

Preventie Grensoverschrijdend Gedrag

Dit pakket helpt iedereen in de AV-sector bij het herkennen en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Het geeft aan welk gedrag niet getolereerd en geaccepteerd wordt en dat daartegen wordt opgetreden. Slachtoffers mogen van iedereen verwachten dat ze gesteund worden door het uitdrukkelijk benoemen van grensoverschrijdend gedrag en mogen reken op de inzet van iedereen in het voorkomen en bestrijden ervan.

Het pakket bestaat uit:

- **Introductie**
- **Onze Basisregels**
Een lijst van 9 gedragsregels die als fundament gelden voor het herkennen en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag
- **Verantwoordelijkheden en de wet**
- **Richtlijnen voor producenten**
- **Richtlijnen voor werknemers en freelancers**
- **Richtlijnen voor heads of departments en productieiders**
- **Herkennen grensoverschrijdend gedrag**
- **Voorbeelden grensoverschrijdend gedrag**
- **Aanpakken grensoverschrijdend gedrag**

De documenten in het pakket zijn makkelijk leesbaar en eenvoudig te verspreiden. Het is belangrijk dat ieder lid van de cast en crew op de hoogte is van de basisregels en wat er van iedereen verwacht wordt.

Waarom dit pakket

Recente beschuldigingen in de media vestigen de aandacht op grensoverschrijdend gedrag in de AV-sector. De sector is afhankelijk van de inzet van freelancers en flexwerkers, mensen die door hun positie meer risico lopen op dit gedrag. Het werk op sets en in studio's is vaak stressvol en veeleisend. Er worden lange dagen gemaakt en de personeelssamenstelling wisselt voortdurend. Het is dan niet altijd duidelijk bij wie je terecht kan met een klacht of wat je moet doen. Door de aard van het werk in een onzekere arbeidsmarkt met veel concurrentie zijn mensen angstig voor verlies van werk. Die angst kan mensen ervan weerhouden om over hun ervaringen te praten. Het ontbreken van goede mogelijkheden om vertrouwelijk zorgen te uiten, draagt bij aan een zwijgcultuur.

Als eerste stap heeft de NBF een praktisch pakket samengesteld voor iedereen die in de AV-sector werkt. De documenten worden voortdurend geactualiseerd. De NBF maakt zich er sterk voor dat iedereen kan meepraten over de inhoud van de toekomstige richtlijnen en het beleid dat ondertussen door de rijksoverheid wordt opgesteld. Via de website van de NBF is deze voortgang te volgen.

Doelstellingen

Dit pakket helpt om in je werkomgeving méér te doen dan alleen wat wettelijk verplicht is. Het helpt beleid en procedures op te stellen om grensoverschrijdend gedrag te herkennen en aan te pakken – ongeacht de contractuele status en de senioriteit van de betrokken persoon. Het stimuleert een “wees geen toeschouwer”-cultuur en biedt handvatten waarmee getuigen van grensoverschrijdend gedrag dit direct kunnen aanpakken.

Het belangrijkste doel is preventie. Alle werk- en opdrachtgevers en medewerkers laten zien dat ze zich sterk maken voor het uitbannen van grensoverschrijdend gedrag en dat dit gedrag niet getolereerd wordt.

Een cultuurverandering komt niet alleen tot stand door wat de werk- en opdrachtgevers doen, alle medewerkers moeten weten wat de mogelijkheden zijn om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer aan te pakken.

Feedback, correcties of verbeteringen met betrekking tot dit pakket kunnen doorgegeven worden via pgg@nbf.nl. Het werkpakket, toelichtingen en eventuele updates vind je hier: nbf.nl/pgg

De NBF heeft bij de opzet van dit document dankbaar gebruik gemaakt van de inzet van Europese belangenorganisaties in de AV-industrie, zoals bijvoorbeeld de Britse BFI en de BAFTA.

Onze Basisregels toegankelijk maken

Onze Basisregels moeten toegankelijk zijn voor iedereen binnen de organisatie of het project, inclusief de leidinggevenden, zoals de heads of department, productieleiders, freelancers en mensen die op locatie werken.

Deel deze regels schriftelijk of digitaal uit aan alle betrokkenen, zoals via de callsheets, in productieboekjes, op locatie of in de studio. Iedereen krijgt ook een kopie bij de arbeidsovereenkomst of opdrachtbevestiging.

