



>Retouradres Postbus 16375 2500 XP Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Aan staatssecretaris Uslu voor Cultuur en Media  
Postbus 16375  
2500 BJ DEN HAAG

**Regeringscommissaris  
seksueel  
grensoverschrijdend gedrag  
en seksueel geweld**  
Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 XP Den Haag  
www.rcgog.nl

**Onze referentie**  
37905207

Datum 14 april 2023  
Betreft Advies inzake Mores

Excellentie,

Op 15 maart 2023 heeft u mij gevraagd om u advies te geven over Mores, naar aanleiding van berichtgeving in de media over het functioneren van de organisatie. In uw brief stelde u mij de volgende vragen:

- *Hoe kan Mores op korte termijn weer een meldpunt zijn voor de culturele, creatieve en mediasector waar mensen zich op een veilige manier kunnen melden en worden ondersteund? Op welke wijze moet de governancestructuur van Mores hiertoe worden aangepast?*
- *Hoe kijkt u aan tegen het functioneren en de werkzaamheden van Mores op de langere termijn, mede in het licht van de bredere ontwikkelingen ten aanzien van laagdrempelige voorzieningen voor slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag?*

Net als u vind ik het in ons aller belang dat er veilige en laagdrempelige voorzieningen zijn voor melders en slachtoffers van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit is cruciaal om te komen tot een maatschappij waarin iedereen elkaars wensen en grenzen erkent, herkent en respecteert. Een maatschappij waarin talent tot volle wasdom kan komen. Dit geldt in het bijzonder voor de cultuur-, creatieve en mediasector, waar verschillende risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag aanwezig zijn. Specifiek voor de mediasector geldt daarnaast dat zij als nieuws- en beeldmakers veel invloed hebben op de beeldvorming in de maatschappij en zo het normbesef sterk kunnen bepalen. Hierdoor hebben zij ook een belangrijke voorbeeldfunctie.

In haar adviesrapport *Over de Grens – Op weg naar een gedeelde cultuur* van juni 2022<sup>1</sup> benoemde de Adviescommissie Grensoverschrijdend Gedrag van de Raad

---

<sup>1</sup> [Over de grens | Advies | Raad voor Cultuur](#)

voor Cultuur verschillende risicofactoren die op de werkvloer in de cultuur-, creatieve en sector in meer of mindere mate aanwezig zijn en de positie van medewerkers zowel voor als achter de schermen kwetsbaar maken, waaronder:

- Een groot aanbod van personeel maar tegelijkertijd beperkte mogelijkheden tot werkgelegenheid, in combinatie met een dominante rol van sommige functionarissen met veel gezag en invloed, zoals docenten, eindredacteuren en regisseurs, die de toegang tot het werkveld voor medewerkers makkelijk kunnen verlenen of ontzeggen (scheve machtsverhoudingen);
- Onzekere dienstverbanden die maken dat mensen uit angst voor verlies van hun baan niet durven op te treden tegen grensoverschrijdend gedrag;
- Een (ongezonde) concurrentie-, prestatie- of zwijgcultuur, en combinaties daarvan.

**Onze referentie**

37905207

De afgelopen tijd hebben we gezien dat met name de gang van zaken in de media ook een belangrijke rol kan vervullen bij de bewustwording over seksueel grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals pesten en intimidatie. Misstanden in de media leiden regelmatig tot grote maatschappelijke verontwaardiging, wat doorwerkt in het vertrouwen van het publiek in de brede cultuur-, creatieve en mediasector, alsmede in de sfeer op de werkvloer in die sectoren zelf.

Het schaadt de beeldvorming van de sector als geheel. Daarom is het ook belangrijk dat er nu initiatieven worden genomen als het Mediapact Respectvol Samenwerken.<sup>2</sup> Ik zie dat als een hoopvol initiatief voor verbetering en verandering van de cultuur op de werkvloer van de sector. Ik hoop dat het onderzoek van de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (afgekort: OGCO) onder voorzitterschap van Martin van Rijn daar ook een bijdrage aan zal leveren, net als andere lopende initiatieven.

Tot nu toe heeft Mores voor de sector een belangrijke rol vervuld bij het bijstaan van mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, en bij het bespreekbaar maken van signalen over de cultuur op de werkvloer. Juist het bijstaan van melders is het doel waar Mores voor is opgericht.

Twijfels over de professionaliteit van Mores en de kwaliteit van het vertrouwenswerk (dat in uitvoering is bij een externe partij) zijn dan ook schadelijk voor zowel (toekomstige) melders als voor de sector als geheel.

Met het festivalseizoen in aantocht en de vele andere producties die met veel bezieling tot stand komen, hoop ik daarom met dit advies bij te dragen aan het wegnemen van deze twijfels.

Vanwege het belang van het herstel van vertrouwen op de korte termijn, ligt mijn focus op zaken die snel ter hand moeten worden genomen. Tegelijkertijd doe ik voor de lange termijn een aantal aanbevelingen om bij te dragen aan de bestendigheid van de maatregelen om te komen tot een cultuurverandering waarin de cultuur- en mediasector vooraan kan staan.

