

# **Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag in de media- en filmsector 2026-2027**

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Inhoudelijke speerpunten 2026–2027</b>	<b>5</b>
1. <i>Vertrouwenspersonen versterken, verankeren en zichtbaar maken</i>	5
2. <i>Tools, methodieken en praktische instrumenten optimaliseren op maat van organisaties</i>	6
3. <i>Inzetten op professionalisering van intimiteitscoördinatoren en kindercoaches</i>	6
4. <i>Jongeren en opleidingen versterken</i>	6
5. <i>Kennis samenbrengen, inzichten delen en resultaten zichtbaar maken</i>	6
<b>Gedeelde verantwoordelijkheid</b>	<b>6</b>
<b>Actieplan</b>	<b>8</b>
<i>Doelstelling 1: Van kennis naar beleid – impact zichtbaar maken en verankeren</i>	8
Actie 1.1 – Kennis verzamelen, delen en zichtbaar maken	8
Actie 1.2 – Beleid opvolgen en resultaten monitoren	9
Actie 1.3 – Sociale veiligheid structureel verankeren	10
<i>Doelstelling 2: Betrokkenheid vergroten – samen werken aan een veilige en aanspreekbare sector</i>	11
Actie 2.1 – Engagements versterken via de sectorbrede verklaring	11
Actie 2.2 – Spreekcultuur zichtbaar maken	13
Actie 2.3 – Netwerk en samenwerking versterken	14
<i>Doelstelling 3: Vertrouwenspersonen versterken, verankeren en zichtbaar maken</i>	15
Actie 3.1. – De poule van vertrouwenspersonen verder uitbouwen en verankeren	16
Actie 3.2 – Campagne ter promotie van Vertrouwenspersonen	17
Actie 3.3 – Vertrouwenspersonen begeleiden, opleiden en ondersteunen	18
Actie 3.4 – De toegankelijkheid van de poule verhogen	19
<i>Doelstelling 4: Opleiden en begeleiden – vaardigheden versterken voor een veilige sector</i>	21
Actie 4.1 – Tools en methodieken inzetten op maat van organisaties	21
Actie 4.2 – Professionalisering rond intimiteit en kindercoaches	23
Actie 4.3 – Ondersteuning en coaching van de sector	24
Actie 4.4 – Samenwerken met onderwijs en jonge makers	26
<b>Governance en opvolging</b>	<b>27</b>
<i>Uitvoering</i>	27
<i>Stuurgroep</i>	27
<b>Financieel plan</b>	<b>28</b>
<i>Inleiding</i>	28
<i>Personeelskost</i>	28
Samenstelling en inzet	28
Kostprijs en overhead	29
<i>Projectmiddelen</i>	29
<i>Overzicht van de totale middelen</i>	30
<i>Beleidsmatige verantwoording</i>	30

# Inleiding

Grensoverschrijdend gedrag is een realiteit in diverse sectoren, waaronder ook de media- en filmsector die onder meer bestaat uit omroepen, productiehuizen, facilitaire bedrijven en digitale spelers. Naar aanleiding van maatschappelijke signalen en mediaberichten werd in 2018 een eerste actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de culturele en audiovisuele sector gelanceerd. Dit actieplan vertrok onder meer vanuit de bevindingen van de onderzoeksgroep CuDOS (Universiteit Gent), die op dat moment peilde naar seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse media- en cultuursector.

Uit de tussentijdse evaluatie van dat actieplan bleek echter dat de audiovisuele sector moeilijk bereikt werden binnen een breed cultuurkader en nood hadden aan een meer gerichte, sectorspecifieke aanpak. Onder impuls van de toenmalige Vlaamse minister van Media werd daarom op 7 maart 2022 een afzonderlijk Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag in de Vlaamse Mediasector gelanceerd (2022–2023), dat op 29 april 2024 werd opgevolgd door het actieplan 2024–2025 voor de Vlaamse media- en filmsector.

Deze actieplannen hebben een grote impact gehad. Waar het in 2018 nog ontbrak aan een stabiel beleidskader, duidelijke aanspreekpunten en vaste overlegstructuren zien we dat er nu echt stappen vooruit zijn gezet door een grotere bewustwording rond grensoverschrijdend gedrag, de structurele inbedding van de Intimiteitstoolkit, omstaanderstrainingen, opleidingen voor vertrouwenspersonen en de oprichting van de poule van vertrouwenspersonen. De sector beschikt vandaag over meer tools om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken. Daarnaast zorgden de actieplannen ervoor dat sectorbreed overleg werd uitgebouwd, de engagementsverklaring evolueerde naar een beleidsinstrument en sociale veiligheid werd opgenomen in de sectorconvenanten en subsidiemechanismen (o.a. via het VAF).

Daarnaast is ook de expertise binnen de ondernemingen en opleidingen zichtbaar versterkt. Uit de mediasensor 2025 en interviews van de vertrouwenspersonen blijkt dat de actieplannen ook een culturele en gedragsmatige impact hebben gehad.

Grensoverschrijdend gedrag is meer bespreekbaar (30% - 35% ten op zichte van <20% in 2022), en de meldingsbereidheid stijgt (41% meldingen in 2024 bij 109 bedrijven). Meldingen verlopen vaker via erkende kanalen, en vertrouwenspersonen signaleren dat interview leidt tot meer zelfvertrouwen en professionaliteit. Bedrijven communiceren actiever over hun inspanningen en meldpunten en ook het hoger kunstonderwijs ontwikkelt steeds meer eigen integriteitskaders.

Tegelijk tonen recente sectorgegevens echter aan dat blijvende inspanningen noodzakelijk zijn. De mediasensor van mediarte (2022 en 2025), aangevuld met inzichten uit interviews van vertrouwenspersonen en geanonimiseerde analyses van meldingen, wijst op aanhoudende structurele risico's in de media- en filmsector. Vooral technische teams, medewerkers met onregelmatige uurroosters, freelancers en jongeren aan het begin van hun loopbaan blijven kwetsbaar. Grensoverschrijdend gedrag manifesteert zich in uiteenlopende vormen, van pesterijen en verbaal geweld tot seksueel grensoverschrijdend gedrag, terwijl meldingsdrempels en beperkte aanspreekbaarheid in projectmatige en

informele werkcontexten blijven bestaan. Daarnaast bevestigen deze gegevens de zogeheten “passieparadox”: de sterke betrokkenheid en het werkplezier in de sector maken dat professionals negatieve omstandigheden vaak langer verdragen en grenzen minder snel aangeven. Deze combinatie van arbeidsstructuur, sectorcultuur en meldcultuur onderstreept de nood aan een verdere structurele verankering van sociale veiligheid.

Het Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027 verschuift de focus daarom expliciet van bewustwording naar verdieping, kwaliteitsbewaking en duurzaamheid. De ambitie is een sector waarin de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag geen tijdelijke prioriteit is, maar een vast onderdeel van professioneel werken, geïntegreerd in beleid, opleidingen en productieprocessen. Dit vraagt blijvende investering in toegankelijke meldstructuren, versterking van de expertise en capaciteit van vertrouwenspersonen, gerichte ondersteuning van risicogroepen en een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers, freelancers, onderwijs, fondsen, vakbonden en beroeps- en werkgeversfederaties en overheid.

Het Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027 zal verder bouwen op de fundamenten die sinds 2022 in de sector zijn gelegd: de uitbouw van een poule van sectorale vertrouwenspersonen, de verdere ontwikkeling van praktische tools, de installatie van overleg- en opvolgstructuren en een groeiende aandacht voor een gezonde meld- en spreekcultuur. Deze stappen markeren een belangrijke verschuiving van louter bewustwording naar structurele actie.

Deze ambitie sluit nauw aan bij het Vlaamse beleidskader. De Beleidsnota Vlaamse Mediabeleid 2024–2029 bevestigt dat de Vlaamse overheid de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag onverminderd verder zet en voorziet een voortzetting van het actieplan na evaluatie. De VRT en het VAF nemen hierin een voorbeeldrol op. Ook de Beleidsnota Cultuur 2024–2029 erkent grensoverschrijdend gedrag als een structurele uitdaging en kondigt een verdere beleidsmatige opvolging aan, met een nieuw actieplan voor de cultuursector vanaf 2027.

