INCLUSIVE
FILM FOUNDATION

GOVERNANCE & CODES

BELEID, PRINCIPES EN WERKWIJZE

Onze belofte voor goed bestuur, maatschappelijke impact, inclusieve en eerlijke praktijken in alles wat we doen.



Inhoud

1. Inleiding en uitgangspunten 3
2. Governance Code Cultuur 3
Bestuur en directie 3
Integriteit en belangenverstrengeling 4
Financieel beheer en transparantie 4
3. Fair Practice Code 5
4. Code Diversiteit & Inclusie 9
5. Monitoring, evaluatie en verantwoording 13
6. Slotverklaring 13

1. Inleiding en uitgangspunten

Inclusive Film Foundation (IFF) zet zich in voor een toegankelijke, inclusieve en sociaal veilige film- en audiovisuele sector waarin verschillende makers, talenten en perspectieven duurzaam kunnen deelnemen.

De maatschappelijke missie van IFF vraagt ook om een zorgvuldige manier van organiseren. Daarom hanteert IFF de principes van de Governance Code Cultuur, de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie als leidraad voor bestuur, werkgeverschap, programmaontwikkeling, samenwerkingen en besluitvorming.

Deze codes worden niet beschouwd als afzonderlijke verplichtingen, maar als samenhangende kaders voor goed bestuur, eerlijke samenwerking, toegankelijkheid en inclusieve praktijk. IFF evalueert periodiek hoe deze principes binnen de organisatie en haar projecten worden toegepast en waar verdere ontwikkeling nodig is.

2. Governance Code Cultuur

IFF past de principes van de Governance Code Cultuur toe bij de inrichting en besturing van de stichting. Goed bestuur betekent voor IFF dat verantwoordelijkheden helder zijn, besluiten zorgvuldig tot stand komen en maatschappelijke en financiële middelen transparant en doelmatig worden ingezet.

- een heldere verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden;
- zorgvuldig en onafhankelijk toezicht;
- transparante besluitvorming en financiële verantwoording;
- verantwoord beheer van publieke en private middelen;
- zorgvuldige omgang met mogelijke belangenverstrengeling;
- periodieke evaluatie van bestuur, directie, beleid en organisatie;
- continuïteit en duurzame ontwikkeling van de stichting.

Bestuur en directie

Bestuur

Conform de statuten bestaat het bestuur van IFF uit ten minste drie bestuursleden. IFF werkt met een driekoppig bestuur, bestaande uit een voorzitter, secretaris en penningmeester. Het bestuur bestuurt de stichting en bewaakt de maatschappelijke doelstellingen, strategische koers, continuïteit en financiële gezondheid van de organisatie.

Het bestuur ziet erop toe dat de activiteiten en middelen van IFF worden ingezet in overeenstemming met de statutaire doelstellingen en de maatschappelijke missie van de stichting. Daarbij bewaakt het bestuur de hoofdlijnen van het beleid, de begroting, financiële verantwoording, belangrijke samenwerkingen en organisatorische ontwikkelingen.

Bestuursleden ontvangen conform de statuten geen beloning voor hun bestuurswerkzaamheden. Kosten die zij in de uitoefening van hun functie maken, kunnen wel worden vergoed.

Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en daarnaast zo vaak als nodig is voor een zorgvuldige uitoefening van zijn verantwoordelijkheden. Van bestuursvergaderingen worden notulen bijgehouden. Besluiten worden genomen overeenkomstig de bepalingen in de statuten.

Directie

De directie is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en ontwikkeling van Inclusive Film Foundation. Hieronder vallen onder andere de inhoudelijke en strategische ontwikkeling van de organisatie, de ontwikkeling en uitvoering van programma's en projecten, fondsenwerving, samenwerkingen, personele en productionele aansturing en de voorbereiding en uitvoering van het beleid.

De directie onderhoudt daarnaast de relaties met financiers, culturele en maatschappelijke partners, onderwijsinstellingen, makers en andere stakeholders en draagt zorg voor de inhoudelijke en financiële verantwoording van projecten.