---

<sup>2</sup> [Mediapact Respectvol Samenwerken](#)

### **Werkwijze bij de totstandkoming van dit advies**

Allereerst heb ik mij laten informeren door gebruikers van het meldpunt. Zij hebben zich discreet bij mij gemeld en hun perspectief heb ik betrokken in mijn advisering.

**Onze referentie**

37905207

In de afgelopen weken heb ik ook gesproken met verschillende betrokkenen bij Mores. Vervolgens sprak ik met de organisatie De Vertrouwenspersoon, die de meldingen die bij Mores binnen komen in behandeling neemt. Daarnaast heb ik mij laten informeren door diverse bij hen werkzame vertrouwenspersonen die daar thans als zzp-er zijn aangesloten of er in het verleden hebben gewerkt. Verder heb ik gesproken met een aantal Rijkscultuurfondsen en clusters die bij Mores aangesloten zijn, net als verschillende cultuur- en mediamakers.

Tot slot heb ik beleidsdocumenten en brieven over Mores bestudeerd, waaronder stukken over de governance van Mores. Gezien de korte deadline voor het advies heb ik geen onderzoek gedaan naar de precieze gang van zaken rondom het statement van het aftredend bestuur, maar dit als een gegeven meegenomen. Dat er op dit moment geen actief bestuur is, vergroot uiteraard wel de urgentie om snel tot actie over te gaan om het vertrouwen in het meldpunt te herstellen dat nog altijd in bedrijf is.

Hieronder neem ik u graag mee in mijn bevindingen, waarna ik tot een beantwoording kom van de door u gestelde vragen.

### **Het ontstaan van Mores**

Stichting Mores.online (hierna: Mores) is het meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de Nederlandse culturele en creatieve sector. Het is een initiatief van de sectoren theater, film en televisie opgericht in 2018 en geformaliseerd in 2019. Mores werd aanvankelijk voor een periode van drie jaar geïnitieerd en gefinancierd vanuit de sectoren zelf via de brancheorganisaties. Volgens de statuten is de hoofdtak van Mores het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag in de culturele en creatieve sector door het bijstaan van melders via het meldpunt. Daarnaast adviseert de organisatie de sector over de aanpak van grensoverschrijdend gedrag.

De werkzaamheden van Mores worden onder meer gefinancierd uit subsidies van het ministerie van OCW, de Rijkscultuurfondsen en bijdragen uit de circa 55 aangesloten organisaties die vanuit verschillende (sub)sectoren verenigd zijn in zogeheten 'clusters'.

Mores is een stichting voor de cultuur-, creatieve en later ook mediasector met een bestuur van onbezoldigde professionals uit die sector die een meldpunt in het leven hebben geroepen voor de sector. 'Aangesloten zijn' bij Mores betekent dat een organisatie de Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangsvormen<sup>3</sup> onderschrijft en verklaart alle inspanningen die daarbij horen te zullen uitvoeren.

Deze Regeling is vanzelfsprekend bedoeld om commitment en bewustwording te bevorderen. Elk cluster kent een clusterhoofd dat voor dat cluster aanspreekpunt

---

<sup>3</sup> [Regeling-optreden-tegen-ongewenste-omgangsvormen.pdf \(mores.online\)](#)

is met betrekking tot de communicatie en de financiële verrekening van de bijdrage. Vanaf de oprichting ging het om de volgende zes clusters:

- Cluster werkgevers en opdrachtgevers televisie
- Cluster werkgevers en opdrachtgevers film
- Cluster werkgevers en opdrachtgevers podiumkunsten
- Cluster werknemers & opdrachtnemers film-, tv en podiumkunsten
- Cluster kunstvakopleidingen
- Cluster musea en presentatie-instellingen

**Onze referentie**

37905207

Vanaf 2021 zijn daar de volgende clusters c.q. organisaties bijgekomen:

- Cultuureducatie en amateurkunsten
- Bibliotheken
- Letteren en geschriften
- Facilitaire bedrijven
- Enkele grote mediapartijen
- Muziek

Zoals gezegd wordt Mores vanaf de oprichting gefinancierd door de aangesloten brancheorganisaties. Afhankelijk van de draagkracht van de sector varieert de bijdrage van 500 tot 2000 euro per jaar. Als gevolg een toename in meldingen en complexiteit van het vertrouwenswerk is in opvolgende jaren meer financiering nodig om de begroting van Mores dekkend te maken. Mede door de impact van de coronapandemie op de brede cultuursector had en heeft de sector niet genoeg middelen om deze financiering zelf rond te krijgen. Hierom ontvangt Mores in 2021 in aanvulling op de bijdragen van de aangesloten brancheorganisaties een projectsubsidie van 60.000 euro van de Rijkscultuurfondsen.

Voor de opvolgende jaren 2022 en 2023 wordt een bedrag van 200.000 euro beschikbaar gesteld door de Rijkscultuurfondsen via het ministerie van OCW. Hierbij was het Filmfonds de penvoerder voor de subsidieaanvraag.

