



Nederlandse
beroepsvereniging
van film- en televisie
makers

BIJLAGE 1

Beantwoording vragen mail 'Nadere informatie #metoo. tbv gesprek 20/12, 13u' 19-12-2018

1. Hoe komt het dat niet alle culturele organisaties een vertrouwenspersoon hebben?

Kosten en gebrek aan noodzaak. Grotere tv-producenten als EndemolShine beschikken vrijwel altijd over een vertrouwenspersoon. 'Culturele organisaties' is een koepelterm voor een groot aantal, vaak disciplinegebonden organisaties. Binnen de film- en tv-sector betreft het vakorganisaties waar vakgenoten elkaar met regelmaat ontmoeten om over de technische en artistieke kant van het werk te spreken. Deze organisaties werken met kleine budgetten en vrijwilligers, omdat in de film- en tv-sector vrijwel alle geld publiek is en er geen geld geormerkt is voor iets anders dan het produceren van een film. Omdat winst maken door de kleine markt en beperkte successen moeilijk is, is er weinig of geen geld over voor het opzetten van een betrouwbare, onafhankelijke structuur van een vertrouwenspersoon.

Door de sterke afhankelijkheid van producenten mijden de makers het liefst conflicten met producenten, omdat die tot uitsluiting kunnen leiden. Door de innige relatie en de besloten bilaterale overlegstructuur tussen het filmfonds, de producenten, regisseurs en scenaristen, is er weinig vertrouwen onder de makers dat producenten enige dwang ondervinden om een resultaat van een vertrouwenspersoon uit te voeren. Ook de Code of Conduct waar door het fonds met de drie partijen werkt, wordt door de makers gezien als een slager die het eigen vlees keurt. Zo ontbreekt bijvoorbeeld een heldere uitspraak over arbeidstijden.

In november 2017 heeft de NBF besloten om zelf een vertrouwenspersoon aan te stellen en die beschikbaar te maken aan iedereen binnen de film- en tv-sector. Daarbij is bewust gekozen om niet waarheidsvinding prioriteit te maken, maar om te komen tot de-escalatie en cultuurverandering. In januari 2018 is de NBF gevraagd onderdeel te worden van het initiatief om Mores op te richten en is afgezien van een eigen, sectorgerichte, vertrouwenspersoon.

2. Hoe denkt u dat de meldingsbereidheid verbeterd kan worden?

Vertrouwen, draagvlak en noodzaak zijn hier nauw met elkaar verbonden. De film- en tv-sector kenmerkt zich vooral door kortlopende projecten als films en series. De teams die de producenten als opdracht- en werkgevers aansturen kennen een groot aantal individuele disciplines die ieder onderling niet met elkaar verbonden zijn. Bij een conflict is er geen hogere instantie bij een producent dan de rechter. Gezien de duur van een project en arbeid voor de toekomst, is dat laatste een uiterst precair traject om te nemen, nog afgezien van de kosten.

Een onafhankelijk meldpunt waarin de producenten wel aangesloten zijn, meebetalen, maar geen deel uitmaken van het bestuur, is de basis om opdracht- en werknemers te



Nederlandse
beroepsvereniging
van film- en televisie
makers

bewegen vertrouwen te hebben in een onafhankelijke oplossing en het risico van uitsluiting te reduceren.

Het moet ook een noodzaak zijn voor de producenten om zich aan te sluiten bij een dergelijk meldpunt. De overheid kan eisen stellen aan de betrouwbaarheid van de aanvrager, zoals zij dat nu al doet op basis van financiële betrouwbaarheid. Producenten, die gegronde klachten tegen zich horen bij de vertrouwenspersoon, kunnen dan consequenties ervaren bij toekomstige aanvragen. Dat kan variëren van verplichte cursussen tot, in het ergste geval, een weigering op een aanvraag. Dat laatste kan het geval zijn bij bijvoorbeeld een dodelijk bedrijfsongeval.