Het Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027 vormt binnen dit kader de sectorale vertaling van een gedeelde Vlaamse ambitie: bouwen aan een veilige, respectvolle en aanspreekbare media- en filmsector. Het plan zet in op structurele verankering, praktische ondersteuning en een lerende aanpak, met mediarte als draaischijf en alle partners als gezamenlijke dragers van sociale veiligheid.

# Inhoudelijke speerpunten 2026–2027

Het Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027 bouwt verder op de fundamenten die in het vorige actieplan zijn gelegd en richt zich op vijf centrale speerpunten die samen de kern vormen van een duurzame en aanspreekbare sectorcultuur.

## 1. Vertrouwenspersonen versterken, verankeren en zichtbaar maken

De vertrouwenspersonen blijven de spil van de sectorale meld- en zorgstructuur zodat ook tijdelijke medewerkers en zelfstandigen (freelancers), stagiairs en medewerkers van kleine ondernemingen toegang krijgen tot een onafhankelijk aanspreekpunt voor grensoverschrijdend gedrag. De sterkte van de poule is dat ze een extern aanspreekpunt is voor iedereen in PC 227 en PsC 303.01, ze bestaat uit gecertificeerde vertrouwenspersonen met kennis van de sector, ze onafhankelijk zijn en anonimiteit verhogen in het meldproces en ze regelmatig opgeleid worden via intervisie, supervisie en ondersteuning krijgen van mediarte.

Vandaag bestaat de poule uit 7 gecertificeerde vertrouwenspersonen. Sinds de lancering sloten 24 ondernemingen zich aan, waaronder productiehuizen, zenders en streamers. In 2025 werden 6 meldingen geregistreerd, variërend van pesterijen tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

In dit actieplan zal de nadruk liggen op betere en efficiëntere interne structuren om drempelverlagend te kunnen werken naar slachtoffers, uitbreiden van de poule bij een stijgend aantal meldingen, de diversiteit binnen de poule versterken en betere bekendmaking van de poule zodat iedereen in de sector weet waar men terecht kan bij meldingen rond grensoverschrijdend gedrag. De werking van de poule wordt jaarlijks geëvalueerd en gerapporteerd.

## 2. Tools, methodieken en praktische instrumenten optimaliseren op maat van organisaties

Om grensoverschrijdend gedrag effectief te voorkomen, moeten organisaties beschikken over toegankelijke, toepasbare en goed ingebedde instrumenten. Dit speerpunt richt zich op het inzetten en optimaliseren van bestaande instrumenten. De toolbox, omstaanderstrainingen en de Flirtertwister zullen worden geoptimaliseerd, zodat verschillende organisaties ze kunnen toepassen binnen hun eigen werkcontext. Contexten met een verhoogd risico krijgen daarbij extra aandacht: technische teams, nachtelijke draaidagen, freelanceteams,...

### 3. Inzetten op professionalisering van intimiteitscoördinatoren en kindercoaches

Om veilige en professionele werkomstandigheden te garanderen bij intieme scènes en het werken met minderjarigen, is het essentieel dat de sector beschikt over duidelijke richtlijnen, actuele expertise en realistisch toepasbare instrumenten. Dit speerpunt richt zich op het verdiepen, optimaliseren en duurzaam verankeren van de Intimiteitstoolkit. Daarnaast bekijkt mediarte of een nieuwe toolkit rond kindercoaches mogelijk is en onderzoekt mediarte of structurele rollen zoals intimiteitscoördinatoren en kindercoaches haalbaar zijn.

### 4. Jongeren en opleidingen versterken

Aandacht voor het belang van een veilige werkcultuur begint in de opleidingen. mediarte werkt mee aan vormings- en bewustmakingstrajecten voor studenten, docenten en stagebegeleiders van hogescholen, universiteiten en kunstopleidingen. Via gastlessen, infosessies, integratie van tools worden studenten, docenten en stagebegeleiders uitgerust met kennis en vaardigheden rond grenzen, machtsdynamiek, onzeker werk, groepsdruk,...

### 5. Kennis samenbrengen, inzichten delen en resultaten zichtbaar maken

Via jaarlijkse Sectorfoto's, monitoring van trends en risicogroepen, structureel overleg en de Dag van de Sociale Veiligheid ontwikkelt mediarte samen met de sector een lerend ecosysteem waarin praktijk, data en beleid elkaar versterken.

## Gedeelde verantwoordelijkheid

De strijd tegen grensoverschrijdend gedrag en het creëren van sociale veiligheid is geen verantwoordelijkheid van slechts één organisatie. Dit betreft een gedeeld engagement. Het Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027 vertrekt daarom vanuit het principe dat elke actor in de media- en filmsector een rol heeft in het voorkomen, melden en opvolgen van grensoverschrijdend gedrag.

**mediarte** fungeert als motor en coördinator. Als paritair beheerd Sociaal Fonds van PC 227 en PC 303.01 vertaalt het de afspraken van de sociale partners naar concrete uitvoering: uitbouw van de poule van sectorale vertrouwenspersonen, monitoring en rapportering, kennisdeling, sensibilisering en ondersteuning van organisaties.

**Sociale partners** verankeren de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag structureel via bvb. cao's en sectorconvenanten, en voorzien financiële en beleidsmatige ondersteuning voor vertrouwenspersonen, vorming, preventie en opvolging.

**VRT en VAF** nemen een voorbeeldrol op. De VRT verankert het welzijnsbeleid in haar Beheersovereenkomst 2026–2030 en deelt haar praktijk met de sector. Het VAF legt formeel op dat producenten en gamestudios de engagementsverklaring in het kader van dit actieplan moeten ondertekenen.

**Welzijns- en preventiepartners** zoals Sensoa, IDEWE en Attentia leveren inhoudelijke expertise, ondersteunen opleiding, inter- en supervisie en dragen bij aan het ontwikkelen en actualiseren van tools en methodieken.

**Onderwijsinstellingen** (LUCA, RITCS, KASK, Narafi, ...) integreren de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag in curricula en werken mee aan bewustmaking bij studenten en toekomstige professionals.

**Werkgevers, sectororganisaties en mediabedrijven** verspreiden gedragscodes, zetten in op preventie en nemen een voortrekkersrol op in kennisdeling en goede praktijken.

**Sociaal Fonds Podiumkunsten** en de werkgeversfederatie **oKo** zijn partners in kennisdeling en beleidsafstemming. Veel uitdagingen zijn gelijkaardig in media en **cultuur**: tijdelijke werkstructuren, hybride teams, onduidelijke rolverdeling en kwetsbare werkvloeren. Deze samenwerking wordt extra relevant in 2026, wanneer het **geactualiseerde actieplan Grensoverschrijdend Gedrag voor de cultuursector** wordt voorbereid. Door beide plannen te verbinden, ontstaat een herkenbaar kader voor professionals die tussen beide sectoren bewegen. Dit maakt het mogelijk om instrumenten zoals meldprocedures, tools en opleidingen uit te wisselen, consistent beleid rond de aanpak van grensoverschrijdend gedrag uit te bouwen over sectoren heen; een gedeeld leer- en zorgnetwerk te creëren dat preventie en aanpak versterkt.

**Beleid en administratie** (kabinetten Media en Cultuur, Departement CJM) zorgen voor beleidsafstemming, opvolging en integratie van sociale veiligheid en strijd tegen grensoverschrijdend gedrag in regelgeving, subsidies en transversale Vlaamse strategieën.

Samen realiseren deze partners een duurzaam ecosysteem van zorg, aanspreekbaarheid en integriteit in de Vlaamse media- en filmsector.

# Actieplan

## Doelstelling 1: Van kennis naar beleid – impact zichtbaar maken en verankeren

Een veilige media- en filmsector vraagt niet alleen actie op het terrein, maar ook **inzicht, opvolging en samenhang**. De voorbije jaren werden heel wat fundamenteën gelegd, met opleidingen, vertrouwenspersonen, tools en meldstructuren. De volgende stap is om deze kennis en ervaring te gebruiken om **gericht beleid te voeren, te leren uit de praktijk** en zo de **impact van de inspanningen zichtbaar te maken**.

