



Vlaams
Parlement

ingediend op **1357** (2017-2018) – Nr. 16
27 maart 2018 (2017-2018)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag
uitgebracht door Bert Moyaers

over grensoverschrijdend gedrag
in de sector Cultuur

Samenstelling van de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag:

Voorzitter: Katrien Schryvers.

Vaste leden:

Koen Daniëls, Marius Meremans, Elke Sleurs, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters, Herman Wynants;

Joris Poschet, Tinne Rombouts, Katrien Schryvers, Orry Van de Wauwer;

Lionel Bajart, Francesco Vanderjeugd;

Bert Moyaers, Katia Segers;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Danielle Godderis-T'Jonck, Kathleen Krekels, Ludo Van Campenhout, Tine van der Vloet, Paul Van Miert;

Karin Brouwers, Sonja Claes, Cindy Franssen, Vera Jans;

Ann Brusseel, Willem-Frederik Schiltz;

Renaat Landuyt, Freya Van den Bossche;

Bart Caron.

Toegevoegde leden:

Stefaan Sintobin.

Documenten in het dossier:

- 1357** (2017-2018) – Nr. 1 t.e.m. 4: Verslagen van de hoorzitting
 - Nr. 5 t.e.m. 7: Verslagen van de gedachtewisseling
 - Nr. 8: Verslag van de hoorzitting
 - Nr. 9: Verslag van de gedachtewisseling
 - Nr. 10 t.e.m. 15: Verslagen van de hoorzitting

INHOUD

1. Uiteenzetting door Liesbeth De Winter, adjunct-directeur De Federatie	4
2. Uiteenzetting door Maarten Bresseleers, coördinator Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, en Liesbeth Dejonghe, verantwoordelijke Juridische en sociale zaken, Overleg Kunstenorganisaties	5
3. Vragen van de commissieleden	7
4. Antwoorden van de sprekers.....	9
5. Bijkomende opmerkingen van de commissieleden en antwoorden van de sprekers.....	11
Gebruikte afkortingen	13
Bijlagen: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

Op 2 maart 2018 hield de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag de tweede hoorzitting over grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector.

De hoorzitting werd georganiseerd met Liesbeth De Winter, adjunct-directeur De Federatie, Maarten Bresseleers, coördinator Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, en Liesbeth Dejonghe, verantwoordelijke Juridische en sociale zaken, Overleg Kunstenorganisaties.

De presentaties van de sprekers zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Uiteenzetting door Liesbeth De Winter, adjunct-directeur De Federatie

Liesbeth De Winter licht toe dat De Federatie alle erkende organisaties van het sociaal-culturele volwassenenwerk verenigt, betreft, verdedigt en vertegenwoordigt. Het betreft een 130-tal organisaties, 200.000 vrijwilligers en 14.000 lokale groepen. Zij werken met, door en voor volwassenen, vooral in de vrije tijd en over alle denkbare thema's, verspreid over verschillende bewegingen, verenigingen, vormingsinstellingen en volkshogescholen. Het sociaal-cultureel werk is heel divers. Het is een uniek, waardevol en klassiek aandeel van het Vlaamse cultuurlandschap. Anderzijds is het bij traditie en definitie maatschappelijk baanbrekend.

Wat grensoverschrijdend gedrag betreft, moet het onderscheid worden gemaakt tussen de vrijwilligerswerkingen, arbeidsrelaties en de acties en sensibilisering die worden uitgewerkt.

Grensoverschrijdend gedrag is in het vrijwilligerswerk, net als in andere organisaties, mogelijk aanwezig. Maar in de meeste organisaties is er in elk geval geen verhoogd risico. Men werkt voornamelijk met vrijwilligers en volwassenen, zonder echte machtsverhoudingen. De contacten spelen zich voornamelijk af in de vrijetijd en fysiek contact is niet noodzakelijk aanwezig. De Federatie kreeg tot nu toe geen specifieke oproepen tot verhoogde alertheid.

