

ACTIEPLAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN PODIUMKUNSTEN EN MUZIEK

De recente meldingen in de media en op publieke fora inzake grensoverschrijdend gedrag, waarbij ook de podiumkunstensector expliciet vernoemd werd, hebben duidelijk gemaakt dat heel wat grensoverschrijdend gedrag niet op een gepaste manier aangepakt wordt en ook niet altijd bespreekbaar blijkt te zijn. Er zijn heel wat werkomstandigheden in onze sector denkbaar die maken dat de [bestaande preventie- en welzijnsregelgeving](#) niet altijd consequent wordt toegepast of waar die geen antwoord op biedt. Denk aan een groeiend aantal zelfstandigen in de sector, heel wat flexwerkers, onvoldoende vertrouwdheid met de preventie- en welzijnswetgeving, onbekendheid met interne procedures of een ontbrekend onthaalbeleid, vaak kleinere organisaties ... Kortom, tal van redenen om op sectorvlak initiatief te nemen om slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag op te vangen en het gemelde gedrag op een gepaste manier aan te pakken. Structureel willen we organisaties op termijn versterken om deze situaties binnen de eigen werking op te lossen. Met het geheel van deze acties willen we ook aan preventie doen, namelijk grensoverschrijdend gedrag verder verminderen.

In dit actieplan, opgesteld samen met de sociale partners van pc 304 en op basis van feedback van onze collegagroepen HR en preventieadviseurs, onderscheiden we initiatieven die zich richten op slachtoffers, op de sector in zijn geheel en op medewerkers in het algemeen.

A. ACTIES OP SECTORNIVEAU

A1. ETHISCH LEIDERSCHAP

(> preventie)

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het creëren van een veilige werkomgeving. Daarom is "ethisch en respectvol handelen" een belangrijke competentie. Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten zal samen met oKo een werkgroep opstarten om hier gedragsindicatoren aan te koppelen. Deze zullen in de competentietool van het SFP geïntegreerd worden.

Deze competentie kan expliciet belicht worden tijdens de opleiding 'functioneringsgesprekken'. We bekijken of een bijkomende aparte opleiding hier rond aangewezen is.

A2. INTEGRITEITSCODE

(> preventie - > sanctionering)

In de politiek wordt gesproken over de noodzaak aan een integriteitscode, zoals ook de [VRT](#) vb heeft. Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten zal enkele voorbeelden ter beschikking stellen, oa via zijn ARIANE systeem. Indien organisaties hier graag meer uniformiteit in wensen, starten we met de sociale partners een werkgroep om dit uit te werken. Organisaties kunnen deze dan opnemen in hun arbeidsreglement of onderdeel maken van hun overeenkomsten met derden.

A3. GOOD/CULTURAL GOVERNANCE

(> preventie)

Aangezien er veel kleine organisaties zijn in de sector, waardoor het preventie- en welzijnsbeleid uitgevoerd zal worden door de werkgever, is het belangrijk dat de Cultural Governance ook ingaat op het integriteitsbeleid van de organisatie en afspraken maakt met de vertegenwoordigende werkgever over grensoverschrijdend gedrag en/of veilige werkomgevingen. Dit kan ook opgenomen worden met de opleidingen Cultuurmanagement.

A4. FAIR PRACTICE

(> preventie)

In de gesprekken die al gaande waren tussen de sociale partners rond fair practice zullen ook welzijns- en preventieaspecten opgenomen worden. Het is namelijk belangrijk dat ook tijdelijke medewerkers op de hoogte zijn van het preventiebeleid van de organisatie en van de personen bij wie ze terecht kunnen in het geval van grensoverschrijdend gedrag.

A5. RESPECTVOL OMGAAN MET GRENZEN IN EEN ARTISTIEK PROCES

In de reacties op #metoo bleek dat in het artistieke productieproces het niet altijd mogelijk is voor medewerkers om grenzen aan te geven. Op welke manier maak je het bespreekbaar, zonder dat het gevoel heerst dat medewerkers die grenzen stellen, daardoor minder kansen zullen krijgen? Hoe ga je vb. om met naakt op het podium? Met bepaalde handelingen op de scène die voor sommigen grensoverschrijdend kunnen zijn? Deze discussie is bij uitstek te voeren samen met de kunstopleidingen. Het is cruciaal dat artistiek verantwoordelijken hieraan deelnemen.

B. ACTIES VOOR ORGANISATIES

B1. OPLEIDING VERTROUWENSPERSOON (> preventie)

Een organisatie is in het algemeen niet verplicht om een vertrouwenspersoon (VP) aan te duiden (tenzij in uitzonderlijke gevallen). Toch zijn er verschillende redenen om het wel te doen. Een eigen medewerker is vertrouwd met en in de organisatie. Dit maakt de drempel kleiner voor medewerkers om een gesprek aan te gaan. De VP kan doorgaans snel reageren en kort op de bal voor opvolging zorgen. De kans dat de situatie niet escaleert en informeel kan worden opgelost vergroot daardoor. Voor kleinere organisaties is het echter niet altijd haalbaar en/of zinvol om een VP aan te stellen. In die afweging mogen ook de flexwerkers en periodes van tijdelijke uitbreiding van het team niet vergeten worden.

Elke nieuwe VP (vanaf 1 sept 2014) binnen de 2 jaar na zijn aanstelling een opleiding van 5 dagen moet volgen, en een jaarlijkse intervisiesessie. De VP moet ook de tijd en omkadering krijgen om zijn rol optimaal te kunnen invullen.

Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten wil vanaf het voorjaar 2018 een opleiding tot vertrouwenspersoon inrichten. Deze dient minimaal 5 dagen te duren.

