

VEILIG DE VLOER OP

Beleidskader voor het maken
van sociaal veiligheidsbeleid
in de podiumkunsten



NEDERLANDSE
ASSOCIATIE VOOR
PODIUMKUNSTEN

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	Waarom dit beleidskader?	2
Inleiding	Wat is sociaal veiligheidsbeleid (leeswijzer)?	4
hoofdstuk 1	Wat moet je weten voordat je sociaal veiligheidsbeleid maakt?	5
	1.1. Wettelijk verplichting	
	1.2. Termen en definities	
	1.3. Verdeling verantwoordelijkheid	
Hoofdstuk 2	Waarom sociaal veiligheidsbeleid?	9
	2.1. Visie, doelen en kernwaarden	
Hoofdstuk 3	Welke risico's spelen er?	10
Hoofdstuk 4	Hoe voorkom of verklein je deze risico's?	13
Hoofdstuk 5	Hoe ga je om met meldingen en klachten?	15
	5.1. Vertrouwenspersonen	
	5.2. Informeel oplossingstraject	
	5.3. Formeel oplossingstraject	
	5.4. Positie klager	
	5.5. Positie beklagde	
Hoofdstuk 6	Van beleid naar praktijk	18
	6.1. Gedragsregels en omgangsvormen	
	6.2. Communicatie risico's, beleid en maatregelen	
	6.3. Het goede voorbeeld geven	
	6.4. Ontwikkeling leidinggevenden	
Hoofdstuk 7	Hoe toets en onderhoud je het beleid?	21
	7.1. Organisatieniveau	
	7.2. Supervisie met meerdere organisaties	
	7.3. Culturele en creatieve sector	
Bijlage 1	Relevante en/of geraadpleegde documenten	24
	Colofon	25

WAAROM DIT BELEIDSKADER?

Ongewenste omgangsvormen staan sinds enkele jaren hoog op de maatschappelijke agenda. Onder invloed van veranderende opvattingen en gewoonten, aangescherpt door de #metoo- en Black Lives Matter-beweging worden discriminatie, seksuele intimidatie, pesten en agressie/geweld op de werkvloer steeds meer als een probleem gezien dat aangepakt en nog liever: voorkomen moet worden.

Dat betekende de afgelopen jaren niet alleen publieke verontwaardiging over zaken waar het ernstig mis ging op verschillende maatschappelijke terreinen. Het zorgde ook voor bewustwording en de ambitie om zaken wezenlijk te veranderen.

Ook in de cultuursector, waaronder de podiumkunsten, is er sprake van ongewenste omgangsvormen. Docenten, directeuren, regisseurs, dirigenten, artistiek en zakelijk leiders bleken grenzen te overschrijden. En dat gebeurt op sommige plekken nog steeds. Waar dit in het verleden veelal werd toegedekt en verzwegen, durven melders nu vaker en eerder de zaak openlijk bespreekbaar te maken.

Er zijn de afgelopen tijd verschillende statements afgegeven. En in één daarvan, een open brief van 445 jonge theatermakers, stond: 'angst is de vijand van kunst'. Beter kun je de noodzaak van goed sociaal veiligheidsbeleid in de podiumkunsten eigenlijk niet samenvatten.

Podiumkunst kan mensen schoonheid bieden, ontroeren, uitdagen, op andere gedachten brengen, nieuwe werelden laten ontdekken en helpen reflecteren op de bestaande. Het maakt het leven mooier en toont ook de rauwe kanten ervan. Om dit te bereiken is een klimaat nodig waarin kunstenaars kunnen experimenteren, grenzen verleggen, zich kwetsbaar opstellen en elkaar uitdagen om tot de beste artistieke prestaties te komen. Ongewenste omgangsvormen, de geperverteerde machtsverhoudingen die eraan ten grondslag liggen en de angstcultuur die eruit voortkomt, horen daar niet in thuis.

“Toen ik op de Rietveld Academie studeerde en mijn vrouw op de AKI in Enschede, waren seksuele relaties tussen docenten en studenten aan de orde van de dag. Zaken die lange tijd als normaal golden, of werden getolereerd, daar plaatsten we nu hardop vraagtekens bij. Hoe we met elkaar om gaan en sociale machtsverhoudingen, daar zijn we gevoelig voor geworden en ook anders over gaan denken.”

— Oud-bestuurder in NRC,
april 2021

Maar hoe goed zijn diverse gezelschappen en producerende instellingen eigenlijk verzekerd tegen grensvervaging en onveilig gedrag? Heeft iedereen een adequate klachtenstructuur, en een overzicht van wat de eigen organisatie kwetsbaar maakt? Zijn de werkverhoudingen voldoende professioneel? En misschien wel het meest belangrijkst: heerst er een open cultuur waarin iedereen op tijd grensoverschrijdend gedrag kan melden? De NAPK wil haar leden in staat stellen al deze vragen op termijn positief te beantwoorden.

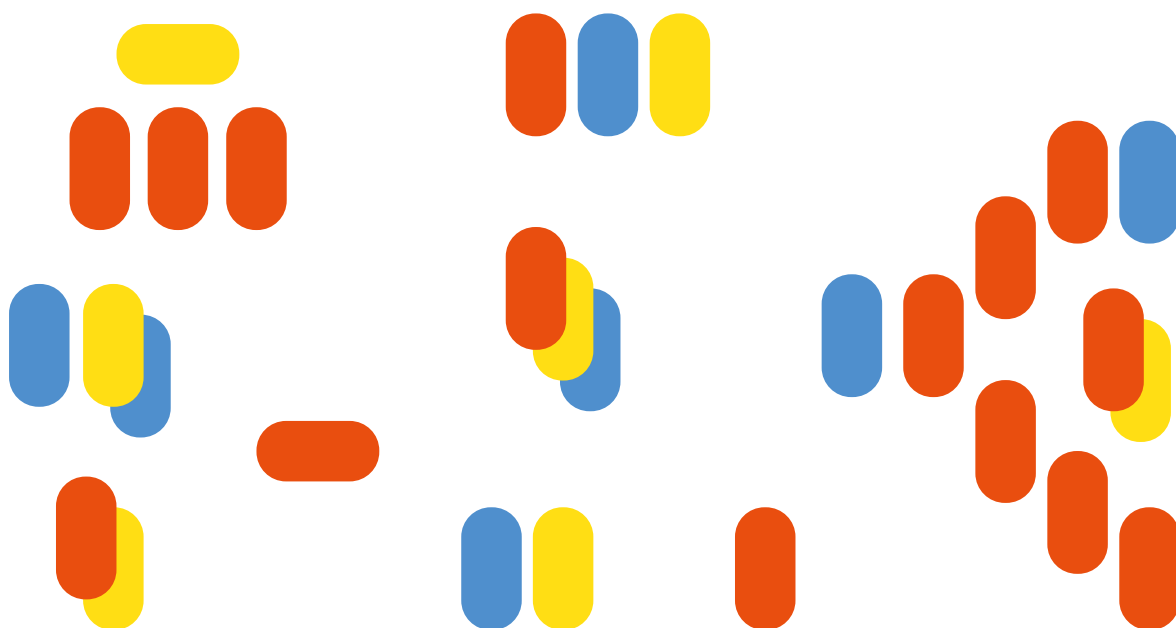
BELEIDSKADER

In de voorgaande jaren heeft de NAPK mede het digitale meldpunt *mores.online* opgericht, en daarna een handreiking, protocol en een klachtenregeling ontwikkeld. Een klachtencommissie (voor leden van de vereniging) wordt begin 2022 geïnstalleerd.