3. Slechts 15% van de slachtoffers van seksuele intimidatie melden het incident bij een vertrouwenspersoon of leidinggevende. Wat vindt u hiervan?

Het is belangrijk dat slachtoffers zich melden. Dat slechts 15% van de slachtoffers zich meldt, zegt iets over de cultuur binnen de culturele sector. Wij kennen uit eerste hand gevallen waarbij een slachtoffer zich meldde, maar de producent en de omroep huiverig waren de vermeende dader aan te pakken door de belangrijke rol die deze speelde in de productie. Binnen de film- en tv-sector biedt de projectmatigheid van de films en tv-programma's een goede mogelijkheid om aan cultuurverandering te doen.

Als NBF zijn wij er een groot voorstander van gedragsregels en uitwerking, zoals de British Film Institute en de BAFTA die opgesteld hebben (zie bijlage 2 en 3). Bij iedere productie onderschrijft de producent en de medewerker deze regels. Bij de start van iedere productie neemt de producent deze regels met de hoofden van de afdelingen door en bespreekt hoe klachten worden afgehandeld. Er zijn voldoende startvergaderingen die ruimte bieden voor dit gesprek. Vervolgens bespreken de hoofden van de afdelingen met hun team de regels en procedure. Opdrachtgevers van de producenten zelf, zoals omroepen en eventueel bedrijven, en de publieke fondsen eisen in hun opdracht dat de producent dit traject heeft geaccepteerd en uitvoert. Een producent kan daarbij voorzien worden van een label en zo beloond worden voor goed werkgeverschap.

Dit is een mogelijkheid om het aanspreken te bevorderen, iedereen kent tenslotte de afgesproken regels. Hierdoor wordt de mogelijkheid bij producenten geboden om gezamenlijk tot oplossingen te komen en staat alsnog de weg open te escaleren naar een vertrouwenspersoon.

Om voortgang te boeken in de gedragsverandering heeft de NBF de organisatie 'Intimicy Coordinators International' benadert en komt binnenkort met een (Europees) plan van aanpak voor de introductie van intimiteitscoördinatoren. De aanpak gaat bestaan uit cursussen voor crew- en castleden en het opleiden van intimiteitscoördinatoren. Bij het uitwerken van deze plannen betreft de NBF alle betrokkenen, zoals acteurs, regisseurs, producenten en cameramensen. Een intimiteitscoördinator helpt, net als een stuntcoördinator, bij het zo goed mogelijk vertellen van een intiem verhaal binnen de grenzen van de afspraken met de acteur/actrice. (bijlage 4)



Nederlandse
beroepsvereniging
van film- en televisie
makers

4. 80% van degenen die melding maken van ongewenst gedrag is ontevreden over de afhandeling van de melding. Hoe kan de afhandeling van klachten worden verbeterd?

Het waarborgen van de onafhankelijkheid en het invoeren van consequenties bij gegronde klachten zijn dan essentieel. Klachten leiden vaak tot spanningen op de werkvloer en oplossingen tot geschade ego's. Dan is het eenvoudiger om de klacht te laten voor wat die is. In de culturele sector vindt men snel dat om tot kunst te komen, de grenzen best soms overschreden mogen worden. Dat geldt ook voor regisseurs die de artistieke leiding op de werkvloer hebben en daardoor sterke informele macht.

Een melder moet een producent te allen tijde kunnen aanspreken middels een voor beide partijen heldere procedure, die deel uit maakt van de arbeidsovereenkomst. Daarin wordt voorzien van een mogelijke escalatie naar een meldpunt met een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Gegronde klachten hebben consequenties voor de producent. Zie punt 3.

