

SOCIAAL CHARTER VOOR DE MEDIASECTOR

Op 5 juni 2019 werd op het kabinet van de Vlaamse minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel
- te Koolstraat 35, 1000 Brussel - een compromis bereikt over het hiernavolgend
Sociaal Charter voor de Mediasector.

INHOUD

DEEL I: INLEIDING	3
1.1 Wat is het?	3
1.2 Op wie heeft het Sociaal Charter betrekking?	4
1.3 Wat zijn de doelstellingen?	5
1.4 Hoe wordt het Sociaal Charter geëvalueerd?	6
DEEL II: ENGAGEMENTEN	7
2.1 Stages	7
2.2 Starten in de mediasector	9
2.3 Werken in de mediasector	10
2.4 Correcte vergoedingen	11
2.5 Flexibiliteit en arbeidsdruk	12
2.6 Veiligheid en welzijn	13
2.7 Grensoverschrijdend gedrag	14
2.8 Non-discriminatie	15
2.9 Intellectuele eigendom	16
2.10 Sociaal overleg	17
DEEL III: ONDERTEKENAARS	18

DEEL I: INLEIDING

1.1 Wat is het?

Het Sociaal Charter voor de Mediasector (hierna Sociaal Charter) is een verzameling van engagementen en gedragsregels die in samenspraak met de diverse stakeholders uit de Mediasector werd samengesteld. Door dit Sociaal Charter te onderschrijven, geven de ondertekenaars aan dat ze de opgenomen engagementen belangrijk vinden en de naleving ervan zo goed mogelijk willen verzekeren.

Het Sociaal Charter is noch een collectieve arbeidsovereenkomst, noch een loonakkoord. Deze moeten via de geëigende kanalen tot stand komen. Het Sociaal Charter vormt wél een leidraad voor een leefbare werkomgeving in de Vlaamse mediasector.

In 2013 werd reeds een Sociaal Charter voor de audiovisuele mediasector opgesteld en ondertekend. Dat zorgde al meteen voor tal van positieve evoluties en acties binnen de audiovisuele mediasector. Voortbouwend op die positieve tendens en rekening houdend met het gegeven dat zowel de maatschappelijke omgeving in het algemeen als de mediasector in het bijzonder, onderhevig waren/zijn aan tal van ontwikkelingen (bijvoorbeeld de doorgedreven digitalisering e.a.) bleek dat er nood was aan een actualisering van de toenmalig engagementen.

Gezien het in 2013 ondertekende Sociaal Charter daarenboven enkel van toepassing was op de audiovisuele mediasector, wordt met het voorliggende Sociaal Charter het toepassingsgebied uitgebreid naar de volledige mediasector, dus ook naar de geschreven perssector en de online nieuwsmediasector.

Het nieuwe Sociaal Charter voor de mediasector wil zodoende een antwoord bieden op de ontwikkelingen en gevoeligheden binnen de gehele Vlaamse mediasector.

Het voorliggende Sociaal Charter voor de Mediasector vervangt het Sociaal Charter voor de audiovisuele mediasector.

Het Sociaal Charter voor de Mediasector omvat een reeks engagementen aangaande:

1. Stages
2. Starten in de mediasector
3. Werken in de mediasector
4. Correcte vergoedingen
5. Flexibiliteit en arbeidsdruk
6. Veiligheid en welzijn
7. Grensoverschrijdend gedrag
8. Non-discriminatie
9. Intellectuele eigendom
10. Sociaal Overleg

1.2 Op wie heeft het Sociaal Charter betrekking?

Het Sociaal Charter heeft betrekking op de volledige Vlaamse mediasector en de Vlaamse afdelingen van Belgische, buitenlandse of internationale mediabedrijven in Brussel. De verschillende partijen die het Sociaal Charter ondertekenen, willen de engagementen en de gedragsregels die in dit Sociaal Charter worden afgesproken, naleven. Ze delen aan hun medewerkers en externe partners mee dat ze dit Sociaal Charter onderschrijven.