Dit beleidskader is het volgende in deze rij: het moet producenten in de eerste plaats helpen om ongewenste omgangsvormen tussen werkenden in de organisatie zoveel mogelijk te voorkómen. Dat is immers nóg belangrijker dan genezen.

Het kader is ontwikkeld voor én door podiumkunstproducenten en is een richtingaanwijzer om zelf beleid te maken. Want het maken van sociaal veiligheidsbeleid is maatwerk. Eerder genoemde documenten (handreiking, protocol en klachtenregeling) zijn daarbij aanvullende, praktische instrumenten.

Daarnaast willen we dit kader ook inzetten om de dialoog hierover binnen de hele cultuursector verder aan te jagen. Daarom volgt later een website en organiseren we in samenwerking met Platform ACCT een congres om kennis en ervaringen te delen. Het kader zal ook breed in de cultuursector verspreid worden.



WAT IS SOCIAAL VEILIGHEIDSBELEID (LEESWIJZER)?

Een goed verankerd sociaal veiligheidsbeleid kent alleen maar winnaars. Je schept voorwaarden voor gelukkige en energieke werknemers, je beschermt de staf en medewerkers tegen misstappen en je werkt aan een gezond functionerende organisatie met een hoog artistiek en moreel aanzien. Bovendien geeft het handvatten om krachtig op te treden als situaties uit de hand lopen.

Sociaal veiligheidsbeleid kent zes onderdelen:

1. Een visie op het waarom van sociaal veiligheidsbeleid, passend bij de kernwaarden van de organisatie
2. Een overzicht van de specifieke risico's op ongewenste omgangsvormen
3. Een lijst van middelen die ingezet kunnen worden om deze risico's weg te nemen of te beperken
4. Een heldere klachtenstructuur gericht op signaleren en aanpakken
5. Gedragsregels, communicatie en training om te zorgen voor breed gedragen motivatie
6. Instrumenten om het gevoerde beleid te evalueren en bij te stellen.

Dit document zal op deze zes onderdelen dieper ingaan.

De eerste vier onderdelen gaan over het **voorkomen** (hoofdstuk 2-4) en **bestrijden** van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer (hoofdstuk 5).

De laatste twee onderdelen zijn terug te vinden in de hoofdstukken over het **transformeren** naar een open en lerende cultuur binnen je organisatie - voorwaarde om dit beleid succesvol en duurzaam te verankeren (hoofdstuk 6-7-8).

Daaraan voorafgaand is er een overzicht van wat je moet weten vóóordat je beleid gaat maken, zoals de wettelijke verplichtingen waar je als werkgever mee te maken hebt, gehanteerde termen en de verantwoordelijkheidsverdeling (hoofdstuk 1).

Omdat beleid altijd over mensen gaat, komen in dit document naast de lopende tekst ook verhalen en voorbeelden uit de praktijk aan bod.

“Onze sector heeft een voorbeeldfunctie. We tonen in zoveel voorstellingen de onvolmaakte, worstelende mens. Als we het gebrek, de pijn, de fout geen plek kunnen geven in ons eigen beleid en organisatie, dan is er iets grondig mis. Zoals we ook die onvolmaakte mens op het podium zetten, zo moeten we ook machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag recht in de ogen zien. Voor de slachtoffers, maar ook voor de hele maatschappij, omdat wij pretenderen als kunstenaars innovatief en vol verbeeldingskracht de werkelijkheid te lijf te gaan.”

— Artistiek directeur in Theaterkrant,
juni 2020

WAT MOET JE WETEN VOORDAT JE SOCIAAL VEILIGHEIDSBELEID MAAKT

1.1

WETTELIJKE VERPLICHTING

Het maken van sociaal veiligheidsbeleid valt op verschillende manieren binnen een wettelijke verplichting. Hieronder een overzicht:

Arbowet

- Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor veiligheid en gezondheid van hun werknemers op de werkvloer. Daaronder valt het voorkómen van psychosociale arbeidsbelasting, veroorzaakt door ongewenste omgangsvormen zoals pesten, discriminatie, agressie/geweld en seksuele intimidatie.
- Als psychosociale arbeidsbelasting een reëel gevaar vormt binnen een organisatie, is de werkgever verplicht om de risico's in kaart te brengen en om deze weg te nemen of beheersbaar te maken via beleid.
- De werkgever moet zijn veiligheidsbeleid regelmatig toetsen aan de praktijk en waar nodig aanpassen.
- Alle werknemers moeten actief (bijvoorbeeld niet alleen via intranet) worden voorgelicht over deze risico's en de genomen maatregelen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen.
- Wanneer verschillende werkgevers bij één werkplek betrokken zijn, moeten er gezamenlijke afspraken gemaakt worden over het arbobeleid.
- Als een werkgever verzuimt om beleid te ontwikkelen tegen ongewenste omgangsvormen, kan een vertegenwoordiging van de werknemers zoals de OR een klacht indienen bij de Inspectie SZW.

Wet Gelijke Behandeling

- De Algemene wet Gelijke Behandeling verbiedt discriminatie in werksituaties, uitzonderingen daargelaten. Wanneer een script bijvoorbeeld uitgaat van een mannelijk persoon mogen vrouwelijke kandidaten voor die rol geweigerd worden.
- Voor seksuele intimidatie geldt een verbod waarvoor geen uitzonderingen gelden.
- De werkgever moet medewerkers beschermen tegen discriminatie en seksuele intimidatie. Daarnaast moet hij/zij melders beschermen tegen 'benadeling': denk aan ontslag na melding en/of niet meer elders aan het werk komen. Deze bescherming geldt ook voor medewerkers die terecht een klacht indienden. Als de werkgever hierin tekort schiet, dan kan de melder een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens.

Burgerlijk Wetboek

- Volgens het Burgerlijk Wetboek moet de werkgever voorkomen dat werknemers bij het uitoefenen van hun functie schade lijden.
- De wet stelt de werkgever aansprakelijk wanneer deze daarin tekortschiet – tenzij de werkgever kan aantonen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De bewijslast ligt hiervoor bij de werkgever.

Wetboek van Strafrecht

- Als het slachtoffer aangifte doet en er is sprake van een strafbaar feit, dan treedt het strafrecht in werking.

1.2 TERMEN EN DEFINITIES

In dit kader komt een aantal termen voor. Hieronder volgen de formele definities, met voorbeelden om deze herkenbaarder te maken.

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

Seksuele intimidatie 'enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.'

Discriminatie 'ongelijke behandeling op grond van leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst, ras, geslacht, nationaliteit, ziekte of handicap, burgerlijke staat, soort arbeidscontract, politieke overtuiging, arbeidsduur'.

"Ik zat daar nog maar net op school of kreeg berichtjes van mijn speldocent: "Ik ga van je dromen." Hij stond erop een rol met me te bespreken in een hotelbar. Daar bleek hij het over heel andere dingen te willen hebben: of ik beschikbaar was, of ik hem te oud vond... Hij kwam steeds dichterbij zitten. Ik zei dat ik een relatie had en naar huis moest. In de dagen erna gedroeg hij zich alsof hij een blauwtje had gelopen. Niet lang daarna was er een evaluatiegesprek, waarbij hij als enige docent aanwezig was. Ik werd van school gestuurd."

– Cat Smits, actrice

"Wat we vaker hebben teruggehoord is dat acteurs met afrohaar, voorafgaand aan de draaidag al van de visagie te horen kregen dat zij 'niet goed zijn met afrohaar' en dat de betreffende acteur of actrice er maar zelf voor moest zorgen naar zijn/haar eigen kapper te gaan, alvorens op de set te verschijnen."

