

THE TIME IS NOW

Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse mediasector

7 MAART 2022



Inhoudstafel

1. Vlaamse mediasector	3
Aanleiding actieplan	3
Evaluatie vorig actieplan 2019-2021	3
Stand van zaken	3
2. Actieplan	4
Objectieven	4
Sectorale aanpak	4
Sensibilisering, preventie en tools	4
Rapportering & evaluatie	4
3. Doelstellingen en acties	5
Doelstelling 1: Sectorale aanpak grensoverschrijdend gedrag	5
ACTIE 1.1 Opvolgen Sociaal Charter voor de Media	5
1.1 Inventariseren & analyseren van de genomen engagementen	5
ACTIE 1.2 Opzetten structureel overleg	6
1.2.a Oprichten en organiseren van een sectoraal overlegplatform	6
1.2.b Oprichten van een stuurgroep	7
ACTIE 1.3 Monitoren van welzijn en grensoverschrijdend gedrag	7
1.3 Hermeting sectorale enquête psychosociale risico's	7
Doelstelling 2: Preventie & informatiedeling	8
ACTIE 2.1 Uitwerken van een welzijnsbeleid	8
2.1 Opstellen van een Toolbox & organiseren van vormingen	8
ACTIE 2.2 Breder bekend maken van bestaande tools	10
2.2.a Opstellen van een duidelijk begrippenkader	10
2.2.b Bekendmaken van hulplijnen	10
2.2.c Promoten van de Genderkamer	11
ACTIE 2.3 Omstanders sensibiliseren	11
2.3.a Opstellen van tools voor omstanders	11
2.3.b Hertalen van een vlaggensysteem	11
Doelstelling 3: Versterken van de professionals in de mediasector	12
ACTIE 3.1 Inzetten op vertrouwenspersonen	12
3.1.a Voorzien in een vertrouwenspersoon	12
3.1.b Organiseren van opleidingen vertrouwenspersoon	13
3.1.c Opzetten van super- en interviews voor vertrouwenspersonen	13
ACTIE 3.2 Inzetten op Intimiteitscoördinatie	14
3.2 Organiseren van een Intimiteitstraject	14
ACTIE 3.3 Opzetten van een dialoog met onderwijsinstellingen	14
3.3 Ondersteunen van onderwijsinstellingen	14
Doelstelling 4: Respectvolle verslaggeving in de media	15
ACTIE 4.1 Opstellen handleiding voor respectvolle verslaggeving	15
4. Partners van het actieplan	16



1. Vlaamse mediasector

Aanleiding actieplan

Onze sector kwam de laatste jaren geregeld in opspraak met geruchtmakende gevallen van grensoverschrijdend gedrag. De zaken die de pers haalden, bleken slechts het topje van de ijsberg. Het rapport van de onderzoeksgroep CuDOS (vakgroep Sociologie, Universiteit Gent) dat in 2018 werd opgeleverd, leerde dat 71% van de vrouwen binnen de media- en cultuursector aangaf ooit grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt, de helft van de vrouwen zelfs nog in de laatste 12 maanden voor de studie.

Dat probleem wil de Vlaamse mediasector met dit actieplan concreet aanpakken. mediarte, het sociaal fonds voor de audiovisuele, film en digitale sector, heeft zich met een aantal sectororganisaties, individuele ondernemingen en professionals bereid verklaard bij te dragen tot het ontwikkelen en vormgeven van een reeks principes en richtlijnen die kunnen worden gebruikt door ondernemingen van welke omvang dan ook om een veilige en respectvolle mediasector te creëren.

De mediasector is afhankelijk van een groot freelance en tijdelijk personeelsbestand, wat hun situatie precair maakt, binnen een informeel werkklimaat. Werkplekken op de set, in de studio of op een redactie zijn specifieke werkomgevingen met vaak wisselend personeel. Als er onder deze omstandigheden iets misgaat, kan het onduidelijk zijn tot wie men zich moet wenden of wat men moet doen. Werknemers die ongewenst gedrag meemaken, zijn bang hun job te verliezen als ze zich uitspreken. Ook getroffen met een andere achtergrond of omstanders kennen soms een gelijkaardige angst voor gevolgen in de toekomst. Het gebrek aan kanalen om deze vertrouwelijke bezorgdheden aan te kaarten, bovenop het feit dat veel werknemers bekende(re) mensen zijn en het feit dat er soms een sterke competitiviteit heerst, creëert een cultuur van stilzwijgen. Een gebrek aan ondersteuning heeft een aanzienlijke impact op de productiviteit, fysieke en mentale gezondheid en het welzijn van getroffen op de lange termijn.

Om de sector te ondersteunen bij het verbeteren van de veiligheid en omgangsnormen op de werkplek, wil mediarte samenwerken met partners uit de sector. Hierbij zal er prioritair oog zal voor diegenen die zich in de meest precaire situaties bevinden.

Evaluatie vorig actieplan 2019-2021

De belangrijkste conclusies uit het vorige Actieplan stellen dat de aanpak in de mediasector te gefragmenteerd

verloopt en dat ieder op zijn eigen terrein werkt. De grote mediabedrijven hebben een samenwerking met een externe preventiedienst, hebben een vertrouwenspersoon en een beleid zoals voorgeschreven door de welzijnswet. Er is echter geen zicht op het beleid dat in kleine organisaties al dan niet wordt gevoerd. In navolging van het vorige actieplan werd er gepleit om na te denken over maatregelen die kunnen ingezet worden daar waar de toepassing van de welzijnswet door kleine en micro-ondernemingen tekortschiet. De ontwikkelde kaders uit de podiumkunstensector kunnen hier inspirerend zijn. Ten slotte werd gesteld dat de opvolging van het Sociaal Charter kan aangegegrepen worden om het debat aan te gaan over de verdere aanpak van het grensoverschrijdend gedrag in de mediasector.

