



Vlaams
Parlement

vergadering **C286**
zittingsjaar 2017-2018

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media

van 5 juli 2018

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Katia Segers aan Sven Gatz, Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel, over grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector

– 2330 (2017-2018)

HOORZITTING over het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector

– 97 (2017-2018)

3

**VRAAG OM UITLEG van Katia Segers aan Sven Gatz, Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel, over grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector
– 2330 (2017-2018)**

**HOORZITTING over het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector
– 97 (2017-2018)**

Voorzitter: de heer Bart Caron

De voorzitter: Ik dank de onderzoekers voor hun bereidheid om hier op een zo korte termijn, op een moment dat het ons het best past, aanwezig te zijn. Het was de wens van de commissie om niet alleen een vraag tussen een parlements-lid en de minister behandeld te zien maar ook wat dieper kennis te nemen van het onderwerp dan wat in de media verscheen. Het gaat om een buitengewoon belangwekkend onderzoek.

Mevrouw Segers heeft het woord. Omdat haar stem het laat afweten, zal haar medewerkster in haar plaats de vraag voorlezen.

Katia Segers (sp.a): In nasleep van de #Me Too-beweging getuigden verschillende vrouwen uit de cultuur- en mediasector over grensoverschrijdend gedrag. Minister, u gaf in reactie op de vele getuigenissen de opdracht aan de onderzoeksgroep 'Cultural Diversity: Opportunities and Socialization' (CuDOS) van de vakgroep Sociologie van de UGent een onderzoek naar de problematiek van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector uit te voeren.

Op dinsdag 26 juni 2018 werden de resultaten van dit onderzoek bekendgemaakt. Uit dit onderzoek blijkt dat maar liefst een op vier vrouwen in de cultuursector en een op vijf vrouwen in de mediasector het afgelopen jaar ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen hebben ervaren. 3 procent werd zelfs gedwongen of gechanteerd om seksueel contact te hebben.

De studie wees eveneens uit dat slechts 17 procent van de personen die ooit te maken kregen met seksueel overschrijdend gedrag, effectief een aangifte deden bij de politie, een vertrouwenspersoon of een leidinggevende. De meest kwetsbare groepen in deze kwestie zijn jonge vrouwen, freelancers en personen met tijdelijke contracten.

Het onderzoek vormt een belangrijke aanvulling op alle parlementaire werkzaamheden van het afgelopen parlementaire jaar rond dit topic binnen en buiten de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag, werkzaamheden die resulteerden in twee resoluties die op woensdag 27 juni besproken werden in commissie.

Minister, naar aanleiding van de cijfers, die veel slechter waren dan verwacht, kondigde u een actieplan aan. Voor dit actieplan maakt u eenmalig 102.500 euro vrij. Over het onderzoek en actieplan heb ik enkele vragen.

Minister, had u verwacht dat de resultaten van het onderzoek zo slecht zouden zijn? Kunt u de exacte manier waarop u het eenmalig vrijgemaakte budget zult besteden, toelichten alsook hoe u de doelstellingen van uw actieplan ter bestrijding van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector op een duurzame manier plant te verankeren? In uw actieplan lezen we dat er werk zal worden gemaakt van een overkoepelend juridisch kader voor freelancers en tijdelijke medewerkers. Waarom kiest u hier om de sector gebruik te laten maken van uw eigen middelen?

De voorzitter: Minister Gatz heeft het woord.

Minister Sven Gatz: Ik geef mijn antwoord mondeling, zoals dat in de beste parlementaire traditie gebeurt, zonder verdere presentatie. Wat ik in mijn antwoord geef, zat in de inleiding en het slot van mijn presentatie. U zult zien, ook met de toelichting van het onderzoek zo meteen, veel beter dan ik het zelf zou kunnen, zullen alle elementen wel vanzelf naar boven komen.

Had ik verwacht dat de resultaten zo slecht zouden zijn? De verhalen die sinds eind vorig jaar naar buiten zijn gekomen, gaven duidelijk aan dat er binnen cultuur en media een probleem is. Dat is het minste wat men kan zeggen. Dat de resultaten zo ernstig zijn, daar schrik ik wel van. Het probleem zit toch wel diep. Toch hoed ik mij ervoor om te stellen dat het probleem in cultuur en media veel hoger is dan in andere sectoren omdat we dat op dit ogenblik niet weten. We hebben geen vergelijkbare cijfers. Bij mijn weten is dit het eerste onderzoek dat zo gedetailleerd grensoverschrijdend gedrag heeft onderzocht.

Ik wil hier nog even een kanttekening bij maken. Sommigen hebben ongeloof bij de resultaten van het onderzoek: 'Is het dan zo erg?' Anderen gaan mij dan aanspreken, vooral op sociale media, om te zeggen dat ik als beleidsmaker zou willen doen geloven dat het allemaal zo erg is. Niets van dat alles. Ik denk dat het zeer goed is dat een politicus die uitvoerende bevoegdheden en verantwoordelijkheden heeft, regelmatig onderzoeken bestelt. Dan is het aan de onderzoekers – ze zullen dat straks uitvoerig kunnen toelichten – om vanuit wetenschappelijk onderzoek een aantal vaststellingen te doen. Als wij daar als samenleving op dit ogenblik geen houding tegenover kunnen stellen en soms zelfs het wetenschappelijk onderzoek in twijfel trekken, dan vind ik dit zeer, zeer bedenkelijk. Dat gebeurt steeds meer vanuit alle politieke hoeken. Ik ga gewoon uit van onderzoek en van feiten. Die feiten kunnen worden 'gecontextualiseerd', geïnterpreteerd en dergelijke meer. Daarvoor dient dit debat ook. Dat is allemaal geen probleem.

Maar het feit dat ze zo ernstig zijn, kunnen we toch niet naast ons neerleggen. Daar wil ik toch wel duidelijk over zijn, dat dat gewoon gegevens zijn waar we mee aan de slag moeten.

De tweede vraag die gesteld werd, is hoe ik die 102.500 euro zal besteden. Dat bedrag valt als volgt uit elkaar. We willen op dit ogenblik 25.000 euro vrijmaken voor de ombudsfunctie. Ter aanvulling van het meldpunt 1712 is het goed dat er een ombudsfunctie geïnstalleerd wordt die de rol van bemiddelaar en doorverwijzer voor cultuur en de audiovisuele sector kan opnemen.

Het is op dit moment nog niet precies duidelijk hoe zo'n ombudsfunctie er kan of moet uitzien, welke rollen ze toebedeeld moet krijgen en waar ze ingebed moet worden. Daarom trek ik nu in eerste instantie middelen uit om dit op korte termijn te onderzoeken. Tegen eind oktober zou ik willen weten hoe we die ombudsfunctie binnen of rond ons departement het best installeren. Zodra duidelijk is hoe we de ombudsfunctie kunnen organiseren, zullen we ook weten welke budgetten er verder ingezet moeten worden om ze te verankeren.

Ik wil dus het delicate evenwicht bewaren tussen duidelijke, goede en heldere aanbevelingen van de parlementaire Commissie Grensoverschrijdend Gedrag, die kort geleden haar bevindingen heeft aangegeven en die enerzijds alles inzet op het centrale meldpunt 1712 maar anderzijds ook een bepaalde ruimte in de resolutie maakt voor sectorgerelateerde kanalen. Het is dan echter wel noodzakelijk dat die op elkaar afgestemd worden.

Ten tweede wordt een bedrag van 17.500 euro vrijgemaakt voor een opleiding pool freelancers als vertrouwenspersoon. Uit het onderzoek blijkt – en dat is natuurlijk geen verrassing – dat freelancers moeilijk bij een vertrouwenspersoon in een organisatie terecht kunnen. Daarom wil ik een pool van 25 freelancers – 5

per provincie – opleiden tot vertrouwenspersonen. De mensen die deel uitmaken van de pool, moeten gekend zijn in de sector en moeten in nauw overleg met de ombudsfunctie kunnen opereren. Het zal ook de rol van de ombudsfunctie zijn om de pool freelancers te coördineren en te ondersteunen. Omdat de freelancers deze rol los van een officiële functie opnemen, zal onderzocht moeten worden hoe zij hiervoor op een correcte manier vergoed kunnen worden.

Dus concreet: de sectoren binnen cultuur en media organiseren op dit ogenblik al wel opleidingen, maar die zijn, vanuit een bepaald perspectief, of in sommige gevallen toch, te duur. Wij willen met deze bijdrage de instap voor die cursussen verlagen. We richten ons specifiek op freelancers omdat die talrijk tot zeer talrijk aanwezig zijn in onze sectoren, om die dan structureel aan te sluiten op de ombudsfunctie zoals ik ze daarnet in perspectief stelde.

Dan is er een ondersteuning voor de werking van het platform 'engagement' van 10.000 euro. Uit het onderzoek is gebleken dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag er het vaakst over praten met collega's. Sinds de opstart van het platform 'engagement', waar ondertussen vijfhonderd dansers en honderd acteurs deel van uitmaken, weten we dat de nood aan zogenaamde 'peer support' hoog is. Door ervaringen te delen en samen strategieën uit te werken, komt er zo ook een bottom-upbeweging tot stand die even belangrijk is als het installeren van de formele procedures, die ik daarnet al even aangaf.

Momenteel wordt dat platform nog ondersteund door Kunstenpunt, binnen de 'Do It Together'-trajecten. Vanaf 2019 maken we dan 10.000 euro op jaarbasis vrij om de werking van dit platform verder te ondersteunen.

Tot slot is er dan de campagne, waarvoor een bedrag van 50.000 euro voorzien is. Zodra de ombudsfunctie geïnstalleerd is en 1712 versterkt werkt – want ook daaraan moet gewerkt worden, maar de contacten met Welzijn daarover zijn gelegd en de bereidheid om dat vanuit Welzijn te doen, is groot – en zodra het opleidingsaanbod is vormgegeven, specifiek voor de freelancers maar ook in het algemeen, wil ik een brede sensibiliseringscampagne opzetten voor de cultuur- en de mediasector. Dat zal eerder begin 2019 gebeuren.

Er moeten dus nog een aantal stappen gezet worden, zo snel mogelijk. Het heeft echter ook geen zin om extra te sensibiliseren als de precieze aanspreekpunten nog onvoldoende gekend zijn of gekanaliseerd kunnen worden. Dat zijn we nu allemaal aan het doen, enerzijds vanuit 'mijn' actieplan, maar ook omdat ik uiteraard als lid van deze regering gehoor wil geven aan de resolutie van het parlement en van de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag.

De sector maakt inderdaad ook gebruik van zijn eigen middelen, zoals in de laatste vraag gesteld wordt. Dat klopt. Ik kijk in eerste instantie naar de werkgevers en vakbonden om dit uit te werken. Zij kennen immers de noden en mogelijke hiaten het best. Mocht blijken dat hiervoor bijkomende financiële steun vanuit de overheid nodig is, wil ik dat zeker bekijken. Mijn administratie zal de komende maanden de uitvoering van het actieplan coördineren, evalueren en waar nodig bijsturen.

Wat bedoel ik hier met de 'gedeelde verantwoordelijkheid tussen beleid en sector'? De sector weet veel meer dan het beleid. Dat is belangrijk om in het achterhoofd te houden. De sector zal dit ook toch voor een stuk zelf moeten oplossen, net zoals de maatschappij dit voor een stuk zelf zal moeten oplossen. Ik verklaar me nader. Ik wil wel tijdelijk middelen vrijmaken, en waar nodig zelfs structureel, om het probleem verder te kunnen aanpakken en te doen verkleinen. Tegelijkertijd is het echter een collectieve verantwoordelijkheid van iedereen. Ik geloof dus niet zozeer in outsourcingstakken waarbij we enkel met specialisten van buitenaf het probleem zouden kunnen oplossen. Ik denk dat het een en-

enverhaal is, dus ik wil zeker niet alles op de schouders van de sector – lees: werkgevers en vakbonden – afschuiven. Ik ben hen ook zeer erkentelijk voor het feit dat zij snel met ons aan tafel wilden zitten, enkele maanden geleden al, en dat zij zelf ook wel zien dat ze zelf, niet alleen als werkgevers en vakbonden maar als collectiviteit, bijkomende actie zullen moeten ondernemen.

Ik heb ook het actieplan gezien van mijn Nederlandse collega. Niet alleen bij ons is namelijk die Atlantische wind komen overwaaien. In dat Nederlandse plan steekt een element dat stelt: wij hanteren voortaan zero tolerance voor wegkijken. Niet alleen slachtoffer en dader staan dus in het centrum van de belangstelling, in een helaas zeer ongemakkelijke situatie, het is ook een globale verantwoordelijkheid. Als we iets zien, zullen we dat sneller moeten benoemen en bespreekbaar maken. Het gaat dus meer daarover.

Op dat vlak zitten we op een goed evenwicht, mevrouw Segers. Tot zover een eerste situering. Ik antwoord graag op bijkomende vragen na de replieken en de toelichting van de onderzoekers.

De voorzitter: De heer Willekens heeft het woord.

Mart Willekens, onderzoeker UGent: Begin dit jaar kregen we de opdracht om een onderzoek op te zetten naar genderrelaties en grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector in Vlaanderen. We kennen allemaal de verhalen die de laatste jaren naar boven zijn gekomen. Die toonden al aan dat het een problematiek is die zeker leeft binnen de sector. Er waren geen cijfers beschikbaar over hoe wijdverbreid het probleem was. Dat proberen we met dit onderzoek in kaart te brengen.