Er zijn wel enkele organisaties die specifiek werken met weinig weerbare groepen, bijvoorbeeld mensen met een mentale beperking. Zij hanteren het vlaggensysteem van Sensoa en vragen van de begeleiders eventueel een uittreksel uit het strafregister als preventieve maatregel. Daarin zijn onderlinge verschillen mogelijk, afhankelijk van doelgroep en organisatie, maar er is bij deze organisaties in elk geval een verhoogde waakzaamheid.

Wat de arbeidsrelatie betreft, wordt aangestipt dat De Federatie geen werkgevers- maar sectorfederatie is. In de sociaal-culturele sector en de meeste organisaties wordt nauw samengewerkt met Sociare als socioculturele werkgeversfederatie, voor de beheersing van psychosociale risico's. Op hun website zijn specifieke aanbevelingen, werkmethoden en concrete tips en tools te vinden. De meeste organisaties zijn immers te klein om bijvoorbeeld zelf een arts in dienst te hebben en maken gebruik van wat Sociare aanbiedt, zoals een stappenplan met rolverdeling, een oproep tot duidelijke informatie aan werknemers, en aangepaste informatie betreffende gegevens uit het strafregister conform het GDPR.

De sector ontwikkelde decennia terug reeds specifieke acties en initiatieven tot sensibilisering en speelt hierin nog steeds een voortrekkersrol. De acties omvatten bewustmaking, empowerment, assertiviteitstrainingen, het bespreekbaar maken van bepaalde onderwerpen en aanhoren van getuigenissen, de weg wijzen naar hulpverlening, voeden van het maatschappelijk debat en het verbreden daarvan. Zo zetten grote vrouwenverenigingen als KVLV al sinds

decennia vorming op, om vrouwen in lokale afdelingen bewust te maken van hun recht om neen te zeggen. Ze werken verbredend en sensibiliserend, en doen dat al van in de tijd dat het nog niet vanzelfsprekend was. Çavaria heeft in het MeToo-debat ingebracht dat het probleem niet beperkt is tot de heterowereld. Femma en Vormingplus spelen in dit proces eveneens een cruciale rol.

Er zijn ook organisaties die zeer gespecialiseerd zijn in het thema, zoals Zijn en Zijkant, met campagnes over loverboys in 2015 en 'vertederd/vernederd' in 2017-2018, in samenwerking met de niet-erkende organisatie Furia, die inzet op feminisme. Zijkant ontwikkelde samen met de brede vrouwenbeweging VIVA-SVV in 2014 ook de campagne 'Waar trek jij de lijn?', met onder meer getuigenissen, online test en studiemomenten voor ondernemingen.

Samengevat kan worden gesteld dat De Federatie tot nu toe geen verbindend initiatief opzette, omdat er nog geen vraag was van haar leden. Er zijn wel specialisten en thematische organisaties die het thema zelfs als hoofdfocus hebben en dat heel deskundig en verbredend opnemen. Anderzijds is er zeker interesse bij de organisaties. Aan toekomstige initiatieven zal zeker medewerking worden verleend.

2. Uiteenzetting door Maarten Bresseleers, coördinator Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, en Liesbeth Dejonghe, verantwoordelijke juridische en sociale zaken, Overleg Kunstenorganisaties

Maarten Bresseleers legt uit dat SPF een vormings- en ontwikkelingsfonds is van paritair comité 304. Onder het gemakbedrijf vallen alle organisaties die met voorstellingen bezig zijn, in welk genre ook. In totaal gaat het om een 500-tal werkgevers. Het fonds wordt paritair beheerd, samen met de vakbonden, en gefinancierd door een heffing op risicogroepen, een sectorconvenant ondertekend door de ministers van Werk en Onderwijs en het VIA-akkoord ondertekend door de minister van Cultuur.

SFP zet met zijn acties in op kwaliteitsvolle loopbanen voor medewerkers, maar probeert ook om betere werkgevers te maken. Daarbij heeft het specifiek oog voor groepen die minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Liesbeth Dejonghe bevestigt het pas vernoemde paritair beheer, waarin oKo een van de werkgevers is. Het vertegenwoordigt als ledenvereniging 210 professionele kunstenorganisaties in Vlaanderen en Brussel. Als belangenbehartiger geeft het mee vorm aan het kunstenbeleid, door mee aan te tafel te zitten op verschillende niveaus voor de ontwikkeling van wetgeving en beleidsinstrumenten. Ten slotte is het naast sector- ook werkgeversfederatie. Aan de andere kant van de tafel van het sociaal overleg zitten de vakbonden: ACOD Cultuur, de liberale ACLVB en de christelijke LBC.

