

Biilage 3: Wat gebeurt er al binnen de culturele sector op het gebied van sociale veiligheid?

Vertrouwenspersonen

Binnen de culturele sector nemen organisaties, mits die er al zijn, vooral repressieve maatregelen. Als zich een onveilige situatie heeft voorgedaan, kan de melder zich in de meeste gevallen richten tot een intern of extern vertrouwenspersoon. De vertrouwelijkheid van de gesprekken tussen melder en vertrouwenspersoon beperkt echter de mate waarin de vertrouwenspersoon kwesties op organisatieniveau aan de kaak kan stellen: er is een geheimhoudingsplicht als de melder daar om vraagt. Een andere kwetsbaarheid: dat een interne vertrouwenspersoon vaak een collega is die deze functie naast de reguliere werkzaamheden uitoefent, en daarmee niet altijd is geschoold om de functie goed uit te oefenen. Bovendien is het instellen van vertrouwenspersoon pas verplicht voor organisaties met meer dan 50 werknemers. Dit houdt kleinere organisaties dus buiten beschouwing.

Platforms

De instagrampagina @calloutdutchartinstitutions deelde anonieme verhalen over seksuele intimidatie, racisme en ander grensoverschrijdend gedrag in het culturele veld, maar is inmiddels offline. De initiatiefnemers voelden zich genoodzaakt te stoppen omdat er te veel meldingen binnenkwamen en deze te zorgelijk van aard waren. Ook de noodzaak van en de behoefte aan een platform als [Mores](#), het onafhankelijke meldpunt voor professionals in de podiumkunsten, film- en televisiesector, toont aan dat de (repressieve) middelen die tot dusver door de cultuursector worden ingezet niet afdoende zijn om onveiligheid op de culturele werkvloer het hoofd te bieden.

Protocollen

Protocollen om onveiligheid zoveel mogelijk te voorkomen zijn er, maar worden door culturele organisaties zelden vaker geagendeerd dan tijdens het opstellen ervan. Met andere woorden: ze worden niet bestendigd. Niet omdat men dat niet wil, maar omdat men vaak niet weet hoe. Het onlangs verschenen kader [Veilig de vloer op, beleidskader voor het maken van sociaal veiligheidsbeleid in de podiumkunsten](#) biedt hier handvatten voor, ook voor professionals en organisaties in andere disciplines. De Zaak Nu, belangenvereniging voor Nederlandse presentatie- en postacademische instellingen voor beeldende kunst, heeft na overleg met diverse culturele partners en de Regionaal Projectleider van Geweld hoort nergens thuis een [Gedragscode en Protocol](#) opgesteld.

Landelijk

Cultuur en Ondernemen vatte tips samen voor toezichthouders en hoe zij om kunnen gaan met grensoverschrijdend gedrag:

<https://www.cultuur-ondernemen.nl/toolkit/hoe-ga-ik-als-toezichthouder-of-directie-om-met-grensoverschrijdend-gedrag-binnen-de-organisatie>

Het LKCA houdt bij wat er al bekend is over preventie én oplossingen. De volgende pagina wordt up-to-date gehouden:

<https://codedi.nl/inspiratie-tips/grensoverschrijdend-gedrag-cultuursector/>

Ook de Fair Practice Code geeft tips over wat te doen in gevallen van grensoverschrijdend gedrag:

<https://fairpracticecode.nl/nl/aan-de-slag/ongewenste-omgangsvormen-de-cultuursector-wat-kun-je-doen>

ACT, de belangenvereniging voor acteurs, publiceerde in 2021 een [statement](#) waarin zij pleiten voor verandering.

De Goede Zaak, een initiatief van cultuur- en mediamakers, spreekt zich uit tegen de misstanden in de mediasector en publiceerde een [manifest](#) dat per februari 2022 bijna 9.000 keer is ondertekend.

De RRKC kijkt uit naar het aanbevelingsrapport over grensoverschrijdend gedrag van de [Raad voor Cultuur](#) dat later dit jaar verschijnt. Ook het nog te verschijnen rapport van de [Inspectie van het Onderwijs](#) over biedt ongetwijfeld nieuwe inzichten die het college kan benutten.

Rotterdam

In Rotterdam zetten onder andere MAAS Theater & Dans, MAMA en de Willem de Kooning Academie zich landelijk in voor een sociaal veilig werkveld en kunstvakonderwijs. Zij dragen, door te participeren in nationale en internationale gremia, bij aan het ontwikkelen van een proactief en duurzaam beleid om een veilige werkomgeving te creëren.