In alle overeenkomsten met werknemers, werkgevers, opdrachtgevers, stagiaires, freelancers, vrijwilligers en toeleveranciers vermeld je:

- 1. De individu/partij houdt zich aan deze basisregels (die regelmatig worden aangepast)*
- 2. Het zich niet houden aan deze basisregels kan leiden tot disciplinaire acties en/of het beëindigen van deze overeenkomst.*
- 3. Eenieder moet zich vertrouwd maken met deze basisregels en de richtlijnen en handelen in overeenstemming met die informatie en adviezen.*



Nederlandse Beroepsvereniging van Film en Televisiemakers
Prinsengracht 452
1017 KE Amsterdam
Tel: 020 - 6646588
Mail: nbf@nbf.nl
Web: www.nbf.nl

Onze Basisregels

Grensoverschrijdend gedrag hoort niet thuis in onze bedrijfstak. Belangrijk is niet wat de intentie van de zender is, het gaat er om hoe de ontvanger het ervaart. Deze Basisregels zijn Onze Basisregels: wij vinden ze belangrijk en wij omarmen ze. Onze Basisregels zijn gericht op het uitbannen van gedrag dat onethisch en onwettelijk is met betrekking tot de beschermde eigenschappen van een persoon. Ze helpen werkgevers te voldoen aan wettelijke vereisten en bieden een gedeelde visie om een veiligere, meer inclusieve werkomgeving te bevorderen en te behouden voor iedereen die in de AV-sector werkt. Alle werkgevers, werknemers, opdrachtgevers, freelancers, functionarissen, uitzendkrachten, stagiairs, vrijwilligers en beheerders moeten zich houden aan de volgende principes.

1. Iedereen is verantwoordelijk voor het creëren en in stand houden van een inclusieve werkplek die positief en ondersteunend is.
2. We erkennen dat intimidatie onwettig kan zijn volgens de wet. Daarnaast geldt de Algemene Wet Gelijke Behandeling voor burgers onderling voor bijvoorbeeld handicap/chronische ziekte, leeftijd en de behandeling van alle geslachten en genderidentiteiten. In dat laatste staat specifiek het verbod op seksuele intimidatie opgenomen.
3. We tolereren onder geen enkele voorwaarde grensoverschrijdend gedrag, inclusief seksuele intimidatie en racisme. We zorgen voor processen voor het melden en onderzoeken van deze ernstige problemen.
4. We spreken elkaar uitdrukkelijk aan op racistisch gedrag en proberen het te voorkomen, net als alle andere vormen van discriminatie, vooroordelen, hun verschijningsvormen en effecten.
5. Degenen onder ons die als werkgevers of opdrachtgevers optreden, accepteren onze verantwoordelijkheden zoals die vastgelegd zijn de wetten en regels als genoemd in principe.
6. We erkennen dat grensoverschrijdend gedrag aanzienlijke, nadelige gevolgen kan hebben voor de productiviteit, fysieke en mentale gezondheid en het welzijn van mensen. We werken eraan om dit gedrag uit te bannen door melders en slachtoffers adequate bescherming te bieden. Wanneer grensoverschrijdend gedrag wordt vastgesteld, passende maatregelen te nemen tegen gedegen die zich aan grensoverschrijdend gedrag hebben schuldig gemaakt.
7. We waarderen inclusiviteit en verschillen, staan open om van anderen te leren en beschouwen mensen als gelijk zonder vooroordelen of bevooroordeeld te worden. We bouwen aan relaties op basis van wederzijds respect. We streven na om op een constructieve manier feedback te geven en te ontvangen, omdat we weten dat dit de creativiteit en productiviteit zal verbeteren.
8. We begrijpen dat het melden van grensoverschrijdend gedrag angst kan inboezemen. We respecteren vertrouwelijkheid waar mogelijk en streven er naar om het proces van melden duidelijk en eenvoudig te maken. Als iemand gedrag meldt dat kan neerkomen op grensoverschrijdend gedrag, proberen we dit objectief te onderzoeken. Personen die meldingen hebben ingediend over grensoverschrijdend gedrag of die te goeder trouw hebben deelgenomen aan een onderzoek, mogen als gevolg daarvan geen enkele vorm van represaille ondervinden of het slachtoffer worden.
9. We respecteren elkaars waardigheid, ongeacht de senioriteit van onze rol in een organisatie.