De eerste stap was het geven van een definitie van grensoverschrijdend gedrag. Dat is op zich al een vrij moeilijke opdracht, omdat grensoverschrijdend gedrag ergens een relatieve component heeft. Het kan voor elke persoon verschillend zijn waar de grens juist ligt over wat aanvaardbaar is en wat niet aanvaardbaar is. Daarom hebben we die subjectieve ervaring als startpunt genomen. De definitie waar we van uit zijn gegaan is: gender- of seksueel gerelateerde gedragingen in de werkomgeving die door de respondent zelf als beledigend of grensoverschrijdend worden ervaren. In de literatuur zien we een aantal componenten van grensoverschrijdend gedrag die vaak gemeld worden. Dat zijn bijvoorbeeld verbale of non-verbale gedragingen met een gender- of seksuele component. Dat gaat meer over opmerkingen of aansprekingen. Dan is er ook nog ongewilde seksuele aandacht en de zwaarste vorm, die dikwijls ook een strafrechtelijke component heeft, is dwang tot seksuele handelingen.

In het onderzoek maken we een onderscheid tussen het observeren van grensoverschrijdend gedrag, dat niet noodzakelijk tegen de persoon zelf gericht is, en de situaties waarin mensen het zelf hebben meegemaakt. Er werd dus gevraagd of ze het percipiëren in hun werkomgeving, en hoe vaak ze het zelf hebben meegemaakt in de loop van hun carrière en in het laatste jaar. Daarnaast hebben we ook een aantal vragen gesteld naar het sociaal-demografisch profiel van de respondent en over het beroep dat hij of zij uitoefent binnen de sector.

Een ander thema is discriminatie en het grensoverschrijdend gedrag zelf. Een module was specifiek gericht op de slachtoffers. Daarbij werden de procedures en de manieren om hulp te zoeken bevraagd, evenals de manier waarop slachtoffers omgaan met grensoverschrijdend gedrag.

De prevalentie van grensoverschrijdend gedrag ligt vrij hoog. Zoals gezegd, hebben we eerst gevraagd naar de percepties. Op de vraag "hoe vaak zie je grensoverschrijdend gedrag in je professionele omgeving?" antwoordde 75 procent van de vrouwen dat ze ooit iets grensoverschrijdend hebben gezien binnen

de sector waar ze werken. Bij mannen ligt dat percentage lager, het is maar 50 procent. De perceptie ligt dus hoger bij vrouwen en dat is een interessante bevinding. 71 procent van de vrouwen geeft aan dat ze ook ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. De meeste vrouwen die iets percipiëren in hun omgeving hebben ook effectief zelf iets meegemaakt dat grensoverschrijdend was. Bij mannen ligt dat weer veel lager: 33 procent heeft ooit grensoverschrijdend gedrag meegemaakt. Dat is nog altijd een significant aandeel van de mannen die iets grensoverschrijdend hebben meegemaakt.

We hebben ook gevraagd of mensen grensoverschrijdend gedrag hadden meegemaakt in het voorbije jaar. Dan geeft 50 procent van de vrouwen aan grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt in het voorbije jaar. Dit toont ook alweer aan dat, bij vrouwen die grensoverschrijdend gedrag meemaken doorheen heel hun carrière, dat iets is wat dikwijls terugkomt. Het gebeurt doorheen de hele carrière, maar als we vragen of ze het recent ook nog hebben meegemaakt, geven heel veel vrouwen aan dat dat inderdaad zo is. Bij mannen heeft 16 tot 20 procent grensoverschrijdend gedrag meegemaakt in het voorbije jaar. Hierbij moeten we opmerken dat als er vrij veel mannen zijn die aangeven dat ze grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, en we dan later doorvragen of de feiten serieus genoeg waren om daar gevolg aan te geven, bijvoorbeeld door een procedure op te starten, dat bij mannen veel minder het geval is dan bij vrouwen.

Nu zullen we vooral focussen op die 50 procent vrouwen die in het voorbije jaar grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt en een opdeling maken naar de verschillende types van grensoverschrijdend gedrag. Een eerste dimensie van grensoverschrijdend gedrag is communicatief: het gaat over items zoals "jou als dom of incompetent behandelen omdat je een man of vrouw bent". 30 procent van de vrouwen geeft aan dat meegemaakt te hebben in het voorbije jaar. "Tegen jou praten alsof je een kind was in plaats van een volwassene" heeft 24 procent meegemaakt. Hier is die seksuele component minder sterk aanwezig, maar het wijst wel op gedragingen die een genderdiscriminerende component hebben. Via infantiliseratie wordt het gezag weggenomen op basis van gender. Het kan ook gaan over "je publiekelijk aanspreken met een seksuele koosnaam", of "ongepaste, seksueel getinte berichten naar jou sturen via mail, sms of sociale media", of "ongepaste, seksueel getinte verhalen of roddels vertellen over jou". Die zaken komen minder vaak voor, rond de 10 procent van de vrouwen heeft het meegemaakt in het voorbije jaar.

Een tweede dimensie bestaat uit ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen. In het voorbije jaar heeft 23 procent van de vrouwen dit meegemaakt. Het item dat daarbij het vaakst voorkomt is: "je aanraken op een manier waarbij je je niet comfortabel voelde", waarvan 19 procent van de vrouwen aangeeft dit te hebben meegemaakt. "Ongepaste pogingen doen om een intieme relatie aan te gaan met jou" wordt door 10 procent van de vrouwen aangegeven en "blijven aandringen om met jou af te spreken buiten het werk ondanks eerdere afwijzing" door 8 procent, en "blijven aandringen tot fysiek contact met jou ondanks eerdere afwijzingen" door 6 procent, of "je blijven aanraken nadat je had duidelijk gemaakt dat je dit niet wou" ook door 6 procent.

De laatste dimensie is dwang en chantage. Hier gaat het vaak over strafrechtelijke feiten. 2 procent van de vrouwen geeft aan dat ze ooit gedwongen werden tot seksuele handelingen waar ze niet mee hadden ingestemd, 2 procent geeft ook aan via chantage om seksueel contact gevraagd te zijn, 1 procent geeft aan dat ze ook effectief seksueel contact hebben gehad door chantage.

Hier kijken we naar het grensoverschrijdend gedrag dat gebeurd is in het voorbije jaar. Op die manier kunnen we ook een opsplitsing maken naargelang

van de sectoren waarin men werkt. Als we kijken naar waar men ooit seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt, kunnen we niet zeker zijn of dat in dezelfde functie was. Wanneer het gaat over grensoverschrijdend gedrag in het voorbije jaar kunnen we dat wel doen. Dan zien we dat grensoverschrijdend gedrag het vaakst voorkomt in de danssector en de filmsector en de beeldende kunsten. Ook als we het opsplitsen naar mannen en vrouwen verandert de volgorde van die sectoren niet.

In de danssector zijn het vooral de communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag die vaak voorkomen, zoals infantiliseren of het maken van seksueel getinte opmerkingen. Die komen hier relatief vaak voor: 40 procent heeft infantiliseren meegemaakt en 25 procent andere vormen van communicatief grensoverschrijdend gedrag. Het is belangrijk om in het achterhoofd te houden dat het om communicatieve vormen van gedrag gaat die als grensoverschrijdend ervaren worden door de respondent. Je komt niet in deze cijfers terecht als je ooit een seksueel getinte opmerking hebt gekregen of een vuile mop hebt gehoord in je omgeving, maar enkel als je het ook effectief als grensoverschrijdend hebt ervaren.

In de film komen ongewenste seksuele of fysieke toenaderingen vaker voor. Ook dwang komt meer voor binnen de filmsector. Bij beeldende kunsten is er een gelijkaardig verhaal. Ongewenste seksuele of fysieke toenaderingen komen hier vaker voor en 4 procent van de mensen die werken in de beeldende kunsten heeft iets van dwang meegemaakt het voorbije jaar.

Daarnaast zijn we gaan kijken naar een aantal risicogroepen voor grensoverschrijdend gedrag. Ten eerste komt naar voren dat vrouwen meer grensoverschrijdend gedrag meemaken, wat geen verrassende bevinding is, maar ook jongeren. Vooral jongere mensen worden geconfronteerd met dit gedrag en vooral aan het begin van hun carrière. Het gebeurt minder tijdens de opleiding en tijdens de stage, maar echt aan het begin van de carrière. Lager opgeleide groepen zullen ook meer communicatief grensoverschrijdend gedrag meemaken. Fysieke toenaderingen of dwang liggen ongeveer gelijk over te opleidingsniveaus. We hebben aan de respondenten gevraagd of ze zich op een schaal kunnen plaatsen van veel erkenning tot weinig erkenning binnen de sector. De respondenten gaven zelf aan of ze een hoge of een lage status hebben. Het blijkt dat personen met een lagere status binnen de sector meer infantiliseren of ongewenste seksuele of fysieke toenaderingen meemaken.

Een zijnoot die we hierbij moeten plaatsen, is dat dat effect sterker speelt voor mannen dan voor vrouwen. Als mannen een hogere status krijgen binnen de sector, zullen ze minder geconfronteerd worden met infantiliseren en met seksuele of ongepaste fysieke toenaderingen. Voor vrouwen met een hogere status zien we dat zij nog wel relatief vaak grensoverschrijdend gedrag meemaken en zeker infantiliseren. Als we naar internationaal onderzoek kijken, blijkt dat dat vaak minder te maken heeft met bijvoorbeeld seksuele lust maar eerder met het ondergraven van de machtspositie of de statuspositie van vrouwen.

Personen die een artistieke of een artistiek-technische functie verrichten, zullen meer grensoverschrijdend gedrag meemaken dan de meer ondersteunende functies, bijvoorbeeld meer administratief werk of managementwerk. Als we specifiek inzoomen op de artistieke en artistiek-technische beroepen, zien we dat het vooral gebeurt bij beroepen waarin frontstagewerk centraal staat, dus mannen en vrouwen die zichzelf op de voorgrond plaatsen, die bijvoorbeeld op het podium staan of voor de televisie verschijnen, maar ook regisseurs die een leidinggevende functie hebben, waardoor de performance en lichamelijke belangrijker wordt. Die personen zullen vaker grensoverschrijdend gedrag meemaken.

Zoals reeds aangegeven, maken freelancers en mensen met tijdelijke contracten meer ongepaste pogingen tot fysiek en seksueel contact mee.

We zijn ook gaan kijken naar een aantal jobkenmerken. Mensen die veel competitie ervaren tijdens hun werk, zullen ook vaker slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag. Dat vinden we ook terug in internationaal onderzoek. Een competitieve werkomgeving vormt een risicofactor voor grensoverschrijdend gedrag. Ook personen met veel formele en informele contacten zullen meer grensoverschrijdend gedrag meemaken. Hoe meer contacten je hebt in je professionele omgeving, hoe groter de kans is dat je iets grensoverschrijdends zult meemaken. Hier hadden we eventueel kunnen verwachten dat een groot sociaal netwerk een soort bescherming biedt, maar dat blijkt niet echt het geval te zijn. Het gaat echt wel over het aantal contacten dat tot meer grensoverschrijdend gedrag leidt.

We zijn ook gaan kijken naar wie de persoon was die het grensoverschrijdend gedrag stelde. Vaak wordt immers gezegd dat beroepen waar men veel in contact moet treden met derde partijen, bijvoorbeeld met een publiek of klanten van een organisatie, meer grensoverschrijdend gedrag meemaken. Dat blijkt ook wel zo te zijn. 19 tot 24 procent van de slachtoffers geeft aan dat ze ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt waarbij iemand uit het publiek of klanten van de organisatie waarbij men werkt, de dader was. Toch gebeurt het grootste deel van de feiten door iemand binnen de sector zelf, meestal iemand met een andere job of functie. 81 procent van de vrouwelijke slachtoffers in de cultuursector geeft aan dat ze dat hebben meegemaakt met iemand binnen de sector met een andere job of functie, 47 procent met iemand met dezelfde functie. Bij mannen liggen de cijfers iets lager. In de mediasector geeft 74 procent aan dat het iemand binnen de sector was met een andere job of functie.

Bij vrouwen valt daarbij ook op dat het heel vaak iemand was met een hogere professionele status. 78 procent van de vrouwen in de cultuursector geeft aan dat de dader iemand was met een hogere professionele status, en 82 procent in de mediasector. Bij mannen liggen die percentages iets lager. Het is vaker iemand met dezelfde professionele status, hoewel het daar ook nog steeds relatief vaak iemand is met een hogere professionele status. We zien hier toch een gendersverschil.

Je kunt zeggen dat de communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag lastig zijn, maar hebben ze dan ook effectief een negatieve invloed op de werkomgeving? We zien dat dat toch wel het geval is. We vroegen aan de respondenten of ze ooit hebben overwogen om te stoppen met werken binnen de cultuur- of mediasector. We zien dat 40 procent van de personen die dwang tot seksueel contact hebben meegemaakt, aangeeft soms te willen stoppen met werken binnen de cultuur- of mediasector, en bij personen die dat niet hebben meegemaakt is dat maar 26 procent. Dat verschil zien we ook terug bij infantiliserende en communicatieve. 33 procent van de personen die infantiliserende hebben meegemaakt, geven aan soms te willen stoppen met werken. Voor personen die dat niet hebben meegemaakt, is het 24 procent. Bij communicatieve is het een iets kleiner verschil, maar toch nog significant: 32 procent van de personen die communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, geven aan te willen stoppen, en 25 procent van de personen die dat niet hebben meegemaakt.

We zien een gelijkaardig beeld voor de tevredenheid over het werk. In de percentages over wie ontevreden is over het werk, zien we dat die cijfers ook weer hoger liggen voor alle dimensies van grensoverschrijdend gedrag. Dat geeft toch wel aan dat we niet enkel moeten focussen op die dwang of die ongewenste

toenaderingen, wat we meestal kaderen binnen grensoverschrijdend gedrag, maar ook op de communicatieve elementen en de infantiliseratie.