Het bestuur bewaakt de hoofdlijnen en vervult zijn bestuurlijke en toezichthoudende verantwoordelijkheid; de directie heeft binnen de afgesproken kaders ruimte om de dagelijkse organisatie en programma's professioneel uit te voeren.

Verantwoordelijkheden en besluitvorming

IFF vindt een heldere verdeling tussen bestuur, toezicht en uitvoering essentieel voor goed bestuur. De verantwoordelijkheden van bestuur en directie worden daarom vastgelegd in de statuten, interne afspraken en, waar nodig, aanvullende beleids-, project- en samenwerkingsovereenkomsten.

Besluiten met een wezenlijke invloed op de strategie, financiële continuïteit of organisatie van de stichting worden aan het bestuur voorgelegd. De directie informeert het bestuur periodiek over de voortgang van de organisatie, programma's, financiën, fondsenwerving, risico's en relevante ontwikkelingen.

Op deze manier combineert IFF een slagvaardige dagelijkse organisatie met zorgvuldig bestuurlijk toezicht en een transparante verantwoording van de maatschappelijke en financiële middelen die aan de stichting worden toevertrouwd.

Integriteit en belangenverstrengeling

Bestuurders, directieleden en andere betrokkenen handelen in het belang van IFF en haar maatschappelijke doelstellingen. Mogelijke persoonlijke, zakelijke of financiële belangen die een onafhankelijke afweging kunnen beïnvloeden, worden tijdig gemeld.

Wanneer sprake is van een mogelijk tegenstrijdig belang, wordt beoordeeld welke maatregelen nodig zijn. Dit kan betekenen dat een betrokkene niet deelneemt aan de voorbereiding, bespreking of besluitvorming over het betreffende onderwerp. Relevante besluiten worden zorgvuldig vastgelegd.

Financieel beheer en transparantie

Inclusive Film Foundation is een ANBI-stichting (Algemeen Nut Beogende Instelling) zonder winstoogmerk. De financiële middelen van IFF staan volledig ten dienste van de maatschappelijke en statutaire doelstellingen van de stichting. Eventuele positieve resultaten worden niet uitgekeerd aan bestuurders, directie of andere betrokkenen, maar blijven beschikbaar voor de activiteiten, maatschappelijke doelstellingen en continuïteit van IFF.

IFF gaat zorgvuldig en transparant om met middelen die door fondsen, overheden, partners, donateurs en andere financiers aan de stichting worden toevertrouwd. Middelen worden ingezet in overeenstemming met de doelstellingen van de stichting, de vastgestelde projectbegrotingen en de voorwaarden waaronder financiering is verstrekt.

De financiële administratie van IFF wordt gevoerd in samenwerking met een onafhankelijke boekhouder. Hierdoor worden inkomsten, uitgaven en projectbudgetten zorgvuldig en inzichtelijk geadministreerd en kan de financiële voortgang van zowel afzonderlijke projecten als de stichting als geheel worden bewaakt.

Daarnaast worden projectuitgaven en financiële verantwoording, waar van toepassing, gecontroleerd door een onafhankelijke en gecertificeerde accountant. Hiermee borgt IFF een extra niveau van onafhankelijke financiële controle en draagt de stichting zorg voor een betrouwbare verantwoording richting financiers en andere stakeholders.

IFF hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

- projectbudgetten, inkomsten en bestedingen worden inzichtelijk en controleerbaar geadministreerd;
- financiële verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden duidelijk belegd;
- projectmiddelen worden besteed conform de goedgekeurde begroting en de voorwaarden van de betreffende financier;
- financiële verplichtingen en de voortgang van projectbudgetten worden gedurende de looptijd van projecten bewaakt;
- waar vereist wordt inhoudelijke en financiële verantwoording afgelegd aan financiers en andere stakeholders;
- projectuitgaven en financiële verantwoording worden waar van toepassing onafhankelijk gecontroleerd door een gecertificeerde accountant;
- de stichting bewaakt de verhouding tussen activiteiten, organisatiekosten en de financiële continuïteit van de organisatie;
- eventuele positieve resultaten worden opnieuw ingezet ten behoeve van de maatschappelijke en statutaire doelstellingen van IFF;
- financiële controle en verslaglegging worden ingericht passend bij de omvang, risico's en verplichtingen van de stichting en haar projecten.