– Amber de Vente, agente

"Er werd gespeeld met je psyche. Het ene moment complimenteren ze je, het andere ogenblik kafferen ze je uit."

– Anonieme danseres, aangehaald in NRC augustus 2021

Agressie en geweld ‘voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de arbeid.’

Pesten ‘alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere werknemers (collega’s, leidinggevende) gericht tegen een werknemer of een groep werknemers die zich niet kunnen verdedigen tegen dit gedrag.’

Werkenden in deze brief is gekozen voor de term werkenden, in de zin van: iedereen die in de sector werkzaam is, ongeacht contractvorm, inclusief vrijwilligers (bron: Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023).

“De ene dag zette hij een performer op een voetstuk, de volgende dag brak hij die systematisch af. Niet zelden pikte hij er dan één persoon uit als zondebok om bewust spanning op te wekken bij de rest van de groep. Zijn machtspositie werd nog subtiel versterkt doordat hij zijn performers bijnamen gaf. Sommige moesten wellicht vleidend klinken, andere waren onmiskenbaar denigrerend en racistisch.”

— Acteur, aangehaald in open brief medewerkers Troubleyn, nieuwsbald.be

1.3

VERDELING VERANTWOORDELIJKHEID

Wie doet wat en is waarvoor verantwoordelijk? Bij het benoemen van de hoofdrolspelers in het sociale veiligheidsbeleid gebruiken we het zogenaamde *five lines of defence*-model.

MANAGEMENT

HULPSTRUCTUREN

INTERNE TOEZICHTHOUDERS

EXTERNE TOEZICHTHOUDER (1)

EXTERNE TOEZICHTHOUDER (2)

EERSTE LIJN: HET MANAGEMENT

Bij het voorkomen en aanpakken van ongewenste omgangsvormen heeft de werkgever de regie. Het directieteam of management is primair verantwoordelijk voor het maken, uitvoeren, aanjagen en voorleven van het sociaal veiligheidsbeleid.

Als er signalen zijn binnen de organisatie moet het management passende maatregelen nemen. Daarbij moeten de belangen van álle partijen worden meegewogen: de klager, de beklagde en de organisatie in zijn geheel.

TWEEDE LIJN: HULPSTRUCTUREN

Als het niet is gelukt dit gedrag te voorkomen, dan kunnen ‘hulpstructuren’ binnen de organisatie zaken herstellen en een vangnet vormen. Denk daarbij aan een onafhankelijke vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt advies en ondersteuning bij het vinden van oplossingen. Ook kan de vertrouwenspersoon het management wijzen op zwakke plekken in het beleid en/of de uitvoering en dit repareren binnen de organisatie.

Leidinggevenden en HR kunnen die vertrouwelijkheid niet garanderen omdat zij de belangen van alle partijen binnen de organisatie mee moeten wegen.

DERDE LIJN: INTERNE TOEZICHTHOUDERS

Ook de ondernemingsraad (or) en de raad van toezicht (rvt) zijn belangrijke spelers: zij houden intern toezicht op het beleid van de directie. De or is wettelijk verplicht om te controleren of de Arbowet en de wet Gelijke Behandeling worden nageleefd.

Volgens de Governance Code Cultuur moet de rvt toezien of de directie/het management een veilig sociaal werkklimaat kan garanderen. De raad heeft daarbij idealiter meerdere contactpersonen binnen de organisatie - bijvoorbeeld op basis van inhoudelijke portefeuilles.

VIERDE LIJN: EXTERNE TOEZICHTHOUDER (1)

De arbodienst kan controle houden via de medewerker tevredenheidsonderzoeken, periodieke geneeskundige onderzoeken en/of risico-inventarisaties in de organisatie. Uitkomsten kunnen erop wijzen dat het sociale veiligheidsbeleid moet worden aangepast of geactualiseerd.

Accountants houden steeds vaker, naast controle op de cijfers, toezicht op het naleven van wet- en regelgeving en doelen binnen organisatie. Het voorkomen en aanpakken van ongewenste omgangsvormen valt daaronder.

VIJFDE LIJN: EXTERNE TOEZICHTHOUDER (2)

Als de eerste vier verdedigingslijnen falen om een sociaal veilig werkklimaat te realiseren, is de Inspectie SZW aan zet. Zij kan de werkgever verplichten tot het maken van een sociale veiligheidsstructuur en een boete uitdelen als de werksituatie onveilig is. De Inspectie controleert op eigen gezag en komt in actie bij meldingen en klachten van de werknemersvertegenwoordiging, zoals de or.

HOOFDSTUK 2

WAAROM SOCIAAL VEILIGHEIDSBELEID?

Podiumkunst vraagt om een klimaat waarin kunstenaars kunnen experimenteren, grenzen verleggen, zich kwetsbaar opstellen en elkaar uitdagen om tot de beste artistieke prestaties te komen. Het creëren van een veilige werkvloer met beschermende randvoorwaarden zodat grensvervaging en machtsmisbruik kunnen worden voorkomen, is daarbij essentieel. Aangejaagd door de leiding en gedragen door de hele organisatie.

2.1 VISIE, DOELEN EN KERNWAARDEN

STAP 1

De eerste stap bij het maken van sociaal veiligheidsbeleid is om je als organisatie de vraag te stellen waaróm dit belangrijk is.

Wat voor een organisatie wil je zijn en welke waarden horen daarbij? Hoe kijk je in artistiek en ethisch opzicht aan tegen omgangsvormen, en hoe verhoudt een veilige omgeving zich met je artistieke ambities?

Die waarom-vraag kun je concreet maken door een visie te ontwikkelen op het gewenste gedrag binnen de organisatie. Hoe wil je dat mensen met elkaar omgaan zodat iedereen zich veilig voelt? En hoe past dat bij de kernwaarden van je organisatie? Bepaal ook de doelen die je met je beleid wil bereiken.

Hoe kun je dit aanpakken?

- Agendeer visie en doelen tijdens de bestuursvergadering. Leg ze naast je kernwaarden. Doelen stel je per jaar, een visie voor een langere periode.
- Leg in lijn met je visie en samen met je medewerkers (of een vertegenwoordiging daarvan) omgangsregels vast waaraan iedereen zich moet houden. En communiceer dit organisatiebreed.

“Als directeur van een kunstvakopleiding heb ik primair verantwoordelijkheid om een omgeving te creëren waarin persoonlijke en professionele ontwikkeling van spelers en makers mogelijk is. Sociale veiligheid is daarbij in mijn beleving een voorwaarde. Samen met de andere theaterschooldirecteuren voer ik continu het gesprek over wat die voorwaarden dan precies zijn, waar de grenzen liggen, etc. Dat is een doorlopend proces omdat de samenleving in beweging is en de normen over wat wel en niet als ongewenst gedrag wordt gezien, veranderen.”

— Caspar Nieuwenhuis,
directeur HKU Theater

HOOFDSTUK 3

WELKE RISICO'S SPELEN ER?

Of het nu om het bedrijfsleven, ngo's, de sport, de wetenschap of het hoger onderwijs gaat: ongewenste omgangsvormen kunnen overal voorkomen en iedere branche kent zijn eigen gevaren. Ook in de cultuursector zijn er specifieke risico's die horen bij de aard van het werkveld.

STAP 2

De tweede stap bij het maken van sociaal veiligheidsbeleid is het in kaart brengen van deze risico's.

