

Adviescommissie  
Grensoverschrijdend  
gedrag

Raad voor Cultuur

over  
de  
grens

Op weg  
naar een  
gedeelde  
cultuur

# Over de grens

Op weg naar een gedeelde cultuur

<b>Proloog</b>	4
<b>Samenvatting</b>	6
<b>Inleiding</b>	9
<b>Werkwijze en leeswijzer</b>	12
<b>1. Positionering en theoretisch kader</b>	14
<b>2. Een kwetsbare sector</b>	22
<b>3. Het kunstvakonderwijs</b>	30
<b>4. Preventie</b>	40
<b>5. Interventie en nazorg</b>	49
<b>6. Hoe voer je een goed gesprek?</b>	59
<b>7. Samenvatting van de aanbevelingen</b>	65
<b>Eindnoten</b>	68
<b>Gesprekspartners</b>	76
<b>Literatuur en bronnen</b>	78
<b>Bijlagen</b>	80
Adviesaanvraag	81
Doorverwijzingen	83
<b>Colofon</b>	84

# Proloog

Vaak wordt over deze tijd gesproken als een periode van transitie en transformatie. Een tijd waarin we het oude noodgedwongen achter ons laten en overgaan naar structuren en systemen die duurzamer, eerlijker en inclusiever zijn. Als welwillende en weldenkende cultuur- en mediasector zijn we daar in principe voor, maar in de praktijk valt die slag vaak moeilijk te maken. Vreemd is dat niet, omdat we allemaal primair reageren vanuit onze eigen ervaringen en realiteit, ongeacht wie of wat we zijn en niettegenstaande de mythes van professionele distantie, objectiviteit en neutraliteit. Deze mythes worden in stand gehouden door degenen die over ‘definitiemacht’ beschikken en op grond daarvan bepalen wat goed is. Het is belangrijk dat wij ons hiervan bewust zijn en onze eigen positie en ons eigen functioneren durven en kunnen bevragen. Ook moeten we de kritiek van een ander horen en serieus nemen. Dat is een taak die niet alleen individuele cultuur-professionals zich moeten stellen, maar ook instituten, besturen en raden. Zo ook de onze.

De afgelopen maanden hebben we uitgebreid gesproken met vertegenwoordigers van instellingen, fondsen en belangenorganisaties alsook met makers, kunststudenten en activisten, die hun veelal schrijnende ervaringen hebben gedeeld. Daarnaast hebben we diepgaande gedachte-wisselingen gehad met elkaar. Over wat kunst is en wat cultuur en wie dat bepaalt, over seksisme en mechanismen van uitsluiting binnen de sector en (opleidings)instituten. Maar ook over eurocentrisme, witte superioriteit en discriminatie – belangwekkende thema’s die in de optiek van de één niet vallen binnen de opdracht die de minister ons vorig jaar heeft gesteld, terwijl ze in de ogen van de ander juist tot de essentie van de problematiek behoren. Als cultuur- en mediasector zijn we op zoek naar nieuwe gemeenschappelijkheden en nieuwe waarden – de queeste die wij hebben afgelegd sluit hier naadloos op aan. Het onderhavige advies is dan ook niet zonder slag of stoot tot stand gekomen, daar willen we transparant over zijn. Het heeft ons weer eens duidelijk gemaakt dat er nog heel wat stappen te maken zijn.

Dit advies heeft als oogmerk om handvatten te bieden voor een cultureel klimaat dat veilig is voor eenieder, ongeacht sekse, genderidentiteit, leeftijd, achtergrond of etniciteit. Dat vereist een omslag in doen en denken, het doorbreken van bestaande machtsstructuren, een open en eerlijke dialoog over inclusie en diversiteit, die wordt gevoerd op basis van wederzijds respect en gelijkwaardigheid. Met name dat laatste lijkt binnen veel instituties en overlegorganen een lastige opgave te zijn. Mensen van kleur en anderen die niet tot de dominante groep behoren moeten altijd vechten voor hun perspectief. Ongeacht de setting is het een constant duwen en trekken, sleuren en slepen. Veranderingen die zij voorstaan worden in beperkte mate doorgevoerd en uitsluitend op de voorwaarden die door de poortwachters worden gesteld. Zo blijven die ingrepen vaak cosmetisch en verandert er in de praktijk weinig. Dit hangt samen met oude patronen die sinds jaar en dag zijn ingesleten.

Een traditie die moeilijk te doorbreken is, want onlosmakelijk verbonden met status en macht. Daar komt bij dat de problemen waarmee gemarginaliseerde personen worden geconfronteerd voor de dominante groep vaak minder herkenbaar zijn. En ja, eenieder moet in staat zijn zich *a seat at the table* te verwerven, maar representatie wordt ook binnen onze sector nog veel te vaak als een doel op zichzelf beschouwd.<sup>[1]</sup> Als je aan tafel zit, is het nog een hele kunst om gehoord te worden.

Om bovengeschetst patroon te doorbreken, zou eenieder onderstaande vragen voor zichzelf moeten beantwoorden.

- Praten is fantastisch, maar wordt er ook geluisterd?  
Wordt er echt iets gedaan met de perspectieven die vers worden ingebracht?
- Wordt alle gedeelde kennis naar waarde geschat en beloond?  
Ook wanneer deze buiten het reguliere circuit is vergaard?
- Tellen persoonlijke ervaringen, ook als er geen wetenschappelijk onderzoek naar is verricht?
- Is het voor eenieder veilig om zich te uiten over de tekortkomingen van het systeem, zonder dat dit persoonlijk wordt opgevat, als ‘activistisch’ wordt afgedaan of verstrekkende consequenties heeft voor degene die zich uitgesproken heeft?

Het herkennen en erkennen van bovenstaande gedragingen kan een eerste stap zijn richting de verandering die nodig is om onze sector *future proof* te maken. Dat is niet alleen een nobel doel, maar bittere noodzaak. Steeds meer talentvolle (jonge) mensen dreigen af te haken. Dat is een verlies voor de sector en een verspilling van potentieel.

Eenieder kan en moet een bijdrage leveren aan het creatieve landschap dat ons allen voor ogen staat: veilig, eerlijk, inspirerend en inclusief. Hopelijk zal dit advies hiertoe een aanzet zijn.

# Samenvatting

De voormalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen Van Engelshoven heeft de Raad voor Cultuur verzocht advies uit te brengen over grensoverschrijdend gedrag in de culturele en creatieve sector. Zij beoogde daarmee een beter zicht te krijgen op wat er speelt op het gebied van 'voorkoming, signalering en stoppen' van grensoverschrijdend gedrag en 'het tijdig bieden van passende hulp aan slachtoffers'. Daartoe heeft de raad beleidsdocumenten gelezen, wetenschappelijke literatuur bestudeerd en vele betrokkenen uit de cultuur- en mediasector gesproken.

## Op basis van dit onderzoek komt hij tot de volgende observaties:

- Grensoverschrijdend gedrag behelst niet alleen seksuele intimidatie, maar ook andere vormen van ongewenst gedrag, die de bedoeling en/of het effect hebben de waardigheid van een persoon te schenden en/of een vijandige werkomgeving te creëren. Hieronder vallen ook allerlei vormen van pestgedrag, intimidatie, racisme en discriminatie op grond van huidskleur, geloof, gender of andere persoonskenmerken.
- Binnen de cultuur- en mediasector zijn er verschillende risicofactoren die deze sector extra kwetsbaar maken voor grensoverschrijdend gedrag. Ten eerste is het een sector met veel aanbod en beperkte mogelijkheden tot afname. Zogenaemde 'poortwachters', zoals casting-directeuren, curatoren, docenten aan kunstvakopleidingen of artistiek leiders, kunnen de toegang tot het werkveld verlenen of ontfagen. Dit leidt tot machtsverhoudingen die onveilige situaties in de hand werken. Ten tweede wordt er binnen de sector veelal gewerkt met los-vaste arbeidsverbanden, die baanonzekerheid veroorzaken. Ook dit kan leiden tot situaties waarbij grenzen makkelijk worden overschreden. Verder heersen er nog altijd romantische opvattingen over de kunstenaar, die moet lijden om tot grote kunst te komen, en wordt de sector gekenmerkt door een prestatiecultuur, wat ertoe leidt dat kunstenaars de lat steeds hoger leggen en onvoldoende luisteren naar hun eigen lichaam.
- Gebrek aan inclusie binnen de sector is een hardnekkig probleem, dat tevens tot onveiligheid leidt. Veel poortwachters hanteren, bewust of onbewust, een standaard-referentiekader dat makers uit gemarginaliseerde groepen buitensluit. Daarom stuiten deze makers frequent op vooroordelen en stereotypen, wat zij als micro-agressies ervaren.
- Als het gaat om grensoverschrijdend gedrag heerst er binnen de cultuur- en mediasector een zwijgcultuur. Ingegeven door schaamte en angst hebben werkenden in de sector die slachtoffer werden van ongewenste gedragingen de neiging hiervan geen melding te maken. Ook omstanders die getuige zijn van ongewenst gedrag grijpen vaak niet in. Dit houdt de onveilige werksituatie in stand.

- Het kunstvakonderwijs brengt nog andere risico's met zich mee. Van studenten wordt verwacht dat ze zich kwetsbaar opstellen en veel van zichzelf laten zien, letterlijk en figuurlijk. Binnen de opleiding lopen veel docenten rond met kleine aanstellingen, die niet altijd didactisch geschoold zijn. Deze docenten komen vaak rechtstreeks uit het werkveld, wat de onderlinge concurrentie tussen studenten versterkt en hen weinig ruimte laat om te falen.
- Het ontbreekt binnen de sector niet aan structuren gericht op sociale veiligheid, maar veel slachtoffers weten deze niet te vinden of hebben weinig vertrouwen in deze structuren. Protocollen, meldpunten en vertrouwenspersonen hebben alleen zin als alle werknemers ermee bekend zijn en er toegang toe hebben.

### Op basis van deze analyse komt de raad tot een aantal aanbevelingen:

#### Aan instellingen:

##### Praat erover

De raad bepleit een cultuurverandering binnen de gehele cultuur- en mediasector. Werkenden in alle geledingen van de sector moeten zich beter bewust worden van hun eigen en elkaars grenzen. Dat begint met het voeren van een goed gesprek over veiligheid, gewenst en ongewenst gedrag. Zo ontstaat een open cultuur, waarbinnen werknemers zich vrij voelen elkaar aan te spreken op hun gedragingen. Leidinggevenden moeten een cultuur creëren van inspraak en tegenspraak. Laat werknemers trainingen volgen om dergelijke gesprekstechnieken aan te leren.

##### Verbreed de canon

Grensoverschrijdend gedrag in de vorm van discriminatie en racisme wordt in de hand gewerkt omdat opleidingen en instellingen nog te vaak een beperkt, westers referentiekader hanteren. Als er meer oog komt voor andere perspectieven en tradities, zal de cultuur- en mediasector als geheel een veiliger plek worden voor alle makers.

##### Verbeter de arbeidspositie van werkenden in de sector

Veel werknemers in de cultuur- en mediasector hebben flexibele dienstverbanden. Een zzp'er is kwetsbaar en daarom extra gevoelig voor grensoverschrijdend gedrag. Maak daarom van *fair pay* een speerpunt in het beleid en borg de rechten op een veilige werkomgeving, ook voor zzp'ers.

#### Aan het kunstvakonderwijs:

##### Stel een didactische aantekening verplicht

Docenten aan kunstvakopleidingen moeten niet alleen vakinhoudelijke ervaring hebben, maar ook didactische kennis. Stel daarom een didactische aantekening verplicht voor alle werkenden in het kunstvakonderwijs, ook de docenten met een kleine aanstelling. Dit kan eventueel in de vorm van een aanvullende cursus.

## Aan het Rijk:

### Zorg voor structurele ondersteuning van meldpunt Mores

Mores heeft zich in korte tijd ontwikkeld tot het centrale meldpunt voor ongewenst gedrag. Verdere professionalisering is nu nodig. Om de zichtbaarheid van het meldpunt verder te vergroten en de onafhankelijkheid te borgen, is structurele ondersteuning van Mores vereist.

### Doe onderzoek

Er is weinig data beschikbaar met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector. De behoefte aan structureel en terugkerend onderzoek is groot. Richt daarom een kenniscentrum op, dat de ontwikkelingen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag monitort, en zorgdraagt voor de informatievoorziening over dit onderwerp binnen en buiten de sector.



# Inleiding

Het Nederlandse culturele en medialandschap is rijkgeschakeerd en van hoge kwaliteit. Publiek kan genieten van de meest uiteenlopende dans-, muziek-, en theatervoorstellingen, van bijzondere exposities, van meeslepende tv- en filmproducties. Ondanks de recente coronacrisis is er nog steeds sprake van een veelzijdig aanbod van hoogwaardige kunst, in al haar uitingsvormen. Dat is de buitenkant.

Maar wie de professionals in de sector aan het woord laat, krijgt een ander verhaal te horen. Achter de schermen gist en borrelt het. Op kunstvakopleidingen, bij dans- en toneelgezelschappen, op filmsets, in ateliers en op castingbureaus gaat er veel te vaak iets grondig mis. Binnenin die bloeiende cultuur- en mediasector gaat een hardnekkig probleem schuil.

De laatste jaren kwam het ene na het andere geval van grensoverschrijdend gedrag aan het licht. Een castingdirecteur die acteurs tijdens audities vroeg zich te ontkleden. Een zangcoach van een tv-programma die jonge poptalenten dwong tot seksuele handelingen. Een filmproducent die discriminerende opmerkingen maakte over een zwarte actrice. Een museumdirecteur die zijn medewerkers intimideerde en een angstcultuur creëerde. Een directeur van een mode-platform die werd vervolgd om verschillende gevallen van verkrachting.

De ene na de andere kunst- en media-instelling zag zich geconfronteerd met vergelijkbare, schokkende verhalen van (ex-)werknemers, vrijwilligers of studenten. Dergelijke meldingen liepen uiteen van indringende blikken, grof, seksistisch en racistisch taalgebruik, pijnlijke stereotyperingen, machtsmisbruik, whatsappjes met een dubbelzinnige boodschap, ongevraagde dickpicks en stalking, tot aanrandingen en verkrachtingen.

De recente onthullingen over de wantoestanden op de set van het populaire tv-programma *The Voice of Holland* brachten een nieuwe golf van beschuldigingen en aangiften op gang. De veelheid van deze meldingen doet vermoeden dat we tot op heden slechts het topje van de ijsberg van grensoverschrijdend gedrag in de sector hebben waargenomen. Volgens Vlaams onderzoek uit 2019 heeft driekwart van de vrouwen in de cultuur- en mediasector in Vlaanderen ooit te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. <sup>[2]</sup> Er is weinig reden om aan te nemen dat dit in Nederland anders is.

Een begrijpelijke reflex bij zoveel ellende is je oren en ogen ervoor te sluiten. Kunst en cultuur associëren veel mensen liever met schoonheid en grootsheid. Maar de raad wil ook de lelijke kanten van ons culturele en mediabestel belichten. Het is onacceptabel dat zoveel kunstenaars, dansers, acteurs, fotografen, mode-ontwerpers, musici en anderen in de cultuur- en mediasector iedere dag met een knoop in hun maag naar hun werk moeten.

Grensoverschrijdend gedrag kent vele verschijningsvormen. Men denkt hierbij meestal aan seksuele intimidatie en geweld, maar ook andere dan zuiver fysieke grenzen worden veelvuldig overschreden, bijvoorbeeld door machtsmisbruik, pestgedrag, racisme, seksisme, discriminatie op grond van huidskleur, geloof, gender of andere persoonskenmerken.

Grensoverschrijdend gedrag heeft een verregaande impact, in het bijzonder op de levens van degenen die met dit gedrag te maken krijgen en aangetast worden in hun menselijke waardigheid, maar ook op de maatschappij als geheel. Slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag voelen zich niet alleen onveilig en buitengesloten, zij ontwikkelen ook fysieke en mentale klachten die hen in het dagelijks leven plagen.<sup>[3]</sup> Grensoverschrijdend gedrag draagt direct bij aan ziekteverzuim en is mede de oorzaak van burn-out en overspannenheid. Bovendien blijkt uit ervaringsverhalen dat grensoverschrijdend gedrag een uitstroom van hooggekwalificeerde werknemers in de cultuur- en mediasector veroorzaakt.

Het voortbestaan van onveilige werksituaties roept de vraag op wat voor samenleving we willen zijn. Hoe willen we met elkaar omgaan, als collega's, als werkgevers en werknemers, als docent en leerling? Waar trekken we de grens?

De Raad voor Cultuur is ervan overtuigd dat meerstemmigheid en diversiteit de broodnodige dialoog binnen organisaties in de cultuur- en mediasector op gang brengen, een dialoog die essentieel is om grensoverschrijdend gedrag te bestrijden. Met dit advies wil de raad handvatten bieden om vormen van gewenst en ongewenst gedrag en de grenzen daartussen binnen culturele en media-instellingen bespreekbaar te maken. Vervolgens formuleert hij maatregelen om die grenzen beter te bewaken.

Hij doet dit door een theoretisch kader te schetsen, naar de specifieke risicofactoren van de sector te kijken, maar ook door onderliggende patronen en machtsstructuren bloot te leggen. Het zijn juist die machtsstructuren die grensoverschrijdend gedrag in stand houden, verzwijgen en legitimeren.

Behalve in het onderhavige advies, zal het thema diversiteit de komende jaren verder worden uitgewerkt in het nieuwe besteladvies en opgenomen worden in het meerjarenprogramma van de raad. Hetzelfde geldt voor het belang van *fair pay*, vooral van zzp'ers in de sector, die door hun slechte financiële positie afhankelijk en kwetsbaar worden gemaakt.

De raad richt zich in dit advies om te beginnen op preventieve maatregelen. Die moeten zorgen voor een cultuurverandering die hoognodig is. Een omslag naar een cultuur- en mediasector waar werknemers veilig kunnen functioneren, die meerstemmigheid omarmt en bevordert, die leert en bereid is kritisch naar zichzelf te kijken. Culturele instellingen, mediabedrijven, opleidingen en andere opdrachtgevers dragen hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Behalve bij preventie zal de raad stilstaan bij curatieve maatregelen en doeltreffende hulp aan slachtoffers, want grensoverschrijdend gedrag is van alle tijden en zal nooit volledig uit de samenleving verdwijnen. Dat mag echter nooit een reden zijn om weg te kijken.

De aandacht voor onveiligheid op de werkvloer is, als gezegd, het afgelopen jaar exponentieel gegroeid. Waar slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag jaren geleden nog nauwelijks serieus werden genomen, krijgen zij nu een stem en is er volop aandacht voor deze problematiek. Het onderwerp staat op

de agenda van verschillende organisaties in de gehele keten, van culturele instellingen tot brancheorganisaties, en van bestuurlijke partijen tot studentenclubs. Recent werd Mariëtte Hamer benoemd tot onafhankelijk regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. De raad vindt die toegenomen aandacht zeer terecht. Maar ook is hij bevreesd dat de discussie over grensoverschrijdend gedrag en veiligheid op de werkvloer wordt verengd tot seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het is van het grootste belang om seksueel grensoverschrijdend gedrag zichtbaar te maken en alles in het werk te stellen om veilige werkomgevingen te creëren. Maar dat is niet voldoende: grensoverschrijdend gedrag gaat óók over racisme, discriminatie en meer of minder subtiele vormen van uitsluiting. Daarom kiest de raad in dit advies een breed perspectief.

De raad constateert dat er in de sector nog veel blinde vlekken, lacunes en inconsistenties zijn, als het om beleid tegen grensoverschrijdend gedrag gaat. Waar er op sommige plekken uit angst of onwetendheid weinig gebeurt, ziet de raad op andere plekken juist overspannen reacties en paniekvoetbal. Met dit advies poogt hij hierin meer structuur aan te brengen. Dat gebeurt door voorbij de individuele casussen te kijken, al ontkomt hij er soms niet aan te verwijzen naar specifieke gevallen.

De complexe problematiek rond grensoverschrijdend gedrag begint met bewustwording. Het is van groot belang dat alle werkenden in de cultuur- en mediasector zich afvragen of dat complimenteuzen appje, die arm om een schouder, die grappig bedoelde opmerking over iemands etnische achtergrond, dat wijntje in de kroeg met een ondergeschikte na werktijd, wel passend en gewenst zijn. Aan die bewustwording hoopt de raad met dit advies een bijdrage te leveren. Vervolgens komt de raad tot een integrale aanpak, met aanbevelingen die niet alleen gericht zijn aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar aan de complete sector, van kunstvakopleiding tot BIS-instelling, van publieke omroep tot commercieel radiostation, van jong tot oud, van amateur tot professional, van Limburg tot Groningen.

# Werkwijze en leeswijzer

Op 1 juni 2021 heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bij de Raad voor Cultuur een adviesaanvraag gedaan. Zij vroeg de raad te onderzoeken wat de sector kan doen om zijn verantwoordelijkheid passend vorm te geven en hoe het ministerie dit zou kunnen ondersteunen. Tevens gaf zij als extra aandachtspunten mee: (1) om de hele keten onder de loep te nemen, te beginnen bij het kunstvakonderwijs; (2) om stil te staan bij de positie van zzp'ers in de sector; (3) om speciale aandacht te geven aan subsectoren die vanwege hun aard extra kwetsbaar zijn voor deze thematiek; en (4) om daar waar relevant een vergelijking te maken met andere sectoren, zoals de sport.

De raad heeft daartoe een tijdelijke commissie ingesteld, bestaande uit Leo ten Brink, Janice Deul, Monique Duurvoort, Bram Jansen, Pauline Meurs, en onder voorzitterschap van Winnie Sorgdrager. Vanuit de Raad voor Cultuur namen Brigitte Bloksma, Lennart Booi en Kristel Baele zitting in de commissie. Vanuit het bureau gaven Thomas van den Bergh, Karlijn Mofers en Irene van Renselaar ondersteuning.

De afgelopen acht maanden heeft de raad tientallen gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van en belanghebbenden in de sector: studenten, docenten, directeuren en bestuurders uit het kunstvakonderwijs, makers, werkgevers en brancheorganisaties van diverse subsectoren, vertrouwenspersonen en medewerkers van integriteitsinstellingen, onderzoekers en de Inspectie van het Onderwijs en de Nederlandse Arbeidsinspectie. Daarnaast organiseerde de raad diverse expertmeetings, onder meer met toezichthouders, met subsidieverstrekkers en -beoordelaars en met vertrouwenspersonen. Voor veel mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, is het moeilijk of zelfs traumatisch om hierover het gesprek aan te gaan. Hen wil de raad in het bijzonder danken voor het in hem gestelde vertrouwen. <sup>[4]</sup>

Dit advies is als volgt opgebouwd. In het eerste hoofdstuk wordt, aan de hand van enkele internationale onderzoeken en een drietal onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag in aanpalende sectoren, het theoretisch kader geformuleerd op basis waarvan dit advies is geschreven. Vervolgens onderzoeken we in hoeverre de cultuur- en mediasector extra kwetsbaar is voor ongewenste gedragingen. Het derde hoofdstuk richt zich specifiek op het kunstvakonderwijs. Vervolgens zetten we uiteen welke preventieve maatregelen nodig zijn om een veilige werkplek te garanderen, welke structuren er zijn op het gebied van interventie en nazorg en wat nog beter kan. Omdat het faciliteren van de dialoog volgens de raad een van de belangrijkste ingrediënten is voor zo'n veilige werkplek, staan we in hoofdstuk zes stil bij het voeren van een goed, effectief gesprek. Ten slotte zetten we de belangrijkste aanbevelingen op een rij. Wie wil weten welke initiatieven de sector al heeft genomen op het gebied van gedragscodes, protocollen, meldpunten et cetera, vindt hiervan in de Bijlagen een overzicht.

### Woordgebruik

In dit advies worden de termen ‘slachtoffer’ en ‘dader’ gebruikt. De raad is zich er terdege van bewust dat aan deze woorden juridische connotaties vastzitten, die niet altijd van toepassing zijn. Iemand die te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag hoeft zich niet altijd een slachtoffer te voelen, en andersom staat niet altijd zonder meer vast dat een beklagde ook daadwerkelijk dader is. Bij gebrek aan een geschikter alternatief heeft de raad besloten toch gebruik te maken van deze termen.

Als er wordt verwezen naar ‘het slachtoffer’ en ‘de dader’ worden de persoonlijk voornaamwoorden ‘hij’ en ‘zij’ *at random* door elkaar gebruikt. Hiermee wil de raad recht doen aan de diverse genders van slachtoffers en daders.

# 1. Positionering en theoretisch kader

De laatste jaren is de aandacht voor grensoverschrijdend gedrag exponentieel gegroeid. Vooral sinds het begin van de #MeToo-beweging in 2017 en de onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag in de sport is het onderwerp niet meer weg te denken uit de media. Deze constante stroom berichten heeft ervoor gezorgd dat het onderwerp hoog op de agenda is komen te staan bij de politiek, bij bestuurders, directies, toezichthouders en bij de mensen op de werkvloer. En dat is hoog tijd, want uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 blijkt dat 13 procent van de werkenden in Nederland te maken heeft met intimidatie, ongewenste seksuele aandacht, pesten of lichamelijk geweld door een collega of leidinggevende op de werkplek.<sup>[5]</sup> Ook de cultuur- en mediasector is in beweging gekomen. Tal van rondetafelgesprekken, conferenties en discussiemiddagen rond het thema van grensoverschrijdend gedrag vonden het afgelopen anderhalf jaar plaats. De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK) kwam met een uitgebreid beleidskader en richtte de Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten op. De Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (RRKC) publiceerde een adviesbrief over sociale veiligheid. De verenigde kunstvakopleidingen in het bekostigd hoger onderwijs stelden de contouren van een code sociale veiligheid op, die momenteel verder wordt uitgewerkt in een actieplan. De Nederlandse Publieke Omroep (NPO), RTL en Talpa werken toe naar een breed gedragen convenant. Bijna gelijktijdig met dit advies publiceerde de KNAW een advies over grensoverschrijdend gedrag.

In contrast met de overweldigende media-aandacht blijft het aantal wetenschappelijke onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector nog achter. Verschillende casussen zijn wel grondig onderzocht in opdracht van de instellingen die het betrof, maar er zijn nog maar weinig pogingen gedaan om een wetenschappelijke accolade te plaatsen rond deze ogenschijnlijk losse incidenten.<sup>[6]</sup> Het ontbrak de raad daardoor aan wetenschappelijke data over aard en omvang van dit probleem in de Nederlandse cultuur- en mediasector.

Wel kon hij te rade gaan bij onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag in de sportsector, het onderwijs en aan academische instellingen. Ook van een aantal buitenlandse onderzoeken heeft hij dankbaar gebruik kunnen maken. Uit de nog lopende onderzoeken van de Inspectie van het Onderwijs en de Nederlandse Arbeidsinspectie en uit een grootscheeps onderzoek in de danssector heeft de raad alvast bruikbare informatie mogen betrekken.<sup>[7]</sup> Hieronder zal worden uiteengezet hoe deze onderzoeken een basis hebben gelegd onder het onderhavige advies.

### Brede definitie: aard

Om te beginnen moet grensoverschrijdend gedrag als verschijnsel ingekaderd worden. Welk gedrag is precies ongewenst en waarom? Lange tijd lag de focus op seksueel grensoverschrijdend gedrag en gender.<sup>[8]</sup> Pas de laatste jaren wordt een bredere definitie gangbaar.