Maarten Bresseleers vervolgt dat bijna 84 procent van de sector minder dan 10 werknemers heeft en 90 procent minder dan 10 vte op jaarbasis. Veel organisaties werken als een accordeon met tijdelijke uitbreidingen en verminderingen van medewerkers, met festivalorganisaties als populairste voorbeeld. Er is veel tijdelijk werk: 60 procent algemeen in de sector, en gemiddeld over alle leeftijdsgroepen heen, meer dan 80 procent bij de artiesten. Er zijn veel verschillende statuten op de werkvloer: werknemers, stagiairs, zelfstandigen, vrijwilligers/figuranten, minderjarigen en werkgevers te gast, zoals bij receptieve voorstellingen. Deze specifieke situatie doet vragen rijzen over de functie van een vertrouwenspersoon, de organisatie van het onthaalbeleid en de bekendheid met preventie- of welzijnswetgeving.

Toch is men al enkele jaren bezig met de ondersteuning van organisaties in hun veiligheids- en welzijnsbeleid. In 2013 werd daartoe een sectoraal preventieadviseur in dienst genomen. Jaarlijks wordt een specifieke basisopleiding preventieadviseur georganiseerd, omdat veel van de externe diensten niet vertrouwd zijn met de situaties in de sector. Dat leverde ondertussen 45 nieuwe adviseurs op. Na een oproep werd een collegagroep samengeroepen voor ervaringsuitwisseling tussen preventieadviseurs, aan wie SFP een platform biedt. Daarnaast beschikt men over een het administratief risicobeheersingssysteem Ariane. Ondertussen heeft een 80-tal mensen toegang tot die documentendatabank.

Wat weet men ondertussen over grensoverschrijdend gedrag in de sector? In november-december 2016 vond een sectorale bevraging van de werkbeleving plaats in het kader van de vernieuwde regelgeving over psychosociale risico's. Alle werkgevers werden opgeroepen een risicoanalyse te maken. De sector organiseerde die bevraging in samenwerking met Attentia. In totaal waren er 1123 deelnemers, zowel vaste als tijdelijke medewerkers, wat ongeveer 50 procent is van het aantal uitgenodigden, waardoor het resultaat betrouwbaar is. Daarbij werden alle functiegroepen bevroegd.

Er werd gepeild naar welzijnsindicatoren en werkaspecten, de zogenaamde vijf a's: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsorganisatie. Twee vragen gingen over grensoverschrijdend seksueel gedrag: wordt u tijdens uw werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die u als ongewenst beschouwt? Wordt u tijdens uw werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die u als ongewenst beschouwt?. Blijkt dat meer dan 89 procent er nooit mee in aanraking zegt te zijn gekomen, 8 procent soms en 2 procent vaak. Die cijfers zijn net iets lager dan op de gemiddelde arbeidsmarkt.

SPF is betrokken bij de bevraging die de minister wil lanceren en die in dezelfde lijn ligt, met dat verschil dat men bij de nieuwe bevraging niets zal hebben om de gevonden percentages tegen af te zetten. Hoe dan ook gaat SFP uit van nultolerantie als streefdoel.

Liesbeth Dejonghe vult aan dat na de bevraging over de werkbeleving door werkgevers en vakbonden, samen een actieplan werd opgesteld. Herstel bleek immers nodig, met name door in te zetten op de preventie van stress en burn-out. Tegelijk trad MeToo naar voren. Na de internationale uitbarsting in oktober 2017 werden talrijke gesprekken gevoerd binnen organisaties en binnen de sector. Er werden ook contacten gelegd met kunstopleidingen; de SBK's; het onderzoek van Ilse Ghekiere wat resulteerde in een spraakmakend artikel in *Rekto Verso* en een gesprek met haar; de externe diensten voor preventie en bescherming; *Sensoa*; collega's in het buitenland en op de conferentie van de Europese federatie *Pearle*; en met de vakbondsafgevaardigden. Op grond van dit alles werd beslist een sectoraal actieplan op te stellen in de schoot van het SFP.

