

Sectordag grensoverschrijdend gedrag

28 mei 2018

VERSLAG

Introductie

De #MeToo-discussie doet sinds oktober 2017 veel stof opwaaien, ook in de kunstensector. Wat heeft deze dynamiek teweeg gebracht? En wat doen we ermee? Op maandag 28 mei organiseerden het Sociaal Fonds Podiumkunsten, oKo, de vakbonden (ACOD Cultuur, LBC/ACV, ACLVB) en Engagement een reflectiemoment over dit thema. Binnen- en buitenlandse sprekers gaven inzichten in de bestaande wettelijke kaders en deelden best practices. Tijdens workshops gingen de deelnemers met die kennis aan de slag.

Programma

ENGAGEMENT – een voorstelling	2
Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer	3
Grensoverschrijdend gedrag – het strafrechtelijk juridisch kader	4
Panelgesprek: hoe kunnen werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en een veilige omgeving creëren?	5
De situatie in Noorwegen: studie en cijfers	6
Project 'Sport met grenzen'	7
Theatrical Intimacy	8
Workshops – bevindingen uit de sector	9

podiumkunsten.be
leren en werken in muziek, podiumkunsten en live entertainment

oKo overleg kunstenerorganisaties

cultuurvakbond.be

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

acod
SOCIALISTISCHE VAKBOND
VOOR KUNST CULTUUR EN MEDIA

ENGAGEMENT
call to end sexism in the arts
www.engagementarts.be

ENGAGEMENT – een voorstelling

Door danseressen Ilse Ghekiere, Sirah Foighel Brutmann, Gala Moody

In mei 2017 ontving Ilse Ghekiere een beurs om seksisme in de danssector te onderzoeken. Toen een half jaar later #MeToo deining veroorzaakte binnen en buiten de kunstensector, publiceerde ze het artikel [#Wetoo: Waar dansers over spreken wanneer ze spreken over seksisme](#). Vervolgens werd een gesloten Facebook-groep opgericht en deelden danseressen hun ervaringen met seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sector. De virtuele ontmoetingen werden aangevuld met wekelijkse en vervolgens tweewekelijkse samenkomsten. Veel bevindingen uit het onderzoek van Ghekiere werden er bevestigd: grensoverschrijdend gedrag is niet te los te zien van een breder probleem met seksisme op en naast het podium.

Onder de vlag ENGAGEMENT publiceerden de artiesten achter de beweging een [online statement](#) dat je als toeschouwer, artiest, organisatie, docent of betrokkene kan ondertekenen. Het doel is om een mentale shift te veroorzaken waarmee het probleem bespreekbaar wordt. De initiatiefnemers reiken daarnaast richtlijnen aan over wat je kan doen wanneer je als artiest of (medewerker van een) kunstenuitvoerder geconfronteerd wordt met seksisme en grensoverschrijdend gedrag.

ENGAGEMENT ziet zich als een aanjager en schuwt de discussie niet. De initiatiefnemers benadrukken tegelijk dat ze samenwerking onontbeerlijk vinden. Ze reiken de hand naar organisaties in verschillende disciplines en staan actief in contact met zusterinitiatieven. Er lopen samenwerkingstrajecten met D.I.T. (Kunstenpunt), het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, de vakbonden en vzw Rosa.

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Hilde De Man, disciplineverantwoordelijke psychosociale aspecten bij IDEWE, de grootste externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Definitie | Onder ongewenst seksueel gedrag valt alle verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft om de waardigheid van een persoon aan te tasten of een kwetsende en/of bedreigende omgeving te creëren. De intentie is daarbij niet altijd van tel, wel het gevolg van het gedrag bij de betrokkene.

Hoe vaak komt het voor? | Uit cijfers van IDEWE blijkt dat 1% van de werknemers wekelijks en 8,2% af en toe een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt. Vrouwen (9,2%) krijgen er vaker mee te maken dan mannen (6,2%). In die cijfers zitten de meldingen via informele weg (adviesgesprek of bemiddeling) en formele weg (analyse, rapport en preventieve en indien nodig correctieve maatregelen). Maar of die cijfers een realistisch beeld geven, is moeilijk te bepalen: de drempel om te reageren is immer vaak groot door de angst niet serieus genomen te worden of de schuld te krijgen, schaamte, wantrouwen in de procedure enz.

