

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 158
van **STEPHANIE D'HOSE**
datum: 17 juni 2020

aan **BENJAMIN DALLE**
VLAAMS MINISTER VAN BRUSSEL, JEUGD EN MEDIA

Mediasector - Actieplan grensoverschrijdend gedrag

Sinds 2017 en de wereldwijde #MeToo-beweging, die ook in Vlaanderen stof deed opwaaien, kwam (seksueel) grensoverschrijdend gedrag veel hoger op de maatschappelijke agenda. Ook de cultuur- en mediasector bleek een probleem te hebben, onder meer bij televisieproductie (de zaak-De Pauw is uiteraard de meest gemediatiseerde) en in de danswereld.

Diverse sectororganisaties gaven dan ook aan om aan de slag te willen gaan met deze problematiek. Na een bevraging door de CuDOS-onderzoeksgroep van de Universiteit Gent, een rondetafelgesprek met de sector en diverse werkgroepen, lanceerde minister Gatz medio 2018 dan ook een actieplan grensoverschrijdend gedrag.

Bedoeling van dit actieplan was om de verschillende initiatieven op elkaar af te stemmen en ook de beleidsaandacht voor het thema te versterken. De doelstellingen werden als volgt geformuleerd:

- ervoor zorgen dat de kanalen om klachten te melden, bekend zijn en benut worden en dat slachtoffers geholpen worden. Daarvoor wordt het meldpunt 1712 versterkt en wordt bekeken hoe er een brugfunctie tussen de kunsten- en audiovisuele sector en het meldpunt kan worden geïnstalleerd;
- volop inzetten op opleiding van vertrouwenspersonen en organisaties aanspreken om een integriteitsbeleid uit te werken. De sectorfondsen zullen organisaties en leidinggevenden daarbij ondersteunen via opleidingen en informatieverstrekking;
- het contact tussen lotgenoten wordt versterkt via de ondersteuning van 'peer support';
- om het thema grensoverschrijdend gedrag ook al bespreekbaar te maken in de opleidingen die voorbereiden op een job in de kunsten- en audiovisuele sector, komt er overleg tussen de sectoren en het onderwijs. In 2019 zal er een brede sensibiliseringscampagne in de kunsten- en audiovisuele sector worden opgezet.

Ondertussen is het plan toch al bijna twee jaar in werking, en lijkt het tijd om eens te kijken naar de vooruitgang die er ondertussen geboekt werd.

1. Hoe werd het meldpunt 1712 versterkt om beter tegemoet te komen aan de verwachtingen en noden uit de mediasector en welke instantie vervult de rol van bruggenbouwer tussen sector en meldpunt?
2. Beschikt de minister over de cijfers en de evolutie van het aantal meldingen uit de mediasector bij meldpunt 1712?
3. Heeft elke ledenorganisatie en (middel-)grote werkgever in de mediasector ondertussen een vertrouwenspersoon?
4. Wij begrijpen dat het voor kleinere bedrijfjes in de mediasector (met slechts enkele werknemers) moeilijker is om een aparte vertrouwenspersoon aan te stellen, maar hoe lossen deze bedrijfjes en organisaties de situatie op waarbij er toch een werknemer de rol van vertrouwenspersoon opneemt?
5. Hoe werkt het systeem van 'peer support'?
6. Hoe verloopt de samenwerking met de onderwijssector om te sensibiliseren omtrent grensoverschrijdend gedrag in de mediasector voor toekomstige werknemers?
7. Wat is de algemene appreciatie van de minister na twee jaar werken met dit actieplan? Verneemt hij positieve signalen uit de sector omtrent vooruitgang rond dit delicate thema?

ANTWOORD

op vraag nr. 158 van 17 juni 2020

van **STEPHANIE D'HOSE**

1. In 2019 werden de openingsuren van 1712 uitgebreid waarbij 1712 één dag per week telefonisch bereikbaar is tot 19u. Er werd eveneens een chatfunctie aan de website toegevoegd. Personen met vragen hebben nu de mogelijkheid om twee avonden per week te chatten met 1712.
De Genderkamer die vanaf 2019 de opdracht kreeg om een ombudsfunctie voor de cultuur- en mediasector op te zetten, ging in overleg met 1712 om afspraken te maken over eventuele doorverwijzing. Wanneer een melder uit de cultuur- of mediasector een gesprek wenst of op zoek is naar bemiddelen, verwijst 1712 door naar de Genderkamer.
2. 1712 heeft geen cijfers op specifieke meldingen vanuit de mediasector.
3. Er is geen zicht op het aantal vertrouwenspersonen bij ledenorganisaties en (middel-) grote werkgevers in de mediasector.
4. Er is geen zicht op het aantal vertrouwenspersonen bij kleine mediabedrijven noch of zij specifieke problemen ervaren bij het aanstellen van vertrouwenspersonen.
5. Voor de mediasector is er geen organisatie die peer support organiseert zoals Engagement Arts dat voor de cultuursector doet. Voor de mediasector is de genderkamer het eerste aanspreekpunt maar ook daar merkt men dat de vragen vanuit de mediasector eerder beperkt blijven. In 2019 ontving de genderkamer slechts één aanmelding uit de mediasector. De Genderkamer doet daarom in 2020 extra inspanningen om meer contacten te leggen in de mediasector. Ze zal in gesprek gaan met Mediarte en andere spelers en een sociale media campagne gericht op de mediasector opzetten.
6. Mediarte nam wel een artikel rond grensoverschrijdend gedrag op in haar startersgids waarbij ook de werking en de gegevens van de Genderkamer vermeld worden. De Vlaamse Vereniging van Journalisten gaf in verschillende onderwijsinstellingen gastcolleges waar aandacht besteed werd aan de sensibilisering over grensoverschrijdend gedrag en waar de mogelijkheden om dit te melden geduid werden. Er is geen structurele samenwerking met het onderwijs rond grensoverschrijdend gedrag in de mediasector.
7. In de mediasector verloopt de aanpak eerder gefragmenteerd. Ieder op zijn eigen terrein. Daarbij speelt de eigenheid van de sector zeker een rol. De grote mediabedrijven hebben een samenwerking met een externe preventiedienst, hebben een vertrouwenspersoon en een beleid zoals voorgeschreven door de welzijnswet. Toch zijn er ook in deze sector heel wat kleine bedrijven, is er veel freelance werk en zijn de werkgever-werknemer verhoudingen ook niet altijd eenduidig. Er is geen zicht op het beleid dat in deze kleine organisaties al dan niet wordt gevoerd. De ontwikkelde kaders in de kunstensector kunnen hier inspirerend zijn.