De Vlaamse mediasector wil met dit actieplan gevolg geven aan deze conclusies en de sector ondersteunen om de wettelijke verplichtingen te implementeren en om een beleid en procedures op te stellen om grensoverschrijdend gedrag niet alleen te voorkomen, maar ook te identificeren en aan te pakken als het zich voordoet.

Stand van zaken

De verschillende zenders en grotere productiehuisen hebben in vergelijking met de kleinere spelers meer middelen ter beschikking. De grotere ondernemingen hebben daardoor de voorbije jaren al meer ervaring opgedaan over hoe men deze problematiek kan aanpakken.

Bij DPG Media kwam een uitwerking van interne procedures en reglementen en een versterking van de interne preventiedienst. Het voorbije jaar werd er binnen DPG Media op directieniveau een verantwoordelijke voor het Environmental, Social en Governance (ESG) beleid aangeduid. Hiermee geven ze een duidelijk signaal dat ESG een duidelijke prioriteit heeft binnen DPG Media.

Bij VRT loopt een soortgelijk traject waarbij zij in overleg met de vakorganisaties hun bestaande interne procedures herwerkten en verfijnden en een handhavings- en sanctiebeleid opstelden. Ook het aantal contactpersonen integriteit werd uitgebreid.

Bij de verschillende zenders is de aanpak van grensoverschrijdend gedrag onderdeel van een breder welzijns- en integriteitsbeleid. Bij de productiehuisen zien we eerder een focus op het informeren en het aanzetten tot het volgen van opleidingen. Een maatregel die we vaak zien terugkeren, is het vermelden van gegevens van de interne preventiedienst en de Genderkamer op de callsheets. Bij digitale agentschappen zien we dat ze vaak eenzelfde vertrouwenspersoon delen tussen verschillende agentschappen.



2. Actieplan

Objectieven

Met dit actieplan Grensoverschrijdend Gedrag voor de Vlaamse Mediasector wil mediarte samen met verschillende mediaspelers en de Vlaams minister van Media Benjamin Dalle de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag aangaan.

Sectorale aanpak

Het overleg binnen de sector en tussen sectororganisaties om onderling kennis uit te wisselen, is essentieel om de problematiek van grensoverschrijdend gedrag ten gronde aan te pakken.

De Vlaamse mediasector is een sterk gefragmenteerde sector waardoor het moeilijker is om problemen gezamenlijk aan te pakken. Om die reden neemt mediarte samen met de sociale partners, het kabinet en de administratie van de Vlaams minister van Media het voortouw in de uitvoering van dit Actieplan Grensoverschrijdend Gedrag bijgestaan door VRT, DPG Media, Mediahuis, Roularta, SBS, VOFTP, VOTF, FEWEB, de vakorganisaties (ABVV, ACV Puls en ACLVB) en mede-ondersteund door verschillende sectororganisaties waaronder Bemontage, De Acteursgilde, de Genderkamer, Sensoa, FLEGA, De Muziekgilde, Represent, SBC, De Scenaristengilde, Unie van Regisseurs, VVJ, VAF, Wanda...

Samen omvatten ze een brede waaier aan verschillende partners met verschillende inhoud: fictie, entertainment, documentaire, sport, journalistiek, bedrijfsfilm, games, websites... Grensoverschrijdend gedrag kan overal voorkomen en door dit Actieplan te richten op de brede Vlaamse mediasector met elk zijn inhoud, hopen we een breed bereik te hebben.

De mediasector kenmerkt zich ook door een groot aandeel van tijdelijke werkrachten en stagiaires. Hun tijdelijke tewerkstelling maakt hun positie precair en kwetsbaar. Onze sector bruist van medewerkers die onder deze omstandigheden werken en dienen niet vergeten te worden. Daarom herkent dit Actieplan hun positie en gaat er specifieke aandacht in de verschillende acties uit naar het ondersteunen van deze kwetsbare groep van medewerkers.

Naast de sectorale aanpak richten we ons met dit actieplan ook op de verschillende partijen betrokken bij een grensoverschrijdend incident. We houden de dialoog open en richten de acties naar getroffen, veroorzakers, omstanders en al wie zich in vraag stelt of met vragen zit. We gaan in gesprek met iedereen omdat grensoverschrijdend gedrag geen problematiek is van enkelingen, maar van een samenleving.

Sensibilisering, preventie en tools

Het primaire doel is preventie. Door alle werkgevers, werknemers, freelancers en zelfstandigen aan te moedigen om elke vorm van grensoverschrijdend gedrag te bannen en hen tools aan te reiken om dit probleem aan te pakken. We kunnen allemaal een rol spelen bij het sturen van een signaal dat dergelijk gedrag niet wordt getolereerd.

Iedereen in de sector wordt aangemoedigd om zich vertrouwd te maken met de tools en handvatten voor zowel werkgevers als werknemers en freelancers. Het veranderen van de cultuur gaat niet alleen over wat werkgevers kunnen doen. Het gaat ook over werknemers en freelancers die een gedeelde verwachting hebben van hoe een veilige en respectvolle werkplek eruit ziet en welke tools er moeten zijn om grensoverschrijdend gedrag op de werkplek aan te pakken.

Verandering vereist dat medewerkers hun gedrag gaan aanpassen. Werkgevers die een beleid rond grensoverschrijdend gedrag en bij uitbreiding rond respectvol gedrag op de werkvloer of in een werkcontext willen opzetten, hebben aangepaste tools en handvatten nodig die hen ondersteunen bij de implementatie hiervan. Het ontwikkelen van tools en handvatten is een zaak, maar deze bekend maken is een andere. Het bereiken van losse ondernemingen vraagt dan ook een specifieke aanpak evenals het intern informeren van vaste medewerkers binnen eenzelfde onderneming.

De Vlaamse mediasector streeft naar veilige omgevingen en zet hiervoor verschillende acties op om dit te bewerkstelligen. Tools en handvatten worden aangereikt via een Toolbox om een welzijns- en integriteitsbeleid op te zetten. Vertrouwenspersonen spelen hierin een cruciale rol. Daarom willen we professionals versterken door het organiseren van opleidingen tot vertrouwenspersoon, inter- en supervisie organiseren om verder te leren van elkaar en een traject uitwerken met intimiteitscoördinatoren om de opname van gevoelige scènes in de veiligste banen te leiden.