Jessy Siongers, onderzoeker UGent en VUB: Ik kom tot het tweede luik van het onderzoek en de presentatie. We hebben naast de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag, ook in kaart gebracht hoe de mensen die te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag, daarmee zijn omgegaan, welke stappen zij hebben ondernomen, of ze stappen hebben ondernomen en welke ervaring ze daarmee hebben gehad. We hebben dat niet alleen gevraagd aan de personen die zelf een ervaring van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt maar we hebben aan heel de sector gevraagd of ze al ooit iets gemeld hebben en wat hun ervaringen daarmee waren. Ik ga het niet uitsluitend hebben over de mensen die enkel het voorbije jaar grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. Ik ga het breder trekken naar de hele groep van personen die dat in het verleden hebben meegemaakt en hoe zij ermee zijn omgegaan, om zo het hele plaatje te schetsen.

Als je naar het omgaan met grensoverschrijdend gedrag gaat kijken, wat doorgaans 'coping' genoemd wordt in de wetenschappelijke literatuur, dan kan je daar een aantal copingstijlen of strategieën in onderscheiden. Die kunnen op een tweetal assen worden geplaatst. In eerste instantie heb je een aantal copingstijlen die rechtstreeks gericht zijn naar de persoon of de initiator die het gedrag stelde ten opzichte van het individu. Anderzijds heb je een aantal copingstijlen die eerder intern gericht zijn op het slachtoffer of de persoon die te maken kreeg met grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast kun je in je gedrag enerzijds individueel gaan handelen en zelf actie ondernemen, of dat via een meer ondersteunde manier doen.

Op die manier kun je een viertal grote types van copingstijlen onderscheiden die meegenomen zijn in het onderzoek. Een eerste is de confrontatie of de onderhandeling, die individueel is. Je gaat rechtstreeks naar de initiator en meldt hem dat je het toch wel moeilijk hebt met het gedrag. Je geeft weer hoe je standpunt daarover is. Een tweede type is het melden of het aanspreken van meer formele instanties. Dat kunnen meldpunten zijn, maar ook een vertrouwenspersoon, een leidinggevende of een verantwoordelijke binnen de organisatie zelf. Ten derde hebben we gekeken naar sociale coping. Dat zijn contacten met peers, collega's, zowel binnen als buiten de sector, om het voorval te bespreken en te bekijken of er eventueel verdere acties moeten worden ondernomen. Een vierde blok behelst enerzijds het ontwijken, waarbij je zowel de situatie als de persoon die het gedrag stelde, gaat trachten zoveel mogelijk te vermijden, of een nog meer interne manier, namelijk het ontkennen van het gedrag en het meer op emotie gerichte element, waarbij je je de vraag gaat stellen of het wel allemaal zo erg was, je voor een deel de schuld bij jezelf gaat leggen en het voorval trachten te vergeten.

Dat zijn vier types die we hebben vertaald in een aantal stellingen die we aan de respondenten hebben voorgelegd. Uiteraard kunnen die in combinatie met elkaar voorkomen en kan het zijn dat in eerste instantie wordt gekozen voor het ontwijken of het ontkennen, maar dat later meerdere stappen worden genomen. We hebben dat bekeken met elke vorm van grensoverschrijdend gedrag. Ik ga het in de presentatie voornamelijk over twee groepen hebben. In het rapport komen de andere groepen ook aan bod.

Tijdens het eerste luik van de presentatie hebt u gemerkt dat er een soort gradatie in het grensoverschrijdend gedrag is en ook de ervaringen van de personen die ermee te maken hebben gehad, geven die gradatie weer. Je hebt ten eerste een groep die alleen infantiliserend grensoverschrijdend gedrag meegemaakt heeft. We onderscheiden daarnaast ook een groep die misschien niet alleen infantiliserend maar ook communicatief grensoverschrijdend gedrag heeft

meegemaakt. Een derde groep heeft ook ongewenste lichamelijke of seksuele toenaderingen gehad, eventueel met een van de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Een laatste groep heeft dwang of chantage tot seksueel contact meegemaakt, eventueel met een van de andere vormen. We zien vaak dat het cumulatief is. Zoals aangegeven, zal ik het hier voornamelijk over de twee laatste groepen hebben en het copinggedrag bekijken. Bij de copingstijlen en of men al dan niet een stap onderneemt als men in aanraking komt met grensoverschrijdend gedrag, zijn er ook een aantal aspecten die dat kunnen beïnvloeden en die we hebben meegenomen in het onderzoek, die ook al bleken uit het vorig onderzoek maar waar vooral werd gekeken naar het feit of men al dan niet een stap onderneemt om het te melden. Wij hebben het wat opengetrokken en hebben ook de andere copingstijlen bekeken.

Ten eerste zijn er een aantal situationele kenmerken die wellicht zullen bepalen of men het al dan niet zal melden of een andere vorm van coping gaat ondernemen. Wat is de ernst van het grensoverschrijdend gedrag? Wat is de frequentie ervan? Het kan zijn dat het communicatief grensoverschrijdend gedrag misschien in eerste instantie niet ernstig genoeg wordt bevonden om al verdere stappen te nemen, maar naarmate het meer voorkomt, wel. Er is de positie van de dader, waarbij vooral wordt gekeken naar diens status in de sector. Is het iemand die een hogere status heeft van de persoon in kwestie, een gelijke status of een lagere status? We hebben ook een aantal individuele kenmerken gekeken, namelijk geslacht, maar ook de positie of de mate van erkenning van de persoon die slachtoffer was of die het grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt en de vraag of hij of zij freelancer of een persoon met een vast contract was. Ten slotte hebben we een aantal kenmerken bekeken van de werkomgeving. Bestaat er een formeel beleid? Wat in de literatuur nog vaak als veel belangrijker wordt naar voren geschoven: heerst er op de werkvloer een veilig werkklimaat waar men het gevoel heeft dat men in alle vertrouwen problemen met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag kan melden? We hebben ten slotte ook gekeken naar de sector van tewerkstelling.

Ik ga in de eerste reeks slides vooral gender en freelancewerk meenemen als indicatoren. We hebben ze allemaal bekeken. Op het einde kan ik eventueel nog een overzichtsslide met alle aspecten tonen.

Laten we eerst kijken naar het ontkenningsgedrag, waarbij men de situatie tracht te negeren en ook de vraag gaat stellen of het wel de moeite is om stappen te ondernemen. U ziet op de slide de twee sterkste vormen, enerzijds de ongewenste lichamelijke en seksuele toenaderingen in de blauwe balkjes en anderzijds dwang en chantage tot seksueel contact in de oranje balkjes. U ziet meteen een aantal stellingen. Vond men het de moeite waard om er iets aan te doen? Dat hangt samen met de ernst van de situatie. Bij meer dwang, gaat men minder snel zeggen dat men het niet de moeite vond om er iets aan te doen.

Bij het derde item, "Ik heb niets gedaan", zie je, ondanks het feit dat er een verschil is hoe men er tegenover staat en hoe belangrijk men het vindt om het te melden, dat uiteindelijk een even grote groep niets heeft gedaan. In beide gevallen heeft 10 procent geen enkele stap gezet in geen enkele van de voorgelegde copingstijlen, ook niet het sociaal contact met collega's bijvoorbeeld.

Daarnaast zijn er een aantal elementen die meer gehanteerd worden. Zo zijn het vermijdingsgedrag en het trachten te vergeten copingstijlen die vaak gehanteerd worden, zeker ook bij dwang tot seksueel contact. Vermijdingsgedrag wordt door 44 procent gehanteerd en trachten te vergeten door 33 procent in het geval van dwang.

Opvallend zijn de verschillen tussen die twee groepen. Maar liefst 18,5 procent bij personen die te maken kregen met dwang of chantage tot seksueel contact

gaf aan: "Ik gaf mezelf deels de schuld", terwijl dat bij de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag niet het geval is. Ook het trachten te vergeten ligt een stuk hoger alsook het verzinnen van excuses om de persoon die het gedrag stelde, te vermijden.

Daarin zien we ook een aantal verschillen naar geslacht. Vrouwen leggen vaak de schuld bij zichzelf. Zij verzinnen ook vaker een excuus om hen gerust te laten en ze geven ook vaker aan het proberen te vergeten dan wanneer mannen worden geconfronteerd met een dergelijk gedrag.

Daarnaast zien we ook een aantal verschillen bij tewerkstelling en de vraag of men al dan niet als freelancer tewerkgesteld is of met een langlopend contract. Bij personen met tijdelijke contracten zien we dat ze vaker de schuld bij zichzelf leggen en ze vaker het gedrag dulden, wel met 10 procent verschil. Bij degenen die als freelancer tewerkgesteld zijn, geeft 23,4 procent aan dat ze het gedrag dulden, bij degenen die een vast contract hebben, is dat 13 procent. Dat zijn toch wel zeer grote verschillen. Ook het inpraten op zichzelf dat het niet zo belangrijk was, zien we vaker bij freelancers.

Sociale coping is samen met het vermijdingsgedrag de copingstijl die het vaakst gehanteerd wordt. 52 procent van de personen die te maken kregen met dwang tot seksueel contact, sprak erover met zijn of haar collega's. Maar ook bij de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zien we dat het sociaal contact met de collega's enorm belangrijk is en dat het voor elk van die handelingen om en bij de 50 procent ligt. Daarnaast zien we ook dat een aanzienlijk aandeel, om en bij de 40 procent, van de personen die te maken hadden met grensoverschrijdend gedrag, ook mensen buiten de sector opzoeken om erover te praten, in persoonlijke contacten welteverstaan. Dat zien we voor elke vorm van grensoverschrijdend gedrag. Ook hier zien we voor beide elementen dat vrouwen vaker collega's of persoonlijke contacten buiten de sector opzoeken dan hun mannelijke collega's die dezelfde ervaringen hebben gehad.

We merken ook dat personen met tijdelijke contracten er vaker over spreken met persoonlijke contacten buiten de sector. Dat is ook niet zo vreemd, omdat ze binnen de sector zelf vaak minder vaste persoonlijke relaties hebben.

Ten slotte 'confrontatie' en 'melden', de meer actieve vormen van coping. Om en bij de 30 procent vertelde dat hij/zij het niet fijn vond wat hij/zij deed of deden. Ongeveer 35 procent van de personen die te maken hadden met dwang of chantage tot seksueel contact, confronteert ook de dader ermee. We zien dat dat ook gebeurt bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Het meldgedrag ligt bij de meeste vormen rond de 7 procent. Alleen bij dwang ligt het percentage hoger, maar toch ook slechts op 17 procent. Niet eens een vijfde contacteerde dus iemand, hetzij officiële instanties, hetzij leidinggevend, verantwoordelijken of vertrouwenspersonen in de sector.

Diegenen die gecontacteerd werden, waren in eerste instantie leidinggevend of verantwoordelijken binnen de organisatie, namelijk 62 procent. Voor alle duidelijkheid: dat heeft geen betrekking op de volledige groep, enkel op de groep die iemand gecontacteerd heeft. In tweede instantie gaat het om vertrouwenspersonen binnen de organisatie en in derde instantie om een externe persoon of organisatie.

We zien dat minder personen een beroep doen op de meer officiële instanties en meldingspunten die hiervoor in het leven geroepen zijn. Dat kan natuurlijk te maken hebben met het feit dat we hier peilen naar grensoverschrijdend gedrag 'ooit in de carrière'. Een aantal van die centra zijn nog niet zo lang aanwezig in het landschap.

De stap naar die instanties kan er ook mee te maken hebben of men op de hoogte is van het bestaan van zo'n formeel beleid. Dat begint natuurlijk bij het formeel beleid in de organisaties waarmee men werkt of waar men werkt. We legden de volgende vraag voor: "Hebben de volgende actoren waarmee je werkt een formeel beleid in het kader van seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag?". Afhankelijk van de tewerkstelling vroegen we of ze op de hoogte waren van zo'n formeel beleid bij de werkgever of werkgevers waarbij ze werkten, de opdrachtgever of opdrachtgevers waarvoor ze werkten en ten slotte SBK en interimkantoor. We vroegen het ook voor de school, maar het aantal personen dat nog in opleiding was, was heel beperkt. Daarom geef ik de cijfers daarover hier niet mee.

Van de bijna 2000 respondenten die met een werkgever werkten, geeft 43 procent aan dat de werkgever zo'n formeel beleid heeft. Dat is dus een vrij aanzienlijk aandeel dat weet dat er zo'n beleid is. Opvallender in deze figuur zijn echter de grijze balken: het percentage dat eigenlijk geen flauw idee heeft of er zo'n formeel beleid bestaat, namelijk 38,7 procent met betrekking tot werkgevers, 61 procent met betrekking tot opdrachtgevers en maar liefst 77 procent met betrekking tot SBK's. Diegenen die enkel tijdelijke contracten hebben, zijn veel minder op de hoogte van het bestaan van een formeel beleid.

Indien er dan een formeel beleid was in de organisatie, vroegen we de respondenten of ze er vertrouwen in hadden dat, wanneer ze een klacht zouden indienen over seksuele intimidatie, die op gepaste wijze behandeld zou worden. Een meerderheid geeft aan er vertrouwen tot zeer veel vertrouwen in te hebben. Ook hier weer, hoewel het gaat om kleine aandelen, is het belangrijk dat 10 procent tot 13 procent, voor diegenen die werken voor werkgevers en opdrachtgevers, geen of weinig vertrouwen heeft dat de klacht op gepaste wijze behandeld zou worden. Bij SBK's en interimkantoren geeft zelfs een op de vijf aan er geen vertrouwen in te hebben. Ook hier zien we dat freelancers er minder vertrouwen in hebben.