In het sectoraal actieplan grensoverschrijdend gedrag zitten acties op verschillende domeinen, vooral gericht op preventie en ondersteuning van werkgevers en van iedereen die werkzaam is in de sector, al dan niet als werknemer. Het principe is de nultolerantie. Een eerste element is informeren en sensibiliseren. In dat kader werd door oKo een overzicht gemaakt van de werkgeversverplichtingen en een model van arbeidsreglement, inclusief een procedure voor grensoverschrijdend gedrag. SFP vertaalde de vigerende regelgeving in mensentaal voor zowel medewerkers als werkgevers, met inbegrip van tips om te reageren bij confrontatie met dergelijk gedrag, en suggesties voor de werkgevers om het thema bespreekbaar te maken.

Verder zet het plan in op ethisch leiderschap: de voorbeeldrol van leidinggeven-den en de ontwikkeling van instrumenten om hen erbij te helpen om de thematiek deel te laten uitmaken van de dagelijkse werking. OKo is bezig aan een sociaal charter met deontologische principes op diverse terreinen, waaronder de integriteitscode als onderdeel over grensoverschrijdend gedrag. Als de tijdrovende voorbereiding van het charter te lang aansleept, kan die integriteits-code wel worden losgekoppeld.

Een verhoogde bespreekbaarheid kan reeds een bijdrage zijn aan 'good cultural governance', en in kleine organisaties zou een lid van de raad van bestuur de rol van contact- of vertrouwenspersoon kunnen opnemen. De vakbonden zouden dan weer het thema in aanmerking kunnen nemen voor nominaties in het kader van de 'awards' die ze jaarlijks uitreiken voor 'fair practices'. Een moeilijke uitdaging in de sector is het respectvol omgaan met grenzen in een creatief proces. Ook dat moet bespreekbaar worden gemaakt, mede in overleg met Kunstenpunt en de kunstopleidingen.

Op eigen initiatief organiseert het SFP een opleiding voor vertrouwenspersonen, specifiek voor de sector. Eens dat is afgerond, wordt een intervisiegroep opgericht. Tot slot wordt ook een aantal opleidingen ontwikkeld naast de bestaande opleidingen over assertiviteit, conflicthantering en coaching. Belangrijk aandachtspunt is het werken met kinderen en jongeren.

Er wordt onderzocht of een eigen aanspreekpunt voor slachtoffers moet worden opgericht. De huidige regelgeving vertoont immers hiaten, met name ten aanzien van tijdelijk werk en micro-organisaties. De behoefte aan een onafhankelijke persoon of organisatie is groot. Het wordt een aanspreekpunt en zeker geen meldpunt, maar de vorm is nog niet helemaal uitgewerkt, mede omdat de middelen ter financiering ontbreken. De taak is het doorverwijzen naar interne procedures, voor zover die bestaan. Daarvoor moet het over een repertorium beschikken van vertrouwenspersonen en externe en interne preventieadviseurs. Als er geen dergelijke procedure in een organisatie aanwezig is, kan de aanmelder het aanspreekpunt verzoeken om een informele interventie. Het aanspreekpunt kan ook fungeren als ombudsdienst met het oog op bemiddeling, indien er geen gevolg wordt gegeven aan een klacht. Ook organisaties moeten er terecht kunnen voor informatie. Of het aanspreekpunt ook sancties moet kunnen nemen, is nog voorwerp van discussie, evenals de sectorale dan wel intersectorale schaal.

3. Vragen van de commissieleden

Imade Annouri onderstreept de belangrijke rol van het sociaal-culturele werk in de samenleving. Hij waardeert hun bijdrage aan de emancipatie van vrouwen en holebi's, en aan de bespreekbaarheid van maatschappelijke problemen. Wat de omgang met grensoverschrijdend gedrag in de eigen rangen betreft, wijst hij op de kloof tussen een website met teksten en tips enerzijds, en het feitelijke hanteren van deze informatie anderzijds. Zijn er cijfers over het gebruik dat ervan wordt gemaakt door hoeveel van de 130 organisaties en de manier waarop? Heeft de sector zicht op het aantal meldingen? Wordt een sectorale bevraging georganiseerd, afgezien van de talrijke initiatieven van de organisaties zelf?

