

**CODE  
SOCIALE  
VEILIGHEID**

**Nederlands**  
*Kunstonderwijs*

# Wat bedoelen we met *Sociale veiligheid* ?

## Code Sociale Veiligheid HBO kunstonderwijs

**Angst is de vijand van kunst.** Dat schreven 445 jonge theatermakers.<sup>1</sup> Hun open brief was gericht aan de theatersector, maar de relevantie van hun woorden is breder en geldt voor de hele cultuursector. De incidenten die de aanleiding waren voor deze brief, leggen een structurele kwetsbaarheid bloot.

Ongewenste omgangsvormen staan sinds enkele jaren hoog op de maatschappelijke agenda. Bewegingen zoals Black Lives Matter en #metoo hebben ons de ogen geopend voor vormen van discriminatie en seksuele intimidatie waarvan we ons eerder niet bewust waren, en die niet alleen aangepakt, maar liever nog voorkomen moeten worden.

Dat stelt nieuwe eisen aan organisaties in alle sectoren, en in het kunstonderwijs in het bijzonder. Onveiligheid bedreigt de creatieve vrijheid en daarmee de essentie van kunst. Voor alle vormen van onderwijs geldt dat veiligheid een voorwaarde is voor leren. De vaak persoonlijke verhouding tussen studenten en docenten maakt het kunstvakonderwijs kwetsbaar.

Het kunstonderwijs is een vorm van onderwijs, waarbij niet alleen de vakinhoudelijke ontwikkeling centraal staat, maar ook de persoonlijke ontwikkeling. Dat betekent dat er meer dan bij ander beroepsonderwijs sprake is van individuele onderwijsvormen, fysieke nabijheid en intensieve samenwerking tussen docent en student en studenten onderling.

Het kunstonderwijs is zich bewust van zijn bijzondere positie, de kracht en de betekenis van het onderwijs, maar ook van de inherente kwetsbaarheid. Gezamenlijk zetten we ons daarom blijvend in tegen alle vormen van ongewenst gedrag en onveiligheid en voor het opleiden van weerbare professionals. Nu en in de toekomst.

De noodzaak om gezamenlijk een aanpak te ontwikkelen en maatregelen te nemen wordt geïllustreerd door de sectoragenda KUO 2021-2025 waarin sociale veiligheid expliciet als thema benoemd is.

*Een onderwijsinstelling biedt een omgeving waar studenten en medewerkers veilig, gezond en met plezier kunnen studeren en werken. Een onderwijsinstelling is veilig wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van studenten en medewerkers niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dit betekent ook dat pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en andere vormen van ongewenst gedrag onacceptabel zijn, dat de instelling hiertegen optreedt en dit zoveel mogelijk voorkomt.*

*In bijlage 1 zijn definities opgenomen van begrippen en termen die een rol spelen bij sociale veiligheid.*

De urgentie om hier uitwerking aan te geven wordt benadrukt door het Statement <sup>2</sup> dat is afgegeven in mei 2021. Gelijktijdig met de publicatie van het statement zijn de contouren geschetst voor een Code Sociale Veiligheid KUO <sup>3</sup>. Op basis van deze contouren is onderstaande Code tot stand gekomen.

<sup>1</sup> Open brief 445 theatermakers: 'Wij laten ons niet door de angstcultuur intimideren.' – Theaterkrant

<sup>2</sup> 20 mei 2021 Statement Sociale veiligheid in het kunstonderwijs ztc.pdf (verenighogescholen.nl)

<sup>3</sup> Contouren Code Sociale Veiligheid en plan van aanpak Kunstvak Onderwijs.pdf (verenighogescholen.nl)

Deze Code beschrijft welke maatregelen elke instelling (minimaal) neemt en aan welke (kwaliteits)eisen de uitvoering ervan moet voldoen. De maatregelen die beschreven staan in de Code betreffen institutionele en beleidsmatige (structurele) waarborgen die door elk van de instellingen individueel gegarandeerd worden. In de Code sluiten we waar mogelijk aan bij bestaande sectorale en professionele standaarden, zoals o.a. beschreven in de Branchecode Goed Bestuur Hogescholen en de CAO Hoger Beroepsonderwijs. Als sector zien we toe, spreken we elkaar aan op en rapporteren we over de naleving van de Code Sociale Veiligheid.

De Code bevat de minimale eisen; het uitgangspunt waaraan instellingen moeten voldoen. Het is aannemelijk dat (maatschappelijke) ontwikkelingen van ons vragen dat definities en eisen, en daarmee de Code met de tijd worden aangescherpt en aangevuld. De Code is dan ook een levend document.