Denk daarbij bijvoorbeeld aan de volgende categorieën:

A – ORGANISATIE VAN HET WERK

- In de cultuursector is het werken buiten de gebruikelijke kantooruren – tournee, nazit voorstelling – heel gangbaar. Dit brengt een verhoogd risico met zich mee op ongewenste omgangsvormen.
- Het gevaar is groot dat privé en werk hier door elkaar gaan lopen. Zeker als dit gepaard gaat met informele locaties als horeca, hotelkamer of privé-studio waar alcohol en/of drugs kunnen worden genuttigd.

B – ARBEIDSMARKTPOSITIE

- De zwakke arbeidsmarktpositie binnen de cultuursector maakt werkenden kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag, ten opzichte van leidinggevenden en onderling. Veel mensen hebben een tijdelijk contract, of zijn zzp'er. De concurrentie is groot. En het aanbod is vaak groter dan de vraag: 'voor jou tien anderen'.
- Dat leidt niet alleen sneller tot een afhankelijkheidsrelatie maar ook tot meer angst om gedrag te benoemen of aan de kaak te stellen.
- Ook horizontale concurrentie tussen collega's komt voor: in het werkproces wordt op subtiele wijze geprobeerd een voorsprong te verkrijgen ten koste van anderen.
- In de praktijk is er een risico dat behoefte wordt gevoeld om de organisatie als een familie te zien, waarbij de voorkeur wordt gegeven aan een informele benadering in plaats van een zakelijke.

C – STATUS (ARTISTIEK) LEIDERS EN OPVATTINGEN OVER KUNST

- In de podiumkunsten hebben artistiek leiders vaak een grote naam en bekendheid. Er wordt naar ze opgekeken en de publieke waardering voor zo'n topkunstenaar is groot. Dat maakt het vaak moeilijker voor slachtoffers en omstanders om discriminatie, pesten, agressie of seksuele intimidatie aan te kaarten.
- Dit wordt versterkt door opvattingen over wat in de kunstensector als 'normaal' beschouwd moet worden. Bijvoorbeeld:
 - 'Het doel (een hoogstaande artistieke productie maken) heiligt de middelen'
 - 'Deze regisseur is een genie, zo werkt of is hij/zij nu eenmaal'
 - 'Je moet een acteur of danser eerst mentaal breken om hem daarna weer op te bouwen'Zeker als de gehele leiding grensoverschrijdend gedrag gedooft, of zelf vertoont, ontstaat er gemakkelijk een angstcultuur.

D – SEKSE EN DIVERSITEIT

- Uit onderzoek blijkt dat jonge vrouwen in werksituaties het meeste risico lopen op seksuele intimidatie. In het algemeen worden mannen als dader aangewezen. Gezien de aard van een aantal spraakmakende zaken in de cultuursector lijkt het erop dat hier, relatief vaker dan in andere sectoren, sprake is van man-man intimidatie.
- In Nederland krijgen werknemers met een niet-westerse migratie-achtergrond vaker met discriminatie te maken dan gemiddeld. Hetzelfde geldt voor LHBTIQ+-ers. Ook in de cultuursector blijft dit een aandachtspunt.
- Vrouwen en mensen van kleur die leidinggevende posities gaan innemen in door mannen gedomineerde organisaties, lopen een verhoogd risico op ongewenst gedrag (*status leveling*). Dit geldt bijvoorbeeld ook voor vrouwelijke technici.

“Veel dansscholen hebben een bar waar alcohol wordt geschonken. Er is een losse sfeer. In die setting worden regelmatig talenten gescout door professionele trainers die met hen aan de slag willen. Daarna volgen privélessen en kleinschalige dansworkshops, die in een zelfde informele sfeer plaatsvinden. Je wordt onderdeel van een *dansfamilie*. Trainers noemen zichzelf *dansvaders-* of *moeders*”

– Danseres in NRC, augustus 2021

“Het ingewikkelde is dat in het theater veel in een informele sfeer en in vertrouwen gebeurt. Als je een vertrouwensrelatie met iemand opbouwt, wordt het moeilijk je grenzen aan te geven. Het begint met een aanlooperperiode, waarin je wordt opgetild uit de menigte. Je wordt bijzonder gemaakt. Als je wilt wegllopen uit die situatie, laat je veel achter. Een gemeenschappelijke vriendenkring, een werkring. Dat is nogal intimiderend.”

– Scenarioschrijver in Trouw, maart 2020

E – HET LICHAAM ALS INSTRUMENT

- In de uitvoerende podiumkunsten valt het beroep samen met het lichaam. Aanrakingen zijn onderdeel van het werkproces. De onzichtbare lijn tussen het private en het professionele kan daardoor gemakkelijker overschreden worden.
- Ook naaktscènes zijn soms onderdeel van een voorstelling. Vanwege de onzichtbare lijn kunnen aanrakingen bij erogene zones gemakkelijk leiden tot gevoelens van ongemak en het gevoel over eigen grenzen te zijn gegaan.
- Een zwakke arbeidsmarktpositie, grote verschillen in status en een competitieve setting verhogen hierbij de drempel om melding te doen.

F – KWETSBAARHEID ALS VOORWAARDE

- Professionele performers moeten hun fysieke en emotionele grenzen kunnen verleggen om een rol diepgang te geven. Dit plaatst podiumkunstenaars gemakkelijk in een kwetsbare positie.
- Als een choreograaf, regisseur of dirigent zich hiervan te weinig bewust is of het niet respecteert, kan dit gemakkelijker leiden tot pesten (*bullying*), mentaal geweld en/of seksuele intimidatie op de werkvloer.

G – DE KETEN

- In de podiumkunsten vindt veel en verschillende samenwerking plaats met werkenden uit andere organisaties. Denk aan gastregisseurs en/of zzp'ers, aan personeel van podia, hotels, castingbureaus, uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en catering.
- Het is een kleine sector waarbij de wederzijdse afhankelijkheid groot is. De angst om bijvoorbeeld een belangrijke opdrachtgever kwijt te raken kan mensen ervan weerhouden om ongewenst gedrag aan te kaarten.
- Werkgevers werken samen met het kunstvakonderwijs bij de inzet van stagiairs. Zij vormen een kwetsbare groep binnen de beroepspraktijk. Ook moeten werkgevers zich ervan bewust zijn dat studenten vaak al een vormend traject hebben doorlopen in de vooropleidingen en voortrajecten vóórdat ze op de kunstvakopleiding terecht komen.

“Tijdens een improvisatiemoment in de voorstelling kuste één van de mannelijke acteurs me ineens op de mond. Deze optie was tijdens de repetities nooit besproken. Ik was maar stagiaire en wilde geen tamtam maken. Hoe meer we optraden, hoe meer de lichamelijke grenzen verlegd werden...Ik was op het laatst niet meer bezig met mijn spel, maar met hoe ik dit seksuele gedoe vóór de ogen van een hele zaal, kon ontlopen.”

– Anonieme danseres in artikel op rektoverso.be

HOOFDSTUK 4

HOE VOORKOM OF VERKLEIN JE DEZE RISICO'S?

Na het in kaart brengen van de risico's is het belangrijk om te voorkomen dat ze leiden tot ongewenste omgangsvormen.

STAP 3

De derde stap is om de middelen in te zetten waarmee je de risico's binnen je eigen organisatie kunt verkleinen.