Verantwoordelijkheden en de wet

Op grond van Nederlandse wet- en regelgeving hebben werk- en opdrachtgevers een zorgplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving.

Daaronder valt dus ook het beschermen tegen pestgedrag of ander ongewenst gedrag dat we hier als grensoverschrijdend gedrag aanduiden. In de **Arbeidsomstandighedenwet** wordt dit de **zorgplicht tegen psychosociale arbeidsbelasting** genoemd. Onder deze arbeidsbelasting vallen onder andere omstandigheden zoals seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld.

In **art. 7:658 BW** staat dat werkgevers maatregelen moeten nemen en aanwijzingen moeten geven om te voorkomen dat medewerkers bij de uitvoering van hun werk schade lijden. Daarnaast is er specifiek het verbod op ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen dat regelt dat er een verbod geldt voor intimidatie (agressie) en seksuele intimidatie (**art. 1 a Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen**).

In **art. 7:646 BW** staat dat in geval van een voldoende vermoeden dat ongelijke behandeling (seksuele intimidatie) heeft plaatsgevonden, **een omkering van de bewijslast mogelijk is**. Dit houdt in dat wanneer een klager met feiten komt waarmee het vermoeden ontstaat dat er seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden, het aan de beklaagde is om te bewijzen dat dit niet heeft plaatsgevonden. **Dit geldt dus alleen bij seksuele intimidatie.**

Seksuele intimidatie

Artikel 1a, lid 2, Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Wet Gelijke behandeling mannen en vrouwen:

Intimidatie: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 1a, lid 3, Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Wet Gelijke behandeling mannen en vrouwen:

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

kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Racisme

Groepsbelediging:

Art. 137c Sr: opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen vanwege hun ras, godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap.

Aanzetten tot haat, discriminatie of geweld:

Artikel 137d Sr: aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap.

Artikel 90quater Wetboek van Strafrecht (Sr):

Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

Artikel 429quater Sr, dat de burgers verbiedt om elkaar bij de uitoefening van een beroep of bedrijf, en dus ook op de werkvloer, en op een aantal met name vermelde gronden, te discrimineren. Het artikel luidt:

1. Hij die in de uitoefening van een beroep of bedrijf personen discrimineert wegens hun ras, hun godsdienst, hun levensovertuiging, hun geslacht, of hun hetero- of homoseksuele gerichtheid wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste twee maanden of geldboete van de derde categorie.
2. Met dezelfde straf wordt gestraft hij wiens handelen of nalaten in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf zonder redelijke grond, ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat ten aanzien van personen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein, wordt tenietgedaan of aangetast.

Richtlijnen voor werk- en opdrachtgevers

Plichten en verantwoordelijkheden van producenten.

- Laat zien dat u uw zorgplicht serieus neemt, zich inzet voor een positieve werkcultuur en bereid bent om veranderingen door te voeren als dat nodig is om inclusieve structuren te ontwikkelen.
- Sta open voor en geef gepaste feedback.
- Zorg voor vertrouwenspersoon met verschillende geslachten en genderidentiteiten. Dat kan iemand binnen het bedrijf zijn, maar niet iemand die ook namens de werk- of opdrachtgever optreedt. Zorg ervoor dat deze personen een relevante training of opleiding hebben doorlopen en iedereen weet wie ze zijn en hoe ze te bereiken zijn.
- Volg de procedure van het bedrijf, als die er is, en kom bij meldingen direct in actie door snel een onderzoek te starten.
- Blijf de vertrouwelijkheid respecteren waar dat mogelijk is en ondersteun de melders. Vraag wat de melder nodig heeft en hoe de melder verder wil gaan. Soms is het voldoende als een melder gehoord wordt en deze zich gesteund voelt in de keuze.
- Grijp vroegtijdig in en bemiddel. Als er geen formele procedure is, realiseer u dan dat u een zorgplicht heeft ten opzichte van uw medewerkers en biedt een proces aan waarin zij hun probleem kunnen opschalen. Als er geen formele procedure is, wijs melders op stichting Mores.
- Verzeker de melder ervan, dat de melding zoveel mogelijk vertrouwelijk zal worden behandeld en dat de informatie die hij, zij of hen geeft alleen gedeeld wordt met degenen die verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken van de zaak en/of met anderen die het echt moeten weten, zoals getuigen.
- Verzeker melders ervan dat elke kwestie op de juiste manier, tijdig en zo grondig mogelijk zal worden onderzocht. Probeer u aan de tijdlijn te houden die in uw beleid of proces zijn vastgelegd. Geef updates en stel alles in werking om snel antwoord te geven aan de persoon die de melding heeft gedaan. Handel de melding direct af, vooral als de omstandigheden onder tijdsdruk staan, zoals dat bij AV-producties het geval is.
- Behandel iedereen met wie je omgaat op dezelfde manier, of het nou bezoekers zijn, fulltime of parttime werknemers, freelancers of derde partijen voor de productie. Ze moeten allemaal in dezelfde mate beschermd zijn door een effectief beleid en effectieve procedures tegen intimidatie.
- Zorg ervoor dat het voor iedereen duidelijk is dat een wraakactie of intimidatie van de melder of iemand die de melder geholpen heeft in geen enkele vorm getolereerd wordt. De melder mag nooit slachtoffer worden van het doen van een melding.

