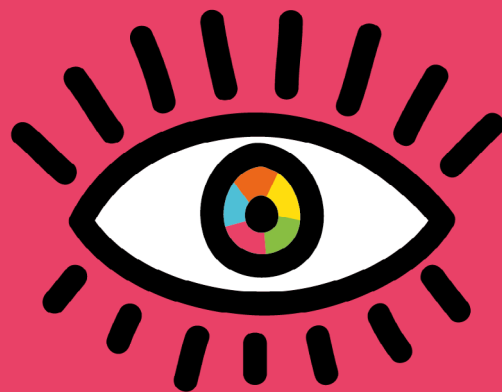


# REPRESENT

CHANGE THE NARRATIVE

## INCLUSIEF WERKEN MET REFLECTIEVE VRAGENLIJSTEN

EEN TOOL VOOR INCLUSIVITEIT IN DE AUDIOVISUELE SECTOR





# DISCLAIMER

Dit is een reflectieve vragenlijst. Dat betekent niet dat je alle vragen positief moet beantwoorden om inclusief te zijn. Met deze vragen waak je erover om een gezond evenwicht te behouden van diverse profielen in je organisatie en tijdens je creatief proces.

Alle vragen zijn even belangrijk en kunnen in verschillende fases door alle functies voor en achter de schermen binnen de audiovisuele sector toegepast worden. De vragen zijn niet dwingend, maar dienen ertoe om vanuit je eigen positie na te denken welke acties je kan ondernemen om impactvol aan inclusie te werken.

Deze lijsten werden gerealiseerd door Representbelgium met steun van Vlaams Minister van Media Benjamin Dalle, mediarte.be en de Diversiteitscel VRT.

**Redactie:** Aminata Demba (Representbelgium)

**Eindredactie:** Geertje De Ceuleneer (diversiteitscel VRT) & Vicky Van Bellingen (mediarte.be)

**Inhoudelijk advies en opvolging:** Aminata Demba, Raf Njotea & Nadia Hanssens (diversiteitscel VRT)

Dit document kwam mede tot stand met behulp van verschillende denkgroepen.

**Met dank aan:** Aminata Demba, Raf Njotea, Nadia Hanssens, Fleur Pierets, Eef Heylighen, Frederike Migom, Heleen Declercq, Inke Gieghase, Maryam K. Hedayat, Dorothee Van den Berghe, Sara Marks, Sébastien Hendrickx, Leni Huyghe, Lara Wulleman, Oa De Dobbeleer, Saar Niragire De Groof, Fleur Pierets, Anaïs Van Ertvelde, Josefien Cornette, Mira Bryssinck, Steven De Blicq, Ans Janssens, Leo Kurpershoek, Kristof Bilsen, Charlotte De Cort, Frederik Willem Daem, Het Grensoverschrijvend Collectief, Jozefien Daelemans, Abbie Boutkabout, Alix Konadu & productiehuis Les Meecs.

**Opmaak:** Clara Delucis (mediarte.be)

**Verantwoordelijke Uitgever:** mediarte.be (Sociaal Fonds voor de Audiovisuele Sector), Landsroemlaan 20, 1083 Brussel

**Versie:** 1 (26 mei 2023) © 2023

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van mediarte.be en Representbelgium.

[www.mediarte.be/nl/vragenlijsten](http://www.mediarte.be/nl/vragenlijsten)

# INHOUDSOPGAVE

<b>Disclaimer</b>	2
<b>Waarom deze vragenlijsten?</b>	4
<b>Woordenschat</b>	5
 <b>Vragenlijst 1: personen met een beperking</b>	6
• Voor je begint...	7
• Intern beleid en organisatie	8
• Creatief proces en beeldvorming	12
• Werkomgeving en werkvloer	15
 <b>Vragenlijst 2: personen van kleur</b>	16
• Voor je begint...	17
• Intern beleid en organisatie	18
• Creatief proces en beeldvorming	21
• Werkomgeving en werkvloer	24
 <b>Vragenlijst 3: LGBTQIA+ -personen</b>	25
• Intern beleid en organisatie	26
• Creatief proces en beeldvorming	29
• Werkomgeving en werkvloer	31
• Extra aandacht voor...	32
 <b>Vragenlijst 4: vrouwen en andere genderidentiteiten</b>	34
• Voor je begint...	35
• Intern beleid en organisatie	36
• Creatief proces en beeldvorming	40
• Werkomgeving en werkvloer	43
<b>Referenties en links</b>	44

# WAAROM DEZE VRAGENLIJSTEN?

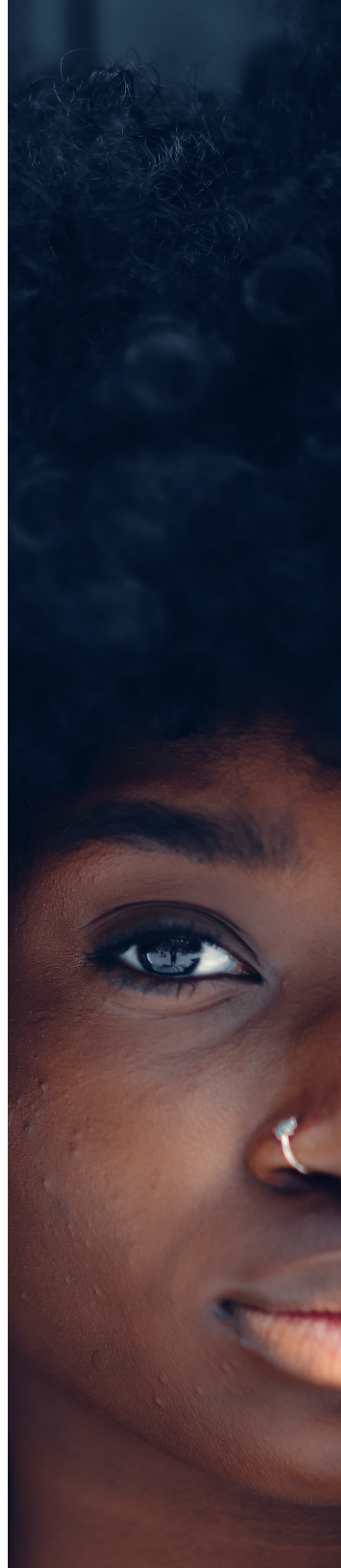
**I**edereen wil zichzelf bevestigd zien. Audiovisuele werken zijn een sterk medium met een breed en gevarieerd publiek. Wie daar aan het roer staat, heeft de tools in handen om verandering te brengen in hoe we naar elkaar kijken. Onze beeldcultuur is een vertaling van onze blik. Daar ligt een grote verantwoordelijkheid. De diversiteit in onze maatschappij vertaalt zich helaas niet altijd in onze beeldvorming. Personen uit ondervertegenwoordigde groepen worden omwille van verschillende mechanismen en dominante (stereotiepe) denkpatronen nog vaak te weinig, eng en eenzijdig in beeld gebracht. Dat heeft een belangrijke invloed op onze samenleving én verzwakt de positie, mentale gezondheid én toekomstbeeld van deze groepen.

Inclusieve beeldvorming helpt om nieuwe onaangeboorde verhalen te vertellen op een authentieke manier. Dat verbetert het welzijn van personen uit ondervertegenwoordigde groepen, bevestigt dat ze volwaardig deel uitmaken van onze samenleving en bevordert hoe we met elkaar omgaan. Iedereen in de audiovisuele sector kan een steentje bijdragen en diverse personen meer en beter opnemen, zowel in de werkomgeving als in de beeldvorming.

Dit is een reflectieve vragenlijst om je organisatie en werk kritisch te bekijken, concrete stappen te ondernemen en projecten inclusiever te maken.

Alle vragen zijn even belangrijk en kunnen in verschillende fases door alle functies voor en achter de schermen binnen de audiovisuele sector toegepast worden. De vragen zijn niet dwingend, maar dienen ertoe om vanuit je eigen positie na te denken welke acties je kan ondernemen om impactvol aan inclusie te werken.

We bekijken drie domeinen waarop je vooruitgang kan boeken: organisatie, creatie en werkvloer. Dit is ook een handvat voor zenders, gatekeepers, financiers, producenten, distributeurs en bestuursorganen.



# WOORDENSCHAT

## CISGENDER

Een term die beschrijft dat het geslacht dat toegewezen is bij de geboorte (op basis van geslachtskenmerken) overeenkomt met de genderidentiteit.

## GENDERSPECTRUM

Geslacht of sekse verwijst naar de biologische verschillen en gender verwijst naar sociale ideeën rond o.a. vrouwelijkheid en mannelijkheid. Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Er bestaan dus niet enkel mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide (vb. bigender, genderfluïde, non-binair...). Iemand's genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd.

## HEN

'Hen' is een voornaamwoord dat voornamelijk in Nederland gebruikt wordt.

## KRUISPUNTDENKEN

Vorm van uitsluiting en onderdrukking op basis van meerdere identiteitskenmerken (bijvoorbeeld afkomst, leeftijd, lichaam, genderidentiteit, ...) die gelijktijdig op elkaar inwerken. Waarom is kruispuntdenken belangrijk? Omdat de verschillende kenmerken iemand's positie in de maatschappij sterk kunnen bepalen. Deze groepen worden nog minder gerepresenteerd.

## MANSPLAINING

Het uitleggen van iets (door een man) op een neerbuigende, betuttelende of belerende manier aan iemand (meestal een vrouw).

## MICROAGGRESSIE

Alledaagse opmerkingen, goedbedoelde grapjes, vragen en/of (non-verbale) handelingen die negatieve gevolgen hebben omdat ze onjuiste vooroordelen en stereotypen in stand houden.

## OPGELEIDE VERTROUWENSPERSOON

Een vertrouwenspersoon is een beschermd rol. Wie deze rol uitoefent is hiervoor gecertificeerd, volgt jaarlijks een supervisie en is gebonden aan beroepsgeheim.

## REFERENTIEKADER

Wereldbeeld of kenniskaders die begrensd zijn door eigen ervaringen en/of context.

## TOKENISM

Iets doen (zoals het aannemen van een medewerker uit een minderheidsgroep) alleen om kritiek te voorkomen en de indruk te wekken dat je aan inclusie doet. Die persoon een 'typische' functie geven.

## VOORNAAMWOORDEN

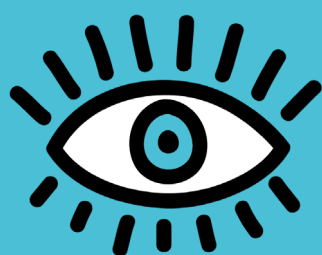
DIE of HEN vervangt hij en zij. HEN vervangt hem en haar. HUN vervangt zijn en haar. Tip: Vraag aan mensen hoe ze genoemd willen worden. Niet elke non-binaire persoon gebruikt enkel die/hun als voornaamwoord.