Wettelijk kader | In 2002 werden pesten, fysiek en psychisch geweld en ongewenst seksueel gedrag toegevoegd aan de welzijnswet, die stipuleert dat de werkgever verantwoordelijk is voor een veilig en gezond werkklimaat. In 2014 werd de wetgeving breder opengetrokken naar psychosociale risico's zoals stress, burn-out en conflicten.

Hoe reageer je op grensoverschrijdend gedrag...

... als slachtoffer? | Wees assertief, geef je grenzen aan, wees duidelijk. Spreek hulpbronnen aan in je omgeving.

... als omstaander? | Maak gebruik van de invloed die je hebt op een goed werkklimaat, het systeem en de macht van de groep. Neem elk signaal van grensoverschrijdend gedrag serieus.

... als werkgever? |

- Neem een beginselverklaring op in het arbeidsreglement (of charter).
- Neem procedures op in het arbeidsreglement.
- Leid vertrouwenspersonen op en organiseer de jaarlijkse supervisie ervan.
- Maak een risicoanalyse van psychosociale aspecten op het werk.
- Stel een register feiten door derden op.
- Evalueer het beleid jaarlijks.
- Reageer consequent in gevallen van grensoverschrijdend gedrag.

Grensoverschrijdend gedrag – het strafrechtelijk juridisch kader

Professor Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en docent seksueel strafrecht aan de KU Leuven.

Enkele feiten en cijfers | Uit Europese cijfers blijkt dat 65% van de bevolking sinds hun vijftiende levensjaar geconfronteerd werd met grensoverschrijdend gedrag. Hoe jonger je bent, hoe groter het risico om slachtoffer te worden. Dat geldt overigens ook voor mannen, die vooral als minderjarige in de risicogroep vallen. Er wordt meer grensoverschrijdend gedrag gemeld in landen die als meer gendergelijk gelden, daaronder ook België.

Waarover spreken we? | Sinds #MeToo is de drempel om heel wat vormen van grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten verlaagd. Maar het is moeilijk om te spreken van een beweging (wat suggereert dat er iemand aan het roer zit) of om alle gedragingen die gelinkt worden aan de hashtag onder één hoed te vangen. Dat geldt ook voor 'seksueel grensoverschrijdend gedrag': het is een containerbegrip. Dat is niet noodzakelijk een probleem, maar het is wel belangrijk om te onderscheiden tussen grensoverschrijdend gedrag dat strafrechtelijk vervolgd kan worden en gedrag dat geen vervolging binnen ons rechtsstelsel kent.

In het strafrecht | Het strafrecht bestraft drie vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag:

- Inbreuken op de fysieke seksuele autonomie: aanranding van de eerbaarheid en verkrachting
- Inbreuken op de psychische seksuele autonomie: voyeurisme, zogenaamde wraakporno, openbare zedenschennis, seksisme
- Seksuele of seksistische intimidatie: seksisme, aanzetten tot seksuele intimidatie, stalking

Risicofactoren | Het risico op grensoverschrijdend gedrag is in bepaalde (werk)contexten groter:

- Kleine organisaties met een beperkt aantal beslissers
- Sectoren waar er geen gemakkelijke alternatieven bestaan, zoals de academische wereld
- Kleine wereld waar iedereen elkaar kent
- Homogeen mannelijke context
- Context met veel buitenlanders, die het moeilijker hebben omwille van cultuur- en taalverschillen en die minder weten waar ze terecht kunnen

Panelgesprek: hoe kunnen werkgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en een veilige omgeving creëren?

Klaartje Oerlemans, zakelijk leider en coördinator bij GRIP, Vjera Somers, zakelijk leider bij Compagnie Cecilia, Franky Devos, algemeen coördinator bij Kunstencentrum Vooruit. Moderatie: Delphine Hesters, hoofd Podiumkunsten bij Kunstenpunt

Wat doe je als leidinggevende?

VJERA: We houden de communicatielijnen kort en werken actief aan de bespreekbaarheid van grensoverschrijdend gedrag. Het komt bijvoorbeeld aan bod op elk team. We zorgen ook voor een goede opvolging met de werkvloer: de productie leider is bijvoorbeeld een uitstekende link tussen bureau en studio.

