

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304)

---

Tussen de **VLAAMSE REGERING**,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de **SOCIALE PARTNERS van de sector Vermakelijkheidsbedrijf**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Leen Laconte, Overleg Kunstenorganisaties;
- De heer Wouter Croenen, Belgische Schouwspelvereniging;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Inge Hermans, ACOD Cultuur;
- De heer Tijs Hostyn, ACV Puls;
- De heer Tommy Jonckheere, ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap, Sainctelettesquare 17 te 1000 Brussel** (ondernemingsnummer: **0478.402.416** - bankrekeningnummer: **BE42 7765 9714 7154**) voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

**Artikel 2.** De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

**Artikel 3.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 4.** De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen in het addendum diversiteit en inclusie:

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

Twee jaar geleden werd een update van een reeds bestaande cao rond non-discriminatie afgesloten door de sociale partners, nog voor er sprake was van de addenda diversiteit en inclusie. Dit duidt het belang dat de sector hecht aan het garanderen van discriminatievrije werkomgevingen, maar het vertrekt even goed vanuit de vaststelling dat er nog veel werk dient te gebeuren. De nulmeting die door ideaconsult werd uitgevoerd bevestigt wat ervaringsdeskundigen en experts al jaren aankaarten. Uit de voorlopige resultaten van de nulmeting non-discriminatie blijkt namelijk dat een behoorlijke groep medewerkers aangeeft het gevoel te hebben ooit ongelijk behandeld te zijn geweest omwille van wie ze zijn. Op het gebied van gender, functiebeperking, leeftijd en etnisch-culturele minderheden zijn er nog onevenwichten waarop gewerkt moet worden. Voor elk van deze groepen liggen de acties echter anders. We vertrekken daarbij telkens vanuit een intersectioneel perspectief, omdat discriminatie zich op meerdere kenmerken kan situeren. De nulmeting is op dit moment nog in een redactiefase en het

bijhorende actieplan zal afgerond worden tegen eind oktober 2023. De hierna opgenomen acties kunnen dus later nog aangevuld worden met bijkomende acties.

In onze sector zijn er **drie assen** om te werken aan diversiteit: het **aanbod op onze podia** en de keuzes die daarin gemaakt worden, het **publiek** dat naar voorstellingen komt en de **medewerkers** zelf. Het is belangrijk om deze invalshoek in het achterhoofd te houden, aangezien dit afwijkt van andere sectoren. Wij werken binnen dit addendum vooral op het aanbod en op de medewerkers.

Wat **gender** betreft, is de belangrijkste uitdaging om de arbeidsomstandigheden voor vrouwen te verbeteren zodat ze niet afhaken na hun 35ste/40ste. Zo speelt het informeel aanwerven vooral vrouwelijke artiesten parten, net als de onzekere manier van werken en de combinatie met een privéleven, zeker als er kinderen zijn. Ook in onze sector zijn het nog altijd eerder de vrouwen die in die leeftijdsfase andere loopbaankeuzes gaan maken, waardoor we een ondervertegenwoordiging krijgen (ook in leidinggevende posities) in de oudere leeftijdsgroepen. Net als in andere sectoren kennen ook wij enkele beroepen die een onevenwichtige genderverdeling kennen. Denk dan aan podiumtechnici of dansers.

De projectmatige manier van werken in de sector met budgetten die vaak niet toereikend zijn om artistieke ideeën ten volle uit te voeren, heeft ook een invloed op het aandeel (vrouwelijke) medewerkers uit de oudere **leeftijdsgroepen**. Die zijn ondervertegenwoordigd omdat ze eerder in hun loopbaan de sector verlaten hebben en omdat ze, als ze nog met tijdelijke contracten aan de slag zijn, niet altijd even veel jobkansen meer hebben. Om dit tegen te gaan, werken we vb rond werkbaar werk en loopbaanbegeleiding op maat (zie sectorconvenant).