In de vragenlijsten zal je woorden met tegengomen. Als je erop klikt, kom je terecht in deze woordenlijst.

## VRAGENLIJST 1

# PERSONEN MET EEN BEPERKING

Deze lijst richt zich op de inclusie van personen met een beperking. Denk hierbij ook aan meervoudige uitsluiting tot discriminatie op kruispunten van verschillende identiteiten, zoals onder meer het kruispunt beperking en etniciteit, vrouwen en leeftijd of herkomst en gender.



 VOOR JE BEGINT...	7
 INTERN BELEID EN ORGANISATIE	8
 CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING	11
 WERKOMGEVING EN WERKVLOER	15



## VOOR JE BEGINT...

**P**ersonen met een beperking zijn mensen die aanhoudend een participatieprobleem ondervinden omwille van een wisselwerking tussen de context waarin ze leven en langdurige psychische, lichamelijke, verstandelijke en/of zintuiglijke eigenschappen die (onterecht) niet aan de huidige maatschappelijke normen voldoen. Deze heersende normen zorgen voor drempels en beletten mensen met een beperking om volledig, effectief en op de voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. Dit leidt tot bewuste en onbewuste discriminatie.

Ook in de audiovisuele sector zien we weinig mogelijkheden voor personen met een beperking. Dat wordt in stand gehouden door een algemeen (gedateerd) beeld rond het lichaam en de functie ervan, waar verwachtingen aan vasthangen die ons denken en doen sturen. Dat mechanisme vertaalt zich in de marginalisering van personen met een beperking in de algemene perceptie én in de beeldcultuur.

Onderstaande vragen hebben als doel om te sensibiliseren, werkpunten te belichten en de hele sector te activeren om personen met een beperking zowel voor als achter de schermen meer en beter te representeren.



## INTERN BELEID EN ORGANISATIE

- Zitten er één of meerdere personen met een beperking in je team, crew en/of cast?  
Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- Zitten er één of meerdere personen met een beperking in leidinggevende, beslissende en/of creatieve functies?  
Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- Zorg je ervoor dat er personen met een beperking zowel op operationeel als strategisch niveau aanwezig zijn?  
Zijn er kansen om door te stromen?
- Denk je daarbij ook aan personen die op verschillende vlakken gediscrimineerd kunnen worden m.a.w. doe je ook aan **kruispuntdenken** ?
- Ben je je bewust van de verscheidenheid aan beperkingen?  
Wordt er rekening gehouden met specifieke noden?
- Ga je actief op zoek naar creatievelingen met een beperking?  
Ook buiten je eigen vaste professionele netwerk?  
Is je vacature en aanwervingsprocedure inclusief?

### VOORBEELD

Een persoon met gehoorbeperking van kleur.

### TIP

Let op taalgebruik, zorg voor diverse manieren om te reageren (vb. via video), maak je vacature voor iedereen leesbaar, bruikbaar en vindbaar via niet klassieke kanalen (culturele organisaties, belangengroepen, jongerenwerkingen met focus op beperkingen, patiëntenorganisatie, sociale media groepen/pagina's, VDAB, activisten). Een persoon met een beperkt zicht zal een digitale open call moeilijk terugvinden.

- Ga je actief aan de slag om **andere kennis en inzichten dan de jouwe** mee te nemen in het beleid?
- Ben je je ervan bewust dat jouw **referentiekader** niet ieders norm is of dat elk referentiekader bevooroordeeld, onvolledig en subjectief is?
- Doe je een beroep op ervaringsdeskundigen en/of experts inzake beperkingen en betaal je voor hun consultatie en expertise?  
Waak je erover dat hun expertise niet wordt ondermijnd?
- Hoe voorkom je dat individueel en/of collectief gedrag op de werkvloer (bewust of onbewust) bepaalde groepen discrimineert?  
Denk je hierbij ook aan alle genderidentiteiten, ook degenen die niet binnen het binaire m/v-kader passen?
- Worden er binnen je team of organisatie **infosessies** georganiseerd om kennis te delen inzake inclusie en representatie van personen met een beperking?  
Is daarbij ook aandacht voor inclusief taalgebruik?





⦿ Hoe voorkom je **onbedoeld kwetsend gedrag (microaggressie)** op de werkvloer?

- ⦿ Spreek je je collega's aan op micro-agressief gedrag?
- ⦿ Heb je **richtlijnen** om dat gedrag te **voorkomen**?  
Hoe verspreid je deze richtlijnen binnen je werking?
- ⦿ Communiceer je een duidelijk **nultolerantiebeleid** voor (bewust of onbewust) discriminerend gedrag?

**VOORBEELD**  
Intieme vragen stellen m.b.t de beperking, vragen om de beperking uit te leggen, ongepaste reacties zoals staren, fluisteren, de actieve impuls van wegstaren, onderschatten, onbewust een fysieke beperking linken aan verminderde intelligentie, de assistentie aanspreken i.p.v. persoon in kwestie, infantiliserend aanspreken, ongepaste aanrakingen, ongevraagd iemands rolstoel beginnen te duwen, goedbedoelde grapjes of bijnamen, ...

**TIP**

Via briefing door eerste regieassistent bij aanvang van de draaidag team en crew wijzen op belang van respect voor elkaar en iedereen, ook al lijkt dat vanzelfsprekend. Gedragscode meegeven op de callsheet. Tijdens kick-off van een productie document delen met waarden van de set en door iedereen laten ondertekenen.

⦿ Is je gebouw, zijn de werkruimtes **inclusief, bruikbaar** en **toegankelijk** voor iedereen?

- Wat kan je doen om de werkplek aangenaam te maken voor medewerkers met een beperking?  
Worden er blijvende inspanningen geleverd?  
Voorkom je sociaal isolement?

**MAATREGELEN**

Ramp, lift, aangepast bureau, richtingaanduidingen in het gebouw, aangepaste software, rustruimtes, aangepaste diëten, uitgedachte (spoed) procedure, ...

**TIP**

**Inter** is het Vlaams agentschap dat je daarbij kan helpen. Zij zijn gespecialiseerd in toegankelijke evenementen en gebouwen.

⦿ Geef je aan dat de persoon met een beperking veilig om assistentie en **redelijke aanpassingen** kan vragen?

- ⦿ Personen met een beperking hebben recht op redelijke aanpassingen die proportioneel en op maat moeten zijn, zodat de zelfstandigheid en waardigheid van de persoon wordt bevorderd. Een redelijke aanpassing verschilt dus van persoon tot persoon. Je kan hier ook subsidies voor aanvragen.

⦿ Ben je je ervan bewust dat het zoeken naar het juiste productiviteitsmodel een belangrijk aspect is van inclusie van personen met een beperking?

④ Is je werkstructuur aangepast aan de persoon in kwestie?

- ④ Flexibele werkuren, thuiswerk, vervoer, persoonlijke assistent, prikkelvrije ruimte?
- ④ Investeer je tijd, ruimte en geld om aanwerving zonder drempels in goede banen te leiden?

**VOORBEELD**  
Draaiperiode verlengen om meer rust te bieden voor hoofdacteur met energiebeperking.

④ Zorg je voor flexibiliteit in contractmodaliteiten om de (financiële) veiligheid te bewaren van de personen met een beperking?

④ Overleg je alle overwegingen altijd met de persoon zelf?

**VOORBEELD**  
Inschrijvingsmodaliteiten, flexibele werkuren, fair-practice, productiviteitsmodel, ...

④ Hoe voorkom je ongelijke verloning tussen personen zonder en met een beperking?  
Hou je er rekening mee in je HR-beleid?

**Gelijke verloning voor gelijke functies?**

④ Zorg je voor juiste vergoedingsmodellen voor personen met een beperking in functie van hun financiële veiligheid?

**TIP**

Mensen correct vergoeden kan in overleg met GTB, een partner voor het in kaart brengen van statuut, inkomen, impact van tewerkstelling, bijhorende administratie en minsoc.fed.be. Personen met een beperking kunnen mogelijk hun integratietegemoetkoming verliezen. De werkgever kan een Vlaamse Ondersteuningspremie krijgen.

④ Waak je erover dat een persoon met een beperking die om hulp vraagt, niet wordt gezien als een minder functionele werknemer?

④ Geef je de juiste credits aan de juiste persoon?  
Ook als deze persoon een beperking heeft?

④ Maak je van inclusie een prioriteit of een bijzaak?  
Is inclusie meer dan een glanzend etiket?

M.a.w. onderneem je **strategische** en **praktische** acties om actief bij te dragen aan diversiteit?

- ④ **Tokenism** : een persoon met een beperking aannemen maar geen inspraak geven in beleid en (creatieve) processen.

**VOORBEELD**  
Op een callsheet vermelden dat discriminatie niet wordt getolereerd, terwijl er geen gehoor/opvolging wordt gegeven aan incidenten, enkel open calls uitsturen om mensen te bereiken voor een vacature, iemand aanstellen zonder opleiding, expertise of nodige achtergrond die niet voor échte impact kan zorgen, enkel de voordeur van je gebouw voorzien van een oprijplank en niet de rest van je gebouw, vals gevoel van betrokkenheid door advies te vragen en er niets mee te doen.

- Doorbreek je stereotiep denken in de creatie, de distributie, het marketingplan en de publiekswerking van je audiovisueel project?  
 Ben je je ervan bewust dat “mainstream” een containerbegrip is dat bepaalde groepen van makers en verhalen structureel uitsluit?
- Is er een procedure binnen je organisatie om discriminatie te voorkomen en om veilig om te gaan met gevallen van validisme, racisme, seksisme, en andere vormen van discriminatie?
  - Hoe worden slachtoffers opgevangen?
  - Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld bij wie personen met een beperking terecht kunnen?
  - Hoe communiceer je dat naar alle medewerkers? Ook freelancers?
- Wordt er op regelmatige basis aan **zelfevaluatie** gedaan inzake inclusie en actief strijden tegen validisme, racisme, seksisme, en andere vormen van discriminatie?
  - Toets je die zelfevaluatie ook aan de ervaringen van personen met een beperking binnen je organisatie?
  - Is er ruimte om het beleid kritisch in vraag te stellen? Zonder repercussies?
- Zijn initiatieven inzake inclusie en discriminatiebestrijding **langdurig** ingebed in je werking?

