

CONVENANT SOCIALE VEILIGHEID AUDIOVISUELE SECTOR

Preambule

Met het sluiten van dit Convenant onderstrepen wij - werkgevers, opdrachtgevers en leveranciers in deze sector - dat wij ongewenst gedrag op de werkvloer niet accepteren en waarborgen bieden voor een sociaal veilige werkomgeving. Een werkomgeving waar we sturen op gewenst gedrag en aanspreken op ongewenst gedrag.

Audiovisuele werken zijn collectieve producties waaraan vele, soms honderden, mensen bijdragen die werkzaam zijn voor verschillende werkgevers en opdrachtgevers in de audiovisuele keten. Er wordt gewerkt op basis van allerlei formele en informele machts- en afhankelijkheidsrelaties: arbeidsrechtelijk, financieel, op het gebied van carrière en kansen daartoe, leeftijdsverschillen, verschillen in culturele achtergrond en andere diversiteitsaspecten. Er wordt gewerkt in een informeel werkklimaat, vaak buiten gebruikelijke kantooruren en op wisselende locaties in binnen- en buitenland, al dan niet voorzien van horeca. Dat posities in het maakproces van media-aanbod sterk worden begeerd draagt het risico in zich dat grenzen niet altijd voldoende worden bewaakt. En als ongewenst gedrag zich voordoet kan er terughoudendheid zijn om dat te benoemen of aan de kaak te stellen, onder meer omdat veel mensen werken op basis van een tijdelijk contract of zzp'er zijn en zij daardoor minder bekend kunnen zijn met meldpunten of het gevoel kunnen hebben dat hun kansen op een vervolgoopdracht of contract in gevaar komt door het melden van ongewenst gedrag. Deze omstandigheden en verhoudingen, die inherent zijn aan het werken in de audiovisuele - project gedreven - sector, zijn extra aandachtspunten bij het borgen van een sociaal veilige werkomgeving en het voorkomen van ongewenst gedrag.

Creativiteit floreert in een cultuur die veilig en open is en waarin iedereen met respect wordt behandeld. De audiovisuele sector moet voor iedereen die daaraan bijdraagt toegankelijk en veilig zijn.

Wij bewaken een sociaal veilige werkomgeving voor iedereen door met vereende krachten, door de hele audiovisuele keten heen, richting te geven aan gewenst gedrag. En dan bedoelen wij ook iedereen: de medewerkers op de kantoren en in de studio's, ongeacht hun positie, van bijvoorbeeld regisseur, presentator en figurant tot gasten, juryleden, technicus en stafleden.

Daarbij zijn wij er ons van bewust dat de audiovisuele sector van invloed kan zijn op de beeldvorming over gewenst en ongewenst gedrag en tegelijkertijd ook onderdeel kan worden van in de media breed uitgemeten incidenten.

Dit Convenant dient ook als vangnet voor medewerkers en betrokkenen in de audiovisuele sector die om wat voor reden dan ook geen beroep kunnen doen op de regels en gedragscodes die binnen organisaties in de audiovisuele sector al gelden. De basisregels opgenomen in dit Convenant gelden als een minimum waaraan iedereen die werkt voor of betrokken is bij de audiovisuele sector zich heeft te houden. Daarnaast geldt het Convenant als een akkoord tussen de daarbij aangesloten partijen. Tot slot is dit Convenant de start van een traject om tot een gedegen uitwerking te komen van de inhoud en werking van het Convenant.

Afspraken: de basisgedragsregels die voor iedereen gelden

GEWENST GEDRAG

1. Respect voor elkaars waardigheid

Iedereen die betrokken is bij de organisatie draagt bij aan een werkomgeving van wederzijds respect waarin ieder individu respectvol wordt behandeld. Wij spreken met elkaar en niet negatief over elkaar. Wij uiten geen meningen of beschuldigingen over incidenten voordat we de feiten kennen.

2. Rekening houden met elkaar

Wij kijken naar elkaar om. Wij zijn ons ervan bewust dat ons gedrag van invloed is op de ander. Wij kijken nieuwsgierig en kritisch naar onszelf en onze normen en waarden en gaan het gesprek aan met de ander over hoe hij/zij naar de wereld kijkt.

3. Uitspreken en aanspreken

Wij spreken ons uit en spreken elkaar op constructieve wijze aan op gewenst en ongewenst gedrag, ook als het niet direct onszelf betreft. Wij zorgen met elkaar voor een veilige werkomgeving waarbinnen het vanzelfsprekend is dat wij worden aangesproken op ons gedrag.