FRANKY: We communiceren duidelijk over wie waar terecht kan en duiden de juiste vertrouwenspersonen aan. We maken onze medewerkers bewust van de problematiek en betrekken ook ons publiek erbij door duidelijk aan te geven waar we als huis voor staan. Om dat te bewaken hebben we contactpersonen aangesteld. Daarnaast zoeken we nog naar een formule om onze gedragscode ook duidelijker te delen met onze artists in residence.

KLAARTJE: We communiceren helder over de reden achter bepaalde artistieke keuzes en stimuleren onze ploeg om daar op een mondige manier op te reageren.

Hoe gaan jullie om met freelancers, die vaak in een kwetsbare sociaaleconomische positie zitten?

KLAARTJE: We moeten nadenken over hoe we freelancers (ook in het Engels) kunnen betrekken bij de problematiek. De opleiding tot vertrouwenspersoon is een eerste stap in de goede richting. Productie leiders en repetitors, die dicht bij freelancers staan, kunnen de vinger aan de pols houden.

FRANKY: We moeten tegelijk goed bekijken hoe we zo'n functie invullen en erover communiceren in de sector.

Macht is een van de risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag. Kunnen plattere structuren een oplossing zijn? En wat met charismatisch leiderschap?

FRANKY: In Vooruit is macht niet gekoppeld aan een functie, maar een rol. Omdat rollen inwisselbaar zijn, komt de macht niet permanent bij één persoon te liggen. De grote beslissingen worden genomen door een ploeg van twaalf mensen. Het voorzitterschap van de zittingen roteert. Delicate beslissingen worden voorbereid door de voorzitters van de vier volgende zittingen.

KLAARTJE: Artistieke leiders en makers moeten zich bewust zijn van de aantrekkingskracht die ze uitoefenen, onder meer op jonge dansers.

De situatie in Noorwegen: studie en cijfers

Sigrid Røyseng, professor aan de BI Norwegian Business School en Norwegian Academy of Music

De voorgeschiedenis | In 2001 en 2007 deden Sigrid Røyseng en haar collega's een onderzoek naar genderrollen op het podium waaruit bleek dat de stereotypering erg diepgeworteld zat. Uit een bijdrage van Radio Sweden in 2010 bleek dat seksueel grensoverschrijdend gedrag in de podiumkunsten een probleem was waar nauwelijks over gepraat werd, maar dat sterk verweven was met de werkcultuur.

Studie bij Noorse theaters | Die bevindingen triggerden een onderzoek naar de situatie bij Noorse acteurs via de Norwegian Actors' Association in 2010. De onderzoekers vroegen of de respondenten bepaald bedrag hadden meegemaakt en of ze ooit het gevoel hadden gehad seksueel grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt. De antwoorden werden vergeleken met die van werknemers uit andere sectoren.

Enkele opvallende uitkomsten:

- In de theatersector treedt er veel vaker ongewenst gedrag op dat gekoppeld wordt aan een bepaalde beloning dan bij ander werk.
- Vrouwen in de theatersector voelen zich vaker grensoverschrijdend behandeld dan in andere sectoren: er is dus ook een groot onevenwicht tussen mannen en vrouwen.
- Slechts 3,7% van wie grensoverschrijdend gedrag meemaakte, maakte er melding van bij de directie of de vakbond. Niemand nam contact op met de preventieadviseur, die nochtans in alle institutionele theaters in Noorwegen aanwezig is.

Opvolgstudie | De oorzaken voor de hoge cijfers werden onderzocht. Die leverde enkele risicofactoren op die eigen zijn aan werken in de podiumkunsten:

- Aantrekkingskracht wordt als een drijvende kracht gezien die productiviteit en creativiteit kan aanjagen.
- Aanwervingsprocessen zijn bijzonder informeel, seksuele aantrekkingskracht maakt er vaak deel van uit en er is bijzonder harde concurrentie tussen acteurs onderling.
- Door kunst te beschouwen als een waarde die boven alles staat, ontstaat er een omgeving die andere waardenkaders moeilijk toelaat.
- Typisch voor kunstenorganisaties is charismatisch leiderschap, dat sterk gebaseerd is op de emotionele beïnvloeding van anderen.