**VOORBEELD**  
 Ook films met hoofdpersonages met een beperking kunnen een breed publiek interesseren.



## CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING

- Zitten er één of meerdere personages met een beperking in je verhaal?  
Zo nee, heb je doordachte fundamentele redenen?  
Zo ja, doe je ook aan **kruispuntdenken** bij het construeren van je personage?
  - Ben je je bewust dat personen met een beperking tot alle klassen van de maatschappij behoren?
  - Ben je je bewust van de verscheidenheid aan beperkingen? Fysieke, cognitieve, psychische, meervoudige beperkingen?
  - Besef je dat rolstoelen heel vaak naar voor worden geschoven als hét symbool voor het verbeelden van personen met een beperking?
  - Ben je je ervan bewust dat acteurs met een beperking meer rollen aankunnen dan je zou denken? Zowel emotioneel als spelmatig?  
Wat doe je om onderschatting te voorkomen?
- Kan een (hoofd)rol waarbij de backstory van het personage niet gedefinieerd is, toegewezen worden aan een acteur met een beperking?
- Hebben personages met een beperking interessante dragende rollen?
- Blijven de verhalen/conflicten van je personages met een beperking overeind op zichzelf of bestaan ze **enkel** in relatie tot, en ter ondersteuning van personages zonder beperking?
- Zorg je voor een **eigen narratief doel** voor je personage met een beperking (en niet enkel ter ondersteuning van andere rollen)?
- Wat is de verhouding tussen personages met een beperking en de andere personages in tekst, dialoog en in schermtijd?  
Worden ze gelijkwaardig in beeld gebracht?
- Zijn je personages met een beperking even **menselijk** en **gelaagd** als je andere personages?  
Kan je minstens vijf menselijke eigenschappen aan hen toewijzen?
- Belicht je andere identiteitsaspecten van je personage met een beperking?  
Maakt het deel uit van een groter verhaal?
- Wat is de reactie van andere personages op de beperking?  
Gaan de dialogen over meer dan enkel de beperking en/of de zorg?
- Staat het verhaal van je personage met een beperking op zichzelf of bestaat het **enkel** in relatie tot de personages zonder beperking?

### VOORBEELD

Bewuste of onbewuste veronderstelling: iemand met een verstandelijke beperking kan geen intieme scène spelen of acteurs met autisme kunnen geen emoties vertolken.



- Wordt je personage met een beperking functioneel ingezet om personages zonder beperking sympathiek of behulpzaam te laten over komen? Hoe voorkom je de reproductie van dat negatieve mechanisme?
- Worden personages met een beperking **enkel** gelinkt aan problematische verhalen in relatie tot hun beperking? Of de tragedie en complexiteit die de beperking met zich meebrengt?
- Vullen de personages met een beperking **enkel** stereotiepe rollen in?
- Ligt de focus van je personage met een beperking op het bekomen van autonomie, zelfredzaamheid en/of onafhankelijkheid voor eigen geluk? Of op het overwinnen van de beperking voor eigen geluk? Zo ja, is dit een fundamenteel deel van het verhaal? Besef je dat je daarmee stereotypen bevestigt? Hoe overstijgt je dominante veronderstellingen?
- Is je verhaallijn vooral gedreven door het idee dat de persoon met een beperking uit is op “een normaal leven”? Zo ja, besef je dat je het personage met een beperking zo als minderwaardig in beeld brengt?
- Ben je je bewust van heersende mechanismen in beeldvorming? Hoe voorkom je reproductie?
  - Personage met een beperking wordt ingezet als bron van medelijden en/of liefdadigheid.
  - Personage met een beperking wordt ingezet voor sensationele doeleinden.
  - Personage met een beperking wordt verheerlijkt door het bovenmenselijke capaciteiten toe te schrijven (“opmerkelijke prestaties” of “uitzonderlijke kwaliteiten”).
  - Personage met een beperking wordt verheerlijkt door personage als “moedig” naar voor te brengen.
  - Personage met een beperking wordt ingezet om “monsterlijkheid” te belichamen of verbeelden.
  - Personage met een beperking wordt gelabeld als niet aantrekkelijk, asexueel en zonder verlangens.

**VOORBEELD**  
Lijdend, hulpbehoevend, slachtoffer, kwetsbaar, ongelukkig persoon, zoektocht naar onafhankelijkheid, zoektocht naar “normaal leven”, onderdanig, niet willen leven met, ...

**VOORBEELD**  
Personage met dwerggroei enkel en alleen om humor op te wekken.

**VOORBEELD**  
Personage als rolmodel, held(-in) definiëren omdat het ondanks de beperking toch een “normaal leven” kan leiden.

**TIP**  
Kijk ook naar [Handboek mediamakers - Grip](#).

- Maak je gebruik van humor en ironie om clichés en vooroordelen te ontcrachten i.p.v te bevestigen, waardoor de groep in kwestie onderdrukt blijft?

#### NOOT

Bovenstaande vragen insinueren niet dat je als maker geen projecten kan realiseren van en over personen met een beperking en/of over hun relatie tot de beperking. Maar zolang er een onevenwicht blijft heersen, willen we actief drempels wegnemen voor personen met een beperking.

- Overstijgt je verhaal en/of personage je eigen leefwereld, vooroordelen en opvattingen?
- Hoe voorkom je projectie van je eigen (stereotiep) denken?  
Anticipeer je op onbewuste eigen veronderstellingen?
- Bewaak je in elke fase de authenticiteit van je personages en hun leefwereld?
- Doe je aan (co-)auteurschap? Ga je actief op zoek? Zijn er diverse profielen binnen het scenarioteam?
- Hoeveel zeggenschap hebben de (co-)auteurs en makers? Hebben ze concrete inspraak in de dramaturgie?

#### VOORBEELD

Voorstudie uit verschillende referentiekaders of blikken? Ken je de belangrijke artiesten, schrijvers, acteurs, makers etc... met een beperking en hun werk en hoe zij over beperking denken?

#### TIP

Bekijk het document [inclusive writers' room](#).

- Betrek je de gemeenschap waarover je vertelt van start tot eindfase in het creatieproces?  
Ga je ook effectief aan de slag met de inbreng?  
Toets je hun inbreng af met experts in beeldvorming van personen met een handicap indien nodig?
- Geef je iedereen de correcte credits en vergoeding?
- Maak je werk van correct taalgebruik over personen met een beperking?

#### TIP

Het is belangrijk om te weten dat er een brede discussie is tussen verdedigers en taalgebruikers van 'disability first' en 'people first'. De één kiest ervoor om te benadrukken dat die een gelaagd persoon is waarbij de beperking maar een deel van het geheel uitmaakt: 'people first language' (zoals persoon met een fysieke beperking, iemand op het autismespectrum, mens met een auditieve beperking). Terwijl de ander trots de identiteit van een persoon met een beperking wil uitdragen en kiest voor 'disability first language': Dove, autist, ...

Vraag aan de persoon in kwestie hoe die zichzelf en de beperking benoemt. Bekijk ook [Cavaria inclusief taalgebruik](#).



## WERKOMGEVING EN WERKVLOER

Bureau, set, geluid, setdressing, writersroom, preproductie, productie, postproductie, styling, kostuum, make-up, promotie, ...

- Is de werkomgeving **toegankelijk, bruikbaar en vindbaar** voor iedereen?
- Is de werkomgeving een **veilige plek** voor iedereen?  
Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld voor personen met een beperking?  
Hoe kan een persoon met een beperking veilig een hulpvraag stellen?
- Doorbreek je stereotypen of stereotiep denken, ook in make-up, styling, haarstijl, kostuum, locatie en aankleding?  
Ben je je ervan bewust dat verschillende huidtinten andere make-up, licht, ... behoeven?
- Kan je anticiperen op mogelijke gevoeligheden, problemen en/of noden op de set?
- Is er ruimte op de set om te luisteren naar fundamentele kritische bedenkingen indien nodig?
- Mag iemand je aanspreken op je eigen onbewust stereotiep denken?  
Ook als de werkdruk hoog is?  
Hoe reageer je daarop?
- Hoe vermijd je (eigen) microagressief gedrag en nefast taalgebruik op de werkvloer?  
Spreek je elkaar daarop aan?
- Waak je erover dat in de postproductie correcte beeldvorming en taalgebruik worden doorgetrokken?
- Zorg je dat in alle communicatie naar cast en crew de nodige richtlijnen worden aangereikt?

### VOORBEELD

Voorkomen dat persoon in kwestie wordt gezien als "minder functionele" of "moeilijke werknemer", op voorhand kostuumopties goed doorspreken zodat die aangepast zijn aan het specifieke lichaam van de acteur met een beperking, ...

### VOORBEELD

Vermijden van stereotiep bevestigend promotiebeeld.

### VOORBEELD

Callsheet, productieboek, lezingen, vermelding van vertrouwenspersoon en preventiedienst, ...



## VRAGENLIJST 2

# PERSONEN VAN KLEUR

Deze vragenlijst richt zich op de inclusie van alle mensen met een migratieachtergrond in de audiovisuele sector. Denk hierbij ook aan meervoudige discriminatie op kruispunten van verschillende identiteiten, zoals onder meer het kruispunt etniciteit en gender, etniciteit en seksuele oriëntatie of etniciteit en beperking.