In het onderzoek naar ‘Harassment in Dutch Academia’, dat in 2019 werd uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), wordt het onderzochte gedrag omschreven als ‘an overarching term for patterns of intense behaviour that have the aim and/or effect of violating a person’s dignity and/or that create a hostile working environment’.<sup>[9]</sup> Binnen deze ruimere definitie komen ook andere vormen van grensoverschrijdend gedrag in beeld, zoals pesten, cyberpesten, fysieke en verbale agressie, vernedering en discriminatie op basis van afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, religie, lichaam of leeftijd.

Meer recent wordt grensoverschrijdend gedrag in het onderzoek naar wangedrag in de turnsector gedefinieerd als: ‘Elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een (al dan niet seksuele) connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een gewelddadige, manipulatieve, bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.’<sup>[10]</sup>

De raad heeft ervoor gekozen dezelfde brede begripsbepaling te hanteren als de LNVH, waarbij ‘grensoverschrijdend gedrag’ wordt gezien als overkoepelende term voor gedragspatronen die de bedoeling en/of het effect hebben de waardigheid van een persoon te schenden en/of een vijandige werkomgeving te creëren.

Nota bene: in dit advies wordt op verschillende plekken wetenschappelijk onderzoek aangehaald. Omdat er meer onderzoek is gedaan naar seksueel grensoverschrijdend gedrag dan naar andere uitingsvormen, hebben de conclusies uit het aangehaalde onderzoek naar verhouding vaker betrekking op seksueel grensoverschrijdend gedrag. De patronen die zich voordoen bij seksuele intimidatie geven echter ook goede aanknopingspunten voor de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Daarom heeft de raad gemeend de inzichten uit deze onderzoeken te kunnen gebruiken voor het nadenken over grensoverschrijdend gedrag in brede zin.

### Brede definitie: schaal

De raad wil de verbreding niet alleen opzoeken met betrekking tot de *aard* van grensoverschrijdend gedrag, maar ook tot de *schaal* van onveiligheid. Hij wil benadrukken dat grensoverschrijdend gedrag niet alleen moet worden gezien als incident tussen twee personen, waarbij de één de grenzen van een ander overschrijdt, maar ook als mogelijk symptoom of uitingsvorm van een onveilig klimaat waar machtsverhoudingen en afhankelijkheidsrelaties een voedingsbodem voor grensoverschrijdend gedrag creëren. Dit klimaat kan gelden op diverse niveaus: binnen een team (micro), in de gehele organisatie (meso) of zelfs de gehele (sub)sector (macro).<sup>[11]</sup>

In een onveilige omgeving is het niet genoeg de slachtoffers voor te houden: ‘dan zeg je toch nee’ of ‘maak er melding van’. Met incidentgerichte oplossingen kun je structureel grensoverschrijdend gedrag niet tegengaan. Inzicht in de schaal waarop onveiligheid voorkomt, draagt bij aan oplossingsrichtingen.

## Risicofactoren

Onderzoek onderscheidt een aantal factoren die de kans op zo’n onveilig klimaat – en dus de kans op grensoverschrijdend gedrag – vergroten.

### Machtsongelijkheid

In het rapport *An opportunity to create change* van de Zweedse Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts wordt gesteld: ‘Sexual harassment becomes completely incomprehensible as a phenomenon if it is not interpreted as an expression of inequality and power imbalance. It is through knowledge of how inequality is expressed in society and in organizations that sexual harassment becomes understandable’.<sup>[12]</sup>

Ook de Vlaamse ombudsdienst De Genderkamer constateert dat er bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag bijna altijd sprake is van ‘een onevenwichtige machtsverhouding met soms zeer complexe statushiërarchieën’.<sup>[13]</sup> De onderzoekers van misbruik aan de universiteit sluiten hierbij aan. Zij noemen het ‘sterk hiërarchische karakter’<sup>[14]</sup> van de academie, waarbij individuen de macht hebben de carrière van een ander te maken of breken, als een van de belangrijkste mechanismen die wangedrag en intimidatie bevorderen.

### Onzekere werkomstandigheden

Een tweede element dat vaak terugkomt in gevallen van ongewenst gedrag zijn onzekere werkomstandigheden. Uit cijfers van de International Labour Organization (ILO) blijkt dat minder dan 20 procent van de slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag full-time in dienst was, waar 60 procent van de slachtoffers als freelancer werkzaam was en 35 procent een tijdelijke aanstelling had.<sup>[15]</sup> Dit betekent dat zij dus minder job-zekerheid, en minder makkelijk toegang hadden tot vakbonden en klachtencommissies.

**“Men komt niet voor zichzelf op omdat men bang is voor ruzie, bang om niet meer gevraagd te worden. Staar op je rechten wordt gezien als overvragen. Machtsmisbruik is volledig onderdeel van de sector geworden.”**

– Actrice

Ook de Zweedse commissie die grensoverschrijdend gedrag in de podiumkunsten onderzocht, constateerde dat het werken met een groot aantal freelancers een risicofactor vormt. Het vergroot de onderlinge competitie tussen werknemers, en hun bereidheid over hun eigen grenzen heen te gaan. Daarnaast zorgt het voor onduidelijkheid over wie er eindverantwoordelijk is binnen een organisatie, wat het verankeren van een nieuw, op veiligheid gericht beleid in de instelling bemoeilijkt.<sup>[16]</sup>

Hetzelfde geldt voor pesten op de werkvloer. Uit angst om hun werk te verliezen, zullen tijdelijke of freelance medewerkers minder weerstand bieden aan pesterijen van hun leidinggevenden. Baanonzekerheid is een veroorzaker



van onduidelijkheid en onbeheersbaarheid, wat kan leiden tot een onveilige werksituatie.<sup>[17]</sup>

### Impact van grensoverschrijdend gedrag

Wie het slachtoffer wordt van grensoverschrijdend gedrag ondervindt hiervan vergaande gevolgen. In het geval van seksuele intimidatie wordt er inbreuk gemaakt op de lichamelijke integriteit van het slachtoffer, wat kan leiden tot ernstig fysiek maar ook psychisch letsel. Onderzoekers noteerden chronische pijn, maagklachten, hoge bloeddruk, hartritmestoornissen, paniekaanvallen, burn-out en depressie. Meer dan de helft van de slachtoffers kampt met verminderde gevoelens van eigenwaarde en psychisch welzijn. Zij ervaren woede, angst, wantrouwen, vernedering en schaamte. Ook het algehele vertrouwen in andere mensen kan een knauw krijgen.<sup>[18]</sup>

Dit geldt niet alleen voor fysiek, maar ook voor mentaal ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie en intimidatie. In alle gevallen leidt dit tot onveiligheid, een aantasting van de persoonlijke integriteit en de ervaring dat je niet gezien wordt, met uitsluiting tot gevolg. Wat begint op de werkvloer (lagere productiviteit, vergeetachtigheid, twijfel, gebrek aan motivatie), breidt zich zo al snel uit naar het privé-domein.

Uit onderzoek blijken de effecten van discriminatie op het welzijn van slachtoffers groot. Er is een verband tussen ervaren discriminatie en depressie: mensen kunnen er letterlijk ziek van worden, zij kampen met een lager zelfbeeld en voelen zich onveiliger in bepaalde situaties.<sup>[19]</sup> Wanneer mensen steeds opnieuw tegenslag ervaren of kritiek krijgen vanwege wie ze zijn, kan dit ertoe leiden dat ze maatschappelijk afhaken en zich terugtrekken. Zij doen dit onder meer om te voorkomen dat ze steeds opnieuw worden blootgesteld aan dezelfde pijnlijke ervaring. Volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau stopte 9 procent van de studenten en scholieren met de opleiding na te zijn geconfronteerd met discriminatie. Door die uitval heeft discriminatie niet alleen een impact op de mensen die dat overkomt, maar op de samenleving als geheel.<sup>[20]</sup>

In de wetenschappelijke literatuur wordt erop gewezen dat personen die indirect, als getuige of vertrouwenspersoon, met dit soort gedrag worden geconfronteerd, evenzeer negatieve effecten kunnen ervaren. Met andere woorden: grensoverschrijdend gedrag kan het gehele werkklimaat bederven.<sup>[21]</sup> De bestrijding van ongewenst gedrag is dus cruciaal voor het welzijn van de gehele cultuur- en mediasector.

### Grijs gebied en veranderende normen

Zoals onderzoekers overeenkomsten hebben aangetoond tussen uiteenlopende casussen van grensoverschrijdend gedrag, zo zijn er ook veel verschillen. In diverse studies is vastgesteld dat grensoverschrijdend gedrag een zekere mate van subjectiviteit in zich draagt. In de adviesbrief van de RRKC wordt een onderscheid gemaakt tussen juridische onwettelijkheid en sociale onveiligheid.<sup>[22]</sup> De eerste categorie is objectief vast te stellen, aan de hand van de wetsartikelen in het Wetboek van Strafrecht. De tweede is subjectief, en gaat over de beleving van het slachtoffer.

In de praktijk is de interactie tussen twee mensen vaak minder zwart-wit dan in de casussen over grensoverschrijdend gedrag die breed zijn uitgemeten in de berichtgeving. Het spel van verleiden en verleid worden kan best ingewikkeld zijn. Soms bevinden beide partijen zich in dat spel op een ander punt, zonder dat van elkaar in de gaten te hebben. Dit kan tot verkeerde interpretaties en pijnlijke situaties leiden.

Ook bij discriminatie kan de ervaring van de één anders zijn dan die van de ander. Wat voor de één een onschuldige grap of opmerking is, kan voor de ander het zoveelste incident zijn van microagressie op basis van gender of etnische of culturele achtergrond. Een verwijzing naar uiterlijke kenmerken, bedoeld als compliment, kan bijdragen aan de ervaring steeds op dezelfde manier gezien en beoordeeld te worden. Ook al is het zo niet bedoeld, het kan wel zo overkomen. Juist door de voortdurende herhaling krijgt zo'n opmerking een kwetsend karakter. Vele druppels kerven uiteindelijk een holte in een steen.

De communicatie in het artistieke proces is een gevoelig onderdeel. De grens tussen het geven van stevige feedback, nodig voor het artistieke proces, en het afbranden van een danser, toneelspeler of kunstvakstudent kan dun zijn. Veel gevallen van ongewenst gedrag spelen zich af in dit grijze gebied. Iemand kan zich onbewust schuldig maken aan ongewenst gedrag. Dit verklaart waarom de ervaringen van mensen over één en dezelfde situatie zo uiteen kunnen lopen.

Verschillende onderzoekers wijzen op de veranderlijkheid van normen en waarden op het gebied van man-vrouw-verhoudingen, seks, relaties, macht, huwelijkse trouw, geweld en integriteit. De heersende opvattingen zijn afhankelijk van tijd en plaats. Wat dertig jaar geleden als normaal werd gezien, hoeft dat nu niet meer te zijn, en vice versa.

Behalve tijdsgebonden zijn die normen ook sterk cultureel bepaald.

Dat merken culturele instellingen waar veel mensen van diverse nationaliteiten en etniciteiten werkzaam zijn, zoals dansgezelschappen en orkesten.

Onderzoekers van het SHIFT-project van de Europese Unie stelden vast dat er in verschillende landen anders wordt aangekeken tegen grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik. Ook over de manier waarop ongelijkheid, racisme en seksueel misbruik moet worden bestreden, bestond niet altijd consensus tussen mensen met een verschillende culturele en etnische achtergrond.<sup>[23]</sup> Hoewel normen dus veranderlijk zijn en afhankelijk van tijd en plaats, moet het altijd mogelijk zijn om ze onderwerp van gesprek te maken en te onderzoeken of gedeelde normen mogelijk zijn. Dit zal op z'n minst leiden tot een erkenning en waardering van de onderlinge verschillen. De raad komt hierop terug in hoofdstukken vier en zes van dit advies.

### **Dader-slachtoffer-omstanderdynamiek**

Er lijkt momenteel een grote behoefte te bestaan aan *quick wins* en snel ingrijpen. Daarmee wordt in sommige gevallen voorbijgegaan aan de complexiteit van de problematiek. Kennis en inzicht zijn van belang om te begrijpen waarom bepaalde oplossingsrichtingen effectiever zijn dan andere. Zo wil de raad stilstaan bij de complexe dader-slachtoffer-omstanderdynamiek in gevallen van grensoverschrijdend gedrag. In een groepsproces

kan meespelen dat meerdere mensen getuige waren van het grensoverschrijdend gedrag en niemand heeft ingegrepen. Dit is het zogeheten ‘bystander-effect’. De impliciete boodschap die hiervan uitgaat is dat het kennelijk niet zo erg was, anders had iemand anders wel ingegrepen. <sup>[24]</sup>

Angst blijkt een belangrijke reden om geen melding te maken: de angst niet serieus genomen te worden, niet geloofd te worden, de controle te verliezen. Ook de – soms stilzwijgende, soms hardop uitgesproken – suggestie de seksuele grensoverschrijding zelf uitgelokt te hebben, snoert veel slachtoffers bij voorbaat de mond, zo constateerden de onderzoekers van Universiteit Gent. <sup>[25]</sup> Dit is ‘victim blaming’, waarbij het slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag hiervan zelf de schuld krijgt. Dit schaadt het slachtoffer opnieuw en laat de dader vrijuit gaan. <sup>[26]</sup>

In zo’n situatie is het ook voor omstanders niet makkelijk in te grijpen. Zij zullen integendeel het slachtoffer aansporen zich niet te veel druk te maken en zich op de toekomst te richten, waarmee ze de schuld in feite bij het slachtoffer leggen. <sup>[27]</sup> Dit effect treedt vooral op in situaties waarin de omstander zich in een kwetsbare financiële positie bevindt, zoals op veel kunstvakopleidingen het geval is, waar docenten vaak met tijdelijke contracten werken (zie ook hoofdstuk 3 ‘Het kunstvakonderwijs’).

*“Ik heb erg geworsteld met de vraag wat mijn eigen rol hierin is geweest, ik heb mijzelf heel lang niet als slachtoffer willen beschouwen. Ik begon met schrijven over mijn ouderschap, over hoe ik dit heb laten gebeuren. Maar zeventien versies later moest ik toegeven dat dat niet klopte. Ik moest onder ogen zien dat ik een slachtoffer was. Ik had te maken met iemand die veel ouder was, meer levenservaring en een machtige positie had.”*

– Schrijver en dramaturg

In sommige sectoren is het spreken over ongewenst gedrag nog altijd taboe. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend. Volgens onderzoek van Rutgers werden beschuldigingen van dergelijke gedragingen in de sportsector bijvoorbeeld lange tijd in de doofpot gestopt of simpelweg ontkend vanuit de aanname ‘zoiets komt bij ons niet voor’. <sup>[28]</sup> Sportverenigingen waren daarom huiverig het onderwerp op de agenda te zetten, uit angst daarmee een probleem te creëren. De sporters zelf deden er soms liever het zwijgen toe, uit angst hun plek in het topteam en daarmee hun enige kans op een medaille te verspelen. <sup>[29]</sup>

Om zo’n zwijgcultuur te doorbreken, is een sterk zelfreinigend vermogen binnen de organisatie vereist. Hiervoor is een grote mate van zelfreflectie, openheid en veiligheid nodig. Als een instelling daartoe niet in staat is, zal alleen onder sterke externe druk een cultuurverandering op gang gebracht worden. <sup>[30]</sup> Vaak gebeurt dit pas als een geval van wangedrag in de buitenwereld is terechtgekomen, wat meestal gepaard gaat met veel media-aandacht en publieke verontwaardiging. Hier is het proces van een zorgvuldige afhandeling en herstel doorgaans niet mee geholpen.

De manier waarop een slachtoffer omgaat met de ongewenste gedragingen, ook ‘coping’ genoemd, is een belangrijk criterium voor een succesvolle verwerking. In de wetenschappelijke literatuur worden vier copingstrategieën onderscheiden: (1) melding doen en/of professionele steun zoeken; (2) de confrontatie aangaan door zelf de dader aan te spreken op zijn gedrag; (3) sociale coping, ofwel emotionele steun en advies bij vertrouwde anderen zoeken; (4) ontwijken of ontkennen.

Vlaams onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector heeft aangetoond dat een meerderheid van de slachtoffers kiest voor die vierde copingstrategie. 15 procent van de slachtoffers trachtte het voorval te vergeten, 13,5 procent prentte zichzelf in dat het gebeurde niet zo belangrijk was, een derde van de personen probeerde het voorval te minimaliseren of te ontkennen.<sup>[31]</sup> Op de lange termijn is deze strategie echter niet succesvol, omdat het slachtoffer de gebeurtenis op deze manier niet goed kan verwerken. Bovendien verandert het niets aan de omgeving waarin dit gedrag plaats kon vinden.

En ook voor daders van grensoverschrijdend gedrag is zwijgen op de lange termijn ongewenst. Het ontnemt hen de kans verantwoordelijkheid te nemen voor hun daden en aan te sturen op een verandering. Dit frustriert het gesprek en leidt niet tot een mogelijke verzoening.<sup>[32]</sup> Met het oog op deze dader-slachtofferdynamiek streeft de raad in dit advies naar het doorbreken van deze giftige zwijgcultuur. Hij beschouwt het voeren van het goede gesprek als primair preventief doel.

De raad wil hierbij nog een kanttekening plaatsen. Binnen het grijze gebied is er ook ruimte voor misbruik van meldingen. Hoewel valse aangiften verhoudingsgewijs een klein aandeel van het geheel uitmaken, zijn er in de casuïstiek gevallen van schijnmeldingen bekend, zowel van de kant van slachtoffers als van de kant van daders. Wanneer een dader die feitelijk schuldig is, claimt vals te zijn beschuldigd als strategie om straf te ontlopen, is dat opnieuw traumatiserend voor het slachtoffer. Andersom is een valse aangifte desastreus voor de onterecht beschuldigde en zijn omgeving. Dit noopt tot voorzichtigheid bij instellingen, media en bij het grote publiek, waar daders vaak al veroordeeld zijn nog voor er enig onderzoek verricht is en slachtoffers soms niet serieus worden genomen. Aandacht voor verscheidenheid in perspectief is van het grootste belang. De raad wil hiermee uiteraard niets afdoen aan al die gevallen waarin de integriteit van mensen op evidente wijze werd geschonden. Maar hij acht het van belang om het grijze gebied binnen het grensoverschrijdende gedrag te erkennen en pleit voor terughoudendheid en nuance wanneer dit passend is.

## Wet- en regelgeving

De nationale wetgeving omtrent grensoverschrijdend gedrag is verankerd in twee wetsfamilies: de Algemene wet gelijke behandeling en de Arbeidsomstandigheden- ofwel 'Arbowet', die regels bevat om de veiligheid en de gezondheid van werknemers te bevorderen. In de Arbowet is bepaald dat de werkgever maatregelen moet nemen om 'Psychosociale Arbeidsbelasting' (PSA) te voorkomen. Hieronder worden agressie, geweld, pesten, werkdruk en seksuele intimidatie verstaan.

Het Arbobesluit bevat concrete invulling van die maatregelen:

zo zijn werkgevers verplicht een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RIE) uit te voeren, waarin potentiële factoren die PSA veroorzaken worden geïdentificeerd. Vervolgens moet de werkgever een plan van aanpak opstellen om deze factoren aan te pakken, en dient hij hierover voorlichting en onderricht te geven aan zijn werknemers.

De Arbowet heeft alleen betrekking op werknemers in loondienst en wanneer zij 'onder gezag werken'. Hiervan is sprake wanneer zelfstandig ondernemers en zzp'ers in opdracht werken. Vrijwilligers vallen buiten de Arbowet, maar een groot aantal bepalingen van de Arbowet en het Arbobesluit is van toepassing verklaard op 'degenen bij wie vrijwilligers werkzaam zijn'.<sup>[33]</sup> De verantwoordelijkheid van organisaties beperkt zich dus niet tot medewerkers in loondienst, maar geldt ook voor zzp'ers en vrijwilligers.

Behalve op de Arbowet kan een slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag zich beroepen op het Burgerlijk Wetboek, het Wetboek van Strafrecht en wetgeving op het gebied van gelijke behandeling, meer bepaald de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en specifieke wetten voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op grond van leeftijd, handicap of chronische ziekte.<sup>[34]</sup> Klachten over ongelijke behandeling worden behandeld door het College voor de Rechten van de Mens.

De uitspraken van dit college zijn niet bindend. Wie naar de burgerlijke rechter wil stappen, moet zich beroepen op de anti-discriminatiewetgeving in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:646). Dit artikel houdt mede een verbod in op intimidatie en seksuele intimidatie. Slachtoffers van ongelijke behandeling kunnen ook terecht bij de strafrechter.

## 2. Een kwetsbare sector

In dit hoofdstuk neemt de raad de specifieke kenmerken van de cultuur- en mediasector onder de loep. Hieruit volgen risicofactoren die de kans vergroten om in deze sector slachtoffer te worden van grensoverschrijdend gedrag. Informatie hierover heeft de raad onder meer verkregen uit gesprekken met mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. De inzichten uit deze gesprekken heeft de raad benut om een breed beeld te krijgen van de problematiek en de patronen die meespelen bij grensoverschrijdend gedrag. Het is van belang te vermelden dat de raad geen uitspraken doet over individuele casussen. Het gaat in dit advies niet om situaties tussen individuen, maar om de patronen en het systeem waarbinnen deze gedragingen voorkomen. Grensoverschrijdend gedrag staat niet op zichzelf, maar vindt plaats in een stelsel van waarden, normen en opvattingen. De auteurs van het SHIFT-onderzoek formuleren het aldus: ‘It is important to keep in mind that the roots of gender-based violence are often tied to the ideologies behind patriarchy, racism and colonialism. These forms of widespread discrimination and violence are intertwined, and those seeking effective, far-reaching solutions will need to understand and address this. Individual testimonies should not be heard as exceptional, singular stories, but as symptoms of larger, historical dynamics present in many societies.’ De individuele getuigenissen die in de kantlijn van dit advies staan weergegeven, moeten in dit kader worden gezien als symptomen van een groter probleem.

Zoals in het vorige hoofdstuk is vastgesteld, zijn in het algemeen twee factoren bepalend voor het veroorzaken van een onveilige werksituatie:

1. Scheve machtsverhoudingen
2. Los-vaste arbeidsverbanden

In hoeverre gaat dit ook op voor de cultuur- en mediasector?

En zijn er daarnaast specifieke factoren aan te wijzen die het gevaar van grensoverschrijdend gedrag in deze sector vergroten?

De kenmerken die hieronder als risico worden aangewezen, zijn veelal niet exclusief voor de cultuur- en mediasector, maar passen bijvoorbeeld ook bij het risico op grensoverschrijdend gedrag in de zorg, advocatuur, in de universitaire wereld of de sport.

### Machtsverhoudingen

Als we de eerste risicofactor in ogenschouw nemen, constateert de raad dat een grote groep werkenden in de cultuur- en mediasector naar verhouding sterk afhankelijk is van een kleine, homogeen samengestelde groep leiders. Of het nu gaat om de selectie en beoordeling van studenten in het kunstvak- onderwijs, het scouten van nieuw talent, het beoordelen van subsidie-aanvragen, het toekennen van productiemiddelen in de media, het program-

meren in de podiumkunsten en musea, of het casten van een rol in een tv-serie, de macht is geconcentreerd bij een beperkt aantal zogenoemde ‘poortwachters’.<sup>[35]</sup>

Op zichzelf is dit een onvermijdelijk gegeven in een wereld waar het aanbod zoveel groter is dan de vraag. Er zal altijd geselecteerd moeten worden. Maar het risico op grensoverschrijdend gedrag neemt dan toe. Onderzoekers toonden aan dat de kans op seksuele intimidatie in organisaties met grote machtsverschillen significant hoger is dan in organisaties met minder grote verschillen.<sup>[36]</sup>

“Tijdens solo-repetities zei hij: ‘Doe het dan maar even lekker met jezelf.’ Ik zei: ‘Maar wat bedoel je dan?’ ‘Nou gewoon, lekker masturberen.’ Ik zei: ‘Maar je bedoelt dit toch niet serieus?’ Hij zei: ‘Ik merk dat je heel veel blokkades hebt, ik denk dat wij niet meer met elkaar verder kunnen werken.’”

- Muzikant

Machtsverhoudingen kunnen een competitieve sfeer veroorzaken, waarbij het belang van informele contacten prevaleert boven inhoudelijke kwaliteiten.<sup>[37]</sup> Als hierbij transparantie over beoordelingscriteria ontbreekt, ligt een onveilige situatie op de loer. Ook tolereren slachtoffers sneller grensoverschrijdingen van boven hen geplaatsten, uit angst voor carrière-verlies.<sup>[38]</sup> Slachtoffers zien dergelijke ongewenste gedragingen dan als ‘onprettig maar onvermijdelijk’.<sup>[39]</sup> Cijfers uit buitenlands onderzoek wijzen uit dat in veel gevallen van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector inderdaad sprake was van een machtsverhouding. Vlaams onderzoek toonde dat 78 procent van de vrouwelijke slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector benaderd waren door een persoon met een hogere professionele status. In de mediasector lag dit percentage zelfs op 82 procent. Engels onderzoek over ‘sexual harassment in the entertainment industry’ wijst in dezelfde richting. De meeste daders waren hier ‘creative decision makers’ en ‘persons with managing power’.<sup>[40]</sup> De raad heeft geen reden om aan te nemen dat dit in de Nederlandse situatie anders is.

### Los-vaste arbeidsverbanden

In de arbeidsmarktverkenning die de Raad voor Cultuur in 2016 samen met de SER uitvoerde, werd een beeld geschetst van een culturele sector waarin een groot aandeel zzp’ers actief is. Bovendien bleek dat aandeel harder te groeien dan in andere sectoren. Er is sprake van een steeds groter aantal flexibele dienstverbanden.<sup>[41] [42]</sup>

De raad ziet hiervan de voordelen: de sector is soepel plooibaar en kan snel schakelen. Door op projectbasis te werken kunnen makers onderling gemakkelijk kennis uitwisselen en hun netwerk vergroten.

De keerzijde hiervan is, dat werknemers in de cultuur- en mediasector een zwakke financiële positie hebben en een sterke afhankelijkheidsrelatie ten opzichte van hun opdrachtgevers. Het ontbreekt hen daardoor aan de ruimte voor tegenspraak wanneer zij ongewenst gedrag meemaken. Het goed opvolgen van tegenspraak leidt immers tot vertraging van het proces, en dat is onwenselijk in een sector waar vaak met beperkt budget en een krappe planning wordt toegewerkt naar een deadline. En niemand wil bekend staan als lastpost, vooral zzp’ers niet. Het risico om de volgende keer niet meer gevraagd te worden voor een project is simpelweg te groot.