3. Fair Practice Code

Inclusive Film Foundation onderschrijft de uitgangspunten van de Fair Practice Code en past deze toe binnen de organisatie, talentontwikkelingsprogramma's, film- en impactprojecten en samenwerkingen met makers, professionals en partners.

Voor IFF betekent fair practice dat mensen onder eerlijke, professionele en sociaal veilige omstandigheden moeten kunnen werken, leren en zich ontwikkelen. Daarbij gaat het niet alleen om een passende vergoeding, maar ook om transparantie, wederzijds respect, duidelijke afspraken, gezonde werkverhoudingen, zeggenschap en ruimte voor ontwikkeling.

IFF werkt vanuit de vijf kernwaarden van de Fair Practice Code: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie.

Solidariteit

IFF wil bijdragen aan een sector waarin kansen, middelen, kennis en netwerken zo eerlijk mogelijk worden gedeeld. We zijn ons ervan bewust dat niet iedereen vanuit dezelfde uitgangspositie de film- en culturele sector binnenkomt.

Binnen onze talentontwikkelingsprogramma's besteden we daarom bijzondere aandacht aan makers en talenten voor wie toegang tot opleidingen, professionele netwerken, werkervaring of betaalde opdrachten minder vanzelfsprekend is.

We streven ernaar deelnemers niet alleen een tijdelijke plek binnen een project te bieden, maar hen waar mogelijk ook verder te helpen in hun professionele ontwikkeling. Dat doen we onder andere door begeleiding, mentoring, kennisdeling, netwerkontwikkeling en het creëren van verbindingen met professionals en organisaties binnen de audiovisuele sector.

Solidariteit betekent voor IFF ook dat professionals die hun kennis en expertise inzetten voor de ontwikkeling van anderen hiervoor op een passende manier worden gewaardeerd en, waar sprake is van professioneel werk, worden vergoed.

Diversiteit

Fair practice en inclusie zijn voor IFF onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een eerlijke sector vraagt niet alleen om gelijke behandeling, maar ook om oog voor verschillen in uitgangspositie, behoeften en mogelijkheden.

IFF streeft daarom naar werk- en leeromgevingen waarin verschillende achtergronden, perspectieven, identiteiten, ervaringen en manieren van werken ruimte krijgen.

We hebben daarbij onder andere aandacht voor toegankelijkheid, neuro-inclusief werken, verschillende opleidingsroutes, sociaaleconomische drempels en de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op iemands mogelijkheid om deel te nemen.

Waar nodig onderzoeken we welke aanpassingen redelijk en haalbaar zijn om deelname mogelijk te maken. Uitgangspunt is dat niet iedereen hetzelfde nodig heeft om op een gelijkwaardige manier te kunnen participeren.

Vertrouwen

IFF werkt vanuit wederzijds vertrouwen en respect tussen deelnemers, makers, medewerkers, begeleiders, partners en opdrachtgevers.

Voorafgaand aan samenwerkingen streven we naar heldere afspraken over rollen, verantwoordelijkheden, verwachtingen, planning, vergoeding, begeleiding en besluitvorming. Mensen moeten weten wat er van hen wordt verwacht, maar ook wat zij van IFF mogen verwachten.

Binnen talentontwikkeling vinden we het belangrijk dat deelnemers ruimte krijgen om te leren, vragen te stellen, fouten te maken en grenzen aan te geven. Begeleiding is erop gericht zelfstandigheid en professionele ontwikkeling te stimuleren en niet om afhankelijkheidsrelaties te creëren.

We erkennen tegelijkertijd dat binnen filmproducties, talentprogramma's en culturele organisaties machtsverschillen kunnen bestaan. Daarom besteden we expliciet aandacht aan sociale veiligheid, professionele grenzen en de mogelijkheid om zorgen, feedback of ongewenst gedrag bespreekbaar te maken.

Duurzaamheid

IFF kijkt bij fair practice niet alleen naar de uitvoering van een afzonderlijk project, maar ook naar de duurzame ontwikkeling van mensen en de organisatie.