Een ander element dat we daarbij betrokken hebben, is de vraag of men – los van het bestaan van een formeel beleid in de werkomgeving – vindt dat het gemakkelijk of moeilijk bespreekbaar is binnen de organisatie. Vindt men dat er een veilig klimaat heerst om dergelijke topics te bespreken, mocht men ermee in aanraking komen?

Dan zien we een driedeling. Ongeveer een derde geeft aan dat het makkelijk of zeer makkelijk bespreekbaar is en ervaart weinig moeite, mocht er zich een probleem voordoen, om het te bespreken op de werkvloer. Anderzijds vindt bijna een derde het moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar binnen de organisaties waarmee men werkt. Een derde groep zit in de middencategorie. Dat wijst er dus op dat een toch wel aanzienlijk aandeel, namelijk twee derde, het matig tot zeer moeilijk vindt om dat te bespreken. Daar zijn dus nog heel wat mogelijkheden tot verbetering.

Daarnaast werd personen – en hier gaat het om iedereen – ook gevraagd of ze ooit overwogen hadden om iemand of een organisatie te contacteren in verband met grensoverschrijdend gedrag dat ze meegemaakt of gepercipieerd hadden op de werkvloer, maar het uiteindelijk niet deden. Van de meer dan 2000 respondenten bevonden 284 personen zich in dat geval. Dat lijkt misschien niet zo veel, maar is toch meer dan 10 procent.

We vroegen diegenen die het niet deden, dan ook naar de reden van dat niet-melden. Er werd hen een hele lijst met mogelijke redenen voorgelegd, maar hier op het scherm zien jullie enkel de meest voorkomende. Met stip vooraan staat de vrees voor de gevolgen voor de eigen carrière: 37 procent van die 284 personen die aangaven het overwogen maar niet te gemeld hebben, gaf dat op als reden.

Daarnaast zijn ook het vertrouwen en de anonimiteit duidelijk een issue. Een kwart geeft aan: "Ik vreesde dat mijn klacht niet in vertrouwen zou worden behandeld." 24 procent gaf aan: "Ik vreesde voor de reactie van de dader." 20 procent gaf aan: "Ik heb geen vertrouwen in de instanties of personen die ik hierover zou aanspreken." Een kwart gaf ook aan het niet gedaan te hebben omdat men er niet al te veel gedoe rond wilde maken.

Dat zijn een aantal van de dingen die we voorgelegd hebben, die wijzen op situationele maar ook contextuele kenmerken en een aantal jobkenmerken. We hebben die ook gerelateerd aan het meldgedrag en de vraag of men coping ondernomen heeft en welke vorm ervan. Elk van die kenmerken heeft een belangrijke impact op het al dan niet melden en ook op de vorm van omgaan met grensoverschrijdend gedrag. We zien een aantal individuele kenmerken, waarvan geslacht zeker een belangrijke rol speelt. We zagen dat vrouwen meer aan sociale coping doen maar ook meer de persoon zullen vermijden en het ook meer zullen ontkennen. Ook tijdelijkheid van tewerkstelling hangt samen met meer vermijdingsgedrag en ontkenningsgedrag.

We zien ook een aantal andere aspecten, zoals de mate van erkenning. Personen die zelf een hogere status hebben, zullen sneller de confrontatie aangaan met de persoon die het gedrag stelde. Mensen met een lagere status hebben het daar moeilijker mee, vanwege hun positie. Mensen met een artistieke functie ontkennen het ook vaker. Anderzijds zijn dat wel personen die het sneller zullen melden dan personen met een niet-artistieke functie.

Daarnaast zien we ook duidelijk een aantal situationele kenmerken. Vooral de ernst en de frequentie van het grensoverschrijdend gedrag hebben een invloed op het sneller melden, het hanteren van meer copingstijlen enzovoort.

Er spelen ook een aantal contextuele kenmerken, zoals de mate van bespreekbaarheid. We vaststellen dat, naarmate er meer een klimaat heerst waarin zaken bespreekbaarder zijn, een veiliger klimaat, men ook sneller de stap zal zetten naar de persoon die het gedrag stelde en men hem er sneller mee zal confronteren, dat er minder vermijdingsgedrag en minder ontkenningsgedrag plaatsvindt.

Dat waren dus de twee luiken die we onderzocht hebben en waarover nog veel meer in het rapport zal staan. Ik wil nog een korte samenvatting geven.

Ten eerste zagen we dat er inderdaad wel een hoge prevalentie van grensoverschrijdend gedrag waar te nemen viel. Daarbij moeten we wel aangeven dat het gaat over verschillende vormen en verschillende gradaties van grensoverschrijdend gedrag. Helaas is er momenteel nog geen vergelijkbaar materiaal in Vlaanderen dat op een zo gedetailleerde wijze kijkt naar grensoverschrijdend gedrag. De resultaten liggen in de lijn van internationaal onderzoek. We merken ook dat grensoverschrijdend gedrag meer voorkomt bij mensen in de cultuur- en mediasector dan in andere groepen.

Het is belangrijk om daar verder aandacht aan te besteden, omdat we ook wel zagen dat verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag leidden tot meer arbeidsontevredenheid en tot meer uitstroom uit het beroep. Ook een aantal zaken inzake mentale gezondheid zijn daaraan gerelateerd. Dit hebben wij niet onderzocht, maar zien we wel in andere onderzoeken naar voren komen.

We hebben vastgesteld dat er een aantal bijzondere risicogroepen zijn: in de eerste plaats vrouwen en personen met een lagere status. We zagen ook dat vrouwen, zelfs wanneer ze een hogere sociale status hebben, nog altijd geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag en dat die status niet zo sterk speelt voor vrouwen als voor mannen.

We zagen ook een aantal jobkenmerken die eraan gerelateerd waren. Freelance activiteiten zijn hier duidelijk een heel belangrijk element. Competitie in de sector en de informele contacten zijn ook belangrijke elementen.

We keken dan naar de copingstijlen. We zagen dat slechts een klein aandeel het grensoverschrijdend gedrag effectief meldt: 17 procent van diegenen die te maken hadden met dwang tot seksueel contact. Ook daar zien we opnieuw dezelfde risicogroepen naar voren komen: vrouwen, mensen met tijdelijke contracten en freelancers en mensen met een lagere status in de sector zijn duidelijk risicogroepen.

Dat alles hebben we trachten te linken aan elkaar. We zagen duidelijk een aantal barrières en hinderpalen die het enorm moeilijk maken voor een aantal groepen in die sector. Er heerst een grote competitiviteit in de sector, waarin men met een groot aantal dingt naar een beperkt aantal jobs. Daarbij komt de informele selectie die in de sector toch wel gangbaar is in vergelijking met andere sectoren. We zien vooral dat mensen met een tijdelijk contract niet alleen meer risico lopen om het slachtoffer te worden van grensoverschrijdend gedrag maar bovendien ook minder snel de gepaste copingstijlen hanteren.

Ten slotte hebben we het ook voor een stuk gelinkt aan vormen van leiderschap. We zagen dat vormen van coping en de kans op grensoverschrijdend gedrag gelinkt zijn aan de status van personen, zowel van de persoon die het gedrag meemaakte als aan de persoon die het gedrag stelde.

We hebben ook de link gemaakt naar het belang van lichamelijkeheid in de cultuur- en mediasector. Zeker bij theater en dans is de grens vaak heel moeilijk te trekken tussen wat kan en wat niet kan. Dat zagen we ook heel duidelijk bij de open vragen. We voegden een aantal open vragen toe aan de vragenlijst en daarin gaven de respondenten uit de sector aan dat er vraag is naar meer duidelijkheid, naar meer communicatie over wat kan en niet kan, in een meer open sfeer.

Dat was het belangrijkste wat we op deze korte tijd konden samenvatten.

De voorzitter: Mevrouw Segers heeft het woord.

Katia Segers (sp.a): Hartelijk dank voor deze grondige presentatie van een bijzonder belangrijk onderzoek. Ik bedank de minister om hiervoor het initiatief genomen te hebben. Ik denk dat het goed is dat we, in de nasleep van #MeToo, zicht hebben op de cijfers en de concrete situatie, voorbij de verhalen. Uw onderzoek heeft daar een heel goed inzicht in bezorgd.

Voor mij is de grote conclusie: hoe groter de precariteit van iemand in die sector, hoe groter de afhankelijkheid van personen die macht hebben over het krijgen van kansen, die zoals u aangeeft vaak informeel worden toegekend, hoe risicovoller.

Het was dus zeer goed om dit onderzoek specifiek uit te voeren voor de cultuur- en mediasector, omdat dit bij uitstek een sector is waar de ratrace zo meespeelt. Er is een massa talent. Velen zijn geroepen, maar weinigen uitverkoren. Dat maakt de hele situatie zeer precair, ook op het vlak van het risico op grensoverschrijdend gedrag.

De manier waarop u het onderzocht hebt, toont ook aan wat de werkpunten zijn. Het melden is een groot probleem. Daar moet aan gewerkt worden. De ombudsman die u daarvoor voorziet, minister, is dus een goede zaak. De opleiding die u voorziet voor de 25 freelancers, is ook heel essentieel. Het moeten dan inderdaad wel mensen zijn die goed gekend zijn in de sector. Minister, hoe zult u deze mensen rekruteren? Hoe zullen we het in de sector bekendmaken dat deze mensen er zijn om zich naar te wenden?

In de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag hebben we lang gedebatteerd over 1712 en over de vraag of er al dan niet een apart meldpunt moest komen voor de sector. Als je ziet dat slechts 1,2 procent van de mensen die ermee te maken hadden, zich wendden tot dat meldpunt, dan is het waarschijnlijk niet genoeg gekend. Daar zal serieus op ingezet moeten worden.

Ik heb nog een specifieke vraag. Er ontbreekt een pagina in de bundel die u ons ter beschikking stelde, namelijk de slide met de bivariate ... Het zou fijn zijn als we die nog konden ontvangen.

In de introductie zegt u dat het charismatisch leiderschap een barrière is. Hoe hebt u dat onderzocht? Ik vind dat niet terug in uw presentatie. Op welke manier hebt u dat bevraagd?

Er is dus alleszins een belangrijke rol weggelegd voor de vakbonden en de SBK's. Er is nog heel veel werk in de sector. Je merkt een groot verschil tussen mensen die in een precair statuut zitten, zoals tijdelijken, freelancers en stagiairs, versus mensen in een vaste positie, die toch iets meer de mogelijkheid hebben om weerwerk te bieden, om ermee om te gaan, om een andere manier van coping toe te laten dan weggijken. Daar moet het beleid echt de aandacht op richten: nagaan hoe we kunnen werken aan die precariteit bij mensen in de artistieke sector en in alle cultuurindustrieën.

Mijn stem laat het niet toe nog meer vragen te stellen.

De voorzitter: De heer Poschet heeft het woord.

Joris Poschet (CD&V): De minister geeft straks nog een presentatie, als ik het goed begrepen heb?

De voorzitter: Die presentatie zal hij niet meer geven.

Minister Sven Gatz: Ik zal, buiten het antwoord op de vraag van mevrouw Segers, straks nog zeggen wat er nog breder in het actieplan vervat zit. De essentie heb ik echter al gegeven. Ik zal tegelijkertijd daarna meteen proberen te antwoorden op de vragen die aan mij gericht zijn.

Joris Poschet (CD&V): Ik heb eerst een aantal vragen voor de onderzoekers. Dank u wel voor uw heldere uiteenzetting. We hebben bij het begin bij de cijfers van de respondenten gezien dat 23 procent van de mensen uit de cultuursector geantwoord heeft op de enquête. Daarvan heeft de helft geantwoord dat ze reeds met grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd werd. Ik wil het probleem absoluut niet relativiseren. Het is een belangrijk probleem. Ik denk echter dat slachtoffers wel sneller geneigd zijn om aan een dergelijke bevraging deel te nemen. Misschien hebben jullie ervaring met gelijkaardige onderzoeken. Ik weet niet of jullie daar een bepaalde factor op toepassen. Weten jullie uit ervaring hoe die cijfers herleid zouden kunnen worden om te komen tot de cijfers voor de totale populatie van werknemers en werkgevers in sector X of Y?

Kunt u daar wat meer uitleg over geven? Ik wil het probleem absoluut niet minimaliseren, maar zoals het nu wordt voorgesteld, lijkt het er volgens de krantenkoppen op dat de helft van de culturele sector het slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag. Het leek ook alsof er in de sector heel weinig rond gedaan werd, en dat is bij sommigen hard aangekomen.

Mijn tweede vraag gaat over de risicogroepen. We hebben van een aantal sprekers in de commissie grensoverschrijdend gedrag gehoord dat het niet alleen gaat over de groepen waarover u spreekt, namelijk vrouwen en mensen in een zwakkere sociaal-economische positie, maar ook over personen met een

handicap en uit de LGBT+-gemeenschap. Hebt u daar cijfers over? Dat interesseert mij ook wel ten eerste.

Mijn derde vraag gaat over de confrontatie en het melden. U zegt dat 34,5 procent een vertrouwenspersoon binnen de organisatie aanspreekt over het feit dat hij of zij geconfronteerd werd met en vermoedelijk het slachtoffer was van grensoverschrijdend gedrag. Gaat het dan over 34,5 procent van de hele groep respondenten of zijn dat enkel de respondenten die werken in een organisatie waar er een vertrouwenspersoon bestaat?