B2. INTERVISIE VERTROUWENSPERSONEN (> preventie)

Vertrouwenspersonen moeten jaarlijks minimaal éénmaal aan een intervisie deelnemen. Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten wil dit voor de sector organiseren, indien er voldoende vraag blijkt te zijn. Dat kan dan in bijzijn van een externe preventieadviseur psychosociale risico's.

B3. DELEN VAN GOEDE VOORBEELDEN - INFORMEREN OVER REGELGEVING

Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten heeft al jaren het ARIANE systeem. Dat bestaat uit sjablonen, wetgeving, goede voorbeelden ... van alle aspecten van een preventie- en welzijnsbeleid. Wij zullen ARIANE verder aanvullen met materiaal dat we naar aanleiding van de opmaak van dit actieplan verkregen hebben en deze ook in een leesbare vorm beschikbaar stellen.

B4. SOCIAAL OVERLEG

B5. RISICO-ANALYSE PSYCHOSOCIALE RISICO'S

C. ACTIES VOOR MEDEWERKERS

C1. INFORMEREN (> preventie - > behandelen klachten)

Bij de opstart van het [aanspreekpunt](#) (zie verder) zal een brede informatiecampagne gevoerd worden naar alle medewerkers. Organisaties zullen opgeroepen worden om intern alle procedures en contactpersonen kenbaar te maken ivm grensoverschrijdend gedrag, voor zover dat nog niet gebeurd mocht zijn.

C2. OPLEIDINGEN (> preventie)

Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten zal opleidingen in zijn aanbod opnemen die medewerkers sterker kunnen maken in een situatie van (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag, zoals assertiviteit, conflicthantering, ...

D. OPRICHTEN VAN EEN AANSPREEKPUNT GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

D1. EEN AANSPREEKPUNT VOOR SLACHTOFFERS

Het lijkt ons zinvol om een aanspreekpunt op te richten voor slachtoffers van alle vormen van ongewenst grensoverschrijdend gedrag (OGGW). Daaronder vallen geweld, pesterijen (waaronder discriminatie) en ongewenst seksueel gedrag.

Voor wie? Het aanspreekpunt is te contacteren door alle slachtoffers die in dienstverband gewerkt hebben of werken van een werkgever **behorend tot pc 304** of die in opdracht van hen gewerkt hebben, in welk statuut dan ook.

Wat? Het aanspreekpunt wil individuele (of collectieve) meldingen ontvangen **in de informatieve fase tot en met het verzoek tot informele interventie**. In eerste instantie zal gekeken worden of er respectievelijk

vertrouwenspersonen, preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of externe preventieadviseurs psychosociale risico's gekend zijn. Indien dit het geval is, kan het slachtoffer met hen in contact gebracht worden indien gewenst. Het aanspreekpunt kan in dat geval optreden als intermediair. Daarnaast kan het slachtoffer ook doorverwezen worden naar specifieke hulpverlening voor psychologische opvang (vb 1712).

Indien geen van bovenstaande actoren bekend is of bestaat, of indien het slachtoffer redenen heeft om geen beroep te doen op deze partijen, worden met het slachtoffer de opties bekeken en kan er bv overgegaan worden tot een informele interventie door het aanspreekpunt zelf.

Wie: Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten zou het aanspreekpunt kunnen coördineren. Daarvoor zijn extra middelen nodig omdat dit een extra taak is met een aparte expertise. Er zijn twee opties om het aanspreekpunt te bemannen:

- we zoeken zelf één sectorale vertrouwenspersoon (enkel voor OGGW).
- we besteden het uit aan één (of meerdere) Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk, maar dan dienen duidelijke goede afspraken gemaakt te worden voor samenwerking met sector.

Profiel: discreet, psychologische achtergrond, durft initiatief nemen, groot empathisch vermogen, kennis van/affiniteit met de sector Idealiter spreken we over één persoon, een duidelijk "gezicht" ipv enkel een telefoonnummer.

Te bespreken door de sociale partners:

- kunnen/moeten de sociale partners een mandaat/initiatiefrecht geven aan dit aanspreekpunt: via een sociaal charter? cao?
- kunnen werkgevers verplicht worden de contactgegevens van hun vertrouwenspersonen/preventieadviseurpreventie-adviseur psychosociale risico's/preventie-adviseurs interne dienst met ons te delen? Wat als ze dit niet (willen) doen?
- kan het aanspreekpunt ook overgaan tot verzoeken tot formele interventie indien er geen preventieadviseurspreventie-adviseurs psychosocialepsycho-sociale risico's zijn en/of bekend zijn? Dit laatste vergt een [ander profiel](#)
- er zijn situaties denkbaar dat de dader niet te koppelen is aan één organisatie (zelfstandigen vb) of waarbij de dader vb. ook werkgever is.

Contacteren we dan vb de RvB? In dergelijke gevallen lijkt het ons zinvol om een soort ethisch comité samen te stellen op wie het aanspreekpunt beroep kan doen over te nemen acties.

D2. EEN AANSPREEKPUNT VOOR ORGANISATIES

Het lijkt ons belangrijk dat ook organisaties terecht kunnen bij het aanspreekpunt voor hun vragen over ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk. Zie verder voor andere initiatieven naar organisaties.

D3. BOUWEN AAN PREVENTIE en BELEIDSONDERSTEUNING

Op basis van de meldingen kunnen we terugkomende problematieken detecteren en waar nodig beleidsaanbevelingen doen aan de sociale partners, aan de sector en aan andere betrokken beleidsmakers. De concrete cases kunnen op een geanonimiseerde manier ook gebruikt worden in preventie/sensibiliseringsacties.