5. Denkt u dat onzekere dienstverbanden in de cultuursector de beschreven onveiligheid en machtsongelijkheid versterken?

Ja. In de film- en tv-sector hebben producenten een sterke poortwachtersfunctie en een voorkeur voor mensen die commercieel aantrekkelijk zijn of genoeg nemen met de slechte arbeidsomstandigheden. In tegenstelling tot veel andere sectoren investeert deze sector weinig in personeelsmanagement. Het filmfonds zelf bouwt nauwelijks aan sterke filmmakers met een doorlopende, artistieke loopbaan, die als voorbeeld geldt in de sector. De beslissingsstructuur van de publieke omroep straalt onvoorspelbaarheid en willekeur uit. Voor ons als beroepsvereniging is contact met uw ministerie al moeizaam te leggen. Het geeft een sterk beeld van een sector met weinig binding en saamhorigheid.

6. Hoe zou een actieplan tegen seksuele intimidatie in de cultuursector eruit kunnen zien?

Wij zijn niet voor een specifiek actieplan tegen alleen seksuele intimidatie. Hoe ernstig seksuele intimidatie ook is, er zijn ook stelselmatige klachten die van een levensbedreigende aard zijn. Zoals lange werktijden en daarmee samenhangende vermoeidheid op de werkvloer en het verkeer, en andere levensbedreigende werksituaties.

- Voor alle aanvragen bij publieke fondsen zijn producenten en medewerkers verplicht een gedragscode volgens Brits voorbeeld af te spreken. Daarbij kan iedere medewerker ook de producent aanspreken;
- Voor alle aanvragen bij publieke fondsen is een risico-analyse verplicht.
- Ook kan het fonds eisen dat een veiligheidsfunctionaris aangesteld wordt of plannen moet goedkeuren. De verantwoordelijkheid blijft daarbij bij de producent.
- Iedere productie kent een klachtenprocedure, die gericht is op snelle afhandeling en de-escalatie om te moeten komen aan het karakter van de opdrachten;



Nederlandse
beroepsvereniging
van film- en televisie
makers

- Er is een onafhankelijke organisatie met een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Dit kan een overkoepelend culturele organisatie zijn of een andere, door de sector geaccepteerde. Belangrijk is wel dat de producent of een vakorganisatie van producenten er geen inhoudelijke rol in speelt, ook al wordt zo'n vertrouwenspersoon geheel of deels door de producent gefinancierd.
- Het publieke fonds registreert het aantal meldingen per producent en analyseert met de sector welke problemen vaker tot meldingen leiden. Op deze manier kan de sector soorten problemen prioriseren en gezamenlijk naar oplossingen zoeken;
- De publieke fondsen geven financiële ruimte aan producenten om een verbeterde werkomgeving te bouwen en behouden, door niet alleen via een convenant financieel succes te belonen, maar ook goed werkgeverschap;
- Producenten worden aangesproken op de hoeveelheid gegronde klachten. Publieke fondsen kunnen consequenties verbinden aan deze gegronde klachten;
- Onderzoek hoe monopolies binnen de sector kunnen worden tegengegaan, zoals op het gebied van casting. Dit zorgt voor poortwachters en leidt, volgens de sector, tot uitsluiting;
- Jaarlijks treden de producenten en medewerkers naar voren om de resultaten en ambities openbaar te bespreken. Hierbij faciliteren de publieke fondsen deze presentatie en is de minister een betrokken toehoorder.

7. Hoe kan ik u ondersteunen in uw verantwoordelijkheid bij het tegengaan van seksuele intimidatie?

- Erkenning als gesprekspartner bij de overheid is voor ons als belangenorganisatie van groot belang. Daarmee kunnen we ook meer medewerkers aan ons binden, die nu nog niet aan een organisatie verbonden zijn;
- Toegang geven tot de kennis en netwerk van het ministerie om bijeenkomsten op te zetten om de sector te informeren en activeren.
- Een gedragscode en risico-analyse verplicht stellen voor iedere productie die gebruik wil maken van publieke fondsen;
- Toegang geven tot publieke fondsen en hun organisatie om samenwerking te verbeteren en steun te ontvangen met het opzetten van sterkere belangenorganisaties in de film- en tv-sector.

Mardou Jacobs
Secretaris NBF

Ron Toekook
Bestuurlid NBF
Portefeuillehouder Veiligheid Film- en TV-sector