Hieronder een aantal suggesties per bovengenoemde categorie:

A – ORGANISATIE VAN HET WERK

- Zorg voor toezicht bij castings, repetities en sollicitaties (vier-ogen principe) en maak afspraken over het werken buiten kantoortijden.
- Schaf informele werkplekken waar alcohol wordt geschonken af. Gebruik geen drugs of alcohol op de werkplek.
- Zorg ook tijdens tournees in het buitenland voor een meldpunt.
- Maak voldoende geld vrij voor hotelbezetting tijdens tournees.

B – ARBEIDSMARKTPOSITIE

- Voer de Fair Practice Code uit om statusverschillen te verkleinen, en daarmee de angst voor werkenden om ongewenste omgangsvormen aan de kaak te stellen.
- Maak afspraken met de kunstopleidingen over een veilige stageplek (bijvoorbeeld over goede begeleiding) en leg dit vast in een stagecontract.
- Sommige uitvoerenden kiezen ervoor om zich te laten vertegenwoordigen door een agent omdat dit een steviger onderhandelingspositie geeft.

C – STATUSVERSCHILLEN

- Maak afspraken over seksueel contact of een liefdesrelatie op de werkvloer tussen een leidinggevende en een ondergeschikte (bijvoorbeeld om in zo'n geval de werkrelatie te verbreken).
- Bespreek dit formeel tijdens werkoverleg of functioneringsgesprekken.

D – SEKSE EN DIVERSITEIT

- Voer de Code Diversiteit en Inclusie uit. Dit helpt om statusverschillen op basis van sekse, gender of kleur/etniciteit te verkleinen.
- Zorg voor beleid om te voorkomen dat vrouwen en mensen van kleur die stijgen op de statusladder, weggepest worden (bijvoorbeeld door een mentor beschikbaar te stellen voor nieuwkomers).

E – HET LICHAAM ALS INSTRUMENT

- Cast iemand voor een naaktrol alleen met expliciete toestemming van de acteur/actrice of danser.
- Regel een speciale *nudity clause*, een contract voor spelers waarin de details van naakt of seksscènes vastgelegd zijn.
- Zet een intimiteitscoördinator in, zoals op filmsets gebeurt.
- Vraag de artistiek leider om een artistieke verantwoording over naaktscènes, eventueel in gesprek met de cast.
- Organiseer trainingen voor professionals over hoe ze een lichaam kunnen aanraken in een afhankelijkheidsrelatie zonder dat dit over gaat in grensoverschrijdend gedrag.
- Denk ook aan het (bij)scholen van artistiek leiders, regisseurs, choreografen of dirigenten in het omgaan met lichamelijke of mentale blokkades bij uitvoerenden.

D – IN DE KETEN

- Maak afspraken met je samenwerkende partners over hoe je risico's op ongewenste omgangsvormen onder je personeel en dat van de andere partij, kunt managen. Deze afspraken zijn wederzijds.
- Stel je eigen structuur voor opvang, meldingen of klachten ook open voor ingeleend personeel of medewerkers waarmee wordt samengewerkt.

Hoe weet je welke middelen voor jouw organisatie geschikt zijn?

Dat is afhankelijk van welke risico's het meest prominent zijn in jouw organisatie, wat de omvang ervan is en hoe de missie en visie zijn opgesteld. Het veiligheidsprotocol en dit beleidskader kunnen hierbij behulpzaam zijn.

“In de film *Instinct*, een productie van Carice Van Houten en Halina Reijn, is geen vrouwelijk naakt te zien. Wel ziet de kijker de mannelijke hoofdpersoon in zijn ondergoed. Een bewuste keuze. Van Houten: ‘Halina en ik hebben beiden het gevoel dat we al genoeg naaktscènes hebben gespeeld. Halina heeft ook bewust gekozen om het mannelijk lichaam te objectiveren. We doen het ook om te laten zien dat we geen naakt nodig hebben. Er is superveel seksuele spanning maar er is geen tepel te zien.’”

– Interview in Knack, december 2019

HOOFDSTUK 5

HOE GA JE OM MET MELDINGEN EN KLACHTEN?

Meldingen en klachten over ongewenste omgangsvormen moet je onderzoeken en als het nodig is, moet je passende maatregelen nemen. Daarnaast moeten medewerkers ook zelfstandig een klacht in kunnen dienen of melding doen. Wat heb je daarvoor nodig en hoe moet je handelen?

STAP 4

De vierde stap is het instellen van een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

5.1 VERTROUWENSPERSONEN

Iedereen die binnen een organisatie te maken krijgt met (het vermoeden van) pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en/of agressie/geweld moet terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon. Deze is bij voorkeur onafhankelijk – dus geen lid van het bestuur of de raad van toezicht – en behandelt alle gesprekken vertrouwelijk.

Vertrouwenspersonen luisteren naar het verhaal van de medewerker, geven advies en ondersteunen bij mogelijke vervolgstappen – bijvoorbeeld het indienen van een klacht. Uiteindelijk bepaalt de melder zelf of en welke stappen er worden gezet.

De vertrouwenspersoon kan de organisatie ook adviseren bij het maken of verbeteren van het sociale veiligheidsbeleid.

De werkgever informeert de medewerkers over de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en beschermt de vertrouwenspersoon tegen benadeling.

“Na de ingrijpende gebeurtenissen binnen ons gezelschap hebben we een groot aantal maatregelen genomen. Zo hebben we twee psychologen gevraagd die met alle medewerkers hebben gewerkt om in beeld te krijgen en te verwerken wat er gebeurd was. Er zijn ook veel mensen individueel door hen begeleid. Zo kwamen we erachter wat er leefde en konden we samen ook structureel gaan praten over hoe we konden werken aan een veiliger organisatie. Verder hebben we binnen het MT een hoofd bedrijfsvoering aangenomen, die over HR gaat, en zijn er nieuwe vertrouwenspersonen en een nieuwe Arbodienst aangetrokken. Voor de rvt hebben we na grondige evaluatie een nieuwe voorzitter aangetrokken en een ‘levende’ personeelsvertegenwoordiging opgericht met een directe lijn naar de rvt. En we zijn nog lang niet klaar!”

– Michiel Nannen,
zakelijk directeur Toneelgroep Oostpool

Wanneer een medewerker tijdig hulp zoekt en de situatie nog niet is geëscaleerd, kan gekozen worden voor de volgende oplossingen:

- **Aanspreken (1)** – bij een situatie tussen gelijken kan de medewerker de persoon van wie hij/zij last ervaart zelf daarop aanspreken. De vertrouwenspersoon helpt zo'n gesprek voor te bereiden. Mocht het aanspreken geen effect sorteren, dan kan altijd opgeschaald worden.
- **Aanspreken (2)** – Wanneer de medewerker het ongewenste gedrag sec wil stoppen kan hij/zij in gesprek gaan met de persoon over wie geklaagd wordt, of de leidinggevende vragen om dit te doen.
- **Bemiddelen** – Wanneer de medewerker het ongewenste gedrag wil stoppen maar ook de relatie met de lastigvallende collega wil herstellen, dan kan mediation helpen.

De vertrouwenspersoon kan vanwege diens partijdige positie niet zelf als bemiddelaar fungeren, dus moet de hulp van een interne of externe mediator worden ingeroepen.

STAP 5

De vijfde stap is om een klachtenregeling in te stellen.¹

Als de klacht te ernstig is of de situatie is uit de hand gelopen, dan kan een formeel onderzoek nodig zijn. Dat onderzoek kan de klacht gegrond verklaren en leiden tot het nemen van passende maatregelen.

