

NIEUWSBRIEF MORES.ONLINE – september 2020

Het meldpunt ongewenste omgangsvormen, Mores.online is ruim twee jaar geleden gestart in de podiumkunsten-, film- en televisiesector. Het initiatief groeit nog steeds en o.a. het kunstvakonderwijs en de museumsector zijn inmiddels aangesloten. Graag informeren we aangeslotenen en andere betrokkenen door middel van deze nieuwsbrief die onregelmatig, maar zeker twee keer per jaar, verschijnt. Ook in deze corona-tijd, die onze hele sector raakt, is het meldpunt in beweging. Onze vertrouwenspersonen zien aan de meldingen die binnen blijven komen dat het meldpunt, helaas, nog geen overbodige luxe is. Toch zijn we blij dat onze vertrouwenspersonen hun goede werk verrichten en dat wij als stichting dit kunnen faciliteren met steun van alle deelnemende partijen. Door de COVID-19 crisis lag de prioriteit in de afgelopen maanden vooral bij de kernactiviteit van Mores.online: het functioneren als meldpunt. Als bestuur bouwen we verder op de ingeslagen weg. De hoeveelheid meldingen van de laatste maanden noopt het bestuur nu wel tot actie om de kas en daarmee het perspectief van het meldpunt te waarborgen. Hierover gaan we in gesprek met onze stakeholders.

--- Namens het Mores.online bestuur, Janke Dekker (vz)

Huidige situatie en ontwikkelingen

Er zijn op het moment van schrijven in totaal drieëndertig organisaties rechtstreeks aangesloten bij Mores.online. Zij vertegenwoordigen een veelvoud aan gezelschappen, bedrijven en instellingen en zijn verdeeld over zes clusters: 1. Werkgevers & opdrachtgevers film (AV); 2. Idem televisie 3. Idem podiumkunsten; 4. Werknemers & opdrachtnemers film- tv- en podiumkunsten en 5. Kunstvakopleidingen en 6. Werkgevers & werknemers musea. De verenigde castingbureaus zijn naar eigen zeggen nog te zeer in ontwikkeling om zich aan te sluiten.

Stichting, bestuur en coördinatie

Gestart als stuurgroep is vanwege de grote hoeveelheid aangesloten koepels en transparante (financiële) verhoudingen, Mores in 2019 verzelfstandigd en is een gelijknamige stichting opgericht. Momenteel bestaat het bestuur uit Janke Dekker (VVTP, voorzitter), Amber de Vente (NAA), Anna Pedroli (FPN, penningmeester), Alex von Balluseck (Codarts), Arie Landsmeer namens de Nederlandse content producenten en Mirjam Moll (Museumvereniging). Marlies Oele (NAPK) is coördinator/secretaris.

Financiën

Sinds 2020 staat de administratie van de stichting Mores.online op eigen benen. Het meldpunt voorziet in een behoefte en daarmee voldoet de stichting aan de belofte die ruim twee jaar geleden werd gemaakt. De bij aanvang gemaakte prognose, en bijbehorende jaarbegrotingen, blijken echter niet berekend op de meldingen waarmee onze vertrouwenspersonen recent geconfronteerd zijn. Soms speelt er iets waarmee de vertrouwenspersonen meer tijd kwijt zijn. En dan kan het ineens hard gaan met het jaarbudget. Als bestuur gaan we daarom op korte termijn met onze aangeslotenen in gesprek over het financieren van de volgende periode van drie jaar, waarbij we, zeker gezien de huidige crisis die onze sector hard raakt, ook een appèl willen doen op de fondsen die de opstart mede hebben gefinancierd. Ook het Ministerie van

OCW willen we vragen om het meldpunt, dat verder vanuit de sector wordt gefinancierd, te ondersteunen.

Bericht van de vertrouwenspersonen van Mores.online

Het bestuur heeft de vertrouwenspersonen gevraagd om – in abstracto – wat ervaringen te delen om een beeld te schetsen van hun werkzaamheden.

De vertrouwenspersonen: “Mores.online is opgericht om een platform te bieden voor hen die last hebben (ervaren) van grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksuele intimidatie en daarmee nergens anders terecht kunnen. Mores bestaat twee jaar. In die jaren hebben wij een kleine honderd mensen te woord gestaan. We blikken terug én gaan in op de veel gestelde vraag wat in dit geval precies met ‘mores’ bedoeld wordt. Ofwel de vraag: ‘mag hier dan niets meer?’