Het gebrek aan tegenspraak bestaat voor sommige makers ook op overkoepelend niveau. Zo is de beroepsvertegenwoordiging van dansers en acteurs zwak. Zij proberen al jaren om een steviger positie ten opzichte van de werkgeversinstanties te verkrijgen. Op politiek-bestuurlijk niveau blijkt dit echter lastig. <sup>[43]</sup>

Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben betoogd, kan zo'n afhankelijkheidsrelatie leiden tot onveilige situaties op de werkvloer. Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag aan Nederlandse universiteiten brengt dit scherp in beeld: postdocs en wetenschappelijk medewerkers hebben vaak tijdelijke aanstellingen, waarbij deze onderzoekers niet zelden afkomstig zijn uit het buitenland. Hun verblijfsvergunning is dan gekoppeld aan hun kortlopende contract. Dit betekent dat niet alleen hun carrière en hun financiële zekerheid, maar ook hun woonplek in handen ligt van hun meerdere, wat hen bijzonder kwetsbaar maakt. Het uiten van kritiek of het indienen van een klacht wordt dan een bijzonder riskante kwestie. <sup>[44]</sup>

De cultuur- en mediasector laat zich op dit punt goed vergelijken met de academische wereld. Er lopen veel werknemers rond met tijdelijke contracten, en de arbeidsgemeenschap is internationaal samengesteld – denk aan buitenlandse kunstenaars met een residency, internationale gastdocenten, et cetera. Een groot contingent werknemers met tijdelijke contracten draagt bij aan een gevoel van onderlinge concurrentie. Personen die hun werkomgeving als competitief ervaren, maken significant meer grensoverschrijdend gedrag mee. <sup>[45]</sup>

Het zijn bovendien juist deze kwetsbare groepen, die het minst goed op de hoogte zijn van de geldende procedures inzake grensoverschrijdend gedrag bij een culturele instelling. Mensen met tijdelijke contracten zijn minder bekend in de organisatie en weten veelal de weg niet naar meldpunten of hr-functionarissen, of hebben weinig vertrouwen dat er iets met een melding gedaan zal worden. <sup>[46]</sup>

### Mystificatie van kunst en de kunstenaar

Er zijn meer factoren die de cultuur- en mediasector extra gevoelig maken voor grensoverschrijdend gedrag. Zo hangt rondom het kunstenaarschap nog altijd een romantisch waas. <sup>[47]</sup> Binnen dat narratief passen noties als 'alles voor de kunsten' en 'de losbandige kunstenaar', die vooral niet preuts is maar vrijgevochten en libertijns. Een andere romantische notie is die van 'de lijdende kunstenaar': het idee dat de ware artiest moet afzien om tot grote kunst te komen. Dit brengt jonge makers er sneller toe hun grenzen op te zoeken.

Een onderzoek onder studenten van de Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten wees uit dat zij kregen voorgeleefd: 'wij zijn kunstenaars met andere waarden en normen' dan de in de samenleving gangbare waarden en normen. Melding maken van ongewenst gedrag werd in die context nadrukkelijk ontmoedigd. <sup>[48]</sup>

Onder invloed van een docent die dergelijke romantische kunstenaarsmythen voedt, kan een gevaarlijke groepsdynamiek ontstaan. Zo voelden studenten aan het AMFI in Amsterdam groepsdruk om voorbij hun eigen grenzen te gaan. Ze werden bijvoorbeeld in de positie gedwongen om intieme details te delen met de klas, toen docenten daar om vroegen. <sup>[49]</sup>



Een andere romantische opvatting van kunst is dat de kunstenaar en zijn idee onaantastbare grootheden zijn. Uitvoerende kunstenaars die in opdracht van iemand anders werken zijn daarom extra kwetsbaar. Zij dienen andermans visie of idee te belichamen. De ander heeft zodoende de macht hen dingen te laten doen die soms haaks staan op hun eigen visie. Dit hoeft geen probleem te zijn, zolang er ruimte blijft voor gesprek en discussie. Maar als dat gesprek stopt, ontstaat er een klimaat waarin grensoverschrijdend gedrag op de loer ligt.

### Informele netwerken

In de cultuur- en mediasector lopen zakelijke en privéverhoudingen vaak door elkaar. Er zijn makers die sterk hechten aan een informele sfeer op de werkvloer. Die stimuleert hun creatieve proces, voedt het gesprek binnen een artistiek team, zorgt voor een vrije uitwisseling van ideeën.

Hoe vruchtbaar voor sommigen ook, er kleeft aan deze informele werksituatie een gevaar. Als een zakelijke omgang geleidelijk overloopt in intieme betrekkingen, neemt het risico op een onveilige situatie toe. De verleiding om die intimiteit ook fysiek op te zoeken is dan immers groot.

Bijkomend probleem van de vermenging van werk en privé is dat de professionele distantie kan wegvallen. Harde (selectie)criteria of een heldere artistieke leidraad worden schimmiger. Opeens gaat het er niet meer om *hoe goed je bent*, maar *of je wel aardig gevonden wordt*. Het onderhouden van het informele netwerk wordt dan cruciaal om nieuwe opdrachten te acquireren, of om überhaupt aan het werk te blijven.

Dergelijke informele netwerken of ‘cliques’ zijn een potentiële bron van grensoverschrijdend gedrag, zo concludeerden onderzoekers. Ze kunnen gemakkelijk leiden tot discriminatie en uitsluiting, op het gebied van gender, ras en sociale klasse.<sup>[50]</sup>

### Prestatiecultuur

Het streven naar excellentie, het telkens de lat nog hoger leggen, kan leiden tot grote kunst. Maar er schuilt een risico in. In de cultuur- en mediasector heerst een prestatiecultuur, vergelijkbaar met die in de sportsector. Zoals topsporters alles opzietten om op het juiste moment te pieken, zo kunnen ook werkenden in de media en de kunsten genadeloos zijn voor zichzelf, in de aanloop naar een première, boeklancering of vernissage. Niet zelden worden hierbij de eigen fysieke en mentale grenzen opgerekt.

In zo'n prestatiecultuur is weinig ruimte voor (zelf)kritiek. Vooral wanneer deze aanpak tot succes leidt – volle zalen, mooie kritieken, hoge verkoopcijfers – zal er minder snel worden bijgestuurd. Uit een recent onderzoek naar het topsportklimaat bij het Nederlandse vrouwenhockeyteam door de KNHB kwam naar voren dat er een onveilige situatie was ontstaan door dit niet aflatende streven naar succes. Hiervan dreigden vooral de jongere speelsters de dupe te worden. Zij voelden zich geïntimideerd en zagen nauwelijks mogelijkheden voor het uiten van kritiek.<sup>[51]</sup> Zo deed zich de paradoxale situatie voor dat meer succes leidde tot meer onveiligheid. Ter vergelijking: bij het mannenhockey-elftal, dat de laatste jaren minder successen boekte, bleek meer ruimte voor interne tegenspraak juist doordat tegenvallende prestaties werden geëvalueerd.

Professionals in de cultuur- en mediasector zouden zich gedurende het maakproces voortdurend bewust moeten blijven van hun eigen grenzen en die van hun collega's, en steeds ruimte moeten bieden voor onderlinge reflectie daarop.

### Gebrek aan inclusie kan leiden tot onveiligheid

In het Britse onderzoek 'Culture is bad for you' constateerden de onderzoekers dat structurele ongelijkheid op basis van sociale, etnische en genderkenmerken is ingebakken in de Britse cultuursector en leidt tot uitsluiting en ongelijke kansen op een succesvolle carrière in de cultuur. Vier opvallende patronen werden onderscheiden: 'The first is that responsibility for these inequalities is commonly placed on the individual. This means that structural causes of inequality are neglected and often invisible. The second is that the shared experiences of cultural workers hide significant differences. These differences reflect and replicate social inequalities. The third is that senior cultural workers see themselves as lucky and talented, and not the beneficiaries of the cultural sector's structural inequalities. The fourth and final theme is the long-term nature of the problems. For example, social mobility in the cultural workforce has barely changed since the 1980s.'<sup>[52]</sup>

In de Nederlandse cultuur- en mediasector ontbreekt het aan een dergelijk onderzoek naar structurele ongelijkheid of de relatie tussen inclusie en veiligheid. Wel weten we dat vrouwen, non-binaire personen, trans personen en personen van kleur nog steeds zijn ondergerepresenteerd in de Nederlandse media.<sup>[53]</sup> Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen maakt de raad bovendien op dat makers uit gemarginaliseerde groepen met grote regelmaat uitsluiting en onveiligheid ervaren. Dit varieert van gebrek aan ruimte voor de ideeën die zij inbrengen tot microagressies op de werkvloer. Er is al jaren aandacht voor het diverser en inclusiever maken van de cultuur- en mediasector. Zo committeren culturele instellingen zich met de Code Diversiteit & Inclusie aan het diversifiëren en inclusiever maken van programma, publiek, personeel en partners (de zogenaamde '4 p's').

"Ik werkte met makers die het idee hadden een tableau vivant te creëren over racisme. Ik was de enige zwarte danser in het stuk. Het tableau was een fysieke expressie van verbale agressie. Ik was de enige zwarte representant, niemand die me bijstond, ik wist dat ik mijn mond moest houden. Iemand moest een denkbeeldig pistool op me richten, die danser moest huilen. Dit krijg je als je niet een open gesprek voert."

- Danser

Uit onderzoek blijkt echter dat de inzet op diversiteit juist averechts kan werken wanneer er met deze diversifiëring niet ook wordt ingezet op *werkelijke* inclusie, met andere woorden: het werkelijk plaats maken voor verschillen.<sup>[54]</sup> De raad is dan ook van mening dat niet alleen in de *zichtbare* 4 p's gewerkt moet worden aan inclusie, maar ook in de *onzichtbare* onderliggende waarden, missie en doelstellingen van de instellingen. Gebeurt dit niet, dan krijgen mensen geen werkelijke ruimte om zichzelf te zijn, met het risico dat ze de organisatie aan de achterkant weer verlaten, of zich handhaven zonder zich uit te spreken.

Tot slot, de raad constateerde dat in sommige deelsectoren sprake is van ‘diversiteitsmoeheid’.<sup>[55]</sup> Dit is een zorgwekkende ontwikkeling, die in schril contrast staat tot de ervaringen van mensen die gedurende hun hele leven stelselmatig te maken krijgen met zichtbare en onzichtbare vormen van uitsluiting. Juist het zich steeds uitgesloten weten of het continu moeten strijden voor begrip en een plek in de sector is deprimerend en uitputtend voor de mensen die het betreft.<sup>[56]</sup> Zolang het standaard-referentiekader niet ter discussie wordt gesteld, zullen mensen die afwijken van die standaard onvoldoende ruimte krijgen.<sup>[57]</sup>

De raad vindt het belangrijk dit onderwerp verder uit te diepen, en zal daarom in zijn meerjarenprogramma en in zijn besteladvies extra aandacht besteden aan de beleidsopgaven omtrent diversiteit en inclusie. Onlangs publiceerde de Raad voor Cultuur een verkenning, waarin hij zijn ideeën deelt over de beleidsopgaven op het gebied van diversiteit en inclusie en de culturele arbeidsmarkt, die ook in dit advies een rol spelen<sup>[58]</sup>.

### Microagressie

De Amerikaanse socioloog Derald W. Sue geeft de volgende definitie:

‘Racial microaggressions are brief and commonplace daily verbal, behavioral, or environmental indignities, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory, or negative racial slights and insults toward people of color. Perpetrators of microaggressions are often unaware that they engage in such communications when they interact with racial/ethnic minorities.’<sup>[59]</sup>

Sue concludeerde dat deze microagressies niet per se beledigend, en soms juist goedbedoeld zijn. Voor zijn onderzoekspersonen bleek het bedoelde gedrag echter zeer belemmerend en veroorzaakte het langdurig aanhoudende gevoelens van frustratie, verdriet en boosheid.

Dat dit geenszins een louter Amerikaans fenomeen is, maar ook in Nederlandse context plaatsvindt, liet Philomena Essed al in de jaren tachtig zien in haar onderzoek naar alledaags racisme in Nederland.<sup>[60]</sup>

In navolging van die onderzoeken constateerden onderzoekers van de Radboud Universiteit dat ‘personen, geconfronteerd met microagressies [...] moeite hebben met gehoor vinden voor hun ervaring. [...] Het is voor hen ook niet altijd duidelijk of ze op dit soort momenten te maken hebben met discriminatie of dat ze gewoon “tegen een grapje” moeten kunnen.

Onderzoek wijst echter uit dat dit soort opmerkingen, microagressies, voortkomen uit vooroordelen en stereotyperingen. Op basis hiervan kan dus wel degelijk gesproken worden van discriminerend gedrag.’<sup>[61]</sup>

Mensen die dit soort onschuldig veronderstelde opmerkingen maken, moeten ze gaan herkennen als microagressie en dus als vorm van discriminatie. Want ze brengen daarmee wel degelijk schade toe aan de ander.

## Andere sectorspecifieke risico-factoren

Het werken in de cultuur- en mediasector is vaak bij uitstek lichamelijk, waarbij aanrakingen veelal niet te vermijden zijn. Dat spreekt voor zich in de dans en bij het toneel, maar ook in een schildersatelier, waar de kunstenaar zijn model in de gewenste houding wil manoeuvreren, of in een repetitieve ruimte aan het conservatorium, waar een vioolleraar de arm van zijn pupil in de correcte strijkstand moet zetten, is fysieke nabijheid vereist. Zo doen zich in de cultuur- en mediasector veel situaties voor waarbij fysieke grenzen wegvallen op plekken die zich aan het zicht onttrekken.

Het zijn vooral de performers die kwetsbaar zijn in de sector, eerder dan de ondersteunende beroepen zoals de decorbouwers of het administratief personeel. Dit valt eenvoudig te verklaren uit het feit dat de acteurs, dansers en musici hun fysieke présence in de strijd gooien.<sup>[62]</sup> Ook het directe contact met het publiek is een risicofactor.<sup>[63]</sup>

Een ander kenmerkend element in deze sector zijn de vaak onregelmatige werktijden. Kunstenaar zijn is geen negen-tot-vijf-job. De werkdag eindigt niet zelden laat, zeker voor podiumkunstenaars. Schrijvers, filmmakers en beeldend kunstenaars bepalen hun eigen werkuren. Uit onderzoek blijkt dat late tijdstippen het vertrekpunt kunnen zijn van grensoverschrijdend gedrag, zeker als daar ook alcohol of andere verdovende middelen bij komen kijken.<sup>[64]</sup>

Ook de werkplek kan een risicofactor zijn. Engels onderzoek wijst uit dat de meeste gevallen van ‘harassment’ in de entertainment-industrie plaatsvinden in een repetitieve ruimte.<sup>[65]</sup> Het is hier, in die vrije ruimte, waar de overtreder zich blijkbaar het makkelijkst in staat acht om grenzen over te gaan. Alsof het repetitielokaal een plek buiten de werkelijkheid is, verheven boven wet en moraal.

Ten slotte zijn kunstenaars minder snel geneigd een melding te doen van grensoverschrijdend gedrag, waardoor toxische werksituaties lang realiteit kunnen blijven. Dit heeft te maken met de angst dat een melding openbaar gemaakt zal worden, waardoor het publiek hen zal zien als slachtoffer. Slachtofferschap laat zich lastig combineren met het succesverhaal dat acteurs, dansers of muzikanten graag uitstralen.<sup>[66]</sup> Dit houdt de eerdergenoemde zwijgcultuur in stand.

## Kunst is grensverleggend

Kunstenaars zijn de eersten die grenzen willen onderzoeken, oprekken en waar mogelijk verleggen. Sterker nog, kunst móét bij tijd en wijle ook grensverleggend zijn. Vernieuwing begint immers met het slechten van barrières, met het doen wat nog niet eerder gedaan is, met experiment en onderzoek. Maar nog te vaak wordt de vrijheid om *binnen de kunsten* een grens te verleggen, verward met het overschrijden van *andermans grens*.

Zo bezien is in de eerste plaats een mentaliteitsverandering vereist. Over de gehele linie van de cultuur- en mediasector dienen makers, subsidieverleners, directeuren, artistiek leiders en studenten zich bewust te worden van elkaars en hun eigen grenzen. Pas als ze die herkennen en onderkennen zal grensoverschrijdend gedrag tot het verleden gaan behoren.

## Amateurkunst

Een groot aantal Nederlanders beoefent in zijn vrije tijd kunstzinnige en creatieve activiteiten. Volgens de Monitor Amateurkunst zijn er ruim zes miljoen mensen die beeldend werk en muziek maken, zingen, dansen, toneelspelen, creatief schrijven, werken met media (film, foto, computer, enzovoort) of zich bezig houden met erfgoed.<sup>[67]</sup> Zij doen dit alleen, in interactie met een leraar of begeleider, een groep of in verenigingsverband. Ook is er een groot aantal kinderen dat met kunst in aanraking komt in het funderend onderwijs en de buitenschoolse opvang.

Cijfers over de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag in de amateurkunst zijn er niet. Toch is het aannemelijk dat dit ook hier voorkomt. Meldpunt Mores ontving tot dusver enkele meldingen. Sinds dit jaar kunnen niet alleen beoefenaars uit het professionele circuit, maar ook deelnemers aan de amateurkunst met meldingen van grensoverschrijdend gedrag bij het meldpunt terecht.

*“Mijn kruis, billen en borsten werden betast, ik moest in slechts een slip en op danshakken voor de trainer dansen. Op twaalfjarige leeftijd werd ik na een training voor de eerste keer op het toilet misbruikt.”*

- Danser

Anders dan in de professionele cultuur- en mediasector wordt er meer gewerkt met vrijwilligers en de beoefening is veelal hobbymatig. In gesprekken werd de raad gewezen op het risico dat plegers van grensoverschrijdend gedrag vanwege de lage organisatiegraad meer ruimte zouden kunnen voelen om zich te misdragen. Hetzelfde geldt voor de meer onbewuste ongewenste gedragingen in het grijze gebied. De dialoog over wat gewenst en ongewenst is, wordt immers nog nauwelijks gevoerd, er zijn minder structuren ingericht om dit gedrag te voorkomen of er melding van te maken, en de handelingsverlegenheid bij verenigingsbesturen is groot. De raad vindt het van belang dat ook hier het bewustzijn voor sociale veiligheid en de preventie van grensoverschrijdend gedrag versterkt worden.

De aanbevelingen die de raad doet in [hoofdstuk 7](#) gelden ook voor de amateurkunsten. De manier en graad van organiseren van deze subsector is anders dan van het professionele veld. Daarom is het nodig om bij het uitvoeren van de aanbevelingen extra aandacht te besteden aan de vraag welke behoefte er is, hoe de amateursector ondersteund kan worden bij het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag en wie hierbij welke rol kan nemen.<sup>[68]</sup>

### 3. Het kunstvakonderwijs

In het kunstvakonderwijs is sprake van een nauwe verbinding met de sector waarvoor studenten worden opgeleid. Kwetsbaarheden van de cultuur- en mediasector werken door in het kunstvakonderwijs. Verwacht mag worden dat aan de opleidingen daarom een basis wordt gelegd voor wat in de praktijk als ‘normaal’ wordt beschouwd, en dat studenten leren hoe zij kunnen omgaan met grenzen en begrenzing. In de praktijk is dat nog niet altijd het geval. Daarom wijdt de raad een apart hoofdstuk aan het kunstvakonderwijs, alvorens de blik te richten op het belang van preventie, interventie en nazorg in de cultuur- en mediasector.

#### Schets van het Nederlands kunstvakonderwijs

Het Nederlandse kunstvakonderwijs is rijkgeschakeerd. In het hoger onderwijs studeren ruim 20.000 studenten aan vijftien instellingen op het gebied van beeldende kunst en vormgeving, muziek, dans, theater, film en televisie en bouwkunst, docentenopleidingen in kunstvakken en opleidingen die een crossover vormen tussen disciplines.<sup>[69]</sup>

In het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) kunnen leerlingen een opleiding volgen op het gebied van vormgeving, media, podiumtechniek en entertainment, zowel op publieke als particuliere instellingen. En dan zijn er nog diverse commerciële opleidingen. Tot slot worden er mensen opgeleid aan vooropleidingen van de grote instellingen.

Net als in de cultuur- en mediasector zijn er tussen de onderwijsinstellingen onderling grote verschillen in schaal en organisatievorm. Kunstvakopleidingen kunnen onderdeel zijn van een grotere instelling zoals een hogeschool of roc, of een zelfstandige organisatie vormen zoals vakscholen. De docenten die werken aan de opleidingsinstituten zijn soms in vaste dienst maar werken nog vaker via tijdelijke contracten of als zzp'er.<sup>[70]</sup> De banden met de cultuur- en mediasector zijn nauw. Dezelfde mensen komen elkaar zowel in het opleidings- als in het werkveld tegen, want stages zijn belangrijk, evenals het aantrekken van gastdocenten en examencommissieleden uit de praktijk.

#### Grensoverschrijdend gedrag in het kunstvakonderwijs

Het kunstvakonderwijs is bijzonder omdat leerlingen en studenten zich hier bekwamen in een professionele kunstbeoefening die nauw verbonden is met de persoonlijke ontwikkeling. Zij worden begeleid bij het ontwikkelen van hun artistieke vaardigheden, waarvoor van hen verlangd wordt dat zij zich openstellen en hun fysieke en mentale grenzen oprekken. Dit vraagt een grote mate van kwetsbaarheid. Niet alleen het kunstzinnig talent, maar de gehele persoonlijkheid van een kunststudent wordt grondig onderzocht en binnenstebuiten gekeerd.

Het contact met docenten is dan vaak persoonlijk en dichtbij. In het verleden was het niet ongebruikelijk dat zich al doende tussen docenten en studenten liefdesrelaties ontwikkelden. Hoewel dat inmiddels *not done* is, komt het nog steeds voor.

Het moge evident zijn dat sociale veiligheid essentieel is om je goed te kunnen ontwikkelen – dit geldt voor het onderwijs in het algemeen, en het kunstvakonderwijs in het bijzonder. Die veiligheid blijkt echter niet gegarandeerd. Ook in het kunstvakonderwijs kwamen de afgelopen jaren gevallen van ernstig grensoverschrijdend gedrag aan het licht, wat mede de aanleiding vormde voor de aanvraag van dit advies.

De raad heeft met verschillende ervaringsdeskundigen uit het onderwijs gesproken. Zij zijn of waren studenten, docenten, directeuren en bestuurders. De lessen uit die gesprekken zijn meegenomen in de probleemanalyse in dit hoofdstuk.

**“Verbale intimidatie, racisme, seksuele intimidatie; zowel op school als in het werkveld gebeurt het. Het n-woord werd zowel op school als in het werkveld gebruikt, door docenten, collega’s, andere studenten.”**

- Danser

De raad heeft zich afgevraagd wat er bekend is over de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag in het kunstvakonderwijs. Hiervan is moeilijk een beeld te vormen doordat er geen structureel onderzoek naar wordt gedaan. Dat ondervond ook de Inspectie van het Onderwijs toen zij naar aanleiding van signalen uit (vooral) het kunstvakonderwijs een onderzoek startte naar sociale veiligheid in het hoger onderwijs. Momenteel werkt zij aan een reeks onderzoeken, zoals een themaonderzoek over sociale veiligheid in het kunstvakonderwijs, dat naar verwachting in 2023 uitkomt. Uit een eerste verkenning onder studenten uit het hele hoger onderwijs (middels een enquête en gesprekken) komt naar voren dat niet alle studenten een veilige leeromgeving ervaren. Van de respondenten heeft 4 procent ervaring met grensoverschrijdend gedrag, waarbij het in de helft van de gevallen ging om gedrag van personeel van de onderwijsinstelling.<sup>[71]</sup> Uit de Nationale Studenten Enquête, ook afgenomen onder studenten in het hele hoger onderwijs, bleek dat eenzelfde percentage van de studenten zich niet veilig voelt om zichzelf te zijn.<sup>[72]</sup> Recent onderzoek van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) onder studenten uit het hoger en wetenschappelijk onderwijs toont aan dat maar liefst 20 procent van de respondenten sociaal onveilige incidenten heeft meegemaakt. Meer dan de helft van hen deed hiervan geen melding. Een op de tien heeft wel eens een onderwijsactiviteit overgeslagen vanwege een onveilig gevoel.<sup>[73]</sup>

Studenten aan het MBO zijn gemiddeld jonger en vormen daarom een kwetsbaarder groep dan de studenten in het hoger beroepsonderwijs. In het MBO maakt de inspectie zich met name zorgen over het hardnekkige probleem van stagediscriminatie. Uit onderzoek blijkt dat studenten, vooral die met een migratieachtergrond, ongelijke kansen hebben om een stageplek te vinden. Driekwart van hen bespreekt dit vervolgens niet met de opleiding. Hoewel er een Meldpunt Stagediscriminatie bestaat, komt ook daar slechts een beperkt aantal meldingen binnen.<sup>[74]</sup> De inspectie geeft aan dat alleen de sector zorg en welzijn een uitzondering vormt op deze data. Het is dus aannemelijk dat dezelfde mechanismen gelden voor MBO-studenten aan de culturele, creatieve en mediaopleidingen.



Hoewel deze onderzoeken niet specifiek over het kunstvakonderwijs gaan, is het waarschijnlijk dat de cijfers ook opgaan voor het kunstvakonderwijs. De raad vindt de onderzoeksresultaten pijnlijk. Geen enkele student zou grensoverschrijdend gedrag moeten meemaken of zich onveilig moeten voelen in het kunstvakonderwijs.

Over de sociale veiligheid op vooropleidingen en het niet-bekostigd onderwijs is geen informatie beschikbaar.

### Structuren gericht op sociale veiligheid

Hoewel het nog ontbreekt aan structurele informatie, ziet de raad in het kunstvakonderwijs veel inspanningen die gericht zijn op het inrichten van structuren. Scholen vinden de veiligheid van hun studenten belangrijk. Zij ontwikkelen hiertoe protocollen, starten meldpunten en zorgen voor vertrouwenspersonen bij de instellingen.

In het MBO geldt dat de instellingen een integraal veiligheidsbeleid voeren, waarvan ook sociale veiligheid een belangrijke pijler vormt. Scholen moeten jaarlijks inventariseren welke sociale veiligheidsrisico's er zijn en hiertegen maatregelen nemen.<sup>[75]</sup>

De vijftien kunstvakopleidingen in het hoger onderwijs, verenigd in het sectoraal adviescollege KUO bij de Vereniging Hogescholen, hebben het initiatief genomen om de contouren te schetsen van een code sociale veiligheid. Alle opleidingen hebben vervolgens toegezegd om de code op hun website te delen, organisatieonderdelen ten behoeve van sociale veiligheid op orde te brengen – de aanwezigheid van onafhankelijke vertrouwenspersonen, een klachtenprocedure – actief beleid te voeren gericht op diversiteit en inclusie, en actief beleid gericht op sociale veiligheid, en dit ook te monitoren.<sup>[76]</sup>

De vraag is echter in hoeverre studenten deze structuren kennen en er gebruik van maken. Met enig zoeken zijn de documenten op de websites te vinden, maar dit is geen garantie dat dit voor studenten en hun ouders bekend is.<sup>[77]</sup>

Dit geven directie en bestuurders ook aan: vaak zijn zij de laatsten die van een casus horen, niet zelden via de media. Het is hen duidelijk dat de drempel om te melden hoog is.

De raad concludeert dat er een gat gaapt tussen de inrichting van bestuurlijke en organisatorische structuren en processen, en de harde realiteit.

Hij waardeert de inspanningen van de instellingen en realiseert zich dat de opleidingen tijd nodig hebben om deze structuren, beleidsprocessen en evaluaties in te richten. Natuurlijk heeft de doorwerking naar de praktijk tijd nodig. Maar de raad ziet hierin nog een aantal leemtes en ruimte voor verbetering.