Een medewerker moet dan eerst een formele klacht indienen bij de werkgever. De werkgever moet daarvoor een onafhankelijke en deskundige commissie instellen.² Afhankelijk van de uitkomst en aanbevelingen van het onderzoek kan de werkgever vervolgstappen zetten.

¹ De NAPK heeft deze voor de eigen leden reeds opgesteld.

² De NAPK gaat zo'n commissie vanaf januari 2022 voor haar leden beschikbaar stellen.

De zesde stap is om de juiste professionals in stelling te brengen voor mentale en juridische steun.

Medewerkers die zijn blootgesteld aan grensoverschrijdend gedrag, hebben soms psychologische hulp nodig voor verwerking en bij re-integratie. Dat kan een vertrouwenspersoon niet bieden. De werkgever moet dat door middel van een bedrijfsarts of psycholoog faciliteren.

Een medewerker die een formele klacht indient, moet tijdens de behandeling ervan door de werkgever ook beschermd worden tegen benadeling (denk aan ontslag, op een zijspoor worden gezet, etc.). Dit geldt ook wanneer de klacht gegrond is verklaard.

Ook een medewerker die wordt beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag zit in een kwetsbare positie. Zeker wanneer het een formele klacht betreft. Ga als werkgever met de beschuldigde medewerker in gesprek over de behoefte aan ondersteuning.

Werkgever en leidinggevenden hebben een neutrale positie bij een formeel onderzoek en mogen die steun zelf niet bieden. Zij kunnen de medewerker verwijzen naar bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog van de arbodienst.

HOOFDSTUK 6

VAN BELEID NAAR PRAKTIJK

De machinaties die ongewenste omgangsvormen mogelijk maken (machtsverhoudingen, rollenpatronen, *white supremacy*) zijn vaak geleidelijk ontstaan over een langere periode. Om sociaal veiligheidsbeleid om te zetten in duurzame praktijk is een open en lerende organisatie nodig. Goede communicatie, ontwikkeling van je medewerkers en zelf het goede voorbeeld geven zijn manieren om dat te bereiken.

6.1 GEDRAGSREGELS EN ONGANGSVORMEN

STAP 7

De zevende stap is om gedragsregels op te stellen.

Als je wilt dat iedereen in je organisatie sociaal veilig gedrag vertoont is het handig om je visie te vertalen naar gedragsregels, bijvoorbeeld in de vorm van een *code of conduct*.

- Betrek je medewerkers bij het opstellen daarvan, zodat mensen zich erin herkennen. Dan wordt het onderdeel van de organisatie en kan het houvast bieden om elkaar, ongeacht status, op gedrag aan te spreken.

Als je die regels eenmaal bepaald hebt, komt het erop aan ze levend te houden.

- Deel de regels met elke nieuwe medewerker en artistiek leider die je inhuurt ('zo gaan we hier met elkaar om'), agendeer het aan het begin van elke repetitie, de seizoensopening of bij het afdelingsoverleg.
- Zet het in om gesprekken te voeren over gewoontes en machinaties die ten grondslag liggen aan ongezonde machtsverhoudingen. En denk na hoe je verschillen in status en positie kunt verkleinen.
- Zet de regels op papier of maak er een film van die je deelt op je website, gekoppeld aan je creatieve missie en visie.

Toen wij van twee naar één organisatie samengingen, wilden we van tevoren vastleggen hoe we met elkaar zouden gaan samenwerken. Onder leiding van een bedrijfspsycholoog hebben we met de hele organisatie drie leidende vragen beantwoord: 1. Wat doen we goed en willen we behouden? 2. Wat willen we beter doen? en 3. Wat willen we niet meer doen? Daar zijn vier kernwaarden uitgekomen die ook leidend zijn voor onze gedragsregels die we met elke nieuwkomer delen. Iedereen kan elkaar daarop aanspreken.

- Harmen van der Hoek, zakelijk leider NNT/ Club Guy & Roni

COMMUNICEER RISICO'S, BELEID EN MAATREGELEN

Als werkgever is het ook van belang om je medewerkers goed te informeren over de risico's op ongewenste omgangsvormen en de maatregelen om ze aan te pakken. Dit creëert bewustwording en heeft een preventieve werking.

- Laat zien waar en hoe ze ongewenst gedrag kunnen melden en informeer ze over de bescherming tegen benadeling. Dan kunnen ze in een eerder stadium aan de bel trekken en kan escalatie voorkomen worden.
- Communiceer helder wát er gebeurt met signalen en meldingen. Dit geeft vertrouwen en geeft omstanders een duwtje in de rug om in te grijpen of melding te doen.

STAP 8

De achtste stap bij het maken van sociaal veiligheidsbeleid is om te zorgen voor goede communicatie met je medewerkers.

Hoe kun je dit doen?

- Agendeer het bij introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers, de start van een productie, reguliere werkoverleggen en maak het onderdeel van voortgangsen beoordelingsgesprekken.
- Ontwikkel goed voorlichtingsmateriaal met en voor de hele branche. Zorg voor bekendheid met het meldpunt Mores.online en met de door de NAPK ontwikkelde instrumenten zoals het protocol en de klachtenregeling.

HET GOEDE VOORBEELD GEVEN

Leidinggevenden (formeel, te gast of tijdelijk) zetten de toon voor de cultuur binnen de organisatie. Daarom is het belangrijk om het goede voorbeeld te geven, *practice what you preach*.

Hoe kun je dit doen?

- Spreek als werkgever/leidinggevende regelmatig openlijk je afkeur uit over ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld naar aanleiding van je eigen ervaringen of een actuele aanleiding. Maak duidelijk dat het normaal is om het erover te hebben.
- Zorg voor een open deur en een lage drempel voor medewerkers om discriminatie, seksuele intimidatie, agressie/geweld en pesten te allen tijde kunnen melden. Maak die belofte ook waar.
- Verplaats je als leidinggevende/werkgever in je medewerkers en realiseer hoe ze naar jou als leidinggevende (op)kijken. Neem dat verschil mee in hoe je mensen bejegt.

- Wees je als leidinggevende/werkgever bewust van de kwetsbaarheid en gevoeligheid van je medewerkers, inherent aan het vak. Houd daar rekening mee als je grappen of kritische opmerkingen maakt.
- Bij de aanstelling van een nieuwe leidinggevende kun je als werkgever een assessment afnemen. Zo breng je in kaart welke competenties iemand heeft, en wat de ontwikkelpunten zijn. Je kunt naar aanleiding hiervan training of bijscholing aanbieden.
- Adviseer medewerkers om zich te verenigen, bijvoorbeeld in een personeelsvertegenwoordiging en/of via lidmaatschap van de vakbond.

6.4 ONTWIKKELING LEIDINGGEVENDEN

Managers, artistiek en zakelijk leiders

Omdat het voorkomen en aanpakken van ongewenste omgangsvormen hoge eisen stelt aan managers en leidinggevenden, verdient het aanbeveling om je kennis en vaardigheden hierin te vergroten.

Denk aan trainingen of cursussen over:

- Aard, omvang, risico's en gevolgen van ongewenste omgangsvormen
- Gesprekstechnieken in de omgang met slachtoffers en beklagden
- Intervenieren in concrete situaties van grensoverschrijdend gedrag
- Omgaan met mensen met diverse achtergrond en positie
- Reflectie op de eigen positie als leidinggevende

Verdieping kan ook via *training on the job*, coaching, of begeleide intervisie over deze onderwerpen.

Voor leidinggevenden, regisseurs en choreografen moet de mogelijkheid er zijn om didactische vaardigheden en psychologische kennis te vergroten.

