

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 336
van **STEPHANIE D'HOSE**
datum: 17 juni 2020

aan **JAN JAMBON**

MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN,
CULTUUR, ICT EN FACILITAIR MANAGEMENT

Cultuursector - 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 toenmalig bevoegd 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 worden organisaties aangesproken 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 me tijd om eens te kijken naar de vooruitgang die ondertussen geboekt werd.

1. Hoe werd het Meldpunt 1712 versterkt om beter tegemoet te komen aan de verwachtingen en noden uit de cultuursector en welke instantie vervult de rol van bruggebouwer tussen sector en meldpunt?

2. Beschikt de minister over de cijfers en de evolutie van het aantal meldingen uit de cultuursector bij Meldpunt 1712?
3. Heeft elke ledenorganisatie en (middel-)grote werkgever in de cultuursector ondertussen een vertrouwenspersoon?
4. Wij begrijpen dat het voor kleinere organisaties in de cultuursector (met slechts enkele werknemers) moeilijker is om een aparte vertrouwenspersoon aan te stellen, maar hoe lossen deze organisaties de situatie op waarbij er toch een werknemer de rol van vertrouwenspersoon opneemt?
5. De vele freelancers en zelfstandigen in de sector zijn een uiterst kwetsbare groep.
Hoe komt het actieplan tegemoet aan hun noden?
6. Hoe werkt het systeem van 'peer support'?
7. Hoe verloopt de samenwerking met de onderwijssector om te sensibiliseren omtrent grensoverschrijdend gedrag in de cultuursector voor toekomstige werknemers?
8. 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?

JAN JAMBON

MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN,
CULTUUR, ICT EN FACILITAIR MANAGEMENT

ANTWOORD

op vraag nr. 336 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 een eventuele doorverwijzing. Wanneer een melder uit de cultuur- of mediasector een gesprek wenst of op zoek is naar bemiddeling, verwijst 1712 door naar de Genderkamer.

2. 1712 registreert vragen onder de brede noemer 'vrijetijd'. In 2019 werd 1712 door 129 personen gecontacteerd die een vorm van geweld wilden melden in de vrijtijdscontext (met inbegrip van cultuur). Dit op een totaal van 7.400 meldingen.
3. Er wordt niet gemonitord welke organisaties een vertrouwenspersoon in dienst hebben. Er is enkel zicht op het aantal personen die de opleiding tot vertrouwenspersoon bij het Sociaal Fonds Podiumkunsten volgden. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten biedt in samenwerking met IDEWE een 5-daagse basisopleiding tot vertrouwenspersoon aan. Sinds de start van het actieplan werden al 6 groepen van telkens 10 à 15 personen opgeleid. In totaal werden zo 70 vertrouwenspersonen opgeleid voor 39 organisaties. 11 van de deelnemers nemen de taak op als freelance vertrouwenspersoon. De opgeleide vertrouwenspersonen volgen verplicht een jaarlijks supervisiemoment.

Het Sociaal Fonds Podiumkunsten richtte eveneens een collegagroep vertrouwenspersonen op waar actief informatie wordt uitgewisseld. Wanneer vertrouwenspersonen dringende vragen hebben, kunnen zij beroep doen op een preventieadviseur psychosociale risico's van IDEWE.

4. Voor kleine organisaties werd de mogelijkheid voorzien om beroep te doen op freelance vertrouwenspersonen. Op die manier kunnen kleine organisaties een vertrouwenspersoon aanstellen die niet tot het eigen personeel behoort. Zij sluiten daarvoor een overeenkomst af met de freelance vertrouwenspersoon. Momenteel is er een pool van 11 freelance vertrouwenspersonen beschikbaar. Het streefdoel is een pool van 20 vertrouwenspersonen. De gegevens van de vertrouwenspersonen zijn beschikbaar op de website van het Sociaal Fonds Podiumkunsten. Er wordt gewerkt aan een registratiesysteem om te kunnen inschatten hoeveel organisaties er op de freelance vertrouwenspersonen beroep doen en hoe vaak zij geconsulteerd worden.
5. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten onderzocht de mogelijkheid om ook voor flexwerkers een overeenkomst af te sluiten met een externe dienst zodat zij, ook nadat ze uit dienst zijn, nog problematische situaties zouden kunnen melden. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten ging hierover in overleg met de arbeidsinspectie. Deze vindt het echter niet opportuun om maatregelen uit te breiden naar mensen die al uit dienst zijn. De arbeidsinspectie bekijkt de situatie dan ook erg vanuit de