Projecten en programma's worden daarom zo realistisch mogelijk begroot en gepland. We streven naar werkbare planningen, duidelijke verantwoordelijkheden en een gezonde verhouding tussen ambities, beschikbare middelen en de inzet die van mensen wordt gevraagd.

Structurele overbelasting en langdurig onbetaald professioneel werk passen niet bij de manier waarop IFF wil werken.

Binnen talentontwikkeling betekent duurzaamheid daarnaast dat we investeren in kennis en vaardigheden die deelnemers ook na afloop van een programma kunnen gebruiken. Waar mogelijk helpen we deelnemers bij het uitbreiden van hun professionele netwerk, het ontwikkelen van een portfolio en het zetten van vervolgstappen binnen opleiding of beroepspraktijk.

Ook voor de eigen organisatie streeft IFF naar duurzame arbeids- en samenwerkingsrelaties en naar een gezonde balans tussen maatschappelijke ambitie en organisatorische draagkracht.

Transparantie

Transparantie is een belangrijk uitgangspunt binnen alle samenwerkingen van IFF.

Vooraf wordt zo duidelijk mogelijk gecommuniceerd over de aard en omvang van werkzaamheden, verantwoordelijkheden, beschikbare vergoedingen, planning, begeleiding en eventuele voorwaarden die aan deelname zijn verbonden.

Wanneer financiële middelen beperkt zijn, communiceren we daar open over. Een maatschappelijk of cultureel doel mag naar onze overtuiging niet worden gebruikt om onduidelijkheid te creëren over de waarde van professioneel werk.

Ook binnen projecten streven we naar duidelijkheid over wie welke beslissingen neemt, welke verantwoordelijkheden bij IFF liggen en welke bij samenwerkingspartners, producenten, makers of financiers.

Eerlijke vergoeding en fair pay

IFF streeft ernaar professioneel werk passend en eerlijk te vergoeden en houdt bij de ontwikkeling van begrotingen rekening met de kosten van professionele inzet.

De hoogte en vorm van een vergoeding kunnen verschillen per functie, project, financieringskader en aard van de werkzaamheden. Waar relevante cao's, honorariumrichtlijnen of andere professionele richtlijnen van toepassing zijn, worden deze meegenomen bij het bepalen van passende vergoedingen.

IFF maakt daarbij onderscheid tussen professionele werkzaamheden, stages, leertrajecten, vrijwilligerswerk en deelname aan talentontwikkelingsprogramma's. Deze verschillende vormen van betrokkenheid mogen niet zonder meer als vervanging voor elkaar worden ingezet.

Wanneer sprake is van een leer- of talentontwikkelingstraject wordt vooraf duidelijk gemaakt wat het leerdoel is, welke begeleiding wordt aangeboden, welke inzet van de deelnemer wordt verwacht en of daar een vergoeding tegenover staat.

Rechten en auteurschap

IFF respecteert de intellectuele en creatieve bijdrage van makers en deelnemers.

Afspraken over auteurschap, gebruik van ontwikkeld materiaal, intellectueel eigendom, credits, portretrecht en eventuele overdracht of licentiëring van rechten worden waar relevant vooraf vastgelegd.

Bij participatieve projecten en co-creatie besteden we bijzondere aandacht aan de positie van deelnemers. Het delen van persoonlijke ervaringen of ervaringskennis betekent niet automatisch dat een organisatie onbeperkt over deze verhalen of het daaruit voortkomende materiaal kan beschikken.

IFF streeft daarom naar heldere afspraken over hoe verhalen, bijdragen, beelden en ontwikkeld materiaal worden gebruikt en gecommuniceerd.

Professionele ontwikkeling

Talentontwikkeling is een belangrijk onderdeel van de maatschappelijke missie van IFF. Fair practice betekent voor ons daarom ook dat leren en professionele ontwikkeling serieus worden genomen.

Deelnemers aan talentprogramma's krijgen niet alleen de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen, maar ontvangen waar mogelijk begeleiding van ervaren professionals. We streven naar een omgeving waarin deelnemers inzicht krijgen in zowel het creatieve proces als de professionele praktijk van de audiovisuele sector.

Daarbij besteden we aandacht aan vakinhoudelijke ontwikkeling, samenwerking, professionele vaardigheden, netwerkopbouw en het vergroten van zelfstandigheid.