Tegelijk realiseert hij zich dat de protocollen, meldpunten en vertrouwenspersonen niet de oplossing betekenen. Dergelijke structuren zijn niet het eindpunt, maar het begin van de vereiste cultuurverandering.



## Risicofactoren en verbeterpunten

Net als de cultuur- en mediasector kenmerken een aantal risicofactoren het kunstvakonderwijs, waardoor de kans op grensoverschrijdend gedrag er groter is. Sommige zijn specifiek voor het kunstvakonderwijs, andere zijn meer generiek.

### Gebrek aan didactische kennis

Een inmiddels achterhaald didactisch principe in de kunsten is het gebruik om studenten af te breken om deze vervolgens weer op te kunnen bouwen. Om te leren en ontwikkelen is juist een veilig pedagogisch klimaat nodig, met een persoonlijke benadering en meer vrijheid voor de student.<sup>[78]</sup> Hoewel sommige scholen aangeven dat zij dit achterhaalde didactische concept al lang niet meer hanteren, heeft de raad vernomen dat er nog steeds docenten zijn die vanuit deze didactiek te werk gaan. Het risico is dan dat deze principes telkens herhaald worden door studenten die zelf succesvol bleken in dit systeem, die later als docent gevraagd werden en vervolgens hetzelfde systeem reproduceren.

Hierbij komt dat (gast)docenten met een kleine en kortdurende aanstelling, en daarvan zijn er veel in het kunstvakonderwijs, veelal niet in het bezit zijn van een didactische aantekening. Dit wordt formeel ook niet van hen verlangd door de opleiding. De hogescholen maakten onderling afspraken over een verplichte Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB). In de praktijk geldt dit veelal – maar niet overal – vanaf een aanstelling van 0,2 fte. Docenten met kleinere aanstellingen krijgen soms een cursus aangeboden, maar lang niet altijd.<sup>[79]</sup> Gastdocenten worden gevraagd vanwege hun inhoudelijke kennis over de kunstpraktijk, maar een goede maker is niet automatisch een goede docent. Het komt geregeld voor dat diezelfde kleine aanstellingen jaren achtereen worden verlengd, zonder dat deze docenten worden getoetst op hun kwaliteit.

*“Op de repetities vroeg hij soms of je je wilde uitkleden. Omdat je vrij en onbevreesd moet zijn. Hij daagde je uit, hij keek hoever je wilde gaan.”*

- Muzikant

### Het oprekken van fysieke en mentale grenzen

Het verleggen van grenzen hoort bij het maken van kunst. Zeker in het kunstvakonderwijs, waar de ontwikkeling tot kunstenaar gepaard gaat met een grote persoonlijk ontwikkeling. Een kunstenaar wordt geleerd zich kwetsbaar op te stellen.

In dit streven naar openheid en kwetsbaarheid ten behoeve van de artistieke ontwikkeling van de student schuilt een tegenstrijdigheid. Wanneer van studenten wordt gevraagd om zich bloot te geven, maar hen vervolgens niet ook wordt geleerd om daarin hun grenzen aan te geven, is het gevolg dat de grenzen tussen kunst(werk) en privé vervagen. Dat is een bekende risicofactor voor een grijs gebied waar miscommunicatie of zelfs misbruik op de loer liggen.

In een aantal deelsectoren van de cultuur- en mediasector is het werk bovendien fysiek van aard. Aanrakingen zijn vaak onderdeel van het onderwijsproces, of een manier om aanwijzingen te geven. Het is soms moeilijk te zeggen welke aanraking nodig is en welke niet en welke aanraking

gewenst is en welke niet. Dit is een risicofactor die niet weggenomen kan worden, maar waarvoor wel veiliger omstandigheden en meer bewustwording kunnen worden gecreëerd.

Dat kan door er in het curriculum van de opleiding aandacht aan te besteden. De raad constateert echter dat dit nog onvoldoende gebeurt. Juist aan studenten zou moeten worden geleerd om te herkennen waar voor henzelf én anderen de grenzen van het acceptabele liggen. Ze moeten weerbaar worden door die grenzen tijdig te herkennen en hierover te praten. Docenten moeten hierin het goede voorbeeld geven, en de schoolorganisatie moet erop toezien dat dit daadwerkelijk geschiedt.

De raad ziet op dit gebied al wel bewonderenswaardige initiatieven van studenten, zoals aan de Toneelacademie Maastricht waar ouderejaars in de zogenoemde ‘raad voor de veiligheid’ voorlichting geven aan jonge studenten. Maar op dit gebied valt nog een wereld te winnen.

De raad wil hierbij de volgende kanttekening maken: studenten stimuleren tot een open en vrije feedbackcultuur werkt twee kanten op: feedback leren geven én leren ontvangen. Aan een kunstvakopleiding worden mensen beoordeeld, net als in de praktijk. Dat hoort ook bij de professionele ontwikkeling en de relatie tussen student en docent. Het kunnen incasseren van kritische feedback en daarover het gesprek kunnen voeren, is onderdeel van professioneel vakmanschap.

#### De onaantastbare kunstenaar

Sommige (gast)docenten zijn beeldbepalend voor opleidingen en hun aanwezigheid trekt studenten aan. Door hun succes lijken deze docenten zich meer te kunnen permitteren dan anderen, de reputatie van de instelling is immers gebaat bij hun aanwezigheid. Wanneer zo’n sterdocent zich misdraagt, wordt dat vergoelikt met de aanname dat hij of zij ‘nou eenmaal zo is’. Helaas ziet de raad nogal eens dat de opleiding eerder het imago van de instelling zal pogen te beschermen dan de melder.

De raad meent dat het een misvatting is dat de kunstenaar grensoverschrijdend mag zijn ten aanzien van anderen om grensverleggende kunst te kunnen maken. Grensoverschrijdend gedrag mag nooit getolereerd worden om tot grote kunst te komen.

#### Discriminatie en vooringenomenheid: breder referentiekader nodig

Zoals eerder aangegeven ervaren vooral studenten met een migratie-achtergrond in het MBO meer moeite om een geschikte stageplaats te vinden. De Inspectie van het Onderwijs ziet hier vooral een rol voor de besturen van de opleidingen, die ervoor ‘moeten zorgen dat studenten het wel delen als zij te maken hebben gehad met stagediscriminatie, zodat samen kan worden onderzocht hoe dit voorkomen kan worden.’<sup>[80]</sup> Concrete cijfers heeft de raad niet, maar hij ziet geen redenen om aan te nemen dat dit in het hoger kunstonderwijs anders is.

Uit het eerdergenoemde onderzoek van het ISO blijkt dat 8 procent van de respondenten in het hoger en wetenschappelijk onderwijs te maken heeft gehad met discriminatie. In bijna de helft van de gevallen was het de docent die discrimineerde.<sup>[81]</sup>

In gesprekken is de raad gewezen op institutionele vooringenomenheid, bijvoorbeeld wanneer artistieke producten van studenten inhoudelijk niet eerlijk werden beoordeeld, meestal doordat de docent onvoldoende kennis had van het referentiekader dat de student meebracht. Een voorbeeld is de modestudent wiens creatie met hoofddoek in het beste geval als folkloristisch werd beoordeeld, ‘geïnspireerd op’ de eigen achtergrond. In het slechtste geval kreeg hij te horen dat zijn model ‘eruitzag als een terrorist’. Maar nooit werd het ontwerp gezien als op zichzelf staande mode-uiting.

“Er waren docenten die het n-woord gebruikten. Ze vertelden me bovendien dat mijn werk te etnisch was, of vroegen me waarom mijn model zo donker was. Ook kreeg ik te horen dat mijn Arabische model op een seriemoordenaar leek. Toen ik het racisme aankaarte werd ik door docenten genegeerd.”

- Modestudent

Voringenomenheid en een beperkt referentiekader blijken ook uit het smalle cultuurhistorische perspectief van wat in het curriculum wordt aangeboden.<sup>[82]</sup> Dit veelal wit-Eurocentrische referentiekader zorgt voor onuitgesproken opvattingen over wat de moeite waard is om onderwijs over te krijgen. Dat kan ertoe leiden dat (aspirant)studenten de opleiding de rug toekeren, omdat zij merken dat er voor hun perspectief geen plek is aan de opleiding. En ook als zij wel blijven, zorgt het voor een gevoel van onveiligheid wanneer zij worden ontmoedigd of geen ruimte krijgen om hun eigen achtergrond in te brengen. Dat is zonde, want de canon van morgen, maak je vandaag.

Opleidingen moeten iedere student ruimte bieden. Daarom moeten zij in hun curriculum en personele samenstelling meer oog hebben voor een breder cultuurhistorisch perspectief, waarin plek is voor verschillende kunsttradities. Wanneer studenten in hun artistieke producten gebruikmaken van een referentiekader waarover de beoordelende docenten onvoldoende inhoudelijke kennis bezitten, dienen zij deze kennis van buiten te betrekken. Alleen op die manier kunnen studenten met nieuwe perspectieven binnen de opleidingen op hun merites worden beoordeeld.

### **Kwetsbare arbeidsmarkt werkt door in het onderwijs**

De kunstvakopleidingen hebben een nauwe band met de praktijk. Dat is tegelijk een kwaliteit en een zwakte voor het onderwijs. Het maakt de opleidingen aantrekkelijk voor studenten, maar de keerzijde is dat het contact met gastdocenten vanwege de krapte op de arbeidsmarkt voor studenten kan aanvoelen als een verkapte sollicitatie. Dit versterkt de onderlinge concurrentie tussen studenten en laat weinig ruimte om te falen, wat essentieel is voor een veilige persoonlijke en artistieke ontwikkeling. Veel docenten aan de kunstvakopleidingen werken naast het lesgeven ook in het culturele veld. Ook hun arbeidsmarktpositie is veelal kwetsbaar. Sommigen zijn afhankelijk van de kleine of tijdelijke contracten bij een onderwijsinstelling om hun kunstpraktijk vol te kunnen houden en voelen zich daardoor vaak niet in de positie om zich kritisch te uiten tegen de heersende cultuur aan een opleiding. Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat ze daarom doorgaans zwijgen als ze getuige zijn van misstanden. Om hen als kritische omstander te kunnen mobiliseren, dient men zich hiervan aan de opleidingen bewust te zijn.

In een krap werkveld hebben starters een grotere kans op afwijzing, en ook om geconfronteerd te worden met ongewenst gedrag. Toch worden studenten hier nauwelijks op voorbereid, noch om weerbaar te zijn tegen grensoverschrijdend gedrag. Hier ziet de raad mogelijkheden voor verbetering.

Nieuwe professionals die instromen in het veld kunnen bij uitstek worden opgeleid tot kritische cultuurveranderaars.

### Hoge melddrempel en handelingsverlegenheid

De raad ziet dat opleidingen, net als veel andere organisaties, sterk inzetten op protocollen en procedures om te interveniëren bij grensoverschrijdend gedrag. Dit is belangrijk, maar ook problematisch. Ten eerste zou het niet zover mogen komen dat het doen van een melding noodzakelijk is. De raad verwacht dat er meer inspanningen worden gepleegd op het gebied van preventie, het bewerkstelligen van een cultuurverandering en het faciliteren van een interne dialoog. Deze aanbeveling werkt hij in hoofdstuk 4 en 6 verder uit.

Ten tweede ondervangen protocollen en procedures niet dat de melddrempel hoog blijft. Hoewel er allerlei infrastructuren en mogelijkheden zijn om melding te maken van ongewenst gedrag, zijn deze niet altijd bekend bij alle studenten en medewerkers. En daarbij is de angst en schaamte bij studenten en medewerkers die slachtoffer of getuige zijn van dergelijk gedrag vaak te groot om daadwerkelijk te melden. Ook worden vertrouwenspersonen te veel als onderdeel van de organisatie beschouwd, hen benaderen voelt dus onveilig. Hiervan zijn bestuurders en leidinggevenden zich vaak nog onvoldoende bewust. Dit heeft ook te maken met een gebrek aan diversiteit van vertrouwenspersonen, waardoor studenten zich niet in deze personen herkennen en van een melding afzien.

Tot slot: op het moment dat zij geconfronteerd worden met een melding of een signaal, weten leidinggevenden vaak niet hoe te handelen. Niet zelden krijgen melders de respons dat ze zich er niet zo druk om moeten maken. Signalen worden soms niet serieus opgepakt. Dit heeft tot gevolg dat de drempel om te melden nog hoger wordt en het vertrouwen dat er iets met een melding wordt gedaan verder afneemt. Of, nog erger: een student stopt met de opleiding of een medewerker verlaat de onderwijsinstelling.

### Gebrek aan kennis en inzicht

Hoewel er in het MBO en hoger onderwijs jaarlijks onderzoek wordt gedaan, zijn er nauwelijks cijfers over sociale veiligheid beschikbaar. Scholen hebben de mogelijkheid om hier naar te vragen in hun studenten-enquêtes.<sup>[83]</sup>

Maar deze cijfers hoeven zij niet openbaar te maken en dus is er geen verantwoording over mogelijk – niet naar de studenten, niet naar het eigen personeel en niet naar de inspectie. Ook is er nog geen structurele uitwisseling van kennis en ervaring tussen de instellingen, al ziet de raad dat de opleidingen de urgentie van het probleem onderschrijven en het op de agenda plaatsen.

De raad vraagt zich echter af hoe er aan preventie en interventie gewerkt kan worden als er geen beeld is van de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag binnen de opleidingen. Informatie kan inzicht bieden in aangrijpings-

punten en oplossingsrichtingen. Zonder een duidelijk beeld van de aard en omvang van ongewenst gedrag en de mate van ervaren onveiligheid is het lastiger om doelgericht te handelen.

## Aanbevelingen

Voor het kunstvakonderwijs gelden deels dezelfde aanbevelingen als voor organisaties in het culturele en mediaveld. Daartoe verwijst de raad naar de probleemanalyse en de aanbevelingen in volgende hoofdstukken. Daarnaast zijn er specifieke aanbevelingen voor het kunstvakonderwijs die de raad hieronder uiteenzet.

### Aan de kunstvakopleidingen:

#### Voer een professionele dialoog, als onderdeel van het curriculum en het didactisch concept

De kunstvakopleidingen dienen te reflecteren op het eigen pedagogisch klimaat. Welke ongeschreven normen over kunstenaarschap en kunstonderwijs bestaan er binnen de organisatie en in het curriculum? Wat is gebruikelijk in de omgang tussen studenten en docenten? Hoe is de cultuur van de opleiding en is er misschien verandering nodig?

Voor kunstvakopleidingen is het van belang om de professionele dialoog over het onderwerp te stimuleren. Hiervoor moeten de opleidingen niet alleen in de schoolorganisatie maar ook in het curriculum ruimte maken.

Zo bereiden zij studenten beter voor op de weerbarstige beroepspraktijk en het werken als professional in de cultuur- en mediasector. Leer studenten hun eigen grenzen tijdig te herkennen en die onder woorden te brengen. De raad beveelt aan om studenten die een leidende artistieke functie (regisseur, choreograaf, dirigent) gaan vervullen ook te stimuleren om modules te volgen op het gebied van leiderschap. Hiervoor kunnen zij aansluiting zoeken bij modules van andere opleidingen. De kunstvakopleidingen zouden hen hierbij kunnen helpen in het studieloopbaantraject.

#### Ontwikkel een didactisch concept ten aanzien van talentontwikkeling en sociale veiligheid

De opleidingen dienen een didactisch concept ten aanzien van talentontwikkeling en sociale veiligheid te hebben. Hierover zouden de kunstvakopleidingen tot gezamenlijke afspraken moeten komen. In dit kader is het noodzakelijk dat er ook structureel aandacht komt voor een bredere cultuurhistorische vorming, zodat iedere student zich veilig voelt om de eigen achtergrond in te brengen in de artistieke praktijk.

Een dergelijk didactisch concept zou voor zowel medewerkers als studenten helder moeten zijn. Alle docenten dienen dit didactisch concept te onderschrijven. Studenten moeten tijdens hun opleiding de kans hebben om te experimenteren en te falen als onderdeel van het ontwikkelen van hun vakmanschap. Ze zouden niet afgerekend moeten worden op basis van de individuele kunstopvatting van een docent.

#### Ontwikkel routes voor nazorg

De casussen van grensoverschrijdend gedrag uit de cultuur- en mediasector, het kunstvakonderwijs, de sport en de politiek die momenteel breed uitgemeten worden in de media, kunnen voor slachtoffers een trigger zijn die nare ervaringen uit het verleden oprakelt. Slachtoffers dragen de emotionele lasten hiervan nog decennialang met zich mee. Het is daarom te verwachten

dat het aantal meldingen over oude zaken toeneemt. Bij de raad zijn verhalen bekend van studenten die de cultuur- en mediasector hebben verlaten omdat ze in een onderwijscontext grensoverschrijdend gedrag meemaakten. En al kan het klimaat inmiddels volledig veranderd zijn, het is voor slachtoffers helend om ook na jaren een luisterend oor en erkenning voor hun verhaal te vinden. De raad adviseert dan ook hier ruimte voor te maken, door proactief routes in te richten voor ‘oude’ slachtoffers, en niet te wachten tot er meldingen komen. Voor potentiële melders moet het helder zijn waar ze in de organisatie terecht kunnen en welke stappen vervolgens genomen zullen worden.

Het spreekt vanzelf dat het onderwijs geen plek moet bieden aan recidivisten. Het zorgvuldig controleren van de referenties van nieuwe werknemers is dan ook van groot belang.

### Doe aan onderzoek en monitoring

De raad vindt dat de kunstvakopleidingen een informatieplicht hebben ten aanzien van sociale veiligheid. Zij dienen onderzoek te doen naar de ervaren sociale veiligheid van hun studenten, en naar de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag aan hun opleidingen. Over de onderzoeksresultaten dienen zij transparant te communiceren.

De kunstvakopleidingen in het hoger onderwijs hebben hiertoe al stappen gezet in de Contouren Code Sociale Veiligheid. Vergelijkbaarheid van de onderzoeksgegevens is noodzakelijk om een breed beeld van de gehele onderwijssector te krijgen en ontwikkelingen te kunnen monitoren. Stimuleer bovendien het onderling uitwisselen van goede en minder goede praktijkvoorbeelden. Uit beide zijn lessen te trekken.

### Aan OCW:

#### Stel een didactische aantekening verplicht voor alle docenten

De raad adviseert OCW om een didactische aantekening op het gebied van sociale veiligheid verplicht te stellen voor alle docenten, ook die met een kleine, tijdelijke aanstelling en gastdocenten. Eenieder die zonder begeleiding lesgeeft aan leerlingen zou zo’n aantekening moeten hebben. Het is niet toelaatbaar dat sterdocenten zich hieraan onttrekken vanwege een vermeende vakinhoudelijke excellentie. Als deze specifieke aantekening niet bestaat, dan zou die er moeten komen. De raad realiseert zich dat dit een stevige inspanning van de instellingen veronderstelt en roept de overheid op hen hierbij te ondersteunen. Waar mogelijk zou een module kunnen worden ingepast in bestaande kwalificatiestructuren.

Hierbij hoort ook de verantwoordelijkheid om docenten meer veiligheid, vastigheid en ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld in de mogelijkheid om didactische vaardigheden te verwerven. Luister naar hun inbreng. Ten gevolge van de grote casussen uit het kunstvakonderwijs en aanpalende cultuursectoren heerst er op sommige opleidingen de angst om het verkeerde te doen of publiekelijk ter verantwoording te worden geroepen. De raad vindt het belangrijk dat het onderwijs voor alle partijen veilig is en adviseert om hier ook aandacht aan te besteden.

## 4. Preventie

Teneinde ongewenst gedrag uit te bannen, acht de Raad voor Cultuur het van het grootste belang dat instellingen zich concentreren op veiligheid op de werkvloer. In dit hoofdstuk beschrijven we aan welke voorwaarden een veilige werkomgeving moet voldoen en welke preventieve maatregelen instellingen kunnen treffen. In navolging van het CAOP, dat sociale veiligheid in onderwijs, zorg en overheid stimuleert, verstaat de raad onder een veilige werkomgeving: een omgeving waarin werkenden respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn, fouten mogen maken en hun vakmanschap optimaal kunnen inzetten. Integer gedrag wordt gestimuleerd.

### Bewustwording

Als zich in een organisatie een geval van grensoverschrijdend gedrag voordoet, is de eerste reactie er vaak één van ongeloof. ‘Wij wisten van niks,’ is dan een veelgehoorde reactie, ‘Niemand heeft hier immers ooit een melding gedaan. Wij gingen ervan uit dat zoiets hier niet gebeurde.’

De realiteit is eerder omgekeerd: daar waar mensen samenwerken, zullen zich onvermijdelijk ongewenste situaties voordoen.<sup>[84]</sup> Die hoeven zich niet meteen in het juridische spectrum te bevinden, maar de grijze zone wordt vroeg of laat een keer betreden. In een organisatie waar geen enkele melding wordt gedaan, kun je ervan uitgaan dat het voor werknemers onveilig voelt om zich uit te spreken.

Het gaat er dus om een klimaat te creëren, waarin het vanzelfsprekend en normaal is om vragen te stellen bij andermans gedrag of stijl van communiceren. Als dat tijdig en effectief gebeurt, zal de situatie minder snel escaleren en zullen zowel dader als slachtoffer hier profijt van hebben. Omstanders hebben hierin een belangrijke rol.

*“Elke vrouwelijke auteur die zich heeft afgevraagd wat ze aanmoest met dat gekke, te persoonlijke berichtje van een toch wel invloedrijke recensent of jurylid, en hoe ze het kon afwimpelen zonder zich een vinnige recensie op de hals te halen, zou graag met die heren ruilen. Ik heb het ooit aan mannelijke collega's gevraagd: niemand had zo'n ervaring gehad, niemand was in verlegenheid gebracht.”*

- Schrijfster

De raad gelooft dat een open gesprek over grensoverschrijdend gedrag een noodzakelijke eerste stap is op weg naar bewustwording, wat weer de eerste stap is naar een mentaliteitsverandering. Een constructief gesprek over een veilige werkomgeving begint bij het formuleren van de grenzen van gewenst en ongewenst gedrag. Wat vinden we eigenlijk (on)aanvaardbaar in de organisatie, wanneer is iets nog amicaal en gezellig, en vanaf welk punt wordt het intimiderend en overschrijdend? Waar liggen de grenzen van grappen en van complimenten? Door op deze en andere vragen in gezamenlijkheid antwoorden te formuleren, komen werknemers nader tot elkaar en komt dit lastige vraagstuk bij iedereen in de organisatie meer op het netvlies te staan. Hierbij is cruciaal dat ieder perspectief de ruimte krijgt en iedere gesprekspartner zich vrij voelt om zich te uiten. Een goed gesprek mag schuren,



opinies mogen op elkaar botsen. Openheid en respectvolle aandacht bij alle gesprekspartners is doorslaggevend. Door te luisteren en compassie te tonen ontstaat er ruimte voor ontwikkeling. Hoe zo'n gesprek gevoerd kan worden, zullen we in hoofdstuk 6 verder uitwerken.

Instellingen zullen zelf het initiatief moeten nemen om deze dialoog op gang te brengen. Dit gebeurt nu in onvoldoende mate.<sup>[85]</sup> Nog te vaak wordt het onderwerp angstvallig vermeden, of komt het pas ter tafel als een organisatie geconfronteerd wordt met een melding of een affaire. De preventieve werking die er van een gesprek over grensoverschrijdend gedrag kan uitgaan, is nog niet overal doorgedrongen, merkt de raad.

Een startpunt van zo'n gesprek kan de risico-analyse (RIE) zijn. Volgens de Arboret dienen instellingen een analyse te maken van de risico's binnen hun organisatie, 'ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting'.<sup>[86]</sup> Ook diverse vormen van grensoverschrijdend gedrag vallen in de categorie psychosociale arbeidsbelasting. (Zie kader 'Wet- en regelgeving' op pagina 21.)

In de wet staat dat iedere organisatie zo'n risico-inventarisatie moet uitvoeren. Op dit moment wordt de RIE nog niet sectorbreed uitgevoerd. Met name voor kleine instellingen – waarvan er in de cultuur- en mediasector heel veel zijn – is het maken van deze uitvoerige risico-inventarisatie een grote belasting.

De raad denkt dat brancheverenigingen hierbij behulpzaam kunnen zijn. Zij zouden een model moeten ontwerpen naar analogie van de RIE, dat als onderlegger kan dienen voor een terugkerend gesprek over de risico's binnen de organisatie. De Nederlandse Arbeidsinspectie onderzoekt momenteel, samen met wetenschappers en deskundigen, de factoren die van invloed zijn op ongewenst gedrag op de werkvloer en de maatregelen die een werkgever kan nemen.

Wet- en regelgeving is bedoeld om normerende kaders te stellen.

In de praktijk zijn die kaders niet altijd bekend. Om de vertaalslag te kunnen maken van de juridische kaders naar de praktische toepassing hebben instellingen meer ondersteuning nodig van de kant van koepels en overheid. Preventie begint bij het in kaart brengen van mogelijke gevaren. Op die manier kunnen risico's vooraf zoveel mogelijk worden ondervangen. Door hier in alle openheid een gesprek over te voeren, ontstaat binnen een organisatie een begin van bewustwording.

### De rol van leidinggevenden

Essentieel voor een doeltreffend preventiebeleid is de opstelling van leidinggevenden in een organisatie. Voor artistiek leiders geldt hetzelfde als voor docenten aan kunstvakopleidingen: ze hebben een groot creatief talent, maar dat zegt nog niets over hun leiderschaps- en managementkwaliteiten. Bovendien moeten leidinggevenden zich bewust zijn van hun machtspositie en daar geen misbruik van maken. Zeker wanneer de grenzen tussen professioneel en privé vervagen, moeten leidinggevenden een zuiver kompas hebben voor welk gedrag wel en niet gepast is. Daar is nog veel werk te verzetten in de cultuur- en mediasector.

Niet alleen moeten leidinggevenden zelf het goede voorbeeld geven op het gebied van gewenst gedrag, van belang is tevens dat zij het gesprek hierover binnen de organisatie mogelijk maken. Dat kan top-down maar ook bottom-up georganiseerd worden. Eventueel kan iemand van buiten worden betrokken om de dialoog tussen leiding en medewerkers op gang te brengen. Vaak zullen werknemers zich veiliger voelen kritiek te uiten ten overstaan van een neutrale buitenstaander.

Een leidinggevende die openstaat voor die dialoog, creëert een cultuur van inspraak en tegenspraak. Een werknemer hoeft dan nooit het gevoel te hebben een lastpak te zijn door bepaald gedrag ter discussie te stellen.

Ook omstanders zullen sneller geneigd zijn in te grijpen en elkaar aan te spreken op hun gedrag.

*"Hij liet mij me zo klein voelen, achteraf zie ik in dat hij me manipuleerde."*  
- Medewerker museum

Leidinggevenden leggen verantwoording af aan een Raad van Toezicht of een bestuur. De raad heeft gemerkt dat toezichthouders en bestuurders zich vaak nog onthand voelen als het om de bestrijding van grensoverschrijdend gedrag gaat. Het ontbreekt hen aan handelingsperspectieven. Dit is, zo denkt de raad, vooral een kwestie van onbekendheid met de materie en ongemak om erover te praten. Niettemin is er volop kennis op het gebied van *good governance* voorhanden. Zo ontwikkelde Cultuur+Ondernemen een toolkit met tips voor bestuurders en toezichthouders voor het creëren van een veilige werkplek en organiseren ze bijeenkomsten voor kennisdeling. Leidinggevenden, bestuurders en toezichthouders dienen zich actiever in te zetten om deze informatie in huis te halen.

