



Proef ingediend met het oog op het behalen van de graad van
Master of Science in de Communicatiewetenschappen

Genderongelijkheid in de Vlaamse filmindustrie: een fabel of een feit?

Vicky VAN BELLINGEN

530626

Academiejaar 2018-2019

Promotor: Tim Raats

Jury: Anne-Sofie VANHAEGHT

Sociale Wetenschappen & Solvay Business School

VERKLARING VAN AUTHENTICITEIT

De ondertekende verklaring van authenticiteit is een integrale component van het geschreven werk (Bachelorproef of Masterproef) dat wordt ingediend door de student.

Met mijn handtekening verklaar ik dat:

- ik de enige auteur ben van het ingesloten geschreven werk¹;
- ik dit werk in eigen woorden heb geschreven;
- ik geen plagiaat heb gepleegd zoals gedefinieerd in artikel 118 van het Onderwijs- en Examenreglement van de VUB; waarbij de meest voorkomende vormen van plagiaat zijn (niet-limitatieve lijst):
 - aard 1: tekst overnemen van andere auteurs, weliswaar met bronvermelding maar zonder gebruik van aanhalingstekens waar het om een letterlijke overname gaat;
 - aard 2: tekstfragmenten overnemen van andere auteurs, al dan niet letterlijk, zonder bronvermelding;
 - aard 3: verwijzen naar primair bronmateriaal waar de tekst en bronvermelding al dan niet letterlijk wordt overgenomen uit niet-vermelde secundaire bronnen;
 - aard 4: tekstfragmenten overnemen van andere auteurs, al dan niet met bronvermelding, met geringe en/of misleidende tekstaanpassingen.
- ik in de tekst en in de referentielijst volledig heb gerefereerd naar alle internetbronnen, gepubliceerde of ongepubliceerde teksten die ik heb gebruikt of waaruit ik heb geciteerd;
- ik duidelijk alle tekst heb aangeduid die letterlijk is geciteerd;
- ik alle methoden, data en procedures waarheidsgetrouw heb gedocumenteerd;
- ik geen data heb gemanipuleerd;
- ik alle personen en organisaties heb vermeld die dit werk hebben gefaciliteerd, dus alle ingediende werk ter evaluatie is mijn eigen werk dat zonder hulp werd uitgevoerd tenzij uitdrukkelijk anders vermeld;
- dit werk noch een deel van dit werk werd ingediend aan een andere instelling, universiteit of programma;
- ik op de hoogte ben dat dit werk zal gescreend worden op plagiaat;
- ik alle origineel onderzoeksmateriaal onmiddellijk zal indienen op het Decanaat wanneer hierom wordt gevraagd;
- ik op de hoogte ben dat het mijn verantwoordelijkheid is om na te gaan dat ik word opgeroepen voor een hoorzitting en tijdens de periode van hoorzittingen beschikbaar te zijn;
- ik kennis genomen heb van artikel 118 van het Onderwijs- en Examenreglement van de VUB omtrent onregelmatigheden en dat ik op de hoogte ben van de disciplinaire sancties;
- de afgedrukte kopie die ik indiende identiek is aan de digitale kopie die ik oplaadde op Turnitin.

Student familienaam, voornaam: **Datum:**

Handtekening:

¹ Voor groepswerken zijn de namen van alle auteurs verplicht. Hun handtekeningen staan collectief borg voor de volledige inhoud van het geschreven werk.

ABSTRACT

Genderongelijkheid in de filmindustrie neemt de laatste jaren in aandacht en belang toe. Initiatieven naar het onderzoeken van de filmsector, hoe ze in elkaar zit en hoe toegankelijk ze is, worden genomen. Het verdict dat uit deze rapporten naar voren komt, wijst op genderongelijkheid binnen de filmindustrie op meerdere niveaus. Voor de Vlaamse filmsector blijft de situatie onderbelicht en zijn er geen concrete cijfers of resultaten voor handen.

In dit onderzoek wordt de genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmsector over de periode van 2002 tot en met 2018 onderzocht. Dit gebeurt door stapsgewijs een mogelijke carrière te volgen van een professional werkend in de Vlaamse filmsector. De gevolve stappen beginnen bij de Vlaamse filmscholen en eindigen bij de kernberoepen binnen filmproducties. Bestaande en aangemaakte datasets die informatie over de verschillende stappen bevatten, worden kwantitatief geanalyseerd. De genderverdeling in elke stap wordt onderzocht om zo tot een antwoord te komen op de vraag of er binnen de Vlaamse filmsector al dan niet van genderongelijkheid gesproken kan worden.