Met deze doelstelling wil het actieplan een **lerende en transparante sector** stimuleren, waar kennis wordt gedeeld, gedrag wordt opgevolgd en resultaten worden verankerd in duurzaam beleid. De sector evolueert zo van een incidentgedreven aanpak naar een **samenhangende, cyclische werking** waarin meten, leren en verbeteren hand in hand gaan en krijgt de sector een eigen instrumentarium om beleid te sturen op basis van feiten, ervaringen en vertrouwen.

Het actieplan is bedoeld voor iedereen die actief is in de media- en filmsector: van beleidsmakers en werkgevers tot freelancers, studenten en vertrouwenspersonen, van omroepen, productiehuisen, facilitaire bedrijven tot digitale spelers.

### Actie 1.1 – Kennis verzamelen, delen en zichtbaar maken

#### Duiding

mediarte **brengt kennis samen, deelt inzichten en maakt resultaten zichtbaar**. Data en ervaringen uit de *mediasensor*, verzoeken, meldingen, opleidingen en intervisies worden (op geanonimiseerde wijze) geanalyseerd en vertaald naar bruikbare inzichten voor beleid en praktijk. De kennis wordt verspreid via de **jaarlijkse Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag**, via **Sectoroverleg** met partners en via **toegankelijke publicaties** die tonen wat er geleerd en bereikt wordt.

Zo groeit de mediasector uit tot een **lerende gemeenschap** die begrijpt wat werkt, waar risico's liggen en hoe ze samen vooruitgang kan boeken.

Bijzondere aandacht gaat naar het verzamelen van inzichten over risicogroepen zoals medewerkers met onregelmatige uurroosters, technische profielen, freelancers en starters (-26 jaar), omdat deze groepen

	volgens de mediasensor 2025 vaker psychosociale belasting en beperkte aanspreekbaarheid ervaren.
<b>Timing</b>	<b>Voorjaar 2026:</b> kenniscyclus en sectoroverleg met partners verder zetten. <b>Najaar 2026:</b> publicatie eerste sectorfoto + eerste kennisdelingsmoment. <b>Voorjaar 2027:</b> tweede kennisdelingsmoment. <b>Najaar 2027:</b> publicatie tweede sectorfoto en thematische sessie met stuurgroep.
<b>KPI's<sup>1</sup></b>	mediarte maakt jaarlijks een <i>Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag</i> met analyse van meldingen, opleidingen, gebruik van tools en aandacht voor risicogroepen.  mediarte organiseert eenmaal per jaar een kennisdelingsmoment (bv. webinar, seminarie of overleg met sectorpartners).
<b>Actie 1.2 – Beleid opvolgen en resultaten monitoren</b>	
<b>Duiding</b>	mediarte <b>volgt de evolutie van (de strijd tegen) grensoverschrijdend gedrag in de sector systematisch op en vertaalt inzichten uit de praktijk naar beleid.</b> Welzijns- en veiligheidsindicatoren worden jaarlijks geëvalueerd, met bijzondere aandacht voor <b>meldgedrag, vertrouwen, bespreekbaarheid en preventie</b> . De monitoring gaat verder dan cijfers: ze onderzoekt ook <b>cultuurverandering</b> — voelen medewerkers zich veiliger, wordt er sneller gesproken, en hoe reageren leidinggevenden?  De monitoring maakt expliciet onderscheid per functiecluster en tewerkstellingsvorm, zodat trends bij hoogrisicogroepen (technici, onregelmatige uurroosters, freelancers en starters) vroegtijdig zichtbaar worden.  De resultaten worden besproken in de <b>stuurgroep</b> en gedeeld met partners zoals <b>Sensoa, IDEWE en Attentia</b> , om beleid en praktijk voortdurend op elkaar af te stemmen. Monitoring wordt ingezet als <b>middel om te leren, te verbeteren en bij te sturen</b> .
<b>Timing</b>	<b>Voorjaar 2026:</b> monitoring van meldingen en acties. <b>Najaar 2026:</b> eerste voortgangsnota en overleg met stuurgroep. <b>Voorjaar 2027:</b> tussentijdse evaluatie. <b>Najaar 2027:</b> tweede nota en beleidsaanbevelingen.

<sup>1</sup> KPI = Key Performance Indicator.

<b>KPI's</b>	<p>mediarte maakt jaarlijks een voortgangsnota met monitoringresultaten en aanbevelingen vanuit de stuurgroep op. De voortgangsnota bevat jaarlijkse analyse van meld- en welzijnsdata specifiek voor risicogroepen.</p> <p>mediarte organiseert twee overlegmomenten per jaar met welzijnspartners.</p>
<p><b>Actie 1.3 – Sociale veiligheid structureel verankeren</b></p>	
<b>Duiding</b>	<p>mediarte <b>integreert sociale veiligheid structureel in de werking en regelgeving van de sector</b>. De inzichten uit monitoring en kennisdeling worden <b>vertaald naar concrete afspraken</b> in beleidsinstrumenten zoals sectorconvenanten en cao's. Zo wordt sociale veiligheid een <b>vast onderdeel van kwaliteitsbeleid, financiering en samenwerking</b>.</p> <p>De verankering houdt expliciet rekening met <b>risicogroepen</b> die het meest blootgesteld zijn aan psychosociale belasting en grensoverschrijdend gedrag, met name medewerkers met onregelmatige uurroosters, technische functies, freelancers en jongeren aan het begin van hun loopbaan.</p> <p>Verankering is geen eindpunt, maar een <b>doorlopende cyclus</b>: wat wordt gemeten, besproken en geëvalueerd, wordt telkens opnieuw bijgestuurd en versterkt.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> overleg sociale partners.  <b>Najaar 2026:</b> eerste afstemming over beleidsinstrumenten.  <b>Voorjaar 2027:</b> tweede overleg met sociale partners en afstemming over beleidsinstrumenten.  <b>April 2028:</b> rapportering van realisaties.</p>
<b>KPI</b>	<p>Criteria met betrekking tot de aanpak van grensoverschrijdend gedrag worden geïntegreerd in minstens twee structurele beleidsinstrumenten (bvb. sectorconvenant of cao).</p>
<p><b>Doelstelling 2: Betrokkenheid vergroten – samen werken aan een veilige en aanspreekbare sector</b></p>	

De aanpak van grensoverschrijdend gedrag is geen beleid op papier, maar een **gemeenschappelijk engagement** van iedereen die in de sector actief is. Deze doelstelling wil dat engagement versterken door het **bewustzijn, de betrokkenheid en de zichtbaarheid** rond grensoverschrijdend gedrag verder te vergroten. Centraal staan de **Engagementsverklaring**, de **communicatiecampagnes** en de **ondersteuning van organisaties en opleidingen** die een cultuur van openheid en zorg bevorderen.

Zo groeit de mediasector verder uit tot een **spreekcultuur** waarin mensen elkaar aanspreken, grenzen respecteren en verantwoordelijkheid nemen.

## Actie 2.1 – Engagements versterken via de sectorbrede verklaring

### Duiding

mediarte **stimuleert ondernemingen en organisaties om de Engagementsverklaring 2026–2027 te onderschrijven** en de principes ervan zichtbaar te maken in hun dagelijkse werking. De verklaring bevestigt dat elke organisatie zich inzet voor een veilige, integere en inclusieve werkcultuur, met duidelijke aandacht voor preventie, meldstructuren en opvolging. Organisaties worden aangemoedigd om binnen hun rapportering expliciet aandacht te besteden aan hoe zij risicogroepen zoals technische profielen, medewerkers met wisselende uurroosters, freelancers en starters actief betrekken en ondersteunen.

Eind 2025 telt de sector 211 ondertekenaars van de Engagementsverklaring. Van de Nederlandstalige ondernemingen binnen PC 227 en PSC 303.01 behoren 147 organisaties tot deze ondertekenaars. Deze organisaties vormen samen met de VRT **65% van de Nederlandstalige VTE's in de sector**.

Deze cijfers tonen aan dat de Engagementsverklaring breed gedragen wordt en een steeds grotere groep werkgevers en medewerkers bereikt. Maar het moet beter.