## Codes

De drie codes voor de cultuursector – de Code Diversiteit & Inclusie, de Governance Code Cultuur en de Fair Practice Code – zijn evenzovele instrumenten die organisaties helpen scherp te blijven koersen op een divers samengesteld werknemersbestand, een adequaat toezicht, en een eerlijke beloning van aan de instelling verbonden werknemers. Deze codes kunnen bijdragen aan een gezond en uitgebalanceerd werkklimaat. Wie de codes respecteert en toepast, laat minder ruimte voor ongewenst gedrag in zijn culturele organisatie.

Meer diversiteit en inclusie in de organisatie leidt tot een groter aandeel van werkenden uit gemarginaliseerde groepen. Dit zijn doorgaans de mensen die onveiligheid aan den lijve hebben ondervonden en het belang van een veilige werkomgeving terdege voelen. Een instelling die zijn toezicht goed heeft georganiseerd, zal in een crisissituatie sneller en doeltreffender kunnen optreden. En werknemers die volgens de regels van *fair pay* worden beloond, zijn minder kwetsbaar en manipuleerbaar in de omgang met opdrachtgevers. Naast deze generieke codes hebben steeds meer instellingen hun eigen codes, die dit beleid vertalen naar concreet gedrag. Het opstellen van zo'n gedragscode dwingt instellingen tot een intern gesprek over de onderlinge omgangsvormen.

De raad meent dat een gedragscode niet louter moet bestaan uit een lijst verboden, maar integendeel het *gewenste gedrag* moet omschrijven. Een goed voorbeeld is de checklist die De Nederlandse Organisaties Vrijwilligerwerk (NOV) opstelde onder de naam ‘In Veilige Handsen’.<sup>[87]</sup> Deze lijst bevat gedragsregels die (grotendeels) positief zijn geformuleerd, zoals: ‘Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek op een situatie binnen de organisatie geeft’, ‘Het bestuur luistert altijd naar kritiek van de leden, vrijwilligers en deelnemers’, ‘Het is de gewoonte om feedback te vragen en te geven; je hoeft zaken niet “zelf op te lossen”’, ‘Mensen die “anders” zijn worden als ieder ander behandeld’ en ‘De leden letten onderling op elkaar zodat niemand wordt buitengesloten’.

Nieuwe werknemers, of zij nu tijdelijk of vast in dienst treden, zouden vanaf hun eerste werkdag de heersende gedragsregels in de organisatie ter hand gesteld moeten krijgen. Niet alleen worden zij op die manier onmiddellijk doordrongen van de do’s en don’ts, maar ook wordt op die manier onderstreept dat iedere werknemer bijdraagt aan het creëren van een veilige omgeving. Ook bij de start van een nieuwe film-, tv-, of (muziek)theaterproductie zouden de medewerkers bij elkaar moeten zitten om de gewenste omgangsvormen op de set of tijdens de repetities te bespreken en op papier te zetten.<sup>[88]</sup>

### Vertrouwenspersonen en Meldpunt Mores: preventie

Instellingen doen er goed aan vast te leggen wat er gebeurt in het onverhoopte geval dat de organisatie met een melding van grensoverschrijdende gedrag wordt geconfronteerd. Nog te vaak is dat het eerste moment dat er over een strategie en plan van aanpak wordt nagedacht. Meestal is dat veel te laat. Een duidelijk protocol of stappenplan voorkomt paniekerige ad hoc-reacties.

Wie in een organisatie functioneert waar helder wordt gecommuniceerd over de procedures na een eventueel geval van ongewenst gedrag, zal zich geborgen weten en zich veiliger voelen. Omgekeerd zal een potentiële dader minder gauw tot handelen overgaan in een omgeving met duidelijke handelingsperspectieven, waarvan men weet dat ze worden gehandhaafd. Zo kan van de aanwezigheid van een meldpunt, ombudsman of vertrouwenspersoon al een preventieve werking uitgaan.<sup>[89]</sup> Bovendien kunnen zij een belangrijke rol spelen bij het de-escaleren van een werksituatie, als er eenmaal een melding is gedaan.

Op dit moment is het in dienst hebben van een vertrouwenspersoon niet verplicht. Er ligt een initiatief-wetsvoorstel dat het recht op toegang tot een (interne of externe) vertrouwenspersoon in de Arbowet wil verankeren.

Hierover is onlangs positief geadviseerd door de Raad van State.<sup>[90]</sup>

Het beroep van vertrouwenspersoon is niet beschermd, maar wie zich zo wil noemen moet wel voldoen aan enkele basiskwalificaties. Zo moet de vertrouwenspersoon de opleiding ‘ongewenst gedrag en integriteit’ volgen en zich regelmatig bijscholen. Certificering vindt iedere vier jaar plaats door een onafhankelijke certificatie instelling (CRP). De Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen houdt het beroepsregister bij.

De taak van de vertrouwenspersoon is vastomlijnd: de opvang en begeleiding van melders; het gezamenlijk zoeken naar een oplossing in een informeel of een formeel traject (zie kader ‘De escalatieladder’, pagina 53); het signaleren van ongewenst gedrag binnen een organisatie; het verstrekken van advies; het geven van voorlichting.

Behalve bij een erkend vertrouwenspersoon kan een slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag met haar verhaal ook terecht bij een bedrijfsarts of -psycholoog, een hr-medewerker, een collega of leidinggevende. Wie het ook is, het belangrijkste is dat werknemers weten bij wie ze terecht kunnen, in het geval van een ongewenste situatie. Idealiter zijn ze daarvan al vanaf dag één op de hoogte, zodat ze niet op onderzoek uit hoeven als zich een incident heeft voorgedaan.

In de praktijk blijkt de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen of andere personen in de organisatie waar een melder zijn verhaal kwijt kan, nog sterk verbeterd te kunnen worden, zo merkt de raad. Werknemers weten vaak niet hoe ze de vertrouwenspersoon moeten bereiken, wat die precies voor ze kan betekenen, wat de werkwijze is, aan wie ze rapporteren, in hoeverre een melding bijvoorbeeld automatisch doorgeleid wordt naar de dader, et cetera. Organisaties kunnen opteren voor interne of externe vertrouwenspersonen. Uit gesprekken blijkt dat werknemers liever met een extern en volstrekt neutraal persoon in gesprek gaan, dan met een interne vertrouwenspersoon die door de eigen organisatie wordt betaald en wiens onafhankelijkheid minder zeker is.

Mede om die reden is in 2018 onafhankelijk meldpunt Mores in het leven geroepen.<sup>[91]</sup> De aanvankelijke bedoeling was Mores na drie jaar weer op te heffen. De veronderstelling was dat het meldpunt tegen die tijd niet meer nodig zou zijn. Vier jaar na dato blijkt nog geen sprake van een afname van het aantal meldingen, integendeel.

Mores is bedoeld voor de gehele cultuursector, voor mediabedrijven, voor het kunstvakonderwijs, voor de amateursector. Dat is een enorm groot werkveld. Mores werkt met gecertificeerde vertrouwenspersonen, die in eerste instantie vooral een luisterend oor bieden aan en klankbord zijn voor de melder. Eventueel kunnen zij ook doorverwijzen. De vertrouwenspersonen van Mores zullen zelf niet als bemiddelaar optreden.

In gesprek met de raad noemden de vertrouwenspersonen van Mores de ernst van de meldingen uit de cultuur- en mediasector opvallend. Slachtoffers zoeken in de eerste plaats validering voor wat hen is overkomen. Klopt het dat wat zij hebben ervaren niet door de beugel kan? Dit toont aan dat de gedachte dat bepaald gedrag ‘er nou eenmaal bij hoort’ in de sector nog altijd prevaleert.

## Nieuwe functies ter bevordering van veiligheid

### Intimiteitscoördinatoren

In sommige deelsectoren zijn specifieke functies ontwikkeld om het risico op onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag te verkleinen. Bijvoorbeeld de functie van *intimiteitscoördinator* die vanuit de Verenigde Staten en Groot-Brittannië in Nederland is geïntroduceerd. Dat is de persoon die de grenzen van acteurs op het gebied van naaktheid en intimiteit bespreekbaar

maakt op de set. Met name bij naaktscènes komt het aan op heldere afspraken met cast en crew. Een intimiteitscoördinator kan ingrijpen als zo'n afspraak niet wordt nageleefd. Hiermee helpt hij een veilig werkklimaat te creëren voor tv- en filmacteurs.

In de Nederlandse mediasector zijn op dit moment een beperkt aantal intimiteitscoördinatoren actief. Dit aantal zal flink omhoog moeten, middels een actief wervings- en nascholingsbeleid. De intimiteitscoördinator is een typisch voorbeeld van een *good practice* dat navolging verdient in aanpalende deelsectoren. Zo meent de raad dat intimiteitscoördinatoren ook effectief ingezet zouden kunnen worden op bijvoorbeeld kunstvakopleidingen en binnen de podiumkunsten.<sup>[92]</sup> De manier waarop zij grenzen bespreekbaar maken kan als inspiratie dienen in andere creatieve omgevingen.

### Sensitivity readers

Een specialist in de letterensector is de *sensitivity reader*, die teksten controleert op grensoverschrijdend taalgebruik. Het komt immers voor dat schrijvers, vertalers en redacteuren de kennis of specifieke taalgevoeligheid missen om woorden te herkennen die als pijnlijk of kwetsend kunnen worden ervaren door specifieke groepen lezers. Dergelijke gespecialiseerde meelezers, getraind in het signaleren van culturele toe-eigening, racistische of seksistische stereotypen, vooroordelen, misrepresentatie, et cetera, zijn geen nieuw fenomeen maar worden steeds vaker ingeschakeld.

Het inzetten van *sensitivity readers* moet niet gezien worden als censuur, zoals weleens wordt gedacht, maar als een manier om organisaties van dit gevaar bewust te maken. De kracht van taal moet niet onderschat worden. Gebruik van bepaalde woorden kan beschadigend zijn, of die nu hardop worden uitgesproken of op papier worden gezet. Ook een verkeerd gekozen woord kan een sfeer van onveiligheid creëren op de werkvloer.

### Ongelijke arbeidsvoorwaarden

Het is de raad uit verschillende gesprekken duidelijk geworden dat de beloningsongelijkheid tussen verschillende actoren in het culturele en media-veld en de kwetsbare positie van werkenden met los-vaste arbeidscontracten een structureel probleem is.<sup>[93]</sup> Dat werkenden in de culturele en mediasector met de grootste moeite een fatsoenlijk inkomen uit hun los-vaste werkzaamheden kunnen halen, staat in scherp contrast met de beloningen van sommige bestuurders en directeuren. Het gaat behalve om de honorering ook om verzekeringen en pensioenen. Deze scheve verhoudingen zetten niet alleen kwaad bloed, maar vormen, zoals eerder uiteengezet, een voedingsbodem voor intimidatie, racisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Zo bezien zal van een consequente aandacht voor eerlijke betaling een preventieve werking uitgaan. De Fair Practice Code biedt hiervoor goede aanknopingspunten.

Het is de raad ook opgevallen dat freelancers niet goed vertegenwoordigd zijn in de vakbonden. Dit is niet bij alle subsectoren hetzelfde, maar hij dringt erop aan dat de vertegenwoordiging van de makers in cultuur en media beter in lijn wordt gebracht.

## Kleine organisaties

De schaalgrootte van organisaties binnen de cultuur- en mediasector varieert enorm. Er zijn giganten zoals De Nationale Opera en Ballet of het Rijksmuseum, maar ook vele kleine instellingen, met soms maar één of enkele werknemers. Sommige aanbevelingen zijn makkelijker uit te voeren in een grote dan in een kleine organisatie. Dit vergt hier en daar wat creativiteit. Kleine organisaties zouden elkaar kunnen helpen door elkaars klankbord te zijn. Collega-zakelijk leiders kunnen elkaar helpen door hun preventieve en curatieve beleid op het gebied van grensoverschrijdend gedrag aan elkaar te toetsen. Daarnaast zouden kleine organisaties uit dezelfde stad of regio bijvoorbeeld hun vertrouwenspersoon kunnen delen. Er zijn ook zaken die voor kleine organisaties juist makkelijker zijn, zoals het voeren van een laagdrempelig gesprek over de normen en waarden van de organisatie en over gewenst en ongewenst gedrag.

## Aanbevelingen

### Aan de instellingen:

#### Voer een dialoog over (de risico's op) grensoverschrijdend gedrag

De sleutel tot bewustwording van de grenzen van anderen ligt in het eerlijke, open gesprek. Voer een dialoog over wat werknemers wenselijk vinden en wat niet. Maak ruimte voor tegenspraak. Dit vraagt oefening en begeleiding, eventueel met hulp van een externe expert.

Grensoverschrijdend gedrag is niet alleen een zaak van dader en slachtoffer. Omstanders kunnen hierin een cruciale rol vervullen. In een werkomgeving waar het normaal is om elkaar aan te spreken op het gedrag, zal minder kans zijn op ongewenste gedragingen.

#### Stel een interne gedragscode op

Deze gesprekken zouden de basis moeten vormen voor een handzame interne gedragscode waarin de juiste omgangsvormen worden beschreven. Focus op gewenst gedrag, in plaats van deze gedragscode te vernauwen tot een reeks verboden. Laat deze code een vast onderdeel zijn van de indiensttreding van nieuwe werknemers, zowel op leidinggevend niveau als in de lagen daaronder, bijvoorbeeld door ze deel te laten uitmaken van het introductieprogramma. Ook zzp'ers moeten van deze code op de hoogte gesteld worden. Zo wordt het bewustzijn omtrent het in acht nemen van grenzen gevoed.

#### Maak een risico-inventarisatie

Iedere culturele en media-instelling zou standaard een risico-inventarisatie moeten uitvoeren, zoals de arbo-wet voorschrijft. Dit bevordert het bewustzijn van potentiële onveilige situaties binnen de organisatie. Kleine organisaties kunnen geholpen worden met een model-RIE die door een brancheorganisatie wordt verstrekt.

#### Zorg dat iedere werknemer wordt getraind op het gebied van sociale veiligheid

Aandacht voor sociale veiligheid is niet vrijblijvend. Iedere werknemer, en leidinggevenden in het bijzonder, moeten zich hierin ontwikkelen. Maak sociale veiligheid daarom structureel onderdeel van de professionalisering en de functioneringsgesprekken. Alle werknemers, leidinggevenden en toezicht-houders moeten hierin worden getraind.

#### Faciliteer de toegang tot een vertrouwenspersoon

Zorg binnen de organisatie voor een vertrouwenspersoon, of faciliteer de toegang tot een externe vertrouwenspersoon van Mores via de koepel of brancheorganisatie. Maak deze persoon zichtbaar en vindbaar. Iedere werknemer in het culturele veld heeft recht op een vertrouwenspersoon.

#### Bied zzp'ers meer zekerheid

Onzekere werkomstandigheden zijn een voedingsbodem voor machtsongelijkheid en daarmee voor grensoverschrijdend gedrag. Doorbreek de beloningsongelijkheid tussen de makers en uitvoerenden aan de ene kant, en de beoordelaars en bestuurders aan de andere kant.

Maak van *fair pay* een speerpunt in het beleid. Borg de rechten op een veilige werkomgeving ook voor zzp'ers.

### **Aan het Rijk:**

#### **Zorg dat bestaande wet- en regelgeving beter wordt geïmplementeerd**

Organisaties in de cultuur- en mediasector zijn niet altijd bekend met wet- en regelgeving waardoor die niet goed wordt nageleefd. Betere voorlichting, ondersteuning en monitoring moeten instellingen ertoe aanzetten deze regels toe te passen.

Al met al is er een breed spectrum aan maatregelen voorhanden om preventief op te treden tegen grensoverschrijdend gedrag. De Raad voor Cultuur constateert echter dat die maatregelen nog niet overal even serieus worden genomen of even effectief worden ingezet. Daar komt bij, dat protocollen, structuren en andere instrumenten pas effect gaan sorteren als de bedrijfscultuur als geheel verandert. Dat gebeurt alleen door er met elkaar over te praten.

In hoofdstuk 6 buigen we ons over de vraag hoe men dat gesprek adequaat dient te voeren. Maar eerst kijken we naar de overige maatregelen die de sector heeft getroffen om te interveniëren bij grensoverschrijdend gedrag.



## 5. Interventie en nazorg

In dit hoofdstuk staan we stil bij de diverse curatieve structuren en maatregelen in de cultuur- en mediasector, en beoordelen we hun effectiviteit. Welke interveniërende mechanismen treden in werking als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag? Wat wordt er gedaan aan nazorg voor slachtoffer én dader?

Wie slachtoffer wordt van grensoverschrijdend gedrag, kan verschillende dingen doen. De stappen die het slachtoffer kan doorlopen, worden aangegeven op de zogenoemde ‘escalatieladder’ (zie kader).<sup>[94]</sup> Op weg naar boven vindt het slachtoffer diverse instanties op zijn pad. Dat kan in eerste instantie een vertrouwenspersoon zijn, een meldpunt, of Mores.

### Vertrouwenspersonen, meldpunten en Mores: interventie

Het aanpakken van grensoverschrijdend gedrag begint met het doen van een melding. Zoals in het vorige hoofdstuk uiteengezet, zou iedere werknemer in de cultuur- en mediasector direct of indirect toegang moeten hebben tot een vertrouwenspersoon, die aan zijn instelling is verbonden. Behalve bij een vertrouwenspersoon, kan een slachtoffer ook terecht bij Mores of bij een ander meldpunt.

Als er een melding binnenkomt bij Mores doet dit onafhankelijk meldpunt geen eigenstandig onderzoek, maar het helpt de desbetreffende organisatie de juiste stappen te nemen. Mores veelt ook geen oordelen in zaken over ongewenst gedrag. Een meldpunt kan, als de melder dit wil, ondersteuning bieden bij het aankaarten van de casus bij de organisatie, of, wanneer de organisatie hierop geen stappen onderneemt, zorgdragen voor de doorgeleiding van meldingen naar de Nederlandse Arbeidsinspectie of de Onderwijsinspectie, het College voor de Rechten van de Mens of een door de desbetreffende werkgever uitgezocht onderzoeksbureau. Als er sprake is van strafbare feiten kan Mores ook helpen bij het doen van een aangifte, wanneer de melder dit wil.

Naast Mores is er het Meldpunt Discriminatie voor het melden van ongelijke behandeling op basis van afkomst, sekse, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte. Het Meldpunt Discriminatie zal na een melding eerst het gesprek aangaan en vervolgens onderzoek doen op basis van ‘hoor en wederhoor’. Daarna wordt gezocht naar een passende oplossing. Ook hier zal, net als bij Mores of de vertrouwenspersonen, in eerste instantie de mogelijkheid van een bemiddelend gesprek worden onderzocht alvorens een officiële klachtenprocedure te starten. In het uiterste geval kan de indiener worden doorverwezen naar het College voor de Rechten van de Mens. Naast deze meldpunten zijn er nog andere meldpunten, zoals het Meldpunt Islamofobie en het Antisemitisme Meldpunt van het CIDI, die kunnen helpen bij de doorgeleiding en kennisontwikkeling rond specifieke vormen van discriminatie.

Zoals eerder vermeld blijkt in de praktijk een meerderheid van de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag hiervan geen melding te maken. Vlaams onderzoek naar ongewenste gedragingen in de cultuur- en mediasector wees bijvoorbeeld uit dat minder dan 8 procent van de slachtoffers hiervan melding maakte.<sup>[95]</sup> Hiervoor zijn verschillende redenen aan te wijzen.

In het vorige hoofdstuk wezen we al op het gebrek aan kennis over meldpunten, vertrouwenspersonen en hun werkwijze. Soms worden interne vertrouwenspersonen gezien als verlengstuk van de directie, en zijn slachtoffers bang dat hun anonimiteit niet gegarandeerd is. Ook de onafhankelijkheid van Mores wordt soms betwijfeld, aangezien het platform gefinancierd wordt vanuit de sector. Mede daarom bestaat er angst bij sommige slachtoffers, zo bleek de raad uit diverse gesprekken, om bij de vertrouwenspersonen van het meldpunt hun verhaal te doen. Ook was er soms teleurstelling over de beperkte handelingsmogelijkheden en bereikbaarheid van vertrouwenspersonen en Mores. Wanneer een leidinggevende of instelling besluit om geen actie te ondernemen naar aanleiding van een melding terwijl de melder dat wel wenst, is dat voor de melder extra teleurstellend en soms ronduit traumatiserend.

Studenten aan een kunstvakopleiding kunnen bang zijn dat ze gestoord worden in hun ontwikkeling. Ze zijn gericht op hun toekomst, en willen niet te lang bezig blijven met gebeurtenissen die in het verleden zijn voorgevallen.<sup>[96]</sup> Soms werd er ten onrechte van uitgegaan dat de vertrouwenspersoon alleen voor medewerkers, en niet voor studenten bedoeld was.<sup>[97]</sup>

Uit angst worden veel gevallen van grensoverschrijdend gedrag in eerste instantie niet gemeld.<sup>[98]</sup> Mede om die reden zien we dat meldingen vaak een domino-effect teweegbrengen: slachtoffers die hun verhaal jarenlang verzwegen hebben, komen er alsnog mee naar buiten als de eerste openbare beschuldiging is geuit.

*“Ik ken de verhalen van seksueel grensoverschrijdend gedrag naar kandidaten. De verhalen in de pers kwamen niet als verrassing. Iedereen op de werkvloer wist dit soort dingen wel een beetje, maar iedereen hield elkaar de hand boven het hoofd. Heel veel van die groepjes werken ook weer met elkaar bij andere programma’s. Het is een soort totaal misplaatste *gentleman’s agreement* om het niet over dit soort dingen te hebben.”*

*- Werknemer bij talentenjacht*

De raad constateert dat het niet-melden een product is van dezelfde giftige cultuur, waarin het spreken over grenzen wordt gebagatelliseerd of regelrecht taboe is. Zo is in verschillende sectoren een zwijgcultuur ontstaan.

In de podiumkunsten lijkt bijvoorbeeld een directe samenhang te bestaan tussen een autoritaire leiderschapsstijl, gebrekkige feedback en een zwijgcultuur.<sup>[99]</sup> Dat is een cultuur waarin collega’s weggijken, uit angst of onwetendheid. Binnen zo’n context kunnen ongewenste omgangsvormen langdurig voortwoekeren.

Om die zwijgcultuur te doorbreken, is de opstelling van de leidinggevenden in een organisatie essentieel. *Practice what you preach* is hier het devies.

Leiders dienen ervan doordrongen te zijn dat ze een voorbeeldfunctie hebben. Wanneer een leidinggevende direct ingrijpt als iemand in zijn omgeving een seksistische of racistische opmerking maakt, pestgedrag vertoont, handtastelijk is, et cetera, zullen andere werknemers dit ook sneller doen. Uit onderzoek

naar grensoverschrijdend gedrag in de wetenschappen blijkt dat een pro-actieve houding van omstanders veel ellende kan voorkomen. <sup>[100]</sup>

Het doen van een melding is nog geen garantie voor een bevredigend vervolg. Er zijn slachtoffers die melding maakten, maar die geen of een verkeerde reactie kregen. Bij veel instellingen bestaat door gebrek aan kennis een grote ‘handelingsverlegenheid’. Zij weten niet goed wat ze met een melding aan moeten. Leidinggevendenden die er wat aan wilden doen, werden nauwelijks ondersteund door hun HR-afdeling, die met dezelfde handelingsverlegenheid worstelde. Het ontbreekt, kortom, nogal eens aan een duidelijk kader of stappenplan. <sup>[101]</sup>

Bij gebrek aan een draaiboek maken instellingen geregeld fouten in de behandeling van klachten. Er werd ad hoc gereageerd, de regie werd uit handen gegeven, en niet zelden lekte de zaak voortijdig uit naar de pers. In sommige gevallen vervulden de media een cruciale rol als breekijzer. Maar als de invloed van de media onevenredig groot wordt, kom je terecht in een proces van *trial by media*, een vorm van *naming and shaming* waarmee uiteindelijk niemand gediend is. Een zorgvuldige en tijdige afhandeling kan voorkomen dat de media de regie overnemen en het narratief over de casus bepalen.

Ook de kwaliteit van vertrouwenspersonen in het algemeen liet soms te wensen over. Slachtoffers werden dan doorverwezen naar een vertrouwenspersoon die niet was toegerust op de specifieke vorm van grensoverschrijdend gedrag waaraan zij waren blootgesteld, die niet de juiste vaardigheden had, of niet genoeg macht om in te grijpen. <sup>[102]</sup> Wanneer een klacht leidde tot een onderzoek werd dit onderzoek niet altijd naar wens van alle betrokkenen uitgevoerd. Onderzoeken verdwenen in lades en daders bleven ongestraft. Zo besloot Toneelgroep Oostpool recent een tweede onderzoek in te stellen, na onvrede over het eerste, overhaast ingestelde onderzoek naar aanleiding van meldingen over ongewenst gedrag.

De kwaliteit van externe onderzoeksbureaus is sterk wisselend, zo constateerde de raad. De titel ‘integriteitsbureau’ is niet beschermd en dergelijke bureaus zijn niet gebonden aan periodieke controles. Uit een steekproef van de Radboud Universiteit bleken de conclusies van slechts 27 procent van de onderzochte integriteitsrapporten goed onderbouwd te zijn. <sup>[103]</sup>

Mores heeft aangegeven te klein te zijn voor de huidige opdracht. Het platform werd in 2018 vanuit de sector podiumkunsten opgericht met een financiering voor drie jaar. Inmiddels zijn andere sectoren aangesloten en is de ondersteuning verlengd voor nogmaals drie jaar. Bestuurders werken om niet, terwijl de werklust de afgelopen jaren alleen maar is toegenomen. Behalve meldingen krijgt Mores ook steeds meer vragen uit de sector. Het platform richt zich behalve op de slachtoffers ook steeds meer op de getroffen organisaties, die handelingsadviezen nodig hebben, maar krijgt hiervoor geen vergoeding.

De raad acht dit een onwenselijke situatie. Hij pleit voor een nieuw op te richten kenniscentrum, waar structureel onderzoek wordt gedaan naar grensoverschrijdend gedrag in de gehele cultuur- en mediasector. Dit centrum zou ook het aanspreekpunt moeten worden als het gaat om voorlichting aan

instellingen. Mores kan zich dan weer richten op haar primaire taak als meldpunt.

### Klachtencommissie

Als de informele bemiddeling niets heeft opgeleverd, kan het slachtoffer een formele klacht indienen. Zij komt dan terecht bij een klachtencommissie (zie kader ‘De escalatieladder’). Deze weg moet het slachtoffer alleen in het uiterste geval bewandelen, meent de raad. Een informele afhandeling van een melding acht hij om verschillende redenen verkieslijk.

Ten eerste is de kwaliteit van klachtencommissies, waar een officiële klacht in eerste instantie terecht komt, zeer wisselend. Organisaties hebben de volledige vrijheid bij de samenstelling van een klachtencommissie. Aan training of bijscholing van de leden wordt niet altijd gewerkt.