Het doel is niet alleen deelname aan één project, maar het versterken van de positie van deelnemers voor hun volgende stap.

Sociale veiligheid en grenzen

Een eerlijke werkpraktijk kan alleen bestaan binnen een sociaal veilige omgeving.

IFF verwacht van medewerkers, makers, begeleiders, deelnemers en partners dat zij respectvol met elkaar omgaan en elkaars grenzen respecteren. Discriminatie, intimidatie, pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag, uitsluiting en andere vormen van ongewenst gedrag worden niet geaccepteerd.

Binnen projecten wordt gekeken welke maatregelen nodig zijn om sociale veiligheid te ondersteunen. Afhankelijk van de aard en omvang van een project kan dit bijvoorbeeld bestaan uit duidelijke gedrag- en werkafspraken, een aanspreekpunt of vertrouwenspersoon, aanvullende begeleiding of de inzet van gespecialiseerde professionals.

Bij producties met intieme, kwetsbare of anderszins gevoelige scènes of onderwerpen kan aanvullende expertise worden ingezet, zoals een intimiteitscoördinator.

Evaluatie en verantwoordelijkheid

IFF beschouwt fair practice niet als een eenmalige verklaring, maar als een verantwoordelijkheid die voortdurend aandacht vraagt.

Daarom kijken we bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van projecten niet alleen naar artistieke of maatschappelijke resultaten, maar ook naar de manier waarop deze resultaten tot stand zijn gekomen.

Feedback van deelnemers, makers, medewerkers en samenwerkingspartners wordt gebruikt om onze werkwijze verder te ontwikkelen. Wanneer blijkt dat afspraken, omstandigheden of werkwijzen niet aansluiten bij de uitgangspunten van fair practice, onderzoeken we welke aanpassingen nodig zijn.

Op deze manier wil IFF niet alleen bijdragen aan meer toegang tot de film- en audiovisuele sector, maar ook aan een sector waarin mensen op een eerlijke, veilige en duurzame manier kunnen werken, leren en groeien.

4. Code Diversiteit & Inclusie

Diversiteit, inclusie en toegankelijkheid behoren tot de kern van de maatschappelijke missie van Inclusive Film Foundation. IFF wil bijdragen aan een film- en audiovisuele sector waarin verschillende mensen, verhalen en perspectieven niet alleen zichtbaar zijn, maar waarin mensen daadwerkelijk toegang krijgen tot kansen, netwerken, middelen en professionele ontwikkeling.

Voor IFF betekent inclusie daarom meer dan representatie alleen. Het gaat ook over de omstandigheden waaronder mensen kunnen deelnemen, de ruimte die zij krijgen om invloed uit te oefenen en de vraag welke drempels binnen bestaande structuren deelname in de weg staan.

IFF onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie en gebruikt de vier P's – Programma, Publiek, Personeel en Partners – als kader voor de ontwikkeling en evaluatie van de organisatie en haar activiteiten.

Daarbij kijken we naar verschillende vormen van diversiteit en naar de manier waarop deze elkaar kunnen beïnvloeden. We hebben onder andere aandacht voor culturele en sociaaleconomische achtergrond, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd, fysieke en mentale mogelijkheden, neurodiversiteit, opleidingsniveau en verschillende levens- en werkervaringen.

Uitgangspunt is niet dat iedereen hetzelfde nodig heeft om mee te kunnen doen. IFF kijkt juist naar wat nodig is om mensen vanuit verschillende uitgangsposities gelijkwaardig te laten deelnemen.

Programma

IFF ontwikkelt film-, talentontwikkelings- en impactprogramma's waarin ruimte is voor verschillende verhalen, perspectieven, makers en vormen van talent.

Bij de ontwikkeling van programma's kijken we niet alleen naar wie zichtbaar is op het scherm, maar ook naar wie betrokken is bij de ontwikkeling, productie en besluitvorming rondom een project. Representatie voor de camera is voor IFF slechts één onderdeel van inclusie.