Behalve de eisen waaraan instellingen individueel zullen voldoen, worden, in de lijn van de Sectoragenda Hbo Kunstonderwijs 2021-2025 <sup>4</sup>, gezamenlijk beleid en maatregelen ontwikkeld om veilig en professioneel kunstvakonderwijs te garanderen. Beleid en maatregelen worden periodiek geëvalueerd en bijgesteld in de context van de sectoragenda.

# DE *Code*

## 1. Gedragscode

Elke instelling legt in een eigen gedragscode (code of conduct) of -regeling vast hoe binnen de instelling met elkaar wordt omgegaan. Deze code of regeling geldt zowel voor studenten als medewerkers en wordt gepubliceerd op de publiek toegankelijke website van de instelling.

## 2. Vertrouwenspersoon

Elke instelling beschikt over een of meer onafhankelijke vertrouwenspersonen waarbij studenten en medewerkers terecht kunnen. De rol van vertrouwenspersoon wordt belegd op een manier die passend is, met het oog op de kenmerken van de individuele organisatie. De wijze waarop de functie is belegd moet in ieder geval waarborgen dat er sprake is van een eigenstandige functie of een volwaardige rol, die op een onafhankelijke manier kan worden uitgeoefend. Wanneer het vanwege aard of omvang niet mogelijk is om een onafhankelijke vertrouwenspersoon aan te stellen binnen de organisatie, wordt door de instelling een externe vertrouwenspersoon aangewezen.

De vertrouwenspersoon is aangesloten bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV) en is gebonden aan de gedragscode van de vereniging.

De gegevens van de vertrouwenspersoon en de wijze waarop studenten en medewerkers in contact kunnen komen, worden gepubliceerd op de publiek toegankelijke website van de instelling.

In aanvulling op de vertrouwenspersoon die door elk van de individuele instellingen wordt aangesteld, kunnen studenten, alumni en (oud-) medewerkers in het kunstonderwijs zich wenden tot stichting Mores.online. Mores.online behandelt zelf geen meldingen, maar staat melders bij. Bijvoorbeeld wanneer zij zich om welke reden dan ook niet direct tot de instelling kunnen of willen wenden met de melding of wanneer zij zich na een melding bij de (eigen) instelling onvoldoende gehoord voelen.

Bij Mores.online kunnen melders hun verhaal kwijt. Indien gewenst staat de stichting melders bij om te komen tot een informele oplossing, bij het indienen van een formele klacht (bij de betreffende instelling) of aangifte bij de politie.

## 3. Procedure meldingen en klachten ongewenst gedrag

Studenten en medewerkers moeten de mogelijkheid hebben zonder gevaar voor studieloopbaan of rechtspositie te rapporteren over ongewenst gedrag. Elke instelling beschikt over een regeling die beschrijft op welke manier studenten en medewerkers melding kunnen maken van enige vorm van ongewenst gedrag, waaronder het indienen van een formele klacht.<sup>5</sup>

Informatie over de procedure wordt toegankelijk beschikbaar gesteld. Dat betekent dat de informatie gepubliceerd wordt op de publiek toegankelijke website van de instelling en eenvoudig vindbaar is.

Als meldingen binnen een instelling worden behandeld aan de hand van een algemene (klachten)procedure, wordt nadrukkelijk benoemd dat de procedure (ook) geldt voor ongewenst gedrag.

## 4. Professionalisering

Elke instelling zorgt ervoor dat sociale veiligheid onderdeel uitmaakt van de professionalisering van medewerkers. Instellingen zijn zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop het onderwerp opgenomen is of wordt in scholingsactiviteiten. Hierbij ondersteunende kennis en materialen worden landelijk verzameld en ter beschikking gesteld.

<sup>5</sup> Conform Branchecode goed bestuur Vereniging Hogescholen, artikelen II.1.5 en II.1.6

## 5. Verankering in beleid

Elke instelling stelt beleid vast ten aanzien van (onderwerpen die raken aan) sociale veiligheid. Het beleid wordt vastgesteld in samenspraak met de medezeggenschap.

Er wordt ten minste beleid vastgesteld ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- Vormgeving en uitvoering van beleid gericht op diversiteit en inclusie. Elke instelling stuurt actief en aantoonbaar aan op een divers en inclusief klimaat. Dat betekent dat elke instelling beschikt over beleid ten aanzien van dit thema en/of een of meerdere functionarissen zijn aangesteld, die belast zijn met het onderwerp.
- Didactiek en veilige onderwijs- en beoordelingsvormen
- Duurzaam en sociaal personeelsbeleid

## 6. Monitoring sociale veiligheid

De beleving van studenten en medewerkers ten aanzien van sociale veiligheid wordt gemonitord binnen elk van de instellingen. Instellingen geven zelf vorm aan de manier waarop informatie wordt verzameld en eventuele risico's in kaart worden gebracht, bijvoorbeeld via studentenevaluaties, veiligheidsmonitor, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en Risico Inventarisatie en Evaluaties (RI&E's).