- Verzeker de melder ervan dat het aankaarten van een kwestie hem, haar of hen geen nadeel zal opleveren, mits de melding te goeder trouw, oprecht en niet kwaadwillig is gedaan.
- Als de melder anoniem wil blijven, kan dit in sommige gevallen de mogelijkheden beperken om de zaak volledig te onderzoeken en de bevindingen aan hem, haar of hen terug te koppelen. Dit moet uitgebreid en op een empathische wijze aan de melder worden uitgelegd. Het mag niet als excuus worden gebruikt om geen actie te ondernemen bij een plausibele klacht. Anoniem blijven is niet altijd mogelijk als de wet of een zorgplicht prevaleert en moet dit zorgvuldig worden uitgelegd.
- Streef ernaar om binnen uw organisatie de procedures doorlopend te verbeteren en klachten effectief af te handelen; Werk voortdurend aan het verbeteren van de procedures.
- Werk proactief samen met vakorganisaties en vertrouwenspersonen. Erken hun rol van vertrouwde intermediairs. Let op: als een melder het nodig heeft gevonden om hulp van buitenaf in te schakelen, dan kan dat duiden op een gebrek aan vertrouwen in de huidige procedures. Bekijk die dan nog eens kritisch.

Hoe herken ik grensoverschrijdend gedrag?

Elke vorm van aanstootgevend, (seksueel) intimiderend, kwaadwillig of beledigend gedrag, misbruik of verkeerd gebruik van macht op manieren die de ontvanger ondermijnt, vernedert, denigreert of verwondt. De intentie van het gedrag is niet van belang, het gaat erom hoe de ontvanger van het gedrag het ervaart.

Grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen als:

- opzettelijk of onopzettelijk gedrag, gericht op een individu of op een groep;
- gedrag dat niet specifiek gericht is, maar waardoor in het algemeen een negatief werkklimaat ontstaat;
- herhaald gedrag gedurende een bepaalde periode, of één op zichzelf staand voorval;
- gedrag tussen medewerkers en/of managers op hetzelfde of op verschillende niveaus in de organisatie;
- in een of meerdere afdelingen of op een of meerdere werkterreinen, binnen of buiten de organisatie;
- tussen werknemers, overig personeel en zelfstandige opdrachtnemers en/of klanten binnen of buiten de organisatie;
- mobbing – als meerdere personen eraan meedoen;
- verwaarlozing of uitsluiting;
- tijdens het dagelijkse werk, tijdens vanuit het werk georganiseerde evenementen die op de werklocatie of op een andere locatie plaatsvinden, binnen of buiten werktijden;
- tijdens persoonlijk contact, telefonisch, via e-mail, tekstberichten en online, bijvoorbeeld via sociale media.

Niet alle intimidatie is seksueel, maar houdt in gedachten dat bij seksuele intimidatie:

- een omarming, een kus op de wang of een toevallige aanraking niet altijd seksuele intimidatie zijn. Doorslaggevend is of het gedrag ongewenst of aanstootgevend was.
- Het daarbij niet van belang is of een persoon seksuele gevoelens voor de ontvanger heeft, maar alleen dat het gedrag seksueel van aard is en dat het ongewenst was en/of aanstootgevend.
- Bij seksuele intimidatie geslacht, genderidentiteit en geaardheid niet relevant zijn. Iedereen kan een ander seksueel intimideren.

Voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag

De volgende lijst is in geen geval volledig, maar kan gebruikt worden om te illustreren welke vormen van "ongewenst handelen" of grensoverschrijdend gedrag er allemaal zijn. Wees extra alert op "kritieke momenten" – wanneer iedereen er al vele uren op heeft zitten en een deadline gehaald moet worden. Uitputting kan voor korte lontjes zorgen.

- Schreeuwen, vloeken, intimideren, bedreigen, of met voorwerpen gooien.
- Minachtend op iemands creatieve inbreng reageren of de persoon helemaal geen kans geven om diens mening te uiten.
- Anderen onterecht beschuldigen (bv. als apparatuur niet werkt); vernederen en belachelijk maken, alleen, tijdens vergaderingen of in het bijzijn van collega's / klanten.
- Kwaadaardige geruchten verspreiden of iemand verbaal of door gedrag beledigen.
- Kopieën van memo's, die kritisch zijn over een persoon, doorgeven aan mensen die er niets mee te maken hebben.
- Pesten.
- Plagen, grappen maken over of uithalen met een persoon.
- Ongewenste seksuele toenadering – aanraken, té dichtbij staan, aanstootgevend materiaal laten zien, om seksuele gunsten vragen, beslissingen nemen op basis van acceptatie of afwijzing van seksuele toenadering.
- Homofobe, racistische of seksistische opmerkingen, aanstootgevende gebaren.
- Individuen of groepen buitensluiten of sociaal isoleren.
- Oneerlijk behandelen, bijvoorbeeld door een taak op te dragen met een onhaalbare deadline.
- Dominant en willekeurig toezicht houden.
- Zonder reden dreigen met baanverlies, of daar opmerkingen over maken.
- Een competente medewerker opzettelijk in het functioneren ondermijnen door hem, haar of hen met werk te overladen.
- Iemands functioneren ondermijnen door voortdurend kritiek te leveren.
- Iemands loopbaanontwikkeling belemmeren door bewust de toegang tot bevorderings- of trainingsmogelijkheden te blokkeren.
- Inbreuk maken op iemands privacy door hem, haar of hen lastig te vallen, te bespioneren of te stalken.
- Ongevraagd aan iemands persoonlijke spullen of werkspullen zitten.
- Cyberpesten via e-mail, online messaging of socialmedia-kanalen, bijvoorbeeld door kwetsend taalgebruik, gênante foto's of video's, nepprofielen, of doodsb bedreigingen.

Grensoverschrijdend gedrag aanpakken

Herken grensoverschrijdend gedrag en stel het meteen ter discussie wanneer je het ziet of ervaart. Grijp in wanneer je ziet dat anderen onbehoorlijk behandeld worden – een confrontatie kan mensen de kans geven om hun gedrag te veranderen. Mensen durven gedrag vaak niet aan te pakken, omdat ze bang zijn dat dat het team zal ontwrichten. Maar het is mogelijk om gedrag op zo'n manier aan de kaak te stellen dat dit leidt tot betere werkomstandigheden voor iedereen.

- Geef een duidelijke beschrijving van het gedrag dat je onacceptabel vindt.
- Gebruik duidelijke bewoordingen, zoals: "dat is ongepast", "ik voel me er ongemakkelijk bij" en "het was niet nodig om zo tegen die persoon te praten".
- Het kan nuttig zijn om over de effecten van gedrag te praten – zeg bijvoorbeeld niet: "Doe niet zo denigrerend", maar: "Waarom laat je me niet uitpraten? Zo krijg ik het gevoel dat mijn visie je niet interesseert".
- Biedt collega's praktische adviezen en strategieën aan voor wat ze moeten doen als dingen verkeerd gaan, bijvoorbeeld bij wie ze dat kunnen melden. Moedig ze aan om na te denken over wat ze in de toekomst graag zouden willen zien gebeuren.
- Als je grensoverschrijdend gedrag ziet op het moment dat je vlak voor een belangrijke deadline staat en geen tijd hebt om het incident op dat moment aan te kaarten, zeg dan tegen de betrokkenen dat het gedrag niet geaccepteerd wordt en dat je het die dag na afronding van het werk met hen wil bespreken.