



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Ter attentie van: Staatssecretaris Cultuur en Media

Mevr. Gunay Uslu

Amsterdam, 20 juli 2022

Briefnr: 2022-005

Onderwerp: *Reactie Rapport 'Over de grens - op weg naar een gedeelde cultuur'*

Geachte mevrouw Uslu,

Graag reageren wij, als vertegenwoordigers van werkenden in de culturele en creatieve sector, op het adviesrapport *Over de grens, op weg naar een gedeelde cultuur*, dat is opgesteld door de Raad voor Cultuur (voortaan "RvC") in opdracht van de voormalig Minister van OC&W Mevrouw Van Engelshoven.

Wij zijn opgetogen over het feit dat sociale veiligheid in de culturele en creatieve sector nu een prominente plaats heeft op de politieke en maatschappelijke agenda. Met het advies van de RvC wordt de urgentie van het probleem van grensoverschrijdend gedrag, seksueel geweld en machtsmisbruik in de culturele en creatieve sector erkend en benadrukt.

Wij steunen daarom de aanbevelingen van de RvC en we zijn van mening dat deze zullen leiden tot een veiligere sector. De aanbevelingen hebben ook een uitwerking nodig, willen ze daadwerkelijk de onveiligheid voor werkenden in de sector tegengaan. Met deze brief bieden wij - als spreekbuis van werknemers en zzp'ers en ervaringsdeskundigen – een aantal concrete handreikingen.

Allereerst: in het rapport van de RvC wordt de problematische arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector (voortaan “CCS”) terecht meermaals als risicofactor van grensoverschrijdend gedrag aangemerkt. Vervolgens constateren we dat de RvC de oplossing voor een groot deel zoekt in het ‘open gesprek’ waarmee machtsverhoudingen en blinde vlekken binnen instellingen bespreekbaar worden gemaakt. Wij zijn van mening dat in een sector met sterke hiërarchie, afhankelijkheid en machtsongelijkheid zo’n ‘open gesprek’ niet vanuit gelijkwaardigheid kan worden gevoerd. Daarom is het van groot belang dat eerst met concreet beleid de positie van werkenden wordt verbeterd. Zes wetenschappers zetten de kanttekeningen voor zo een open gesprek helder uiteen in een opiniestuk in de NRC: *‘de voorwaarden voor zo’n goed gesprek ontbreken in hiërarchische instituten gekenmerkt door baanonzekerheid.’*¹ Daarom vragen we om naast het stimuleren van dit gesprek met beleidswijzigingen gelijke machtsverhoudingen te herstellen, de kwetsbaarheid van werkenden tegen te gaan en daarmee een veiligere sector te realiseren. Wij dringen aan op vier punten:

1. Doe intersectioneel onderzoek naar de maatschappelijke en financiële ongelijkheid in de sector en verzamel structureel data

Het rapport duidt het gebrek aan inclusie binnen de sector als een hardnekkig probleem. De bewuste of onbewuste referentiekaders van poortwachters sluiten gemarginaliseerde groepen buiten of zorgen, zoals de RvC erkent, voor micro-agressies, vooroordelen en stereotypering. Als machtsongelijkheid en machtsmisbruik als een van de grootste risicofactoren van onveiligheid wordt aangekaart, is het zaak dat dit met beleidsveranderingen wordt tegengegaan.

Aanvullend kaarten wij aan dat onderzoek uitwijst dat gemarginaliseerde groepen en vrouwen hier op de arbeidsmarkt vaker slachtoffer van zijn dan mannen.² Vele werkgevers en werkenden in Nederland lijken zich in mindere mate bewust van deze problematiek. Door gesprekken met beleidsmakers en -adviseurs, door vele informatierondes in alle lagen van de CCS, ziet Engagement Arts NL dat er in onze sector onvoldoende zicht is op (gender-) ongelijkheid als risicofactor voor machtsmisbruik en onveiligheid.

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/07/01/wangedrag-is-niet-per-ongeluk-advies-raad-voor-cultuur-is-brandhout-a4135297>

² Zie onder andere Hennekam & Bennett (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change, Gender, Work and Organization Vol. 24 No 4 July.

Voordat er beleidsinstrumenten tegen ongelijkheid worden ontworpen moet eerst de (gender) pay-gap, de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt en andere vormen van ongelijkheid in de CCS met een monitor in kaart worden gebracht. Hierbij denken we aan een nationale monitor voor de sector, met daarin informatie met betrekking tot bijvoorbeeld de verdeling van topposities, representatie in het culturele aanbod en de verdeling van publieke fondsen, naast een algemene financiële index en de inkomstenverschillen.

