

#MeToo in de cultuursector: maak een einde aan de zwijgcultuur

Nieuws maandag 17 september 2018

Eén op de vier vrouwen in de cultuursector was het voorbije jaar slachtoffer van een ongewenste fysieke of seksuele toenadering op het werk, zo blijkt uit recent onderzoek. Minister van Cultuur Sven Gatz pakt uit met een actieplan, maar de uitdaging blijft om de weerbaarheid van cultuurwerkers te verhogen via betere regelgeving én controle.

De resultaten van de bevraging van 2161 personen door de onderzoeksgroep CuDOS (UGent) bevestigen wat danseres Ilse Ghekiere eind vorig jaar al voor het voetlicht bracht in een veelgelezen artikel bij het online-cultuurmagazine rektoverso. Hoewel er al heel wat maatregelen zijn om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken (zoals integriteitscodes, genderchecklists, preventieadviseurs, clausules in arbeidsreglementen,...) blijft grensoverschrijdend gedrag verrassend vaak voorkomen in het cultuur- en medialandschap. Minister Gatz zegt geschrokken te zijn van de onderzoeksresultaten.

Een werk van langere adem

Enkele bevindingen: één op de vier vrouwen in de cultuursector was het voorbije jaar het slachtoffer van een ongewenste fysieke of seksuele toenadering op het werk. In de media is dat één op de vijf. Van de respondenten zegt 4 procent dat ze gedwongen of gechanteerd werden om seksueel contact te hebben. Bijna 80 procent van de vrouwelijke slachtoffers geeft aan dat zij in het verleden werden lastiggevallen door iemand uit de werkomgeving met een hogere professionele status, bij mannen is dat 64 procent.

Slechts 17 procent maakte formele melding. Eén derde daarvan was niet tevreden met de opvolging ervan. 30 procent van de respondenten geeft aan dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie waarvoor ze werken. Vooral jonge mensen met een precair contract zijn het meest kwetsbaar. Veel informele contacten en de competitieve sfeer vormen bijzondere risicofactoren.

Er is dus werk aan de winkel en dat moeten we samen doen. Het actieplan van de minister legt een focus op het melden van problemen. Maar voorkomen en bestraffen, dat vereist een traject van langere adem. Daar is een mentaliteitsverandering voor nodig waar vooral organisaties, medewerkers en ook het publiek hun deel in hebben. Achter de schermen zijn de sociale partners intussen bezig om die verandering mogelijk te maken op de werkvloer. Eind mei was er bijvoorbeeld een studiedag over grensoverschrijdend gedrag, georganiseerd samen met het Sociaal Fonds Podiumkunsten, ROSA en het antiseksismeplatform Engagement. Een verslag van die dag leent zich goed om, aanvullend bij de bevraging, enkele kwesties aan te kaarten die om aandacht vragen.

De kracht van informele netwerken

Het antiseksismeplatform Engagement leidde de studiedag in en vertelde hoe kunstenaars zichzelf online en via regelmatige samenkomsten organiseren. Hun cruciale bevinding: grensoverschrijdend gedrag is niet los te zien van een breder probleem met seksisme op én naast het podium. Ze publiceerden een online-statement dat je als toeschouwer, artiest, organisatie, docent of betrokkene mee kan ondertekenen. Het doel: een mentale shift veroorzaken en het probleem mee bespreekbaar maken.

Dat de activisten van Engagement de studiedag openden, is op zich al positief: cultuurwerkers die zich bottom-up organiseren krijgen zo binnen de sector de aandacht die ze verdienen. Maximale omkadering is noodzakelijk.

Want wie een probleem aankaart, wordt als boodschapper soms zelf als een probleem weggezet, om zo van de boodschap af te zijn.

Informele netwerken van peers blijken van groot belang in deze kwestie. Zo gaf het nieuwe onderzoek aan dat I

hoewel slechts 17 procent formeel iemand contacteerde (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, een leidinggevende of de politie) om ongewenst gedrag te melden | toch meer dan de helft vooral informeel met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector had gepraat. Informele netwerken zijn sowieso waardevol, bij uitstek in de kunstwereld: anders dan bijvoorbeeld de onderwijssector kent het kunstenveld weinig systematische organisatie. Dat komt door de eigenheid van onze sector: veel kunstenaars zijn op individuele basis actief in een wijdvertakt, dynamisch en internationaal veld van veelal kleine organisaties. Atypisch aan de kunstensector is ook dat veel cultuurwerkers voortdurend met verschillende organisaties samenwerken, dikwijls tegelijkertijd en voor korte periodes. Freelancers zijn volgens het onderzoek bovendien de meest kwetsbare groep. Daar staat tegenover dat velen elkaar goed kennen, buiten de grote organisaties om. Informeel hangt de sector wél sterk samen. Cultuurwerkers willen elkaar ook helpen, eerder dan louter concurrenten te zijn. Informele netwerken zijn dan ook een effectieve manier om solidariteit onder freelancers mogelijk te maken: ze bevatten erg veel potentieel aan kennis, mobilisatie- en organisatievermogen. Daarom is de ondersteuning van zo'n p2p-netwerken cruciaal. Dikwijls gaat het daarbij om kwetsbare initiatieven van zelforganisatie gedragen door vrijwilligers. Als vakbond werken we samen met deze netwerken en proberen we hun bezorgdheden te vertalen naar regelgeving via het sociale overleg in organisaties en in de daartoe voorziene paritaire comités.