Bij de podiumkunsten valt de grotere kwetsbaarheid op vanwege de uiteenlopen-de machtsverhoudingen en de kleinschaligheid van de organisaties. Zijn de 45 preventieadviseurs bezig met grensoverschrijdend gedrag, of veeleer met veiligheid en de regelgeving rond welzijn? Zijn er naast de genoemde twee vragen over grensoverschrijdend gedrag in de enquête, nog andere manieren waarop de sector een en ander in kaart brengt? Worden meldingen bijgehouden?

Zijn er andere kanalen om bijvoorbeeld een klacht in te dienen? Vanwege de kleine aantallen is het moeilijk om uitspraken te doen over de verschillende reacties van diverse profielen. Heeft men reeds enig zicht op die differentiatie? Zou men dit kunnen meenemen in toekomstig onderzoek? Hoe staat de sector daar zelf tegenover?

Wat waren de resultaten van het gesprek met Ilse Ghekiere? Verschillen de signalen uit de sector van de conclusies uit het eigen onderzoek? Het is inderdaad wenselijk om te bespreken welke vormen van contact toegelaten zijn. Dat geldt vooral in een sector waarin, net zoals in de zwemsport of gymnastiek, veel fysiek contact voorkomt.

Joris Poschet vraagt aandacht voor de verschillende situaties door uiteenlopende statuten. Zelf gelooft hij dat de sector een natuurlijke gevoeligheid heeft voor kwetsbaarheid. Het gebruik van het uittreksel uit het strafregister is naar zijn vermoeden overgenomen uit de onderwijswereld. Hoe schat men de waarde ervan in?

Katia Segers vraagt hoe de sociaal-culturele sector staat tegenover de risico's die mensen lopen in het begin van hun carrière, wanneer ze ten opzichte van hun meerdere in een bepaalde machtsverhouding staan. Welke tekenen vangt men op uit de sector? Nog afgezien van het feit dat ze op de website van Sociare enkel een FAQ maar niet meteen een document terugvindt, roept ze de vraag op in welke mate een dergelijk aanbod, zelfs als het goed is uitgebouwd zoals bij de kunsten, voldoende doorstroomt naar de basis. Wat moet nog gebeuren om dat te bereiken?

Waarom maakt men een uitdrukkelijk onderscheid tussen meld- en aanspreekpunt? Dat laatste is zeker nodig in een sector met veel kleine en fluïde organisaties. Hoeveel inschrijvingen zijn er voor de eerste opleiding voor vertrouwenspersonen? Hoeveel plant men er daarna nog? Moet die opleiding ook gevolgd worden door het lid van de raad van bestuur dat men voor die functie naar voren schuift? Verwacht men daarvoor genoeg enthousiasme, ook al is het voluntarisme in de sector groot?

Het meldingspercentage van grensoverschrijdend gedrag dat uit de interne bevraging resulteerde vindt Katia Segers niet geruststellend. Zij is dan ook blij dat de sector het probleem grondig en ernstig in handen neemt. Op welke ondertekenaars mikt men bij de integriteitscode en via welke weg?

Peter Wouters vraagt of De Federatie niet als rol heeft om de goede praktijken te verspreiden in een sector met veel fysiek contact. Moeten de sectoren niet met elkaar samenzitten om te leren van elkaars sterke punten? Is de indruk juist dat de bevraging in de kunstensector geheel naar volwassenen was gericht? Is er geen uitbreiding nodig naar de kwetsbare groep van jeugd en jongvolwassenen, met specifieke vragen per leeftijdscategorie?

Marius Meremans vraagt of een bewijs van goed zedelijk gedrag niet nodig is in een sector met veel en bovendien wisselende vrijwilligers. Wat met ouders die voor transport instaan? Uit het genoemde onderzoek leidt hij af dat er in 2016 in de podiumkunsten weinig of geen probleem van seksueel grensoverschrijdend gedrag was. Als het onderzoek van minister Gatz, na MeToo en een aantal uitlatingen in de pers, hogere cijfers blijkt op te leveren, komt dat dan omdat bij de eerdere bevraging meer werd verzwegen of omdat de definitie van wat grensoverschrijdend is, evolueerde?