Wij zetten al lange tijd in op een betere en duurzame aanwezigheid van **etnisch-culturele minderheden** in de sector, omdat we vinden dat daar nog het meeste werk ligt en we als sector ook een belangrijke maatschappelijke en zichtbare rol vervullen. Hoewel wij een internationaal opererende sector zijn, merk je toch dat vooral westerse nationaliteiten oververtegenwoordigd zijn. Dat geldt dan vooral in de artistieke profielen. Ook in de leidinggevende posities is er nog geen sprake van een goede afspiegeling. Een belangrijke uitdaging is dat cultuuruitingen vanuit andere referentiekaders een evenwaardige plek zouden moeten krijgen op onze podia.

Eind 2019 lanceerden we een **oproep tot getuigenissen** om cases van **racisme** binnen de kunstensector in België te verzamelen. We wilden in kaart brengen hoe kunstenaars en professionals van kleur navigeren in de formele en informele kunstensector. Het doel was het documenteren en begrijpen van de structurele racistische mechanismen die niet-westerse kunstenaars in de Belgische kunstensector treffen; van vroege opleiding tot integratie in openbare instellingen en particuliere creatieve entiteiten (met de bedoeling om dit te delen met andere initiatieven die werken rond racisme in de kunsten). In totaal werden 40 kunstenaars en culturele actoren/werkers geïnterviewd. Alle deelnemers werden geconfronteerd met discriminatie in de loop van hun artistieke traject of in hun professionele activiteiten in Vlaanderen, Brussel en Wallonië. De zeer uiteenlopende profielen van de geïnterviewden - zowel op vlak van sociaaleconomische status, gender en vakgebied - trachten een bredere kijk op het onderwerp te bieden via een intersectionele lens, en stellen deelnemers in staat om terugkerende kwesties met betrekking tot racisme in de kunst te highlighten. De geïnterviewden waren autodidactische kunstenaars, student-kunstenaars, onafhankelijke kunstenaars, kunstenaars uit de hedendaagse kunstwereld en culturele operatoren die voor instellingen werken als projectcoördinatoren voor de podiumkunsten. Hoewel alle geïnterviewden zeer uiteenlopende ervaringen hebben, kwamen in deze studie terugkerende kwesties naar voren die in de sector aanwezig zijn. De getuigenissen werden omgezet in een gids: *"De witte kubus hacken"*. De gids is zo gestructureerd dat andere professionals van kleur kunnen horen, delen en herkennen, wat op zijn beurt hun stem zal

valideren. Het brengt onder woorden en brengt samen wat moeilijk te zeggen was. Het is een ruimte die niet alleen een uitlaatklep creëert voor professionals van kleur in België, maar ook een plek waar hulpmiddelen verzameld en gedeeld worden om ermee om te gaan, te navigeren en te recreëren.

De resultaten van dit onderzoek werden ook duidelijk vermeld en bevestigd in de nulmeting van de inclusie in de sector muziek- en podiumkunstensector uitgevoerd door IDEA groep in kader van het addendum 'non-discriminatie en inclusie'.

Op de uitdagingen en aanbevelingen die in dit onderzoek werden geformuleerd zijn we reeds aan het werken:

#### UITDAGINGEN

- Beperkte vertegenwoordiging van vrouwen, mensen met functiebeperking, mensen een migratieachtergrond en 50+'ers in tewerkstelling
- Discriminatie doet zich voor gedurende de loopbaan
- Een aantal knelpunten belemmeren instroom van ondervertegenwoordigde groepen
  - Onzekerheid voor afgestudeerden bij start van de loopbaan in de sector
  - Netwerk en ervaring is cruciaal
  - Onbekendheid en onwetendheid bij werkgevers over toegankelijkheidsuitdagingen en – oplossingen
- Beperkte diversiteit binnen organisaties is zowel gevolg als oorzaak van een gebrek aan inclusie
- Een gebrek aan werkende en toegankelijke kaders, tools en ondersteuning
- Sterke machtsrelaties houden risico op intimidatie en onveiligheid in