Het Sociaal Charter is zoals aangegeven van toepassing op de geschreven persmediasector, de audiovisuele mediasector en ook op online nieuwsmedia. Enerzijds kampen de mediasectoren met gelijkaardige uitdagingen, anderzijds is het in deze snel evoluerende digitale maatschappij steeds moeilijker om een afgelijnd onderscheid te maken tussen de diverse mediasectoren. Er is sprake van overlap en integratie, media wordt m.a.w. steeds meer crossmediaal. Om die reden is het zinvol om enkele engagementen en gedragsregels te bundelen in één overkoepelend Sociaal Charter voor de volledige Vlaamse mediasector.

De engagementen werden ruim geformuleerd en zijn telkens aan alle ondertekenaars gericht. De facto zullen echter niet alle engagementen evenzeer van toepassing (kunnen) zijn op de verschillende ondertekenaars. Gelet op het zelfregulerend karakter van het Sociaal Charter, wordt gerekend op de verantwoordelijkheidszin van de ondertekenaars. Zij worden ook geacht om elke aannemer in de mediasector (en in de mate van het mogelijke diens onderaannemer) waar zij mee samenwerken aan te moedigen om dit Sociaal Charter na te leven en te werken naar de geest ervan.

Om dit Sociaal Charter correct te interpreteren, is het aangewezen om enkele terugkerende begrippen te omschrijven:

- **Ondertekenaars:** deze term heeft betrekking op alle partijen die dit Sociaal Charter ondertekenen, alsook zij die door deze partijen rechtmatig worden vertegenwoordigd.
- **Medewerkers:** De term medewerkers wordt gebruikt als verzamelbegrip voor de verschillende personen die werkzaam zijn in de Vlaamse mediasector. De term heeft betrekking op zowel personen in dienstbetrekking als personen die samenwerken op zelfstandige basis. Ook uitzendkrachten worden door de term gevat.

Meer specifiek gaat het om:

- Personen in dienstbetrekking, werkzaam op basis van
 - een arbeidsovereenkomst;
 - een opleidingsovereenkomst;
 - een leerovereenkomst;
 - een startbaanovereenkomst.
 - een statuut (ambtenaar).
- Personen die vrijwilligerswerk verrichten in vzw's.

- Personen met een stageovereenkomst.
- Personen die samenwerken op zelfstandige basis, werkzaam op basis van
 - aanneming;
 - een overeenkomst voor het verrichten van diensten;
 - lastgeving.
- Personen die die werkzaam zijn als uitzendkracht, op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau dat een aannemingsovereenkomst sluit met een gebruiker.

In de praktijk wordt vaak de term freelancer in de mond genomen om onder meer personen aan te duiden die op zelfstandige basis samenwerken, alsook uitzendkrachten. Er bestaat evenwel noch een specifiek statuut voor freelancers, noch een vaststaande definitie of invulling van het begrip. Om die reden wordt in dit Sociaal Charter de term niet expliciet gebruikt, maar wordt de arbeidsverhouding gekwalificeerd of aangeduid met de hierboven uiteengezette begrippen.

1.3 Wat zijn de doelstellingen?

- De spelers in de Vlaamse mediasector aansporen om de geldende wet- en regelgeving in de mediasector te respecteren;
- Faire concurrentie tussen de verschillende spelers in de mediasector garanderen;
- De leefbaarheid voor de betrokkenen in de mediasector verbeteren;
- Borg staan voor aantrekkelijke en duurzame loopbanen;
- Met respect voor het bestaand sociaal overleg een transparant overlegplatform in de mediasector creëren teneinde de dialoog tussen de verschillende spelers in de mediasector nog te versterken.

1.4 Hoe wordt het Sociaal Charter geëvalueerd?

De mediasector in Vlaanderen staat niet stil. Het is een dynamische sector, gevoelig voor verschillende trends en evoluties. Een doeltreffend Sociaal Charter evolueert mee met de snel wijzigende maatschappij.

Om die reden wordt een jaarlijkse evaluatie en eventuele herziening van het Sociaal Charter voorzien binnen een overlegplatform, waarin eventuele nieuwe maatschappelijke of sectorale evoluties en vraagstukken bespreekbaar zijn.