	<b>VOOR JE BEGINT...</b>	<b>17</b>
	<b>INTERN BELEID EN ORGANISATIE</b>	<b>18</b>
	<b>CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING</b>	<b>21</b>
	<b>WERKOMGEVING EN WERKVLOER</b>	<b>24</b>





## VOOR JE BEGINT...

**‘Personen of mensen van kleur’ is een term die je kan gebruiken om mensen te omschrijven bij wie huidskleur een bepalende factor is in hun ervaringen en identiteitsvorming. Zeker bij jongeren is de term sinds enkele jaren ingeburgerd om mensen aan te duiden die niet wit zijn. Een bredere term die vaak gebruikt wordt, is ‘mensen met een migratieachtergrond’. Personen uit Oost-Europese landen, Polen of Rusland bijvoorbeeld, met een witte huidskleur identificeren zich niet snel met de term ‘persoon van kleur’ maar ervaren vaak gelijkaardige mechanismen van discriminatie gebaseerd op hun culturele achtergrond. Ook deze groepen nemen we op in onderstaande reflectieve vragen.**

Discriminatie op vlak van huidskleur bij mensen van (diverse) etnisch-culturele achtergrond komt tot uiting op alle niveaus van de samenleving, zowel in de openbare sfeer als in de privé-sfeer en heeft een nefast effect op mentale gezondheid en het toekomstbeeld van de betrokken groepen. Dit probleem kan niet individueel of anekdotisch worden aangepakt maar is een collectief probleem, structureel (en systemisch) geworteld in ons systeem. En het gaat ook niet om een geringe groep mensen. Zo heeft 3,3 miljoen of dertig procent van de Belgische bevolking een migratieachtergrond. Dat is bijzonder veel. Maar als we onze televisie of computer aanzetten zouden we dat vaak niet vermoeden. Als er al mensen van kleur in audiovisuele werken te zien zijn, dan is dat nog te vaak stereotiep, eenzijdig en zonder de noodzakelijke verdieping. Dit gebrek aan (positieve) representatie van onze etnisch-culturele diversiteit is verre van onschuldig. Wanneer mensen met verschillende

achtergronden systematisch buiten spel worden gezet, ze enkel marginale, kwetsbare of stereotiepe rollen mogen verbeelden, versterkt dit de heersende (onterechte) ideeën van inferioriteit waar deze groepen zich al voortdurend tegen moeten verzetten. Daarmee vertellen we immers dat personen van kleur niet buiten deze rollen of thema’s gezien kunnen worden en dat versterkt de heersende denkpatronen die gebaseerd zijn op diepgewortelde sociale en dominante veronderstellingen. Bovendien geeft de afwezigheid van cultureel diverse actoren op onze grote en kleine beeldschermen impliciet aan dat deze mensen geen deel uitmaken van een samenleving die we in werkelijkheid wél samen aan het bouwen zijn. Positieve en authentieke representatie van cultureel diverse groepen draagt bij aan verbinding in onze samenleving en de psychische gezondheid van de groepen die zich hiermee kunnen vereenzelvigen.



## INTERN BELEID EN ORGANISATIE

- ⦿ Zitten er één of meerdere personen van kleur in je team, crew en/of cast? Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- ⦿ Zitten er één of meerdere personen van kleur in leidinggevende, beslissende (en/of creatieve) functies? Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- ⦿ Zorg je ervoor dat personen van kleur zowel op operationeel als strategisch niveau aanwezig zijn? Zijn er kansen om door te stromen?
- ⦿ Denk je daarbij ook aan personen van kleur die op verschillende vlakken tegelijk gediscrimineerd kunnen worden m.a.w doe je ook aan **kruispuntdenken** ?
- ⦿ Ga je actief op zoek naar creatievelingen van kleur? Ook buiten je eigen vaste professionele netwerk? Is je vacature- en aanwervingsprocedure inclusief?

### VOORBEELD

Oudere vrouwen, trans persoon van kleur, Aziatische vrouw met een beperking ...

### TIP

Let op taalgebruik, zorg voor diverse manieren om te reageren (vb. via video), maak je vacature voor iedereen leesbaar, bruikbaar en vindbaar via niet klassieke kanalen (culturele organisaties, belangengroepen, jongerenwerkingen met focus op mensen met migratieachtergrond, sociale media groepen/pagina's, activisten).

- ⦿ Ga je actief aan de slag om **andere kennis en inzichten dan de jouwe** mee te nemen in je beleid?
- ⦿ Ben je je ervan bewust dat jouw **referentiekader** niet ieders norm is of dat elk referentiekader bevooroordeeld, onvolledig en subjectief is?
- ⦿ Doe je een beroep op ervaringsdeskundigen en/of experts (bij voorkeur personen van kleur) en betaal je voor hun consultatie en expertise? Waak je erover dat hun expertise niet wordt ondermijnd?
- ⦿ Hoe voorkom je dat individueel en/of collectief gedrag op de werkvloer (bewust of onbewust) bepaalde groepen discrimineert? Denk je hierbij ook aan alle genderidentiteiten, ook degenen die niet binnen het binaire m/v-kader passen?
- ⦿ Worden er binnen je team of organisatie **infosessies** georganiseerd om kennis te delen inzake inclusie en representatie van personen van kleur? Is daarbij ook aandacht voor inclusief taalgebruik?



- ⦿ Hoe voorkom je **onbedoeld kwetsend gedrag (microaggressie)** op de werkvloer?

- ⦿ Spreek je collega's aan op microagressief gedrag?
- ⦿ Heb je **richtlijnen** om micromechanismen en/of ongewenst gedrag te **voorkomen**?  
Hoe worden deze richtlijnen verspreid binnen je werking?
- ⦿ Communiceer je een duidelijk **nultolerantiebeleid** voor (bewust of onbewust) discriminerend gedrag?

**VOORBEELD**  
Ongewenst taalgebruik, misplaatste moppen, denigrerende aansprekingen, 'onschuldige' kwetsende uitlatingen, haaraanrakingen, personen van kleur onderschatten in hun professionele capaciteiten, ...

**TIP**

Via briefing door eerste regieassistent bij aanvang van de draaidag team en crew wijzen op belang van respect voor elkaar en iedereen, ook al lijkt dat vanzelfsprekend. Gedragscode meegeven op de callsheet. Tijdens kick-off van een productie een document delen met waarden van de set en door iedereen laten ondertekenen.

- ⦿ Zet je je medewerkers aan om bewust om te gaan met **voornaamwoorden** ?  
Zowel in online als offline communicatie?
- ⦿ Hoe zorg je ervoor dat personen van kleur veilig een probleem kunnen aankaarten? Zonder dat ze denigrerende, defensieve of misplaatste tegenreacties krijgen?
- ⦿ Hoe verzeker je dat personen van kleur veilig grenzen kunnen aangeven?  
Zonder dat ze denigrerende, defensieve of misplaatste tegenreacties krijgen?
- ⦿ Wat onderneem je om de (mentale) veiligheid van personen van kleur te verzekeren?  
Betrek je je werknemers bij je beslissingen?
- ⦿ Is je gebouw, zijn de werkruimtes **inclusief, bruikbaar** en **toegankelijk** voor iedereen? Worden er blijvende inspanningen geleverd?
- ⦿ Hoe neem je als beslisser actief drempels weg waar voornamelijk personen van kleur mee te maken hebben?  
Vraag je bewust naar die drempels om inzicht te bekomen?
- ⦿ Hoe zorg je voor gelijke verloning bij personen van kleur?  
Hou je er rekening mee in je HR-beleid?  
**Gelijke verloning voor gelijke functies?**
- ⦿ Respecteer je de autoriteit en positie van een personen van kleur in een bepaalde functie?
- ⦿ Geef je de juiste credits aan de juiste persoon?

- ⦿ Maak je van inclusie een prioriteit of een bijzaak?  
Is inclusie meer dan een glanzend etiket?

M.a.w. onderneem je **strategische** en **praktische** acties om actief bij te dragen aan diversiteit?

- ⦿ **Tokenism** : een persoon van kleur aannemen maar geen inspraak geven in beleid en (creatieve) processen.

#### VOORBEELD

Op een callsheet vermelden dat discriminatie niet wordt getolereerd, terwijl er geen gehoor/opvolging wordt gegeven aan incidenten. Enkel open calls uitzenden om mensen te bereiken voor een vacature. Iemand aanstellen zonder opleiding, expertise of nodige achtergrond die voor echte impact kan zorgen. Vals gevoel van betrokkenheid door advies te vragen en er niets mee te doen.

- ⦿ Doorbreek je stereotiep denken in de creatie, de distributie, het marketingplan en/of de publiekswerking van je audiovisueel project?

Ben je je ervan bewust dat “mainstream” een containerbegrip is dat bepaalde groepen van makers en verhalen structureel uitsluit?

#### VOORBEELD

Ook films met personen van kleur in hoofdrollen kunnen toegankelijk zijn voor een breed publiek.

- ⦿ Is er een procedure binnen je organisatie om discriminatie te voorkomen en veilig om te gaan met gevallen van racisme, seksisme, grensoverschrijdend gedrag, validisme, LGBTQIA+ -fobie en andere vormen van discriminatie?

- ⦿ Hoe worden slachtoffers (van racisme) opgevangen?

- ⦿ Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld?

- ⦿ Hoe communiceer je dat naar alle medewerkers? Ook freelancers?

- ⦿ Wordt er op regelmatige basis aan **zelfevaluatie** gedaan inzake inclusie en actief strijden tegen racisme, seksisme, grensoverschrijdend gedrag, validisme, LGBTQIA+ -fobie en andere vormen van discriminatie?

- ⦿ Toets je die zelfevaluatie ook aan de ervaringen van personen van kleur binnen je organisatie?

- ⦿ Is er ruimte om het beleid kritisch in vraag te stellen? Zonder repercussies?

- ⦿ Zijn initiatieven inzake inclusie en discriminatie- en racismebestrijding **langdurig** ingebed in je werking?





## CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING

- ⦿ Zitten er één of meerdere personages van kleur in je verhaal?  
Zo nee, heb je doordachte fundamentele redenen?  
Zo ja, doe je ook aan **kruispuntdenken** bij het construeren van je personage?
  - ⦿ Ben je je bewust dat personen van kleur tot alle klassen van de maatschappij behoren?
- ⦿ Kan een (hoofd)rol waarbij de backstory van het personage niet gedefinieerd is, toegewezen worden aan een acteur van kleur?
- ⦿ Hebben personages van kleur interessante dragende rollen?
- ⦿ Bekleden acteurs van kleur personages in topfuncties of **enkel** uitvoerende functies?
- ⦿ Blijven de verhalen/conflicten van je personages van kleur overeind op zichzelf of bestaan ze **enkel** in relatie tot, en ter ondersteuning van witte personages?
- ⦿ Zorg je voor een **eigen narratief doel** voor je personages van kleur (en niet enkel ter ondersteuning van andere rollen)?
- ⦿ Wat is de verhouding tussen personages van kleur en de andere personages in tekst, dialoog en in schermtijd?  
Worden ze gelijkwaardig in beeld gebracht?
- ⦿ Zijn je personages van kleur even **menselijk** en **gelaagd** als je andere personages?  
Kan je minstens vijf menselijke eigenschappen aan hen toewijzen?
- ⦿ Voor welke doelgroep (en via welke personages) bied je herkenbaarheid?
- ⦿ Maak je verbinding met je publiek (wit en niet-wit) via een personage van kleur?
- ⦿ Belicht je andere identiteitsaspecten van je personages van kleur?  
Maakt de etnische/culturele achtergrond van je personage deel uit van een groter verhaal?
- ⦿ Wat is de reactie van andere personages op je personage van kleur?  
Gaan de dialogen over meer dan **enkel** de cultureel/etnische achtergrond?
- ⦿ Staat het verhaal van je personage van kleur op zichzelf of bestaat het **enkel** in relatie tot de witte personages?
- ⦿ Wordt je personage van kleur functioneel ingezet om witte personages sympathiek of behulpzaam te laten overkomen?  
Hoe voorkom je de reproductie van dat negatieve mechanisme?
- ⦿ Worden personages van kleur **enkel** gelinkt aan problematische verhalen in relatie tot hun (etnische/culturele) achtergrond?