Wij spreken geregeld met elkaar over gewenst en ongewenst gedrag, niet alleen naar aanleiding van incidenten.

4. Waardering voor verschil en inclusie

Wij concentreren ons op wat iemand kan, niet wie iemand is of welke functie iemand bekleedt: iedereen draagt bij aan het grote geheel en is welkom. Wij zijn ervoor verantwoordelijk dat iedereen wordt ingesloten en kansen krijgt om een bijdrage aan onze organisatie te leveren.

5. Afspraken nakomen

Wij komen afspraken na, niet alleen de afspraken in dit Convenant maar alle afspraken die wij met elkaar maken. Daarmee dragen wij bij aan een eerlijke en professionele industrie.

ONGEWENST GEDRAG

Strafbare feiten

Alle strafbare feiten bestaan per definitie uit ongewenst gedrag. De meest relevante zijn:

6. Discriminatie

Discriminatie is strafrechtelijk verboden. Racisme is een vorm van discriminatie.

Naast een strafbaar feit is discriminatie gedrag waartegen de Algemene Wet Gelijke Behandeling bescherming biedt.

Discriminatie kan worden omschreven als een uitspraak, handeling of beslissing die beledigend of vernederend is vanwege onderscheid op grond van een fysieke of geestelijke beperking, ras/uitendijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

7. Seksueel geweld en mishandeling

Verkrachting en aanranding zijn ernstige misdrijven. Mishandeling is ook een misdrijf en strafrechtelijk verboden.

Ontoelaatbaar gedrag

Daarnaast zijn er gedragsvormen die - ook voor de wet - ontoelaatbaar zijn en niet worden geaccepteerd.

8. (Seksuele) intimidatie

Intimidatie en seksuele intimidatie zijn gedefinieerd in het Burgerlijk Wetboek en de Algemene wet gelijke behandeling. Deze wetten bieden bescherming tegen deze vormen van gedrag.

Intimidatie is het best te omschrijven als gedrag dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

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

Intimidatie en seksuele intimidatie door wie dan ook worden door ons niet geaccepteerd. Dat betekent ook dat omstanders ingrijpen als (seksuele) intimidatie plaatsvindt.

9. Agressie en geweld

De Arbeidsomstandighedenwet biedt bescherming tegen agressie en geweld op de werkvloer.

Agressie en gebruik van geweld wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Agressie en geweld door wie dan ook worden door ons niet geaccepteerd. Dat betekent ook dat omstanders ingrijpen als dat plaatsvindt.

10. Pesten

De Arbeidsomstandighedenwet biedt bescherming tegen pesten op de werkvloer.

Pesten wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;

Pesten door wie dan ook wordt door ons niet geaccepteerd. Dat betekent ook dat omstanders ingrijpen als pesten plaatsvindt.

Nakoming van de basisgedragsregels

Een vertrouwenspersoon is er voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag, ook als dat strafbare feiten zijn. Op grond van de Arbowet zijn bedrijven verplicht om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Zij moeten hiervoor beleid opstellen en dat ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is bij de audiovisuele partijen die zijn aangesloten bij het Convenant onderdeel van dit beleid.

Slachtoffers van strafbare feiten kunnen aangifte doen bij de politie. De strafrechter beoordeelt of iemand een strafbaar feit heeft gepleegd en daarvoor gestraft moet worden. Hierbij geldt dat de verdachte onschuldig is totdat het tegendeel bewezen is.

Een melder bepaalt zelf of hij/zij ongewenst gedrag bij een vertrouwenspersoon meldt of aangifte doet van een strafbaar feit. Audiovisuele partijen oefenen op die beslissing geen enkele invloed uit.

Iedereen die werkzaam voor ons is of betrokken is bij onze producties en geconfronteerd is of is geweest met ongewenst gedrag kan zich melden bij de vertrouwenspersonen die wij hebben aangesteld. Daarnaast zijn wij aangesloten bij Mores Online (<https://mores.online>). Er kan altijd een melding worden gedaan bij Mores.

Een melding of gesprek over ongewenst gedrag is te allen tijde vertrouwelijk.

Verplichtingen van de aangesloten audiovisuele partijen

Preventie

Wij bewaken actief dat er een sociaal veilige werkomgeving is voor iedereen die werkzaam is binnen of voor onze organisaties of op een andere manier daarbij betrokken is, ongeacht de contractsvorm op basis waarvan wordt gewerkt.

