

DE BLAUWDruk

De Blauwdruk is een praktisch toepasbaar document met concrete handvatten voor het creëren van gelijke kansen, gelijke beloning, een veilige werkomgeving en ruimte voor evaluatie en ondersteuning.

We zetten ons met deze Blauwdruk in voor een sector waarin professionals vanuit een inclusieve, intersectionele benadering worden gewaardeerd om hun talent, vakkundigheid en perspectief, en niet uitsluitend worden betrokken vanwege bijvoorbeeld hun gender of culturele identiteit.

De Blauwdruk is tot stand gekomen in samenwerking met een brede groep vrouwelijke en genderdiverse professionals uit uiteenlopende vakgebieden.

De Blauwdruk is een initiatief van Vrouwen in Beeld en ACT Acteursbelangen en is tot stand gekomen in samenwerking met ACM Filmprofessionals, Assistant Directors Club (ADC), Buma Music in Motion (BMIM), Creatieve Coalitie, Dutch Academy For Film (DAFF), Dutch Casting Society (DCS), Dutch Directors Guild (DDG), Dutch Film Sound Association (DFSA), Dutch Productions Association (DPA), de Kunstenbond, Nederlandse Agenten Associatie (NAA), Nederlandse vereniging van Cinema-Editors (NCE), Nederlands Film Festival (NFF), Netherlands Society of Cinematographers (NSC), Netherlands Postproduction Alliance (NPA), Netwerk Scenarioschrijvers.

1. GELIJKE KANSEN

1. Vertrouw op expertise en vakkundigheid

Bestrijd aannames dat technische kennis en vaardigheden, leiderschap en inhoudelijke en creatieve expertise enkel aan mannen toebehoren.

2. Zorg voor meer genderdiversiteit bij Heads of Departement

Stimuleer een evenwichtiger vertegenwoordiging in Head of Department functies zodat vrouwen en genderdiverse professionals meer zeggenschap krijgen over inhoud, budgetten en de samenstelling van cast en crew.

3. Vergroot zichtbaarheid en expertise

Draag bij aan de zichtbaarheid van en werkgelegenheid voor vrouwelijke- en genderdiverse professionals. Beveel hen actief aan bij directe collega's, producenten, omroepen, streamers, andere opdrachtgevers en benoem hen in de media.

4. Diversiteit en inclusie meenemen in financiering en selectie

Stimuleer een vernieuwd beoordelingssysteem voor aanvragen bij fondsen, omroepen en streamers. Hierbij krijgen projecten die bijdragen aan diversiteit, inclusie en gendergelijkheid extra punten en urgentie vanwege de structureel achtergestelde positie van ondervertegenwoordigde groepen binnen de sector.

5. Gelijke vertegenwoordiging in besluitvorming
Zorg voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en genderdiverse personen in jury's, selectiecommissies, adviesorganen en andere besluitvormende organen. Bevraag de samenstellingen en spreek je hier actief over uit.

6. Representatie in verhalen

Gebruik neutrale namen en voorkom dat uiterlijke kenmerken of stereotypen onnodig de karakters, verhalen en de selectie bepalen. Betrek, wanneer nodig, bij de ontwikkeling van scenario's en personages, en in casting actief diverse perspectieven, bijvoorbeeld in de vorm van externe expertise.

7. Gelijkwaardige ruimte en erkenning voor alle departementen

Geef creatieve departementen als kostuum, make-up & haar, en art dezelfde vanzelfsprekende ruimte in planning, budget en besluitvorming als de technische departementen. Neem ze volwaardig mee in breakdowns en erken hun specialistische expertise over onder andere benodigde productie- en wisseltijd.

2. GELIJKE BELONING

1. Transparantie over beloning en tarieven

Hanteer duidelijke afspraken over gelijke beloning en minimumtarieven, ongeacht gender- of culturele identiteit. Wees transparant over de afgesproken tarieven en normaliseer het om binnen de sector over beloning te kunnen praten. Gebruik hiervoor de afspraken die zijn gemaakt aan de Ketentafels als basis en pas deze ook daadwerkelijk toe.

2. Gelijke betaling voor alle departementen

Zorg voor een looncorrectie tussen verschillende departementen. Creatieve departementen als art, kostuum, make-up & haar, waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, krijgen structureel minder betaald dan andere departementen. Neem in deze correctie ook voorbereiding, reistijd, ombouw, wissels, bereikbaarheid en andere noodzakelijke werkzaamheden mee.

3. Fair pay bij alle soorten producties

Zorg dat krappe budgetten niet automatisch leiden tot structurele onderbetaling. Garandeer ook bij documentaires en low-budget producties eerlijke betaling. Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke professionals met name betrokken zijn bij dit soort producties waardoor ze structureel onderbetaald worden.

4. Maak opdrachtgevers verantwoordelijk voor gelijke beloning

Zorg dat producenten, fondsen, publieke en commerciële omroepen, streamers, agenten en andere marktpartijen de verantwoordelijkheid nemen voor het bewaken van gelijke beloning. Houd rekening met inflatie en daarmee veranderende tarieven.