In de nieuwe periode wordt daarom ingezet op een versterking van de Engagementsverklaring. Daarbij ligt de focus op:

- het verhogen van het aantal aangesloten ondernemingen in de volledige media en filmsector;
- en het versterken van de inhoudelijke koppeling met de werking van de sectorale poule van vertrouwenspersonen.

De vernieuwde engagementsverklaring geeft meer slagkracht om deze door meer ondernemingen te laten ondertekenen, de opvolging en rapportering te

	<p>verbeteren, en de verbinding met de werking van de <b>Poule van sectorale vertrouwenspersonen te</b> versterken.</p> <p>Om het engagement ook zichtbaar te maken, kunnen ondertekenaars die op basis van hun rapportering aantoonbaar werk maken van hun strijd tegen grensoverschrijdend gedrag een <b>kwaliteitslabel “Onderneming in actie”</b> ontvangen. Dit label fungeert als <b>erkenning en stimulans</b> voor ondernemingen die actie ondernemen op het vlak van strijd tegen grensoverschrijdend gedrag, sociale veiligheid, preventie, opleiding en toegankelijke meldstructuren. Het label kan worden opgenomen in de communicatie van de onderneming en wordt toegekend op basis van jaarlijkse rapportering aan mediarte.</p> <p>Ondernemingen die geen interne vertrouwenspersoon hebben, <b>sluiten zich aan bij de poule</b>, zodat iedereen toegang heeft tot een erkende vertrouwenspersoon.</p> <p>Ondertekenaars engageren zich om jaarlijks te rapporteren aan mediarte, zodat hun inspanningen bijdragen aan de <i>Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag</i>.</p> <p>De verklaring wordt actief gedeeld via sociale partners en beroepsverenigingen zodat <b>zoveel mogelijk spelers uit de media- en fimsector</b> zich aansluiten.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> herlancering en verspreiding van de Engagementsverklaring.</p> <p><b>Najaar 2026:</b> eerste rapportering van ondertekenaars.</p> <p><b>Voorjaar 2027:</b> feedbackmoment met sector.</p> <p><b>Najaar 2027:</b> tweede rapportering en evaluatie.</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte streeft tegen eind 2027 naar een verhoging tot 75% van het aantal vertegenwoordigde Nederlandstalige VTE onder de ondertekenaars van de Engagementsverklaring, gemeten op basis van RSZ-gegevens (PC 227 en PSC 303.01 en VRT).</p> <p>mediarte zal jaarlijks terugkoppelen over de resultaten en goede praktijken aan de sector.</p>
<p><b>Actie 2.2 – Spreekcultuur zichtbaar maken</b></p>	

<p><b>Duiding</b></p>	<p>Sociale veiligheid vraagt niet alleen om regels of structuren, maar vooral om een <b>cultuur van spreken, luisteren en zorg</b>.</p> <p>De mediasensor toont dat werknemers en zelfstandigen vaak twijfelen om grensoverschrijdend gedrag te bespreken, uit angst voor reputatieschade, afhankelijkheid of omdat ze niet weten hoe het gesprek te voeren.</p> <p>Met deze actie wil mediarte het <b>spreken over grenzen en toestemming normaliseren</b>, en van (de aanpak van) grensoverschrijdend gedrag een zichtbaar en bespreekbaar thema maken in de hele sector.</p> <p>De actie combineert drie sporen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Campagne en communicatie:</b> verhalen van makers, studenten en medewerkers tonen hoe respectvolle samenwerking eruitziet.</li> <li>2. <b>Tools inzetten:</b> de <i>Toolbox Grensoverschrijdend Gedrag</i>, <i>Flirtertwister</i> en <i>Intimiteitstoolkit</i> worden actief verspreid binnen organisaties, opleidingen en producties.</li> <li>3. <b>Verbinding met praktijk:</b> ondernemingen, sociale partners, scholen en beroepsfederaties verspreiden de campagne verder via hun eigen communicatiekanalen.</li> </ol> <p>De campagne richt zich ook op medewerkers die zich vaker in kwetsbare posities bevinden, zoals technici, freelancers, medewerkers met onregelmatige roosters en jonge instromers, om de drempel tot spreken te verlagen.</p>
<p><b>Timing</b></p>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> voorbereiding campagne, afstemming met partners en communicatiestrategie.</p> <p><b>Oktober 2026:</b> lancering publiekscampagne.</p> <p><b>Najaar 2026 – najaar 2027:</b> brede uitrol, opvolging en evaluatie van impact.</p>
<p><b>KPI's</b></p>	<p>mediarte organiseert 1 sectorbrede publiekscampagne met bijzondere aandacht voor de risicogroepen.</p> <p>mediarte evalueert de impact van deze publiekscampagne via feedback en sectorfoto.</p> <p>De exacte doelstelling van het aantal ondernemingen die deze tools zullen inzetten wordt door de Stuurgroep vastgelegd op basis van de</p>

	<p>monitoringsresultaten uit Actie 1.2, zodat deze doelstelling afgestemd is op realistische en sectorbreed gedragen cijfers.</p>
<p><b>Actie 2.3 – Netwerk en samenwerking versterken</b></p>	
<p><b>Duiding</b></p>	<p>Sociale veiligheid groeit pas duurzaam wanneer <b>alle spelers binnen en rond de media en filmsector elkaar versterken</b>. De uitdagingen die de sector kent, freelancewerk, tijdelijke contracten, grensoverschrijdende teams, vragen een gezamenlijke, gecoördineerde aanpak. Daarom bouwt mediarte aan een <b>permanent netwerk voor kennisdeling, signalering en samenwerking</b>, waarin <b>organisaties, opleidingen, welzijnspartners en beleidsactoren</b> elkaar structureel ontmoeten.</p> <p>Het netwerk heeft drie doelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kennis verbinden:</b> ervaringen, tools en data uitwisselen tussen bedrijven, onderwijs, vertrouwenspersonen en welzijnsorganisaties.</li> <li>2. <b>Signalen vroeg detecteren:</b> via dit overleg kunnen trends of risico's (zoals verhoogde werkdruk of onveilige teams) snel gedeeld en aangepakt worden.</li> <li>3. <b>Acties afstemmen:</b> de verschillende partners – waaronder werkgevers, werkgeversfederaties en vakbonden, sectorfederaties, welzijnspartners en onderwijsinstellingen – stemmen hun initiatieven beter op elkaar af om overlap te vermijden en impact te vergroten.</li> </ol> <p>De <b>Dag van de Sociale Veiligheid</b> vormt jaarlijks het ankerpunt van dit netwerk. Het wordt een <b>sectormoment voor dialoog, reflectie en inspiratie</b>, met vier sporen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Leren:</b> workshops rond aanspreekbaarheid, herstel en inclusieve werkvloeren.</li> <li>● <b>Delen:</b> getuigenissen uit praktijk en beleid, met een update van de <i>Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag</i>.</li> <li>● <b>Verbinden:</b> matchmaking tussen ondernemingen, scholen en welzijnspartners om concrete samenwerkingen te starten.</li> <li>● <b>Inspireren:</b> één initiatief van een kleine onderneming wordt uitgelicht als best practice.</li> </ul> <p>Naast dit jaarlijks evenement worden <b>structurele overlegmomenten</b> (Sectoroverleg) georganiseerd – twee per jaar – tussen mediarte,</p>