We streven ernaar mensen en gemeenschappen waarop een project betrekking heeft waar relevant al in een vroeg stadium te betrekken. Afhankelijk van het project kan dat plaatsvinden door middel van research, gesprekken, advies, co-creatie, communitysessies, ervaringsdeskundigheid, talentontwikkeling of actieve deelname aan de productie en het impactprogramma.

Daarbij vinden we het belangrijk dat ervaringskennis als een waardevolle vorm van expertise wordt erkend. Mensen worden niet uitsluitend benaderd om hun persoonlijke verhaal te delen, maar kunnen vanuit hun kennis en ervaring daadwerkelijk bijdragen aan de inhoud en ontwikkeling van een project.

IFF wil voorkomen dat diversiteit wordt teruggebracht tot symbolische representatie of tokenisme. Daarom kijken we niet alleen naar wie deelneemt, maar ook naar de positie, verantwoordelijkheid en invloed die iemand binnen een programma krijgt.

Binnen onze talentontwikkelingsprogramma's zoeken we actief naar manieren om mensen te bereiken voor wie toegang tot de audiovisuele sector minder vanzelfsprekend is. Daarbij kunnen traditionele selectiecriteria, bestaande netwerken of formele opleidingsroutes onbedoeld uitsluitingsmechanismen vormen. IFF kijkt daarom ook naar potentieel, motivatie, ervaring en verschillende vormen van talent.

Publiek

IFF wil met haar films en programma's verschillende publieksgroepen bereiken en mensen betrekken die niet vanzelfsprekend aansluiting vinden bij het bestaande culturele en audiovisuele aanbod.

Publieksbereik begint voor ons niet pas wanneer een film of programma gereed is. Waar relevant denken we tijdens de ontwikkeling al na over voor wie een project betekenisvol kan zijn, welke gemeenschappen betrokken kunnen worden en welke vorm van presentatie, communicatie of ontmoeting passend is.

Film wordt binnen IFF regelmatig ingezet als startpunt voor maatschappelijke dialoog. Rond producties ontwikkelen we impactactiviteiten zoals vertoningen, gesprekken, workshops, educatieve programma's en ontmoetingsbijeenkomsten.

Daarbij streven we ernaar niet alleen over maatschappelijke groepen te spreken, maar gesprekken waar mogelijk samen met betrokken mensen en organisaties vorm te geven.

Toegankelijkheid maakt onderdeel uit van publieksontwikkeling. Afhankelijk van het project en de beschikbare middelen kijken we bijvoorbeeld naar taalgebruik, ondertiteling, fysieke toegankelijkheid, digitale toegankelijkheid, locatie, kosten, communicatiemiddelen en andere mogelijke drempels voor deelname.

We zoeken daarnaast bewust samenwerking met onderwijsinstellingen, gemeenten, maatschappelijke organisaties, culturele instellingen en communityorganisaties om programma's ook buiten bestaande filmnetwerken toegankelijk te maken.

Personeel en makers

IFF streeft naar teams waarin verschillende perspectieven, achtergronden, ervaringen en manieren van werken vertegenwoordigd en gewaardeerd worden.

Dat geldt voor de eigen organisatie, maar ook voor makers, trainers, coaches, crewleden en andere professionals die bij onze projecten en programma's betrokken zijn.

Bij werving en samenstelling van teams kijken we kritisch naar de manier waarop functies worden uitgezet, welke netwerken worden gebruikt en welke formele of informele selectiecriteria worden gehanteerd. Waar mogelijk proberen we vacatures, opdrachten en ontwikkelkansen ook buiten bestaande professionele netwerken zichtbaar te maken.

IFF gelooft dat inclusie niet betekent dat artistieke of professionele kwaliteit minder belangrijk wordt. Integendeel: door breder te zoeken naar talent en verschillende perspectieven ruimte te geven, ontstaat de mogelijkheid om kwaliteit op meer plekken te herkennen en ontwikkelen.

We streven naar een werkomgeving waarin mensen niet het gevoel hoeven te hebben dat zij één bepaalde groep moeten vertegenwoordigen of voortdurend hun identiteit of achtergrond moeten verklaren. Mensen worden in de eerste plaats benaderd als makers, professionals, deelnemers en collega's, waarbij hun verschillende perspectieven en ervaringen onderdeel mogen zijn van wat zij meebrengen.