Mijn vierde vraag gaat over het melden van grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie zelf. Wordt er gepeild waarom dingen niet gezegd worden? Wat zou er moeten veranderen binnen de organisatie opdat men wel melding zou maken van grensoverschrijdend gedrag en waardoor men wel vertrouwen zou kunnen krijgen in een goede afloop of een goede behandeling? Ten slotte vroeg ik mij af of u vanuit uw onderzoekservaring zicht hebt op de problematiek van grensoverschrijdend gedrag in andere sectoren. Zijn er verschillen? Zijn er gelijkenissen? Is er een verschil in omvang?

Dan heb ik nog een drietal vragen voor minister Gatz. Ik heb begrepen dat de afsluitende vergadering van de stuurgroep die werkt rond grensoverschrijdend gedrag deze namiddag gepland is. Het traject werd in november opgestart en is tot nu toe correct verlopen in overleg met de partners uit de sector. We ontvangen nu toch signalen dat zij zich gepasseerd en niet erkend voelen. Ze zijn een beetje verrast door de persaandacht van vorige week omdat die conclusies en het actieplan nog niet met hen besproken zouden zijn. Klopt dat? Zijn die resultaten eerst via de pers bekendgemaakt, nog voor ze gecommuniceerd werden naar de sector zelf en de partners die u daar hebt?

Een tweede vraag gaat over het actieplan. Zal de sector extra middelen krijgen om de acties die u plant uit te voeren? We weten allemaal dat opleidingen erg duur kunnen zijn. Als er een aantal sessies gegeven moeten worden met experts, dan kan de factuur snel oplopen.

De derde vraag gaat over de vertrouwenspersonen die u wilt opleiden en de ombudsdienst. Wie zal die freelancers aanwerven en betalen? In oktober moet die ombudsdienst operationeel zijn en zal 1712 versterkt worden, zei u. Dan zal er een brede sensibiliseringscampagne komen. Gaat die ombudsdienst die freelancers selecteren, aanduiden en aanwerven? Hoe gaat die procedure juist verlopen?

De voorzitter: De heer Meremans heeft het woord.

Marius Meremans (N-VA): Nog niet zo heel lang geleden, toen de eerste signalen opdoken, is hier de vraag gesteld of er reacties waren vanuit de cultuursector. Toen dachten we allemaal: 'Er komt niets, dus het zal misschien wel meevallen in de cultuursector in Vlaanderen.' Niet dus. Het was misschien utopisch te denken dat het enkel gebeurt over de oceaan maar niet hier. Ik ben dus wel geschrokken van de cijfers. Ik dank de onderzoekers dat ze dit zo in kaart hebben gebracht en heb een aantal bijkomende vragen.

Als een geval gemeld wordt, hoe verloopt dat dan? Moeten we ons dat voorstellen als een groene leerkracht in een school, of een vertrouwenspersoon? Op welke manier kan het melden gepromoot worden, zeker ten aanzien van mensen in preciaire situaties?

Een volgende vraag gaat over de barrières inzake lichamelijkeheid. We zien dat dit, naast de beeldende kunsten, vooral in de filmsector sterk naar voren komt. Ik vraag mij af of dit ook naar boven kwam bij vrouwen of mannen die bepaalde scènes moeten spelen of bepaalde handelingen moeten uitvoeren op een podium

of in een film. Ik ben geen filmmaker, ik schrijf geen scenario's en ik ben ook geen regisseur, en ik begeef mij nu misschien op glad ijs. Zijn bepaalde handelingen, scènes of verfilmingen functioneel nodig? Begrijp me niet verkeerd, maar ik vraag me dan bijvoorbeeld af hoe de betrokken persoon, als acteur, actrice of kunstenaar zich daarbij voelt. Dat is misschien een moeilijke vraag. Het gaat daarbij over die lichamelijkheid. Laten we een kat een kat noemen. Als actrices bepaalde handelingen moeten stellen of zich letterlijk moeten blootgeven, dan doen verhalen daarover snel de ronde. Begrijpt u wat ik bedoel? Het is heel moeilijk voor een acteur of een actrice die zo'n etiket opgekleefd krijgt, om daar weer van af te geraken. Het is een moeilijke vraag, maar ik wil ze niet uit de weg gaan. Ik denk daarbij vooral aan jongere acteurs en actrices.

Minister, u zegt dat het ideaal zou zijn als de sector dit zelf zou onderzoeken, regelen en melden. Dat is zeker zo, maar dan moet het ook wel gebeuren. Gaan we dan vragen dat dit tegen een bepaalde datum vanuit de sector dit of dat moet gebeurd zijn? Indien we dat niet doen, moet er vanop een ander niveau wel iets gebeuren.

Dan kom ik tot het actieplan. Er zijn heel wat maatregelen, en gisteren is een resolutie goedgekeurd in het Vlaams Parlement. Ik hoop dat collega's uit andere departementen dergelijke acties ook efficiënt zullen uitvoeren.

Bart Caron (Groen): Namens onze fractie wil ik zelf nog een aantal bedenkingen uiten en enkele vragen stellen. We wisten allemaal dat de problematiek bestond, maar ik sta er zelf van te kijken dat het zo omvangrijk is. Ik loop zelf al heel mijn leven in deze sector rond. Ik vind de mate waarin grensoverschrijdend gedrag voorkomt, verschrikkelijk hoog.

Natuurlijk, wat betreft de meer of minder geringe mate waarin grensoverschrijdend gedrag voorkomt, zit je soms op een dubbel spoor, maar soms ook op een misgroeide cultuur in een organisatie. Die twee zaken kun je niet uit elkaar houden. Het is in ieder geval een astronomisch hoog cijfer. Zelfs met alle nuances er bij, of het nu over infantiliseratie gaat, dan wel over aanrakingen en seksueel contact onder dwang, vind ik het onwaarschijnlijk.

Een tweede aspect dat ik echt onwaarschijnlijk vind, is dat zeer weinig mensen, betrokkenen, slachtoffers contact zoeken met de buitenwereld of zelfs de binnenwereld. Ik zal straks het onderscheid maken. Hier komt de samenhang met ondergeschiktheid en machtsrelaties in beeld. Het gaat ook over de thematiek van preciaire contracten, tijdelijke functies of freelancers. Die situaties zijn kenmerkend voor die machtsrelaties en kunnen ze nog versterken. De cijfers over confrontatie en melding zijn heel laag. Of een werkgever nu een beleid heeft inzake seksuele intimidatie – en blijkbaar gebeurt dat al vrij veel –, maakt op het eerste gezicht nog niet veel uit voor het vertrouwen. We moeten erkennen dat het beleid van organisaties niet voldoende duidelijk geëxpliciteerd is. 'There is a bloody hell of a job to do', ook binnen organisaties. Er is weinig bewustzijn dat de problematiek zo ernstig is. Ingeval van een klacht is ook het vertrouwen van werkgevers zeer laag. Ook daar zie ik een ernstig probleem. Ik zou het durven omschrijven als een problematiek van communicatie en machtsrelaties, die zeer moeilijk is, over een thematiek waarbij de afhankelijkheid van de job verstrengeld is met de machtsrelatie en het gezag. Daartussen zou een beter onderscheid gemaakt moeten worden. Wat bedoel ik daarmee? Is het realistisch te denken dat een integriteitscode binnen een organisatie en de aanstelling van een vertrouwenspersoon in de organisatie een antwoord kan bieden voor die honderden kleine organisaties in de cultuursector? Daar geldt, in positieve zin, een sfeer van 'ons-kent-ons'. Ik vraag me af hoeveel zin het heeft deze thematiek binnen een kleine organisatie zelf aan te pakken. Zou het niet veel beter zijn omdat op een grotere schaal te bekijken, net om de toegankelijkheid van een vertrouwenspersoon en de mogelijkheid tot het indienen van klachten te verhogen?

Enkele conclusies leid ik af uit uw cijfers en uit uw onderzoek. Dat veel slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag dat moeilijk bespreekbaar vinden binnen de organisatie is niet zo vreemd. In de Vlaamse Opera, dat een heel groot bedrijf is, en waar een stukje anonimiteit mogelijk is, kan zoiets wel vertrouwelijk gebeuren. Maar dat is niet zo in een organisatie waar maar vijf tot twintig mensen werken.

Ik heb nog een vreemde vraag voor de onderzoekers, maar ik wil ze toch stellen. De geruchten in de wandelgangen zijn niet nieuw. Elke dag duiken er weer nieuwe geruchten op. 'Engagement' is ook opgericht om die geruchten te kanaliseren. Ik vind het fantastisch dat dit vanuit de sector zelf is gekomen. Er wordt dus nog veel niet uitgesproken. De hele kwestie is: hoe kan zoiets een vervolg krijgen? Ik zal het preciezer formuleren: welke gevolgen zouden uit de cijfers getrokken moeten worden om van geruchten naar realiteit te gaan? Daarmee bedoel ik dat er een melding komt van de thematiek en dat ze in kaart wordt gebracht. Hoe kun je dat bevorderen?

Er blijft heel veel onder de waterlijn. Ik heb het nu niet over de cijfers in globo. Mensen vullen anoniem een enquêteformulier in en die resultaten worden uiteraard geaggregeerd. Maar als we het hebben over de concrete dossiers, hoe kunnen we er dan voor zorgen dat ze wel een vervolg krijgen? Daar heb ik grote vragen bij. Zijn er uit de cijfers een aantal conclusies te trekken over de voorwaarden waaraan zo'n vervolg moet beantwoorden?

Minister, er liggen markante cijfers voor. Ik denk dat er een oplossing moet komen op twee niveaus. Er zijn de verantwoordelijkheden van de organisaties in de cultuur- en de mediawereld die ze moeten opnemen, denk ik. Ze moeten een beleid ontwikkelen, dat gaf u ook al voor een stuk aan in uw actieplan. Niemand kan nog zeggen of denken: 'Bij ons komt het niet voor.' Er moet daarnaast ook een aanpak zijn buiten de organisaties. De vraag is of het actieplan, naar uw mening, een antwoord biedt op die twee niveaus. Er moet een beleid uitgebouwd worden bij de organisaties, dat wel. Maar in ernstige gevallen kan ik mij voorstellen dat mensen zich liever richten tot een meldpunt of tot een organisatie op een ander niveau. Vindt u ook dat individuele dossiers op twee niveaus behandeld moeten kunnen worden?

Laten we ons even voorstellen dat we het best denkbare meldingssysteem hebben, waar vertrouwelijkheid absoluut gegarandeerd is. Kunnen we daarmee dan voorkomen dat daders dit gedrag niet meer stellen? Met andere woorden: wat is het effect van al die meldingen op de praktijk op de werkvloer? Dat vind ik geen gemakkelijke kwestie. Als de machtsrelatie en de afhankelijkheid blijven bestaan binnen een organisatie, dan hebben we wel een meldpunt. En dan? Moet er naast sensibilisering ook handhaving komen die op een of andere manier werkt ten aanzien van de betrokken personen? Of vallen we dan binnen de klassieke, normale, juridische procedures? Dan valt wel elke mogelijke vorm van anonimiteit weg. Dan mag je het, bij wijze van spreken, op je buik schrijven dat je na zo'n melding bij die organisatie ooit nog een contract krijgt. Je kunt dus de beste meldpunten hebben, de beste psychologen in dienst nemen of de beste integriteitscode hebben, maar als de daden verder gesteld worden door sommigen, hebben we dan iets bereikt? Laten we duidelijk zijn: het gebeurt.

Minister, ik wil er ook voor pleiten om de diverse sectoren van cultuur en media heel goed te informeren en te betrekken bij de aanpak. Het is duidelijk dat ze dat ook willen. Als overkoepelende organisaties kunnen ze veel doen. Ze kunnen ook veel goed werk leveren wat betreft ondersteuning en vorming. Zij hebben die contacten, zij moeten de thematiek ook op een ernstige wijze blijven belichten, maar ze moeten daarbij ook ondersteund worden. Dat moet niet noodzakelijk met centen gebeuren. Op een of andere manier moet er een middel zijn om

steunpunten, belangenbehartigers of andere overkoepelende organisaties te helpen. Ze staan het dichtst bij de organisaties maar staan er toch ook ver genoeg van af om goede ondersteuning te bieden: ik denk aan de opleiding van vertrouwenspersonen, modellen van integriteitscodes en zo meer.

Minister, mijn laatste vraag aan u houdt verband met de sterke relatie met de precariteit in de kunsten. Tijdelijkheid, freelancers, slecht betaalde medewerkers, competitie zijn allemaal elementen die meespelen. De competitie speelt zich niet af op een topniveau maar wel op het laagste niveau van betaling.

Moeten we er niet naar streven om op lange en middellange termijn dergelijke situaties te vermijden? Ze leiden immers duidelijk tot problemen. Kunnen we op dat terrein iets doen dat maakt dat het oorzakelijk verband er niet meer is?

De voorzitter: Mevrouw Siongers heeft het woord.

Jessy Siongers, onderzoeker UGent en VUB: Ik zal eerst de vragen met betrekking tot de methodologie beantwoorden. Er werd gevraagd of het niet vooral de slachtoffers zijn die sneller gereageerd hebben en sneller bereid waren om de enquête in te vullen. Er waren ook vragen over aantallen in de gehele sector. De kranten hebben inderdaad heel snel gereageerd op die 50 procent, zonder al de nuances weer te geven. We hebben hier geprobeerd om het wat meer genuanceerd weer te geven. Ongeveer een kwart heeft de vragenlijst ingevuld.