Daarbij wordt het volgende afgesproken:

- De ondertekenaars komen minstens één keer per jaar fysiek samen om de toepassing van het Sociaal Charter voor de Mediasector te evalueren, met name in de maand april. Het Departement voor Cultuur, Jeugd en Media neemt hiertoe het initiatief.
- Indien aanpassingen of toevoegingen aan het Sociaal Charter wenselijk blijken, wordt het Sociaal Charter herzien.
- Het Departement Cultuur, Jeugd en Media en de Vlaamse ministers van Media en Cultuur zijn betrokken bij de evaluatie en eventuele actualisatie van het Sociaal Charter. Zij nemen akte van de resultaten.

DEEL II: ENGAGEMENTEN

2.1 Stages

Stages bieden aan stagairs een opportuniteit om kennis te maken met de mediasector en hen de nodige kennis en competenties bij te brengen. In de praktijk blijkt de huidige organisatie, timing en invulling van stages soms voor verbetering vatbaar te zijn. Stages mogen in geen geval worden georganiseerd om een professionele kracht te vervangen.

➤ **De ondertekenaars zetten stagiairs sociaal-juridisch correct in.**

Er is een beperkt aantal mogelijkheden om een stage te volgen. Er is een onderscheid tussen stages voor studenten en stages voor niet-studenten. De bepalingen in dit Sociaal Charter betreffen beide categorieën. De ondertekenaars respecteren de voorwaarden rond deze verschillende stagemogelijkheden.

- Een opleidingsstage voor studenten is een stage waarbij een stageovereenkomst tussen de opleidingsinstelling en de stagegever verplicht is. In de stageovereenkomst worden de verwachtingen en de doelstellingen van de werkgevers en de opleidingsinstellingen duidelijk geformuleerd. De stagiair wordt verzekerd door de opleidingsverstrekker en de duur van de stage varieert. Een opleidingsstage is steeds onbezoldigd en elke andere vorm van arbeid of dienstenverlening die buiten een stageovereenkomst valt, moet als een effectieve tewerkstelling of aanneming worden beschouwd. Functionele onkosten kunnen wel vergoed worden.
- Voor niet-studenten is er de mogelijkheid om werkervaring op te doen via een mediastage van Mediarte.

Bovenstaande opsomming van stagemogelijkheden is limitatief. Elke andere zogenaamde stage moet als een effectieve tewerkstelling beschouwd worden.

➤ **De ondertekenaars organiseren kwaliteitsvolle stages.**

De ondertekenaars gaan, onverminderd hetgeen is bepaald in punt 6 , 7 , 8 en 9 van dit Sociaal Charter, op een integere manier om met stagiairs. Zij engageren zich om – voor zover dit praktisch haalbaar is en strookt met de organisatie van de onderneming – gedurende het hele kalenderjaar stages te organiseren. Stages worden als volwaardige vormingsmomenten ingericht. Zo kunnen stagiairs tijdens hun stage op de nodige begeleiding rekenen en worden ze zo goed mogelijk op reële werksituaties voorbereid, zodat ze achteraf met een correct beeld en verwachtingskader tot de arbeidsmarkt in de mediasector kunnen toetreden.

➤ **De ondertekenende opleidingsinstellingen hebben oog voor de reële noden van de arbeidsmarkt in de mediasector.**

De ondertekenende opleidingsinstellingen en de mediasector treden ter zake in overleg. Zij zetten zich in om met deze noden rekening te houden bij het uittekenen en invullen van hun opleidingsaanbod.

➤ **De ondertekenende opleidingsinstellingen verstrekken voldoende informatie over stagemogelijkheden.**

Indien relevant, participeren de overige ondertekenaars ook aan infosessies over stagemogelijkheden en zijn zij – na onderlinge afspraken - aanwezig op werkbeurzen.