De RvC doet een aanbeveling om dit rapport samen te zien met de Code Cultural Governance, Fair Practice en Code Diversiteit en Inclusie, iets wat wij zeer onderschrijven. Met een goedwerkende monitor kan preciezer worden onderzocht in hoeverre de beleidsdoelen van de culturele codes worden behaald en kan vervolgens instellingen gerichtere taakstellingen worden geven. Daarnaast adviseren we om toe te werken naar een meer expliciete en resultaatgerichte uitwerking. Op deze manier kan subsidie als middel worden ingezet om de beleidsdoelen van deze codes te verwezenlijken. Een goed voorbeeld uit andere landen op dit gebied is bijvoorbeeld gender budgeting.

2. Verricht een breed, onafhankelijk onderzoek per deelsector

Het rapport van de RvC erkent terecht dat grensoverschrijdend gedrag geen opeenstapeling van individuele gevallen is, maar een structureel probleem. Dit is ook onze ervaring in het veld en wij roepen u dan ook dringend op om een grondig sectoronderzoek te laten verrichten om de misstanden en structuren in kaart en aan het licht te brengen. Dit kan op dezelfde wijze worden gedaan zoals dit is gedaan voor de sport en de danswereld (door bureau Verinorm). De creatieve onderwijsinstellingen en grote culturele instellingen, zoals musea, kunnen daarbij als startpunt dienen.

Als toevoeging op deze oproep willen we wijzen op het feit dat elke deelsector zijn eigen structuur heeft en met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag te maken krijgt. Zo wordt werken in de dans- en theatersector o.a. gekenmerkt door audits, fysiek contact en werken in gezelschappen. Het werken in de beeldende kunst wordt veelal gekenmerkt door individuele arbeid en werken in opdracht, de private sector speelt daarin een veel grotere rol. Het is belangrijk om deze verschillen mee in overweging te nemen bij het opstellen van een integrale aanpak.

3. Inventariseer de wensen van werkenden voor een centraal meldpunt en onafhankelijk kenniscentrum

Een van de adviezen van de RvC is de verdere professionalisering van Mores en een verder vorm te geven klachtencommissie binnen een centraal kenniscentrum.

Wij onderschrijven het belang van investeren in een centraal en goed functionerend meldpunt als het gaat om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in de CCS. Het is bij een meldpunt van belang wie de vertrouwenspersonen zijn en wat hun kennis van werken binnen verschillende delen van de CCS is.

Daarnaast steunen wij het idee van een onafhankelijk kenniscentrum waar ook een klachtencommissie in onder is gebracht, die klachten in behandeling kan nemen en opvolgen. Zeker aangezien geschillen op arbeidsrechtelijk gebied een heel andere aanpak vergen dan strafrechtelijke delicten. Hierbij willen we ook het belang benadrukken van laagdrempeligheid voor melders en toegankelijkheid voor alle werkenden. Een onafhankelijk kenniscentrum is welkom voor de sector opdat zij een vraagbaak kan zijn voor culturele organisaties. Eveneens zou dit centrum door middel van onderzoek ook ongevraagd advies aan werkgevers moeten geven. Wij zien hierin de Kinderombudsman als inspirerend voorbeeld.

Onze aanbeveling is om uw beleid in te richten met het perspectief van het slachtoffer en de melder centraal. Wij raden u aan de wensen en behoeften onder werkenden in de CSS over het meldpunt, klachtencommissie en kenniscentrum te onderzoeken en rekening te houden met de huidige gebreken. Wij zouden u hier graag bij helpen.

4. Maak beleid dat samenvalt met taakstelling vanuit de Europese Unie. Zorg voor handhaving van Europese en nationale regelgeving en nadere doelstellingen

In de 'Strategie voor gendergelijkheid 2020-2025' van de Europese Commissie (EC) is te lezen: 'Met de EU-Strategie voor gendergelijkheid wil de Europese Unie tussen nu en 2025 aanzienlijk meer gendergelijkheid bewerkstelligen in Europa. Een Unie van gelijkheid is een van de doelen van de Commissie-Von der Leyen en de strategie bevat beleidsdoelstellingen en acties om deze te verwezenlijken.'³

³ 'Naar een Unie van gelijkheid' Zie: <https://culture.ec.europa.eu/nl/policies/selected-themes/gender-equality>.