Wij verplichten ons tot werken aan een cultuur die bijdraagt aan een sociaal veilige en inspirerende werkomgeving voor iedereen. Wij bevorderen dat het normaal en gewenst is om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Persoonlijke grenzen worden gerespecteerd en kunnen zonder uitzondering in vrijheid worden geuit.

Om sociale veiligheid daadwerkelijk in te passen in de dagelijkse praktijk nemen onze organisaties een open en lerende houding hierover aan. Wij houden de gedragsregels levend. Het 'goede voorbeeld' wordt besproken en geleerd en is een taak van iedereen. Leidinggevend worden getraind in het omgaan met ongewenste omgangsvormen.

Het bevorderen van een sociaal veilige werkomgeving gaat samen met het tegengaan van een monocultuur. Wij bevorderen daarom actief een cultuur van diversiteit en inclusie.

Waarden en regels

Wij maken duidelijk, al dan niet op grond van een wettelijke verplichting, wat de waarden en regels zijn die wij onderschrijven ten aanzien van gewenst en ongewenst gedrag. Informatie over het tegengaan van ongewenst gedrag is voor iedereen binnen de organisatie toegankelijk en begrijpelijk en onderdeel van arbeids- en opdrachtovereenkomsten. Wij hebben voor onze organisaties gedragsregels opgesteld die helder worden gecommuniceerd aan iedereen die voor ons werkt en wij hebben en onderhouden een adequate meldingsstructuur.

Het Convenant geldt als een minimumkader waarbij wij verwachten dat partijen waarmee audiovisuele partijen contracteren zich ook aan het convenant zullen houden.

Bij geheimhoudingsverplichtingen of boeteclausules in contracten wordt er expliciet op gewezen dat deze niet van toepassing zijn op meldingen van en/of klachten over ongewenst gedrag.

Naleving

Wij houden ons aan de afspraken en verplichtingen die in het Convenant zijn opgenomen.

Als een audiovisuele partij die is aangesloten bij het Convenant zich niet houdt aan de verplichtingen die uit het Convenant voortvloeien, kunnen andere aangesloten audiovisuele partijen die daar kennis van hebben met de betreffende partij in gesprek gaan met het doel de niet naleving van het Convenant door de betreffende partij te corrigeren. Daarnaast kan het niet naleven van het Convenant door een aangesloten audiovisuele partij worden gemeld binnen de hieronder aangegeven overlegstructuur.

Plan van aanpak tot uitwerking van het Convenant

De bij het Convenant aangesloten audiovisuele partijen verplichten zich om te komen tot een actieplan dat kan leiden tot aanpassingen van dit Convenant. Hiertoe wordt een overlegstructuur ingericht waarbinnen de aangesloten audiovisuele partijen overleggen over de inhoud van het actieplan, het onderhoud en de naleving van het Convenant en te nemen acties.

Partijen stellen daartoe budget ter beschikking op basis waarvan projectmanagement en/of externe deskundige begeleiding kan worden bekostigd.

De aanbevelingen in het actieplan zullen in ieder geval de volgende onderdelen betreffen:

- - Preventie:
 - er wordt uitgewisseld welke instrumenten kunnen worden ingezet ter preventie van ongewenst gedrag.
- - De inhoud van het Convenant:
 - De risico's op ongewenst gedrag die specifiek de audiovisuele sector betreffen worden in kaart gebracht en er worden maatregelen ontwikkeld om deze risico's te verkleinen;
 - Er wordt geëvalueerd of definities moeten worden aangescherpt;
 - De positie van daders en omstanders wordt besproken;
 - Er wordt een werkwijze vastgesteld m.b.t de wijze waarop incidenten met betrekking tot ongewenst gedrag die zich hebben voorgedaan tijdens door partijen gezamenlijk tot stand gebrachte producties of projecten kunnen worden gemeld en zo nodig ter kennis kunnen worden gebracht van betrokken partijen;
 - De aangesloten audiovisuele partijen zorgen ervoor dat hun interne regelingen inhoudelijk overeenkomen met het Convenant en geen bepalingen bevatten die haaks staan op de inhoud van het Convenant.
- Verantwoording:
 - er wordt een sjabloon ontwikkeld op basis waarvan jaarlijks over de naleving van dit Convenant openbare verantwoording kan worden afgelegd.

De aanbevelingen uit het actieplan zullen uiterlijk 1 juli 2023 worden verwerkt in een wijziging van het Convenant.

Andere partijen in de audiovisuele sector worden uitgenodigd zich aan te sluiten bij dit Convenant.