➤ **De ondertekenaars verbinden zich ertoe om op zoek te gaan naar een gemeenschappelijk stagecharter waarin de genoemde principes verder worden uitgewerkt, rekening houdend met specifieke situaties.**

2.2 Starten in de mediasector

De mediasector is een attractieve sector waarin starters zo snel mogelijk aan de slag willen gaan. Echter, slechts voor een beperkt aantal afgestudeerden of werkzoekenden is onmiddellijk een effectieve arbeidsplaats weggelegd. Starters zijn daarbij vaak niet onmiddellijk inzetbaar als volwaardige arbeidskrachten. Een betaalde professionele stage via VDAB of Actiris kan werkervaring opleveren. Daarnaast is begeleiding van instromers belangrijk. Enerzijds om te waken over hun werkomstandigheden en anderzijds om hen de kans te bieden hun talenten ten volle te ontwikkelen.

- **De ondertekenaars zorgen voor een goede opvang en coaching van starters.**
De ondertekenaars bezorgen nieuwkomers alle noodzakelijke en nuttige informatie zodat zij een goed beeld hebben van het kader en de voorwaarden waarin zij zullen werken. Dit kan bijvoorbeeld via een startersgids. Verder worden starters goed begeleid. Dit houdt in dat ze worden opgevolgd, geruggesteund en op een gepaste en correcte manier geëvalueerd.

- **De ondertekenaars waken over correcte werkomstandigheden voor starters.**
Het aantal arbeidsplaatsen in de mediasector is erg gegeerd en de arbeidsmarkt is erg competitief. Nieuwkomers kunnen in de verleiding komen om hun diensten gratis of aan een erg lage prijs aan te bieden teneinde toch maar een arbeidsplaats te verzekeren. De ondertekenaars engageren zich om dergelijke praktijken niet in de hand te werken en starters steeds correct te behandelen en te vergoeden.

2.3 Werken in de mediasector

In de mediasector werken medewerkers met verschillende statuten naast en met elkaar, hetzij onder gezag en toezicht als werknemer, hetzij als zelfstandige of als ambtenaar.

- **De ondertekenaars scheppen bij hun medewerkers duidelijkheid over het wettelijk kader van de verschillende tewerkstellings- en aannemingsvormen die sociaal-juridisch toegestaan en toepasbaar zijn in de mediasector.**
 - De ondertekenaars informeren dienaangaande. Dit afgezien van het statuut van de medewerker en met aandacht voor zowel het werkgevers- of opdrachtgeversperspectief als het medewerkersperspectief.
 - Met personen die onder gezag en toezicht meewerken, wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten en wordt elke vorm van schijnzelfstandigheid vermeden.
 - De ondertekenaars leven de toepasselijke regels inzake uitzendarbeid na.

- **De ondertekenaars waken over de transparantie van de verschillende statuten om een correcte toepassing ervan te verzekeren.**

Het is essentieel dat de mediasector een helder onderscheid maakt tussen de verschillende werkgelegenheidsstatuten en de interpretatie ervan (rechten en plichten) duidelijk invult. Per statuut wordt verwezen naar de wettelijke basis en worden minstens de hoofdlijnen duidelijk uitgelegd.

- **De ondertekenaars engageren zich om de mogelijkheid van type-overeenkomsten voor zelfstandigen te onderzoeken.**

- **De ondertekenaars zetten in op kwaliteitsvol en levenslang leren op de werkvloer.**

Dit kan bijvoorbeeld via het opleidingsaanbod van MediAcademie, het VAF, Mediarte of interne en externe bedrijfsinitiatieven.

- **De ondertekenaars sporen elke aannemer en onderaannemer in de mediasector aan om dit Sociaal Charter na te leven en te werken naar de geest ervan.**

2.4 Correcte vergoedingen

De arbeidsmarkt in de mediasector is erg competitief. Er moet dan ook worden gestreefd naar correcte vergoedingen voor geleverde prestaties, rekening houdend met de concurrentiële omgeving.

➤ **De ondertekenaars voorzien in een correcte vergoeding voor de geleverde arbeidsprestaties of diensten.**

De standaard is een gepaste vergoeding, die wordt geïndexeerd indien dit wettelijk of contractueel is voorzien.