Wij zijn gaan kijken in welke mate we een representatief staal van die groep hebben bereikt. We zijn gaan kijken naar verschillende sectoren, naar mannen en vrouwen. We hadden bijvoorbeeld een ongeveer gelijke verdeling over mannen en vrouwen, maar ook op andere vlakken, zoals mate van erkenning, hebben we gezien dat we bij mensen die een al wat hogere mate van erkenning hebben en al wat langer in de sector staan, misschien zelfs een grotere respons hebben dan het aantal in de sectoren zelf. Het is heel moeilijk om na te gaan in welke mate we precies representatief zijn omdat die cijfers niet voorhanden zijn. We hebben geen idee hoeveel mensen in bepaalde functies zitten, in verregaand detail. Die cijfers zijn niet beschikbaar.

Uiteraard zullen personen die het hebben meegemaakt anders reageren op een vraag om deel te nemen aan een enquête. Ik denk dat dat in twee richtingen kan gaan. Personen die echt ernstige ervaringen hebben gehad en het zwaar hebben gehad, missen we mogelijk ook voor een deel omdat ze de sector al verlaten hebben. We zagen dat een deel overweegt om te stoppen in de sector precies wegens de ervaringen met grensoverschrijdend gedrag. Ik denk dat dat in twee richtingen gaat. Inderdaad, mensen die ervaringen gehad hebben en nog in de sector zijn, zullen wellicht sneller hun ervaringen willen delen. We hebben wel aan iedereen gevraagd, ook als men niet wil meewerken aan de vragenlijst, om aan te geven waarom niet. De voornaamste reden was vooral tijdsgebrek. Dat is soms ook wel een vluchtreden maar ik denk dat het op korte tijd invullen van die vragenlijst, effectief heeft meegespeeld.

Driekwart van de mensen aan wie we hebben gevraagd om mee te werken, heeft de vragenlijst niet ingevuld. Als je gewoon naar de aantallen kijkt, gaven 1100 mensen aan slachtoffer te zijn geweest of grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt. Als je dan zou veronderstellen dat die driekwart die niet heeft geantwoord, het helemaal niet heeft meegemaakt, dan zit je eigenlijk nog met grote aantallen die de moeite waard zijn om verder te bekijken. De cijfers wegen sowieso zwaar genoeg door om er echt aandacht aan te schenken.

Als we het onderzoek vergelijken met ander onderzoek dat online gebeurt, dan halen we een heel goed responspercentage. Daar wordt lang niet die 25 procent gehaald. Doorgaans wordt het gelanceerd met een open link en dan komt men op

10 procent. Dat beschouwt men soms al als een goede respons. Een kwart deelnemers hoort zeker bij de betere, maar inderdaad met de bedenkingen van daarnet.

Wat betreft de vergelijking met andere groepen, is de vraag naar seksuele intimidatie in andere sectoren al wel gesteld. In Vlaanderen is dat tot nu toe vooral gedaan met een enkele vraag: was u slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksuele intimidatie? We zien dat het hoger ligt in de onderwijssector en de zorgsector. Dat zijn sectoren waar de directe contacten belangrijk zijn en waar mensen een heel ruim sociaal netwerk hebben en heel vaak met anderen in contact komen. Die contactberoepen zijn daar zeker belangrijk alsook andere beroepen waar freelancers aanwezig zijn.

In meer internationaal onderzoek is men al meer de richting aan het opgaan om via de verschillende handelingen het grensoverschrijdend gedrag te bevragen. Ook in die onderzoeken zien we dat het percentage een stuk hoger ligt dan met het gewoon rechttoe rechtaan vragen. Ook daar komt men bij vrouwen met cijfers van rondom de 50 procent, met dat verschil dat er niet wordt gevraagd of men het ook ervaart als grensoverschrijdend gedrag. Dan ligt het bij ons nog een stuk hoger, mochten we die vraag er niet bij hebben gesteld. Het ligt dus hoger dan in die andere bevestigingen in andere sectoren. Het is een belangrijk element dat we moeten meenemen dat het met een meer gedetailleerde bevestiging in andere sectoren weliswaar ook hogere cijfers geeft, maar dat de cijfers in deze sector nog altijd een stuk hoger liggen.

Mart Willekens, onderzoeker UGent: Wat betreft de respons kunnen we nooit zeker weten of we een systematische vertekening hebben, dus dat bepaalde mensen niet hebben meegedaan. We zien wel dat de risicogroepen, degenen met een lagere status en de jongere mensen, eerder een onderrepresentatie hebben. Dus meer mensen met een hogere status en een hogere leeftijd hebben aan het onderzoek meegedaan. Als we die trend zouden verderzetten, zouden we misschien kunnen zeggen dat we het probleem zelfs een beetje onderschatten. Natuurlijk zitten we ook met de andere kant, dat het vooral mensen zijn die zich aangesproken voelen door het onderwerp en die misschien iets hebben meegemaakt, die willen meewerken aan het onderzoek.

Wat betreft vergelijkingen met andere sectoren, scoort de media- en cultuursector hoog op grensoverschrijdend gedrag, maar het is zeker niet de enige sector. Er zijn een aantal risicofactoren, zoals we al hebben aangegeven, namelijk die sterke competitie en die informele contacten. Maar in de internationale literatuur zien we ook dat grensoverschrijdend gedrag veel meer voorkomt in de industriële setting, met heel veel mannelijk overwicht, waar er een sterke hiërarchie is en waar er ook meer routinewerk wordt geleverd. Dat is eigenlijk een beetje het tegenovergestelde beeld dan dat van de cultuur- en mediasector. Daar gebeurt het ook meer. In dit onderzoek is het wel interessant dat er een aantal sectorspecifieke mechanismen bestaan die ervoor zorgen dat grensoverschrijdend gedrag meer voorkomt en dat er ook voor zorgt dat de cijfers hoger liggen in de media- en cultuursector.

Jessy Siongers, onderzoeker UGent en VUB: Hebben we ook gekeken naar andere risicogroepen, zoals mensen met een handicap en lgbt? We hebben dat bewust niet gedaan, want dat zou een ander meetinstrument vergen. We wilden dit echt wel in detail. Het was vooral de vraag om daarop te focussen. Het is zeker belangrijk om naar die groepen te kijken. Ik denk dat zij ook vaak risicogroepen vormen in allerlei sectoren. Dan is een onderzoek dat zich meer specifiek daarop zou focussen, interessanter dan dit mee te sleuren in dit verhaal, waarbij de meetinstrumenten wel heel specifiek gaan over een aantal elementen die aan die groepen beter op een andere manier zouden worden bevestigd.

Er waren vragen over het meldgedrag. Het is een kleine groep die echt de stap zet naar een meldpunt of een bevoegde persoon. Ik moet ook aangeven dat we peilen of men het ooit heeft gemeld en we polsen naar het grensoverschrijdend gedrag in de hele carrière. We weten inderdaad niet wanneer het precies is voorgevallen en of er op dat moment al een meldpunt bestond of dat de organisatie waar men toen werkte, een vertrouwenspersoon had. Die mate van detail kun je daar onmogelijk in brengen. Dan ga je naar heel specifieke cases moeten kijken. Dat krijg je onmogelijk in een dergelijk meetinstrument ingebracht. Desalniettemin, als je de verschillende mogelijkheden van melden ziet, dan blijft het zeer laag. Er zijn altijd wel op elk moment mogelijkheden geweest om te melden, lijkt me, zij het dan bij andere instanties of andere kanalen.

Ik denk dat daar twee elementen mee te maken hebben. Enerzijds zijn bepaalde meldpunten niet genoeg bekend en anderzijds wordt de stap ernaar niet zo snel gezet vanwege een aantal elementen die ze zelf aangeven. Dat zijn meteen een aantal punten die te maken hebben met zowel de bekendheid van meldpunten als de stap zetten naar meldpunten of vertrouwenspersonen om iets te melden. Heeft men vertrouwen? Is er een vertrouwelijk klimaat? Heeft men het gevoel dat men die stap kan zetten zonder dat de anonimiteit wordt geschaad, zonder dat de persoon die het gaat melden, moet vrezen dat de persoon die het gedrag stelde, naar hem of haar toe acties of represailles zal nemen en de situatie nog zal verergeren? Dat zijn een aantal angsten die men heeft.

Het is belangrijk om een vertrouwelijk klimaat te hebben. Er moet opgelet worden dat die personen in alle anonimiteit naar die bevoegde instanties of organisaties kunnen gaan. Het onderzoek wijst ook uit dat het belangrijk is dat dat melden op verschillende niveaus kan gebeuren omdat de situatie voor elk van die groepen anders is. Je zit met freelancers die het veel moeilijker binnen de organisatie zullen kunnen melden en minder snel de stap zullen zetten binnen de organisatie. Er zijn ook verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. Wellicht zal elke vorm ook een andere reactie met zich mee brengen.

We hebben in de vragenlijst ook een open vraag gesteld aan de respondenten: zien jullie zelf verbeteringen mogelijk op het vlak van de procedures die er bestaan? Er kwamen een aantal zaken naar voren die we niet in onze presentatie hebben gestoken, maar het zou zeker interessant zijn wanneer er nagedacht wordt over het verbeteren van de meldpunten of het werken met vertrouwenspersonen. Er kwam uit naar voren dat men enerzijds op verschillende niveaus moet werken, zowel binnen de organisaties als sectoroverschrijdend. Daarnaast zijn er ook opnieuw het vertrouwelijk klimaat en de anonimiteit. Een aantal mensen gaf ook aan dat men heel vaak bij een man terecht moet. Slachtoffers zijn vaker vrouwen. Als je als vrouw een dergelijke situatie heb meegemaakt, dan zet je de stap niet zo snel als de vertrouwenspersoon een man is, en omgekeerd, als je als man zoiets hebt meegemaakt, ga je dat liever tegen een man vertellen dan tegen een vrouw. Dat zijn misschien heel evidente zaken, maar waar je vaak geen aandacht aan schenkt als je zoiets moet uitwerken. Er kwam ook de vraag dat er misschien meer dan één vertrouwenspersoon moet zijn zodat mannen en vrouwen elk een aanspreekpunt hebben binnen een organisatie. Het belang van een centraal persoon werd aangegeven omdat het nu vaak personen zijn in organisaties die dicht bij het management staan. Men gaf aan dat een vertrouwenspersoon iemand moet zijn die heel dicht bij de werkvloer staat en waar je heel gemakkelijk de stap naar kunt zetten. Daarnaast werden vooral de anonimiteit en het vertrouwelijk klimaat naar voren geschoven.

Mart Willekens, onderzoeker UGent: Kunnen we op basis van de cijfers bekijken wat er eventueel kan verbeteren? Waar moeten we rekening mee houden wanneer we bijvoorbeeld het aandeel slachtoffers dat melding maakt, naar boven willen krijgen?

We zien in het onderzoek dat er dan twee processen spelen. De stap naar een extern meldpunt, buiten de organisatie, die stap is soms heel groot, zeker als het gaat over vormen van communicatief grensoverschrijdend gedrag of infantiliserend. Dat gaat soms om kleine dingen, om kleine aansprekingen. Je stapt niet naar een externe organisatie om te melden: 'Die heeft mij zo of zo genoemd.' Dat is moeilijk om te doen. Daarom is het belangrijk om, zeker voor die vormen van grensoverschrijdend gedrag, het binnen de organisatie bespreekbaar te maken.

Aan de andere kant zien we dat slachtoffers vaak aangeven dat ze schrik hebben om het te melden omwille van hun carrière. In het ergste geval kan de dader zeggen: als jij klacht indient of hier iets over zegt, dan zorg ik ervoor dat jij geen werk meer hebt binnen deze organisatie. Het kan dus gebeuren dat, bij meldpunten binnen de organisatie, bepaalde personen dat saboteren door ermee te dreigen dat mensen hun job kwijtraken. In die competitieve omgeving zal dat wel een invloed hebben. Het is dus ook nodig dat er een controle komt op de werking van die meldpunten binnen de organisaties. Die competitiviteit en de schrik voor de carrière is dus zeker iets waar rekening mee gehouden moet worden als we kijken naar manieren om te melden.

Jessy Siongers, onderzoeker UGent en VUB: Er komt nog een belangrijk aspect naar voren bij de open bevraging. Het is ook een element dat vaak vergeten wordt. Wat met de andere collega's? Wanneer er echt ernstige voorvallen zijn in een omgeving, dan treft dat niet alleen het slachtoffer zelf maar vaak ook de collega's. Het bleek dat veel mensen in de sector zich afvragen hoe een organisatie daarmee moet omgaan. Op welke manier kan dat onder de aandacht gebracht worden in het bedrijf zonder de anonimiteit van bepaalde personen te schaden? Vaak is men er wel van op de hoogte dat er iets gebeurde en creëert dat nadien vooral een onveilig klimaat en leidt dat ertoe dat men net nog meer zal zwijgen over een aantal zaken. Dat is dus ook een aandachtspunt dat naar voren kwam.

Er was ook nog een vraag over charismatisch leiderschap en hoe we dat onderzocht hebben. Dat stond op de laatste slide van de presentatie en in het besluit. Dat charismatisch leiderschap is iets dat we niet echt opgenomen hebben in onze vragenlijst. We weten wel een aantal zaken, zoals of de dader een persoon met aanzien en met status was. Zulke zaken hebben we wel meegenomen. Ook in de open bevraging kwamen daarover een aantal elementen naar voren. Het is voornamelijk in het besluit dat we de koppeling wilden maken met andere literatuur, die aangeeft dat het een sector is waar charismatisch leiderschap wel een belangrijke rol speelt. Er zijn in die sector een aantal personen die een zeker maatschappelijk aanzien genieten, waardoor het voor slachtoffers moeilijker is om daarmee om te gaan en om dat te melden. Dit element werd niet als dusdanig opgenomen in de vragenlijst.