welzijnswetgeving, nl. de relatie werkgever-werknemer, als die er niet meer is (omdat iemand uit dienst is) stopt het voor hen. Volgens de welzijnswet is het de bedoeling immers om de relatie tussen werkgever en werknemer te herstellen. Om ook flexwerkers (die al uit dienst zijn) toegang te geven tot een externe dienst is er een aparte overeenkomst nodig tussen de werkgever en een externe dienst voor welzijn en preventie op het werk. Er wordt verder onderzocht welke regeling er kan getroffen worden voor de specifieke situatie van flexwerkers.

6. De organisatie Engagement neemt de rol van peer support op. Een verslag van haar werking in 2019 vindt u als bijlage.
7. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten heeft een uitwisseling met P.A.R.T.S. opgezet. Als resultaat daarvan werd een basisopleiding vertrouwenspersoon en supervisies in het Engels georganiseerd. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten ging eveneens in gesprek met het Koninklijk Conservatorium van Antwerpen met als doel expertise uit te wisselen en te delen. Op een overleg met alle opleidingen muziek en podiumkunsten werd een oproep gedaan om samen te werken rond een gedragscode, maar dit werk was toen al gaande binnen de opleidingen. In november 2019 organiseerde het Sociaal Fonds Podiumkunsten een opleiding 'intimacy on stage', zowel voor opdrachtgevers als opdrachtnemers, waarbij ook de kunstopleidingen uitgenodigd werden. Het Sociaal Fonds podiumkunsten nam tot slot deel aan een werkgroep 'weerbare kunstenaars' op initiatief van Koninklijk Conservatorium Antwerpen. Voorlopig heeft het Sociaal Fonds Podiumkunsten nog geen gemeenschappelijke acties ondernomen met de onderwijsinstellingen. Zowel het onderwijs als het werkveld hebben aanpassingen aan hun beleid doorgevoerd, maar elk op zijn domein. Dit sluit niet uit dat er in de toekomst verder samengewerkt kan worden rond het opleiden van docenten en studenten in het omgaan met intieme scènes. Indien een dergelijk gemeenschappelijk traject meegefinancierd kan worden vanuit de overheid, zou dit een samenwerking wel kunnen versnellen.

Vanuit haar opdracht binnen het actieplan, heeft Engagement Arts Arts ingezet op discussies en acties die betrekking hebben op het kunstonderwijs. Via workshops en lezingen werden docenten en studenten geïnformeerd over Engagement Arts Arts en werden zij op die manier betrokken in de discussie. Gesprekken, workshops en lezingen met studenten en docenten vonden reeds plaats in onder meer Sint-Lukas Gent, Sint-Lucas Antwerpen, HISK, KASK, Koninklijk Conservatorium Antwerpen en Institut Supérieur des Arts et des Chorégraphies de Bruxelles. Met deze activiteiten bereikte Engagement Arts Arts 150 studenten en 50 docenten.

8. Het eerste jaar van de uitvoering van het Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag in de Cultuur- en Audiovisuele sector stond in het teken van sensibiliseren en exploreren. De noden van organisaties en personen werden in kaart gebracht, er werden instrumenten ontwikkeld en opleidingen tot vertrouwenspersoon uitgerold. De Genderkamer kon zich door de vele gesprekken een beeld vormen van de specifieke situatie en de eigenheid van de sectoren. Het valt daarbij op dat vooral de kunstensector intensief aan de slag gegaan is. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat de kunstensector op erg korte termijn een samenwerking tussen verschillende actoren heeft opgezet. Zo hebben het oKo, het Sociaal Fonds Podiumkunsten en Engagement Arts samen met de vakbonden een eigen actieplan ontwikkeld. De komende jaren zal verder ingezet worden om alle ontwikkelde kaders en instrumenten in gang te doen vinden in zoveel mogelijk organisaties.

BIJLAGEN

1. [Evaluatie actieplan](#)
2. [Jaarverslag Genderkamer](#)

3. [Flowchart](#)
4. [Jaarevaluatie Engagement](#)