## 7. Naleving van deze Code

Het bestuurlijk overleg KUO ziet toe op de naleving van deze Code Sociale Veiligheid. De Code, naleving ervan en eventuele behoefte om de Code te actualiseren wordt jaarlijks geagendeerd.

Ter voorbereiding op deze bespreking wordt aan de hand van de beschikbare informatie op de publiek toegankelijke websites van de instellingen getoetst in hoeverre de instellingen voldoen aan hetgeen bepaald is in deze Code. De analyse wordt opgesteld door het sac. Belangrijk is om op te merken dat slechts getoetst kan worden of een instelling voldoet aan de code. De kwaliteit van institutionele en beleidsmatige waarborgen is onderwerp van gesprek binnen elk van de instellingen, bijvoorbeeld met de medezeggenschap.

Via het bestuurlijk overleg KUO neemt de sector gezamenlijk de verantwoordelijkheid om erop toe te zien dat elk van de instellingen voldoet aan bovenstaande eisen. Hierbij geldt het principe: pas toe of leg uit.

Mocht een instelling in gebreke blijven dan zal deze hiervan op de hoogte worden gesteld, en worden afspraken gemaakt over de manier waarop en de termijn waarbinnen de instelling alsnog aan de Code zal voldoen.

De rapportage en een (kort) verslag over naleving van de Code, op basis van bespreking in het Bestuurlijk Overleg, worden als onderdeel opgenomen in de jaarlijkse voortgangsrapportage aan OCW.

De volgende definities zijn gebaseerd op de definities die gehanteerd worden binnen de Hogeschool Rotterdam en in het bijzonder de Willem de Kooning Academie. De definities dienen nadrukkelijk als een startpunt voor gesprek over definities waar we ons als sector achter kunnen scharen.

# BIJLAGE 1: *Definities*

**Ongewenst gedrag**

Ongewenst gedrag (In)directe ongewenste uitlatingen of handelingen, die tot uiting komen in verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag jegens een persoon, wat door deze persoon als ongewenst en/of ongewild wordt ervaren en een inbreuk vormt op diens integriteit, waaronder niet uitpuittend te verstaan (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten, een en ander onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie.

**Seksuele intimidatie**

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele betekenis of lading, 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.

**Discriminatie**

Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen in een neutrale situatie: het behandelen van een student of medewerker op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.

**Pesten en intimidatie**

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerker(s) of student(en) gericht tegen een (groep van) medewerker(s) of student(en). Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn. Verbaal kan zowel gesproken (faceto-face, videobellen, of per telefoon), als geschreven (brief, e-mail, sms of social media) zijn.

**Agressie en geweld**

Voorvallen waarbij iemand psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie.

**Studentenwelzijn**

Studentenwelzijn is een duurzame positieve psychische staat, gekenmerkt door veerkracht, tevredenheid met zichzelf, over sociale relaties en ervaringen tijdens de studententijd, en het vermogen adequaat met stress, tegenslag, emoties en frustraties om te gaan.

**Diversiteit**

Diversiteit heeft een tweezijdige definitie in de onderwijscontext. Enerzijds gaat diversiteit om een diversiteit in mensen, i.e. de uitdaging van het hebben van een diverse academische omgeving, met inbegrip van mensen met verschillende culturele en sociaal-economische achtergronden, religies, capaciteiten, geslachten, huidskleuren, seksuele voorkeuren, leeftijden en andere kenmerken die hen positioneren in de samenleving.

Anderzijds gaat diversiteit om de diversiteit in kennis, i.e. de uitdaging om academische tradities en mainstream canons die uitsluitend op Europa en de VS zijn gericht, te verbreden door andere academische perspectieven en benaderingen van lesgeven en leren aan te nemen. We stellen ons hierbij een universitaire gemeenschap voor die zich bewust is van hoe academische kennis wordt beïnvloed door historische omstandigheden, en van de sociale en ecologische impact ervan.

Deze definitie is gebaseerd op het verslag "Let's Do Diversity" (Wekker et al, 2016).

**Inclusie**

Net als in het "Lets Do Diversity" verslag, wordt inclusie verstaan in de zin van een inclusieve gemeenschap, "waar iedereen de kans krijgt om zijn of haar [of hun] talenten optimaal te ontwikkelen, ongeacht geslacht, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid, validiteit en sociale, culturele en religieuze achtergrond".