	<p>werkgevers, werkgeversfederaties en vakbonden, VRT en VAF, sectorfederaties, welzijnspartners en onderwijsinstellingen. Daarin wordt teruggekoppeld over meldingen, trends en noden, zodat het beleid tijdig kan bijsturen. Dit structureel partneroverleg richt zich op beleids- en organisatieniveau.</p> <p>Zo ontstaat een <b>levend ecosysteem van zorg en verantwoordelijkheid</b>, waarin kennis, engagement en beleid elkaar versterken.</p> <p>De poule van vertrouwenspersonen wordt projectmatig ingezet bij deze actie.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> Sectoroverleg en planning <i>Dag van de Sociale Veiligheid</i>.  <b>Najaar 2026:</b> eerste editie van de dag en eerste overlegmoment.  <b>2027:</b> tweede editie <i>Dag van de Sociale Veiligheid</i> + structurele borging van het netwerk via partnerschappen.</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte organiseert jaarlijks één Dag van de Sociale Veiligheid</p> <p>Tijdens de Dag van de Sociale Veiligheid wordt een initiatief van een kleine onderneming uitgelicht als best practice.</p> <p>mediarte organiseert jaarlijks twee structurele overlegmomenten met sectorale en welzijnspartners</p> <p>mediarte organiseert jaarlijks één gezamenlijk initiatief (publicatie, campagne of studiedag) met minstens drie netwerkpartners</p> <p>mediarte evalueert de netwerkimpact via deelnemersfeedback en opvolging door de stuurgroep</p>
<h2>Doelstelling 3: Vertrouwenspersonen versterken, verankeren en zichtbaar maken</h2>	
<p>Het blijft <b>absoluut noodzakelijk om blijvend te investeren in vertrouwenspersonen</b>. Zij vormen het <b>kloppend hart van een veilige, integere en zorgzame mediasector</b>. Zonder goed opgeleide, toegankelijke en ondersteunde vertrouwenspersonen blijft de drempel om hulp te zoeken te hoog en worden meldingen of signalen van grensoverschrijdend gedrag te vaak niet opgevolgd.</p> <p>De voorbije periode is er met de <b>poule van sectorale vertrouwenspersonen</b> een solide fundament gelegd. Die poule biedt vandaag laagdrempelige ondersteuning aan (tijdelijke) medewerkers, freelancers, studenten en organisaties zonder interne vertrouwenspersoon.</p>	

Toch tonen meldingen, bevragingen en gesprekken in de sector aan dat er **nog onvoldoende bekendheid en capaciteit** is. Zowel in kleine digitale agentschappen als in grote mediabedrijven blijft er nood aan bijkomende opleiding, ondersteuning en uitwisseling.

Daarom zet deze nieuwe periode voluit in op het versterken van expertise **en verankering van vertrouwenspersonen**, niet als losstaande functie, maar als **structureel onderdeel van het welzijnsbeleid in de mediasector**.

Door de kennis, kwaliteit en samenwerking tussen vertrouwenspersonen te versterken, bouwt de mediasector aan een **duurzame en aanspreekbare werkcultuur** waarin luisteren, zorg en herstel centraal staan.

Daarnaast bekijkt mediarte samen met de poule in welke mate de poule van vertrouwenspersonen ook projectmatig kan worden ingezet. Op die manier verwerft de poule meer zichtbaarheid bij verschillende doelgroepen.

### Actie 3.1. – De poule van vertrouwenspersonen verder uitbouwen en verankeren

<p><b>Duiding</b></p>	<p>mediarte <b>bouwt de poule van sectorale vertrouwenspersonen verder uit</b> en werkt aan de <b>structurele verankering en financiering</b> ervan. De poule kan gebruikt worden door alle medewerkers van werkgevers die behoren tot PC 227 en PsC 303.01 en zich aangesloten hebben bij de Poule. De opvolging door de sectorale vertrouwenspersonen van de verzoeken wordt gefinancierd door sectorale bijdragen van werkgevers uit deze PC's. De nadruk ligt op enerzijds het waarborgen van kwaliteit en continuïteit van de werking van de poule en anderzijds de structurele inbedding van de werking het welzijnsbeleid van de ondernemingen en in convenanten en subsidies.</p>
<p><b>Timing</b></p>	<p>Voorjaar 2026: evaluatie van werking + kwaliteitscriteria Najaar 2027: tweede evaluatie + bijsturing</p>
<p><b>KPI's</b></p>	<p>mediarte rapporteert twee maal per jaar aan de Stuurgroep over de werking van de Poule.</p> <p>mediarte maakt eenmaal per jaar een evaluatieverslag inclusief een evaluatie van de gehanteerde workflow en aanbevelingen.</p>

## Actie 3.2 – Campagne ter promotie van Vertrouwenspersonen

<b>Duiding</b>	<p>Om de zichtbaarheid en herkenbaarheid van vertrouwenspersonen te vergroten — en zo de drempel tot contact te verlagen — ontwikkelt mediarte een gerichte communicatiecampagne over de poule en over de rol van vertrouwenspersonen in de mediasector.</p> <p>De campagne zal:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• duidelijk maken <b>wat een vertrouwenspersoon doet</b> en wanneer men hen kan contacteren;</li><li>• de poule positioneren als <b>laagdrempelig, onafhankelijk en betrouwbaar aanspreekpunt</b>;</li><li>• <b>risicogroepen</b> (technische functies, freelancers, ploegen met onregelmatige werkuren, jonge starters) specifiek aanspreken;</li><li>• aansluiten bij bestaande communicatiekanalen van werkgevers, sectororganisaties, opleidingen en fondsen.</li></ul> <p>De campagne bestaat uit herkenbare visuele materialen, korte formats (video, social media), tooltips voor bedrijven en een duidelijke call-to-action richting de meldkanalen.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> ontwikkeling campagne + testen bij risicogroepen <b>Najaar 2026:</b> lancering eerste golf <b>2027:</b> herneming en verfijning op basis van feedback <b>Doelstelling:</b> 75 aansluitingen in 2026 en 150 aansluitingen 2027</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte lanceert één campagne in 2026 met het oog op het beter bekendmaken van de poule en herneemt deze campagne in 2027</p> <p>mediarte zorgt ervoor dat de campagne meetbaar is en rapporteert over het bereik en de impact.</p>

## Actie 3.3 – Vertrouwenspersonen begeleiden, opleiden en ondersteunen

<b>Duiding</b>	<p>mediarte <b>biedt opleiding, intervisie en supervisie</b> aan alle vertrouwenspersonen die actief zijn in de media- en filmsector – inclusief deze van <b>werkgevers die niet behoren tot PC 227 en PsC 303.01</b>. Zo ontstaat een <b>sectorbreed netwerk van deskundige en ondersteunde</b></p>
----------------	--

	<p><b>vertrouwenspersonen</b>, dat bijdraagt aan de kwaliteit en geloofwaardigheid van de meldstructuren.</p> <p>Het opleidingsprogramma omvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Opleidingstraject met certificering</b> (vraaggestuurd, 8–12 deelnemers per groep);</li> <li>● <b>Intervisiemomenten</b> waarin vertrouwenspersonen cases bespreken en van elkaar leren;</li> <li>● <b>Supervisiesessies</b> onder begeleiding van een erkende coach om psychosociale belasting te beperken;</li> <li>● <b>Mentorschap</b> voor nieuwe vertrouwenspersonen.</li> </ul> <p><b>Wat houdt intervisie en supervisie in?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Intervisie</i>: collegiale uitwisseling rond concrete casussen, met focus op reflectie en deskundigheid.</li> <li>● <i>Supervisie</i>: professionele begeleiding gericht op zelfzorg, omgaan met emotionele belasting en kwaliteitsbewaking, verplicht om certificaat te behouden.</li> </ul> <p>In intervisies en opleidingstrajecten krijgen situaties voor risicogroepen (nacht- en setwerk, tijdelijke teams, afhankelijkheid bij freelancers, positie van jonge starters) expliciete aandacht.</p>
<p><b>Timing</b></p>	<p><b>Voorjaar 2026</b>: eerste intervisie.  <b>Najaar 2026</b>: supervisie en mentorschapsprogramma.  <b>Voorjaar 2027</b>: opleidingstraject  <b>Najaar 2027</b>: herhaling supervisie.</p>
<p><b>KPI's</b></p>	<p>mediarte organiseert jaarlijks 1 intervisie voor vertrouwenspersonen uit de sector en streeft naar minstens 40 deelnemers.</p> <p>mediarte organiseert jaarlijks 2 intervisies voor de poule van vertrouwenspersonen.</p> <p>mediarte organiseert jaarlijks 1 supervisie voor vertrouwenspersonen uit de sector en streeft naar minstens 40 deelnemers.</p> <p>mediarte organiseert gedurende de looptijd van het actieplan 1 opleidingstraject met minstens 8 deelnemers.</p>

## Actie 3.4 – De toegankelijkheid van de poule verhogen

### Duiding

Vandaag kunnen vaste en tijdelijke werknemers, zelfstandigen en stagiairs contact opnemen via een **online meldformulier** op de website van mediarte en **rechtstreeks via e-mail**.