Miranda Van Eetvelde sluit zich aan bij de laatste vraag. Hoe verklaren de sprekers het verschil? Verder acht zij het vanzelfsprekend dat men ook in de

artistieke wereld de grenzen kent van lichamelijke omgang. Hoe kan men een dergelijke mentaliteit creëren in de cultuursector?

Katrien Schryvers wijst erop dat er naast de 2 procent die vaak werd geconfronteerd met grensoverschrijding, 8 procent was die 'soms' antwoordde. Ook soms is te veel. Hoe werden, in het licht van de nieuwe bevraging, vaak en soms gespecificeerd? Welke vragen zijn precies gerezen bij de relatie tussen aanspreekpunt en sancties? Hoe kan men met die laatste dan wel omgaan?

4. Antwoorden van de sprekers

Liesbeth De Winter deelt mee dat de sector over weinig cijfers beschikt, mede omdat De Federatie dat niet opvolgt. Dat wordt gedaan door de werkgeversorganisatie die sterker focust op de arbeidsrelatie. De Federatie is wel bereid om mee te werken aan de doorstroming van informatie naar de kern van de organisaties, en aan een extra bevraging over grensoverschrijdend gedrag waarvoor trouwens een groot draagvlak bestaat.

Er wordt reeds een uittreksel uit het strafregister gevraagd bij de werving van personeel dat met zeer kwetsbare groepen werkt. Andere organisaties kunnen dat niet zomaar vragen en in de brede vrijwilligerswerking van verenigingen is dat zeker niet het geval.

De Federatie is betrokken bij het overleg binnen de werkgeversfederatie.

Het verspreiden van goede voorbeelden gebeurt nu reeds in grote mate door de verschillende organisaties, en zeker door vormingsinstellingen als Zorgzaam. Een bredere communicatie over deze goede voorbeelden is inderdaad mogelijk.

Liesbeth Dejonghe bevestigt dat het gesprek met Ilse Ghekiere leerde dat er, in tegenstelling met de bevindingen van het eigen onderzoek, wel degelijk een probleem is, met name in de danssector. De bestaande procedures werken blijkbaar onvoldoende of zijn onvoldoende bekend. Daarom is het ook de bedoeling om het actieplan sensibilisering deel te laten uitmaken van de dagelijkse werking.

Ilse Ghekiere werkt verder rond het thema grensoverschrijdend gedrag. Er is een besloten Facebookgroep voor de uitwisseling van ervaringen en studies. Dergelijke gedachtewisseling met ervaringsgenoten en zonder formele procedures of stappen, blijkt erg nuttig te zijn. Het gesprek met haar bevestigde ook het delicate karakter van de lichamelijkheid in een artistieke context.

Na het aanbieden van informatie en instrumenten op een website, is doorstroming van deze informatie inderdaad de volgende noodzakelijke stap. Federatie, fonds en vakbonden dienen daartoe een gemeenschappelijke actiebereidheid te ontwikkelen.

Bij een meldpunt kan men een klacht neerleggen zonder dat er noodzakelijk iets mee wordt gedaan, terwijl bij een aanspreekpunt wel een begeleidingstraject volgt. Dat laatste is eerder nodig dan het eerste omdat in de sector heel wat mensen werken die niet aan de slag kunnen met klassieke procedures, wegens hun statuut als freelancers, stagiairs of tijdelijke medewerker. De aanspreekpunten moeten wel doorverwijzen naar die onvoldoende bekende procedures. Het is echter niet duidelijk of een aanspreekpunt ook sancties kan opleggen. Deze denkoefening is nog niet af.

Het ontwerpen van een sociaal charter begon twee jaar geleden. Nadat eerst oKo-bestuurders met de opstelling ervan waren begonnen, besliste men

omgekeerd te werken, van onderuit. Het duurt veel langer als alle organisaties vanaf het begin meedoen, maar die aanpak levert wel een gedragen beleid op voor de hele sector.