Het resultaat van de analyse wijst voor de Vlaamse filmsector op een eenduidige antwoord. De Vlaamse filmsector zit ongelijk in elkaar en wordt sterk gedomineerd door mannen. Deze ongelijkheid wordt binnen alle onderzochte stappen teruggevonden en kent een duidelijke verankering over de onderzochte periode heen. Om deze reden beveelt dit onderzoek aan tot het uitvoeren van een proactief beleid door publieke steunfondsen. Het voeren van een 50/50 steunbeleid is hierin een belangrijke stap. Het zorgt mogelijks voor een sneeuwbaaleffect door bewustzijn over de genderongelijkheid te verspreiden met als gevolg verandering op kort termijn.

VOORWOORD

De zoektocht naar een geschikt onderwerp om mijn masterproef over te schrijven, verliep niet van een leien dakje. Na veel denkwerk en overleg met mijn promotor kwamen wij uiteindelijk uit bij dit onderwerp. Ik kreeg de kans om twee van mijn passies en interessegebieden te combineren: de Vlaamse filmsector en genderongelijkheid. Maar dan moest er nog op zoek worden gegaan naar een manier om dit grondig te onderzoeken. Deze manier werd gevonden bij het Vlaams Audiovisueel Fonds en dan was ik echt vertrokken! Het schrijven van deze masterproef heeft ups en down gekend, maar vooral veel passie en plezier bij het ontdekken van resultaten en het kunnen blootleggen van iets nieuws.

Dit was natuurlijk nooit gelukt zonder enkele mensen die mij bijstonden met raad en daad. Allereerst wil ik mijn promotor Tim Raats bedanken om vanaf het begin in mij te geloven en mij de kans te geven om deze masterproef rond dit onderwerp te schrijven. Zijn nauwkeurige feedback en gedrevenheid om dit onderzoek tot een goed einde te brengen, waren zeer waardevol. Daarnaast moet ik het Vlaams Audiovisueel fonds bedanken voor het vertrouwen in mijn onderzoek en het bezorgen van de gebruikte data. Specifiek wil ik hiervoor Laurence Verheijen en Koen Salmon bedanken. Zonder jullie steun en verlening van de data was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Lies Reynaert en Wouter Decraen van Departement Onderwijs wil ik bedanken voor het verlenen van data over filmscholen. Stephanie Tintel wil ik bedanken om mij wegwijs te maken binnen de eerste stappen van het analyseren met Excel.

Dan rest mij enkel nog mijn vrienden en familie te bedanken voor de vele peptalks en de grote steun en toeverlaat doorheen deze periode!

Inhoudstafel

LIJST VAN FIGUREN	1
LIJST VAN BIJLAGEN	3
LIJST VAN AFKORTINGEN.....	4
INLEIDING	5
1. PROBLEEMSTELLING	5
2. ONDERZOEKSVRAGEN.....	9
3. RELEVANTIE	9
3.1 <i>Maatschappelijke relevantie</i>	9
3.2 <i>Wetenschappelijke relevantie</i>	10
4. THEORETISCH PERSPECTIEF	11
5. OPBOUW VAN DE MASTERPROEF	11
LITERATUURSTUDIE.....	13
HOOFDSTUK I : ONGELIJKHEID & GENDER.....	13
1.1 <i>Sociale stratificatie leidt tot ongelijkheid</i>	13
1.2 <i>Genderongelijkheid: hoe werkt het en welke vorm neemt het aan?</i>	15
1.2.1 Social theory of gender van R.W. Connell	15
1.2.2 Je bent wat je doet: de invloed van genderrollen op taken binnen de samenleving.....	18
HOOFDSTUK II: GENDER EN WERK IN DE FILMSECTOR	22
2.1 <i>Carrière in de media is informeel, onzeker en onstabiel</i>	22
2.1.1 Filmsector wordt beheerst door netwerken	22
2.1.2 Onzekere werkpatronen	23
2.1.3 Een werkdag in de filmindustrie kent geen einde	24
2.2 <i>Genderongelijkheid in de filmindustrie</i>	25
2.2.1 Filmsector kent mannelijke netwerken en cultuur	25
2.2.2 New sexism	26
2.2.3 Jobsegregatie in de filmsector door toepassing van genderrollen.....	27
2.3 <i>Filmindustrie herkent genderongelijkheid probleem niet</i>	28
HOOFDSTUK III: BESTAAND ONDERZOEK & RESULTATEN	29
3.1 <i>Mapping van bestaand onderzoek</i>	29
3.2 <i>Resultaten bestaand onderzoek</i>	31
3.2.1 Kernberoepen hoofdzakelijk mannelijk bezet	31
3.2.2 Carrière uitval voor vrouwen	35
3.2.3 De ongelijke, vrouwelijke strijd om financiële steun.....	37
3.2.4 Oplossing: meer vrouwen on top, meer vrouwen in de hele filmindustrie	38
BESLUIT LITERATUURSTUDIE	41
EMPIRIE	43
1. METHODOLOGIE	43
1.1 <i>Deskresearch</i>	45
1.1.2 Bestaande datasets gebruikt voor analyse.....	46
1.2 <i>Mapping kernberoepen</i>	47
1.2.1 Keuze films opgenomen in dataset	47
1.2.2 Invulling kernberoepen	50
1.3 <i>Overzicht gebruikte datasets</i>	51
1.4 <i>Data analyse</i>	52
1.5 <i>Betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek</i>	53