Vanaf de start werd de website van het meldpunt operationeel en groeide het aantal meldingen jaarlijks van 43 in 2018 naar 365 in 2022. Als gevolg van de toenemende bekendheid van het meldpunt en de aandacht die er landelijk is voor het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag, groeit ook het aantal organisaties dat zich bij Mores wil aansluiten. Op het moment van schrijven geeft het aftredend bestuur aan nog wekelijks gebeld te worden door nieuwe partijen die zich willen aansluiten bij Mores, omdat zij het initiatief willen steunen en belangrijk achten voor een gezonde sector.

De gekozen organisatiestructuur voor het meldpunt is sinds de groei van Mores een punt van aandacht en krijgt ook aandacht in het Beleids- en Activiteitenplan 2021-2023 (hierna: het Beleids- en Activiteitenplan). Dat geldt ook voor het toerekeningsmodel voor bijdragen vanuit de aangesloten organisaties dat tot noch toe niet een model naar draagkracht is

De kernactiviteit van Mores is het bieden van een veilige haven voor melders die te maken hebben (gehad) met grensoverschrijdend gedrag. Dit wordt mogelijk gemaakt door de inrichting van een meldpunt waar melders terecht kunnen met hun meldingen over grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer in de cultuur-, creatieve- en mediasector. Meldingen die binnenkomen worden discreet en geheel onafhankelijk in behandeling genomen door bureau De Vertrouwenspersoon (hierna: DVP), dat hiervoor door het bestuur van Mores is ingehuurd. DVP werkt met een vaste groep freelance vertrouwenspersonen die zij opleidt en aanstuurt.

Zestien van deze vertrouwenspersonen pakken de meldingen op die bij Mores binnenkomen.

**Onze referentie**

37905207

De vertrouwenspersonen bieden een luisterend oor aan melders en helpen hen indien gewenst de juiste hulp en kanalen te vinden om hun melding op een adequate manier onder de aandacht te brengen bij de betrokken organisaties ten behoeve van erkenning en herstel.<sup>4</sup> Dat kan zowel in de informele (dialoog) als in de formele (klachtenprocedure) fase van een opvolging van een melding zijn. Welke weg wordt gevolgd, hangt af van de wens van de melder. In geval van meerdere meldingen over een specifieke organisatie of persoon in de sector vindt er overleg en een vorm van coördinatie vanuit DVP plaats in geval melders hiermee akkoord zijn.

In de praktijk bestaat er soms verwarring over de rol van de vertrouwenspersonen. Zij zijn er voor de melders, om hen bij te staan met informatie over mogelijkheden rond de opvolging van een melding. Voor het verdere traject van het behandelen van een melding moeten organisaties waarop de klacht betrekking heeft deze melding zelf oppakken. Als de organisatie een eigen klachtencommissie heeft, of bij een sectorale klachtencommissie is aangesloten, dan kan een melder ook een formele klacht indienen, waarna deze klachtenprocedure gevolgd dient te worden. Mores handelt dus zelf geen klachten af, maar ondersteunt de melders in hun verdere stappen naar erkenning, herstel en het oppakken van hun melding.

Het aftredend bestuur van Mores spreekt over een 'betonnen muur' tussen het bestuur en de organisatie DVP met de daarbij in freelance dienstverband aangesloten vertrouwenspersonen. Meldingen worden strikt vertrouwelijk behandeld door vertrouwenspersonen. Zij communiceren hierover niet met het bestuur. Sterker nog, uit de gesprekken is mij gebleken dat de vertrouwenspersonen in de meeste gevallen niet bekend waren met het bestuur en vice versa.

Het is daarnaast belangrijk om te vermelden dat Mores geen eigenstandig onderzoek doet naar aanleiding van binnengekomen signalen of meldingen. Daarnaast geeft Mores geen oordelen naar aanleiding van de binnengekomen meldingen, noch trekt het conclusies. De meldingen zijn vertrouwelijk en nergens op de website of elders wordt de identiteit van een melder geregistreerd. Wel ontvangt het bestuur als opdrachtgever eens per kwartaal een verslag over het aantal, de aard en sectorale herkomst van de meldingen. De gegevens uit dit verslag zijn niet herleidbaar tot de individuele melders. Deze informatie kan vervolgens gebruikt worden voor advies aan de sector om bewustzijn te creëren over grensoverschrijdend gedrag en de preventie ervan te verbeteren. Het bestuur geeft aan dit ook de afgelopen jaren te hebben gedaan in de vorm van workshops en presentaties door de vertrouwenspersonen, vaak ook op verzoek van organisaties uit de sector. Dit kan werkgevers helpen bij hun wettelijke verplichting tot het creëren van een veilige werkomgeving. Zij moeten daar namelijk zelf beleid op voeren en alle nodige maatregelen voor nemen om dat te bewerkstelligen. Het vertrouwenswerk van Mores is in principe een aanvulling op wat werkgevers binnen hun eigen organisaties hebben geregeld.

---

<sup>4</sup> [Protocol-meldpunt-ongewenste-omgangsvormen.pdf \(mores.online\)](#)

In het Beleids- en Activiteitenplan is te lezen dat Mores onder meer is begonnen als een 'toevluchtoptie' voor melders die nergens anders heen konden. In principe ligt de verantwoordelijkheid voor vertrouwenspersonen bij werkgevers in de sector.