- Vrijwilligerswerk in een commerciële context is verboden, dit kan immers enkel binnen een vzw;
- Voor loontrekkenden (inclusief uitzendkrachten) gelden de paritair afgesproken barema's daadwerkelijk als minimumvergoeding.
- Voor zelfstandigen wordt gestreefd naar een faire vergoeding;
- Indien een samenwerking wordt stopgezet, gebeurt dit op een correcte manier.

➤ **De ondertekenaars zorgen voor de grootst mogelijke transparantie over variabel en/of resultaatsgebonden loon.**

Variabel of resultaatsgebonden loon is toegelaten, maar mag de financiële zekerheid van de begunstigde(n) niet ondermijnen. Willekeur, of de indruk ervan, moet te allen tijde belet worden.

➤ **De ondertekenaars leven de regelgeving inzake over- of meerwerk stipt na.**

2.5 Flexibiliteit en arbeidsdruk

Werken in de mediasector kan gepaard gaan met onregelmatige, onvoorziene en lange werktijden. Oorzaak is het actualiteits- en/of entertainmentgebonden karakter van de opdrachten. Medewerkers dienen bijgevolg een grote flexibiliteit aan de dag te leggen wat betreft arbeidstijden. Ze ervaren vaak ook een hoge werkdruk. Toch dient de mediasector, waar mogelijk, te streven naar werkbaar werk en een redelijke werkdruk, zodat alle medewerkers binnen de mediasector hun job onder de best mogelijke arbeidsomstandigheden kunnen uitoefenen.

➤ **De ondertekenaars zorgen voor aantrekkelijke loopbanen.**

De mediasector heeft nood aan gemotiveerde talentvolle medewerkers, maar moet erover waken dat haar medewerkers - indien zij dit wensen - een volledige loopbaan binnen de mediasector kunnen uitbouwen. Bij het inzetten van talent streeft de mediasector naar een evenwichtige balans tussen de persoonlijke talenten van de individuen en de behoeften van de onderneming. Medewerkers worden in alle stappen van hun carrière begeleid en in hun ontwikkeling ondersteund.

➤ **De ondertekenaars streven naar een gunstig en leefbaar arbeidskader voor alle medewerkers.**

De mediasector streeft naar een goede werk-privébalans.

Callsheets of dag-, avond- en nachtplanningen worden realistisch opgesteld met correcte arbeidstijden, pauzes, reis- en rusttijden.

➤ **De ondertekenaars informeren medewerkers afdoende over arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.**

De mediasector informeert zowel de ervaren mediaprofessionals als de nieuwkomers op het gebied van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, zodat sensibilisering over een leefbaar arbeidskader top-down en bottom-up kan gebeuren.

➤ **De ondertekenaars streven naar een gelijke behandeling inzake arbeidsdruk.**

In geval van onderlinge samenwerking van verschillende mediabedrijven, streven de ondertekenaars ernaar dat de verschillende medewerkers in dezelfde functie – rekening houdend met de sectorale en bedrijfsspecifieke cao's – niet op een uiteenlopende wijze behandeld worden inzake flexibiliteit en arbeidsdruk.

2.6 Veiligheid en welzijn

Werken in de mediasector kan gepaard gaan met blootstelling aan risico's, zowel van fysieke als psychosociale aard. Medewerkers komen bijvoorbeeld in contact met zwaar materiaal of zoeken doelbewust stressvolle en hachelijke situaties op. Als gevolg kunnen medewerkers onder andere worden geconfronteerd met fysiek of mentaal geweld, klachten of schadeclaims.

➤ **De ondertekenaars streven naar veiligheidscriteria voor medewerkers.**

De mediasector doet alles wat er op grond van de geldende regelgeving en redelijkerwijze van hen wordt verwacht om de veiligheid van hun medewerkers te garanderen. Er wordt gestreefd naar gezonde en veilige werkomstandigheden met de focus op preventie. Dit alles om de mediasector verder te professionaliseren. De veiligheidsgedachte dient te primeren om mogelijke incidenten te voorkomen.