1.5.1 Betrouwbaarheid	53
1.5.2 Validiteit	53
2. ONDERZOEKSBEVINDINGEN	54
2.1. <i>Luik 1: Voorbereiding op carrière in de filmsector</i>	54
2.1.1 Filmscholen	54
2.1.2 Wildcardwinnaars en atelierswinnaars VAF	57
2.1.3 Kortfilm	60
2.1.4 Steunaanvragen audiovisuele producties Vlaams Audiovisueel Fonds	61
2.1.5 Conclusie eerste deel	69
2.2 <i>Luik 2: tewerkstelling in de kernberoepen van de filmsector</i>	71
2.2.1 Dataverzameling	71
2.2.2 Algemeen gemiddelde per kernberoep	71
2.2.2 Kernberoepen per categorie	73
2.2.3 VAF gesteund vs. niet VAF gesteund: vergelijking in kernberoepen	76
2.2.4 Conclusie kernberoepen	77
2.3. <i>Luik 3: welke lessen hebben we geleerd?</i>	78
Les 1: Carrière in filmsector: een afvalrace voor vrouwen	78
Les 2: Geen verandering over de tijd heen, mannelijke dominantie is een constante	79
Les 3: Verdeelde start voor animatie, docu en fictie gevolgd door een mannelijke dominantie	80
Les 4: Vrouwelijke bezetting in kernberoepen is stereotyperend en ondermaats	82
ALGEMEEN BESLUIT	85
TEKORTKOMINGEN EN AANBEVELINGEN	88
1. TEKORTKOMINGEN EN AANBEVELINGEN VERDER ONDERZOEK	88
2. BELEIDSAANBEVELINGEN	90
2.1 <i>Dataverzameling leidt tot bewustwording en mogelijk verandering</i>	90
2.2 <i>Publieke steunorganen moeten een proactief beleid voeren</i>	90
50/50 quota	90
Diversiteit opnemen in aanvraagdossier	91
Het Vlaamse Audiovisueel Fonds	91
BIBLIOGRAFIE	92

LIJST VAN FIGUREN

- Figuur 1: Hiërarchie volgens hegemonische masculiniteit (Giddens & Griffiths, 2006, p.465)
- Figuur 2: Mapping bestaande onderzoeksrapporten genderverdeling filmsector
- Figuur 3: Genderverdeling kernberoepen UK films 2005-2014 (Follows & Kreager, 2016, p.27)
- Figuur 4: Genderverdeling kernberoepen Duitse filmsector (EFARN, 2018, p.81)
- Figuur 5: Verlies van vrouwelijke regisseurs (EWA, 2016, p.8)
- Figuur 6: Vergelijking alumni en actief in kernberoep (EFARN, 2018, p.81)
- Figuur 7: Huidige en mogelijke situatie vrouwelijke regisseurs (Follows & Kreager, 2016, p.10)
- Figuur 8: Vrouwelijke representatie in kernberoepen met en zonder vrouwelijke regisseur (Follows & Kreager, 2016, p.32)
- Figuur 9: Bespreking gegevens en nauwkeurigheid verkregen datasets
- Figuur 10: Criteriaschema VAF gesteunde films voor opname in dataset 6
- Figuur 11: Criteriaschema niet VAF gesteunde films voor opname in dataset 6
- Figuur 12: Aantallen per gemeten onderdeel dataset 6
- Figuur 13: Overzicht gebruikte datasets voor analyse
- Figuur 14: Gemiddelde generatiestudenten BA audiovisuele kunst op basis van dataset 1
- Figuur 15: Gemiddelde masterstudenten filmscholen 2008-2018 op basis van dataset 1
- Figuur 16: Gemiddelde wildcardwinnaars VAF 2005-2018 op basis van dataset 2
- Figuur 17: Gemiddelde atelierswinnaars VAF 2005-2018 op basis van dataset 2
- Figuur 18: Gemiddelde regisseurs kortfilms per categorie op basis van dataset 6
- Figuur 19: Totaal ontvangen steunaanvragen VAF 2002-2018 op basis van dataset 5
- Figuur 20: Totaal toegekende steun VAF 2002-2018 op basis van dataset 3
- Figuur 21: Totaal niet toegekende steun VAF 2002-2018 op basis van dataset 4
- Figuur 22: Gemiddelde steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun animatie 2002-2018 op basis van dataset 3,4 en 5
- Figuur 23: Gemiddelde steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun documentaire 2002-2018 op basis van dataset 3,4 en 5
- Figuur 24: Gemiddelde steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun fictie 2002-2018 op basis van dataset 3,4 en 5