**Onze referentie**

37905207

Geleidelijk aan is de organisatie uitgegroeid tot wat steeds meer gezien wordt als dé vertrouwenspersoon en vraagbaak van de cultuur- en mediasector. De voormalig voorzitter van het bestuur van Mores heeft hier in belangrijke mate aan bijgedragen door namens Mores een zichtbare rol te vervullen in het gesprek over grensoverschrijdend gedrag, onder meer door verschillende mediaoptredens.

De snelle groei van Mores kent ook een keerzijde. Met de groei werden steeds meer vragen gesteld over de professionaliteit, deskundigheid en onafhankelijkheid van het bestuur, de kwaliteit van het vertrouwenswerk en de governance. Wat begon als een groep betrokkenen uit de sector die vrijwillig aan de slag ging met het adresseren van grensoverschrijdend gedrag in hun sector en hier draagvlak voor zocht, transformeerde in korte tijd in een organisatie met een bestuur dat zich in toenemende mate geconfronteerd zag met een groei in meldingen, beperkte financiering en vraagstukken op het terrein van governance.

Zo gaven enkele klokkenluiders uit de sector aan dat het beeld heerst van belangenverstremming, omdat de stichting gefinancierd wordt door de cultuur-, creatieve en mediasector zelf en ook de bestuursleden uit deze sector afkomstig zijn. Ook zijn er signalen van organisaties uit recent aangesloten sectoren dat zij te weinig betrokken worden bij, of op de hoogte zijn van de precieze werkwijze van Mores en welke bevoegdheden het bestuur heeft, hoe het toezicht is op het vertrouwenswerk en onder welke voorwaarden DVP is gecontracteerd. Verder kwam als zorgpunt naar voren dat mede door de strikte scheiding tussen bestuur en vertrouwenspersonen, ondanks periodiek overleg tussen bestuur en DVP over de uitvoering van het vertrouwenswerk, er vanuit het bestuur van Mores geen formeel toezicht is geregeld op de omstandigheden waaronder de vertrouwenspersonen hun werk kunnen doen. Sommigen ervaren hierin een kwetsbaarheid.

Het bestuur van Mores was zich bewust van deze signalen en had zich daarom ook onder meer ten doel gesteld om in samenspraak met de sector het meldpunt te bestendigen en de organisatie te professionaliseren. Het bestuur heeft met het oog op die beoogde transitie een kwartiermaker aangesteld, die recent met haar werkzaamheden was begonnen.

De berichtgeving over de sociale veiligheid bij NOS Studio Sport, waarbij onder andere naar buiten kwam dat sommige medewerkers zich niet veilig voelden om zich bij Mores te melden, wegens de banden tussen het bestuur en de personen over wie men wilde melden, heeft deze professionaliseringsslag mogelijk bemoeilijkt. Nu het voltallige bestuur – volgend op het vertrek van de voorzitter – heeft gezegd terug te treden en zijn rol aan opvolgers over te dragen, zijn de toekomstplannen van het meldpunt en de aanpassing van de huidige governance des te urgenter.

## **Bevindingen**

### De primaire taak, het bijstaan van melders

Uit de gesprekken die ik met betrokkenen heb gevoerd, komt naar voren dat er veel vertrouwen is in de personen die als vertrouwenspersonen de meldingen behandelen. Ik heb geen signalen ontvangen van klachten over het werk van de vertrouwenspersonen.

Ik heb kunnen constateren dat zij met kennis van zaken en vanuit een onafhankelijke positie hun vertrouwenswerk richting melders zo goed mogelijk willen uitvoeren en daar zeer gemotiveerd voor zijn. Dit werk is in korte tijd fors toegenomen en de capaciteit van DVP om dit goed te kunnen blijven doen, is hierop aangepast. Zo is een coördinator bij DVP aangesteld om de (toename in) meldingen in goede banen te leiden.

De vertrouwenspersonen hebben aangegeven dat zij ondanks de huidige omstandigheden onverminderd meldingen binnen krijgen. Het werk ligt dus gelukkig niet stil. Evenwel is voor mij niet duidelijk geworden hoe het periodiek overleg tussen bestuur en DVP als opdrachtnemer was en hoe en of dat werd betrokken bij de aansturing en verdere professionalisering van Mores. Tevens is mij niet duidelijk geworden hoe de sociale veiligheid in de aansturing van de freelance vertrouwenspersonen vorm krijgt en hoe DVP de interne processen georganiseerd heeft voor hun eigen freelancers, waaronder het hebben van een vertrouwenspersoon. Hier heb ik omwille van de tijd en beperkte mogelijkheid geen nader onderzoek naar kunnen doen, maar het is uiteraard wel een belangrijk onderwerp wat nader bekeken moet worden.