Raad van toezicht (rvt)

Het bestuur /rvt kan een plan maken om de kennis over ongewenste omgangsvormen te vergroten. Met name als het grensoverschrijdend gedrag wordt veroorzaakt door artistiek en/of zakelijk leiders, is het belangrijk dat de toezichthouder zelfstandig signalen kan ophalen uit de organisatie, deze kan beoordelen en indien nodig de juiste aanpak kan inzetten.

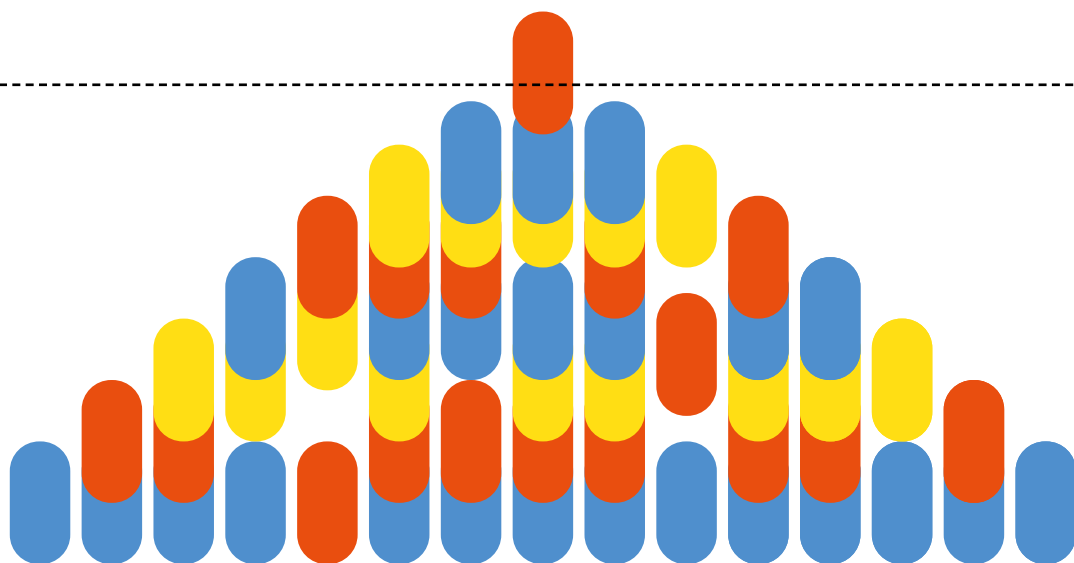
“Het onderwerp ongewenste omgangsvormen staat bij ons sinds 2010/2011 altijd op de agenda, niet alleen als er een probleem mee is. We bespreken het elk jaar bij de start van het schooljaar. Het is ook belangrijk om het levend te houden en ervoor te zorgen dat je erop aanspreekbaar bent: ik als hoofd opleiding maar ook de mentoren en docenten. En we vertalen het ook door naar thema's om oude patronen te doorbreken. Bijvoorbeeld door een heel jaar lang alleen stukken te behandelen van vrouwelijke toneelschrijvers”

– Ernst Braches,
hoofd toneelopleiding Artez

HOOFDSTUK 7

HOE TOETS EN ONDERHOUD JE HET BELEID?

Als er een melding is van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, dan is dat vaak het topje van de ijsberg. Alleen al daarom vraagt sociaal veiligheidsbeleid om permanent onderhoud. Nadat het beleid gemaakt en uitgerold is, moet het regelmatig getoetst en bijgesteld worden in de praktijk.



STAP 9

De negende stap bij het maken van sociaal veiligheidsbeleid is om regelmatig te monitoren en je beleid waar nodig bij te stellen.

7.1

ORGANISATIENIVEAU

- Evalueer jaarlijks binnen de organisatie of je eigen gedragsregels worden toegepast, of het beleid wordt uitgevoerd en of het ook werkt in praktijk.
- Ga ook na of de behandeling van klachten goed is verlopen.
- Voer deze evaluatie uit onder het personeel, de directie, het management en het bestuur/rvt.
- Het verdient aanbeveling hier mensen met HR-capaciteiten en uren binnen de organisatie voor vrij te maken.

Hoe kun je dit doen?

- Dit kan via het jaarlijkse verslag van de vertrouwenspersoon aan de directie en het bestuur of de raad van toezicht. Naast een overzicht van de meldingen en klachten kan de vertrouwenspersoon het management/rvt wijzen op lacunes in het beleid.
- Het management/directieteam kan dit punt jaarlijks agenderen op de bestuursvergadering. Daarbij kan de leiding/directie de balans opmaken en voorstellen doen voor aanpassingen. Ook hierbij worden bevindingen van de vertrouwenspersoon en vergelijkbare onderzoeken meegenomen.
- De uitkomst hiervan kan vervolgens besproken worden met het personeel/ personeelsvertegenwoordiging.
- Grotere organisaties kunnen de evaluatie onderdeel maken van het gangbare medewerkerstevredenheidsonderzoek, bij voorkeur uitgevoerd door een onafhankelijke, deskundige partij zoals de arbodienst.
- Kleinere organisaties - die vaak per productie met een nieuw team zzp'ers werken - kunnen evalueren via een steekproef van interviews met deze medewerkers, bijvoorbeeld om de drie/vier jaar. Ook daarbij verdient het aanbeveling om een onafhankelijke deskundige partij in te huren.
- De raad van toezicht kan het, samen met de bevindingen van de vertrouwenspersoon en medewerkers tevredenheidsonderzoeken, meenemen in de jaarlijkse zelfevaluatie.

7.2

SUPERVISIE/AUDIT MET MEERDERE ORGANISATIES

Sociaal veiligheidsbeleid raakt nauw aan de Fair Practice Code, Governance Code Cultuur en Code Diversiteit en Inclusie die alle organisaties onderschrijven. Het kan een goed idee zijn om codes en beleid met meerdere organisaties te evalueren - bijvoorbeeld in de vorm van onderlinge 'visitatie'. Organisaties bevragen en beoordelen elkaar dan over toepassing en voortgang van beleid. Daarbij kan ook een 'schouw' horen, waarbij organisaties elkaar op de werkvloer bezoeken en in gesprek gaan met medewerkers. Hiervan wordt na afloop een verslag gemaakt.

Een goed moment om dit te doen is in het derde jaar van de beleidsperiode, voorafgaand aan het schrijven van de beleidsplannen voor de volgende beleidsperiode.

7.3

CULTURELE EN CREATIEVE SECTOR

Dit beleidskader is opgesteld vanuit de podiumkunsten en geeft vooral inzicht in hoe om te gaan met ongewenste omgangsvormen binnen die sector. De culturele en creatieve sector omvat echter vele deelsectoren en disciplines. Binnen dat geheel is meer aandacht ontstaan voor ongewenste omgangsvormen.