Figuur 25: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep 2006-2018 op basis van dataset 6

Figuur 26: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep categorie animatie 2006-2018 op basis van dataset 6

Figuur 27: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep categorie documentaire 2006-2018 op basis van dataset 6

Figuur 28: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep categorie fictie 2006-2018 op basis van dataset 6

Figuur 29: Vergelijking kernberoepen VAF gesteunde en niet gesteunde films 2006-2018 op basis van dataset 6

Figuur 30: Tijdlijn met gemiddelde genderverdeling per onderzochte stap op basis van dataset 1,2,3,4,5 en 6

Figuur 31: Evolutie per stap in carrière bij man en vrouw op basis van dataset 1,2,3,4,5 en 6

Figuur 32: Gemiddelde genderverdeling per stap per categorie op basis van dataset 1,2,3,4,5 en 6

LIJST VAN BIJLAGEN

Bijlage 1: VAF jaarverslagen lijst Vlaamse audiovisuele producties in creatie per jaar

Bijlage 2: Verantwoording niet opgenomen films in dataset 6

Bijlage 3: Niet VAF gesteunde films opgenomen in dataset 6

Bijlage 4: Evolutie carrière man en vrouw

Bijlage 5: Mannelijke en vrouwelijke bezetting in kernberoepen over periode 2006-2018

Bijlage 6: Vergelijking resultaten voor vrouwen Vlaamse filmsector en Eurimages per categorie

LIJST VAN AFKORTINGEN

AK: Opleiding audiovisuele kunst

AV: Audiovisueel

BA: Bachelor

MA: Master

VAF: Vlaams audiovisueel fonds

INLEIDING

1. Probleemstelling

Grab them by the pussy. Een zin bestaande uit slechts vijf woorden, maar de gevolgen ervan zijn enorm. Het werd uitgesproken door voormalig entertainer Donald Trump waarmee hij duidelijk maakte dat sterren boven de regels staan als het gaat om waarden en normen rondom seksueel gedrag. Vrouwelijke artiesten beseften dat boven regels staan niet voor hen gold, maar enkel voor mannen. De vrouwen in de entertainmentindustrie bevinden zich in een ondergeschikte, ongelijke positie (Koljonen, 2018). Eind 2017 viel het doek over Harvey Weinstein. De Amerikaanse producent werd door een grote groep vrouwen actief in de filmsector beschuldigd van ongewenste intimiteiten, aanranding en verkrachting (Nollet, 2019). De pleister werd van de wonde getrokken en van overal kwamen verhalen, schandalen en getuigenissen van vrouwen naar boven. Dit alles werd gebundeld onder de hashtag metoo. De #metoo beweging maakte het mogelijk voor vrouwen om naar buiten te komen met hun verhaal en de wereld te doen beseffen dat het probleem het individu oversteeg. Aan de #metoo beweging werd een vervolg gegeven in de filmindustrie door The Times Up movement. Deze beweging strijdt tegen ongewenste intimiteiten, maar ook voor een verbetering van de positie van de vrouw binnen de filmsector (Nollet, 2019). De hele filmindustrie werd in vraag gesteld: hoe zit deze in elkaar, hoe functioneert ze en wat is de positie van de vrouw binnen deze industrie (Koljonen, 2018)? Er werd bewustzijn gecreëerd rond de ongelijkheid van de sector, dit zowel voor als achter de camera. The Times Up movement beperkt zich echter niet enkel tot vrouwen. De beweging eist diversiteit binnen de sector en juiste portrettering van de samenleving in de media (Langone, z.d.). De hele industrie wordt onder de loep genomen als het over gelijkheid gaat. Wie voor de camera komt te staan wordt geproblematiseerd alsook de manier waarop vrouwen voor de camera staan. De Bechdel Test ¹ levert voor vele blockbusters zoals Harry Potter, Lord of The Rings en Star Wars een negatief resultaat op (Katsarova, 2019, p.2).