Rapportering & evaluatie

Het actieplan zal het voorwerp uitmaken van een rapportering die door mediarte ten laatste tegen 1 maart 2023 zal opgeleverd worden. Daarna kan op basis van een grondige evaluatie het Departement CJM in overleg met de Vlaamse mediasector tijdig inschatten of er een vervolg moet komen aan het actieplan en welke aandachtspunten hierin meegenomen moeten worden. Op basis van ervaringen uit het veld kan de effectiviteit van het plan ook in tussentijd worden getoetst en zo nodig aangepast worden.



3. Doelstellingen en acties

Doelstelling 1: Sectorale aanpak grensoverschrijdend gedrag

ACTIE 1.1 | Opvolgen Sociaal Charter voor de Media

Op 5 juni 2019 ondertekenden een 40-tal mediabedrijven, vakbonden, sectorfederaties, en onderwijsinstellingen een Sociaal Charter voor de Mediasector. Sindsdien is dat aantal gestaag gestegen. Dit charter is een actualisering en uitbreiding van het Sociaal Charter voor de Audiovisuele sector. Het verzamelt de engagementen van alle partners op (sociale) thema's als stages, grensoverschrijdend gedrag, intellectuele eigendom en correcte vergoedingen in de geschreven pers, de audiovisuele sector en de online nieuwsmedia.

De ondertekenaars van dit Sociaal Charter willen een voortrekkersrol vervullen in het bespreekbaar maken van, het sensibiliseren over en het gepast aanpakken van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. De ondertekenaars engageren zich voor het voeren van een helder integriteitsbeleid, dat zich vertaalt op drie niveaus: kwaliteit, preventie en reactie.

Binnen dit actieplan voor de mediasector zal de toepassing van het Sociaal Charter met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag verder opgevolgd worden.

1.1 Inventariseren & analyseren van de genomen engagementen

Duiding

De ondertekenaars van het Sociaal Charter voor de Media engageerden zich om een helder integriteitsbeleid te voeren, dat zich vertaalt op drie niveaus:

- Kwaliteit
De ondertekenaars scheppen duidelijkheid rond de waarden die zij onderschrijven op het vlak van integriteit. Zij expliciteren hoe de organisatie omgaat met individuele fysieke, psychische en seksuele integriteit van personen. Dit kan zich bijvoorbeeld veruitwendigen in een integriteitscode of opgenomen worden in het arbeidsreglement.
- Preventie
De ondertekenaars bewerkstelligen dat leidinggevenden zich bewust zijn van bestaande machtsrelaties, principes van ethisch leiderschap en de rol die zij in hun organisatie kunnen opnemen bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.
De ondertekenaars waken erover dat er voldoende aandacht is voor het creëren van een veilig en respectvol werkklimaat.
- Reactie
De ondertekenaars informeren hun medewerkers over de mogelijke procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden en nemen dit op in het arbeidsreglement. Zij kunnen hiervoor samenwerken met een externe dienst en duiden eventueel een vertrouwenspersoon aan. Zij hebben hierbij steeds de nodige aandacht en respect voor vertrouwelijkheid en privacy. In die zin spelen ook de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst en het Meldpunt 1712 een rol. Personen kunnen ook hier terecht met klachten of vragen omtrent grensoverschrijdend gedrag.

Het is momenteel onvoldoende duidelijk op welke manier de ondertekenaars van het Sociaal Charter deze engagementen nakwamen.

Daarom zal mediarte een bevraging opstellen om een inventaris van de inspanningen te maken.



Zo willen we in kaart brengen op welke manier de ondertekenaars een integriteitsbeleid voeren. De bevraging zal naar alle ondertekenaars verzonden worden en zal ook ter beschikking gesteld worden aan de ondernemingen die het Sociaal Charter (nog) niet ondertekenden. Ook deze laatsten kunnen relevante informatie opleveren. mediarte zal de reacties verzamelen, analyseren en deze analyse delen met de hele sector.

De resultaten van deze analyse kunnen vervolgens gebruikt worden om goede praktijken te delen met de sector en de toolbox inhoudelijk aan te vullen.

Met respect voor de wetgeving en de afspraken binnen het sociaal overleg in de ondernemingen, zullen de ondertekenaars van dit actieplan opgeroepen worden om aan mediarte mee te delen hoeveel meldingen m.b.t. grensoverschrijdend gedrag jaarlijks via de verschillende kanalen toekomen. Deze informatie dient volledig geanonimiseerd opgeleverd te worden en de resultaten zullen door mediarte enkel op een sectoraal geaggregeerd niveau gedeeld worden. De stuurgroep zal bepalen op welke wijze de gegevens opgeleverd en verwerkt worden.

Partners	De ondertekenaars van het Sociaal Charter voor Media met de ondersteuning van mediarte
Timing	Een eerste bevraging zal uitgevoerd worden bij aanvang van dit actieplan en een tweede bij afronding van dit actieplan.
	De meldingen van grensoverschrijdend gedrag zullen, geaggregeerd en voor de hele sector, jaarlijks gedeeld worden.

ACTIE 1.2 | Opzetten structureel overleg

Het overleg binnen de sector en tussen sectororganisaties wordt aanzien als een essentieel instrument om de onderlinge communicatie en kennisdeling te bevorderen. Het bannen van ongewenst gedrag kan enkel als het gezamenlijk aangepakt wordt en als de kennis binnen de sector gedeeld wordt.