**VOORBEELD**  
De witte topadvocaat  
en de drugsdealer.



- Worden personages van kleur **enkel** gelinkt aan problematische verhalen of arena's rond prostitutie, vluchtelingen, criminaliteit, armoede, kolonisatie, (bende)oorlogen, migratie, rassenproblematiek, topsport, terrorisme, mafia..?
- Vullen de acteurs van kleur **enkel** de stereotiepe rollen in die als 'laaggeschoold', 'kwetsbaar', 'gevaarlijk' of 'minderwaardig' bestempeld worden?
 

**VOORBEELD**  
Security, poetspersoneel met taalgebrek, sans-papier, hangjongere, bendelid, ...
- Geef je acteurs van kleur inspraak in de dramaturgie van hun personage(s)?  
Toets je hun inbreng af met experts in beeldvorming indien nodig?
- Ben je je bewust van heersende mechanismen in beeldvorming van personen van kleur? Hoe voorkom je reproductie hiervan?
  - Personage(s) van kleur worden ingezet in inferieure functies.
  - Personage(s) van kleur worden **enkel** functioneel ingezet bv. als beste vriend van een wit hoofdpersoon.
  - Personage(s) van kleur hebben beduidend minder schermtijd en dialoog dan witte personages.
  - Personage(s) van kleur hebben **enkel** figuratierollen (vorm van tokenism).
  - Personage(s) van kleur worden ingezet als exotische element.
  - Onnodig overseksualisering van bv. zwarte, Aziatische of Russische vrouwen in de beeldvorming.
 

**VOORBEELD**  
Een witte oudere vrouw heeft een zwak voor zwarte viriele mannen. Een witte rijke man in relatie met Thaise huisvrouw.
- Maak je gebruik van humor en ironie om clichés en vooroordelen te ontkrachten i.p.v. te bevestigen, waardoor de groep in kwestie onderdrukt blijft?

#### NOOT

Bovenstaande vragen insinueren niet dat je als maker geen projecten kan realiseren van en over personen van kleur en/of hun culturele achtergrond als je er zelf geen deel van uitmaakt. Maar zolang er een onevenwicht blijft heersen, willen we actief drempels wegnemen voor deze personen.

- Overstijgt je verhaal en/of personage je eigen leefwereld, vooroordelen en opvattingen?
- Hoe voorkom je projectie van je eigen (stereotiep) denken?  
Anticipeer je op onbewuste eigen veronderstellingen?
 

**VOORBEELD**  
Een voorstudie uit verschillende referentiekaders of blikken? Ken je de belangrijke artiesten, schrijvers, acteurs, makers van kleur, hun werk en hoe zij over beeldvorming denken?

- Bewaak je in elke fase de authenticiteit van je personages en hun leefwereld?
- Zijn de makers (en producenten) overwegend witte personen?  
Zo ja, doe je aan co-auteurschap met een persoon van kleur? Ga je actief op zoek?  
Zijn er diverse profielen binnen het scenarioteam?
- Hoeveel zeggenschap hebben de (co-)auteurs en makers?  
Hebben ze concrete inspraak in de dramaturgie?
- Betrek je de gemeenschap waarover je vertelt in het creatieproces van start tot eindfase?  
Ga je ook effectief aan de slag met de inbreng?  
Toets je hun inbreng af met experts in beeldvorming indien nodig?
- Geef je iedereen de correcte credits en vergoeding?



## WERKOMGEVING EN WERKVLOER

Bureau, set, geluid, setdressing, writersroom, preproductie, productie, postproductie, styling, kostuum, make-up, promotie, ...

- Is de werkomgeving **toegankelijk, bruikbaar en vindbaar** voor iedereen?
- Is de werkomgeving een **veilige plek** voor iedereen?  
Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld voor personen van kleur?
- Doorbreek je stereotypen of stereotiep denken, ook in make-up, styling, haarstijl, kostuum, locatie en aankleding?  
Ben je je ervan bewust dat verschillende huidtinten andere make-up en licht behoeven?
- Kan je anticiperen op mogelijke gevoeligheden, problemen en/of noden op de set?
- Is er ruimte op de set om te luisteren naar fundamentele kritische bedenkingen indien nodig?
- Mag iemand je aanspreken op je eigen onbewust stereotiep denken? Ook als de werkdruk hoog is?  
Hoe reageer je daarop?
- Hoe vermijd je (eigen) microagressief gedrag en nefast taalgebruik op de werkvloer?  
Spreek je elkaar daarop aan?
- Waak je erover dat in de postproductie correcte beeldvorming en taalgebruik worden doorgetrokken?
- Zorg je dat in alle communicatie naar cast en crew de nodige richtlijnen worden aangereikt?

### VOORBEELD

Callsheet, productieboek, lezingen, vermelding van vertrouwenspersoon en preventiedienst, ...

### VOORBEELD

Vermijden van stereotiep bevestigend promotiebeeld (overseksualisering van zwarte vrouw op de affiche, ...)





## VRAGENLIJST 3

# LGBTQIA+ - PERSONEN

Deze lijst richt zich op de inclusie van alle LGBTQIA+ -personen. Denk daarbij ook aan meervoudige discriminatie op kruispunten van verschillende identiteiten, zoals onder meer het kruispunt seksuele oriëntatie en etniciteit of genderidentiteit en beperking (intersectionaliteit).



	<b>INTERN BELEID EN ORGANISATIE</b>	<b>26</b>
	<b>CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING</b>	<b>29</b>
	<b>WERKOMGEVING EN WERKVLOER</b>	<b>31</b>
	<b>EXTRA AANDACHT VOOR...</b>	<b>32</b>



## INTERN BELEID EN ORGANISATIE

- Zitten er één of meerdere LGBTQIA+ -personen in je team, crew en/of cast?  
Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- Zitten er één of meerdere LGBTQIA+ -personen in leidinggevende, beslissende en/of creatieve functies?  
Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- Zorg je ervoor dat er LGBTQIA+ -personen zowel op operationeel als strategisch niveau aanwezig zijn?  
Zijn er kansen om door te stromen?
- Denk je daarbij ook aan personen die op verschillende vlakken gediscrimineerd kunnen worden m.a.w doe je ook aan **kruispuntdenken** ?
- Ga je actief op zoek naar creatievelingen binnen de LGBTQIA+ -community? Ook buiten je eigen vaste professionele netwerk? Is je vacature- en aanwervingsprocedure inclusief?

### VOORBEELD

Een LGBTQIA+ -persoon met een beperking, een trans persoon van kleur, ...

### TIP

Let op taalgebruik, zorg voor diverse manieren om te reageren (vb. via video), maak je vacature voor iedereen leesbaar, bruikbaar en vindbaar via niet klassieke kanalen (culturele organisaties, belangengroepen, jongerenwerkingen met focus op LGBTQIA+ community, sociale media groepen/pagina's, activisten).

- Ga je actief aan de slag om **andere kennis en inzichten dan de jouwe** mee te nemen in het beleid?
- Ben je je ervan bewust dat jouw **referentiekader** niet ieders norm is of dat elk referentiekader bevooroordeeld, onvolledig en subjectief is?
- Doe je een beroep op ervaringsdeskundigen en/of LGBTQIA+ -experts (bij voorkeur uit de community) en betaal je voor hun consultatie en expertise? Waak je erover dat hun expertise niet wordt ondermijnd?
- Hoe voorkom je dat individueel en/of collectief gedrag op de werkvloer (bewust of onbewust) bepaalde groepen discrimineert?  
Denk je hierbij ook aan alle genderidentiteiten, ook degenen die niet binnen het binaire m/v-kader passen?
- Worden er binnen je team of organisatie **infosessies** georganiseerd om kennis te delen inzake inclusie en representatie van de LGBTQIA+ -community?  
Is daarbij ook aandacht voor inclusief taalgebruik?



#### TIP

Op de website van mediarte vind je tips voor het opstellen van een gedragscode.

### ⦿ Hoe voorkom je **onbedoeld kwetsend gedrag (microaggressie)** op de werkvloer?

- ⦿ Spreek je collega's aan op microagressief gedrag?

- ⦿ Heb je **richtlijnen** om micromechanismen en/of ongewenst gedrag te **voorkomen**? Hoe worden deze richtlijnen verspreid binnen je werking?

- ⦿ Communiceer je een duidelijk **nultolerantiebeleid** voor (bewust of onbewust) discriminerend gedrag?

#### VOORBEELD

Ongepaste intieme vragen stellen m.b.t gender en/of seksuele oriëntatie, ongepaste en/of kwetsende reacties, niet de juiste voornaamwoorden gebruiken, ...

#### TIP

Via briefing door eerste regieassistent bij aanvang van de draaidag team en crew wijzen op belang van respect voor elkaar en iedereen, ook al lijkt dat vanzelfsprekend. Gedragscode meegeven op de callsheet. Tijdens kick-off van een productie een document delen met waarden van de set en door iedereen laten ondertekenen.

- ⦿ Zet je je medewerkers aan om bewust om te gaan met **voornaamwoorden** ? Zowel in online als offline communicatie (zoals op de callsheet)?

- ⦿ Is je gebouw, zijn de werkruimtes inclusief, bruikbaar en toegankelijk voor iedereen? Worden er blijvende inspanningen geleverd?

#### VOORBEELD

Zijn er niet-gegenderde toiletten? Gebruik je het symbool 'WC' i.p.v. de man-en-vrouw-icoontjes, ...

- ⦿ Hoe zorg je voor gelijke verloning bij LGBTQIA+-personen? Hou je er rekening mee in je HR-beleid?  
**Gelijke verloning voor gelijke functies?**

- ⦿ Maak je van inclusie een prioriteit of een bijzaak? Is inclusie meer dan een glanzend etiket? M.a.w. onderneem je **strategische** en **praktische** acties om actief bij te dragen aan diversiteit?

- ⦿ **Tokenism** : een trans persoon aannemen maar geen inspraak geven in beleid en (creatieve) processen.

#### VOORBEELD

Op een callsheet vermelden dat discriminatie niet wordt getolereerd, terwijl er geen gehoor/opvolging wordt gegeven aan incidenten. Enkel open calls uitsturen om mensen te bereiken voor een vacature. Iemand aanstellen zonder opleiding, expertise of nodige achtergrond die voor echte impact kan zorgen. Vals gevoel van betrokkenheid door advies te vragen en er niets mee te doen.