Toegankelijkheid en verschillende manieren van werken

Toegang tot een programma of organisatie betekent nog niet automatisch dat iemand ook daadwerkelijk kan deelnemen.

IFF houdt daarom rekening met het feit dat mensen informatie verschillend verwerken, op verschillende manieren communiceren en uiteenlopende omstandigheden of ondersteuningsbehoeften kunnen hebben.

We hebben specifiek aandacht voor neuro-inclusief werken en voor deelnemers en professionals die niet vanzelfsprekend functioneren binnen traditionele onderwijs-, productie- of organisatiestructuren.

Waar relevant kijken we naar aanpassingen in bijvoorbeeld communicatie, planning, werkvormen, informatievoorziening, begeleiding, prikkelbelasting, fysieke omgeving en de manier waarop feedback of instructies worden gegeven.

We streven ernaar deelnemers waar mogelijk de ruimte te geven om aan te geven wat zij nodig hebben om goed te kunnen werken of leren, zonder dat zij meer persoonlijke informatie hoeven te delen dan noodzakelijk is.

Toegankelijkheid wordt zoveel mogelijk meegenomen bij het ontwerp van programma's en producties en niet uitsluitend achteraf toegevoegd wanneer iemand tegen een drempel aanloopt.

Talentontwikkeling en gelijke kansen

Een belangrijk onderdeel van de missie van IFF is het vergroten van toegang tot de film- en audiovisuele sector.

Talent is breed aanwezig, maar kansen, netwerken, financiële mogelijkheden en toegang tot professionele ervaring zijn niet gelijk verdeeld. Daarom richt IFF zich binnen talentontwikkeling niet alleen op het ontdekken van talent, maar ook op het wegnemen van drempels die verdere ontwikkeling kunnen belemmeren.

We creëren waar mogelijk verbindingen tussen deelnemers en professionele makers, opleidingen, producenten, culturele instellingen en andere organisaties binnen de sector.

Daarbij streven we naar duurzame ontwikkeling. Het doel is niet uitsluitend dat iemand aan één project kan deelnemen, maar dat opgedane kennis, ervaring, credits, portfolio, netwerk en professionele relaties kunnen bijdragen aan een volgende stap.

IFF ziet inclusieve talentontwikkeling daarmee niet als een losstaand sociaal programma, maar als een manier om bij te dragen aan een bredere en duurzamere instroom en doorstroom binnen de audiovisuele sector.

Partners

IFF kan haar maatschappelijke doelstellingen niet alleen realiseren. Samenwerking met andere organisaties is daarom een belangrijk onderdeel van onze werkwijze.

We werken onder andere samen met culturele en maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, gemeenten, fondsen, producenten, filmprofessionals en organisaties die specifieke gemeenschappen vertegenwoordigen of ondersteunen.

Bij samenwerkingen kijken we niet alleen naar inhoudelijke expertise, maar ook naar de bijdrage die een partner kan leveren aan bereik, toegankelijkheid, kennis, representatie, talentontwikkeling en duurzame maatschappelijke impact.

Communityorganisaties en ervaringsdeskundigen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Zij beschikken over kennis, vertrouwen en netwerken die niet vanzelfsprekend binnen culturele instellingen aanwezig zijn.

IFF vindt het belangrijk dat dergelijke samenwerkingen gelijkwaardig worden vormgegeven. Waar organisaties of professionals substantiële expertise, tijd of werkzaamheden leveren, worden hierover vooraf heldere afspraken gemaakt over rollen, verwachtingen, verantwoordelijkheden en waar van toepassing vergoeding.

Co-creatie en zeggenschap

Binnen projecten die direct betrekking hebben op ervaringen of gemeenschappen vinden we het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met de verhouding tussen maker, organisatie en betrokken deelnemers.

Co-creatie betekent voor IFF niet dat iedere deelnemer over ieder artistiek besluit beslist. Wel betekent het dat vooraf helder moet zijn welke vorm van participatie wordt gevraagd, waar daadwerkelijk ruimte voor invloed bestaat en waar de artistieke, productionele of organisatorische eindverantwoordelijkheid ligt.