Uit de analyse van het vorige actieplan bleek duidelijk dat de Vlaamse mediasector een gefragmenteerde sector is waar veel freelancers werken en dat het daardoor moeilijker is om problemen gemeenschappelijk aan te pakken. Daarom is een sectorale aanpak een oplossing om de kennisdeling tussen grote en kleine ondernemingen te bevorderen. We zien ook dat het voor kleinere ondernemingen zeer moeilijk is om op eigen kracht een welzijnsbeleid uit te tekenen. Daarom zal er binnen dit overleg specifiek aandacht gaan naar de wijze waarop deze kleine en micro-ondernemingen betrokken kunnen worden in de uitvoering van de acties binnen dit Actieplan.

1.2.a Oprichten en organiseren van een sectoraal overlegplatform

Duiding	Er wordt een overlegplatform opgericht waarbinnen een terugkoppeling wordt gemaakt van de acties die uitgevoerd worden binnen dit Actieplan. Daarnaast kunnen alle partijen hun acties en plannen delen en zal er gepolst worden naar mogelijke samenwerkingen. Deze werkgroep bouwt voort op het overlegplatform van het Sociaal Charter.
Partners	ABVV, ACV Puls, ACLVB, Bemontage, De Acteursgilde, de Genderkamer, Departement CJM, DPG Media, FEWEB, FLEGA, De Muziekgilde, Kabinet Minister van Media, Mediahuis, Mediafin, Roularta, SBS, VOFTP, VOTF, Represent, SBC, Scenaristengilde, Unie van Regisseurs, VVJ, VAF, VRT, Wanda... en experts (IDEWE/Attentia, Sensoa) mediarte treedt op als facilitator van dit Overlegplatform
Timing	(minimaal) tweemaal per jaar



1.2.b Oprichten van een stuurgroep

Duiding	Er wordt ook een stuurgroep opgericht die op regelmatige basis zal samenkomen. De stuurgroep houdt mee het algemene overzicht en geeft richting.
Partners	De volgende organisaties/ondernemingen vaardigen 1 vertegenwoordiger af om te zetelen in de stuurgroep: <ul style="list-style-type: none"> → Federatie van Belgische zenders → VRT → VOFTP → VOTF → FEWEB → ACV Puls → ACOD → ACLVB <p>De stuurgroep kan naargelang de noden uitgebreid worden met andere experts.</p>
Timing	(minimaal) driemaal per jaar

ACTIE 1.3 | Monitoren van welzijn en grensoverschrijdend gedrag

mediarte neemt, zoals vermeld onder actie 67 van het Vlaams Actieplan ter bestrijding van seksueel geweld 2020-2024, een coördinerende rol op in het monitoren van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de audiovisuele sector. Door de monitoring van dit gedrag en door bij uitbreiding andere psychosociale risico's binnen het welzijnsbeleid te meten, krijgt de werkgever een beter zicht op het welzijn van de medewerkers.

Het is van belang om de evolutie van grensoverschrijdend gedrag te documenteren en om daarmee ook de impact te meten van de inspanningen die de sector (via dit actieplan) levert. Er is daarvoor nood aan periodiek herhaalde bevragingen. Hierbij is het van belang om de uniformiteit van de methodiek voor de vergelijkbaarheid te garanderen.

1.3 Hermeting sectorale enquête psychosociale risico's

Duiding Sinds de aangepaste wetgeving rond psychosociale risico's op 1 september 2014 van kracht werd, zijn ook alle ondernemingen in de mediasector verplicht een risicoanalyse binnen een breed welzijnskader op te maken. Om ondernemingen hierbij te helpen, lanceerde mediarte in 2016 in samenwerking met Attentia een eerste keer de mediasensor-enquête. Deze enquête werd in 2019 herhaald. De enquêtes werden op sector-niveau gehouden. Naast de sectorresultaten konden zowel werkgevers als werknemers een beeld krijgen van hun eigen psychosociale risico's en welke concrete acties zij hieromtrent konden ondernemen. De kracht van een meting zit ook in de herhaling ervan, om die reden zal deze enquête ook in 2022 herhaald worden.

Deze mediasensor-enquête bevatte reeds een vragenlijst die betrekking had op grensoverschrijdend gedrag. Vanwege het belang dat er met dit actieplan door de sector gehecht wordt aan de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag zal bekeken worden om de enquête met een extra vragenreeks over grensoverschrijdend gedrag uit te breiden.

Er is een nood aan vergelijkbaar cijfermateriaal om te kunnen inschatten hoe aanwezig de problematiek van grensoverschrijdend gedrag is in de mediasector. Uniformiteit in de uitgevoerde bevragingen en onderzoeken is dus van groot belang. Om deze reden zal er bij elk nieuw onderzoek getracht worden om discrepanties weg te werken en vergelijkbaarheid met eerder onderzoek mogelijk te maken (bvb. de mediasensor-enquête van mediarte en het CUDOS-onderzoek van de Universiteit Gent). De verschillende spelers zullen met elkaar in overleg gaan om te bekijken of bepaalde modules vrijblijvend dan wel verplicht aan de enquête moeten worden toegevoegd en op welke manier bepaalde vragen het best worden gesteld, zodat er geen verwarring kan bestaan tussen verschillende interpretaties.



Partners	mediarte ism Attentia en alle ondernemingen en professionals in de Vlaamse mediasector, de Genderkamer, RoSa vzw en de onderzoekers van CuDOS (UGent)
Timing	→ voorjaar 2022 - (her)meting → najaar 2022 - bekendmaking resultaten / opmaak actieplan psychosociale risico's

Doelstelling 2: Preventie & informatiedeling

ACTIE 2.1 | Uitwerken van een welzijnsbeleid

Werkgevers die een beleid rond grensoverschrijdend gedrag en bij uitbreiding een beleid rond respect op de werkvloer, willen uitbouwen hebben hiertoe een leidraad, een toolbox nodig. mediarte zal een dergelijke toolbox uitwerken die concrete kaders en tools op maat van de Vlaamse mediasector bevat. Met als doel om acties tegen grensoverschrijdend gedrag in te bedden in het beleid van de werkgevers in de Vlaamse mediasector.