#### AANBEVELINGEN

- Inzetten op goed geïnformeerd instromen in de sector
- Toegankelijkheid creëren van werkplekken
- Breek uit het systeem: creëer een nieuwe ruimte voor alle identiteiten
- Sensibiliseren van werkgevers en werknemers: iedereen (h)erkent discriminatie en de urgentie van inclusie
- Inclusie-kaders, tools en ondersteuning toegankelijk bundelen, aanbieden en blijvend promoten: werkgevers en werknemers weten hoe ze een inclusieve werkplek kunnen realiseren en vinden de juiste hulp (hoe)
- Ondersteuning organiseren op maat van individuele medewerkers, met aandacht voor mensen uit minderheidsgroepen, voor een duurzame loopbaan

Om de ondervertegenwoordiging aan te pakken werken we zowel bottom-up als top down: we versterken de ondervertegenwoordigde groepen en zijn er voor hen in het geval ze met discriminerend gedrag te maken kregen. Daarnaast versterken we organisaties in het opzetten van een kwalitatieve, inclusieve werkomgeving. We doen dit voornamelijk door opleidingen, uitwisselingsessies en persoonlijke begeleiding. We willen hier de komende periode verder op inzetten en meer verdiepend en duurzamer aan de slag gaan in onze sector en daarbuiten. Dit kan je hieronder zien in de resultaatverbintenissen en het actieplan.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<b>Resultaatsverbintenis 1</b> (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Jaarlijks nemen medewerkers van twintig verschillende organisaties deel aan de interactieve opleidingen rond diversiteit en inclusie. De sectorconsulent leidt deze opleidingen in, kadert deze in het ruimere traject van EQA (zie prioriteit 1) en blijft tijdens de sessies aanwezig voor vragen en advies.
<b>Resultaatsverbintenis 2</b> (=optioneel) Organiseren van lerende netwerken rond diversiteit en inclusie	Jaarlijks worden er minstens 3 lerende netwerken georganiseerd: 1 voor leidinggevend personeel, 1 voor uitvoerend personeel, en 1 voor mensen die discriminatie ervaren, vanuit intersectioneel perspectief. Het doel is het uitwisselen van concrete tools en peer to peer inspiratie, begeleid door experts terzake, samen met de sectorconsulent.
<b>Resultaatsverbintenis 3</b> (=optioneel) Opmaken van actieplan op basis van organisatiescan.	Jaarlijks wordt er bij minstens 2 organisaties een organisatiescan gedaan en een actieplan opgemaakt met als doel vanuit introspectie en zelfbewustzijn concrete acties en noden inzake te formuleren met als doel zowel team als aanbod te diversifiëren.

## ACTIEPLAN

### Prioriteit 1: Opmaak actieplan

<p><b>Actie 1.1:</b> We maken een actieplan op rond non-discriminatie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Op basis van de resultaten nulmeting en de getuigenissen rond racisme in de sector werken we een actieplan uit. Dat zal eind oktober 2023 afgerond worden en bezorgd aan het Departement WSE. De hier reeds opgesomde acties maken er alvast deel van uit. In de besprekingen bekijken we of er bijkomende acties in het kader van dit addendum genomen moeten worden en welke acties door andere organisaties opgenomen moeten worden.</p> <p>Omdat we ook acties willen ondernemen naar de opleidingen die voorbereiden op een job in de sector en de opleidingsverstrekkers vaak dezelfde zijn als de audiovisuele sector, stemmen we deze acties af met mediarte.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>mediarte, sociale partners van de sector</p>
--	--

	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Eind oktober 2023 leveren we een actieplan op.
--	--