Verder is naar voren gekomen dat de opvolging van meldingen in de formele fase een aandachtspunt is, omdat de sector vele verschillende werkgevers kent met verschillende klachtenprocedures. Om melders goed te adviseren dienen vertrouwenspersonen goed op de hoogte te zijn van de verschillende procedures. Meer eenduidigheid in klachtenprocedures in de sector maakt het zowel voor melders als vertrouwenspersonen overzichtelijker. Het is belangrijk dat hierop beleid is en dat dit goed vindbaar is. Dit is primair voor werkgevers en valt onder hun preventieve taak om onveilige werksituaties tegen te gaan of niet langer te laten voortduren.

Daarnaast kwam naar voren in de gesprekken met de organisaties dat de bereikbaarheid en toegankelijkheid van het meldpunt in het verleden soms te wensen over liet. Dit signaal is bekend bij het bestuur en zoals ik begrijp, opgenomen met DVP als aandachtspunt.

Verder is meegegeven dat de diversiteit en inclusie een aandachtspunt is, zowel in de sector als in de samenstelling van de groep vertrouwenspersonen. Als dit goed geregeld is, kan het de toegankelijkheid en laagdrempeligheid van het meldpunt in mijn ogen verbeteren.

### Verplichtingen werkgevers in de sector

Ik constateer ook dat er soms onduidelijkheid bestaat over wat de aangesloten organisaties zelf moeten organiseren om te komen tot een veilige werkomgeving, naast de ondersteuning die Mores levert.

De aangesloten organisaties verwijzen hun medewerkers dikwijls meteen naar Mores, maar dat ontslaat organisaties uiteraard niet van de verplichting van goed werkgeverschap, het naleven van de Arbowetgeving en het ontwikkelen en voeren van preventief beleid. Mores faciliteert de ingang bij de vertrouwenspersonen die worden aangestuurd door DVP en biedt desgewenst workshops en presentaties voor medewerkers en leidinggevenden om het bewustzijn te vergroten. Dat is te prijzen, maar ontslaat werkgevers in de cultuur-, creatieve en mediasector niet van hun verantwoordelijkheden en wettelijke verplichtingen.

Organisaties laten zich soms bijstaan door Mores vanwege hun opgebouwde kennis om te komen tot een gedeeld normen- en waardenkader over hoe je met elkaar omgaat en welke gedragingen niet thuis horen op de werkvloer. Informeel speelde de voormalig voorzitter hier de afgelopen periode ook een rol in door verschillende media-optredens. Een overweging is deze taak in de toekomst bij een nieuw aan te stellen directeur te beleggen.

#### Aansturing meldpunt en governance Mores

Uit de gesprekken die ik heb gevoerd komt naar voren dat de onduidelijkheid over de rol en taken van het bestuur in de sector, in het bijzonder in relatie tot de meldingen of de organisatie daaromheen, al ruim vóór het opstappen van het bestuur in maart 2023 bestond als punt van zorg. Zo is gemeld dat het meldpunt de schijn tegen heeft als het gaat om de onafhankelijkheid, onder meer omdat de sector de financiering verzorgt, alle bestuursleden uit de sector komen en veel mensen in de sector elkaar kennen. Sommige aangesloten organisaties voelen zich daardoor soms onvoldoende gehoord en betrokken. Het wordt soms problematisch geacht dat bestuursleden zelf uit sectoren komen waar het grensoverschrijdend gedrag wordt gesignaleerd.

De bestuursleden kunnen daardoor mogelijk blinde vlekken hebben of bekenden zijn van beschuldigden c.q. betrokkenen, wat de bereidheid tot melden negatief kan beïnvloeden. Bovendien kan de indruk bestaan dat bestuursleden te maken kunnen krijgen met tegengestelde belangen vanuit de sector en Mores. Hoewel ik hier geen onderzoek naar heb kunnen doen, kwam vrijwel uit alle gesprekken naar voren dat het gewenst is elke schijn van partijdigheid en belangenverstrengeling te voorkomen.

Verder gaven enkele organisaties aan dat zij – in de fase van verkenning van aansluiting bij Mores – hebben gemerkt dat het bestuur een defensieve houding had toen zij zorgpunten uit de sector deelden. Hierbij noemden zij onder meer de eerder genoemde zorgpunten over diversiteit en inclusie, toegankelijkheid en bereikbaarheid van Mores en hoe deze zaken door Mores worden geadresseerd.

Vrijwel alle aangesloten organisaties hebben aangegeven begrip te hebben voor de scheiding van het bestuurswerk van het vertrouwenswerk om onafhankelijkheid en onpartijdigheid te waarborgen. Tegelijkertijd is er grote behoefte aan een structurele, periodieke terugkoppeling van de meldingen (bijvoorbeeld aan de hand van geanonimiseerde casuïstiek) om een beeld te hebben van waar de problemen zitten en hoe hierop te acteren. Deze periodieke terugkoppeling bleef tot nu toe uit en dat helpt aangesloten werkgevers in de sector niet om hun verantwoordelijkheden te nemen in het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Ook andersoortige communicatie om



de aangesloten organisaties betrokken en geïnformeerd te houden over allerhande zaken gebeurde volgens sommige organisaties te weinig.