Bij het opstellen van deze toolbox zal er gewerkt worden rond de verschillende niveaus van een kwalitatief beleid binnen de thematiek grensoverschrijdend gedrag. De integriteitscode en het integriteitscharter van de VRT, evenals de initiatieven die hieromtrent genomen werden in de Podiumkunstensector kunnen inspirerend werken en als leidraad gebruikt worden.

Bij het uitwerken van deze tools en handvatten zal er bijzondere aandacht uitgaan naar de tijdelijke werknemers en freelancers die door de specifieke aard van hun tewerkstelling en verschillende onderbroken opeenvolgende opdrachten mogelijk geen beroep kunnen doen op de welzijnsdienstverlening van hun werk- of opdrachtgever.

2.1 Opstellen van een Toolbox & organiseren van vormingen

Duiding	<p>Werkgevers zullen door mediarte ondersteund worden bij de ontwikkeling van een welzijnsbeleid, de visie die zij hieromtrent hebben en het helder maken van welk klimaat zij op de werkplek willen creëren.</p> <p>Binnen dit welzijnsbeleid zal er ook de nodige aandacht zijn voor een preventief beleid waarin het voorkomen van ongewenste situaties op de werkvloer centraal gesteld wordt. Alsook een reactief beleid waarbij er snel en kordaat opgetreden wordt als er iets voorvalt.</p> <p>Voor deze actie zal o.a. de toolbox van de sector podiumkunsten en het integriteitsbeleid van VRT en DPG Media als leidraad gebruikt worden, getoetst aan en aangevuld met andere goede praktijken die er reeds binnen de sector bestaan. De analyse van de resultaten van de engagementen in het kader van grensoverschrijdend gedrag van de ondertekenaars van het Sociaal Charter zal eveneens mee als inspiratie genomen worden.</p> <p>Deze toolbox zal naast experts uit de Vlaamse mediasector zelf, opgesteld worden in overleg met Sensoa, de Genderkamer en externe preventieadviseurs (Attentia, IDEWE,...)</p> <p>De tools die uitgewerkt worden, zullen ontwikkeld worden met het oog op gebruik door kleine werkgevers. We stellen vast dat het voornamelijk bij deze werkgevers is dat de kennis en tools ontbreken om een Welzijnsbeleid op te zetten. Om dit zo toegankelijk mogelijk te houden, zal er voor de opstelling van een welzijnsbeleid gewerkt worden met een keuzemenu. Hierbij willen we ondernemingen mogelijke acties binnen een welzijnsbeleid aanreiken. Dit moet het opstellen van een welzijnsbeleid drempelverlagender en toegankelijker maken voor deze kleine ondernemingen en freelancers.</p>
----------------	---



Binnen deze actie zullen de volgende vragen behandeld worden, waarbij werkgevers de nodige voorbeelddocumenten aangereikt krijgen en ondersteuning in de vorm van workshops:

- Wat zijn volgens de welzijnswet de wettelijke verplichtingen van een werkgever
 - incl. bijlage arbeidsreglement
- Hoe pak je als werkgever deze wettelijke verplichtingen aan:
 - Een welzijns- en crisisteam samenstellen & coördinator aanduiden
 - Visie ontwikkelen, inclusief concrete voorbeelden
 - Actieplan opstellen (op basis van een risico-analyse)
 - Gedragscode, inclusief stappenplan, opstellen
 - Signalen en incidenten registreren en screenen
 - De nodige procedures opstellen, incl. reactieprotocol, nazorg voor betrokkenen en crisiscommunicatie (intern en mogelijks extern met pers)
 - Het verschil duiden tussen een informele en formele procedure
 - Reactie van leidinggevendenden om gepast op grensoverschrijdend gedrag te reageren, incl. sensibilisering en opleiding van leidinggevendenden, gesprekstechnieken
 - Communiceren rond cruciale elementen uit het arbeidsreglement
 - De vertrouwenspersoon en de preventie-adviseur duidelijk naar voren schuiven binnen de organisatie
 - Onderscheid duiden tussen beroepsgeheim, discretieplicht en meldingsplicht bij vertrouwenspersonen en preventieadviseurs
 - Tuchtprocedures en sancties uitwerken

mediarte zal trachten om alle 800 werkgevers en professionals te bereiken via de communicatiekanalen van mediarte en deze van de partners.

- e-mailing naar de verantwoordelijken van deze werkgevers waarin ze opgeroepen worden om de engagementsverklaring te ondertekenen
- e-mailings om te communiceren over de toolbox
- e-mailings met rapporteringen

Om werkgevers rechtstreeks te ondersteunen zullen er binnen de duur van dit actieplan 3 begeleidingstrajecten opgezet worden zodat werkgevers op meerdere tijdstippen kunnen instappen om persoonlijk begeleid te worden.

Een traject zal bestaan uit een 3-tal begeleidingsmomenten daar waar nodig aangevuld met specifieke opleidingen (bvb. gesprekstechnieken):

- minimaal 9 workshops (3 per begeleidingstraject)
- vooropgesteld bereik van 30 tot 45 werkgevers
- per begeleidingstraject mikken we op 10 tot 15 deelnemende ondernemingen.

mediarte zal op haar website een specifiek subdossier aanmaken en onderhouden waarop alle informatie verzameld wordt, zodat bestaande procedures duidelijk en toegankelijk zijn voor iedereen. mediarte zal ook een communicatieplan opstellen zodat hier op regelmatige (minimaal 1 maal per maand) tijdstippen over gecommuniceerd wordt:

- 1 specifiek dossier op de website van mediarte (permanent)
- 1 content-item per mediarte-magazine (3/jaar)
- 1 content-item per e-nieuwsbrief van mediarte (8/jaar)

Op deze manier zal iedereen in de mediasector via de informatiekanalen van mediarte geïnformeerd worden. mediarte zal voor de partners die zich engageren om dit actieplan uit te voeren het nodige communicatiemateriaal ter beschikking stellen zodat ook zij via hun eigen kanalen hierover kunnen communiceren.