Mart Willekens, onderzoeker UGent: Er is nog één vraag die we niet behandeld hebben, namelijk het belang van lichamelijke, bijvoorbeeld in de film- en danssector. Er wordt soms gevraagd om daar seksueel gerelateerde handelingen te stellen, die als grensoverschrijdend ervaren kunnen worden. We kunnen daar natuurlijk vanuit ons onderzoek heel moeilijk iets over zeggen.

Uit kwalitatieve onderzoeken die zich op dat thema richten, blijkt dat het vooral gaat om het creëren van een veilige omgeving en het gevoel achteraf: het gevoel dat het effectief nuttig was voor het culturele product dat je wilt maken, het gevoel dat het niet gebeurd is voor de seksuele handeling zelf maar voor het resultaat in een cultureel product. Dat houdt eigenlijk in dat iedereen daarbij zijn eigen grens kan stellen: dit wil ik doen en dit wil ik niet doen.

Wat bijvoorbeeld soms naar voren komt, is dat er tijdens audities gevraagd wordt om de kleren uit te trekken, waarna men zich achteraf afvraagt of dat eigenlijk

wel nodig was voor die auditie. Het gaat om dat gevoel: was het echt deel van de professionele opdracht of had het eerder te maken met grensoverschrijdend gedrag? Dat is natuurlijk een heel moeilijke grens om te trekken. Daarom hebben we in dit onderzoek ook zo expliciet aangegeven dat mensen zelf moeten zeggen wat ze als grensoverschrijdend ervaren hebben en classificeren we zelf geen gedragingen als grensoverschrijdend of niet.

De voorzitter: Minister Gatz heeft het woord.

Minister Sven Gatz: Ik zal proberen, afrondend, nog twee elementen te bieden. Enerzijds wil ik de precieze antwoorden op de vraag van mevrouw Segers nog wat kaderen in het bredere actieplan. Ik wil niet te veel in herhaling vallen, maar het plan gaat nog net iets breder. Daarna zal ik ook antwoorden op uw vragen.

Wij zijn als volgt te werk gegaan toen de klachten, na het 'ontstaan ervan' in Hollywood, ook hier bleven aanhouden en scherper werden. We zijn met de werkgevers, de vakbonden en de sectoren gaan samenzitten in drie werkgroepen. Na enige gesprekken bleek dat dat de beste manier van aanpak was. We werkten rond drie thema's. Hoe kunnen we de preventie versterken? Wat kunnen we doen om de melding van klachten, wanneer preventie duidelijk niet gewerkt heeft, te vergemakkelijken en te verbeteren? Wat met de verschillende vormen van sanctionering?

We hebben dat gedaan op sectorniveau, maar we hebben daarbij ook aandacht gehad voor het algemene, sectoroverschrijdende, niveau, al was het maar omdat de parlementaire Commissie Grensoverschrijdend Gedrag daar – terecht – de nadruk op legde. Binnen de sector zelf hebben we dan specifiek aandacht gehad voor de freelancers.

Het meldpunt 1712 blijft onze hoofdingang. Dat is duidelijk aangegeven door de parlementaire commissie. Dat is volgens mij ook qua herkenbaarheid het beste om op in te zetten, zij het dat daar nog een element speelt van de verbetering van de bereikbaarheid, de uren waarin men daar terecht kan. Nogmaals: dat wordt verder bekeken met collega Vandeuren.

Voor sommigen kent het meldpunt nog een andere drempel: het gaat om meldingen van gedrag dat met geweld gepaard gaat. Dat moet nog wat opengetrokken worden, omdat een niet onbelangrijke groep van mensen grensoverschrijdend gedrag niet of niet noodzakelijk met geweld associeert. De communicatie over het meldpunt moet dus op dat vlak nog verhelderd en verduidelijkt worden.

De ombudsfunctie heb ik al geschetst. We gaan nu zo snel mogelijk bekijken hoe we die het best kunnen laten landen. Ik kom daar straks, bij de specifieke vragen, nog op terug. We zullen daar ook de structurele omkadering – lees: de middelen – voor moeten voorzien.

Er zijn nog twee dingen over het klachtengegeven die ik niet vernoemd heb, maar die u wel gelezen zult hebben in de pers. Er bestaat ook zoiets als de erkennings- en bemiddelingscommissie voor slachtoffers van historisch misbruik. Die is er ook voor grensoverschrijdend gedrag en wordt aangevuld met experts uit de cultuur- en audiovisuele sector. Dat is belangrijk omdat sommige mensen met klachten blijven zitten, die al dan niet verjaard zijn vanuit juridisch oogpunt. Die commissie, die heel regelmatig bijeenkomt, bekijkt dergelijke klachten en kan ook nog herstelbemiddeling aanbieden als de 'pure sanctionering' niet meer kan. Dat wordt door veel slachtoffers toch als iets waardevols bekeken.

Ten tweede bestaan er ook de lotgenotencontacten historisch misbruik. Dat gebeurt dan meer vanuit het 'peer contact'. Ook daar proberen we de kennis of de

overdracht binnen en met de cultuur- en audiovisuele sector te vergroten. Dat maakt dus ook wel degelijk deel uit van het actieplan.

Ik had het al over de opleidingen voor vertrouwenspersonen. Dat gaat niet alleen over de freelancers. We zullen wel specifieke aandacht besteden aan de freelancers, maar we willen ook de gewone vertrouwenspersonen verder beter opleiden. We zullen daarvoor trouwens ook bijkomende stappen zetten ten aanzien van leidinggevend, zodat de cultuur van het bespreekbaar zijn van grensoverschrijdend gedrag binnen een organisatie en een sector vergroot en zodat het aanspreekpunt dat intern kan vergroten.

Het zal een heel delicate of moeilijke opdracht worden om daarin dan de flowchart te bekijken. Wat bedoel ik daarmee? Men kan op dit ogenblik op drie verschillende plaatsen – of men zal dat kunnen na het installeren van de ombudsfunctie – een klacht melden. Dat kan uiteraard via 1712. Dan moet 1712 bekijken wat er verder met die klacht moet gebeuren zodat het daar niet bij blijft. Als de vertrouwenspersonen meer bekend zijn en deskundiger opgeleid zijn – of het nu freelancers zijn of leidinggevend – dan kan het ook gebeuren op het niveau van de organisatie, op het laagste niveau dus. Er is ook nog het tussen-niveau van de ombudsfunctie in de sector. Er zijn dus drie verschillende stappen die gezet kunnen worden en die volgens mij absoluut nodig zijn. We moeten tegelijkertijd ook bekijken hoe we een kader kunnen maken waarin de opvolging van de klacht duidelijk mee opgenomen wordt. Het ergste is van het kastje naar de muur gestuurd worden. Dat moeten we dus vermijden. We moeten ook vermijden dat er wel veel instapmogelijkheden zijn, maar dat het daarna niet duidelijk is wat er gebeurt. Dat gaan we dus samen met de sector verder 'procedureel afbakenen', om het zo te zeggen.

Dan is er de sensibiliseringscampagne, die de bewustwording verder zal vergroten. Over de peer support heb ik u ook al gesproken. Dat waren dus een aantal bijkomende elementen die ik u wou geven en die breder zijn dan enkel de zaken die ik geantwoord heb op de parlementaire vraag.

Dan waren er een aantal vragen die aan mij of ook aan mij gesteld werden. Ten eerste wil ik waarschuwen voor het overkwalificeren van het probleem van de precariteit. Ik erken natuurlijk dat er precariteit is in de sectoren media en cultuur. Dat weten we allemaal. Dat werd ook als een van de belangrijke factoren in het onderzoek naar voren gebracht. Ik wens daar echter de volgende bedenking aan te koppelen. Cultuurbeleid is cultuurbeleid. Mediabeleid is mediabeleid. Daarmee wil ik zeggen dat cultuurbeleid niet gelijkstaat aan tewerkstellingsbeleid en dat mediabeleid ook niet gelijkstaat aan tewerkstellingsbeleid. Het is er een belangrijk gevolg van. Ik wil daar geen lessen over geven, ik wil wel enkele nuances geven. Als we meer middelen vrijmaken, kunnen vrijmaken, moeten vrijmaken, vrijgemaakt hebben om die sectoren verder te ondersteunen, dan is tewerkstelling daar een belangrijk gevolg van. Ik bedoel dat men wel zou kunnen concluderen dat er in sectoren waar er weinig of geen precariteit is, geen grensoverschrijdend gedrag voorkomt. Ik denk dat de onderzoekers wel aangegeven hebben dat dat niet klopt met het voorbeeld van de industriële sectoren, met veel mannen en teamwork, waar precariteit niet meteen een hoofdprobleem is. Toch is ook daar het probleem van grensoverschrijdend gedrag zeker aanwezig.

Met andere woorden: we hebben in deze sectoren wel de lichamelijke en het charismatische leiderschap. Dat is een enigszins vreemde omschrijving, maar de onderzoekers hebben wel geplatst hoe ze dat in het onderzoek hebben binnengebracht. Ik wilde dat gewoon meegeven als nuance. Ja, de precariteit is een belangrijke factor in de verhoogde kans op grensoverschrijdend gedrag. Er is echter geen een-op-eenrelatie. Het is niet omdat men stabiel werk heeft, dat grensoverschrijdend gedrag niet mogelijk is. Dat moeten we toch voor ogen houden.

Het volgende element gaf ik eigenlijk daarnet al in de korte vervollediging.

Het is niet altijd zo dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag meteen willen ingrijpen of overgaan tot een strafklacht. Dat kan in bepaalde gevallen zo zijn. Zoals de onderzoekers zeggen, bepaalt het slachtoffer hoe hij of zij grensoverschrijdend gedrag ervaart. Nogmaals, in de meeste gevallen is dat niet een knipoogje, al beweren sommigen dat het ook daartoe uitgebreid is. Zo is het ook het recht van de slachtoffers om, wanneer zij grensoverschrijdend gedrag ervaren, te bepalen welke soort van sanctionering daarvoor gepast is. In veel gevallen kan het zijn dat herstelbemiddeling ook genoegdoening kan geven. We moeten daarmee rekening houden. Ik zeg dat omdat het niet altijd is zoals in de gevallen die nu de pers halen, hetzij in de Verenigde Staten of hier, die uitdraaien op strafrechtelijke vervolging, wat zeker kan en mag en waartegen ik geen enkel bezwaar heb. Dat is dus niet altijd zo, ook omdat de intensiteit van grensoverschrijdend gedrag niet altijd dezelfde is.

Er is effectief een beetje ongenoegen binnen de sectoren over het feit dat ik de resultaten van het onderzoek vorige week naar buiten gebracht heb. Als ik het politiek initiatief nemen om zo'n onderzoek op te starten, wat ik niet hoefde te doen, dan ben ik als beleidsvoerder ook meester van de resultaten. Ik kon ook een actieplan uitwerken zonder onderzoek, dat was in elk geval de bedoeling en daar stevenden we sowieso op af. De politieke wetten zijn zo dat als ik een politiek risico neem, ik daar zelf over kan beslissen. We dachten allemaal te weten hoe erg de toestand in deze sector was. Nu blijkt dat de cijfers veel slechter zijn dan verwacht en dus kan ik zelf beslissen om die cijfers publiek te maken, op het tijdstip en op de wijze die mij passend lijkt. Het is geen slechte wil. Het gaat over mijn verantwoordelijkheid als beleidsvoerder. Met andere woorden: wanneer dat straks ter sprake zal komen op de afsluitende vergadering, is het goed dat iedereen daarover zijn ongenoegen kan ventileren, maar dan zullen we toch weer gezamenlijk verder moeten werken aan het actieplan. Ik denk trouwens dat het ongenoegen niet van dien aard is om de zeer goede samenwerking met betrekking tot het implementeren van het actieplan in gevaar te brengen. Ik wil u wel zeggen dat we dit onderzoek gelanceerd hebben als gevolg van een suggestie van een experte in de problematiek. Enigszins tot mijn verwondering zei ze dat voor het implementeren van een actieplan het misschien beter zou zijn om te onderzoeken hoe ernstig het was. Mijn eerste reactie daarop was: 'Waar zou dat goed voor zijn? We weten dat toch al ongeveer.' Toch vond ze dat beter, ook omdat het in andere sectoren tot meer kennis leidt. Een bijkomend argument was dat de onderzoekers vertrouwd waren met een aantal eerdere gelijkaardige onderzoeken en in die zin leek het ons wel goed om die onderzoeksresultaten te vervolledigen. Ik ben al bij al blij dat ik het gedaan heb. Niet iedereen in de sector was even overtuigd van de noodzaak van dit onderzoek. Dat is uiteraard ieders recht. We zitten daar op het moeilijke evenwicht tussen de noodzaak om dit fenomeen niet te willen overproblematiseren en het feit dat we de problematiek wel onder ogen moeten durven zien. De cijfers van het onderzoek helpen ons daarbij. Het is niet de bedoeling om de sector te stigmatiseren in de pers. Ik denk ook niet dat het zo gebeurd is. We moeten natuurlijk aannemen dat de media hun werk doen op de manier die hen eigen is en dat sommige dingen meer uitvergroot worden. We konden de zaken ook niet verder 'contextualiseren'. Het is beter de onderzoekers hun onderzoek te laten presenteren en daarmee weet iedereen waar hij aan toe is.

Ik wil inderdaad altijd wel voor ogen houden – en dit is een persoonlijk standpunt – dat we daarbij niet moeten evolueren naar een soort nieuwe preutsheid. Er zijn ook mensen die dat zeggen, hier in Vlaanderen maar ook in Frankrijk, waar de brief van mevrouw Deneuve ook een beetje scheefgetrokken is. Het is belangrijk om dat gesprek met alle argumenten te kunnen voeren. Mensen zijn seksuele wezens – gelukkig maar, zou ik bijna zeggen. Dat maakt dat dit een element is dat altijd op een of andere manier aanwezig is. Tijdens werkrelaties gebeurt dat het liefst zo

weinig mogelijk, want dat heeft daar niets mee te maken, maar het is daar wel. Denken dat het er niet is, is al een eerste belangrijke fout maken. Daarmee bedoel ik dat we ervoor moeten zorgen dat een aantal zaken niet doorslaan.