Een aantal organisaties werkt vooral met jongeren en er is inderdaad meer aandacht nodig voor de specifieke situatie waarin zij zich bevinden. De instrumenten en methodes voor volwassenen zijn niet zomaar voor hen te gebruiken. Ze vormen een eerste insteek die verder moet worden aangepast.

Het verschil tussen de resultaten van de eigen bevraging en latere persberichten is mogelijk te verklaren doordat medewerkers in besloten groepen verder durfden gaan in hun verklaringen dan in een bevraging. Misschien heeft het onderzoek ook vooral vaste medewerkers bereikt, terwijl de problemen zich mogelijk bij lossere medewerkers situeerden. Verder zijn de bestaande procedures nog onvoldoende op de werkvloer doorgedrongen. Voor de ontwikkeling van een mentaliteit tegen grensoverschrijdend gedrag wordt sterk ingezet op het actieplan.

Maarten Bresseleers vult aan dat de keuze voor een aanspreekpunt werd ingegeven doordat een meldpunt weliswaar het slachtoffer helpt, maar geen initiatief neemt om naar de dader te stappen, en dat vindt men in de sector toch noodzakelijk. Idealiter gebeurt dat door het slachtoffer op het moment zelf en stopt het gedrag meteen. Sancties zijn de bevoegdheid van de werkgever, niet van een extern orgaan. Daarom moet het aanspreekpunt in eerste instantie doorverwijzen naar personen binnen de organisatie.

Bij een nieuwe bevraging is de communicatie vooraf cruciaal. Belangrijker nog dan de vragen naar frequentie zijn die over de omgang met een voorval van grensoverschrijdend gedrag: melding, opvolging en acties. Uiteraard zal ook de differentiatie naar functieniveaus, leeftijd en dergelijke interessant zijn. Het is ook oppassen voor een vertekening van de resultaten omdat mensen die iets hebben meegemaakt, eerder tot deelname geneigd zijn dan de anderen.

De meeste slachtoffers die iets melden, hebben tot doel de arbeidsrelatie te herstellen in plaats van te doen ontploffen. In de meeste gevallen is een informele procedure dan ook voldoende. In ernstige gevallen zijn natuurlijk juridische stappen of strafrechtelijke procedures nodig, maar daar gaat het nu even niet over.

Organisaties met meer dan 50 personen moeten een externe preventieadviseur voor psychosociale risico's aanwijzen. Daarom zitten de gegevens daarover bij externe diensten voor preventie en bescherming. In de meeste gevallen komt de werkgever ze niet te weten. Hij wordt pas op de hoogte gesteld bij een verzoek om formele interventie. Het slachtoffer bepaalt dus of er wel of niet naar de leidinggevende of de directeur wordt gestapt. Daarom heeft men ook geen omvattend zicht op het probleem.

Omdat alles begint met meldingen en vertrouwenspersonen bij wie men terecht kan, wordt aan dit aspect gewerkt, al zijn er geen aanwijzingen dat er in de podiumsector meer grensoverschrijdend gedrag zou bestaan. MeToo is een goede zaak om het stilzwijgen te doorbreken. Het zou immers spijtig zijn dat men zwijgt omdat men denkt toch niets te kunnen veranderen.

Bedrijven met meer dan 50 werknemers hebben de keuze om een interne preventieadviseur voor psycho-sociale risico's aan te duiden, maar ook dat gebeurt in de sector amper.

Het is belangrijk dat elke organisatie een onthaalbrochure opmaakt waarin de contactgegevens van hun preventie-adviseur psycho-sociale risico's (intern of extern) is opgenomen én deze ook meegeeft aan bijvoorbeeld tijdelijke medewerkers. Het overkoepelende orgaan probeert alle organisaties zover te krijgen, maar het blijft de verantwoordelijkheid van elke organisatie om daar iets mee te doen. Men kan dat niet opleggen.

Ondertussen zijn er 9 inschrijvingen voor de opleiding van vertrouwenspersoon, terwijl er plaats is voor 15. De aanstelling van vertrouwenspersonen is niet verplicht, maar toch beveelt de sector aan om vanaf een bepaalde grootte er toch minstens één aan te duiden. In die analyse houdt de organisatie best ook rekening met eventuele tijdelijke medewerkers. Het is goed om weten dat in organisaties met minder dan 20 werknemers de werkgever ook de preventieadviseur kan zijn. Die situatie kan een drempel zijn om intern zaken te bespreken.