- Doorbreek je stereotiep denken in de creatie, de distributie, het marketingplan en/of de publiekswerking van je audiovisueel project?  
 Ben je je ervan bewust dat “mainstream” een containerbegrip is dat bepaalde groepen van makers en verhalen structureel uitsluit?
- Is er een procedure binnen je organisatie om discriminatie te voorkomen en om veilig om te gaan met gevallen van LGBTQIA+ -fobie, transfobie, seksisme, validisme, ageism en andere vormen van discriminatie?
  - Hoe worden slachtoffers opgevangen?
  - Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld bij wie LGBTQIA+ -personen terecht kunnen?
  - Hoe communiceer je dat naar alle medewerkers? Ook freelancers?
- Wordt er op regelmatige basis aan **zelfevaluatie** gedaan inzake inclusie en actief strijden tegen LGBTQIA+ -fobie, transfobie, seksisme, validisme, ageism en andere vormen van discriminatie?
  - Toets je die zelfevaluatie ook aan de ervaringen van LGBTQIA+ -personen binnen je organisatie?
  - Is er ruimte om het beleid kritisch in vraag te stellen? Zonder repercussies?
- Zijn initiatieven inzake inclusie en discriminatiebestrijding **langdurig** ingebed in je werking?

**VOORBEELD**

Ook films met LGBTQIA+personages kunnen toegankelijk zijn voor een breed publiek en niet enkel voor een ‘niche’ publiek.





## CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING

- Zitten er één of meerdere LGBTQIA+ -personages in je verhaal?  
Zo nee, heb je doordachte fundamentele redenen?  
Zo ja, doe je ook aan **kruispuntdenken** bij het construeren van je personage?
  - Ben je je bewust dat LGBTQIA+ -mensen tot alle klassen van de maatschappij behoren?
- Kan een (hoofd)rol waarbij de genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie van het personage niet gedefinieerd is, ingevuld worden door een acteur uit de LGBTQIA+ -community?
- Hebben personages uit de LGBTQIA+ -community interessante dragende rollen?
- Blijven de verhalen/conflicten van je LGBTQIA+ -personages op zichzelf overeind of bestaan ze **enkel** in relatie tot, en ter ondersteuning van de cis/hetero personages?
- Zorg je voor een **eigen narratief doel** voor je LGBTQIA+ -personages?
- Wat is de verhouding tussen LGBTQIA+ -personages en de cis/hetero personages in tekst, dialoog en in schermtijd?  
Worden ze gelijkwaardig in beeld gebracht?
- Zijn je LGBTQIA+ -personages even **menselijk** en **gelaagd** als je cis/hetero personages?  
Kan je minstens vijf menselijke eigenschappen aan hen toewijzen?
- Wat is de reactie van andere personages op LGBTQIA+ -personages?  
Gaan de dialogen over meer dan **enkel** genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie?
- Belicht je andere identiteitsaspecten van je LGBTQIA+ -personages?  
Of reduceer je de LGBTQIA+ -personages **enkel** tot hun genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie?  
Maken ze deel uit van een groter verhaal naast deze identiteitsaspecten?
- Worden personages van de LGBTQIA+ -gemeenschap **enkel** gelinkt aan problematische verhalen in relatie tot hun genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie?
- Vullen de LGBTQIA+ -personages **enkel** stereotiepe rollen in m.b.t. tot genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie?

### VOORBEELD

Thema's zoals mentale gezondheid, prostitutie, intolerante thuissituatie, seks, seksueel geweld, geweld tegen de gemeenschap, coming-out verhalen, ...

### VOORBEELD

De gay kapper, trans sekswerk(st)er, gay best friend van een vrouwelijk personage, fashion designer, drag queen, gay verpleger, trans (freak), ...



- Belichamen de acteurs de LGBTQIA+-personages op een clichématige manier?

Voorkom je stereotiepe reproductie?

#### VOORBEELD

Portretteer of speel je een lesbisch personage met cliché mannelijke kenmerken: kort haar, tomboy-ish, butch...

- Geef je acteurs uit LGBTQIA+-gemeenschap inspraak in de dramaturgie van LGBTQIA+-personage(s)?

Toets je hun inbreng af met experts in beeldvorming indien nodig?

- Ben je je bewust van heersende mechanismen in beeldvorming over de LGBTQIA+-gemeenschap?

Hoe voorkom je reproductie hiervan?

#### VOORBEELD

Vermijd je het misbruiken van lesbische personages in beeld als soft-porno?

- Maak je gebruik van humor en ironie om clichés en vooroordelen te ontcrachten i.p.v. te bevestigen, waardoor de groep in kwestie onderdrukt blijft?

#### NOOT

Bovenstaande vragen insinueren niet dat je als maker geen projecten kan realiseren van en over personen uit LGBTQIA+-gemeenschap als je er zelf geen deel van uit maakt. Maar zolang er een onevenwicht blijft heersen, willen we actief drempels wegnemen voor mensen uit LGBTQIA+-gemeenschap.

- Overstijgt je verhaal en/of personage je eigen leefwereld, vooroordelen en opvattingen?

- Hoe voorkom je projectie van je eigen (stereotiep) denken?

Anticipeer je op onbewuste eigen veronderstellingen?

#### VOORBEELD

Voorstudie uit verschillende referentiekaders of blikken? Ken je de belangrijke artiesten, schrijvers, acteurs, makers etc... uit de LGBTQIA+ gemeenschap, hun werk en hoe zij over beeldvorming denken?

- Bewaak je in elke fase de authenticiteit van je personages en hun leefwereld?

- Zijn de makers (en producenten) overwegend cis-hetero personen?

Zo ja, doe je aan co-auteurschap met iemand uit de LGBTQIA+-gemeenschap?

Ga je actief op zoek?

Zijn er diverse profielen binnen het scenarioteam?

- Hoeveel zeggenschap hebben de (co-)auteurs en makers?

Hebben ze concrete inspraak in de dramaturgie?

- Betrek je de gemeenschap waarover je vertelt in het creatieproces van start tot eindfase. Ga je ook effectief aan de slag met de inbreng?

Toets je hun inbreng af met experts in beeldvorming van LGBTQIA+-gemeenschap indien nodig?

- Geef je iedereen de correcte credits en vergoeding?



## WERKOMGEVING EN WERKVLOER

Bureau, set, geluid, setdressing, writersroom, preproductie, productie, postproductie, styling, kostuum, make-up, promotie, ...

- Is de werkomgeving **toegankelijk, bruikbaar en vindbaar** voor iedereen?
- Is de werkomgeving een **veilige plek** voor iedereen?  
Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld voor LGBTQIA+ -personen?
- Doorbreek je stereotypen of stereotiep denken, ook in make-up, styling, haarstijl, kostuum, locatie en aankleding?  
Ben je je ervan bewust dat verschillende huidtinten andere make-up, licht, ... behoeven?
- Kan je anticiperen op mogelijke gevoeligheden, problemen en/of noden op de set?
- Is er ruimte op de set om te luisteren naar fundamentele kritische bedenkingen indien nodig?
- Mag iemand je aanspreken op je eigen onbewust stereotiep denken?  
Ook als de werkdruk hoog is?  
Hoe reageer je daarop?
- Hoe vermijd je (eigen) microagressief gedrag en nefast taalgebruik op de werkvloer? Spreek je elkaar daarop aan?
- Waak je erover dat in de postproductie correcte beeldvorming en taalgebruik worden doorgetrokken?
- Zorg je dat in alle communicatie naar cast en crew de nodige richtlijnen worden aangereikt?

### VOORBEELD

Correcte vertaling van voornaamwoorden van non-binaire personages, vermijden van stereotiep bevestigend promotiebeeld, ...

### VOORBEELD

Callsheet, productieboek, lezingen, vermelding van vertrouwenspersoon en preventiedienst, ...





## EXTRA AANDACHT VOOR... NON-BINAIRE PERSONEN

- Ben je je bewust van het belang van positieve representatie van non-binariteit in onze huidige beeldcultuur?
- Is je non-binair personage **menselijk** en **gelaagd**?  
Kan je minstens vijf menselijke eigenschappen aan hen toewijzen?
- Belicht je andere identiteitsaspecten van je non-binair personage?
- Gebruikt iedereen de juiste **voornaamwoorden** en taal? Op set en/of in de beeldvorming?
  - DIE of **HEN** vervangt hij en zij.
  - HEN vervangt hem en haar.
  - HUN vervangt zijn en haar.

### TIP

Vraag aan mensen hoe ze genoemd willen worden. Niet elke non-binaire persoon gebruikt enkel die/hen/hun als voornaamwoord.

- Ligt de focus van je non-binair personage **enkel** op het medische aspect? Zo ja, maakt dit deel uit van een fundamenteel element in je verhaallijn? Wat zijn je argumenten?
- Wat is de reactie van andere personages op non-binaire personage(s)?
  - Gaan de dialogen over meer dan **enkel** genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie?
- Wordt er gelachen met personen die niet aan de klassieke gendernormen voldoen? In de werkomgeving en/of in de beeldvorming? Hoe vermijd je dat?
- Wordt er afkeurend of spottend omgegaan met personen die niet aan de klassieke gendernormen voldoen? In de werkomgeving en/of in de beeldvorming? Hoe vermijd je dat?
- Is je non-binair personage slank, wit en androgyn?  
Ben je je ervan bewust dat het een dominant stereotiep beeld is van non-binaire personen?
- Hoe verzeker je de (mentale) veiligheid voor non-binaire personen op de werkvloer?







## EXTRA AANDACHT VOOR... TRANS PERSONEN

- Ben je je bewust van het belang van positieve trans representatie in onze huidige beeldcultuur?
- Is je trans personage **menselijk** en **gelaagd**?  
Kan je minstens vijf menselijke eigenschappen aan hen toewijzen?  
Belicht je nog andere identiteitsaspecten?
- Doe je al het mogelijke om een trans rol ook aan een trans persoon te geven?
- Is je verhaallijn voornamelijk gedreven door geweld op trans personen?  
Zo ja, besef je dat het dat geweld op trans personen in de hand werkt?
- Worden trans personages gelinkt aan thema's zoals geestesziekten, gevaar, bedrog, prostitutie, onthulling?  
Zo ja, ben je je bewust dat het dat geweld op trans personen in de hand werkt?
- Ligt de grootste focus van je trans personage **enkel** op de medische en lichamelijke aspecten van trans zijn?  
Zo ja, maakt dat deel uit van een fundamenteel element in je verhaallijn?  
Wat zijn je argumenten?
- Overstijgt je trans personage huidig stereotiep denken over trans personen?
- Wat is de reactie van andere personages op je trans personage(s)?
  - Gaan de dialogen over meer dan **enkel** genderidentiteit, genderexpressie en/of seksuele oriëntatie?
- Wordt er afkeurend of spottend omgegaan met trans personen en mensen die niet aan de klassieke gendernormen voldoen?  
In de werkomgeving en/of in de beeldvorming?  
Hoe vermijd je dat?
- Worden trans personages gebruikt om misplaatste humor op te wekken over de trans gemeenschap?
- Hoe voorkom je microagressie op de werkvloer tegenover trans personen?
- Hoe verzeker je (mentale) veiligheid voor trans personen die hun coming-out nog niet hebben gedaan?