**Onze referentie**

37905207

Er bestaan ook zorgen over de recente berichtgeving over het meldpunt en de daarbij gerezen vraag of het meldpunt wel fungeert als veilige haven voor eenieder uit de cultuur-, creatieve en mediasector die wil melden. Voor sommigen is de naam van het meldpunt inmiddels dermate besmet, dat zij vinden dat een andere naam wellicht beter zou zijn om het vertrouwen van de sector te herwinnen als veilige haven voor melders. Anderen geven juist aan dat de naamsbekendheid groot is en het jammer zou zijn deze te verspelen.

Verder kreeg ik terug – en dat herken ik – dat het logo van Mores veel gelijkenissen vertoont met het logo van de NOS.

### **Conclusie**

Sinds #MeToo zijn traditionele, ongelijkwaardige verhoudingen en omgangsvormen tussen mensen die we lange tijd als vanzelfsprekendheid beschouwden op veel plekken aan het veranderen. Dat geldt ook voor de cultuur-creatieve en mediasector, waar veel risicofactoren aanwezig zijn die de broodnodige cultuurverandering kunnen verhinderen. Het is dan ook zeer te prijzen dat in Nederland een betrokken groep van vertegenwoordigers van producenten en makers uit de sector is opgestaan om in 2018 meldpunt Mores op te richten, om hulp te bieden aan mensen die te maken hebben (gehad) met ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag.

Sindsdien heeft het meldpunt te maken met een groeiend aantal meldingen, casuïstiek en adviesaanvragen uit de sector. De financiering van het meldpunt volgt onder meer uit subsidies en bijdragen van aangesloten organisaties die voor de uitvoerbaarheid zijn geclusterd naar herkomst. Elk cluster wordt vertegenwoordigd door een clusterhoofd dat verantwoordelijk is voor de financiële afhandeling en aanspreekpunt is voor het cluster en het bestuur. Alleen de vertegenwoordigers van de initiële clusters zijn vertegenwoordigd in het aftredend bestuur; dat gold voor de overige clusters niet, ook al worden alle bestuursleden geacht een clusteroverschrijdend perspectief te hebben. Hierom is het te begrijpen dat nieuwe maar ook bestaande organisaties die reeds geclusterd waren zich onvoldoende gehoord voelden door het bestuur.

Er is veel waardering voor het werk van de vertrouwenspersonen die namens DVP opereren. Hun werk vormt de basis van het meldpunt Mores. In de verdere professionalisering van Mores is het dan ook uitermate belangrijk om ook naar hen te luisteren en hun ervaringen te benutten. Tegelijkertijd is onduidelijk hoe en wat het periodiek overleg tussen Mores en DVP opleverde aan belangrijke lessen en hoe werd toegezien op de kwaliteit van het vertrouwenswerk. Van een uitvoerende partij mag worden verwacht dat sociale veiligheid in de vorm van een vertrouwenspersoon voor de (freelance) medewerkers op orde is. Ook is het belangrijk meer aandacht te besteden aan de ervaringen van melders. Bijvoorbeeld door het houden van tevredenheidsonderzoek.

Over de huidige naamgeving en het logo is in de context van de recente berichtgeving naar voren gekomen dat er verdeeldheid is ten aanzien van de vraag of het meldpunt nog onafhankelijk en toegankelijk is. Hoe het ook zij,

nadenken over de naamgeving en het logo van Mores zou een nieuwe fase kunnen inluiden waarmee met hernieuwde energie het vertrouwen bij (toekomstige) melders wordt hersteld.

**Onze referentie**

37905207

Hoewel er erkentelijkheid is voor de inzet van de voormalig voorzitter om Mores breed bekend te maken, geven de omstandigheden rond haar vertrek ook een kwetsbaarheid aan. Het vertrek van de rest van het bestuur kort daarna werd door velen dan ook als onvermijdelijk bestempeld. Het aftredend bestuur heeft daarmee in het belang van Mores gehandeld. Op dit moment is een verdere professionalisering van Mores dan ook hard nodig, ook op het terrein van de governance – zeker gezien de snelle toename van het aantal aangesloten clusters en de aanhoudende stroom aan meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in de sector.

Dat in het Beleids- en Activiteitenplan activiteiten worden genoemd ten behoeve van die professionaliseringslag, en een kwartiermaker is benoemd om dat te begeleiden, is positief. Tegelijkertijd constateer ik dat deze professionaliseringslag tot nu toe onvoldoende vorm heeft gekregen en niet langer kan wachten. Er moeten nu snel stappen worden gezet. In de eerste plaats voor wat betreft het vertrouwen van melders in het meldpunt en de bekendheid van Mores onder hen. In de tweede plaats in de aansturing van DVP als gecontracteerde partij en het toezicht op de kwaliteit van het vertrouwenswerk richting melders. In de derde plaats en zeker niet onbelangrijk in de communicatie naar en betrokkenheid van aangesloten organisaties die zich niet of onvoldoende vertegenwoordigd of gehoord voelden. Zorgelijk hierbij is dat er onduidelijkheid was en is over de samenstelling, taken en verantwoordelijkheden van het bestuur. Door de ontstane situatie is er in mijn ogen een grote urgentie ontstaan om snel tot een nieuw bestuur te komen.