Nood aan gedragscodes en richtlijnen

Gelijkaardige resultaten als die van de bevraging vinden we ook elders. Uit de presentatie van IDEWE, de grootste externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, bleek op de studiedag bijvoorbeeld dat 1 procent van de werknemers wekelijks en 8,2 procent af en toe seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt. Dat is veel, en het gaat allicht nog om een onderschatting: vanwege schaamte, wantrouwen in de voorziene procedures en de angst niet serieus genomen te worden of zelf de schuld te krijgen, blijft de drempel om te reageren hoog. IDEWE gaf ook aan dat slechts 3 procent van de meldingen effectief tot een intern onderzoek leidt. Dat betekent dat de huidige procedure maximaal inzet op verzoening (een herstel van de arbeidsrelatie) en bijgevolg weinig armslag geeft om daders te sanctioneren en structurele veranderingen af te dwingen. Dat toont de nood aan extra maatregelen, zoals meer gendergelijkheid (bijvoorbeeld via quota) of meer ruimte voor bemiddeling door afgevaardigden in de organisaties zelf. Als vakbond willen we inzetten op het empoweren van de cultuurwerkers op de vloer door gedragscodes en richtlijnen in afdwingbare regelgeving om te zetten en hen de tools te geven om te kunnen bemiddelen, via officiële democratische overlegmodellen mét ontslagbescherming.

Uit de bevraging blijkt immers dat bijna de helft van de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag (44 procent) die situatie vooral verwerken door de persoon te mijden die het gedrag stelde. Maar dat is toch geen oplossing als het over een leidinggevende of opdrachtgever gaat? 30 procent van de ondervraagden gaf aan dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waarmee ze werken. Uit vrees voor nadelige gevolgen. Dat wantrouwen kan je alleen verhelpen als je de machtsverhoudingen binnen een organisatie ook ter discussie stelt.

Voor oplossingen kunnen we ook te rade gaan bij andere sectoren. De presentatie van ICES, Centrum Ethiek in de Sport, besprak zes nieuwe preventieve beleidsmaatregelen om grensoverschrijdend gedrag in de sport aan te pakken:

1. Een aanspreekpunt.
2. Een vlaggensysteem om grensoverschrijdend gedrag te beoordelen en er gepast op te kunnen reageren.
3. Een adviserende commissie die zich buigt over ethische vraagstukken.
4. Het opstellen van gedragscodes.
5. Een stappenplan bij de behandeling van meldingen.
6. Een tuchtrechtelijk systeem.

Uit het buitenland leren we dan weer hoe je in extra begeleiding kan voorzien: Yarit Dor, medeoprichter van Theatrical Intimacy (VK), vertelde op de studiedag hoe je kan coachen in situaties waarin intimiteit op het podium een belangrijke rol speelt. Belangrijk daarbij is dat je acteurs betreft (en dus toestemming vraagt) bij het bepalen of aanpassen van de choreografie. Geef hen op elk moment in het proces de kans om te weigeren en om een eerder gegeven toestemming opnieuw in te trekken. Zoek eventueel samen naar andere manieren om een

gelijkaardig effect te bereiken. Maak intimiteit bespreekbaar in het repetitieproces en zorg ervoor dat een coach als derde het mee kan opvolgen, bijvoorbeeld ook bij audities.

Kunstwereld is extra kwetsbaar

Uit de bevraging blijkt dat onze kunstwereld extra vatbaar is voor grensoverschrijdend gedrag. Dat is ook in andere landen zo. Sigrid Røyseng, docent aan de Norwegian Academy of Music, vertelde op de studiedag over de situatie in Noorwegen. Uit onderzoek naar de situatie bij Noorse acteurs blijkt dat ongewenst gedrag veel vaker voorkomt in de theatersector, gekoppeld aan een bepaalde beloning zoals het krijgen van een belangrijke rol. Helaas, slechts 3,7 procent van wie grensoverschrijdend gedrag meemaakte, meldde dit bij de directie of de vakbond. Niemand nam contact op met de preventieadviseur, die nochtans in alle institutionele theaters in Noorwegen aanwezig is. Dat is nog lager dan wat we uit de resultaten van onze bevraging leren. In Noorwegen heerst blijkbaar een nog grotere angst- en zwijgcultuur. De risicofactoren eigen aan werken in de kunsten zijn wel vergelijkbaar met ons land:

1. Informele aanwervingsprocessen.
2. Harde concurrentie.
3. Seksuele en lichamelijke aantrekkingskracht als een belangrijke factor voor het scheppende werk.
4. De onaantastbaarheid van de kunst of de artistieke vrijheid die misbruikt wordt als vrijgeleide om andere waardenkaders opzij te schuiven.
5. De impact van charismatisch leiderschap.
6. Het hoog gehalte aan emotionele omgangsvormen eigen aan het werk.

Ook Liesbet Stevens (docent Seksueel Strafrecht aan de KU Leuven) bevestigde in haar presentatie dat in het bijzonder de kunstwereld, als kleine sector, vatbaar is voor grensoverschrijdend gedrag. Uit haar onderzoek blijkt immers dat het risico op grensoverschrijdend gedrag groter is in een (werk)context met kleine organisaties met een beperkt aantal beslissers, in sectoren waar er geen gemakkelijke alternatieven bestaan, in een kleine wereld waar iedereen elkaar kent en in een context met veel buitenlanders. Die hebben het doorgaans moeilijker door cultuur- en taalverschillen en weten niet altijd waar ze terecht kunnen.

Het goede nieuws: hoewel uit Europese cijfers blijkt dat 65 procent van de bevolking sinds hun vijftiende levensjaar geconfronteerd werd met grensoverschrijdend gedrag, is sinds #MeToo de drempel om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten, verlaagd. Op dit vlak speelt de kunstwereld ook een voortrekkersrol. De tijd van #silence is internationaal voorbij, de tijd voor actie is nu. Sterk worden we pas als we samen strijden.

Rob Vanderbeeken