Daarbij komt dat slachtoffers niet altijd beseffen wat het formele traject van hen vraagt. Vooral als ze na een klacht ook nog aangifte gaan doen, zullen ze hun verhaal meermaals tot in detail moeten vertellen bij de politie, terwijl de kans dat een aangifte, bij ontbreken van hard bewijs, succes heeft, relatief gering is. In het zeldzame geval dat een stap naar de civiele rechter wordt gezet, volgt nogmaals een verhoor, ditmaal openbaar, waarbij de advocaat van de tegenpartij zijn best zal doen om de beschuldiging in twijfel te trekken. Dergelijke trajecten kunnen voor slachtoffers (opnieuw) traumatiserend zijn. In plaats daarvan voltrekt het informele traject zich in relatieve rust en anonimiteit. Bovendien blijkt het vaak verrassend effectief om van het begin af zowel slachtoffer als dader bij het gesprek te betrekken. Soms heeft een dader de impact van zijn acties simpelweg niet doorgehad, en zorgt een confrontatie met het aangerichte leed voor inzicht en gedragsverandering. Voor een slachtoffer kan het veel druk van de ketel halen als zij in een veilige setting de dader in de ogen kan kijken en haar verhaal kwijt kan.

Dit is uiteraard sterk afhankelijk van de aard van de melding. In het geval van ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag of schaamteloos racisme is een gezamenlijk gesprek juist niet aanbevelenswaardig.

Om versnippering en willekeur tegen te gaan, acht de raad het noodzakelijk dat er uniform beleid komt ten aanzien van de afhandeling van klachten op het gebied van ongewenst gedrag. Hij stelt daarom voor om één centrale en onafhankelijke klachtencommissie in te richten voor de gehele cultuur- en mediasector. Hij verwacht dat die zichtbaarder zal zijn, en beter toegerust op haar taak. De raad geeft hierbij de voorkeur aan een klachtencommissie waar zowel werkgevers als individuele werknemers kunnen aankloppen. Deze commissie zou bemenst moeten worden door personen van uiteenlopende etniciteiten, genders en seksuele oriëntaties.

In de ideale situatie valt deze overkoepelende klachtencommissie rechtstreeks onder het toezicht van het op te richten kenniscentrum grensoverschrijdend gedrag, en vormt zij aldus een partnerorganisatie met Mores. Deze drie instellingen kunnen onderling kennis uitwisselen, elkaar trainen en waar nodig controleren.

## Liever bemiddeling dan klacht

De Raad voor Cultuur beseft dat het oplossen van het probleem van grensoverschrijdend gedrag een lange adem vergt. Een cultuurverandering teweegbrengen, niet alleen binnen individuele organisaties maar zelfs binnen de hele sector, kan jaren duren. Er bestaan hiervoor geen ‘quick fixes’, het is een doorgaand proces.

Ook de hierboven geschetste klachtenprocedures, hoe noodzakelijk ook voor het oplossen van sommige casussen, zullen nooit dé oplossing vormen voor grensoverschrijdend gedrag. Liever ziet de raad een veilige cultuur ontstaan waarin werknemers gezamenlijk tot een gedeelde opvatting komen van gewenst gedrag, en waarin het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag.

In de sport bestaat het Instituut Sportrechtspraak (ISR) dat middels tucht-recht bindende uitspraken kan doen, ook inzake gevallen van grensoverschrijdend gedrag. Een aanklager onderzoekt de melding, en besluit tot seponering, mediation of tot een tuchtzaak. In dat laatste geval komt de klacht bij een tuchtcommissie, die een oordeel uitspreekt en een sanctie oplegt. Omdat de meeste sportbonden zijn aangesloten bij het ISR, kan deze instantie namens alle bonden rechtspreken. Omdat sport over competitie gaat waarbij onderlinge wedstrijden essentieel zijn, zijn sancties als het uitsluiten van sportverenigingen of individuele sporters bijzonder effectief.

Soms wordt er door vertegenwoordigers uit de cultuur- en mediasector gedacht over het in het leven roepen van een vergelijkbare vorm van zelfregulering. Maar deze sector ontbeert een weefsel dat voor een vanzelfsprekende onderlinge samenhang tussen de instellingen zorgt. Los daarvan ziet de raad om een andere reden weinig heil in tuchtrecht. De praktijk wijst uit dat het voor een slachtoffer zeer belastend kan zijn wanneer een klacht in het justitiële domein terechtkomt, omdat het moeilijk is die klacht juridisch gegrond verklaard te krijgen. Voor ernstige gevallen van grensoverschrijdend gedrag zou het slachtoffer uiteraard terecht moeten kunnen bij het strafrecht.

### De escalatieladder

De eerste sport wordt betreden op het moment dat iemand ongewenst gedrag ervaart in de organisatie. Het slachtoffer staat voor de keus: ga ik een informeel gesprek aan met een bedrijfsarts of -psycholoog, met een collega, met de ondernemingsraad, met een leidinggevende? Ook kan het slachtoffer ervoor kiezen de dader rechtstreeks op zijn gedrag aan te spreken, al dan niet in gezelschap van een derde persoon. Overigens is zo'n gesprek niet altijd aan te raden. In het geval van een ernstige integriteitsschending kan een ontmoeting tussen slachtoffer en dader juist traumatisch zijn, en dus zeer onwenselijk.

Als dit gesprek geen effect sorteert, wordt de tweede sport van de escalatieladder bestegen. Dit is het moment dat het slachtoffer melding maakt van het grensoverschrijdende gedrag. Dit doet hij bij een meldpunt, een interne of externe vertrouwenspersoon, een collega of leidinggevende. Samen wordt vervolgens bekeken wat de vervolgstappen kunnen zijn.

Na een melding volgt niet automatisch een onderzoek. Eerst wordt advies gegeven over een eventueel vervolgtraject, waarbij het belang van het welzijn van het slachtoffer voorop staat. Ook in dit stadium kan de melder ervoor kiezen een informeel gesprek aan te gaan met de dader. Dit is het begin van het ‘informele traject’.

In dit informele stadium kan een instelling besluiten tot een ‘signaalonderzoek’. Dat is een onderzoek op basis van geruchten die de ronde doen op de werkvloer. Ook een vertrouwenspersoon kan hierop aandringen als hij trends signaleert in de meldingen die hij krijgt, maar hij kan het onderzoek niet zelf uitvoeren. Daarmee houden zich externe, gespecialiseerde bureaus bezig.

Het volgende treetje heet het ‘informele bemiddelingstraject’. Nu kan een gesprek worden georganiseerd tussen dader en slachtoffer, in aanwezigheid van een informele bemiddelaar. Dat kan een collega zijn, een leidinggevende, een HR-medewerker, zolang deze bemiddelaar zelf maar geen partij is in het conflict. Nog steeds is in dit stadium geen sprake van een officiële klacht, laat staan een aangifte.

Als het bemiddelende gesprek niks oplevert, volgt de vierde sport op de escalatieladder: het formele bemiddelingstraject. Hierbij wordt een mediator betrokken, die samen met dader en slachtoffer in gesprek gaat. Vooraf worden duidelijke afspraken gemaakt over de consequenties die aan de mediation zullen worden verbonden.

Komen dader en slachtoffer in het bemiddelingstraject niet tot een gezamenlijke oplossing, dan wordt de vijfde stap gezet: het slachtoffer dient een officiële klacht in bij een klachtencommissie. Bij een officiële klacht is gedegen onderzoek essentieel. Dit dient te worden uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Ten slotte doet de klachtencommissie uitspraak. Deze uitspraak is de laatste sport op de escalatieladder. De uitspraak van een klachtencommissie is niet juridisch bindend. De instelling waaraan de dader verbonden is, kan zelf besluiten tot een passende sanctie.

## Nazorg

De verantwoordelijkheid voor het slachtoffer eindigt niet na de bemiddeling of als er een uitspraak is gedaan. Sterker, voor een doeltreffende aanpak van grensoverschrijdend gedrag is de nazorg minstens zo belangrijk als de preventieve en curatieve maatregelen. Intensieve begeleiding van slachtoffers en daders, goede communicatie en monitoring kunnen helpen in de verwerking en afhandeling, en dragen er ook toe bij dat nieuwe gevallen van grensoverschrijdend gedrag worden voorkomen.

Onder nazorg verstaan we de maatregelen die volgen op het moment dat een melding is afgehandeld. Dat begint met slachtofferhulp aan te bieden, in de vorm van een gesprek met een psycholoog of interne bedrijfsarts. Sommige mensen zitten zo vast na een grensoverschrijdend incident, dat ze hulp nodig hebben om hun leven weer op de rit te krijgen. Als een slachtoffer behoefte heeft aan gespecialiseerde hulp, kan een doorverwijzing naar slachtofferhulp Nederland volgen. Behalve psychosociale nazorg kan deze instantie desgewenst ook zorgen voor lotgenotencontact en ondersteuning bieden bij herstelrecht.

Na een onderzoek is het van belang intern draagvlak te creëren voor de uitkomsten ervan. Heldere communicatie is ook hier weer van belang. De onderzoeksuitkomst moet tijdig met de hele organisatie worden gedeeld, om te voorkomen dat het geruchtencircuit de overhand krijgt. Over de misdragingen dient met de grootste discretie te worden gecommuniceerd. Tegelijkertijd is het van belang de conclusies van het onderzoek goed te onderbouwen, zodat hierover geen discussie kan ontstaan. Niet alleen de slachtoffers, maar ook de daders en de getroffen instellingen blijven vaak ontredderd achter. Soms komt een dader in aanmerking voor therapeutische hulp om gedragsverandering mogelijk te maken. Vervolgens zal met hem of haar moeten worden besproken in hoeverre hij of zij nog terug kan keren in de sector. In principe verdient iedereen een tweede kans, maar in een sector waar wederzijds vertrouwen zo'n belangrijke factor is, is een terugkeer in dezelfde organisatie vaak niet reëel. Recidivisten moeten juist actief buiten de deur gehouden worden. In een sector die zich kenmerkt door projectorganisaties en tijdelijke contracten, kan het gebeuren dat een dader zomaar doorstroomt naar een volgende werkplek. Culturele en media-instellingen hebben op dit punt de verantwoordelijkheid collega-instellingen in het veld te informeren over gevallen van grensoverschrijdend gedrag. Voor instellingen is het van het grootste belang het incident en de afhandeling ervan intern te evalueren. Vervolgens moet het eigen beleid zichtbaar worden aangescherpt door wijzigingen in het personeelsbestand of in de organisatiestructuur door te voeren. Bij Toneelgroep Oostpool werden bijvoorbeeld maatregelen getroffen om een kritisch tegengeluid ten opzichte van de directie te borgen in de organisatie, nadat melding was gedaan van intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag van de artistiek en zakelijk leider. En bij de Rijksakademie voor Beeldende Kunsten in Amsterdam werden twee externe vertrouwenspersonen aangesteld en moeten *resident artists* sinds november 2020 een gedragsreglement ondertekenen, nadat drie gevallen van ernstig grensoverschrijdend gedrag naar buiten waren gekomen.<sup>[104]</sup> Zulke ingrepen versterken de bewustwording van leidinggevenden en personeel.

**“Voor de organisatie als geheel was de affaire een traumatische ervaring. Er is nadien psychologische hulp geboden aan de werknemers.”**

- Een lid van de Raad van Toezicht

Sinds de opkomst van de #MeToo-beweging zijn steeds meer instellingen in de cultuur- en mediasector het gesprek begonnen over de gevaren van ongewenst gedrag op hun werkvloer. Ook wordt er meer en meer nagedacht over manieren om het risico op grensoverschrijdend gedrag te minimaliseren, en over de implementatie van preventieve mechanismen. Het onderwerp staat zagezegd ‘op de kaart’.

Maar met nazorg zijn instellingen nog opvallend weinig bezig. Noch voor het slachtoffer, noch voor de dader, noch voor de instelling als geheel, zijn er structurele zaken geregeld. Hoe zou zo'n geformaliseerde nazorg eruit kunnen zien?

Te denken valt bijvoorbeeld aan een systematiek waarin meer aandacht is voor de geleden emotionele schade van het slachtoffer. Binnen het juridische systeem wint deze vorm van ‘herstelrecht’ of ‘restorative justice’ terrein. Hierbij ligt de nadruk minder op de bestraffing van de dader, en meer op



verzoening. In het geval van grensoverschrijdend gedrag kunnen slachtoffer en dader gezamenlijk in gesprek gaan over het gebeurde. Ook de pleger kan er behoefte aan hebben zijn stem te laten horen. Zo'n 'herstelgesprek' leidt soms tot verrassende uitkomsten. Maar ook als onderdeel van een strafproces kan herstelrecht een belangrijke rol spelen.<sup>[105]</sup>

Al met al vindt de raad de nazorg momenteel minimaal georganiseerd. Veel instellingen die zijn geconfronteerd met ongewenste gedragingen hebben de neiging schoon schip te maken, om vervolgens de blik naar de toekomst te wenden en het hele onderwerp als afgedaan te beschouwen. Dat is een begrijpelijke reflex, maar ook een naïeve. Het probleem van grensoverschrijdend gedrag zal vroeg of laat altijd terugkeren, en het is zaak daarop voorbereid te zijn.



## Aanbevelingen

### Aan het Rijk:

#### Zorg voor structurele ondersteuning van Mores

Het rijk moet zorgen voor structurele financiering van Mores, zodat het een onafhankelijk meldpunt voor de gehele cultuur- en mediasector wordt. De sectoren dragen bij aan de financiering, maar Mores functioneert onafhankelijk van hen. Op die manier kan Mores zijn zichtbaarheid verbeteren en zijn onafhankelijkheid binnen de sector beter borgen. Gezien de toegenomen werklast moet een professionaliseringslag van de organisatie mogelijk worden gemaakt.

#### Richt een expertisecentrum in voor de cultuur- en mediasector

Dit centrum zorgt dat onderzoek wordt gedaan en is het aanspreekpunt voor instellingen als het gaat om voorlichting en advisering. Mores wordt hier als eigenstandige organisatie bij ondergebracht, zodat het zich weer kan richten op haar primaire taak als meldpunt. Ook een landelijke klachtencommissie wordt hier ondergebracht.

#### Laat structureel onderzoek doen

Er moet structureel onderzoek worden gedaan naar de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector. Hieronder valt ook het genereren van data en het monitoren op welke manier de omvang, preventie en de aanpak van grensoverschrijdend gedrag zich ontwikkelt. Dit onderzoek kan worden gecoördineerd vanuit het op te richten expertisecentrum. Het ministerie van OCW moet erop toezien dat dit onderzoek structureel plaatsvindt.

### Aan de gehele sector:

#### Maak een eind aan de onbekendheid met procedures

Zorg voor een betere voorlichting omtrent de aard en functie van vertrouwenspersonen, meldpunten, klachtencommissies. Iedere werkende in de cultuur- en mediasector zou bij indiensttreding standaard geïnformeerd moeten worden over de ‘escalatieladder’, de opeenvolgende interventies in het geval van grensoverschrijdend gedrag.

#### Stel een overkoepelende klachtencommissie in voor de gehele sector

Eén onafhankelijke klachtencommissie bekrachtigt een uniform beleid omtrent grensoverschrijdend gedrag. Deze commissie moet onder het bestuur vallen van het nieuw op te richten kenniscentrum op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en een ‘zusterorganisatie’ vormen met Mores.

## Aan instellingen:

### Leidinggevend en dienen het juiste gedrag voor te leven

Leiders hebben een voorbeeldfunctie. Zij moeten hun machtspositie in acht nemen, hun werknemers aanspreken op grensoverschrijdend gedrag en ruimte creëren voor tegenspraak. Voor Raden van Toezicht en Bestuur geldt dat zij gewenst en ongewenst gedrag tot vast onderdeel moeten maken van hun beoordelingssystematiek en de jaarlijkse functioneringsgesprekken.

### Ontwerp een draaiboek met een helder stappenplan

In het geval dat er binnen de organisatie een melding van grensoverschrijdend gedrag wordt gedaan, moet iedereen weten waar hij aan toe is. Om paniekvoetbal te voorkomen, dienen alle te nemen maatregelen en stappen beschreven te worden in een document dat met alle werknemers wordt gedeeld. Besteed hierin ook aandacht aan communicatie, zowel intern als extern, en aan de nazorg voor slachtoffer, dader en eventuele omstanders.

## 6. Hoe voer je een goed gesprek?

Praat erover. Het is makkelijk gezegd. Maar een gesprek over gewenst en ongewenst gedrag voelt al snel intiem en kwetsbaar. Niet zelden vinden we dat eng, en lopen we er liever in een ruime boog omheen.

Voor dit advies heeft de raad tientallen ontmoetingen gehad met vertegenwoordigers uit het veld. Daarbij waren ook veel mensen met ruime ervaring op het gebied van het voeren van een effectieve dialoog. In dit voorlaatste hoofdstuk staan we stil bij enkele van de gesprekstechnieken die de raad heeft verzameld, en die kunnen bijdragen aan een veilige werkomgeving.

### Tegenspraak

In hoofdstuk 4 heeft de raad betoogd dat het creëren van een veilige werkplek het primaire doel is van dit advies. Het uitgangspunt moet hierbij zijn: hoe *voorkomen* we ongewenste gedragingen? De raad wil vol inzetten op preventie, en gelooft dat een cultuurverandering hiervoor noodzakelijk is.

Die verandering moet leiden tot een organisatie waarin werknemers zich vrij voelen elkaar aan te spreken op hun gedrag en taalgebruik. Het optuigen en verfijnen van allerhande meldstructuren en klachtenprocedures heeft immers alleen zin als die zijn gegrondvest op een open cultuur, anders blijft het dweilen met de kraan open.

Het voeren van het goede gesprek is een sleutelement in zo'n open bedrijfscultuur. Veel gevallen van grensoverschrijdend gedrag spelen zich immers af in het eerdergenoemde 'grijze gebied', waarin twee mensen dezelfde gebeurtenis op verschillende wijze kunnen ervaren en interpreteren. Wat door de een niet als bedreigend of intimiderend is bedoeld kan dat voor de ander wel zijn. Door hier vooraf over te praten en grenzen te formuleren, is men zich beter bewust van de risico's en ontstaat er wederzijds begrip.

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, is de totstandkoming van kunst en cultuur vaak een ongrijpbaar creatief proces. Dit kan gepaard gaan met de romantische notie van de 'lijdende kunstenaar', die over grenzen heen gaat. Hoewel het in de kunsten primair om het eindproduct draait, vindt de raad dat artistieke kwaliteit en artistieke vrijheid niet gepaard kunnen gaan met onveilige werkomstandigheden. Naast die ongrijpbare creativiteit bezitten kunstenaars ook vakmatige kwaliteiten, waarvan een zekere professionele zelfreflectie als het goed is deel uitmaakt. Hierbij hoort ook de reflectie op samenwerking met anderen, op de manier waarop het werk is georganiseerd, de onderliggende waarden van de instelling, de uitgesproken en onuitgesproken normen.

Tevens ligt grensoverschrijdend gedrag op de loer in situaties waarin sprake is van scheve machtsverhoudingen. In hoofdstuk 2 heeft de raad betoogd dat de cultuur- en mediasector bij uitstek een omgeving is waarin enkelen vaak de macht hebben over velen. Dit is, als gezegd, een voedingsbodem voor kwetsbare afhankelijkheidsrelaties.

Om binnen deze relaties het gesprek open te houden, is het van belang inspraak en tegenspraak te organiseren. Als het voeren van een respectvolle dialoog tot de standaardinstelling van een organisatie behoort, zal grensoverschrijdend gedrag eerder gesignaleerd en een halt toegeroepen worden. Nog te vaak wordt iemand die tegenspraak levert, weggezet als lastig. Zo iemand loopt het risico de volgende keer niet meer gevraagd te worden voor een klus.

Voor de grote aantallen zzp'ers in de sector kan dat een reden zijn om de mond dicht te houden. Een kwetsbare arbeidsmarktpositie is méér dan alleen een inkomenskwesatie, het gaat ook over serieus genomen worden in de organisatie. In een veilige werkomgeving zijn alle werknemers volwaardige gesprekspartners.

Tegenspraak is afhankelijk van twee factoren: (1) een divers personeelsbestand en (2) een open dialoog.

1. Diversiteit leidt tot meerstemmigheid, daagt de bestaande, leidende principes uit, geeft andere gezichtspunten. Wie zorgdraagt voor divers samengestelde directies, raden van toezicht, artistieke teams, docententeams, redacties, zal automatisch een ander gesprek voeren over gewenst en ongewenst gedrag.
2. In een open dialoog gaat het niet om het winnen van een discussie of het overtuigen van de ander van het eigen gelijk. Uitgangspunt is veeleer het luisteren naar elkaar en het komen tot een gezamenlijk, nieuw inzicht. Wederzijds respect en het opschorten van het eigen oordeel zijn belangrijke ingrediënten.<sup>[106]</sup> Gelijkwaardigheid tussen de gesprekspartners is hierbij van belang, ook als die gelijkwaardigheid er op de werkvloer niet is. Hierin schuilt de paradox van 'veilig over onveiligheid praten'.<sup>[107]</sup> Leidinggevendenden dienen zich te allen tijde bewust te blijven van hun machtspositie, en mogen daar geen misbruik van maken.

Het is goed mogelijk het voeren van een effectieve, betekenisvolle dialoog aan te leren door middel van trainingen en rollenspelen. Tijdens zijn rondgang door het veld kreeg de raad hiervan diverse *good practices* aangereikt.

Hieronder enkele voorbeelden.

Het Vlaams expertisecentrum voor seksuele gezondheid Sensoa werkt met een 'Vlaggensysteem'. Dit biedt handvatten om het beleid ten aanzien van een veilige werkplek vorm te geven, en helpt de communicatie binnen de instelling te verbeteren.<sup>[108]</sup>

ACT Acteursbelangen ontwierp een poster met een statement over de veilige werkvloer die organisaties kunnen aangrijpen om een gesprek over een veilige werksfeer aan te knopen. Een aantal gezelschappen hebben dit als aanleiding gebruikt om tijdens een eerste scriptlezing het statement voor te lezen en een gesprek te voeren over het grensoverschrijdend gedrag.

In club Paradiso hangen posters op de wc's die het publiek erop wijzen dat er in deze uitgaansgelegenheid geen plek is voor racisme, seksisme, transfobie en homofobie. Zo weten niet alleen medewerkers, maar ook het publiek dat ze zich bij medewerkers of beveiligers kunnen melden als ze iets meemaken of zien waardoor ze zich onveilig voelen.

## Gesprekstechnieken

Praten over elkaars gedrag is ongemakkelijk, omdat gedrag een onderdeel van iemands persoonlijkheid is. Een goed gesprek kan schuren. Als iemand iets zegt over de gedragingen of het taalgebruik van een ander, voelt die zich al snel persoonlijk aangevallen. De ander zal dan geneigd zijn in de verdediging gaan. Voor de 'ontvanger' in een dialoog is het de kunst ingewikkelde en pijnlijke zaken te leren verdragen, terwijl de 'zender' moet leren zijn boodschap op een bepaalde manier te verwoorden, afgestemd op de situatie. Openheid wordt bereikt, zodra alle gesprekspartners zich kwetsbaar opstellen en eerlijk durven te zijn over eigen ervaringen met grensoverschrijdende situaties.

Er bestaan diverse theorieën en gesprekstechnieken om dit mogelijk te maken. Bekend is bijvoorbeeld de 'geweldloze' of 'verbindende communicatie' die door Marshall Rosenberg is ontwikkeld. Hierbij wordt het gesprek volgens een vaste structuur gevoerd, gericht op verbinding zonder de eigen behoeften en die van de gesprekspartner tekort te doen. Gesprekspartners benoemen eerst hun waarnemingen en feiten, zonder hun eigen gevoelens en oordelen hierin te betrekken. Vervolgens beschrijven ze hoe ze zich hierbij voelden, aan welke behoefte er wel of niet werd voldaan, en tot slot formuleren ze een verzoek aan de ander.

Een andere veelgebruikte methode is de 'socratische dialoog', die voortkomt uit de praktische filosofie. Dit is een zogeheten 'denkgesprek', gericht op het onderzoeken van de onderliggende overtuigingen van de gesprekspartners.

<sup>[109]</sup> Vaak is de neiging om problemen meteen te willen oplossen. De socratische dialoog blijft weg van een oplossing. Het idee is dat de oplossing vanzelf volgt vanuit het diepere inzicht in het probleem. Voordeel van deze methode is dat de deelnemers zelf richting geven aan het gesprek, en dat de collectieve kennis binnen de organisatie wordt aangeboord.

Alle stemmen zijn van belang in het socratische gesprek, en zo biedt het de mogelijkheid de *bystanders* actief te mobiliseren.

Ook het 'feedbackgesprek' is een bruikbare techniek om een open cultuur te bevorderen. Effectieve feedback beantwoordt aan een aantal kenmerken: de feedback is specifiek, relevant en bevat een suggestie voor verbetering.

De feedback gaat niet over de persoon, maar over zijn gedrag. Goede feedback is een neutrale beschrijving van waargenomen gedrag in een concrete situatie, en van het effect van dat gedrag op de waarnemer. Daarna kan in gezamenlijk overleg gezocht worden naar een oplossing.

Bij al deze gespreksvormen is het van belang tevoren een duidelijk gemeenschappelijk doel te formuleren. Daarbij geldt dat ze alleen effectief zijn als er in alle lagen van de organisatie structureel wordt ingezet op competentiebevordering.

## Open het gesprek over vooringenomenheid

De raad constateert dat het nog altijd zeer moeilijk is om een open en eerlijk gesprek te starten over vooringenomenheid, discriminatie en racisme. Gesprekken hierover gaan snel over onderwerpen als schuld en verwijtbaarheid. Dat is moeizaam en soms ronduit pijnlijk. Deze onderwerpen lijken zich nog steeds in de taboesfeer te bevinden, in tegenstelling tot het gesprek over seksuele intimidatie.

Dat het zo lastig is dit gesprek te voeren, heeft vermoedelijk te maken met het verschil in de mate waarin mensen discriminatie ervaren. In een onderzoek van het SCP over discriminatie in Nederland komt dit verschil duidelijk aan het licht. <sup>[110]</sup> Mensen met een migratieachtergrond, moslims, jongeren, lhbt'ers en mensen met een beperking ervaren relatief veel discriminatie.

De normgroep daarentegen (met gecombineerde persoonskenmerken autochtoon, man, heteroseksueel, zonder beperking, 35-55 jaar) ervaart weinig discriminatie. <sup>[111]</sup>

Het SCP stelt: 'Mensen die zelf weinig te maken hebben met discriminatie zijn vaak minder sensitief voor de kleinerende, achterstellende, stereotypebevestigende of stigmatiserende boodschap die in bepaald gedrag of bepaalde grapjes verpakt zit, en hebben daardoor het gevoel dat er wel erg snel op lange tenen getrapt wordt. Als individu uit een emanciperende groep is het vaak lastig duidelijk te maken waar het hem er nu precies in zit. Veel van de uitingsvormen zijn vaak impliciet of verborgen.' <sup>[112]</sup> De negatieve impact op de mensen die het meemaken, is echter groot, zoals in [hoofdstuk 1](#) werd besproken.