## Prioriteit 2: stimuleren van inclusieve werkomgevingen

<p><b>Actie 2.1:</b> (e)Quality in arts (inclusie en meerstemmigheid).</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een X nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Inzetten op diversiteit en inclusie is al lang geen “nice to have” meer, maar wel een absolute noodzaak voor organisaties die maatschappelijk relevant willen blijven. Inclusie gaat over het wegwerken van drempels die structureel, systemisch en vaak onbewust zijn. Onzichtbare vormen van discriminatie op basis van huidskleur, leeftijd, functiebeperkingen en andere uitsluitingsmechanismen houden dikwijls kwaliteitsvolle meerstemmigheid tegen. Sociaal Fonds Podiumkunsten ondersteunt organisaties om de transitie te maken naar ware diversiteit en inclusie.</p> <p>Vanaf 2023 komen we met een vernieuwd aanbod naar organisaties in de sector. Het gekende sCan&amp;Do wordt uitgebreid naar (e)quality in arts, een begeleidingstraject met 4 modules die chronologisch zijn opgebouwd. Aan de hand van workshops, lerende netwerken, een organisatiescan en individuele trajectbegeleiding wordt gewerkt aan een meerstemmig beleid. Zodra je een module hebt afgerond, kan je overstappen naar de volgende, in een circulaire beweging. Als organisatie beslis je zelf tot waar je engagement reikt. Samen met mediarte bekijken we of de ontwikkelde modules ook voor hen kunnen opgaan.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> LEVL, freelance experts, mediarte</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks organiseren we minstens drie modules rond diversiteit en inclusie en bereiken we 20 verschillende organisaties.</li> <li>• Jaarlijks wordt er bij minstens 2 organisaties een organisatiescan gedaan en een actieplan opgemaakt met als doel vanuit introspectie en zelfbewustzijn concrete acties en noden terzake te formuleren met als doel zowel team als aanbod te diversifiëren</li> <li>• Jaarlijks wisselen we éénmaal uit met mediarte over gebruikte tools en opleidingen.</li> </ul>
---	--

<p><b>Actie 2.2:</b> Opzetten van leertrajecten in digitaal leerplatform.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De lessen die we leren uit de verschillende acties rond diversiteit en inclusie zetten we, waar mogelijk, om naar leertrajecten in het digitaal leerplatform van het Sociaal Fonds Podiumkunsten. Op die manier kunnen</p>
--	---

Dit is een X nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	we kennis over het thema verder verspreiden bij alle medewerkers uit de sector en discriminerend gedrag bij medewerkers en/of leidinggevenden aanpakken.
	<b>Betrokken partners:</b> Geen
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Jaarlijks voegen we minstens één opleidingstraject rond het thema diversiteit en inclusie toe aan het digitaal leerplatform.

### Prioriteit 3 : werken aan een bewustzijn rond diversiteit en inclusie

<b>Actie 3.1:</b> We stimuleren de kennisuitwisseling rond intersectioneel handelen.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> We faciliteren een zesmaandelijkse interactieve lezing over de diasporische ervaringen van gemarginaliseerde en/of onderdrukte groepen binnen onze samenleving. Op die manier willen we de thematiek bespreekbaar maken en houden. Het geeft mensen die discriminatie in de sector ondervinden, ook een platform om hun ervaringen te delen.
	<b>Betrokken partners:</b> Geen
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Tweemaal per jaar organiseren we publieke momenten rond intersectioneel handelen voor medewerkers en leidinggevenden uit de sector.

### Prioriteit 4: aanspreekpunt bij gevallen van discriminatie

<b>Actie 4.1:</b> Onderzoeken, experimenteren en het opzetten van een aanspreekpunt voor gevallen van discriminatie.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een X nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> <i>"Vertel me eens wat er zo racistisch is aan wat ik gezegd heb? Anders denk ik niet dat wij kunnen samenwerken."</i> - publicatie De witte kubus hacken uitdagingen geformuleerd in de nulmeting: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminatie doet zich voor gedurende een loopbaan</li> <li>- Een gebrek aan werkende en toegankelijke kaders, tools en ondersteuning</li> <li>- Sterke machtsrelaties houden risico op intimidatie en onveiligheid in</li> </ul> Door de jarenlange aandacht voor diversiteit en inclusie beginnen meer en meer medewerkers die te maken kregen met discriminatie ons te vinden om hun verhaal te doen. Soms is het voldoende dat ze hun verhaal kunnen doen, maar al te vaak merken we dat medewerkers niet weten waar ze recht op hebben, waar ze terecht kunnen, welke kanalen aan te spreken en welke acties ze kunnen ondernemen. Afhankelijk van de wens van de medewerkers zetten we een actieplan op. Een onderdeel hiervan kan een bemiddelingstraject zijn of we verwijzen door naar andere ondersteunende organisaties.
---	---