Maar ook wie achter de camera staat, wordt in vraag gesteld. Europese rapporten wijzen op een ongelijke verdeling in kernberoepen tussen mannen en vrouwen binnen de filmsector.

¹ De Bechdel Test onderwerpt een film aan drie criteria: (1) zijn er twee vrouwelijke personages die (2) tegen elkaar spreken over (3) iets anders dan een man.

Gemiddeld wordt 1 op 5 Europese films geregisseerd door een vrouwelijke regisseur. Landen die het hoogst scoren en dus de beste leerling van de klas zijn, moeten het nog stellen met 30% vrouwelijke regisseurs en 70% mannelijke regisseurs (EWA, 2016; Le Lab, 2018). Ook de rest van de kernberoepen binnen de filmsector kent een mannelijke dominantie. Regisseur, scenarist, producent, monteur, fotografie en componist zijn kernberoepen die een constante mannelijke dominantie kennen. Casting en kostuumdesign kennen dan weer een constante vrouwelijke dominantie (Follows & Kreager, 2016). De gemiddelde inname van kernberoepen door vrouwen in de Europese filmsector is 31%, door mannen is dit 69%. De algemene Europese cijfers zijn duidelijk en wijzen op een onderrepresentatie van vrouwen en een overrepresentatie van mannen (Follows & Kreager, 2016; Le Lab, 2016; 2017; 2018; EWA, 2016; Eurimages, 2017; 2018). Een verschil kan aanschouwd worden binnen Noord-Europa en Zuid-Europa. Dit is te wijten aan enerzijds het beleid in deze landen alsook de cultuur van gelijkheid die al dan niet aanwezig is (Le Lab Femmes de cinéma, 2018). Deze pijnlijke constantie gaf in sommige landen of instellingen de aanzet tot het nemen van maatregelen.

Op wereldwijd niveau worden er initiatieven ondernomen om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verbeteren. Eén van de Sustainable Development Goals van de VN is globale gender gelijkheid. Het bekomen van een einde aan alle vormen van discriminatie van vrouwen en meisjes wereldwijd alsook vrouwen meer in beslissende posities krijgen, zijn streefdoelen binnen deze doelstelling ("United Nations", z.d.). Beijing Platform for Action (1995)² kaart twaalf problematieken aan in verband met genderongelijkheid waarbinnen er actie ondernomen moet worden. Eén van die problematieken is 'Women and the Media'. Binnen dit onderwerp wordt er opgeroepen tot actie om vrouwen meer in kernberoepen te krijgen en vrouwen niet op een stereotyperende manier af te beelden (*Fourth World Conference on Women, Beijing 1995*, 1995).

Op Europees niveau worden de doelstellingen van het Beijing Platform for Action doorgetrokken, maar duurt het tot 2012 tot het onderdeel 'Women and the Media' bekeken wordt (Union, 2015). In 2013 zet de Raad van Europa een Gender Equality Strategy op voor de

² De Beijing Platform for Action is het resultaat van de vierde wereldconferentie over vrouwen die in 1995 plaatsvond. Het is een actieplan dat 12 gebieden herkent waarin de situatie en positie van vrouwen verbeterd moet worden.

periode van 2014 tot 2017. Eurimages³ schrijft op basis van de Gender Equality Strategy van de Raad van Europa, verzamelde data en conclusies van de conferentie van Sarajevo⁴ een actieplan uit om genderongelijkheid binnen de filmindustrie aan te pakken (*Strategy for Gender Equality in the European Film Industry 2014-2017*, 2014). Dit actieplan werd vernieuwd voor de periode van 2018 tot 2020, verder bouwend op het voorgaande. Het hoofddoel met het huidige actieplan is om tegen 2020 een 50/50 verdeling te hebben in de steun die zij toekennen aan mannelijke en vrouwelijke filmmakers. De teller staat momenteel op 32% steun toegekend aan vrouwelijke filmmakers ("Eurimages and gender equality", z.d.). In het algemeen wilt Eurimages gendergelijkheid blijven promoten binnen de industrie en aanmoedigen tot verandering (*Eurimages' Gender equality strategy (2018-2020): Aiming for 50/50 by 2020*, 2017).