### **Advies**

U heeft mij gevraagd om mijn advies antwoord te geven op een tweetal vragen:

- *Hoe kan Mores op korte termijn weer een meldpunt zijn voor de culturele, creatieve en mediasector waar mensen zich op een veilige manier kunnen melden en worden ondersteund? Op welke wijze moet de governancestructuur van Mores hiertoe worden aangepast?*
- *Hoe kijkt u aan tegen het functioneren en de werkzaamheden van Mores op de langere termijn, mede in het licht van de bredere ontwikkelingen ten aanzien van laagdrempelige voorzieningen voor slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag?*

Hieronder zal ik ingaan op beide vragen. Maar gezien de noodzaak tot het wegnemen van de ruis die melders mogelijk hindert om veilig naar voren te stappen, leg ik hieronder de focus op maatregelen voor de korte termijn en de verbetering van de governance van Mores.

Tegelijkertijd is het van belang om na te denken over de langere termijn. Daarom zal ik ook een aantal aanbevelingen doen voor de nabije toekomst. Het is echter belangrijk om hiervoor voldoende tijd te nemen om beter te kunnen kijken naar de borging op de langere termijn.

### Aanbevelingen korte termijn

De governance van Mores vraagt om vernieuwing, op basis van een ander model. Nu het aftredend bestuur van Mores dit met mij deelt en ruimte maakt voor een nieuw bestuur met hulp van een externe, onafhankelijke adviseur kom ik tot de volgende aanbevelingen:

1. nieuwe bestuursleden te zoeken die niet meer vertegenwoordigers zijn van werkgevers in de sector, maar benoemd worden op basis van hun relevante deskundigheid. Te denken valt aan deskundigen op het gebied van:
  - o (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag
  - o Arbeidsomstandigheden
  - o Arbeidsvoorwaarden en de positie van werknemers en zzp'ers
  - o Bestuur en organisatie
  - o Communicatie
  - o Financiën

Hierbij adviseer ik met klem ook het perspectief te betrekken van de werkenden in de sector.

Dit is mijns inziens kennis die nodig is om draagvlak en deskundigheid te borgen die nodig is voor de verdere professionalisering van Mores om bij te dragen aan een gezonde sector waar iedereen belang bij heeft. Hierbij is het noodzakelijk dat de rol en de taak van het bestuur wordt vastgelegd. Dit verheldert ook de scheidslijn tussen de werkzaamheden van het bestuur en DVP die thans het vertrouwenswerk in uitvoering heeft

2. op de langere termijn het bestuur desgewenst te laten groeien naar een model met een Raad van Toezicht, op het moment dat er voldoende middelen zijn om een directeur met een werkorganisatie aan te stellen die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken. Zowel het bestuur als een toekomstige directeur moeten hun werk uiteraard onafhankelijk kunnen doen.  
Zij moeten daarom niet allemaal uit de sectoren zelf komen, of daar belanghebbende bij zijn. Belangenverstrengeling moet te allen tijde vermeden worden.

De zoektocht naar een directeur en de benodigde financiering hiervoor lijkt mij een van de eerste taken voor het nieuwe bestuur alsook het verkennen van een passend governance model om de nodige professionalisering mogelijk te maken.

3. een Raad van Advies in te stellen uit de aangesloten clusters uit de cultuur-, creatieve en mediasector, om zo het bestuur en de directeur te kunnen adviseren op basis van kennis en ervaring van de sectoren.
4. het toezicht te verbeteren op de deskundigheid en aansturing van DVP of welke andere gecontracteerde partij die de discrete meldingen bij Mores behandelt en afhandelt. Dit kan op termijn worden belegd bij de werkorganisatie, die als accountmanager de contacten met externe organisaties onderhoudt. Tevens kan het bestuur onderzoeken of het niet kwetsbaar is afhankelijk te zijn van 1 gecontracteerde partij.
5. beter en periodiek te communiceren met aangesloten organisaties om iedereen betrokken te houden en om het leerpotentieel van de hele sector

te vergroten. Voor een gezonde sector is het van belang om inzicht te hebben in de aard en sectorale herkomst van de meldingen – uiteraard niet herleidbaar tot melders - om draagvlak voor een effectieve aanpak van grensoverschrijdend gedrag te hebben en te houden. Hier past ook het nadenken over de rol van Mores bij de vraag hoe de cultuur- creatieve en mediasector meer kan worden ondersteund in faciliterende zin. Denkbaar is bijvoorbeeld toolkits of richtlijnen te ontwikkelen die de sector kunnen helpen om een betere infrastructuur in te stellen voor melders en hoe grensoverschrijdend gedrag hier goed aan te pakken.

**Onze referentie**

37905207

6. aandacht te besteden aan de (telefonische) bereikbaarheid van de vertrouwenspersonen, om zo de toegankelijkheid en laagdrempeligheid van het meldpunt te garanderen. Welke vorm of schaal hier passend is, lijkt mij voor het bestuur om te bezien in samenspraak met vertegenwoordigers uit de sector, c.q. de nieuw in te stellen adviesraad.
7. eventueel een ander logo en/of naamgeving te overwegen om zo de schijn van belangenverstrengeling en de drempels die dit voor melders opwerpt, weg te nemen.