*"Een producente belde me op met de mededeling dat een zwarte actrice ongeschikt was omdat ze niet sassy, niet schaamteloos genoeg was. Ze moest meer voldoen aan het zwarte stereotype. Toen ik haar zei dat ik dat een ongepaste opmerking vond, was ik degene die een giftige omgeving creëerde."*

- Scriptschrijver

De grote verschillen in de mate waarin groepen zich in- of uitgesloten voelen, laat zien dat de inclusieve samenleving nog ver weg is. <sup>[113]</sup> De raad roept daarom op om ook een gesprek te voeren over gebrek aan inclusie en discriminatie in de cultuur- en mediasector, en te reflecteren op mogelijke institutionele vooringenomenheid en het voorkomen van microagressie. Actiegroepen als KickOutZwartePiet en Time to Tell AMFI en erfgoedinstelling The Black Archives hebben hiertoe al het voortouw genomen. Zij volgen in de voetsporen van mensen als Philomena Essed, Gloria Wekker, Nancy Jouwe en Wim Manuhutu die dit onderwerp al jaren geleden op de kaart zetten. De samenwerkende musea in het netwerk Musea Bekennen Kleur komen in actie tegen institutioneel racisme en andere vormen van discriminatie. Ze zetten zich in voor meer diversiteit en inclusie in de Nederlandse erfgoedsector. Dat men steeds meer doordrongen is van het belang van sociale veiligheid en onderzoek hiernaar, blijkt ook uit de recente benoeming van Aminata Cairo als lector Sociale Rechtvaardigheid en Diversiteit in de Kunsten aan de AHK. Meer van dergelijke initiatieven zijn hoogstnodig om de reeds ingezette koers naar meer verandering in programmering, publiek, partners en personeel een nieuwe impuls te geven. Worden Marokkaanse acteurs nog altijd stereotiep gecast? Wordt een zwarte balletdanseres net zo makkelijk aangenomen op de balletacademie als

een witte? Hoe vaak worden er op de werkvloer nog grappen gemaakt over iemands seksuele geaardheid? Wat zijn onze onderliggende opvattingen over kunst en op basis van welke hiërarchie maken we keuzes? Hoe willen we dat onze canon eruitziet?

In een open gesprek moeten al dit soort ongemakkelijke vragen gesteld kunnen worden. De genoemde gesprekstechnieken kunnen hierbij behulpzaam zijn.

## Aanbeveling

### Aan de sector

#### Train werkenden in de sector in het voeren van een goed gesprek

Om een onveilige werkomgeving aan te pakken moeten werknemers met elkaar in gesprek gaan. Maar praten over elkaars gedrag kan juist nieuwe onveiligheid creëren. Op een veilige manier over onveiligheid praten kun je leren. Er zijn diverse instanties en gespreksmethoden die hierbij van dienst kunnen zijn. Goed werkgeverschap impliceert het beschikbaar stellen van deze methoden en technieken aan het eigen personeel.



## 7. Samenvatting van de aanbevelingen

Het bestrijden van grensoverschrijdend gedrag is een kwestie van een lange adem. De raad heeft zich gaandeweg dit adviestraject gerealiseerd dat grensoverschrijdend gedrag veel breder is dan de kwesties die door de media naar buiten zijn gebracht. Behalve naar seksueel wangedrag zijn we gaan kijken naar pesten, intimidatie, discriminatie en racisme. Deze misdragingen zitten zo diep, dat nieuwe instrumenten – hoe nuttig en welkom ook – waarschijnlijk niet zullen volstaan. Een cultuuromslag is vereist. Dat heeft tijd nodig, maar ook meer onderzoek. Hoe het systeem zodanig ingericht kan worden dat al die andere, niet-seksuele vormen van grensoverschrijdend gedrag worden uitgebannen, vraagt om diepgaander inzicht in de problematiek. De raad ziet dit advies daarom als eerste aanzet op de lange weg naar herstel.

### **Aan de instellingen in de cultuur- en mediasector:**

#### **Praat erover**

Hoe moeilijk, ongemakkelijk of eng dat ook toeschijnt, alleen door het onderwerp ‘grensoverschrijdend gedrag’ te benoemen, door met elkaar in openheid te bespreken wat gedeelde normen zijn, hoe gewenst gedrag eruitziet en wat niet aanvaardbaar is, ontstaat er een cultuur waarin iedereen zich vrij voelt grenzen aan te geven. Als het voor iedereen duidelijk is waar die grenzen lopen, zullen die ook makkelijker gerespecteerd worden. Laat de werknemers daarom trainingen volgen om specifieke gesprekstechnieken aan te leren. Besteed hierbij aandacht aan de actieve rol die ze als omstander kunnen spelen. Leidinggevendenden moeten hierin het voortouw nemen. In een gezamenlijk gesprek kan een gedragscode worden opgesteld. Ook de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is bedoeld om het bewustzijn omtrent onveiligheid te vergroten. Voor kleine instellingen kunnen de koepels een model-RIE opstellen.

#### **Doe onderzoek**

Leidinggevendenden en toezichthouders hebben de plicht zich te informeren over wat er speelt in hun organisatie. Zij moeten zorgen dat ze beter op de hoogte zijn van de ervaren (on)veiligheid binnen de instellingen. Let daarbij specifiek op bestaande machtsverhoudingen. Ook moeten leidinggevendenden en toezichthouders alerter zijn op het faciliteren van tegenspraak.

### **Aan het kunstvakonderwijs:**

#### **Maak van sociale veiligheid een integraal onderdeel van het opleidingstraject**

Als professional in de cultuur- en mediasector is een bewuste omgang met grenzen cruciaal. Daarom zou het leren voeren van het goede gesprek over eigen en andermans grenzen een vast deel van het curriculum aan de kunstvakopleidingen moeten zijn.

### Bied in het curriculum ruimte aan diverse perspectieven

Het westerse referentiekader is nog altijd dominant in de cultuur- en mediasector. Wat niet gezien wordt, blijft onbekend, en daarmee onbemind. Als er op de opleidingen meer oog komt voor een brede cultuur-historische vorming, waarin verschillende perspectieven en tradities een plek krijgen, zal de cultuur- en mediasector als geheel ook veiliger worden voor diverse makers. Waar de kennis aangaande dit soort kunstuitingen niet in huis is, moeten opleidingen die van buiten betrekken en investeren in een diverser docentencorps.

### Stel een didactische aantekening verplicht

De didactische vaardigheden van docenten in het kunstvakonderwijs zijn niet zelden ondergeschikt aan hun artistieke vaardigheden. Toch zou eenieder die zonder begeleiding lesgeeft aan leerlingen zo'n aantekening moeten hebben. Stel daarom een didactische aantekening op het gebied van sociale veiligheid voor alle docenten verplicht, ook die met een kleine, tijdelijke aanstelling. Hetzelfde moet gelden voor gastdocenten.

### Doe onderzoek

Opleidingen moeten afspraken maken over onderzoek naar de ervaren sociale veiligheid van hun studenten en naar de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag aan hun opleidingen. De onderzoeksgegevens moeten onderling vergelijkbaar zijn voor een breed beeld van het kunstvakonderwijs. Over de onderzoeksresultaten dienen de opleidingen transparant te communiceren.

### Aan de gehele cultuur- en mediasector:

#### Zet in op meer diversiteit en inclusie

Gebrek aan diversiteit en inclusie over de hele linie, zowel op het gebied van personeel, publiek, partners en programma, als in onderliggende waarden en normen, blijft een pijnpunt dat grensoverschrijdend gedrag in de vorm van discriminatie in de hand werkt. De Code Diversiteit & Inclusie is geen lijstje om aan te vinken, maar moet integraal nageleefd worden. Kijk objectief naar de eigen sector en wees zelfkritisch.

#### Breng de financiële beloningen meer op gelijke hoogte

Financiële afhankelijkheid en baanonzekerheid brengen werkenden in de cultuur- en mediasector in een kwetsbare positie. Met name zzp'ers komen mede om die reden vaak in onveilige situaties terecht. Maak van *fair pay* een vast uitgangspunt in de salarisonderhandelingen.

### Aan het Rijk:

#### Richt een kenniscentrum in en laat onderzoek en monitoring doen

Het ontbreekt binnen de cultuur- en mediasector aan expertise op het gebied van grensoverschrijdend gedrag. Daarom is er behoefte aan een kenniscentrum dat data verzamelt en zorg draagt voor informatievoorziening en monitoring van de gehele sector. Dit centrum zou structureel gefinancierd

moeten worden door een gezamenlijke inspanning van Rijk en sector. De raad hecht eraan dat dit voortvarend wordt opgepakt.

#### Stel een centrale klachtencommissie in

Een veelvoud aan klachtencommissies werkt versnippering in de hand. Eén centrale klachtencommissie, waarvan de onafhankelijkheid is gegarandeerd, is beter toegerust op de vakspecifieke risico's van de cultuur- en mediasector. Deze commissie zou onder het bestuur van het nieuw op te richten expertise-centrum moeten komen te staan.

#### Zorg voor structurele ondersteuning van meldpunt Mores

Mores is bezig uit te groeien tot het centrale meldpunt voor de gehele cultuur- en mediasector. Structurele financiering stelt Mores in staat een professionaliseringslag door te voeren. Ook kan Mores er dan voor zorgen de eigen zichtbaarheid en vindbaarheid te verbeteren. Mores nieuwe stijl zou als 'zusterorganisatie' van de op te richten centrale klachtencommissie onder het nieuwe kenniscentrum moeten ressorteren.

## Eindnoten

- 1  
‘A seat at the table’ is een verwijzing naar het gedicht ‘I, Too’ van de Afro-Amerikaanse dichter Langston Hughes, over een zwarte man die geacht wordt zijn maaltijd in de keuken te gebruiken.
- 2  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 10.
- 3  
Volgens het Belgische Zorgcentrum na Seksueel Geweld heeft seksueel geweld in tweederde van de gevallen een blijvende impact op de (geestelijke) gezondheid. Het Centrum beschouwt de gevolgen van seksueel geweld daarom als posttraumatische stressstoornis. Zie ook: LVNH, *Harassment in Dutch academia*, Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions, 2019, p. 40-41; Sax, Marjolein, J. Talman, N. Hippert en M. Engelen, *Seksuele intimidatie op de werkvloer*, 2021, p. 17.
- 4  
Voor een compleet overzicht van de gesprekspartners zie [pagina 76](#).
- 5  
TNO en CBS, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*, 2021.
- 6  
In Boekman Extra nr 27 werden deze onderzoeken geïnventariseerd. Zie: Leden, Jack van der, *Grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector*, Boekman Extra nr 27, 2021.
- 7  
Het onderzoek in de danssector wordt uitgevoerd door bureau Verinorm onder leiding van Marjan Olfers en Anton van Wijk.
- 8  
Zie bijvoorbeeld Vries, Klaas de, Clémence Ross-van Dorp en Egbert Myjer, *Rapport van de Onderzoekscommissie seksuele intimidatie en misbruik in de sport*, 2017 en het Vlaams onderzoek van Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019.
- 9  
LVNH, *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, 2019, p. 9.
- 10  
Olfers, Marjan en Anton van Wijk, *Ongelijke leggers. Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de gymnsport*, 2021, p. 19.
- 11  
Ook de Nederlandse Arbeidsinspectie maakt in haar nog te verschijnen onderzoek een onderscheid tussen grensoverschrijdend gedrag op verschillende schalen.
- 12  
The Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts, *An opportunity to create change*, 2018, p. 14.
- 13  
Vlaamse Ombudsdienst, *Genderkamer. Vijf jaar wind in de zeilen*, 2020, p. 32.
- 14  
LVNH, *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, 2019, p. 12.
- 15  
ILO, *Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry*, 2020, p. 11. Het onderzoek werd uitgevoerd door de ILO in samenwerking met de International Arts and Entertainment Alliance (IAEA). Meer dan 400.000 werkenden in de entertainmentindustrie wereldwijd hebben de enquête ingevuld. De percentages komen opgeteld boven de 100 uit, omdat respondenten meerdere antwoorden konden geven.

16  
The Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts, *An opportunity to create change*, 2018, p. 49-50.

17  
Baillien, E., I. Neyens, G. Notelaars en H. De Witte, 'Pesten op het werk; risicofactoren in werk en organisatie', in: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, december 2007.

18  
TNO, *Wegwijzer Seksuele intimidatie op het werk*, 2020, p. 4.

19  
Branscombe, N.R., M.T. Schmitt en R.D. Harvey, 'Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being', in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, p. 135-149.

20  
Sociaal Cultureel Planbureau, *Ervaren discriminatie in Nederland II*, 2020, p. 70.

21  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 59.

22  
Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, *Ongehoord geluid*, 2022, p. 4.

23  
Shift Culture, *Gender and Power Relations. MeToo in the arts: from call-outs to structural change*, 2021, p. 12.

24  
Darley, J. en B. Latané, 'Bystander intervention in emergencies: diffusion of responsibility', in: *Journal of personality and social psychology*, 1 april 1968.

25  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 38.

26  
Centrum voor Seksueel Geweld, [centrumseksueelgeweld.nl](http://centrumseksueelgeweld.nl)

27  
The Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts, *An opportunity to create change*, 2018, p. 32.

28  
Cense, Marianne en Iris Coehoorn, *Het moet in de genen gaan zitten. Preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sport*, Stichting Rutgers, 2017, p. 98.

29  
Idem, p. 103.

30  
Vries, Klaas de, Clémence Ross-van Dorp en Egbert Myjer, *Rapport van de Onderzoekscommissie seksuele intimidatie en misbruik in de sport*, p. 16.

31  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 31-32.

32  
The Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts, *An opportunity to create change*, 2018, p. 32.

33  
Arbobesluit, artikel 9.5a.

34

Zie Burgerlijk Wetboek, Art. 7:610, 7:611, 7:646 en 7:658, en Wetboek van Strafrecht, Art. 239, onderdeel 3o (Schennis van de eerbaarheid), 240, onderdeel 2o (Ongevraagd verzenden van pornografie), 242 (Verkrachting), 246 (Seksuele aanranding), 248a (door misbruik van overwicht voortvloeiend uit feitelijke verhoudingen of door misleiding personen jonger dan 18 jaar bewegen tot plegen/dulden van seksuele handelingen), 266 (Belediging), 284 (Dwang), 285 (Bedreiging), 285b (Belaging), 300, 301, 302, 303 (Diverse mishandelingsvormen) en 308 (veroorzaken van lichamelijk letsel door schuld). Verder kan in het onderwijs worden verwezen naar artikel 6 van de Wet op het onderwijstoezicht.

35

In zijn advies *Beweging in het bestel* benoemt de Raad voor Cultuur dit probleem ook als onderdeel van de beleidsopgave rondom de culturele arbeidsmarkt. Raad voor Cultuur, *Beweging in het bestel. Verkenning op weg naar een nieuw advies over het cultuurbestel*, 2022, p. 28.

36

Hennekam, S en D. Bennett, 'Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change', in: *Gender, Work & Organization*, 2017, p. 417-434.

37

Idem

38

Littler-Bishop, S., C. Seidler-Feller en R.E. Opaluch, 'Sexual Harassment in the Workplace as a Function of Initiator's Status', in: *Journal of Social Issues*, 2010.

39

Valiente, C., 'Sexual harassment in the workplace: Equality policies in post-authoritarian Spain', in: *Politics of Sexuality*, 1998.

40

Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 30; ILO, *Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry*, 2020, p. 10.

41

Volgens de *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector* van de Raad voor Cultuur en de Sociaal-Economische Raad (2016) nam het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie tussen 2003 en 2016 toe met 66 procent.

42

Hierbij moet wel worden aangetekend dat met name de mediasector veel 'schijnzelfstandigen' kent: freelancers die ieder jaar een paar maanden in dienst zijn van dezelfde omroep of producent om een specifiek programma te maken, om vervolgens een aantal maanden op straat te belanden. Officieel is er dan geen sprake van een 'dienstverband', maar in de praktijk werken dit soort zzp'ers altijd voor dezelfde opdrachtgevers.

43

Raad van Cultuur, *Beweging in het bestel. Verkenning op weg naar een nieuw advies over het cultuurbestel*, 2022, p. 28.

44

LVNH, *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, 2019, p. 14.

45

Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 28.

46

Idem, p. 46-47.

47

Boessen, Judith, 'Wat is er mis met het kunstonderwijs? Op zoek naar weeffouten in het kunstonderwijs', in: *Mister Motley*, 21 december 2020, en 'Wat is er mis met het kunstonderwijs (deel II)? Hoe het avantgardisme kunstonderwijs in de weg zit', in: *Mister Motley*, 22 april 2021.

- 48  
Bezemer & Schubad, *Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten, Den Haag. Rapportage Cultuuronderzoek*, 2021, p. 27.
- 49  
Bezemer & Schubad, *Rapportage. Onderzoek onder studenten, oud-studenten en medewerkers naar de ervaren sociale veiligheid in het Amsterdam Fashion Institute*, 2021, p. 53.
- 50  
Hennekam, S en J. Syed, 'Institutional racism in the film industry: a multilevel perspective', in: *Equality, Diversity and Inclusion*, 2018, p. 5.
- 51  
Lakerveld, Erik van, 'Hockeybond was door succes blind voor onveilig klimaat bij vrouwenploeg', in: *de Volkskrant*, 31 maart 2022.
- 52  
Joss, Timm, 'Culture is bad for you. Inequalities in the cultural and creative industries', in: *Nordic Journal of Arts, Culture and Health*, vol 3, 1-2, 2021, p. 122-123, recensie van O. Brook, Dave O'Brien en Mark Taylor, *Culture is bad for you. Inequalities in the cultural and creative industries*, 2020.
- 53  
Free Press Unlimited en Women Inc., *Wie maakt het nieuws? Global Media Monitoring Project 2020. Nationaal verslag Nederland*, 2021.
- 54  
Dan bestaat het risico dat mensen die organisaties via de voorkant binnenkomen, weer stilletjes vertrekken aan de achterkant. Celik, Saniye, Tanachia Ashikali en Sandra Groeneveld, 'Diversiteitsinterventies en de binding van werknemers in de publieke sector. De rol van een inclusieve organisatiecultuur', in: *Gedrag & Organisatie*, vol 26, 3 september 2013.
- 55  
Dit constateert ook Kim Putters, voormalig directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau, in gesprek met Diana Matroos, in het interview 'What's in it for me?', 11 juni 2019. Dit interview is onderdeel van de podcast *All Inclusive*, op BNR Nieuwsradio.
- 56  
Berenstein, Nora, 'Estemic exploitation', in: *Ergo*, vol 3, nr 22, 2016; Hetzelfde volgt uit het interview met scenarist Manju Reijmer door Sabine Ingabire, 'Mensen die de touwtjes in handen hebben willen diversiteit, maar ze weten eigenlijk niks van diversiteit' in: *NRC*, 6 februari 2022.
- 57  
In zijn advies 'Ongehoord Geluid' vraagt de Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur ook aandacht voor meer bewustzijn van een standaard referentiekader. In de vierdelige BNNVARA-documentaire 'Reference Man' onderzoekt journalist Sophie Frankenmolen wat de gevolgen zijn van het idee van een standaardman als norm in de geneeskunde, technologie, het dagelijkse leven en werk.
- 58  
Raad voor Cultuur, *Beweging in het bestel. Verkenning op weg naar een nieuw advies over het cultuurbestel*, 2022.
- 59  
Sue, Derald Wing, e.a., 'Racial Microaggressions in Everyday Life', in: *American Psychologist*, mei-juni 2007, p. 273.
- 60  
Essed, Philomena, *Alledaags racisme*, 2018.
- 61  
Kalas, Ivana en Tesseltje de Lange, 'Liever aan de slag als zelfstandige dan discriminatie op de werkvloer ondergaan', artikel op: [socialevraagstukken.nl](https://socialevraagstukken.nl), 9 maart 2020.

62  
Kleppe, B. en S. Royseng, 'Sexual Harrasment in the Norwegian Theatre World',  
in: *The Journal of Arts Management, Law and Society*, 2016, p. 286.

63  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p.4.

64  
Volgt uit gesprekken met de Nederlandse Arbeidsinspectie over haar nog te verschijnen onderzoek  
naar risico's op intern ongewenst gedrag.

65  
ILO, *Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry*, 2020, p. 12.

66  
The Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts, *An opportunity to create change*,  
2018, p. 50.

67  
LKCA, *Monitor Amateurkunsten 2021*, onderzoek onder Nederlandse kunstbeoefenaars van zes jaar  
en ouder. In 2021 was dit aandeel gezakt naar een vijfde, als gevolg van de maatregelen tijdens de  
corona pandemie.

68  
Denk aan het verplichten van een VOG voor eenieder die met kinderen werkt; het stimuleren van  
bewustzijn, kennis en kennisdeling bij bestuurders van amateurverenigingen; het bieden van  
handvatten over wat te doen bij een melding; het betrekken van eenieder die actief is (vrijwilligers,  
leerlingen, ouders, docenten, leraren); meldpunten die beschikbaar en bekend zijn voor het  
amateurveld. Ook lokale bestuurslagen kunnen een rol spelen vanwege hun rol als lokale co-financier.  
En in onderzoek zou ook het amateurveld moeten worden meegenomen.

69  
Hbo Kunstonderwijs, *Sectoragenda Hbo Kunstonderwijs 2021-2025*.

70  
Dit beeld verkreeg de raad uit gesprekken met docenten, directeuren en bestuurders  
van kunstvakopleidingen.

71  
Inspectie van het Onderwijs, *Factsheet Sociale veiligheid in het hoger onderwijs*, 23 februari 2022.

72  
Studiekeuze123, *Nationale Studenten Enquête 2021*, in het interactief dashboard te vinden onder  
het thema 'betrokkenheid en contact', via [studiekeuze123.nl](https://studiekeuze123.nl).

73  
Interstedelijk Studenten Overleg, *Sociale Veiligheid in het hoger onderwijs*, 4 april 2020.

74  
Inspectie van het Onderwijs, *Staat van het Onderwijs 2022*, p. 161.

75  
MBO Raad, 'Integrale veiligheid: vier pijlers', [mboraad.nl](https://mboraad.nl).

76  
Hbo Kunstonderwijs, *Contouren code sociale veiligheid en plan van aanpak kunstonderwijs*, 20 mei 2021.

77  
In de sectoragenda 2021-2025 constateert het KUO dat de protocollen en gedragscodes van de  
diverse sectoren nog beter op elkaar moeten worden afgestemd en de bekendheid hiervan bij studenten  
en werknemers vergroot dient te worden. Dit geldt ook voor de bekendheid met meldpunten en  
vertrouwenspersonen.



78

Boessen, Judith, 'Wat is er mis met het kunstonderwijs? Op zoek naar weeffouten in het kunstonderwijs', in: *Mister Motley*, 21 december 2020; Boessen, Judith, 'Wat is er mis met het kunstonderwijs (deel II)? Hoe het avantgardisme kunstonderwijs in de weg zit', in: *Mister Motley*, 22 april 2021.

79

Aan de HKU in Utrecht krijgen docenten met kleine aanstellingen bijvoorbeeld een BKE-cursus aangeboden (Basis Kwalificatie Examinering) of SKE (Senior Kwalificatie Examinering).

Zie ook: *Zestor, Inventarisatie trajecten Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB)*, 2022

80

Inspectie van het Onderwijs, *Staat van het Onderwijs 2022*, p. 161.

81

Interstedelijk Studenten Overleg, *Sociale Veiligheid in het hoger onderwijs*, 4 april 2020.

82

Dit beeld verkreeg de raad uit gesprekken die hij voerde met mensen uit het kunstvakonderwijs.

83

Als onderdeel van de Nationale Studenten Enquête.

84

Dat is ook het uitgangspunt van de Nederlandse Arbeidsinspectie, die daarom adviseert het risico op ongewenst gedrag onderdeel te laten zijn van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

85

In een steekproef in opdracht van het NAPK gaf een meerderheid van de aangesloten podiumkunstenorganisaties aan zelf geen voorlichting te geven over ongewenste omgangsvormen. Zie: Ruijter, E. de, *De grens opzoeken – niet overschrijden: afstudeeronderzoek naar interventies ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse podiumkunsten*, Hogeschool NTI, 2019.

86

Zie hiervoor artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

87

Een overzicht van handreikingen is te vinden op de website van het NOV, [nov.nl](http://nov.nl).

88

In bijlage 'Doorverwijzingen' zijn een aantal voorbeelden van interne gedragscodes opgenomen.

89

Sax, Marjolein en Mirjam Engelen, *Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties*, 2018, p. 34.

90

Tweede Kamer, *Voorstel van wet van het lid Renkema tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (verplicht stellen van een vertrouwenspersoon)*, Kamerstukken II 2021/22, 35592, nr 5, 2022.

91

Mores.online is de volledige stichtingsnaam, het meldpunt heet kortweg Mores.

92

Ook Eric de Ruijter stelt in zijn NAPK-onderzoek vast dat een 'actief omgangsvormenbeleid tijdens repetities' bij podiumkunstinstanties doorgaans ontbreekt. Zie Ruijter, E. de, *De grens opzoeken – niet overschrijden: afstudeeronderzoek naar interventies ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse podiumkunsten*, Hogeschool NTI, 2019.

93

Zie Raad voor Cultuur, *Beweging in het bestel, verkenning op weg naar een nieuw advies over het cultuurbestel*, 2022.

94

Brink, Leo ten, Huub Pennock, Josje Salentijn en Lenne Verrips, *Op naar een veilige bedrijfscultuur*, 2020, p. 16.

95  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 35.

96  
Aldus HKU-directeur Caspar Nieuwenhuis in een interview. Zie: Veenstra, J. en B. van Heerikhuizen, 'Kaders en codes: theaterschooldirecteuren over grensoverschrijding en grensvervaging'. In: *Theaterkrant Magazine*, jrg 142, nr 4, 2021, p. 14-18.

97  
Dit kwam bijvoorbeeld naar voren bij het onderzoek naar seksueel misbruik in het onderwijs.

98  
Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019, p. 49.

99  
Ruijter, E. de, *De grens opzoeken – niet overschrijden: afstudeeronderzoek naar interventies ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse podiumkunsten*, Hogeschool NTI, 2019.

100  
LVNH, *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, 2019, p. 47.

101  
In het onderwijsveld speelt dezelfde 'handelingsverlegenheid'. Zie: Ramakers, Claire, Anton van Wijk, Jules Warps en Marjan Olfers, *Seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs*, 2020, p. 57.

102  
LVNH, *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, 2019, p. 48.

103  
Boon, Liza en Michiel de Vries, 'De omstreden kwaliteit van integriteitsonderzoek dat topambtenaren en bestuurders hun baan kost', Radboud Universiteit, [z.j.], p. 24.

104  
Leden, Jack van der, *Grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector*, Boekman Extra, 2021, p. 5.

105  
Vlaamse Ombudsdienst, *Genderkamer. Vijf jaar wind in de zeilen*, 2020, p. 26. Zie ook: Ministerie van Justitie en Veiligheid, *Beleidskader herstelrechtvoorzieningen gedurende het strafproces*, 2020

106  
Wassink, H., 'Dialogo – William Isaacs', in: *Canon van leren en ontwikkelen*, 2021, p. 153–162.

107  
Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, *Ongehoord geluid*, 2022.