Binnen een welzijnsbeleid zijn er nog een aantal andere elementen van groot belang. Net omwille van hun belang zijn ze elders in dit actieplan opgenomen, met name:

- Hoe zet ik een risico-analyse op (actie 1.3.)
- Wat is de rol van een vertrouwenspersoon (actie 3.1.)
- Hoe beoordeel ik GOG (actie 2.3.b)



Partners mediarte ism afgevaardigden van de stuurgroep (nader te bepalen)

Timing Doorlopend

ACTIE 2.2 | Breder bekend maken van bestaande tools

De problematiek rond grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar maken kan gebeuren aan de hand van een duidelijk begrippenkader, maar kan ook gebeuren door het delen van bestaande campagnes en hulplijnen die reeds door de Vlaamse Overheid ontwikkeld of mee gefinancierd werden.

2.2.a Opstellen van een duidelijk begrippenkader

Duiding Er circuleren nog steeds heel wat begrippen rond het thema grensoverschrijdend gedrag (seksueel grensoverschrijdend gedrag, integriteit, psychosociaal welzijn, misbruik, pesten, intimidatie,...) waarbij het niet altijd duidelijk is waarover we spreken.

Om duidelijkheid te scheppen zal mediarte samen met andere sectororganisaties een duidelijk begrippenkader opstellen en hierover communiceren via de communicatiekanalen van mediarte. mediarte zal er over waken dat dit begrippenkader consequent toegepast wordt in oa de toolbox (zie Actie 2.2).

In deze actie zal er ook een grote focus liggen op het aanspreken van veroorzakers zodat zij zich bewust kunnen worden van de mogelijke gevolgen van het gedrag dat gesteld wordt.

Partners mediarte ism afgevaardigden van de stuurgroep (nader te bepalen)

Timing voorjaar 2022

2.2.b Bekendmaken van hulplijnen

Duiding mediarte zal de bewustmakings- en sensibiliseringscampagnes die door de Vlaamse overheid opgezet worden om de bekendheid van de hulplijnen, waaronder '1712', 'chat seksueel geweld' en 'Nu praat ik erover' te verhogen, mee verspreiden. Tijdens deze campagnes wordt duidelijk gemaakt wie, wanneer, voor wat en waar terecht kan.

mediarte zet hiervoor al haar communicatiekanalen in:

- 6 items in magazine van mediarte
- minimaal 6 items in de e-brief van van mediarte
- elk item wordt verspreid via alle social media-kanalen van mediarte

VVJ zal mee haar schouders zetten Er wordt tevens bekeken of in samenwerking met 1712 een campagne uitgerold kan worden ter ondersteuning van deze actie.

Partners VVJ, mediarte & 1712

Timing Doorlopend



2.2.c Promoten van de Genderkamer

Duiding	<p>Net als in het vorige Actieplan Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en audiovisuele sector wordt er in dit Actieplan een prominente rol als onafhankelijk meldpunt voorzien voor de Genderkamer. We stellen echter vast dat de werking van de Genderkamer nog onvoldoende gekend is en daarom zal mediarte acties ontwikkelen om de Genderkamer bekender te maken, o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> → organiseren van (minimaal) 3 infomomenten om werking van de Genderkamer toe te lichten waarbij er naar gestreefd wordt om in totaal een 100-tal individuen te bereiken, met een focus op de kleinere organisaties → voorzien van een prominente plaats voor de Genderkamer in het mediarte-magazine → aanzetten van werkgevers om de Genderkamer op bvb. callsheets te vermelden, door het belang van de Genderkamer aan te tonen. Andere mogelijke pistes voor het verder bekend maken van de Genderkamer zullen verder onderzocht worden. → melders m.b.t. grensoverschrijdend gedrag in tweede lijn doorverwijzen naar de Genderkamer
Partners	VVJ, mediarte en de Genderkamer
Timing	Doorlopend

ACTIE 2.3 | Omstanders sensibiliseren

Bij grensoverschrijdend gedrag dient aandacht te zijn voor de rol van omstanders. Omstanders zijn individuen die getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag, maar daar niet direct bij betrokken zijn als veroorzaker of getroffene. Deze getuigen worden uitgenodigd om verantwoordelijkheid op te nemen en op te treden bij grensoverschrijdend gedrag.

2.3.a Opstellen van tools voor omstanders

Duiding	<p>mediarte zal tools en handvatten opstellen zodat omstanders de nodige informatie krijgen hoe zij op een gepaste manier kunnen reageren indien zij geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> → 2 tot 3 opleidingen → 1 online dossier op de website van mediarte → minimaal 5 content-items → verspreiding van deze content-items via alle sociale media-kanalen van mediarte
Partners	mediarte ism Sensoa
Timing	Eerste oplevering voorjaar 2022 en herhaling voorjaar 2023

2.3.b Hertalen van een vlaggensysteem

Het vlaggensysteem is een preventiemethodiek waarbij gewerkt wordt via tekeningen en andere werkvormen om om te gaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze methodiek wordt op deze manier toegankelijker beschikbaar voor al wie nood heeft aan een beoordelingsinstrument voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en hoe er mee om te gaan.

Duiding	<p>mediarte zal het vlaggensysteem dat door Sensoa uitgewerkt werd voor de podiumkunstensector hertalen naar de mediasector en naar voor schuiven om toe te passen in de mediasector. In deze hertaling zullen specifieke voorbeelden van de mediasector verwerkt worden.</p> <p>mediarte zal via al haar communicatiekanalen communiceren over dit Vlaggensysteem:</p> <ul style="list-style-type: none"> → minimaal 2 content-items op website van mediarte → 2 content-items in mediarte magazine → verspreiding van alle content-items via social mediakanalen van mediarte
Partners	mediarte ism Sensoa
Timing	Doorlopend 2022



Doelstelling 3: Versterken van de professionals in de mediasector

ACTIE 3.1 | Inzetten op vertrouwenspersonen

Een vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt voor medewerkers indien er zich problemen voordoen die te maken hebben met psychosociale risico's op het werk (waaronder pesten, ongewenst seksueel gedrag, agressie, stress, conflicten...). Deze persoon kan de dialoog op gang brengen bij conflicten tussen medewerkers of tussen een medewerker en een leidinggevende. Een vertrouwenspersoon moet onafhankelijk staan ten aanzien van wie grensoverschrijdend gedrag aanklaagt of pleegt, elke vorm van eventuele belangenvermenging moet worden uitgesloten. Een vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht, ook tegenover de werkgever, werkt toekomstgericht, heeft een objectieve en onpartijdige houding en mag geen oordeel vellen over het functioneren van een medewerker.