### VOORBEELD

Een trans vrouw/man moet er niet 100% uitzien als een cis-vrouw/man om geloofwaardig te zijn, een trans vrouw is geen man in vrouwenkleren, ...

### VOORBEELD

Mannen die een uitvergroting van vrouwen spelen, onnodig spotten met het beeld van vrouwelijkheid, ...

### VOORBEELD

Ongewenste vragen over seksualiteit, transitie, ongevraagde mening uiten, ...



## VRAGENLIJST 4

# VROUWEN EN ANDERE GENDERIDENTITEITEN

Deze vragenlijst richt zich op de inclusie van alle mensen met een migratieachtergrond in de audiovisuele sector. Denk hierbij ook aan meervoudige discriminatie op kruispunten van verschillende identiteiten, zoals onder meer het kruispunt etniciteit en gender, etniciteit en seksuele oriëntatie of etniciteit en beperking.



 VOOR JE BEGINT...	35
 INTERN BELEID EN ORGANISATIE	36
 CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING	40
 WERKOMGEVING EN WERKVLOER	43



## VOOR JE BEGINT...

**O**nderstaande vragen hebben als doel de positie van iedereen die zich als vrouw identificeert, zowel in de audiovisuele werkomgeving en als in de beeldvorming te versterken. Zo kan je klassieke genderverwachtingen bijsturen. In onze algemene beeldtaal en in de audiovisuele werkomgeving is het mannelijk denkkader en de positie van de man nog altijd dominant. Traditionele genderstereotiepe verwachtingen die ons denken en doen sturen, houden genderongelijkheid hardnekkig in stand, en dus ook onjuiste beeldvorming in de audiovisuele sector. Dit document wil sensibiliseren, discriminerende mechanismen belichten en de hele sector activeren om vrouwen zowel voor als achter de schermen meer en beter te representeren.

Deze vragenlijst vertrekt vanuit het huidige dominant gendersysteem, namelijk de binaire opdeling tussen mannen en vrouwen. Niet iedereen kan zich vinden in dit systeem. Wees je bewust van de verscheidenheid op het genderspectrum. Een inclusieve mindset betekent dat je hiermee rekening houdt en dat je actief ondervertegenwoordigde genderidentiteiten integreert in je beeldtaal.

Op die manier werken we samen aan een meer correcte beeldvorming (representatie) van de verscheidenheid aan identiteiten op het **genderspectrum** en de kruispunten.

In de hoop het huidige gendernormatieve denken te verruimendoorbreken, vertrekken we voor de helderheid vanuit het huidige dominante genderkader m/v.





## INTERN BELEID EN ORGANISATIE

- ⦿ Zitten er één of meerdere vrouwen in je team, crew en/of cast?  
Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?
- ⦿ Zitten er één of meerdere vrouwen in leidinggevende, beslissende (en/of creatieve) functies?  
Zo nee, welke stappen onderneem je om dat te veranderen?  
Zo ja, is het enkel in de functies als head of department make-up of kostuum?  
Denk je ook aan onderwerpen als financiën?
- ⦿ Zorg je ervoor dat vrouwen op zowel op operationeel als strategisch niveau aanwezig zijn?  
Zijn er kansen om door te stromen?
- ⦿ Denk je daarbij ook aan vrouwen die op verschillende vlakken tegelijk gediscrimineerd kunnen worden m.a.w. doe je ook aan **kruispuntdenken** ?
- ⦿ Wat is de verhouding man/vrouw?  
Hoe probeer je een evenwicht te krijgen binnen je organisatie?  
Heb je daarbij ook aandacht voor alle genderidentiteiten, ook diegenen die niet binnen het binaire m/v-kader passen?
- ⦿ Ga je actief op zoek naar vrouwen om verschillende functies te bekleden, ook buiten je eigen vaste professionele netwerk?  
Zijn je vacatures en de aanwervingsprocedure inclusief?

### VOORBEELD

Oudere vrouwen, zwarte/ aziatische vrouwen, lesbische vrouwen, trans vrouwen, vrouwen met een beperking ...

### TIP

Let op taalgebruik, zorg voor diverse manieren om te reageren (vb. via video), maak je vacature voor iedereen leesbaar, bruikbaar en vindbaar via niet klassieke kanalen. Maak werk van genderinclusief taalgebruik bij elk medium voor communicatie vb. "cameramensen/camerapersoon gezocht, scenarist(e) gezocht, ... (benoeming in vacatures, mailverkeer, visuele communicatie, papier...).

- ⦿ Ga je actief aan de slag om **andere kennis en inzichten dan de jouwe** mee te nemen in het beleid?
- ⦿ Ben je je bewust van het dominante mannelijke denkkader (ook bij vrouwen)?  
Ga je actief aan de slag om dat denkkader te doorbreken in de beslissingen die je neemt?
- ⦿ Ben je je ervan bewust dat jouw **referentiekader** niet ieders norm is of dat elk referentiekader bevooroordeeld, onvolledig en subjectief is?
- ⦿ Doe je een beroep op ervaringsdeskundigen en/of (vrouwelijke) experts en betaal je voor hun consultatie en expertise?  
Waak je erover dat hun expertise niet wordt ondermijnd?



- ⦿ Hoe voorkom je dat individueel en/of collectief gedrag op de werkvloer (bewust of onbewust) bepaalde groepen discrimineert?  
Denk je hierbij ook aan alle genderidentiteiten, ook degenen die niet binnen het binaire m/v-kader passen?
- ⦿ Worden er binnen je team of organisatie **infosessies** georganiseerd om kennis te delen inzake gendergerelateerde vooringenomenheid en micromechanismen? Is daarbij ook aandacht voor genderinclusief taalgebruik?

**TIP**

Het **Vlaggensysteem media en digitale sector** van mediarte helpt om grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken, in te schatten en te reageren.

- ⦿ Hoe voorkom je **onbedoeld kwetsend gedrag (microaggressie)** op de werkvloer?

- ⦿ Spreek je collega's aan op microagressief gedrag?
- ⦿ Heb je **richtlijnen** om mogelijk gendergerelateerde mechanismen en/of ongewenst gedrag te **voorkomen**?  
Hoe verspreid je deze richtlijnen binnen je werking?
- ⦿ Communiceer je een duidelijk **nultolerantiebeleid** voor (bewust of onbewust) discriminerend gedrag?

**VOORBEELD**

Ongewenst taalgebruik, misplaatste moppen, denigrerende aansprekingen, 'onschuldige' kwetsende uitlatingen, bodyshaming, mansplaining, vrouwen onderschatten in hun professionele capaciteiten, ...

**TIP**

Via briefing door eerste regieassistent bij aanvang van de draaidag team en crew wijzen op het belang van respect voor elkaar en iedereen, ook al lijkt dat vanzelfsprekend. Gedragscode meegeven op de callsheet. Tijdens kick-off van een productie een document delen met waarden van de set en door iedereen laten ondertekenen.

- ⦿ Zet je je medewerkers aan om bewust om te gaan met **voornaamwoorden** ?  
Zowel in online als offline communicatie?
- ⦿ Hoe zorg je ervoor dat vrouwen (of elke persoon) veilig een probleem kunnen aankaarten? Zonder dat ze denigrerende, defensieve of misplaatste tegenreacties krijgen?
- ⦿ Hoe verzeker je dat vrouwen (of elke persoon) veilig grenzen kunnen aangeven? Zonder dat ze denigrerende, defensieve of misplaatste tegenreacties krijgen?
- ⦿ Wat onderneem je om de (mentale) veiligheid van alle genderidentiteiten te verzekeren?  
Betrek je je werknemers bij je beslissingen?

- Is je gebouw, zijn de werkruimtes inclusief, bruikbaar en toegankelijk voor iedereen?

Worden er blijvende inspanningen geleverd?

#### VOORBEELD

Zijn er niet-gegenderde toiletten? Gebruik je het symbool 'WC' i.p.v. de man-en-vrouw-icoontjes, ...

- Hoe neem je als beslisser actief drempels weg waar voornamelijk vrouwen (of andere genderidentiteiten) mee te maken hebben?

- Zorg je ervoor dat personen niet benadeeld worden door hun specifieke gezinssituatie?

#### VOORBEELD

Single ouders, mantelzorg, ouders van kinderen met een beperking, voogden, ...

- Voorzie je kinderopvang of een tegemoetkoming voor kinderopvang?

- Vermijd je dat er (onbewust) lagere budgetten worden aangevraagd voor projecten geregisseerd door vrouwen of andere genderidentiteiten om "slaagkansen te verhogen"?

- Hoe voorkom je ongelijke verloning tussen mannen, vrouwen en andere genderidentiteiten?

Hou je er rekening mee in je HR-beleid?

**Gelijke verloning voor gelijke functies?**

- Respecteer je de autoriteit en positie van een vrouw in een bepaalde functie?

- Geef je de juiste credits aan de juiste persoon?

- Maak je van inclusie een prioriteit of een bijzaak? Is het meer dan een glanzend etiket?

M.a.w. onderneem je **strategische** en **praktische** acties om actief bij te dragen aan diversiteit?

#### VOORBEELD

Op een callsheet vermelden dat discriminatie niet wordt getolereerd, terwijl er geen gehoor/opvolging wordt gegeven aan incidenten.

- **Tokenism** : Vrouwen enkel inzetten op 'zachte/typische' domeinen.

- Doorbreek je stereotiep denken in de creatie, de distributie, het marketingplan en de publiekswerking van je audiovisueel project?

Ben je je ervan bewust dat "mainstream" een containerbegrip is en dat het bepaalde groepen van makers en verhalen structureel uitsluit, ook vrouwen?