108  
Frans, Erika, *Sensoa Vlaggensysteem voor volwassenen*, 2021.

109  
Pool, Erik, *Macht en moed*, 2021, p. 241.

110  
Sociaal Cultureel Planbureau, *Ervaren discriminatie in Nederland II*, 2020.

111  
Idem, p. 18.

112  
Andriessen, Iris en Justin Hoegen Dijkhof, 'Gevoelens van discriminatie: hoe serieus moet je die nemen?', op: Sociale Vraagstukken, 6 augustus 2020, [socialevraagstukken.nl](https://socialevraagstukken.nl)

Het SCP concludeert in eerder onderzoek dat het merendeel van de inwoners van Nederland vindt dat er tegenwoordig te snel wordt geroepen dat iets discriminatie is. Desalniettemin roept ook het SCP naar aanleiding van het onderzoek uit 2020 op om ervaren discriminatie serieus te nemen. De negatieve impact op degenen die het ervaren is namelijk groot.

## Gesprekspartners

De raad sprak de afgelopen maanden met vele tientallen personen uit alle geledingen van de cultuur- en media-sector. Hieronder bevonden zich ook mensen die zelf allerlei vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. Wij willen hen hartelijk danken voor het in ons gestelde vertrouwen. Voor sommigen van de slachtoffers was het voeren van dit gesprek onderdeel van een helingsproces, voor anderen opende het juist oude wonden. Mede om die reden wilden sommigen van hen expliciet niet bij naam genoemd worden in onderstaande lijst. Wij hebben hiervoor uiteraard alle begrip.

Rosa Asbreuk  
[Platform Aanvang!](#)

Koen Bartijn  
[Platform BK](#)

Samantha Baumgard-Biekman  
[Zelfstandig ondernemer, talentontwikkeling kinderen/jongvolwassenen](#)  
[United Community 71](#)

Shauntell Baumgard  
[Student Koninklijk Conservatorium Den Haag](#)

Shevernety Baumgard  
[Student vooropleiding Nationale Balletacademie](#)

Chantal Bax  
[Beleidsmedewerker KNAW](#)

Delphine Bedel  
[Engagement Art NL](#)

Fatimazhra Belhirsch  
[Raad van Toezicht Scapino Ballet, Raad van Toezicht Quadraam/De Geldere Onderwijsgroep](#)

Willy van Berlo  
[Programmamanager Seksueel Geweld Rutgers](#)

Bero Beyer  
[Directeur-bestuurder Nederlands Filmfonds](#)

Judith Boessen  
[Docent en onderzoeker, beeldende therapie HAN](#)

Lucette ter Borg  
[Journalist, schrijver](#)

Sylvia Borren  
[Senior adviseur Governance and Integrity](#)

Marthe-Geke Bracht  
[Actrice, jurist](#)

Derrick Brown  
[Docent en voormalig danser](#)

Marjolijn Brussaard  
[College van Bestuur ArtEZ](#)

Peter van den Bunder  
[Belangenbehartiger Kunstenbond](#)

Caroline Cartens  
[Platform Freelance Musici](#)

Diana Chin-A-Fat  
[Beleidsadviseur Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur](#)

Gudo Cools  
[Stichting Dansondernemers Nederland](#)

Mirjam Decoz  
[Advocaat, voorzitter klachten-onderzoek Bezemer en Schubad](#)

Janke Dekker  
[Voorzitter Mores.online](#)

Dirk Dekker  
[Bestuurslid Ekko](#)

Suzanne van Dommelen  
[Zakelijk directeur Tivoli Vredenburg](#)

Ebrien den Engelsman  
[Directeur Kunstraad Groningen](#)

Sjoerd Feitsma  
[Directeur Platform ACCT](#)

Wilma Franchimon  
[Voorzitter College van Bestuur Codarts](#)

Jarrod Francisco  
[Theatermaker, directeur Likeminds](#)

Martine Fransman  
[Beleidsadviseur Cultuur+Ondernemen](#)

Reintje Gianotten  
[Bestuurslid Clusiusstichting en Stichting Digitale Werken](#)

Karin van Gilst  
[Directeur Rembrandthuis, Raad van Toezicht Rialto](#)

Rajja Gomez Iglesias  
[Student regie Toneelacademie Maastricht](#)

Syb Groeneveld  
[Directeur-bestuurder Stimuleringsfonds Creatieve Industrie](#)

Titia Haaxma  
[Directeur Cultuur + Ondernemen](#)

Markoesa Hamer  
[ACT acteursbelangen](#)

Nathalie Hartjes  
[De Zaak Nu](#)

Bram den Hartog  
[Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

Anthony Heidweiller  
[Directeur Academie voor Theater en Dans AHK](#)

Rinske van Heiningen  
[Vice-voorzitter Raad van Toezicht Toneelgroep Oostpool](#)

Tynke Hiemstra  
[Auteur, beleidsadviseur](#)

Neeltje Holland van Laarhoven  
[Dansbelang en Stichting Dansondernemers Nederland](#)

Carola Houtekamer  
[Onderzoeksjournalist NRC](#)

Adrienne Hubert  
[Consultant, vertrouwenspersoon](#)

Viktorien van Hulst  
[Directeur Fonds Podiumkunsten](#)

Josee Husaarts  
[Artistiek leider Kwatta](#)

Inspectie van het Onderwijs

Jeanette Jager  
[Vertrouwenspersoon Mores.online](#)

Lisa Koetsenruijter  
[Nederlandse Vereniging van Journalisten](#)

Alie Kuiper  
[Beleidsadviseur](#)

Andra Leurlijk  
[Programmamanager Governance Cultuur+Ondernemen](#)

Rob Ligthert Directeur Toneelacademie Maastricht	Piet Roorda Specialist Cultuurparticipatie LKCA	Viktor Van Der Veken Psycholoog Genderkamer Vlaamse Ombudsdienst
Eelco van der Lingen Directeur Mondriaan Fonds	Annemarie de Ruijter Danser	Tessa van der Velden Adviseur Sportraad
Anne de Loos Platform Aanvang!	Seppe Salomé Student regie Toneelacademie Maastricht	Amber de Vente Bestuurslid Mores.online en Nederlandse Agenten Associatie
Chequita Nahar Head of programme Fine Art, Design, Maastricht Institute of Arts, Sieradenontwerper	Sakina Saouti Communicatieadviseur LKCA en landelijk coördinator Code Diversiteit & Inclusie	Hedwig Verhoeven Directeur Fonds voor Cultuurparticipatie
Saskia van de Mortel Secretaris Vereniging Hogescholen	Laurien Saraber Directeur Amsterdams Fonds voor de Kunst	Ebissé Wakjira-Rouw Redacteur
Marjan Olfers Onderzoeker Verinorm	Sanne Scholten Directeur LKCA	Freek Walther Vertrouwenspersoon Mores.online
Alvaro Oosterwolde Danser	Dorine Schoon Voorzitter Platform Freelance Musici	Barbara van de Water Algemeen secretaris Amsterdamse Kunstraad
Erik Pals Zakelijk directeur Scapino Ballet, bestuurslid NAPK	Astrid Schumacher De Zaak Nu	Alice Wellum Docent en onderzoeker Maastricht University
Anna Pedrolì Bestuurslid Mores.online, directeur Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie	Fazle Shairmahomed Danser	Mirjam Westen Conservator Museum Arnhem
Tiziano Perez Directeur-bestuurder Nederlands Letterenfonds	Martijn Snoep Vice-voorzitter RVT Concertgebouworkest	Anton van Wijk Onderzoeker Verinorm
Nicole Pikkemaat Trainer / adviseur Arbeid & Gezondheid en vertrouwenspersoon	Marie le Sourd Secretaris On the move, onderzoeker SHIFT	Loes Wouterson Actrice, trainer De Federatie
Edgar Polak Stichting Inclusie en Discriminatiebestrijding	Esther van Steenis Actrice	Rento Zoutman Directeur/algemeen secretaris Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur
Manju Reijmer Scenarist en commissioning editor Videoland	Maaïke van Steenis Projectcoördinator Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten	
Miriam Reijnen Integrity & Governance NOC*NSF en coördinator Centrum Veilige Sport	Jasper Stek Raad van Toezicht Nederlands Philharmonisch Orkest	
Joop Rémé Docent en researcher op gebied van bedrijfsethiek en HRM	Sytske van der Ster ACT acteursbelangen	
	Judith Stoop Mediator	
	Marjolein Uiterwijk Nederlandse Arbeidsinspectie	

## Literatuur en bronnen

- All Inclusive*, 'What's in it for me?', interview van Diana Matroos met Kim Putters, BNR Nieuwsradio, 11 juni 2019
- Baillien, E., I. Neyens, G. Notelaars en H. De Witte, 'Pesten op het werk; risicofactoren in werk en organisatie', in: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, december 2007
- Berenstein, Nora, 'Estemic exploitation', in: *Ergo*, vol 3, nr 22, 2016
- Bezemer & Schubad, *Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten, Den Haag. Rapportage Cultuuronderzoek*, 2021
- Bezemer & Schubad, *Rapportage. Onderzoek onder studenten, oud-studenten en medewerkers naar de ervaren sociale veiligheid in het Amsterdam Fashion Institute*, 2021
- Boessen, Judith, 'Wat is er mis met het kunstonderwijs? Op zoek naar weeffouten in het kunstonderwijs', in: *Mister Motley*, 21 december 2020
- Boessen, Judith, 'Wat is er mis met het kunstonderwijs (deel II)? Hoe het avantgardisme kunstonderwijs in de weg zit', in: *Mister Motley*, 22 april 2021
- Boon, Liza en Michiel de Vries, 'De omstreden kwaliteit van integriteitsonderzoek dat topambtenaren en bestuurders hun baan kost', Radboud Universiteit, [z.j.]
- Branscombe, N.R., M.T. Schmitt en R.D. Harvey, 'Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being', in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999
- Brink, Leo ten, Huub Pennock, Josje Salentijn en Lenne Verrips, *Op naar een veilige bedrijfscultuur*, 2020
- Brook, O., Dave O'Brien en Mark Taylor, *Culture is bad for you. Inequalities in the cultural and creative industries*, 2020
- Celik, Saniye, Tanachia Ashikali en Sandra Groeneveld, 'Diversiteitsinterventies en de binding van werknemers in de publieke sector. De rol van een inclusieve organisatiecultuur', in: *Gedrag & Organisatie*, vol 26, 3 september 2013
- Cense, Marianne en Iris Coehoorn, *Het moet in de genen gaan zitten. Preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sport*, Stichting Rutgers, 2017
- Darley, J. en B. Latané, 'Bystander intervention in emergencies: diffusion of responsibility', in: *Journal of personality and social psychology*, 1 april 1968
- Essed, Philomena, *Alledaags racisme*, 2018
- Europees Sociaal Handvest (herzien)*, Straatsburg, 3 mei 1996
- Frankenmolen, Sophie, *Reference Man*, vierdelige documentaire, BNNVARA, 2022
- Frans, Erika, *Sensoa Vlaggensysteem voor volwassenen*, 2021
- Free Press Unlimited en Women Inc., *Wie maakt het nieuws?*
- Global Media Monitoring Project 2020. Nationaal verslag Nederland*, 2021
- Hbo Kunstonderwijs, *Contouren code sociale veiligheid en plan van aanpak kunstonderwijs*, 2021
- Hbo Kunstonderwijs, *Sectoragenda Hbo Kunstonderwijs 2021-2025*
- Hennekam, S en J. Syed, 'Institutional racism in the film industry: a multilevel perspective', in: *Equality, Diversity and Inclusion*, 2018
- Hennekam, S. en D. Bennett, 'Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change', in: *Gender, Work & Organization*, 2017
- ILO, *Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry*, 2020
- Ingabire, Sabrine, 'Mensen die de touwtjes in handen hebben willen diversiteit, maar ze weten eigenlijk niks van diversiteit' in: *NRC*, 6 februari 2022
- Inspectie van het Onderwijs, *Factsheet Sociale veiligheid in het hoger onderwijs*, 23 februari 2022
- Inspectie van het Onderwijs, *Staat van het Onderwijs 2022*
- Interstedelijk Studenten Overleg, *Sociale Veiligheid in het hoger onderwijs*, 4 april 2020
- Joss, Timm, 'Culture is bad for you. Inequalities in the cultural and creative industries', in: *Nordic Journal of Arts, Culture and Health*, vol 3, 1-2, p. 202
- Kleppe, B. en S. Røyseng, 'Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World', in: *The Journal of Arts Management, Law and Society*, 2016
- Lakerveld, Erik van, 'Hockeybond was door succes blind voor onveilig klimaat bij vrouwenploeg', in: *de Volkskrant*, 31 maart 2022
- Leden, Jack van der, *Grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector*, Boekman Extra nr 27, 2021
- Littler-Bishop, S., C. Seidler-Feller en R.E. Opaluch, 'Sexual Harassment in the Workplace as a Function of Initiator's Status', in: *Journal of Social Issues*, 2010
- LKCA, *Monitor Amateurkunsten*, 2021
- LVNH, *Harassment in Dutch academia, Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, 2019
- Ministerie van Justitie en Veiligheid, *Beleidskader herstelrechtvoorzieningen gedurende het strafproces*, 2020
- Olfers, Marjan en Anton van Wijk, *Ongelijke leggers. Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de gymnsport*, 2021
- Onderzoeksgroep CuDos, Universiteit Gent, *Waar ligt de grens?*, 2019

- Pool, Erik, *Macht en moed*, 2021
- Raad voor Cultuur, *Beweging in het bestel. Verkenning op weg naar een nieuw advies over het cultuurbestel*, 2022
- Raad voor Cultuur en Sociaal-Economische Raad, *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector*, 2016
- Ramakers, Claire, Anton van Wijk, Jules Warps en Marjan Olfers, *Seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs*, 2020
- Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur, *Ongehoord geluid*, 2022
- Ruijter, E. de, *De grens opzoeken - niet overschrijden: afstudeeronderzoek naar interventies ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse podiumkunsten*, Hogeschool NTI, 2019
- Sax, Marjolein, J. Talman, N. Hippert en M. Engelen, *Seksuele intimidatie op de werkvloer*, 2021
- Sax, Marjolein en Mirjam Engelen, *Vertrouwenpersonen in arbeidsorganisaties*, 2018
- Shift Culture, *Gender and Power Relations. MeToo in the arts: from call-outs to structural change*, 2021
- Sociaal Cultureel Planbureau, *Ervaren discriminatie in Nederland II*, 2020
- Studiekeuze123, *Nationale Studenten Enquête 2021*
- Sue, Derald Wing e.a., 'Racial Microaggressions in Everyday Life', in: *American Psychologist*, mei-juni 2007
- The Commission on Sexual Harassment in the Performing Arts, *An opportunity to create change*, 2018
- TNO en CBS, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*, 2021
- TNO, *Wegwijzer Seksuele intimidatie op het werk*, 2020
- Tweede Kamer, *Voorstel van wet van het lid Renkema tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (verplicht stellen van een vertrouwenspersoon)*, Kamerstukken II 2021/22, 35592, nr 5, 2022
- Valiente, C., 'Sexual harassment in the workplace: Equality policies in post-authoritarian Spain', in: *Politics of Sexuality*, 1998
- Veenstra, J. en B. van Heerikhuizen, 'Kaders en codes: theater-schooldirecteuren over grensoverschrijding en grenserving', in: *Theaterkrant Magazine*, jrg 142, nr 4, 2021, p. 14-18
- Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld*, Istanboel, 11 mei 2011
- Vlaamse Ombudsdienst, *Genderkamer. Vijf jaar wind in de zeilen*, 2020
- Vries, Klaas de, Clémence Ross-van Dorp en Egbert Myjer, *Rapport van de Onderzoekscommissie seksuele intimidatie en misbruik in de sport*, 2017
- Vries, M. de en I. Sobis, 'Increasing transparency is not always the panacea: An overview of alternative paths to curb corruption in the public sector', in: *International Journal of Public Sector Management*, vol 29, nr 3, p. 255-270
- Wassink, H., 'Dialogo – William Isaacs', in: *Canon van leren en ontwikkelen*, 2021, p. 153-162
- Publicaties op websites**
- Andriessen, Iris en Justin Hoegen Dijkhof, 'Gevoelens van discriminatie: hoe serieus moet je die nemen?', op: *Sociale Vraagstukken*, 6 augustus 2020  
[www.socialevraagstukken.nl](http://www.socialevraagstukken.nl)
- Centrum voor Seksueel Geweld, 'Victim blaming'  
[centrumseksueelgeweld.nl](http://centrumseksueelgeweld.nl)
- Hbo Kunstonderwijs, *Contouren code sociale veiligheid en plan van aanpak kunstonderwijs*, 20 mei 2021  
[vereniginghogescholen.nl](http://vereniginghogescholen.nl)
- Inspectie van het Onderwijs, *Factsheet Sociale veiligheid in het hoger onderwijs*, 23 februari 2022  
[onderwijsinspectie.nl](http://onderwijsinspectie.nl)
- Brink, Matthijs en Anja van den Broek, *Sociale Veiligheid in het hoger onderwijs*, ResearchNed, 4 april 2020  
[iso.nl](http://iso.nl)
- Kalas, Ivana en Tesseltje de Lange, 'Liever aan de slag als zelfstandige dan discriminatie op de werkvloer ondergaan', op: *Sociale Vraagstukken*, 9 maart 2020  
[socialevraagstukken.nl](http://socialevraagstukken.nl)
- MBO Raad, 'Integrale veiligheid: vier pijlers'  
[mboraad.nl](http://mboraad.nl)
- Platform Vrijwillige Inzet, 'Pesten, seksuele intimidatie, agressie of discriminatie. Voorkom grensoverschrijdend gedrag'  
[nov.nl](http://nov.nl)
- Studiekeuze123, *Nationale Studenten Enquête 2021*, in het interactief dashboard te vinden onder het thema 'betrokkenheid en contact'  
[studiekeuze123.nl](http://studiekeuze123.nl)
- Tweede Kamer, 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon'  
[tweedekamer.nl](http://tweedekamer.nl)
- Zestor, Inventarisatie trajecten Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB)  
[zestor.nl](http://zestor.nl)

# Bijlagen



## Adviesaanvraag

Datum **01 JUNI 2021**  
Betreft Adviesaanvraag over grensoverschrijdend gedrag in de culturele en creatieve sector

Geachte Raad,

### *Aanleiding*

Iedereen die werkzaam is in de culturele en creatieve sector, daartoe een opleiding volgt of kunst en cultuur beoefent binnen de amateurkunst zou dat op een veilige manier moeten kunnen doen. Grensoverschrijdend gedrag is een grove inbreuk op die veiligheid en heeft een enorme impact op slachtoffers.

De maatschappelijke opgave is om alle vormen van grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, signaleren, stoppen en om tijdig passende hulp te bieden. De aanpak van deze complexe problematiek vraagt samenwerking van de verschillende departementen. Zie hiervoor ook de Kamerbrief die staatssecretaris Blokhuis in februari jl. naar de Tweede Kamer zond.<sup>1</sup>

In de praktijk blijkt dat het risico op grensoverschrijdend gedrag groter is als er sprake is van ongelijke machtsverhoudingen of afhankelijkheidsrelaties. In de culturele en creatieve sector kan hiervan sprake zijn. Denk aan audities in de podiumkunsten, opdrachtverlening in de creatieve sector en de machtsverhouding tussen leraar en leerling op de kunstvakopleidingen. Daarnaast speelt er in de kunsten nog wat anders. Het wordt vaak ook als roeping gezien, iets waar je je vol overgave op moet storten wil je tot volledige artistieke bloei komen. Dat maakt het soms extra moeilijk om te bepalen waar dan precies de grenzen van het toelaatbare liggen.

### *Adviesaanvraag*

Daarom vraag ik u over dit onderwerp een advies uit te brengen. Het doel van het advies is om zicht te krijgen op wat er nu speelt met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag in de culturele en creatieve sector. Op het terrein van voorkoming, signalering, stoppen en het tijdig bieden van passende hulp aan slachtoffers. Zoals bijvoorbeeld het online meldpunt Mores.online.

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/02/04/kamerbrief-over-interdepartementale-aanpak-seksueel-geweld>

Centrale vragen zijn daarbij:

Hoe kan de sector (koepels, werkgevers, opdrachtgevers) haar verantwoordelijkheid goed vormgeven?

Wat zou de sector anders kunnen doen?

En hoe kan het ministerie dit ondersteunen?

#### *Aandachtspunten*

Ik verzoek u aandacht te besteden aan de hele keten en daarbij te starten bij het kunstvakonderwijs.

Vanwege het grote aandeel van ZZP-ers in de sector verzoek ik u bijzondere aandacht aan hen te schenken. Hoe kan ook voor hen een zo veilig mogelijk werkklimaat geschapen worden?

Verder vraag ik u stil te staan bij de vraag of er vanwege hun aard specifieke sectoren binnen de culturele en creatieve sector zijn die aandacht behoeven.

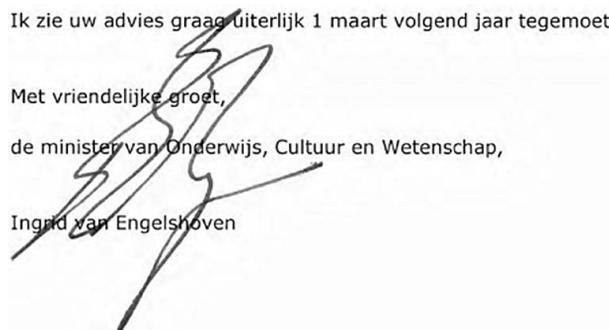
Daar waar relevant vraag ik u te kijken naar wat er in andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de sport, gebeurt.

Ik zie uw advies graag uiterlijk 1 maart volgend jaar tegemoet

Met vriendelijke groet,

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Ingrid van Engelshoven



## Doorverwijzingen

### Informatie voor werkgevers en toezichthouders

#### [EngagementArts.nl](#)

Engagement Arts NL zette op een rij wat werkgevers kunnen doen wanneer grensoverschrijdend gedrag zich voordoet binnen de organisatie.

[engagementarts.nl](http://engagementarts.nl)

#### [Beleidskader en toolbox grensoverschrijdend gedrag in de kunstensector - o.a. Sociaal Fonds Podiumkunsten, Engagement Arts NL, Sensoa](#)

Diverse partijen in Vlaanderen ontwikkelden samen een beleidskader en toolbox om acties tegen grensoverschrijdend gedrag duurzaam in te bedden. Wet- en regelgeving kan afwijken, maar veel tools zijn goed inzetbaar in de Nederlandse context.

[podiumkunsten.be](http://podiumkunsten.be)

#### [Beleidskader Veilig de vloer op - NAPK](#)

De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten ontwierp een beleidskader rond sociale veiligheid op de werkvloer. Dit is toegespitst op podiumkunsten, maar toepasbaar op iedere werkvloer.

[napk.nl](http://napk.nl)

#### [Cultuur + Ondernemen](#)

Cultuur + Ondernemen maakte een toolkit voor toezichthouders en directie met tips hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie.

[cultuur-ondernemen.nl](http://cultuur-ondernemen.nl)

#### [In Veilige Handen - Platform Vrijwillige Inzet](#)

Platform Vrijwillige Inzet bouwde de website In Veilige Handen over het preventief en curatief veiliger maken van de (vrijwillige) organisatie. Ook voor organisaties die geen vrijwilligers in dienst hebben zijn hier veel tips en praktijkvoorbeelden te vinden.

[vrijwilligerswerk.nl](http://vrijwilligerswerk.nl)

#### [Code Diversiteit en Inclusie](#)

Code Diversiteit en Inclusie verzamelt onderzoeken en inzichten over het voorkomen, signaleren en stoppen van grensoverschrijdend gedrag.

[codedi.nl](http://codedi.nl)

### Voorbeelden gedragscodes en protocollen

#### [Geweld hoort nergens thuis - De Zaak Nu](#)

De Zaak Nu stelde een gedragscode en protocol op dat als basis kan dienen om binnen de eigen organisatie te bespreken.

[dezaaknu.nl](http://dezaaknu.nl)

#### [Veilige Werkvloer - ACT](#)

Act Acteursbelangen stelde in de 'Veilige Werkvloer'-campagne een statement op, actiepunten voor diverse spelers in het veld en een voorbeeld van een basis-gedragscode.

[acteursbelangen.nl](http://acteursbelangen.nl)

#### [Club Ethics - Stichting N8BM Amsterdam](#)

Club Ethics stelde een gedragscode en manifest op voor een veiliger nachtleven.

[nachtburgemeester.amsterdam](http://nachtburgemeester.amsterdam)

### Informatie voor werknemers, freelancers en vrijwilligers

#### [EngagementArts.nl](#)

Engagement Arts NL zette op een rij wat je kunt doen als je wordt geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag.

[engagementarts.nl](http://engagementarts.nl)

### Meldpunten

#### [Mores](#)

Mores is het meldpunt voor de Nederlandse culturele en mediasector. Hun onafhankelijke vertrouwenspersonen helpen zoals het slachtoffer dat wil. Anoniem benaderen is mogelijk. Bij Mores kan iedereen terecht die te maken heeft of in het verleden te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen.

[mores.online](http://mores.online)

#### [Meldpunt discriminatie](#)

Discriminatie.nl is de landelijke plek voor het melden van discriminatie. Men kan er ook terecht voor vragen of advies.

[discriminatie.nl](http://discriminatie.nl)

#### [Slachtofferhulp](#)

Slachtofferhulp biedt hulp na een aangrijpende gebeurtenis. Slachtoffers kunnen er hun verhaal doen, bijvoorbeeld via chat of telefonisch. Dit kan desgewenst anoniem. Juridische medewerkers geven informatie over de strafbaarheid en verwijzen door naar rechtshulp.

[slachtofferhulp.nl](http://slachtofferhulp.nl)

#### [Centrum Seksueel Geweld](#)

Centrum Seksueel Geweld biedt hulp aan iedereen die een ongewenste seksuele ervaring heeft meegemaakt. Zij geven advies, helpen met het vinden van de juiste hulp en kunnen een slachtoffer desgewenst in contact brengen met politie, psycholoog of psychiater.

[centrumseksueelgeweld.nl](http://centrumseksueelgeweld.nl)

De Raad voor Cultuur is het wettelijke adviesorgaan van de regering en het parlement op het terrein van kunst, cultuur en media. De raad is onafhankelijk en adviseert, gevraagd en ongevraagd, over actuele beleidskwesties en subsidieaanvragen.

‘Over de grens. Op weg naar een gedeelde cultuur’  
is een uitgave van de Raad voor Cultuur.

*Adviescommissie*

*Grensoverschrijdend gedrag*

Winnie Sorgdrager (voorzitter)

Kristel Baele

Brigitte Bloksma

Lennart Booij

Leo ten Brink

Janice Deul

Monique Duurvoort

Bram Jansen

Pauline Meurs

Thomas van den Bergh (secretaris)

Karlijn Mofers (secretaris)

Irene van Renselaar (secretaris)

*Leden Raad voor Cultuur*

Kristel Baele (voorzitter)

Stef Avezaat

Brigitte Bloksma

Lennart Booij

Erwin van Lambaart

John Olivieira

Ellen Schindler

Thomas Steffens

Jakob van der Waarden (directeur)

**RAAD  
VOOR  
CULTUUR**

Raad voor Cultuur

Prins Willem Alexanderhof 20, 2595 BE Den Haag

070 – 3106686, [info@cultuur.nl](mailto:info@cultuur.nl), [www.raadvoorcultuur.nl](http://www.raadvoorcultuur.nl)

Het is toegestaan (delen van) de inhoud van deze publicatie te citeren of te verspreiden, mits daarbij de Raad voor Cultuur en deze publicatie als bronnen worden vermeld.

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.  
Den Haag, juni 2022.