



Position Paper FNV Media & Cultuur

t.b.v. Rondetafelgesprek Tweede Kamercommissie van OCW 'Bescherming van deelnemers aan tv-programma's op het gebied van machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag' 23 februari 2022

In deze Position paper informatie en aanbevelingen van FNV Media & Cultuur.

FNV Media & Cultuur is de vakbond voor medewerkers werkzaam in de cultuur en mediasector, zowel werknemers als zzp'ers. Samen met werkenden zijn we dagelijks bezig met het verbeteren van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Ook sluiten we cao's en sociale plannen af met werkgevers.

Meldpunt ongewenst gedrag FNV Media & Cultuur

Sinds 20 januari heeft de FNV een meldpunt opengesteld voor iedereen die behoefte heeft om ongewenst gedrag te melden bij de FNV. Nadrukkelijk is het geen onderzoek naar de omvang van intimidatie in de mediasector.

Opvallende resultaten uit de mediasector:

- Alle meldingen gaan over seksuele intimidatie;
- Alle slachtoffers ondervinden schade in hun carrière: overstap naar een andere sector/omroep is vaak de enige optie;
- Slachtoffer hebben over het algemeen geen vertrouwenspersoon benaderd of waren daarmee bekend;
- Klachtenregelingen of klachtencommissie zijn niet bekend;
- Steun van collega's is aanwezig, maar onvoldoende om op te treden tegen de dader. Iedereen weet dat je uit de buurt moet blijven van enkele personen;
- Meldingen bij leidinggevenden leiden tot onvoldoende resultaat, daders (presentator, dj, ...) worden de hand boven het hoofd gehouden, immers dat zou de omroep/het programma/de carrière van de dader schaden.

Wat moet er volgens FNV Media & Cultuur gebeuren om misstanden tegen te gaan in de sector?

1. Goed werkgeverschap als voorwaarde voor overheidsfinanciering

- Goed werkgeverschap-paragraaf als voorwaarde voor overheidsfinanciering aan NPO/omroepen. Een goed werkgeverschaps- paragraaf met daarin:
 - Diversiteit en inclusie, afspiegeling van de samenleving op gender, etniciteit, etc. in de top en alle lagen bij de omroep.
 - Terugdringen afhankelijkheidsrelaties; o.a. vast/flex en vergroten respect voor arbeidsverhoudingen.
 - Gedragscode, duidelijke spelregels en transparantie o.a. verbod op geheimhoudingsplicht in contracten.

2. Handhaving en naleving Arbeidsomstandighedenwet

- Handhaving en naleving van de Arbeidsomstandighedenwet/Arbowet door de overheid, met name op de verplichte Risico Inventarisatie en Evaluatie.
- Werkgevers zijn verplicht tot het bieden van een veilige werkplek op grond van de Arbowet.
- De Risico Inventarisatie & Evaluatie is een verplichting vanuit de Arbowet om relevante risico's voor de gezondheid van medewerkers in kaart te brengen en een plan van aanpak om beleid te implementeren, met heldere instructies over wie waar op welk moment terecht kan bij wie. Wat de escalatie is, en wat de sancties zijn. Waar ondersteuning is en hoe de communicatie loopt.
- In de media- en cultuursector is seksuele onveiligheid een risico. Dus moeten de werkgevers beleid opstellen om seksuele intimidatie op het werk tegen te gaan.

3. Aanpak (gender-gerelateerd) geweld

- De FNV pleit voor beleidsrijke ratificatie van ILO verdrag 190. Dit verdrag versterkt de geïntegreerde aanpak van geweld en intimidatie op en rond het werk met specifieke aanbevelingen voor de aanpak van gender-gerelateerd geweld.
- Een onafhankelijke en goed opgeleide vertrouwenspersoon intern en extern, toegankelijk voor iedere werknemer, oud-werknemer en zzp'er, of zij nu slachtoffer, omstanders of dader zijn. Met zorg voor de slachtoffers, is er nog geen veilig werkklimaat gerealiseerd.
- Goede deskundige informatie voor slachtoffers over melden van klacht en/of aangifte doen bij de politie.
- Een duidelijke klachtenregeling en klachtencommissie bij iedere omroep en/of sectoraal.
- Adequate nazorg voor slachtoffers, na het doorlopen van een klachtenprocedure. Geen victim blaming.
- Veroordelen van daderschap en zichtbare gevolgen voor daders.

4. Cultuurverandering

- Stimuleer de sector tot het ontwikkelen van een sector breed gedragen gedragscode. Zorg voor een cultuur waarin het normaal is om elkaar aan te spreken bij ongewenst gedrag. Maak dit onderwerp van het werkoverleg in alle geledingen van het bedrijf. En leef dit voor. Zodat iedereen een veilige werkplek heeft.
- Code waar de programma's die worden uitgezonden binnen de omroepen moeten voldoen, uitgangspunt: diversiteit en inclusie.

Afhankelijkheidsrelaties bij de omroepen

Ongewenst gedrag en seksuele intimidatie gaat over macht en over afhankelijkheidsrelaties. Het gaat over wie het voor het zeggen heeft, en wie niet.

Alleen al bij de landelijke publieke omroepen werken ruim 1300 mensen (ruim 35% van het totaal personeelsbestand) op tijdelijke contracten. [Zie hiervoor: factsheet vast-flex.](#)

Contracten duren maximaal 6 contracten en/of 4 jaar. Dat betekent dat jaarlijks 325 mensen worden "ontslagen" en er stromen jaarlijkse 325 nieuwe medewerkers in. Binnen de mediawereld werken naar schattingen 33.000 zzp'ers in totaal.

Allen bevinden zich in een afhankelijkheidsrelatie t.o.v. hun werkgever/opdrachtgever.

Deze afhankelijkheidsrelatie is ongewenst, temeer omdat werknemers noch zzp'ers in staat zijn deze om te zetten naar een gelijkwaardige relatie. Geweldige beoordelingen, enorm veel werken, een functie vervullen die blijvend is, niets leidt vanzelfsprekend tot een vast dienstverband of behoud van opdrachten.

Dit is kapitaalvernietiging, leidt tot kwaliteitsverlies voor de omroep, maar houdt bovenal medewerkers en zzp'ers onnodig in een ongezonde afhankelijkheidsrelatie.

Zie ook de digitale bijlage: Wij zijn het omroepkapitaal.

[Manifest #Kijknietweg](#)

We kijken niet meer weg - Zero tolerance in de cultuur- en mediasector

Cultuur- en mediamakers spreken zich uit tégen de misstanden in de mediasector en nemen verantwoordelijkheid om niet (meer) weg te kijken bij intimidatie en wangedrag. Het manifest is gericht aan iedereen die directe en indirecte verantwoordelijkheid draagt voor een veilig werkklimaat en heeft als doel om een einde te maken aan het tolereren of zelfs normaliseren van grensoverschrijdend gedrag. Het is van belang dat er, rechtstreeks en met gewicht, direct wordt gereageerd op ongewenst gedrag in afhankelijkheidsrelaties. Met dit manifest dringen we erop aan dat zero tolerance daadwerkelijk wordt gehandhaafd.

De FNV is mede-initiatiefnemer van het Manifest [#Kijknietweg](#). Het manifest heeft – tot nu- steun van bijna 9000 mensen.

Andrée Ruiters
Vakbondsbestuurder FNV Media & Cultuur
06 20492810
Andree.Ruiters@fnv.nl