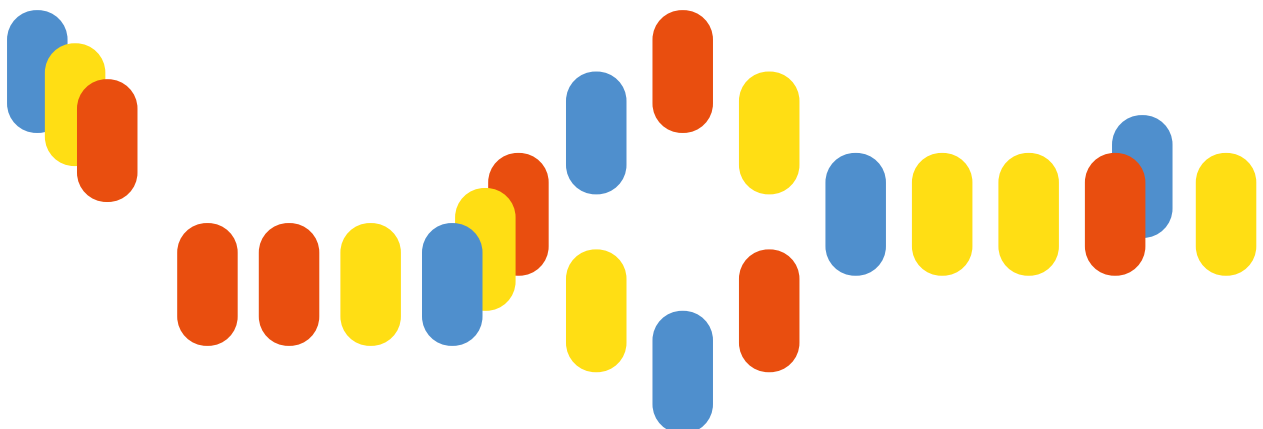
Zowel vanuit de Raad voor Cultuur als Platform ACCT (digiPACCT) wordt sectorbreed bekeken hoe de dialoog en beschikbaarheid van objectieve informatie over dit onderwerp beter vormgegeven kan worden in het arbeidsmarktbeleid. Bij het schrijven van dit beleidskader zijn verschillende aspecten aan de orde gekomen die sectorbreed aandacht verdienen en niet alleen binnen de deelsector podiumkunsten spelen of opgelost kunnen worden. Het onderwerp vraagt om een integrale aanpak die ingebed zou kunnen worden in de hernieuwde Arbeidsmarktagenda (vanaf 2023/2024).

Zo kan sectorbreed overwogen worden om:

- het sociaal veiligheidsbeleid van de gehele sector te monitoren waarbij er voorafgaand een nulmeting plaatsvindt: deze is gericht op de aard en omvang van ongewenste omgangsvormen, het aanwezige beleid en op het vertrouwen daarin;
- de uit te voeren geanonimiseerde enquête te voorzien van gegevens over o.a. aard van het contract, leeftijd, sekse en grootte van de organisatie (ook alle stakeholders moeten dan worden meegenomen: directies en besturen, raden van toezicht, personeel (in vaste/tijdelijke dienst of zzp), vertrouwenspersonen, belangenverenigingen voor werkgevers en werkenden etc.);
- elke vier jaar de enquête te herhalen om ingezet beleid op sectorniveau te monitoren en bij te sturen/verbeteren;
- in de curricula van (kunstvak)opleidingen ruimte te scheppen voor het onderwerp ongewenste omgangsvormen: voorkomen is beter dan genezen!

In de praktijk gebeurt al veel. Een paar voorbeelden:

- Door de Vereniging van Hogescholen wordt gewerkt aan een *code of conduct* ten behoeve van preventie van ongewenste omgangsvormen in het hoger beroepsonderwijs.
- ACT Acteursbelangen heeft een Britse intimiteitscoördinator workshops laten verzorgen in Nederland om bewustzijn te creëren dat een dergelijke functie onmisbaar is op de set bij het repeteren en/of opnemen van intieme scènes. Een aantal professionals laat zich nu bijscholen tot intimiteitscoördinator. Ook heeft ACT de campagne #veiligewerkvloer gestart.
- Platform Aanvang! heeft namens een grote groep jonge werkenden in de podiumkunsten in 2021 gesprekken met verschillende partijen gevoerd over een veilige werkomgeving. De uitkomsten daarvan hebben ze weer gedeeld met koepels, brancheverenigingen en de Raad voor Cultuur.



BIJLAGE 1

RELEVANTE EN/OF GERAADPLEEGDE DOCUMENTEN

- **Fair Practice Code:** gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en de creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie. www.fairpracticecode.nl
- **Code Diversiteit & Inclusie:** code die beoogt dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Onder meer via werving, behoud en doorstroom personeel. www.codedi.nl
- **Governance Code Cultuur:** als een van de principes voor goed bestuur geldt dat het bestuur zorgvuldig en verantwoord omgaat met de mensen en middelen van de organisatie. Daarbij hoort het scheppen van randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving waarbij interne belanghebbenden worden betrokken. Ook zorgt het bestuur dat vermoedens van ongewenste omgangsvormen zonder risico voor hun positie kunnen worden gemeld bij een vertrouwenspersoon of bij de voorzitter van de rvt als deze onregelmatigheden het bestuur of de rvt zelf betreffen. Introductie - Cultuur+Ondernemen (cultuur-ondernemen.nl).
- **Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023:** doel is versterking van de arbeidsmarktpositie van werkenden in de sector. Onder andere door het stimuleren van goed werk- en opdrachtgeverschap binnen kleine instellingen en door meer samenwerking en kennisdeling tussen personeelszakenafdelingen.
- **Beleidsnotitie NAPK 2019-2020:** onder het hoofdstuk Arbeidszaken wordt gesteld dat adequaat arbobeleid gericht op veiligheid en gezondheid op de werkvloer waaronder het tegengaan van ongewenste omgangsvormen, bevorderd moet worden.
- Handreiking preventie ongewenst gedrag: gepubliceerd door de NAPK in 2019
- Protocol ongewenst gedrag: NAPK 2021
- Klachtenregeling ongewenst gedrag: NAPK 2021
- Gedragscodes van de Vereniging van Hogescholen
- www.rie.nl: steunpunt voor informatie over het opstellen van een RI&E opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties
- Wegwijzer vertrouwenspersoneel (2020), TNO.
- TNO (2015) Trends en transitie.
- Sociaal cultureel planbureau (2020) Ervaren discriminatie in Nederland II.
- Gherieke, I. (2017) #Wetoo: waar dansers over spreken wanneer ze spreken over seksisme.
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, (2020), Basisinspectiemodule Agressie en Geweld

Werkgroep preventie ongewenste omgangsvormen

Harmen van der Hoek – Noord Nederlands Toneel / Club Guy & Roni
Willemijn Maas – Nederlands Dans Theater
Elena van Slogteren – Nederlands Blazers Ensemble
René Geerlings – MAAS Theater en Dans
Josine Gilissen – Het Filiaal
Marc Pil – Jakop Ahlbom Company
Michiel Nannen – Toneelgroep Oostpool
Alida Dors – Theater Rotterdam

Klankbordgroep

Pepijn ten Kate – Kunstenbond
Reinout Bussemaker – ACT Acteursbelangen
Karlijn Mofers – Platform Aanvang! (1e twee bijeenkomsten)
Susanne Visser – Platform Aanvang! (3e bijeenkomst)
Mirjam Moll – bestuur MORES.online (1e bijeenkomst)
Amber de Vente – bestuur MORES.online (2e en 3e bijeenkomst)
Caspar Nieuwenhuis – netwerk theater van de kunstvakopleidingen
Sjoerd Feitsma – Platform ACCT

Procesbegeleiding

Alie Kuiper – adviseur beleidsvorming sociaal veilig werkklimaat
Iris Daalder – NAPK

Redactie

Suzanne Levy – Eenstemgeven

Eindredactie

Iris Daalder – NAPK
Mirjam Terpstra – NAPK

Vormgeving

Katja van Stiphout – Studio Katja van Stiphout

© NAPK 2021

Piet Heinkade 5
1019 BR Amsterdam
020 – 751 70 10
info@napk.nl
www.napk.nl