Deze strategie legt bij Nederland als lidstaat een belangrijke taakstelling neer voor het tegengaan van genderstereotypering, seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de culturele en creatieve sectoren. Ook zijn er op Europees niveau specifieke richtlijnen en verordeningen met betrekking tot het versterken van gendergelijkheid, het verzamelen en publiceren van data, en klokkenluidersregelingen. Al deze zaken zijn op nationaal niveau slechts deels geïmplementeerd, terwijl dit soort dataverzameling en meldsystemen met vooraf geïdentificeerde risicofactoren een sleutelrol kunnen vervullen voor het vroegtijdig signaleren van misstanden. Het vervullen van deze Europese en nationale voorschriften is onontbeerlijk voor het brengen van fundamentele en structurele verandering in de CCS.

De Europese strategie kent veel goede aanknopingspunten voor Nederlandse beleidsverandering. De EC schrijft Nederland voor 'steun te verlenen aan transnationale initiatieven op het gebied van gendergelijkheid op de culturele sector en de verzameling en verspreiding van cultuurspecifieke gegevens over gendergelijkheid en culturele diversiteit in Europa te bevorderen.⁴ De EC adviseert het implementeren van loontransparantie.⁵ Daarnaast benadrukt de Commissie het belang van genderbewust taalgebruik, genderbudgettering en gendermainstreamingmethoden.⁶ Deze doelstellingen sluiten naadloos aan op de opgaven voor de Nederlandse cultuursector.

Het is onze oproep aan u om de beleidsdoelstellingen van de Europese Commissie integraal over te nemen en de taakstelling aan de lidstaten ook in Nederland uit te voeren. De EC erkent bovendien dat de CCS een belangrijke voortrekkersrol in deze Europese doelen rondom gendergelijkheid kan spelen. Wij roepen u op de CCS in Nederland dezelfde beoogde voortrekkersrol te laten vervullen en samen met de sector duidelijke doelen vast te stellen en deze doelen vervolgens te monitoren.

Tot slot zijn alle overheidsinstanties volgens Europese Wetgeving en de Wet bescherming klokkenluiders verplicht een adequate klokkenluidersregeling in te voeren.⁷ Datzelfde geldt voor bedrijven vanaf een bepaalde omvang. Van deze wettelijk verplichte regelingen zien we in de CCS echter weinig terug. Het ontbreekt met name aan meldsystemen bij bijvoorbeeld semi-gouvernementele instanties zoals onderwijsinstellingen (universiteiten en kunstacademies). Terwijl juist daar een concrete en urgente noodzaak bestaat voor een systeem waar misstanden kunnen worden gemeld en adequaat in behandeling worden genomen. Handhaving van deze

⁴ Zie: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf>.

⁵ Zie: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en#pay-transparency

⁶ Zie: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf>.

⁷ Zie: Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, L 305/17 en de Wet bescherming klokkenluiders (Kamerstukken II, 2020-2021, 35 851, nr. 2)

Europese wetgeving vervult een sleutelrol bij het aan het licht brengen van misstanden en is onontbeerlijk zijn voor het brengen van fundamentele en structurele verandering in de CCS.

Tot slot

Een open gesprek over grensoverschrijdend gedrag kan alleen worden gevoerd als de ongelijke machtsposities in de CCS worden erkend en aangepakt. Wij roepen u daarom met klem op om niet alleen een maatschappelijke discussie aan te moedigen, maar om ook met beleidswijzigingen de structurele ongelijkheid op de culturele arbeidsmarkt tegen te gaan. We zien de volgende stappen van uw ministerie om uitsluitingsmechanismen met concrete en meetbare beleidsinstrumenten te bestrijden met vertrouwen tegemoet.

Ondergetekenden zouden graag met u in gesprek gaan over hoe we onze gemeenschappelijke doelen in de Nederlandse CCS kunnen behalen en hoe daar precies vorm aan gegeven kan worden.

Hoogachtend,

Namens de 44 aangesloten organisaties van de Creatieve Coalitie,

Koen Bartijn

(Bestuurslid Creatieve Coalitie en co-directeur Platform Beeldende Kunst)

Susanne Visser

(Bestuurslid Creatieve Coalitie en lid Platform Aanvang!)

Femke Strik

(Kunstenbond, Lid werkgroep Sociale Veiligheid Creatieve Coalitie)

Delphine Bedel, Silvia Gardini

(Bestuursleden Engagement Arts NL)