	<p>In 2023 onderzoeken we met de sociale partners of/in welke vorm een formeel sectoraal aanspreekpunt nuttig kan zijn. Gelijklopend zetten we de experimentfase door waar we met cases aan de slag gaan. We geloven in de combinatie onderzoek en experiment om de theorie en de praktijk direct samen te brengen zodat we op maat van de sector kunnen werken. We kijken ook naar andere sectoren en initiatieven zodat we bepaalde fouten niet herhalen en zien wat kan werken.</p> <p>Aanbevelingen uit de nulmeting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ondersteuning organiseren op maat van individuele medewerkers, met aandacht voor mensen uit minderheidsgroepen, voor een duurzame loopbaan</li> <li>- Betere opvolging mogelijk maken van de representatie van mensen met een migratieachtergrond en mensen met een functiebeperking.</li> <li>- Uitwerken en bekend maken van een laagdrempelig onafhankelijk meldpunt voor inclusiedrempels en discriminatie met mandaat voor vervolgacties.</li> </ul> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> We maken een conceptnota voor de opstart van een aanspreekpunt voor gevallen van discriminatie.</p>
--	---

<p><b>Actie 4.2:</b> Organiseren van een lerend netwerk voor medewerkers die te maken kregen met racisme.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een X nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> <i>"Ik ben geen slachtoffer, maar het gebeurt nog steeds, dus we moeten erover praten. De grootste uitdaging is om mensen ervan bewust te maken dat er een probleem is."</i> - publicatie De witte kubus hacken uitdagingen geformuleerd in de nulmeting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminatie doet zich voor tijdens tewerkstelling en in de loopbaan</li> <li>- Een gebrek aan werkende en toegankelijke kaders, tools en ondersteuning</li> <li>- Sterke machtsrelaties houden risico op intimidatie en onveiligheid in</li> </ul> <p>Slachtoffers of bijstaanders van gevallen van racisme hebben nood om hun verhaal te doen en dit best in het bijzijn van hun peers. Er is nood om uit te wisselen, elkaar te versterken en weerbaarder te maken. Hiervoor hanteren we de methode van safe(r) spaces.</p> <p>We kijken ook naar andere sectoren en initiatieven voor uitwisseling en kennisdeling.</p>
--	---



	<p>We organiseerden in het verleden reeds verschillende workshops rond racisme gekoppeld aan uitwisseling, waar er tussen de 15 a 35 geracialiseerde personen aanwezig waren. We merken dat hier nog steeds nood aan is en wel op een meer frequente basis.</p> <p>aanbevelingen uit de nulmeting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Breek uit het systeem: creëer een nieuwe ruimte voor alle identiteiten</li> <li>- Sensibiliseren van werkgevers en werknemers: iedereen (h)erkent discriminatie en de urgentie van inclusie</li> <li>- Inclusie-kaders, tools en ondersteuning toegankelijk bundelen, aanbieden en blijvend promoten: werkgevers en werknemers weten hoe ze een inclusieve werkplek kunnen realiseren en vinden de juiste hulp (hoe).</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Geen</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> We organiseren jaarlijks minstens drie samenkomsten.</p>

**Artikel 5.** Deze overeenkomst neemt een aanvang op **1 juli 2023** en eindigt per **30 juni 2025**.

**Artikel 6.** De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

**Artikel 7.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

**Artikel 8.** De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Leen LACONTE,  
Overleg Kunstenorganisaties

De heer Wouter CROENEN,  
Belgische Schouwspelvereniging

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Inge HERMANS,  
ACOD Cultuur

De heer Tijs HOSTYN,  
ACV Puls

De heer Tommy JONCKHEERE,  
ACLVB