Project 'Sport met grenzen'

Marybel Vanbutsele, medewerker integriteit bij ICES, Centrum Ethiek in de Sport

De afgelopen maanden rolde ICES zes preventieve beleidsmaatregelen uit om grensoverschrijdend gedrag in de sport aan te pakken.

Aanspreekpunt integriteit (API) | API's zijn het eerste aanspreekpunt voor wie vragen, klachten of opmerkingen heeft over grensoverschrijdend gedrag en integriteit, vergelijkbaar met een vertrouwenspersoon. Ze vangen slachtoffers op, begeleiden hen naar een interne procedure en worden betrokken bij het beleid. API's genieten het vertrouwen van bestuur, begeleiders, ouders en jonge sporters en worden aangesteld door het bestuur. ICES ondersteunt API's met een opleiding georganiseerd in samenwerking met Sensoa, bijbehorende syllabus en terugkomdagen.

Preventie, vorming en sensibilisering: het vlaggensysteem | ICES stimuleert federaties om in te zetten op preventie en sensibilisering. Het vlaggensysteem maakt deel uit van het pakket. Dat is een systeem om grensoverschrijdend gedrag te beoordelen en gepast te reageren aan de hand van zes criteria: toestemming, dwang, gelijkwaardigheid, ontwikkeling, gepastheid (context) en fysieke of psychische schade. Vervolgens wordt een groene, gele, rode of zwarte vlag toegekend. De vlaggen bieden een aanknopingspunt om op het gedrag te reageren.

Adviesverlenende functie | De sportfederatie kan intern (proactief/reactief) advies kan verlenen over ethische vraagstukken, bijvoorbeeld door de installatie van een ethische commissie en door samenwerking met andere federaties.

Gedragscodes | Een gedragscode is een document met richtlijnen waarmee de sportfederatie aan verschillende doelgroepen wil tonen welk gedrag wenselijk is en welk gedrag afgekeurd wordt. Overtredingen van de gedragscode kunnen gesanctioneerd worden. ICES voorziet een blauwdruk en een checklist voor de gedragscode, stelt gedragscodes op en implementeert ze.

Handelingsprotocol | Een handelingsprotocol is een duidelijk stappenplan dat de sportfederatie volgt bij een vermoeden, een onthulling of een vaststelling van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De stappen in het plan zijn gekoppeld aan het vlaggensysteem. ICES stelt een blauwdruk en fiches met achtergrondinformatie ter beschikking.

Tuchtrechtelijk systeem | Een tuchtrechtelijk systeem biedt een duidelijke en transparante procedure om beschermend en/of sanctionerend op te treden bij incidenten van grensoverschrijdend gedrag. ICES stelt een blauwdruk van een tuchtreglement ter beschikking en bekijkt samen met de Vlaamse sportfederatie opties voor een gezamenlijk tuchtorgaan.

Theatrical Intimacy

Yarit Dor, co-founder van Theatrical Intimacy (UK)

Fight & movement directors krijgen vaak te maken met situaties waarin intimiteit op het podium een belangrijke rol speelt. Die momenten goed brengen is vaak onmogelijk zonder de acteurs daarin te betrekken. Om meer structuur aan te brengen in de werkprocessen stichtten een aantal movement directors Theatrical Intimacy. Ondertussen zijn er afdelingen van die beweging in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Canada. Hun methode stoelt op een aantal belangrijke principes:

Toestemming | Vraag telkens toestemming aan de acteurs als je de vooraf bepaalde choreografie wil aanpassen. Geef acteurs op elk moment in het proces de kans om nee te zeggen zonder daarmee het volledige proces stop te zetten. Geef hen ook de kans om eerder gegeven toestemming opnieuw in te trekken.

Communicatie | Maak gebruik van elke stap in het repetitieproces om het over intimiteit te hebben, bijvoorbeeld tijdens de eerste lezing. Laat de acteurs weten waarom je bepaalde keuzes en handelingen vraagt en geef hen de ruimte om daarmee toe te stemmen of het af te wijzen. Laat hen er ook onderling over praten.