Een onderneming is in het algemeen niet verplicht om een vertrouwenspersoon aan te duiden, maar gelet op het cruciale belang ervan om de problematiek van grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan, zouden alle spelers binnen de mediasector hier toch sterk op moeten inzetten.

De mediasector is vaak afhankelijk van freelancers en tijdelijk personeelsbestand. Werkplekken op de set, in de studio of op een redactie zijn specifieke werkomgevingen met vaak wisselend personeel. Als er onder deze omstandigheden iets misgaat, kan het onduidelijk zijn tot wie men zich moet wenden of wat men moet doen.

3.1.a Voorzien in een vertrouwenspersoon

Duiding	<p>De verschillende bedrijven engageren zich om te voorzien in (een pool van) vertrouwenspersonen die door professionals in de mediasector op een laagdrempelige manier kunnen gecontacteerd worden. De vertrouwenspersonen moeten daarbij aan bepaalde criteria voldoen: empathisch en actieve luisteraars zijn, een erkende opleiding gevolgd hebben en aan de wettelijke voorwaarden voldoen, volledig onafhankelijk werken en vertrouwd zijn met hoe de mediasector werkt. Daar waar mogelijk moet ook goed nagedacht worden over leeftijd en geslacht. De werkgevers kunnen een personeelslid of een aan de onderneming of instelling verbonden externe persoon als vertrouwenspersoon aanwijzen.</p> <p>In de praktijk moet de vertrouwenspersonen het mandaat krijgen om de opdrachten op volledig vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen.</p> <p>Het moet ook voor alle werknemers duidelijk zijn wie de vertrouwenspersoon is, bijvoorbeeld door die informatie op de callsheet te vermelden.</p>
Partners	De volledige sector
Timing	2022-2023



3.1.b Organiseren van opleidingen vertrouwenspersoon

Duiding	<p>We stellen vast dat er nog niet voldoende vertrouwenspersonen erkend zijn in onze sector. Om erkend te worden als vertrouwenspersoon dient er een formele opleiding gevolgd te worden. Een dergelijke opleiding geeft een theoretische houvast. Tijdens deze opleiding wordt de deelnemer vertrouwd gemaakt met de wetten en procedures rond psychosociaal welzijn op het werk en aangeleerd hoe de regels concreet toegepast kunnen worden in de praktijk. Het wettelijke stappenplan, de klachtenprocedure, modeldocumenten,...</p> <p>Daarnaast is het ook belangrijk dat de bestaande vertrouwenspersonen ook het mandaat en sérieux krijgen binnen de organisatie om hun functie daadwerkelijk te kunnen uitoefenen.</p> <p>De Vlaamse mediasector kenmerkt zich als een sector met veel kleine ondernemingen en een groot aantal tijdelijke werknemers die veelvuldig van werk- en opdrachtgever wisselen. Hierdoor kan niet iedereen terugvallen op een vertrouwenspersoon. Er zal onderzocht worden of er een poule van freelance vertrouwenspersonen kan opgericht worden. Er zal ook onderzocht worden wat de mogelijkheid is om te werken met Aanspreekpunten Integriteit en welke rol de Genderkamer daar kan spelen.</p> <p>Er worden 3 opleidingstrajecten vooropgesteld, waaraan 25 tot 30 professionals uit de Vlaamse mediasector kunnen deelnemen.</p>
Partners	mediarte in samenwerking met externe preventiedienst (bvb. Attentia of IDEWE) met ondersteuning van interne preventieadviseurs (van bvb. DPG Media, VRT, Studio 100) die actief zijn in de Vlaamse mediasector.
Timing	2022-2023

3.1.c Opzetten van super- en intervisies voor vertrouwenspersonen

Duiding	<p>Voor vertrouwenspersonen die reeds een opleiding gevolgd hebben, wordt er voorzien in persoonlijke begeleiding in de vorm van supervisies (waarbij er een begeleiding gebeurt door een externe supervisor) en intervisies (waarbij de vertrouwenspersonen met elkaar in dialoog gaan).</p> <p>Er worden 4 intervisiemomenten vooropgesteld.</p>
Partners	mediarte in samenwerking met externe preventiedienst (bvb. Attentia of IDEWE) met ondersteuning van interne preventieadviseurs (van bvb. DPG Media, VRT, Studio 100) die actief zijn in de Vlaamse mediasector.
Timing	Eerste organisatie in 2022 en herhaling in 2023



ACTIE 3.2 | Inzetten op Intimiteitscoördinatie

Intimiteitscoördinator is een relatief jong begrip, maar de nood voor dergelijke coördinatoren is groot. Grote internationale spelers zoals Netflix en HBO leggen zelfs de verplichting op om een intimiteitscoördinator standaard in het team op te nemen. Een Intimiteitscoördinator waakt over de mentale en fysieke veiligheid van de acteurs en de hele cast en crew op set. Samen worden intieme scènes besproken, maar ook de gewenste randfactoren (closed set, hulpstukken,...) worden in voorbesprekingen meegenomen.

3.2 Organiseren van een Intimiteitstraject

Duiding Om professionals te ondersteunen in het begrijpen van wat een intimiteitscoördinator doet en hoe er met intimiteit moet worden omgegaan, zullen er infosessies en workshops georganiseerd worden. Een dergelijk traject moet de deelnemers tools en knowhow bijbrengen over hoe zij cast en crew kunnen ondersteunen op vlak van intimiteit. Het verduidelijkt de rol die een intimiteitscoördinator opneemt op set, namelijk die van verbindingspersoon. Handvatten en richtlijnen zullen aangeleverd worden over hoe safe spaces gecreëerd kunnen worden en hoe er bewust kan worden omgegaan met intimiteit op set.