5. Ondersteuning bij onderhandelingen

Stimuleer makers en crew om agenten, het Contracten-bureau, vakverenigingen of andere deskundige belangenbehartigers in de arm te nemen. Deze partijen kunnen helpen bij het bepalen van marktwaarde, contractvoorwaarden en onderhandelingspositie.

3. VEILIGHEID & FYSIEKE INTEGRITEIT

1. Duidelijke richtlijnen voor veiligheid

Ontwikkel en implementeer duidelijke, sectorbrede richtlijnen veiligheid en loop deze voorafgaand aan de productie persoonlijk door met cast en crew. Deze richtlijnen bevatten:

- concrete normen voor gewenst en ongewenst gedrag;
- heldere, veilige en laagdrempelige meldprocedures en nazorg, inclusief aandacht voor betrokkenen en omstanders.
- consequenties die verbonden worden aan grensoverschrijdend gedrag;
- afspraken over eindverantwoordelijke(n) met betrekking tot het handelen naar en het naleven van de richtlijnen;

2. Aanspreekpunt(en) met mandaat

Geef een aantal crewleden de bevoegdheid te handelen bij een onveilige situatie wanneer (fysieke) veiligheid in het geding is, zoals het stilleggen van een scène of productie. Werk altijd met minimaal twee personen, zodat niemand alleen staat voor een ingrijpende beslissing.

3. Onafhankelijke vertrouwenspersoon

Stel per productie een extern, onafhankelijk, gecertificeerd vertrouwenspersoon aan. Zorg dat deze onafhankelijk is van de producent en van de hiërarchie binnen een productie om belangenverstrengeling te voorkomen. Maak vooraf duidelijk wie deze persoon is en hoe deze persoon te bereiken is.

4. Intimiteit professioneel begeleiden

Zet bij intieme, naakt- of (fysiek) impactvolle scènes altijd een gekwalificeerde intimiteitscoördinator in. Zorg dat deze persoon betrokken is vanaf de voorbereiding tot en met de nazorg.

5. Kritisch kijken naar seksualisering en naaktheid

Kijk kritisch naar de keuze voor naaktheid en hoe, met name jonge vrouwen worden geseksualiseerd. Bespreek vóór casting en opnames concreet welke naaktheid, lichamelijke en handelingen onderdeel zijn van de rol, waarom deze nodig zijn en hoe ze in beeld komen. Stop met het laten spelen van intieme scènes tijdens castings.

6. Voorzieningen en privacy

Voorzie iedere productie en locatie, inclusief tijdens op- en afbouw, van voldoende schone, goed bereikbare toiletten, inclusief toiletpapier, menstruatieproducten,

zeep en afvalbakjes. Zorg daarnaast altijd voor voldoende privacy zoals afgesloten ruimtes om te kolven en voor actrices ruimte om zich om te kleden of tot rust te komen tussen scènes door. Neem deze voorzieningen op in het budget en behandel verzoeken als normale arbeidsvoorwaarden.

7. Combineren van werk en zorg

Neem zorgtaken vanaf het begin mee in repetities, planning en draaidagen. Plan geen vroege pick-ups voor cast en crew met jonge kinderen zonder voorafgaand overleg en zoek naar praktische oplossingen voor opvang en bereikbaarheid. Zorg dat zwangerschap geen reden is voor minder werkzekerheid, waardering of kansen. Maak vooraf een plan voor zwangerschap en herstel na de bevalling.

4. REFLECTIE & EVALUATIE

1. Een vast evaluatieformat

Ontwikkel een sectorbreed evaluatieformat met vaste thema's en concrete richtlijnen en organiseer voor iedere productie een evaluatie met een onafhankelijke externe partij. Neem evaluatie, externe begeleiding, trainingen en eventuele nazorg structureel op in het productiebudget. Het evaluatieformat bevat oa:

- Heldere thema's (wat), doelen (waarom) en methodiek (hoe) voor evalueren
- Aandacht voor zowel wat beter kan, als ook wat goed is gegaan
- Aandacht voor zowel draaiperiode als pre- en postproductiefase
- Concrete stappen voor het doorvoeren van verbeterpunten

2. Ervaringen delen binnen de sector

Vertaal evaluaties naar concrete voorbeelden, inzichten en good practices die binnen de sector gedeeld kunnen worden.

3. In- en uitchecken als onderdeel van het proces

Introduceer op passende momenten korte in- en uitcheckmomenten met cast en crew. Gebruik deze momenten om verwachtingen en eventuele knelpunten te bespreken, en om problemen die nog kunnen worden opgelost tijdig zichtbaar en bespreekbaar te maken.

4. Ondersteuning en rolmodellen

Bied bij producties betaald coaching en mentorschap aan door ervaren vrouwelijke rolmodellen, om zo minder ervaren en autodidacte vrouwen verder te helpen. Het is hierbij belangrijk om bij het creëren van deze plekken extra aandacht te hebben voor vrouwen van kleur en vrouwen met een (waarneembare) beperking.



Scan voor de digitale Blauwdruk en meer informatie
vrouweninbeeld.nl/blauwdruk