#### TIP

Ook films met vrouwelijke hoofdrollen zijn toegankelijk voor een breed publiek en niet noodzakelijk een 'niche' publiek.

- ⦿ Is er een procedure binnen je organisatie om discriminatie te voorkomen en veilig om te gaan met gevallen van seksisme, grensoverschrijdend gedrag, validisme, ageism en andere vormen van discriminatie?
  - ⦿ Hoe worden slachtoffers opgevangen?
  - ⦿ Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld?
  - ⦿ Hoe communiceer je dat naar alle medewerkers? Ook freelancer
- ⦿ Wordt er op regelmatige basis aan **zelfevaluatie** gedaan inzake inclusie en actief strijden tegen seksisme, ageisme, validisme en andere vormen van discriminatie?
  - ⦿ Toets je die zelfevaluatie ook aan de ervaringen binnen je organisatie?
  - ⦿ Is er ruimte om het beleid kritisch in vraag te stellen? Zonder repercussies?
- ⦿ Zijn initiatieven inzake inclusie en discriminatiebestrijding **langdurig** ingebed in je werking?



## CREATIEF PROCES EN BEELDVORMING

- Zitten er vrouwelijke (hoofd)rollen in je verhaal?  
Zo nee, heb je doordachte fundamentele redenen?  
Zo ja, doe je ook aan **kruispuntdenken** bij het construeren van je personage?
- Is er genoeg diversiteit binnen de vrouwenrollen?
- Worden er tijdens het castingproces (onbewust) jongere actrices gezocht dan de leeftijd van hun personage (uit marketing-overwegingen)?  
Hoe vermijd je dat?
- Hebben vrouwelijke personages interessante dragende rollen?
- Blijven de verhalen/conflicten van je vrouwelijke personages overeind op zichzelf, of bestaan ze **enkel** in relatie tot mannelijke personages?
- Zorg je voor **een eigen narratief doel** voor je vrouwelijke personage(s)?
- Wat is de verhouding mannen - vrouwen en/of andere genderidentiteiten in tekst, dialoog en schermtijd?  
Worden ze gelijkwaardig in beeld gebracht?
- Zijn je vrouwelijke personages **menselijk** en **gelaagd**?  
Kan je minstens vijf niet-genderstereotiepe eigenschappen toewijzen?
- Gaan de dialogen tussen vrouwelijke personages over andere onderwerpen dan **enkel** over mannen?
- Zijn de dialogen van je vrouwelijke personages geschreven vanuit een stereotiep beeld over vrouwen?
- Worden vrouwelijke personages **enkel** gelinkt aan genderstereotiepe thema's?
- Worden vrouwelijke personages stereotiep en/of oppervlakkig geportretteerd?

### VOORBEELD

Sociale afkomst, etnische diversiteit, leeftijd, professioneel, ...

### VOORBEELD

Vrouwen roddelen, zijn jaloers, emotioneel, zijn op dieet, alleen met hun uiterlijk bezig, ...

### VOORBEELD

Moederschap, familiaal leven, afgunst tegenover andere vrouwen, hysterie, mentale problemen en gezondheid, verleiding, ...

### VOORBEELD

Huiselijk, zwak, hulpbehoevend, onzeker, labiel, technisch onbekwaam, hysterisch, kwetsbaar, (over)gevoelig, dommig, naïef, overgeseksualiseerd of als seksobject, jong en mooi, gebroken, ...





④ Worden vrouwelijke personages **enkel** stereotiep ingevuld?

④ Worden mannelijke personages stereotiep geportretteerd?

④ Worden mannelijke personage **enkel** stereotiep ingevuld?

**VOORBEELD**  
De afwezige vaderfiguur, de kille politie-inspecteur, de agressieve drugdealer, de succesvolle sekverslaafde zakenman, de strenge voorzitter, ...

**VOORBEELD**  
Onsympathiek, ongevoelig, viriel, macho, the strong silent type, wellustig, verslaafd, emotioneel, zonder empathie, agressief, ...

**VOORBEELD**  
De zorgende moederfiguur, de stoere politieagente, de frigide powervrouw, de onafhankelijke megabitch, de succesvolle eenzame vrouw, de bemoeizieke grootmoeder, ...

④ Toon je naaktheid in je verhaal? Heb je daar artistiek gegronde redenen voor? Zijn er andere manieren om intimiteit te verbeelden?

**TIP**

Gebruik de [toolkit intimiteit](#) om bewust met intimiteit om te gaan.

④ Wordt het vrouwelijke lichaam onnodig geobjectiveerd? Let je hierbij op camerastandpunt en -beweging? Welk perspectief krijgt de voorgrond en waarom?

④ Worden thema's als verkrachting, seksuele intimidatie/uitbuiting, vrouwenbesnijdenis, ... enkel en alleen ingezet voor sensatie en commerciële doeleinden? Zo ja, hoe vermijd je dat?

**NOOT**

Bovenstaande vragen insinueren niet dat je als man (of andere genderidentiteit) geen projecten kan realiseren van en over vrouwen (of andere genderidentiteiten). Maar zolang er een onevenwicht blijft heersen, willen we actief de drempels voor vrouwen (en andere genderidentiteiten) wegnemen.

④ Overstijgt je verhaal en/of personage je eigen leefwereld, vooroordelen en opvattingen?

④ Hoe voorkom je projectie van je eigen (stereotiep) denken? Anticipeer je op onbewuste eigen veronderstellingen?

④ Ben je je ervan bewust dat vrouwen (of mannen) zich niet moeten conformeren aan het dominante (misleidend) beeld van vrouwelijkheid (of mannelijkheid)? Ben je je bewust van de grote verscheidenheid in het brede **genderspectrum** ?

**VOORBEELD**  
Voorstudie uit verschillende referentiekaders of blikken.

④ Bewaak je in elke fase de authenticiteit van je personages en hun leefwereld?

- Doe je aan (co-)auteurschap?  
Ga je actief op zoek naar niet-mannelijke co-scenarioschrijvers.  
Zijn er diverse profielen binnen het scenarioteam?
- Hoeveel zeggenschap hebben de (co-)auteurs en makers?  
Hebben ze concrete inspraak in de dramaturgie?  
Betrek je ze van start tot eindfase in het creatieproces?  
Ga je ook effectief aan de slag met de inbreng?
- Geef je iedereen de correcte credits en vergoeding?



## WERKOMGEVING EN WERKVLOER

Bureau, set, geluid, setdressing, writersroom, preproductie, productie, postproductie, styling, kostuum, make-up, promotie, ...

- Is de werkomgeving **toegankelijk, bruikbaar en vindbaar** voor iedereen?
- Is de werkomgeving een **veilige plek** voor iedereen?  
Is er een **opgeleide vertrouwenspersoon** aangesteld in het team?
- Doorbreek je stereotypen of genderstereotiep denken, ook in make-up, styling, haarstijl, kostuum, locatie en aankleding?  
Ben je je ervan bewust dat verschillende huidtinten andere make-up, licht, ... behoeven?
- Kan je anticiperen op mogelijke gevoeligheden of problemen op de set?
- Is er intimiteit op de set? Denk je eraan om een intimiteitscoach in te zetten?
- Is er ruimte op de set om te luisteren naar fundamentele kritische bedenkingen indien nodig?
- Mag iemand je aanspreken op je eigen onbewuste gendergerelateerd stereotiep denken?  
Ook als de werkdruk hoog is?  
Hoe reageer je daarop?
- Hoe vermijd je (eigen) microagressief gedrag en taalgebruik op de werkvloer?  
Spreek je elkaar daarop aan?
- Waak je erover dat in de postproductie correcte beeldvorming wordt doorgetrokken?
- Zorg je dat in alle communicatie naar cast en crew de nodige richtlijnen worden aangereikt?

**VOORBEELD**  
Overseksualisering van vrouw op campagnebeeld.

**VOORBEELD**  
Callsheet, productieboek, lezingen, vermelding van vertrouwenspersoon en preventiedienst, ...



# REFERENTIES EN LINKS

**BBC** - A toolkit for change

<https://www.bbc.co.uk/creativitydiversity/strategy/rivers/>

**Cavaria** - Gids over inclusieve communicatie

[https://www.cavaria.be/sites/default/files/bijlagen/Inclusieve%20communicatie\\_INTERACTIEF.pdf](https://www.cavaria.be/sites/default/files/bijlagen/Inclusieve%20communicatie_INTERACTIEF.pdf)

**Grip vzw** - Handboek voor mediamakers die personen met een handicap correct willen afbeelden en betrekken in hun werk

<https://www.gripvzw.be/nl/categorie/94/handboek-mediamakers>

**Hands-on Inclusion** - Inclusief ondernemen

<https://handsoninclusion.be>

**Inclusive writers' room** - Guidelines for production companies

<https://triplec.org.uk/wp-content/uploads/2021/11/GUIDELINES-FOR-WRITERS-ROOMS-D4.pdf>

**Inter** - Vlaams expertisecentrum voor toegankelijkheid

<https://www.vlaanderen.be/inter>

**LEVL** - Inclusief rekruteren

<https://levl.be/app/uploads/2022/04/Brochure-goede-praktijken-bij-rekrutering-02.pdf>

**mediarte** - Vlaggensysteem media en digitale sector

<https://www.mediarte.be/nl/dossiers/grensoverschrijdend-gedrag/toolbox-kwaliteit/vlaggensysteem-media-en-digitale-sector>

**mediarte** - Toolkit intimiteit op set

<https://www.mediarte.be/nl/dossiers/welzijn/grensoverschrijdend-gedrag/toolkit-hoe-ga-je-om-met-intimiteit-op-set>

**Merhaba** - Empowerment community inclusie

<https://www.merhaba.be>

**Rosa vzw** - Hoe werkt gender?

<https://rosavzw.be/nl/themas/gender/wat-is-gender/hoe-werkt-gender>

**Universiteit Antwerpen** - Genderinclusieve communicatie

<https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/organisatie/missie-en-visie/diversiteit/thema-s/lgbtq/genderinclusieve-communicatie/>





📍 [WWW.MEDIARTE.BE](http://WWW.MEDIARTE.BE)

📍 **LANDSROEMLAAN 20  
1083 BRUSSEL**

📍 **+32 428 17 11**

📍 [INFO@MEDIARTE.BE](mailto:INFO@MEDIARTE.BE)

## **REPRESENT**

CHANGE THE NARRATIVE

📍 [REPRESENTBELGIUM@GMAIL.COM](mailto:REPRESENTBELGIUM@GMAIL.COM)

📍 **CONTACTPERSOON AMINATA DEMBA**

📍 **INSTAGRAM @REPRESENTBELGIUM**