Door het sensibiliseren van meer professionals over de rol en functie van een intimiteitscoördinator zal de aandacht voor intimiteit op de set en het gebruik ervan gangbaarder worden binnen de sector. Dit moet bijdragen tot het bekomen van veiligere omgevingen waar instemming en bewustzijn centraal staan.

Naast de organisatie van deze infosessies en workshops zal er ook ingezet worden op sensibilisering over het nut van een intimiteitscoördinator. mediarte zal hiertoe al haar communicatiekanalen inzetten.

Er worden 2 tot 3 modules vooropgesteld, waaraan telkens 8 tot 10 professionals kunnen deelnemen.

Partners mediarte ism ervaren (inter)nationale intimiteitscoördinatoren

Timing voor- en najaar 2022, najaar 2023

ACTIE 3.3 | Opzetten van een dialoog met onderwijsinstellingen

Alle instellingen van het hoger onderwijs in Vlaanderen hebben een engagementsverklaring ondertekend over grensoverschrijdend gedrag. Het charter is er gekomen onder impuls van Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits en heeft als doel om de aanpak van grensoverschrijdend gedrag in het Hoger Onderwijs te verbeteren en te stroomlijnen. Het charter is een leidraad voor elke instelling uit het hoger onderwijs. Hierdoor wordt er een duidelijk signaal gegeven dat grensoverschrijdend gedrag ook in het hoger onderwijs niet wordt aanvaard en dat klachten en de opvolging ervan ernstig worden genomen.

3.3 Ondersteunen van onderwijsinstellingen

Duiding Het is van belang dat de nieuwe instromende generatie in de mediasector zich bewust is van wat grensoverschrijdend gedrag is en hoe hier kan tegen opgetreden worden.

mediarte engageert zich om in dialoog te treden met de sectorspecifieke onderwijsinstellingen om het sectoraal beleid ook te laten afstemmen op het beleid dat in deze onderwijsinstellingen gevoerd wordt. Er zal onderzocht worden in welke mate de ontwikkelde tools en handvatten kunnen gedeeld en geïmplementeerd worden in het onderwijs zodat bijvoorbeeld studenten die stage gaan lopen zich zeer bewust zijn van hoe ze met grensoverschrijdend gedrag moeten omgaan. Met deze onderwijsinstellingen kan tevens bekeken worden of er een GOG-clausule in de stageovereenkomsten kan opgenomen worden.

Daarnaast sensibiliseren we, waar nodig, bij onderwijsinstellingen om stagiair(e)s vertrouwd te maken met hoe grensoverschrijdend gedrag te detecteren en indien ze hierdoor getroffen worden, hoe ze hier op kunnen reageren en waar ze dit kunnen melden. Hierbij sporen we de onderwijsinstellingen



aan om de vertrouwenspersoon van de onderwijsinstelling duidelijk zichtbaar en bereikbaar te maken. Aangevuld met tools die antwoorden geven op de vragen: wat is een vertrouwenspersoon, voor wat en hoe kan je erbij terecht en wie is het. Dit opdat stagiaires weten dat ze buiten de stageplaats ook ergens terecht kunnen met hun verhaal/ervaring/vraag.

mediarte zal op zoek gaan naar goede praktijken en deze inzetten om te sensibiliseren ten aanzien van andere onderwijsinstellingen.

Partners mediarte ism alle onderwijsinstellingen die specifiek toeleiden naar de mediasector

Timing najaar 2022, voor- en najaar 2023

Doelstelling 4: Respectvolle verslaggeving in de media

ACTIE 4.1 | Opstellen handleiding voor respectvolle verslaggeving

Duiding Verslaggeving over grensoverschrijdend gedrag is een heel delicate kwestie. Mensen die getroffen zijn door grensoverschrijdend gedrag geven aan dat de manier waarop in de media bericht wordt over de zaak, vaak niet helpt om op een serene manier hun ervaringen te verwerken. Dit actieplan pleit voor een serene verslaggeving, met respect voor de journalistieke autonomie.

VVJ zal in samenwerking met Sensoa en eventuele andere relevante partners bekijken hoe op een genuanceerde manier bericht kan worden over zaken van grensoverschrijdend gedrag. VVJ zal een handleiding opstellen die alle tips bundelt en die nadien kenbaar maken onder haar leden.

Partners VVJ

Timing 2022



4. Partners van het actieplan

1712, ABVV-ACOD, ACLVB-VSOA, De Acteursgilde, ACV, Artists United, Bemontage, Department CJM, De Mensen, DPG Media, FEWEB, FLEGA, de Genderkamer, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Kabinet van Vlaams minister voor de Media Benjamin Dalle, Media.21, Mediahuis, Medianetwerk Plus, mediarte, De Muziekgilde, NORTV, Option Media, Philine Janssens, POF, Represent, Roularta, RoSa, SBC, SBS Belgium, Scenaristengilde, Sensoa, Studio 100, Unie van Regisseurs, VAF, EMG Belgium, Vlaams Journalistiek Fonds, Vlaams minister van Media Benjamin Dalle, Vlaamse Nieuwsmedia, Vereniging van Vlaamse Nieuwsuitgevers, VOFTP, Vlaamse Opleidingen Journalistiek, VOTF, VRT, VVJ, Wanda, WE MEDIA, WIFTM, ...

Onderschrijf dit actieplan via www.mediarte.be/actieplan-gog

Contact



Sociaal fonds voor de audiovisuele sector

Landsroemlaan 20

1083 Brussel

+32 2 428 17 11

info@mediarte.be

www.mediarte.be

Dit project wordt gesteund door:

DEPARTEMENT
CULTUUR, JEUGD & MEDIA



Vlaanderen
verbeelding werkt