Om de drempel tot het overgaan tot een melding zo laag mogelijk te houden, versterkt mediarte de toegankelijkheid van de bestaande meldkanalen. Ze is transparant over hoe een melding gedaan kan worden, hoe de melding wordt bijgehouden in een beschermde omgeving en hoe ze de aanvraag verder zal verwerken.

In deze periode onderzoekt mediarte hoe de **toegankelijkheid** van deze kanalen verder kan worden verhoogd, met bijzondere aandacht voor betrouwbaarheid, veiligheid en gebruiksvriendelijkheid. Daarbij worden verschillende pistes onderzocht, zoals het verbeteren van de online gebruikservaring, of het noodzakelijk is om een aparte website te maken voor de poule en de meldingen, het aanbieden van extra contactmogelijkheden of het inzetten op snellere eerste respons — zonder daarbij te vervallen in kanalen die financieel of operationeel niet haalbaar zijn.

Bij het optimaliseren van meldkanalen wordt nagegaan hoe toegankelijk deze zijn voor profielen die vaak onderweg of op set werken, zoals technische functies, ploegendiensten en freelancers.

Bij de verkenning van nieuwe opties kijkt mediarte ook naar **best practices**, onder andere bij het Vlaams Meldpunt, en houdt het rekening met voorwaarden rond beroepsgeheim, gegevensdeling, kennisuitwisseling neutraliteit en bereikbaarheid. De samenwerking met het Vlaams Meldpunt wordt versterkt. mediarte onderzoekt daarbij niet alleen de principes en regels van het Vlaams Meldpunt, maar ook welke laagdrempelige contactmogelijkheden andere meldpunten hebben ontwikkeld. Wanneer deze goed werken, kan mediarte ze overnemen om de toegankelijkheid van het eigen meldpunt te verhogen. De evolutie van het nieuwe kaderdecreet Vlaamse integriteit wordt hierbij nauw opgevolgd. mediarte houdt steeds rekening met de federale welzijnswetgeving als primair wetgevend kader.

Verder zal mediarte met de poule bekijken op welke manier de sectorale vertrouwenspersoon een persoonlijke toelichting kunnen geven over de werking van de poule. De contactgegevens van de poule kunnen opgenomen worden in de interne communicatie van een onderneming, bijvoorbeeld door vermelding op de call sheet/dagplanning van een productiehuis.

	<p>Daarnaast wordt ook de flowchart beter bekendgemaakt in de sector, maar zeker bij kleinere ondernemingen.</p> <p>Deze actie focust op drempelverlaging voor meldkanalen en heeft niet automatisch het doel om een extra technisch kanaal te creëren, maar om <b>meer mensen gemakkelijker en sneller toegang te geven tot een vertrouwenspersoon</b>, via kanalen die werken en vertrouwen wekken.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> analyse van gebruik van huidige kanalen + onderzoek naar noden, opties en mogelijke drempelverlaging</p> <p><b>Najaar 2026:</b> implementatie van verbeteringen aan bestaande kanalen en onderzoek van ontwikkeling nieuwe kanalen</p> <p><b>2027:</b> evaluatie van gebruik, bereik en toegankelijkheid</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte voert in 2026 een nodenanalyse uit van het gebruik en de toegankelijkheid van de bestaande meldkanalen, in samenwerking met de leden van de poule van vertrouwenspersonen.</p> <p>mediarte realiseert op basis daarvan concrete optimalisaties tegen eind 2026. Daarbij kan mediarte zich baseren op laagdrempelige contactmogelijkheden gebruikt door andere meldingskanalen.</p> <p>mediarte onderzoekt of een aparte website voor de poule nodig is om drempelverlagend te werken.</p> <p>mediarte verhoogt actief de zichtbaarheid van de poule van vertrouwenspersonen en voert gerichte sensibiliseringsacties uit, met bijzondere aandacht voor kleine ondernemingen.</p> <p>Ondernemingen zullen aangezet worden om de contactgegevens van de poule op te nemen in interne communicatie (zoals call sheets, dagplanningen of andere communicatiekanalen).</p> <p>mediarte maakt de flowchart bekend bij kleinere ondernemingen.</p>
<h2>Doelstelling 4: Opleiden en begeleiden – vaardigheden versterken voor een veilige sector</h2>	
<p>Een veilige mediasector vraagt niet alleen om beleid en structuren, maar ook om <b>vaardigheden, bewustzijn en leiderschap</b>. Veel situaties van grensoverschrijdend gedrag ontstaan uit onwetendheid, onzekerheid of een gebrek aan kennis over</p>	

communicatie, grenzen en verantwoordelijkheid. Daarom blijft het versterken van **professionele en sociale vaardigheden** een onmisbare pijler van dit actieplan.

In deze planperiode worden de **expertise versterkende trajecten verder uitgebouwd en structureel verankerd**, met bijzondere aandacht voor **leidinggevenden, vertrouwenspersonen, HR-medewerkers, freelancers, docenten en studenten**.

De doelstelling vertaalt deze samenwerking in concrete acties die inzetten op **opleiding, coaching en herstel**, zodat de mediasector evolueert naar een **leeromgeving waar vakmanschap en zorg voor elkaar hand in hand gaan**.

## Actie 4.1 – Tools en methodieken inzetten op maat van organisaties

### Duiding

Waar Actie 2.2 inzet op brede sensibilisering, richt Actie 4.1 zich op het praktisch en technisch gebruik van tools en methodieken binnen productie, opleidingen en organisaties.

Een veilige mediasector ontstaat wanneer medewerkers, freelancers, docenten en studenten beschikken over de juiste taal, vaardigheden en hulpmiddelen om grensoverschrijdend gedrag te herkennen en bespreekbaar te maken. Daarom blijft mediarte inzetten op de **praktische toepassing van bestaande tools en methodieken** die in de voorbije periode zijn ontwikkeld.

Deze actie focust op **implementatie en gebruik**, niet op het ontwikkelen van nieuwe tools. De prioriteit ligt op **aanspreekbaarheid, samenwerking en zorg** in de dagelijkse praktijk van producties, redacties, digitale teams en opleidingen.

De belangrijkste instrumenten zijn:

- **Toolbox**  
Praktische richtlijnen, checklists, formats en gesprekskaarten die ondersteuning bieden bij preventie, overleg, meldprocedures en omgangsvormen.
- **Omstaanderstraining**  
Een methodiek die medewerkers en studenten leert hoe ze op een veilige manier kunnen reageren of tussenkomen bij grensoverschrijdend gedrag, rekening houdend met rol, dynamiek en context.
- **Flirtertwister**  
Een interactieve tool die teamleden of studenten helpt reflecteren

	<p>over grenzen, respect, machtsdynamiek en wederzijdse toestemming.</p> <p>De nadruk ligt op <b>praktisch gebruik in echte productie- en leeromgevingen</b>, met begeleiding van mediarte of de poule van vertrouwenspersonen waar nodig. De tools worden actief ondersteund met communicatie, voorbeelden van goede praktijken en begeleiding voor organisaties die ze (opnieuw) willen integreren.</p> <p>Daarbij wordt rekening gehouden met de noden van verschillende sectorsegmenten, productiehuisen, digitale agentschappen, postproductie, redacties en opleidingen, zodat elke doelgroep een haalbare toepassing vindt binnen de eigen realiteit.</p> <p>Bij de inzet van tools wordt extra aandacht besteed aan toepassing in contexten met verhoogde risico's: technische teams, nachtelijke draaidagen, freelanceteams en opleidingen met veel starters.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> Opvolging van de toepassing in bedrijven en opleidingen, verzamelen van feedback en opname in de Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag.</p> <p><b>Permanent (2026–2027):</b> Opvolgen en waar nodig actualiseren van de Toolbox, en afstemmen met sectorpartners.</p> <p><b>Najaar 2026:</b> Gerichte communicatie- en sensibiliseringscampagne over het gebruik van de tools.</p> <p><b>Voorjaar 2027:</b> Opvolging van de toepassing in bedrijven en opleidingen, verzamelen van feedback en opname in de Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag.</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte rapporteert jaarlijks over het gebruik, bereik en impact van tools en methodieken via de Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag. Op basis van de resultaten van deze analyse zullen in de Stuurgroep doelstellingen vooropgesteld worden.</p> <p>mediarte organiseert jaarlijks een communicatiecampagne over de beschikbare tools en hun toepassing.</p> <p>mediarte en de poule begeleiden jaarlijks minstens 10 organisaties.</p>
<p><b>Actie 4.2 – Professionalisering rond intimiteit en kindercoaches</b></p>	