Het is moeilijk om in een creatief proces te werken met een lijst van toelaatbare en niet-toelaatbare handelingen. Het is beter om de scenario's en repetities onder elkaar te bespreken. De grenzen liggen voor iedere persoon ook anders.

5. Bijkomende opmerkingen van de commissieleden en antwoorden van de sprekers

Imade Annouri merkt op dat in alle sectoren een kloof opduikt tussen meldingen en verhalen, tussen wat mensen willen vertellen en de realiteit. Daaraan moet worden gewerkt, zoals de kunstensector blijkbaar doet. Wat is de timing van het actieplan en de oprichting van het aanspreekpunt?

Katia Segers vindt het frappant dat naast het uitgewerkte kader toch nog een gesloten Facebookgroep nodig is. Dat toont hoe moeilijk het is om het gesprek aan te gaan. Dat velen liever willen praten dan een klacht neerleggen, heeft te maken met de onzekerheid van de slachtoffers over het punt waarop het erg genoeg wordt. Hoe kan men die grens scherper stellen? Kan men bij een nieuwe bevraging, de mogelijke oververtegenwoordiging van personen met een negatieve ervaring niet vermijden door te werken met absolute cijfers en geen percentages te berekenen?

Peter Wouters roept de vraag op of men geen opeenvolging van rechtszaken riskeert door het aanspreekpunt sancties te laten opleggen. Is een apart meldpunt nodig voor de culturele sector of kan dat worden geïntegreerd in de hulplijn 1712?

Katrien Schryvers wil weten hoe de sprekers aankijken tegen de aanpak van personen over wie meldingen zijn gebeurd. De afwikkeling van een gerechtelijke procedure neemt immers heel wat tijd in beslag.

Maarten Bresseleers herhaalt dat de werkgever op basis van het arbeidsreglement sancties kan uitspreken ten aanzien van een dader. Er zijn echter gevallen waarin iemand geen werknemer is, maar bijvoorbeeld freelancer. Er is nog volop discussie over de mogelijke aanpak daarvan.

Er zijn thans geen middelen voorhanden om een aanspreekpunt op te starten. Dat zet de timing stevig onder druk. De gesprekken daarover lopen, samen met de eigen acties, zoals de opleiding van vertrouwenspersonen of de gesprekken over fair practices.

Liesbeth Dejonghe legt uit dat de Facebookgroep, hoewel onafhankelijk opgestart door Ilse Ghekiere en een aantal dansers, past in een project dat wordt gesteund door het Kunstenpunt, waar op een bepaald moment suggesties of aanbevelingen uitkomen, die de sectorale spelers dan kunnen meenemen in de ontwikkeling van hun verdere ondersteuning.

Maarten Bresseleers vult aan dat dans een internationaal werkveld is. Men slaagt er niet altijd in iedereen te bereiken en men is ook niet altijd bekend. Men probeert daarom ook via bijvoorbeeld de genoemde Facebookgroep mensen wegwijs te maken. Dat betekent dat men ook in het Frans of het Engels in informatie moet voorzien voor artiesten die hier tijdelijk verblijven.

Liesbeth Dejonghe wijst erop dat de wettelijke definitie van grensoverschrijdend gedrag verwijst naar de aantasting van de waardigheid van een persoon. Iedereen vult dat als persoon verschillend in. Om te kunnen aangeven vanaf welk punt de lijn wordt overschreden, heeft men een soort vragenlijst nodig die met het personeel kan worden overlopen en besproken

Katrien SCHRYVERS,
voorzitter

Bert MOYAERS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACOD	Algemene Centrale der Openbare Diensten
GDPR	General Data Protection Regulation (= algemene verordening gegevensbescherming)
KVLV	Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen
LBC	Landelijke Bediendencentrale
oKo	Overleg Kunstenorganisaties
SBK	Studie- en Beroepskeuzecentrum
SFP	Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten
VIA	Vlaams intersectoraal akkoord
VIVA-SVV	vrouwenvereniging van de Belgische Socialistische Mutualiteiten
vte	voltijd(s)equivalent