



Position Paper FNV Media & Cultuur

T.b.v Rondetafelgesprek Inzake Mediapact Respectvol Samenwerken op 29 maart 2023

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.*

Uitkomst FNV enquête onder leden werkzaam in de sector Media & Cultuur

De onthullingen over grensoverschrijdend gedrag in de sector Media & Cultuur het afgelopen jaar waren voor FNV aanleiding om de sector breder te bevragen op onder meer het ervaren werkklimaat, persoonlijke ervaringen in de afgelopen twaalf maanden en hoe daar binnen de organisatie mee om wordt gegaan. Een aantal van de opmerkelijkste resultaten:

- 70% heeft te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag;
- Bijna de helft voelt zich onveilig op het werk, met name vrouwen;
- Bijna de helft (47%) van de ondervraagden geeft aan gepest te zijn dat is bijna 7x meer dan landelijk gemiddeld is (7%);
- Ruim een derde ervoer intimidatie (bijvoorbeeld schelden of bedreigen);
- In de helft (52%) van de gevallen is een leidinggevende oorzaak van grensoverschrijdend gedrag. Bij intimidatie is dat percentage 67;
- In ruim de helft van de gevallen wordt er niets gedaan met een melding van grensoverschrijdend gedrag;
- 84% geeft aan zich niet ondersteund te voelen na grensoverschrijdend gedrag;
- Ruim de helft vindt het beleid sociale veiligheid onvoldoende, met name vrouwen;
- De vertrouwenspersoon is bij de meeste mensen bekend, slechts 12% gaat naar de vertrouwenspersoon als ze grensoverschrijdend gedrag meemaken;
- Bijna iedereen ervaart negatieve gevolgen bij grensoverschrijdend gedrag, met name stress en minder goed functioneren.

De omvang van ongewenst gedrag in deze sector is daarmee nog groter dan we kennen van andere sectoren. Ruim twee op de drie van de 412 mensen die de enquête invulden, heeft zelf te maken gehad met een of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag in het afgelopen jaar. Vrouwen krijgen veel vaker te maken met ongewenst gedrag op de werkvloer dan mannen. Met name als het gaat om seksuele intimidatie of seksueel geweld zijn vrouwen fors oververtegenwoordigd. Bijna een op de vier (23%) kreeg hier het afgelopen jaar hier mee te maken. Bij 12% gebeurde dat zelfs meer dan eens. Een op de twaalf mannen (8%) kreeg met seksuele intimidatie of seksueel geweld te

maken. Ook worden vrouwen vaker gepest dan mannen (51% tegenover 35%), worden ze tweemaal vaker gediscrimineerd (25% tegenover 12%) en vaker geïntimideerd (36% tegenover 34%).

Machtsverhoudingen spelen een nadrukkelijke rol bij de oorzaak van grensoverschrijdend gedrag. In de helft van de gevallen geven medewerkers aan dat leidinggevendenden de oorzaak zijn geweest van hun negatieve ervaring. Daar waar medewerkers te maken krijgen met intimidatie geeft zelfs twee op de drie aan dat een leidinggevende daar de oorzaak van is. Ook zorgen tijdelijke of ZZP contracten voor een kwetsbare positie. Zij geven vaker aan gediscrimineerd te worden en melden vaker seksuele intimidatie. **In deze Positon Paper doet FNV aanbevelingen hoe deze situatie te verbeteren.**

Aanbevelingen aan de overheid: wat kan de staatssecretaris doen:

De FNV heeft er al herhaaldelijk op gewezen dat de machtsstructuur op de werkvloer in de sector verbeterd moet worden, door onder meer te zorgen voor meer vaste contracten, minder tijdelijk werk en een stevigere positie voor zzp'ers. Al jaren wijzen wij op de slechte arbeidsmarktpositie van álle werkenden in de héle keten van de mediasector, zowel werknemers als zzp'ers, werkend voor de (publieke) omroepen, voor de facilitaire broadcastbedrijven en de producenten. Zo heeft ongeveer 1 op de 3 medewerkers een tijdelijk contract bij de publieke omroep en werken vele duizenden als zzp'er in de keten. Voor velen betekent dit veel onzekerheid over werk en inkomen. Deze kwetsbare arbeidsmarktpositie werkt ongewenst gedrag in de hand. Wij vragen de staatssecretaris om meer voorwaarden te stellen aan de verstrekking van de financiële middelen. De financiering van de sector is wankel en er is gebrek aan transparantie. Het doorschuiven van verantwoordelijkheid door uit- en aanbestedingen maakt dat er met publieke middelen van alles misgaat, zonder dat er voldoende controle is op de (wijze van) besteding. Dit gebeurt in de hele keten van Ministerie-ngo-omroepen-productiehuisen- facilitaire bedrijven-zzp'ers. Wij vinden dat het zo geregeld moet worden dat als er financiële middelen van het ministerie doorgeleid worden naar anderen in de keten, dat de verantwoordelijkheid voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en vaste banen mee overgaat en dat dit gecontroleerd wordt. Ditzelfde geldt voor de commerciële omroepen maar de publieke omroep heeft hierin een voorbeeldfunctie. Daarnaast willen wij dat er meer en beter toezicht komt door bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie of een Raad van Toezicht op het naleven van afspraken. Daardoor kan er adequaat opgetreden worden bij grensoverschrijdend gedrag waaronder seksuele intimatie. Een helder sanctiebeleid is daarbij noodzakelijk. Onze aanbevelingen om de situatie te doorbreken zijn:

1. Verstevig de positie van werkenden

- Eis meer vaste contracten (geef uitvoering aan de aangenomen moties van 6 december 2022)
- Betere positie van zzp'ers

2. Versterk het toezicht op naleving/handhaving

- Raad van Toezicht
- Accountants

3. Neem goed werkgeverschap op als voorwaarde voor financiering

- Voorwaarde voor overheidsfinanciering
- Subsidieverstrekking

4. Zorg voor sectorale collectieve afspraken

- Ketensamenwerking van stakeholders
- Fonds voor ondersteuning slachtoffers

5. Stimuleer totstandkoming adequate wet- en regelgeving

- Verplichte vertrouwenspersoon
- Verplichte gedragscode en sanctiebeleid
- Verplichte klachtenregeling en klachtencommissie
- ILO C 190 ratificeren en vertalen in wetgeving
- Handhaving en sanctionering Arbowetgeving
- Handhaving en sanctionering Medezeggenschap
- Verbod op zwijgcontracten

Aanbevelingen aan werkgevers, wat moeten zij doen:

De FNV overvraagt niet, maar wijst werkgevers op de **wettelijke verplichtingen** die zij op basis van de Arbowet al hebben. Daarnaast vereist **goed werkgeverschap** dat er betere steun aan slachtoffers komt. Werkgevers hebben een actieve zorgplicht die ver gaat, dus ook voor de leerling en de stagiaire. Deze zorgplicht reikt van preventie tot aan effectieve behandeling van klachten. In het overleg over de arbeidsvoorwaarden, waar wij elkaar ook treffen, geeft u regelmatig 'niet thuis' als het om deze onderwerpen gaat. Dit moet veranderen. Tevens willen wij opnieuw benadrukken dat de afhankelijkheidspositie van werkenden moet stoppen. Dat kan door meer vaste contracten te bieden, want dat is de beste preventie van ongewenst gedrag.

Onze overige aanbevelingen om de situatie te verbeteren zijn:

1. Werk aan preventie

RI&E en Plan van Aanpak

- Alle risico's grensoverschrijdend gedrag in beeld
- Maatregelen bij de bron

Beleidsmaatregelen

- Gedragscode en sanctiebeleid
- Vertrouwenspersoon
- Klachtenregeling en klachtencommissie
- Inclusie en diversiteit op de werkvloer

Voorlichting en training

- Voorlichting over gedragscode en maatregelen aan alle werkenden op/voor ingangsdatum contract en daarna regelmatig herhalen
- Training leidinggevenden
- Training omstanders
- Medezeggenschap (OR, PVT, werknemers)

2. Geef steun aan slachtoffers

Iedere werkende moet goed geïnformeerd zijn

- Wat te doen bij ongewenst gedrag
- Wat je rechten zijn

Proces inrichten:

- Eerlijk proces en onderzoek bij meldingen van grensoverschrijdend gedrag
- Hoor en wederhoor
- Oordeel op grond van de feiten

Deskundige ondersteuning slachtoffer

- Advies
- Juridisch
- Mentaal

Totstandkoming financiële middelen voor veilig werkklimaat sectoraal

- Preventie
- Schadeloosstelling: immaterieel en materieel
- Nazorg

Andrée Ruiters en Lili Brouwer,

Vakbondsbestuurders FNV Media & Cultuur

José van Lieshout,

Beleidsadviseur Gezond en Veilig werken

29 maart 2023