We willen voorkomen dat mensen worden uitgenodigd om persoonlijke ervaringen te delen terwijl hun bijdrage vervolgens nauwelijks invloed heeft op het project.

Daarom streven we naar transparantie over zeggenschap, verwachtingen en het gebruik van bijdragen. Waar persoonlijke verhalen of ervaringskennis onderdeel worden van een artistiek of maatschappelijk project, gaan we daar zorgvuldig mee om.

Beeldvorming en representatie

Film en media hebben invloed op hoe mensen naar zichzelf en naar anderen kijken. IFF is zich bewust van de verantwoordelijkheid die daarmee samenhangt.

Bij projecten waarin specifieke ervaringen, identiteiten of gemeenschappen centraal staan, kijken we daarom kritisch naar beeldvorming, perspectief en de context waarin verhalen worden verteld.

We willen ruimte creëren voor complexe en gelaagde personages en verhalen en waar mogelijk voorkomen dat mensen uitsluitend worden weergegeven vanuit stereotype beelden, problematiek of maatschappelijke labels.

Dat betekent niet dat verhalen uitsluitend positief of voorbeeldig moeten zijn. Inclusieve representatie betekent voor IFF juist dat mensen de ruimte krijgen om volledig, tegenstrijdig, kwetsbaar, krachtig en menselijk te zijn.

Artistieke vrijheid blijft daarbij een essentieel uitgangspunt. Inclusief werken betekent voor IFF niet dat kunst vooraf wordt dichtgeregeld, maar dat makers bewust en zorgvuldig omgaan met perspectief, context en de mensen wier ervaringen onderdeel zijn van het werk.

Monitoring en ontwikkeling

IFF beschouwt diversiteit en inclusie niet als een eindpunt of een afvinklijst.

De samenstelling van de organisatie, deelnemers, makers, partners en publieksgroepen kan per jaar en per project verschillen. Daarom kijken we niet uitsluitend naar aantallen of representatie, maar ook naar ervaringen, toegankelijkheid, zeggenschap, doorstroom en de kwaliteit van deelname.

Waar passend verzamelen we informatie en feedback over bereik, deelname en ervaringen binnen onze programma's. Deze inzichten worden gebruikt om toekomstige projecten en de werkwijze van de organisatie verder te ontwikkelen.

We erkennen dat ook IFF kan leren en dat goede intenties niet automatisch leiden tot een inclusieve praktijk. Feedback van deelnemers, makers, medewerkers, communities en partners wordt daarom serieus genomen.

Wanneer we constateren dat bepaalde groepen onvoldoende worden bereikt, deelnemers structurele drempels ervaren of onze werkwijze onbedoeld uitsluit, onderzoeken we welke veranderingen nodig en haalbaar zijn.

Op deze manier wil IFF diversiteit en inclusie niet alleen uitdragen in haar maatschappelijke missie, maar structureel verankeren in de manier waarop we programma's ontwikkelen, mensen betrekken, teams samenstellen, partnerschappen aangaan en onze organisatie verder bouwen.

5. Monitoring, evaluatie en verantwoording

IFF beschouwt governance, fair practice en inclusie als een voortdurend ontwikkelproces. De stichting evalueert haar werkwijze en gebruikt ervaringen van deelnemers, makers, medewerkers, partners en financiers om programma's en organisatiebeleid verder te verbeteren.

Waar relevant worden doelstellingen en resultaten opgenomen in projectplannen, evaluaties en jaarverslagen. Signalen uit de praktijk kunnen aanleiding zijn om procedures, samenwerkingen of beleidskeuzes aan te passen.

6. Slotverklaring

Inclusive Film Foundation wil de waarden die zij in de film- en audiovisuele sector wil versterken ook binnen de eigen organisatie toepassen: zorgvuldig bestuur, eerlijke samenwerking, toegankelijkheid, representatie en sociale veiligheid.

De Governance Code Cultuur, Fair Practice Code en Code Diversiteit & Inclusie vormen daarbij belangrijke kaders. IFF blijft de toepassing ervan toetsen aan de dagelijkse praktijk en actualiseert dit document wanneer ontwikkelingen binnen de organisatie, sector of codes daar aanleiding toe geven.