<p><b>Duiding</b></p>	<p>Intieme scènes met lichamelijke of emotionele nabijheid en het werken met minderjarigen vragen om duidelijke afspraken, kennis en professionele ondersteuning.</p> <p>mediarte werkt bij deze actie op vier sporen:</p> <p><b>1. Optimaliseren van de toolkits</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actualiseren van bestaande toolkits op basis van meldingen, feedback uit de sector en internationale best practices.</li> </ul> <p><b>2. Onderzoek naar noden en haalbaarheid in de sector</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bevraging van producenten, omroepen, streamers en internationale coproducties.</li> <li>● Analyse van noden bij regisseurs, first AD's, castbegeleiders, kindercoaches en stagebegeleiders.</li> <li>● Bepalen wat realistisch toepasbaar is in grote én kleine producties.</li> <li>● Onderzoek naar de haalbaarheid en functie van structurele rollen zoals intimiteitscoördinator en kindercoach.</li> <li>● Het sectoronderzoek besteedt bijzondere aandacht aan situaties waar technische ploegen, jonge acteurs, stagiairs en freelance cast/crew extra kwetsbaar kunnen zijn.</li> </ul> <p><b>3. Onderzoek naar opleiding en professionalisering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verkennen of een opleidingstraject voor Intimiteitscoördinator nodig en haalbaar is.</li> <li>● Analyse van mogelijke formats: korte modules, specialisaties, train-the-trainer.</li> <li>● Gelijkaardige verkenning voor kindercoaching: kwaliteitscriteria, rolafbakening, eventuele erkenning.</li> </ul> <p><b>4. Effectieve en haalbare kennisdeling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Onderzoeken welke werkvormen wérken binnen productie-realiteit: korte intakes, compacte workshops, digitale microlearning, casestudies.</li> <li>● Testen van deze formats en integratie via bestaande kanalen van partners, opleidingen en sectornetwerken.</li> </ul>
<p><b>Timing</b></p>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> Start van het sectoronderzoek, inventarisatie van feedback van producenten, zenders, streamers en coaches, start optimalisatie Intimiteitstoolkit &amp; onderzoek naar de ontwikkeling van de kindercoaches-toolkit</p>

	<p><b>Najaar 2026:</b> Oplevering geactualiseerde toolkit Intimiteit en nieuwe kindercoaches-toolkit, analyse haalbaarheid opleidingstraject(en)</p> <p><b>Voorjaar 2027:</b> Op basis van aanbevelingen nav eerste resultaten van sectoronderzoek en haalbaarheidanalyse volgende stappen bepalen in de Stuurgroep</p> <p><b>2027:</b> Verfijning van toolkits, eindrapport sectoronderzoek + aanbevelingen voor structurele verankering, opname van resultaten in de Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag</p>
<p><b>KPI's</b></p>	<p>mediarte actualiseert de Intimiteitstoolkit en werkt een nieuwe Toolkit Kindercoaches uit. Ze stelt beide toolkits beschikbaar tegen eind 2026.</p> <p>mediarte publiceert een eindrapport over het sectoronderzoek (producenten, streamers, coaches) en een haalbaarheidsanalyse opleidingstrajecten in 2027.</p>
<p>Actie 4.3 – Ondersteuning en coaching van de sector</p>	
<p><b>Duiding</b></p>	<p>Sociale veiligheid groeit wanneer kennis, ervaring en goede praktijken actief gedeeld worden tussen bedrijven, experts en individuen uit de mediasector. Daarom brengt mediarte <b>ondernemingen</b> samen in een <b>lerend netwerk</b> dat inzet op <b>coaching, uitwisseling en gezamenlijke reflectie</b> rond thema's als aanspreekbaarheid, leiderschap, teamzorg en herstel.</p> <p>De actie heeft een dubbel doel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kennisdeling stimuleren</b> tussen bedrijven en professionals die al sterke interne praktijken hebben ontwikkeld (bijvoorbeeld rond vertrouwenspersonen, welzijnsbeleid of omstaanderstraining).</li> <li>2. <b>Collegiale ondersteuning organiseren</b> voor organisaties of individuen die nog geen ervaring hebben met een structureel welzijnsbeleid.</li> </ol> <p>In dit netwerk leren deelnemers <b>van elkaar, niet over elkaar</b>: ze delen cases, instrumenten, dilemma's en oplossingen. Zo ontstaat een <b>praktijkgericht ecosysteem van good practices</b>, gedragen door de sector zelf.</p> <p>De aanpak omvat twee sporen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Thematische sessies en inspiratiemomenten</b> waarin bedrijven en experts concrete ervaringen delen (bijv. hoe een grote zender</li> </ul>

	<p>meldingen opvolgt, hoe een productiebedrijf vertrouwenspersonen inzet, hoe een school integriteit bespreekbaar maakt).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lerend netwerk</b> dat ervaringen bundelt en vertaalt naar richtlijnen en verhalen die breed verspreid worden via mediarte.be, nieuwsbrieven en de <i>Sectorfoto Grensoverschrijdend gedrag</i>.</li> </ul> <p>Het doel is om <b>bestaande expertise te verbinden en te verspreiden</b>. Zo wordt coaching een <b>vorm van kennisdeling</b>, en peer learning een <b>motor voor collectieve groei en gedragsverandering</b>.</p>
<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> opstart van het lerend netwerk en identificatie van eerste good practices bij bedrijven.</p> <p><b>Najaar 2026:</b> organisatie van thematische uitwisselingsmoment (live of online).</p> <p><b>2027:</b> verdere uitrol en publicatie van lessons learned via mediarte en partners.</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte organiseert jaarlijks twee kennisdelings- of peer learning sessies met bedrijven, experts en individuen uit de sector</p> <p>mediarte verzamelt jaarlijks minstens vijf concrete good practices en deelt deze via alle communicatiekanalen van mediarte</p> <p>mediarte evalueert jaarlijks de impact via deelnemersfeedback en follow-up bij deelnemende organisaties.</p>
<p><b>Actie 4.4 – Samenwerken met onderwijs en jonge makers</b></p>	
<b>Duiding</b>	<p>De fundamenteën van een veilige werkcultuur worden gelegd in de opleidingen zelf. Daarom biedt mediarte aan om mee te werken aan <b>vormings- en bewustmakingstrajecten voor studenten, docenten en stagebegeleiders</b> van hogescholen, universiteiten en kunstopleidingen. De nadruk ligt op <b>preventie, weerbaarheid en professionele omgangsvormen</b>. Hierbij wordt er gefocust op situaties die ook jonge makers bijzonder kwetsbaar maken: afhankelijkheid, machtsdynamiek, onzeker werk, stages, feedback en groepsdruk.</p> <p>De bestaande tools (Toolbox, Omstaanderstraining, Flirtertwister, Intimiteitstoolkit) kunnen geïntegreerd worden in (gast)lessen en infosessies, met aandacht voor situaties die typisch zijn voor jonge makers: werken met deadlines, afhankelijkheid, feedback en groepsdynamiek.</p>

<b>Timing</b>	<p><b>Voorjaar 2026:</b> Opstart overleg met onderwijsinstellingen over integratie van bestaande tools.  Vorbereiding van de gerichte communicatiecampagne naar scholen.</p> <p><b>Najaar 2026:</b> Lancering van de <i>gerichte campagne naar scholen</i> over de beschikbare tools (Toolbox, Omstaanderstraining, Intimiteitstoolkit).</p> <p><b>Voorjaar 2027:</b> Opvolging en evaluatie van de impact via feedback van studenten, docenten en stagebegeleiders.</p> <p><b>Najaar 2027:</b> Ontwikkeling van ondersteunend les- en presentatiemateriaal.</p>
<b>KPI's</b>	<p>mediarte maakt de bestaande tools bekend bij minstens 5 opleidingen.</p> <p>mediarte en de poule van vertrouwenspersonen organiseren jaarlijks infosessies of workshops gericht op studenten en starters (-26 jarigen). Ze bereikt daarmee minstens 150 studenten en starters.</p>

# Governance en opvolging

## Uitvoering

De uitvoering van het **Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027** wordt gecoördineerd door **mediarte**, het sociaal fonds van de audiovisuele, film- en digitale sector. mediarte staat in voor de operationele realisatie, de monitoring van de doelstellingen, de opvolging van de vertrouwenspersonen en de jaarlijkse rapportering over de voortgang en impact van het actieplan.