Nog niet zo lang geleden betoogde een al wat seniore acteur in een interview, dat in zijn tijd de minderjarige actrices gewoon halfnaakt over de set dartelden. Daar maakte niemand een probleem van. Een paar weken later gaf een vrouwelijke acteur van dezelfde generatie te kennen dat zij destijds ‘handig’ was geworden in het ontwijken van grabbelende bewegingen. Al te veel woorden werden daar kennelijk niet aan vuil gemaakt.

‘Mores’ betekent iets als ‘zeden’ en een korte zoektocht met Google levert de voor de hand liggende voorbeeldzinnen op: ‘Je hebt je hier te gedragen volgens de geldende mores’ en zelfs ‘iemand mores leren’, nader verklaard met de woorden: ‘zeggen dat hij zijn of haar gedrag moet veranderen’. Het klinkt misschien wat moralistisch, maar in de kern zeggen de 445 theatermakers die 8 juni jl. een in de Theaterkrant gepubliceerde open brief (‘wij laten ons niet door de angstcultuur intimideren’) ondertekenden, niet iets anders.

Bij Mores.online kan je terecht als je wilt praten over je ervaringen met grensoverschrijdend gedrag binnen de podiumkunsten, film-, televisie- en museumsector. Hoe het precies werkt wordt uitgelegd op de [website](#)¹, maar kort gezegd mag je rekenen op een strikt vertrouwelijk gesprek waarin jouw wensen centraal staan. Wil je alleen van je afpraten? Dat is prima. Wil je samen met ons nadenken over de eventuele stappen die je kunt zetten? Dan kan je rekenen op deskundige ondersteuning, waarbij jijzelf altijd de regie houdt. Wij doen dus nooit iets zonder jouw instemming.

Van de mensen die wij in de afgelopen jaren hebben gesproken, was een aanzienlijk deel tot de conclusie gekomen dat zij in hun leven structureel last hebben van het grensoverschrijdende gedrag dat hen, in het al dan niet recente verleden, was overkomen. Velen waren bang, zelfs om contact met ons te zoeken. Het ‘wereldje’ is immers klein, lastig doen kan gemakkelijk betekenen dat je geen klussen meer krijgt. Maar ook wilden velen het niet op hun geweten hebben dat de carrière van de veroorzaker door hun melding in het slop zou raken.

En ook kwam geregeld de vraag aan de orde in hoeverre je als beginneling beter, vrijer of artistieker wordt door, om maar een praktijkvoorbeeld te noemen, op verzoek van het artistiek opperhoofd een orgasme te moeten simuleren? Het antwoord op die vraag kon ‘ja’ zijn, zolang de exercitie werkelijk dat doel had en zorgvuldig en respectvol werd begeleid. Degenen die haarscherp aanvoelden dat vooral de verzoekende partij hier gerief van ondervond, beantwoordden de gestelde vraag unaniem met ‘nee’.

¹ <https://mores.online/zo-werkt-het/> en zie ook tekst onderaan deze digitale nieuwsbrief.

Terug naar Mores. Wie bepaalt of iemands 'mores' acceptabel is geweest en tegen welke lat zou dat dan gelegd moeten worden? Dergelijke vragen staan gelijk aan de vraag of het nog 'done' is om naar muziek van Michael Jackson te luisteren. Ze zijn niet zomaar te beantwoorden maar lenen zich wel voor dialoog binnen de sector. We moedigen gezelschappen, studenten, acteurs, kunstenaars, creatieve professionals, producenten, artistiek leiders, directies, bestuurders en raden van toezicht aan om die dialoog telkens weer opnieuw met elkaar te voeren. Want op die wijze bouwen we samen aan een sociaal veilige werkomgeving.

Meer aandacht voor Mores?