➤ **De ondertekenaars verschaffen duidelijkheid over wie allemaal meewerkt aan een mediaproduct en wie de leiding of de (eind)verantwoordelijkheid heeft.**

Transparantie in de productieketen is noodzakelijk, zodat alle medewerkers op de hoogte zijn van hun (eind)verantwoordelijkheden.

➤ **De ondertekenaars begeleiden medewerkers in probleem- of risicosituaties.**

Sommige medewerkers worden vaker geconfronteerd met toenemende agressiviteit en onveilige werkomstandigheden. De ondertekenaars hebben zo nodig oog voor deze situatie en engageren zich ertoe de veiligheid van hun medewerkers te verzekeren.

Voor werknemers voorzien zij gepaste verzekeringen. Personen die op zelfstandige basis samenwerken, worden voldoende geïnformeerd over het belang van een gepaste verzekering beroepsaansprakelijkheid, ongevallen en gewaarborgd inkomen. De ondertekenaars ondersteunen de sectoraal ontwikkelde preventieve acties om probleem- en risicosituaties te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld met campagnes, een online platform, een toolbox en infosessies.

➤ **De ondertekenaars hebben oog voor de mentale gezondheid van hun medewerkers.**

De mediasector is alert voor én reageert adequaat op tekenen van stress en burn-out ingevolge o.m. een onevenwichtige werk-privébalans. Daarnaast organiseert de sector regelmatig preventiecampagnes en zet in op persoonlijke ondersteuning.

➤ **De ondertekenaars streven naar een maximaal welzijn op de werkvloer.**

De mediasector streeft naar een correcte werksfeer. Geen enkele vorm van psychisch geweld, grensoverschrijdend gedrag (zie ook punt 2.7), intimidatie, seksisme, uitsluiting of discriminatie wordt getolereerd.

2.7 Grensoverschrijdend gedrag

In 2018 deed de CuDOS-onderzoeksgroep van de Universiteit van Gent een studie naar seksueel grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector. Daaruit blijkt dat maar liefst de helft van de vrouwen in de mediasector ooit al grensoverschrijdend gedrag ervoer. Grensoverschrijdend gedrag behelst alle verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag dat de waardigheid van een persoon aantast of een kwetsende, bedreigende omgeving creëert. Het betreft een aantasting van de fysieke, psychische en/of seksuele integriteit. Grensoverschrijdend gedrag vereist geen intentioneel element, het gevolg van het gedrag op de betrokkenen is doorslaggevend.

Grensoverschrijdend gedrag is in elke context ontoelaatbaar. De ondertekenaars van dit Sociaal Charter willen een voortrekkersrol vervullen in het bespreekbaar maken van, het sensibiliseren over en het gepast aanpakken van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag.

➤ **De ondertekenaars voeren een helder integriteitsbeleid, dat zich vertaalt op drie niveaus:**

○ **Kwaliteit**

- De ondertekenaars scheppen duidelijkheid rond de waarden die zij onderschrijven op het vlak van integriteit. Zij expliciteren hoe de organisatie omgaat met individuele fysieke, psychische en seksuele integriteit van personen. Dit kan zich bijvoorbeeld veruitwendigen in een integriteitscode of opgenomen worden in het arbeidsreglement.

○ **Preventie**

- De ondertekenaars bewerkstelligen dat leidinggevenden zich bewust zijn van bestaande machtsrelaties, principes van ethisch leiderschap en de rol die zij in hun organisatie kunnen opnemen bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.
- De ondertekenaars waken erover dat er voldoende aandacht is voor het creëren van een veilig en respectvol werkklimaat.

- Reactie
 - De ondertekenaars informeren hun medewerkers over de mogelijke procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden en nemen dit op in het arbeidsreglement. Zij kunnen hiervoor samenwerken met een externe dienst en duiden eventueel een vertrouwenspersoon aan. Zij hebben hierbij steeds de nodige aandacht en respect voor vertrouwelijkheid en privacy. In die zin spelen ook de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst en het Meldpunt 1712 een rol. Personen kunnen ook hier terecht met klachten of vragen omtrent grensoverschrijdend gedrag.