Ik ben bereid mijn advisering op zo kort mogelijke termijn nader toe te lichten zodat het nieuwe bestuur of een vertegenwoordiger daarvan spoedig in gesprek kan gaan over bovenstaande aanbevelingen met de clusters en andere belanghebbenden in de cultuur-, creatieve en mediasector, de kwartiermaker van Mores, DVP en vertrouwenspersonen om adequaat invulling te geven aan de genoemde aanbevelingen.

#### Aanbevelingen lange termijn

Voor de langere termijn doe ik een aantal aanbevelingen die zowel door het nieuwe bestuur als ook in het kader van het Nationaal Actie Programma Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld (NAP) ter hand genomen kunnen worden, om te helpen sociale veiligheid in te bedden in alle haarvaten van de cultuur-, creatieve en mediasector. Hiervoor is in mijn ogen het volgende nodig:

8. een structurele verankering te overwegen van sectorale en subsectorale klachtenprocedures. Dit is niet de taak van vertrouwenspersonen, maar het is wel belangrijk dat meldingen en klachten ook daadwerkelijk opvolging krijgen binnen organisaties die voor de afhandeling verantwoordelijk zijn.  
Dit is voor werkgevers en hun brancheorganisaties om op te pakken en te organiseren.
9. omwille van de toekomst van Mores onderzoek te doen naar een bestendige financiering om de toenemende werklast aan meldingen via opschaling goed te kunnen blijven doen, zeker gezien de media-aandacht voor grensoverschrijdend gedrag. Ik onderschrijf de aanbeveling van de Raad voor Cultuur op dit punt en de toezegging van de Staatssecretaris in

haar beleidsreactie daarop om Mores financieel te blijven ondersteunen.<sup>56</sup> Hoe dit gestalte moet krijgen, dient onderwerp van gesprek te zijn in de cultuur-, creatieve en mediasector in samenspraak met de overheid. Mijn onderzoek naar het functioneren van het meldpunt van Mores onderstreept dat belang.

**Onze referentie**

37905207

10. te onderzoeken om – in lijn met de eerdere aanbeveling van de Raad voor Cultuur – Mores in te bedden in een breder kader binnen de sector, waarbij zij niet een meldpunt in de lucht draaiend houden of faciliteren, maar onderdeel zijn van een kennis- en adviescentrum, waar tevens aandacht wordt besteed aan voorlichting, preventie, en beleidsvorming.
11. samenwerking te zoeken met andere meldpunten in andere sectoren, waaronder de sportsector. Hierbij dienen ook inzichten uit onderzoeken rond meldpunten te worden meegenomen, zoals het recente Verwey-Jonker onderzoek naar laagdrempelige hulp voor slachtoffers en plegers van geweld in afhankelijkheidsrelaties.  
Ik ben bereid ook zelf hier nader over te adviseren. De eerdere suggestie om te komen tot een kenniscentrum en onderzoeksraad voor sociale veiligheid, waaronder seksueel en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, zal ik daar bij betrekken.

### **Slotwoord**

Ik zal met Mores, maar ook anderen binnen en buiten de sector graag in gesprek gaan om de aanbevelingen voor de langere termijn verder uit te werken in samenhang met andere initiatieven die tot doel hebben om een cultuurverandering te bewerkstelligen.

Ten aanzien van de aanbevelingen op korte termijn hoop ik een kansrijk perspectief te hebben neergezet voor de toekomst van Mores, en daarmee voor toekomstige) melders van grensoverschrijdend gedrag een veilige plek te bieden. Ik hoop ook de vertrouwenspersonen hiermee een steun in de rug te geven voor hun belangrijke werk.

Mijn dank gaat uit naar de vele betrokkenen die bereid waren op zeer korte termijn met mij en mijn medewerkers in gesprek te gaan, reflectie te geven en mee te denken. Ik hoop dat zij in de toekomst dat ook zullen blijven doen, ook in de richting van een nieuw bestuur van Mores.

Verder dank ik ook het aftredend bestuur voor hun open houding bij dit advies en hun inzet in de afgelopen periode om van een klein initiatief tot de aanzet voor een professionele organisatie te komen.

---

<sup>5</sup> Reactie op het advies van de Raad voor Cultuur 'Over de grens' d.d. 2 november 2022, nr. 34843-62. Te raadplegen via: [link naar website Tweede Kamer](#)

<sup>6</sup> [Laagdrempelige hulp voor slachtoffers en plegers van geweld in afhankelijkheidsrelaties - Verwey-Jonker Instituut](#)

Ik betreur het bijzonder dat mensen in de afgelopen periode mogelijk geen melding hebben durven te maken en hoop dat iedereen die Mores nodig heeft er weer gebruik van zal maken.

**Onze referentie**  
37905207

Afsluitend dank ik u tenslotte nogmaals in het in mij en mijn medewerkers gestelde vertrouwen bij deze adviesaanvraag.

Met vriendelijke groet,

de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld,

Mariëtte Hamer