Context | Begeleid regisseurs en geef aan dat een welomlijnd proces belangrijk is om intimiteit op de scène te brengen. Laat regisseurs aangeven waarom bepaalde handelingen nodig zijn voor het verhaal en/of de scène. Geef ook de rest van de artistieke ploeg de ruimte om zich tot bepaalde gedragingen op scène te verhouden.

Choreografie | Ga op zoek naar andere strategieën om gelijkaardige effecten te bereiken.

Closure | Zorg voor closure: geef acteurs bijvoorbeeld de kans om even op adem te komen en/of de banden aan te halen na een heftige scène. Bespreek manieren die voor hen werken om closure te bereiken.

Workshops – bevindingen uit de sector

De sector wil actie ondernemen op volgende terreinen:

Terminologie | Soms ontbreekt het ons aan goede terminologie om binnen en buiten de sector te communiceren over grensoverschrijdend gedrag. Het vlaggensysteem uit de sport is bijvoorbeeld heel bruikbaar, maar moet wel aangepast worden aan de specificiteit van de kunstensector.

Omgaan met grenzen | We moeten op de werkvloer, na de werkuren en in de opleidingen meer inzetten op solidariteit onder freelancers en collega's (zeker voor wie lager staat in een machtsstructuur) en een transparante communicatie over grenzen. Enkele voorstellen: een meerdaags seminarie over grenzen met aandacht voor intergenerationele en interculturele verschillen, intervisieprojecten voor creërende artiesten op basis van de kennis van intimacy coaches, 'non-violent communication'-programma's, opleidingen voor de artistieke ploeg, spelregels uittekenen voorafgaand aan een productie. Preventietools, risicoanalyses, ethische codes en kennis over het wettelijk kader moeten helpen vermijden dat mensen ongewild over hun grenzen gaan.

Procedures | De sector vindt het essentieel dat ook freelancers en kleinere organisaties ergens terecht kunnen voor ondersteuning en staat ervoor open om daarvoor de mogelijkheid van een extern aanspreekpunt te onderzoeken. Daarvoor moet de verantwoordelijkheid en het takenpakket wel duidelijk afgelijnd zijn én moet bekeken worden hoe peer-to-peer-initiatieven in het aanbod geïntegreerd kunnen worden. Ook een ombudsman is een interessante piste. Daarnaast moet er volop ingezet worden op preventie, zodat het niet tot meldingen hoeft te komen. Zo moet er beter gecommuniceerd worden over bestaande aanspreekpunten, ethische codes en externe preventiediensten. De persoonlijkheid, bereikbaarheid en het vertrouwen in preventieadviseurs en vertrouwenspersonen is erg belangrijk. Door op korte termijn in te zetten op een aantal bestaande oplossingen en daar helder over te communiceren, kunnen bepaalde problemen al snel getackeld worden.

Leiderschap en personeel | De sector herkent de risicofactoren van machtsmisbruik in organisaties die Liesbeth Stevens beschreef. Vlakke structuren, zoals het rollensysteem dat Vooruit uitwerkte, kunnen inspirerend werken. Macht moet gelijkstaan aan verantwoordelijkheid. Daarnaast moeten we meer manieren vinden om leiderschap te evalueren, bijvoorbeeld via de raad van bestuur, via bottom-up evaluaties. Leiders moeten ook de kans krijgen om zich bij te scholen in peoples' management. De mogelijkheid tot inspraak van alle werknemers en de onderlinge solidariteit is belangrijk. Dat kunnen we realiseren door tussen werkgevers en vakbonden en in de sociaaloverlegstructuren de bescherming van het personeel, transparante kaders, inspraakmogelijkheden en preventieve maatregelen bespreekbaar te maken.

Opleiding | Het bespreekbaar maken van grenzen moet al in de opleiding aan bod komen en gelinkt worden aan de precare economische realiteit waar de meeste kunstenaars in zullen

belanden. We moeten studenten informeren over de problemen in het veld en werken aan kennisverwerving, kritisch denken en empowerment. Door te wijzen op aanspreekpunten en arbeidsreglementeringen en een ombudsman op school aan te stellen, kunnen we een brug slaan tussen de opleidingen en het werkveld. De huidige evaluatiemethodes moeten kritisch tegen het licht gehouden worden. Al van in de opleiding moeten we het goede voorbeeld geven – bijvoorbeeld ook door aandacht te hebben voor het genderevenwicht bij docenten.