer in 2021: noord, oost, zuid en west*. Vlaamse Ombudsdienst, maart 2022, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarverslag-genderkamer-van-de-vlaamse-ombudsdienst>.

'Docent definitief weg uit KU Leuven'. *De Standaard*, mei 2022, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20220524\\_97686857](https://www.standaard.be/cnt/dmf20220524_97686857).

*Eén jaar Actieplan grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en audiovisuele sector: een stand van zaken*. Departement Cultuur, Jeugd & Media, 2020.

*Engagement Arts jaarverslag 2020*. Engagement Arts, 2020.

*Engagement Arts jaarverslag 2021*. Engagement Arts, 2021. *Genderkamer. 1 jaar bijzondere #metoo-opdracht. Jaarverslag 2019*. Vlaamse Ombudsdienst. *Intimiteitstoolkit. Toolkit bij het verfilmen van intieme scènes voor TV, film en audiovisuele media*. mediarte, oktober 2022, <https://files.mediarte.be/www.mediarte.be/production/attachment/toolkit1intimiteit11-rkeoi9.pdf>.

*Jaarrapport 2021 1712*. 1712, 2021, <https://1712.be/nl/nieuws/1712-jaarrapport-2021>.

Lodewyckx, Eline. *Webinar grensoverschrijdend gedrag. Hoe omgaan als omstander*. <https://www.youtube.com/watch?v=BUZJ8DqCAgs>. Vlaamse Ombudsdienst.

‘Maak beleid rond integriteit en betrek je team’. *Grenswijs*, <https://www.grenswijs.be/>.

*Mediasensor rapport. Resultaten van de mediasensor enquête binnen de audiovisuele, digitale en filmsector*. mediarte en Attentia, 22 september 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://files.mediarte.be/www.mediarte.be/production/attachment/mediartemediasensor-sectorrapport2022nlv2-rimpv7.pdf>.

*OPENDOEK beleidsplan 2022-2026*. OPENDOEK, 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://www.OPENDOEK.be/sites/default/files/Beleidsplan%2022-26.pdf>.

‘Over juist werken in de kunstensector’. *Juist is juist*, <https://www.juistisjuist.be/>. *PC 304 Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2020 voor de preventie en aanpak van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname*. 13 januari 2021, <https://www.podiumkunsten.be/sites/default/files/2021-02/cao%20non-discriminatie.pdf>.

‘Preventie van psychosociale risico’s op het werk’. *Codex over het welzijn op het werk, vol. Algemene beginselen*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk>.

‘Proefproject om uitgaanssfeer te versterken’. *De Standaard*, 10 augustus 2022, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20220809\\_97640360](https://www.standaard.be/cnt/dmf20220809_97640360). ‘Rector, kies de kant van het slachtoffer’. *De Standaard*, 29 juni 2022, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20220628\\_97718166](https://www.standaard.be/cnt/dmf20220628_97718166).

Sensoa. ‘Hoe kan je helpen als je seksueel grensoverschrijdend gedrag ziet?’ *Alles over seks*, <https://www.allesoverseks.be/hoe-kan-je-helpen-als-je-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-ziet>.

*Sensor rapport. Resultaten van de sensor binnen podiumkunsten en muziek*. Sociaal Fonds Podiumkunsten en Attentia, juni 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/[https://www.podiumkunsten.be/sites/default/files/2022-09/2022\\_SOCIAAL%20FONDS%20VOOR%20PODIUMKUNSTEN\\_sensor%20sectorrapport\\_NL%20aangepast.pdf](https://www.podiumkunsten.be/sites/default/files/2022-09/2022_SOCIAAL%20FONDS%20VOOR%20PODIUMKUNSTEN_sensor%20sectorrapport_NL%20aangepast.pdf).

*Sociaal charter voor de mediasector*. 28 juni 2019.

Stevens, Liesbet. *Hoe legaal te flirten? Een gids voor vrouwen en mannen over seksueel geweld*. Borgerhoff & Lamberigts, 2019.

*The time is now. Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse mediasector*. mediarte en Vlaamse Overheid, maart 2022, [https://files.mediarte.be/www.mediarte.be/production/attachment/Actieplan%20grensoverschrijdend%20gedrag\\_0.pdf](https://files.mediarte.be/www.mediarte.be/production/attachment/Actieplan%20grensoverschrijdend%20gedrag_0.pdf). Van der Knaap, Peter, e.a. *Beleidevaluatie in theorie en praktijk*. Boombestuurkunde, 2020.

Van Lindt, Frederike. *Do you know where to go? Een kwalitatief onderzoek naar beleid en implementatie inzake grensoverschrijdend gedrag binnen artistieke teams werkzaam in de Vlaamse oude muzieksector*. Universiteit Antwerpen, 2021-2022. 'Verkrachtingszaak KU Leuven: professor tekent beroep aan tegen veroordeling'. *De Standaard*, oktober 2022, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20221029\\_95793918](https://www.standaard.be/cnt/dmf20221029_95793918). Vlaamse Ombudsdienst. *Werkingsubsidie kunstendecreet. Terreinsignaal Artists in Residence Antwerpen*. 12 mei 2021, [Terreinsignaal Artists In Residence Antwerpen | Vlaanderen.be](#).

*Vlaamse Regering 2019-2024 Regeerakkoord*. Vlaamse overheid, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>.

*Wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag? Kader voor studenten en personeelsleden van KASK & Conservatorium & Conservatorium*. HO Gent, 27 september 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://schoolofartsgent.be/assets/files/paginas/files/01\_Kader\_Grensoverschr\_Ged.pdf. Willekens, Mart, e.a.

*Waar ligt de grens? Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector*. Onderzoeksgroep CuDOS Universiteit Gent, 2018.