## Stuurgroep

De beleidsmatige opvolging en afstemming gebeuren via de **Stuurgroep Grensoverschrijdend Gedrag – Media en Film**, die fungeert als strategisch overlegorgaan tussen de Vlaamse overheid en mediarte. De stuurgroep bewaakt de samenhang tussen de verschillende beleidsdomeinen (media en cultuur), ziet toe op de uitvoering van de acties en KPI's en formuleert aanbevelingen voor structurele verankering.

Het **sectoroverleg** met werkgevers, vertrouwenspersonen, onderwijsinstellingen en welzijnsorganisaties ondersteunt de praktische implementatie en signalering. Beide niveaus versterken elkaar en vormen samen de cyclische lus tussen praktijk, monitoring en beleid.

De samenwerking tussen **beleid en sector** berust op drie pijlers:

- **Verantwoordelijkheid:** gedeelde inzet van alle betrokken actoren om grensoverschrijdend gedrag structureel aan te pakken.
- **Transparantie:** jaarlijkse rapportering en kennisdeling over voortgang, meldingen en impact.
- **Lerend vermogen:** continue bijsturing van acties op basis van data, evaluaties en signalen uit de sector.

De **Stuurgroep Grensoverschrijdend gedrag – Media en Film** bewaakt de uitvoering, samenhang en beleidsafstemming van het actieplan en heeft als **kernopdracht het** opvolgen van de uitvoering en voortgang van de doelstellingen en KPI's.

### Samenstelling:

- **Voorzitter:** mediarte, coördinator van de uitvoering.
- **Beleidsniveau:** vertegenwoordigers van het Kabinet van de Vlaamse minister van Media, het Kabinet van de Vlaamse minister van Cultuur, het departement Cultuur, Jeugd en Media.
- **Expertise:** de Stuurgroep wordt aangevuld met een vertegenwoordiger van de Poule van Sectorale Vertrouwenspersonen en kan op initiatief van elke partij aangevuld worden met experts, afhankelijk van de noden of de thematiek van de bijeenkomst.

De stuurgroep komt minimaal **tweemaal per jaar** samen. Ze kan bijkomende thematische werkgroepen samenroepen. De besluitvorming gebeurt op basis van consensus, en de adviezen worden bezorgd aan de betrokken partijen .

## Financieel plan

### Inleiding

De uitvoering van het Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag 2026–2027 vereist een evenwicht tussen personele inzet, kennisontwikkeling, communicatie en samenwerking met sectorpartners. Het beschikbare budget bedraagt **€ 230.000** voor de volledige periode 2026–2027 exclusief de financiering van de behandeling van de verzoeken gericht aan de Poule van Sectorale Vertrouwenspersonen die gedragen wordt door gesolidariseerde werkgeversbijdragen. Dit budget wordt samengesteld uit bijdragen van zowel overheid als sector: € 100.000 vanuit de minister van Media, € 15.000 vanuit de minister van Cultuur, € 100.000 vanuit de audiovisuele sector (PC 227) en € 15.000 vanuit de filmsector (PC 303.01).

De middelen worden prioritair ingezet voor:

- de **coördinatie, uitwerking en opvolging** van het actieplan;
- de **communicatiecampagne** en verspreiding van tools en methodieken;
- het **monitoren en rapporteren** van welzijnsdata en trends;
- en de **organisatie van netwerk- en kennisdelingsmomenten** binnen de sector.

Het financiële plan houdt rekening met een realistische personeelsinzet, overheadkosten en een evenwichtige verdeling tussen personeels- en projectmiddelen.

### Personeelskost

#### Samenstelling en inzet

De uitvoering van het actieplan steunt op een multidisciplinair team dat samen ongeveer **1 VTE per jaar** vertegenwoordigt. De personeelsinzet dekt vier functies met complementaire rollen:

Functie	VTE	Hoofdtaken
<b>Projectcoördinatie, -uitvoering en beleid</b>	0,55	Algemene leiding, uitwerking en opvolging van het actieplan, afstemming met beleid en partners, rapportering aan de stuurgroep.

<b>Communicatie en sensibilisering</b>	0,2	Ontwikkeling en uitvoering van communicatiecampagnes, promotie van tools en sectorale zichtbaarheid.
<b>Data en monitoring</b>	0,15	Analyse van welzijnsgegevens (mediasensor, meldingen, rapportering) en beleidsmatige opvolging van KPI's.
<b>Administratieve en logistieke ondersteuning</b>	0,1	Financiële opvolging, rapportering, logistiek en organisatie van events en overlegmomenten.

## Kostprijs en overhead

De gemiddelde werkgeverskost per voltijdse medewerker wordt gebudgetteerd op **€ 84.000 per jaar**, inclusief loon, sociale bijdragen en overhead (20%). Op basis van de verwachte inzet resulteert dit in een totale personeelskost van:

<b>Jaar</b>	<b>Personeelskost excl. overhead (€)</b>	<b>Overhead (20%) (€)</b>	<b>Totaal (€)</b>
2026	70.000	14.000	<b>84.000</b>
2027	70.000	14.000	<b>84.000</b>
<b>Totaal 2026–2027</b>			<b>168.000</b>

De overhead dekt algemene werkingskosten zoals HR-administratie, personeelsverzekeringen, kantoorinfrastructuur, IT en andere algemene werkingskosten.

## Projectmiddelen

Het resterende budget van **€ 62.000** wordt ingezet voor operationele acties en externe uitgaven. De verdeling volgt de strategische prioriteiten van het actieplan.

<b>Categorie</b>	<b>Bedrag (€)</b>	<b>Voorbeelden van uitgaven</b>
<b>Communicatie</b>	15.000	Vormgeving, productie en verspreiding van campagnes.
<b>Netwerk &amp; events</b>	16.000	Organisatie van de “Dag van de Sociale Veiligheid”, themasessies, catering, moderatie.

<b>Opleiding &amp; Begeleiding</b>	25.000	Honoraria voor experts, intervisie- en supervisiebegeleiding, locatie, catering, werkmateriaal.
<b>Onderzoek &amp; monitoring</b>	1.000	Dataverzameling, analyse, sectorfoto, externe rapportering.
<b>Tools &amp; methodieken</b>	5.000	Actualisering Toolbox, vormgeving en herwerking van methodieken.
<b>Totaal Projectmiddelen</b>	<b>62.000</b>	

## Overzicht van de totale middelen

Kostencategorie	Bedrag (2 jaar)	% van totaal
<b>Personeelskost incl. overhead</b>	168.000	73 %
<b>Projectmiddelen</b>	62.000	27 %
<b>Totaal projectbudget</b>	<b>230.000</b>	<b>100 %</b>

## Beleidsmatige verantwoording

De verhouding **73% personeelskost / 27% werking** weerspiegelt het karakter van dit actieplan als **beleids- en kennisgericht project**. Het zwaartepunt ligt op coördinatie, uitvoering, samenwerking, kennisdeling en beleidsverankering. De werkingsmiddelen worden doelgericht ingezet om de resultaten van deze coördinatie zichtbaar te maken, met focus op communicatie, kennisdeling en netwerking.

Het budget ondersteunt zo een **duurzaam ecosysteem van samenwerking** tussen de mediasector, welzijnspartners, onderwijs en beleid, en garandeert een efficiënte uitvoering en opvolging van het actieplan binnen de beschikbare middelen.

mediarte voert een tussentijdse functionele en financiële verantwoording van de subsidie waarbij de mate van realisatie van het actieplan wordt aangetoond. De evaluatie wordt opgeleverd begin 2027 (conform het ministerieel besluit) waardoor bijsturing mogelijk is.