Om de vindbaarheid en naamsbekendheid van Mores.online te vergroten voor potentiële melders van grensoverschrijdende omgangsvormen, is het van belang dat zoveel mogelijk aangesloten organisaties in de verschillende clusters op hun website naar het meldpunt <https://mores.online> verwijzen. Doe dit door een korte tekst, logo en/of banner. Hiermee maken organisaties zichtbaar dat zij onderstaande regeling onderschrijven. Wellicht kunt u ook op andere manieren bijdragen om het meldpunt meer onder de aandacht te brengen? Denk bijvoorbeeld aan een bericht in uw eigen nieuwsbrief onder achterban en/of professionals, of een zin op call sheets of andere uitingen.

Toekomstplannen in het kort

Mores.online heeft voor de komende jaren een aantal ambities:

- Meerjarige financiële afspraken om continuïteit van het meldpunt te borgen.
- Organisatie door ontwikkelen: aanvragen ANBI-status en opstellen huishoudelijk reglement.
- Campagne voor awareness starten met financiële steun van het ministerie van Sociale Zaken.

Tips

Bij het meldpunt en de vertrouwenspersonen komen regelmatig vragen omtrent het aanstellen van een *externe* vertrouwenspersoon. Wij zijn echter niet ingericht om dergelijke vragen (uitgebreid) te beantwoorden. Graag verwijzen we u naar de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen <https://www.lvvv.nl/>. Zij kunnen u verder helpen.

Heeft u vragen naar aanleiding van deze nieuwsbrief, wilt u het logo van mores.online ontvangen, of wilt u vanuit uw cluster informatie/kopij aanleveren voor de Nieuwsbrief? Dat kan; stuur graag naar marlies.oele@napk.nl

* * *

Regeling mores.online

Doel van de regeling

Deze regeling heeft als doel op te treden tegen ongewenste omgangsvormen door deze tegen te gaan en te voorkomen en – waar zij toch voor komen – ze te (h)erkennen en aan te pakken. De regeling is bedoeld voor iedereen die werkzaam is op de werkvloer in de podiumkunstenbranche en/of audiovisuele media – waaronder film en televisie.

Deze branches kenmerken zich door een aantal risico verhogende factoren, waaronder het feit dat fysieke aanrakingen inherent (kunnen) zijn aan het werk en het gegeven dat vaak tot 's avonds laat op locatie wordt gewerkt. Daarnaast is de concurrentie op de arbeidsmarkt zeer groot en is men voor het verkrijgen van werk afhankelijk van een kleine groep beslissende personen. In die omstandigheden kunnen ongewenste omgangsvormen niet alleen gemakkelijk plaatsvinden, maar ook onbesproken en onbestreden blijven.

Als brancheorganisatie en daartoe behorende organisaties, ondernemingen en professionals willen wij ongewenste omgangsvormen tegen gaan en bespreekbaar maken. Daartoe hebben wij deze regeling opgesteld. Hierin geven wij aan hoe wij zullen omgaan met ongewenste omgangsvormen en wat wij zelf doen en wat wij daarbij van de mensen op de werkvloer verwachten. Wij roepen andere organisaties, ondernemingen en professionals die werkzaam zijn in (een van) onze dan wel in aanpalende branches op om zich bij deze regeling aan te sluiten. Op basis van ervaringen zal de effectiviteit van de regeling regelmatig worden getoetst en zo nodig aangepast.

Voor wie is de regeling?

Deze regeling is niet alleen bedoeld voor werkenden bij onze organisatie/onderneming, maar ook voor derden die zich op de werkvloer van de organisatie/onderneming (kunnen) bevinden. Dat wil zeggen dat de regeling van toepassing is op zowel degenen die een directe arbeidsrelatie met onze organisatie/onderneming hebben – werknemers, freelancers/zzp'ers, stagiairs of vrijwilligers – als voor derden. Onder derden verstaan wij alle anderen die zich op de werkvloer bevinden, bijvoorbeeld gedetacheerden of uitgeleenden vanuit een ander bedrijf, zoals een uitzend- of payrollorganisatie. De werkenden voor wie de regeling geldt op grond van een arbeidsrelatie met de organisatie/onderneming, worden hieronder aangehaald als 'de medewerk(st)ers'. Anderen worden aangehaald als 'derden'.

Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaan wij de gedragingen – ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat – die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting (uitgezonderd werkdruk) in de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, voor zover het betreft:

- a. intimidatie in de zin van artikel 1a lid 2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek, dat wil zeggen: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- b. seksuele intimidatie in de zin van artikel 1a lid 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 8 B.W., dat wil zeggen: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn: het maken van dubbelzinnige opmerkingen, het vertellen van stoere verhalen over seksprestaties en schuine grappen, onnodige aanrakingen of wegversperring, schriftelijke benadering met een seksuele connotatie, het tonen van aanstootgevende afbeeldingen op de werkplek, aanranding en verkrachting.
- c. pesten, dat wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevend) gericht tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;
- d. agressie en gebruik van geweld, dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- e. discriminatie, dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uiteerlijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

Inspanningen van de organisatie/onderneming

Als brancheorganisaties en organisaties, ondernemingen en professionals die deel uitmaken van deze branches, voeren wij door middel van deze regeling een actief beleid gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen op de werkplek.

Dit houdt in dat wij allereerst zelf afzien van gedrag dat kan worden opgevat als ongewenste omgangsvorm. Voor een aantal organisaties/ondernemingen/producenten geldt dat een procedure reeds is ingericht ten behoeve van de werknemers waarbij (al dan niet anoniem) een melding gedaan kan worden bij een onafhankelijke vertrouwenspersoon of (naar keuze van de melder) een interne vertrouwenspersoon. Verder zullen wij problemen bespreekbaar maken, (potentiële) daders aanspreken op hun gedrag en zorgen voor goede opvang van slachtoffers. In voorkomende gevallen zal onze organisatie/onderneming passende maatregelen treffen c.q. sancties opleggen ten aanzien van hen die zich schuldig hebben gemaakt aan ongewenste omgangsvormen.

In het kader van dit beleid zorgen wij voor:

- een onafhankelijk meldpunt dat bemenst wordt door een tweetal onafhankelijke, gecertificeerde vertrouwenspersonen. Deze staan ter beschikking van alle medewerk(st)ers en derden op de werkvloer, evenals van de organisatie/onderneming zelf. De vertrouwenspersonen zijn aanspreekpunt in geval van ongewenste omgangsvormen, die niet in overleg met betrokkene(n) kunnen worden opgelost. De vertrouwenspersonen opereren vanuit een laagdrempelig, onafhankelijk centraal meldpunt. Zie verder het Protocol meldpunt ongewenste omgangsvormen.
- wij bekendheid geven aan ons beleid tegen ongewenste omgangsvormen, niet alleen via de website(s) < naam site(s) > , maar ook door dit beleid nadrukkelijk onder de aandacht te brengen van alle medewerk(st)ers en derden op de werkvloer. Bijvoorbeeld in het kader van werving, sollicitatiegesprekken, in contracten en contractbesprekingen, werkoverleggen en in documenten als een huishoudelijk reglement en/of een medewerkershandboek.

Wat wordt verwacht van mensen op de werkvloer

Zowel van medewerk(st)ers als van derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen op de werkvloer, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

Van ongewenste omgangsvormen kan melding worden gemaakt door allen die zich op de werkvloer bevinden. Zowel een slachtoffer als een getuige van ongewenst gedrag op de werkvloer, adviseren wij nadrukkelijk dit gedrag aan de orde te stellen op de wijze zoals hierna is vermeld.

Aan de orde stellen van ongewenste omgangsvormen

Als iemand ongewenst gedrag ervaart of waarneemt, in het bijzonder maar niet uitsluitend indien hij/zij zelf slachtoffer is van dat gedrag, adviseren wij dat gedrag allereerst te bespreken met de betrokkene(n) zelf, bij voorkeur zo spoedig mogelijk.

Indien men dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de betrokkene(n) niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseren wij het gedrag te bespreken met de verantwoordelijke organisatiemanager.

Indien men ook dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de verantwoordelijke organisatiemanager niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseren wij het slachtoffer of de waarnemer om contact op te nemen met één van de door ons aangestelde vertrouwenspersonen. Dat kan via een laagdrempelige website, per e-mail, telefonisch of per post. Daarnaast heeft men altijd de mogelijkheid om zich met een vordering tot de burgerlijke rechter te wenden.

Test op de website van mores.online of je als werkgever wel voldoende onderneemt als het om pesten, seksuele intimidatie en discriminatie gaat.