2.8 Non-discriminatie

De huidige maatschappij wordt gekenmerkt door diversiteit. Het principe van non-discriminatie vormt één van de grondslagen van onze democratische samenleving. Toch worden verschillende individuen en groepen (zoals bijvoorbeeld minderheids- of kansengroepen) nog te vaak met discriminatie geconfronteerd in het dagelijkse leven. Dit Sociaal Charter ijvert voor gelijke behandeling, wat de afwezigheid inhoudt van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie. Met dit Sociaal Charter willen de ondertekenaars een signaal geven dat er geen plaats is voor discriminatie binnen de Vlaamse mediasector.

➤ **De ondertekenaars vermijden elke vorm van directe of indirecte discriminatie en de indruk daarvan.**

Het non-discriminatieprincipe wordt zowel bij werving, selectie, beoordeling, beloning, dagdagelijkse omgang met elkaar op de werkvloer als in elke andere situatie gerespecteerd. Elke vorm van ongewenst onderscheid of ongelijke behandeling op grond van onder meer leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst is uit den boze.

2.9 Intellectuele eigendom

Intellectuele eigendomsrechten vormen een complexe materie. Toch kan er in de mediasector niet worden voorbijgegaan aan de intellectuele eigendomsrechten die met creatie en prestatie worden gegenereerd en die evenzeer gerespecteerd moeten worden.

- **De ondertekenaars verspreiden duidelijke en correcte informatie over intellectuele eigendomsrechten, ook in de nieuwe digitale omgeving.**

- **De ondertekenaars respecteren de intellectuele eigendomsrechten en leven de toepasselijke regels na.**

- **De ondertekenaars maken binnen de eigen organisatie heldere en billijke afspraken – met hun medewerkers of hun rechtmatige vertegenwoordigers – over de afstand en overdracht van intellectuele eigendomsrechten.**

2.10 Sociaal Overleg

Om diverse historische en structurele redenen is het Sociaal Overleg binnen de mediasector erg verschillend. Een goed Sociaal Overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties op bedrijfsniveau en op het niveau van de paritaire comités vormt een belangrijke stap in de richting van sociale loon- en werkvoorwaarden.

- **De ondertekenaars zorgen voor een uitgebreide en brede communicatie over het Sociaal Charter voor de Mediasector.**

- **De ondertekenaars respecteren het wettelijk bepaalde overleg en de afspraken en voorwaarden met betrekking tot de syndicale delegatie die paritair werden vastgelegd. Waar mogelijk betrekken de ondertekenaars de paritaire comités bij de uitvoering van dit Sociaal Charter.**

- **De ondertekenaars engageren zich ertoe om binnen het Sociaal Overleg op bedrijfsniveau én binnen het wettelijk kader, transparant te communiceren over alle vormen van tewerkstelling.**

- **De ondertekenaars zijn bereid afspraken te maken m.b.t. het geven van informatie door de vakbonden over de mogelijkheden van het Sociaal Overleg binnen organisaties waarin nog geen Sociaal Overleg plaatsvindt.**

DEEL III: ONDERTEKENAARS

- Vlaamse, regionale en lokale televisie- en radio-omroepen
- Vlaamse, regionale en lokale kranten en periodieke uitgevers
- Online nieuwsmedia
- Productiehuizen
- Technische facilitaire bedrijven
- Gamebedrijven
- Koepelfederaties
- Belangenverenigingen en beroepsverenigingen
- Vakbonden
- Opleidingsinstellingen
- Vlaamse minister van Media, Vlaamse minister van Cultuur en Vlaamse minister van Brussel
- E.a.

Opmerking:

Deze lijst is niet limitatief. Alle actoren in de Vlaamse mediasector die de engagementen vervat in dit Sociaal Charter willen onderschrijven en op zich nemen, kunnen hiertoe onderhavig Sociaal Charter voor de Mediasector ondertekenen.

Als bijlage gaat de lijst van ondertekenaars.