In die zin is de vraag van de heer Meremans inderdaad een heel moeilijke. Zijn bepaalde scènes nodig? Dat kunnen we ons soms afvragen. We kennen allemaal de ervaring van actrices zoals Salma Hayek die een scène niet wilde, precies omdat ze het zag aankomen. Ze had gelukkig al een zekere macht om dat te kunnen doen. Andere acteurs of actrices zullen inderdaad in omstandigheden terechtkomen waar dat niet zo is. Het is dus een zeer moeilijke vraag. Als eerste argument blijf ik nog altijd zeggen dat de artistieke vrijheid primeert, maar de perceptie van het gedrag door het potentiële slachtoffer moet daarmee volledig in balans staan. Daarbij komt dan de machtsrelatie die eventueel verstorend kan zijn. De bemerkingen die Jan Fabre daar in een stuk op VRT NWS rond de maakte, vond ik waardevol. Met zijn acteurs en actrices gaat hij daarin soms heel ver, dat is niet nieuw. Daaraan is het soms te wijten dat in Frankrijk wordt gezegd: 'Daar staan vijf blote acteurs op het podium, het zal wel Vlaams toneel zijn, zeker.' Hij gaat daar dus zeer ver in, maar hij zegt dat hij vindt dat hij daarin, om artistieke redenen, soms heel ver kan en moet gaan en dat hij niet de indruk heeft dat hij daarmee bepaalde grenzen overschrijdt. Ik vond dat de manier waarop hij in dat verband een aantal dingen benoemde, zeer bruikbaar was. Het gaat uiteraard over een moeilijk evenwicht.

Er werd gevraagd of er middelen genoeg zijn. In overeenstemming met de sector hebben we de middelen die gevraagd werden, kunnen vrijmaken. We moeten daar altijd een beetje voor wringen en schuiven. We moeten dat gewoon doen. Ik weet niet of dat zal volstaan. In het voorjaar of de zomer van 2019 moeten we evalueren waar we staan, wanneer de sensibiliseringscampagne achter de rug is. Vorige week werd mij gevraagd of er nog onderzoek zal gebeuren. Ik kan dat nu niet voorspellen en ik kan het zeker niet voor een opvolger poneren. Volgens mij zal het wel zinvol zijn om over twee of drie jaar te kijken of de maatregelen uit het actieplan soelaas hebben gebracht.

Wat betreft de vraag wie bepaalt welke freelancers geselecteerd zullen worden, zal dat gebeuren in samenspraak met de sectoren. Er zal geen ministerieel besluit zijn waarin per provincie vijf freelancers worden aangeduid. We gaan kijken wie zich aandient en wie het wil doen. Ik neem aan dat we er wel zullen geraken met mensen die in de sector hun verantwoordelijkheid willen opnemen.

Mijnheer Meremans, ik heb met het einde van mijn antwoord op de vraag van mevrouw Segers zeker niet willen zeggen dat de sector het finaal zelf moet oplossen. Het zal natuurlijk een en-enverhaal zijn. We zullen deze middelen nu inzetten en in de toekomst komt er misschien nog meer. Ik wou alleen vermijden te zeggen dat wij middelen zullen inzetten en externe personen zullen creëren rond de problematiek die het voor de sector zullen oplossen. Het zal de twee tegelijk zijn, maar ik neem aan dat u dat wel had begrepen.

Het andere element heb ik hier al aangegeven: 1712 bestaat al, zal versterkt worden en komt heel nadrukkelijk in de resolutie naar voor. Er bestaan ook al initiatieven op organisatieniveau. Sociaalrechtelijk is men ook verplicht om bepaalde acties te ondernemen. Het zal niet zo eenvoudig zijn om het gat dat in de sector bestaat, op te vullen met de ombudsfunctie. We zullen die klus wel moeten klaren, zo niet kan het actieplan niet werken.

Tot slot waren er vragen in verband met de preventie. Zullen de maatregelen ervoor zorgen dat de daders minder grensoverschrijdend gedrag vertonen? Het zal inderdaad een werk van lange of middellange adem zijn. Uiteraard willen we het gedrag van potentiële daders beïnvloeden. Ik denk niet dat het helemaal kan

weggefilterd worden. We moeten een cultuur installeren die dat gedrag moeilijker maakt, om niet te zeggen onmogelijk. Belangrijke factoren zullen zijn het sensibiliseren van de sector en de collectiviteit en de zero tolerance voor het weggijken vergroten. Dat zal hand in hand gaan.

Met betrekking tot de daders waren mij twee elementen opgevallen in het Nederlandse actieplan in vergelijking met ons actieplan. Het eerste was dat er meer ingezet moet worden op het idee dat het de verantwoordelijkheid is van iedereen. We aanvaarden niet dat mensen grensoverschrijdend gedrag niet zouden melden of aankaarten, zelfs al gebeurt het niet bij henzelf. Een tweede punt was dat de Nederlandse overheid, nog iets scherper dan wij het op dit ogenblik doen, beslist heeft om de subsidies ook mee in het geding te brengen. Wat wij nu gaan doen, is vragen dat bij de rapportage die organisaties elk jaar in algemene zin moeten doen, ze het integriteitsbeleid ook moeten inbrengen. Dat is zeker een stap vooruit. Op termijn wil ik toch wel onderzoeken wat de Nederlanders doen. Wanneer grensoverschrijdend gedrag van een bepaalde ernst of van structurele aard in een organisatie plaatsvindt, waarschuwen ze die organisatie dat dit ook gevolgen zou kunnen hebben voor de subsidies. Ik ben als minister altijd zeer voorzichtig om te zeggen: 'Let op voor uw subsidies.' Ik vind dat, eenmaal ze aan een organisatie zijn toegewezen, ze die ook moeten kunnen krijgen, tenzij ze er ergens misbruik van maken.

Waarom vind ik die Nederlandse communicatie dan zinvol? Omdat men de verantwoordelijkheid op die manier op het niveau van de organisatie legt, en niet alleen op het niveau van de dader en het slachtoffer. Dan is het verder een zaak voor het strafrecht. Maar als we zeggen dat het zowel de verantwoordelijkheid is van het volledige management, als van het personeel, als van de raad van bestuur om daarop toe te zien, is dat een belangrijk signaal. Als iemand als lid van de raad van bestuur hints krijgt dat er sprake is van zulk gedrag, heeft hij de verantwoordelijkheid om in te grijpen. Doet hij dat niet, dan is het niet abnormaal dat daar gevolgen voor de organisatie aan verbonden zijn. Ik wil dat in alle rust bekijken. Het mag geen zwaard van Damocles zijn. Ik zie het niet als een bedreiging, maar wel als een boodschap dat het een probleem is van de collectiviteit van de organisatie en niet alleen van een charismatische leider en een jonge stagiair, om het karikaturaal te formuleren.

Ik hoop dat ik u daarmee heb overtuigd. Ik dank u voor de steun voor het actieplan. We zullen het actieplan serieus nemen, maar er zijn geen wondermiddelen om dit op korte termijn op te lossen. Wanneer we een aantal kritische succesfactoren goed in kaart kunnen brengen, kunnen we dit soort gedrag wellicht tot een minimum beperken. Dat moet ons gezamenlijk doel zijn en blijven.

De voorzitter: De heer Poschet heeft het woord.

Joris Poschet (CD&V): Als ik de onderzoekers goed heb begrepen, is er geen factor uit een vergelijkbaar onderzoek die gebruikt kan worden om te komen tot een betrouwbare cijferset voor de gehele populatie die onderzocht wordt. U zei dat, zelfs los van een reductie of een vermeerdering door een factor, er in absolute cijfers veel gevallen zijn van grensoverschrijdend gedrag. Ik ben het daarmee eens. Ik vroeg me gewoon af of er geen factor was, maar die is er blijkbaar niet.

Minister, er zijn een aantal tools die u naar voren schuift. We hebben 1712, we hebben de ombudsdienst, we hebben het meldpunt voor slachtoffers van historisch misbruik, we hebben de 25 vertrouwenspersonen die zullen worden opgeleid. De vraag is daarbij hoe men een algemeen beeld zal behouden van die verschillende kanalen die bestaan, van de verschillende tools die zullen worden uitgewerkt. Hoe zal men de helicopterview bewaren? Hoe zal de informatie van de ene naar de andere doorstromen?

Katia Segers (sp-a): Ik heb een veeleer technische vraag aan de onderzoekers, of ook aan de minister. Is het volledige onderzoeksrapport beschikbaar?

Jessy Siongers, onderzoeker UGent en VUB: We zijn nu de laatste hand aan het leggen aan het rapport. Dat zal dan heel binnenkort beschikbaar zijn. Ik denk dat we ook nog even met de minister moeten bekijken wanneer we dat kunnen vrijgeven.

De voorzitter: De minister gaat akkoord. Als het er is, zo snel mogelijk.

Jessy Siongers, onderzoeker UGent en VUB: De finale versie ligt er morgen.

Bart Caron (Groen): Minister, ik wil zelf nog enkele elementjes meegeven. Het is inderdaad waar dat het meldpunt 1712 zijn thematiek en zijn manier van presenteren zeker moet verruimen. U zegt daarover in gesprek te zijn met minister Vandeuren. Ik heb er zelf overigens nog eens naar gesurft. Dat lijkt geen plek waar je voor grensoverschrijdend...

Minister Sven Gatz: Je twijfelt toch nog eens als je dat ziet.

Bart Caron (Groen): Ja. Dat is echter gewoon een kwestie van schrijven en wijze van presenteren.

Ik hoop dat er ook in de backbone, in de backoffice van zo'n meldpunt relatieve sectorexpertise aanwezig kan zijn. Het is een algemeen meldpunt, maar de thematiek van de kunstensector of de mediasector kan zeer specifiek zijn. Ik geef het voorbeeld van de lichamelijke. Ik wil daar niet in interfereren, maar een bekommernis uitdrukken: ik denk dat die kennis daar ook wel moet zijn. Ik ben het eens met één algemeen meldpunt, maar zorg ervoor dat daarachter de expertise van alle sectoren aanwezig is. Dat is belangrijk.

De sector heeft een tijdje geleden een studiedag gehouden over de thematiek, in deSingel, dacht ik. Toen is er ook een hele rits interessante voorstellen gedaan die wel degelijk specifiek zijn voor de sector, bijvoorbeeld over intimiteit en coaching omtrent intimiteit in de kunsten, dat soort dingen. Er kan hier en daar een spanning zijn, maar ik denk dat de suggesties en de ideeën die de sector ook inbrengt, op een of andere manier het best worden gekanaliseerd of een plaats krijgen in dat actieplan. Iedereen moet zijn verantwoordelijkheid nemen, u hebt dat ook gezegd en ik ben het daar helemaal mee eens, maar laten we die opening daarvoor maken, zodat we de problematiek echt kunnen bestrijden.

Minister Sven Gatz: Ik ben absoluut een groot pleitbezorger van het structureel inbedden van de knowhow en de suggesties van de sector in het globale actieplan. We hebben nu dus de bouwstenen gepresenteerd, maar het zal wellicht nog moeten worden verfijnd of nog opgevoerd, of in elk geval nog wijzigen, dus dat is zeker mogelijk, en dat streven we absoluut na.

Mijnheer Poschet, uw vraag kan ik op dit ogenblik nog niet beantwoorden. Ze houdt wel verband met de gevoeligheid van de heer Caron. Dat zal echt een kwestie zijn van wat ik dan een 'flowchart' noem. Wat als er een melding binnenkomt bij 1712? Tot waar daalt die dan af? Gaat die dan rechtstreeks naar de organisatie of via het ombudspunt, en omgekeerd? Het klinkt wat ingenieursschema-achtig en wat vreemd, maar we zullen het zo moeten doen, en dan zullen we een zicht kunnen behouden op het verloop van de klacht en ook zien hoe ze is afgewikkeld. Wat de vraag betreft wie ter zake dan het zwaartepunt is: ik neem aan dat het centrale punt wel bij die ombudsfunctie zal komen te liggen, zal blijken te liggen, maar ik kan nog geen definitieve voorafname doen ter zake. Dat is nu eenmaal de moeilijkheid waarvoor we staan. Ik ben absoluut een voorstander – ik wil het nog eens herhalen – van één herkenbaar punt 1712, maar het zal niet volstaan. Ik ben

me bewust van de sociaalrechtelijke verplichtingen die nu al bestaan op organisatieniveau. Het is dus zeker niet zo dat er nu al niets gebeurt of kan gebeuren, maar ook dat volstaat niet altijd. Die ombudsfunctie zal dus het ontbrekende puzzelstuk zijn. Als we dat dan hebben, dan kunnen we het vervolg van de melding ook beter in kaart brengen.

Ik zal daar dus een antwoord op kunnen bieden, neem ik aan, tegen het einde van het jaar, en ik neem aan dat het trouwens niet alleen voor onze sectoren zal zijn, dat dat voor andere sectoren hetzelfde zal zijn. Dat zullen we dan bekijken, uiteraard in nauw overleg met de collega van Welzijn. Het moet echter duidelijk zijn waar men terecht kan en wat er uiteindelijk gebeurt. Dat is onze voornaamste bekommernis.

De voorzitter: Ik dank Jessy Siongers en Mart Willekens voor de deskundige toelichting bij hun onderzoek. Ik dank de minister en u allen.

De vraag om uitleg en de hoorzitting zijn afgehandeld.