Op nationaal niveau kunnen de reacties die landen geven aan de vastgestelde ongelijkheid in drie categorieën worden verdeeld: proactief beleid, progressief beleid of geen beleid. De voortrekker van gendergelijkheid in de filmindustrie is Zweden. Het land voert een proactief beleid. Sinds 2013 streven zij naar een 50/50 verdeling in toekenning van steun aan mannelijke en vrouwelijke filmmakers. Het Verenigd Koninkrijk, Canada en Eurimages treden in de voetsporen van Zweden en passen deze maatregel ook toe (Katsarova, 2019, p.7; Eurimages, 2018; Women in view, 2019). Spanje, Nederland, Polen, Frankrijk en Oostenrijk voegen gender en diversiteit toe als onderdeel van een steunaanvraag. Hoe de diversiteit gewaarborgd kan worden binnen de filmproductie wordt een onderdeel van het aanvraagdossier voor steun alsook een criterium voor selectie (Katsarova, 2019, p.7). Landen zoals Duitsland en België voeren een progressief beleid en hebben geen kwantitatieve doelen voor ogen. Zij willen op langtermijn verandering bekomen door awareness te creëren (Katsarova, 2019, p.7). Over het algemeen heerst de overtuiging dat meer monitoring en verzameling van data over de huidige situatie nodig is. Duidelijke cijfers die de omvang van het probleem weergeven, zijn een noodzaak voor verandering (Katsarova, 2019; EWA, 2016).

³ Eurimages is het cultureel steunfonds van de Raad van Europa.

⁴ Tijdens het Sarajevo Film Festival van 2015 vond de conferentie 'Women in today's European film industry: Gender matters. Can we do better?' plaats. Het resultaat van deze conferentie was de Sarajevo gender equality declaration. Hierbij gingen Europese ministers van cultuur akkoord met het streven naar gendergelijkheid binnen de nationale filmsector.

Op Vlaams niveau kan er beleidsmatig als onderzoeksgewijs nog niet veel worden teruggevonden. In de beleidsnota Media voor de periode 2014-2019 kan een enkele verwijzing naar diversiteit worden teruggevonden, maar geen concrete aanpak of actieplan (Gatz, 2014). Het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF)⁵ stelt een diversiteitsaanpak voor waarin zij stellen hun verantwoordelijkheid op te nemen als publieke speler. Deze diversiteitsaanpak focust zich specifiek op gender, etnisch-culturele achtergrond, seksuele oriëntatie en leven met een beperking. Het VAF zal bij aanvragen tot subsidies nagaan in hoeverre een project ruimte biedt aan diversiteit, maar er zullen geen quota's of regels worden opgelegd ("Diversiteitsaanpak", z.d.).

Ook andere takken binnen de filmindustrie stellen zichzelf in vraag. De bezetting van juryleden en de line-up van filmfestivals zoals Cannes worden onder de loep genomen. In 2018 ging Cannes aan de slag door een gendergelijke jury voor het festival af te leveren, bestaande uit vijf vrouwen en vier mannen. Van de 21 films die in aanmerkingen kwamen voor een Palm d'Or, waren slechts drie geregisseerd door een vrouw. Gedurende het 71-jarige bestaan van het filmfestival bedraagt het aantal films geregisseerd door een vrouw dat in aanmerking kwam voor een Palm d'Or slechts 5% (Katsarova, 2019, p.2). Filmfestival Oostende stelde voor editie 2019 actrice Lynn Van Royen als Master aan. Zij kiest als thema voor het festival 'Leading ladies' waarmee ze vrouwen centraal stelt in de films die ze uitkiest voor het festival. Filmfestival Oostende wilt voor heel haar programma aandacht schenken aan gendergelijkheid en aan vrouwelijke filmmakers (FFO, 2019).

De Europese filmsector is duidelijk in beweging als het over genderongelijkheid binnen de sector gaat. Initiatieven worden genomen om de huidige, ongelijke situatie te verbeteren. In Vlaanderen blijft men echter op zijn honger zitten. Er zijn geen duidelijke cijfers over de genderverdeling in de Vlaamse filmsector en dus ook geen duidelijke aanpak. De vraag kan gesteld worden of er wel maatregelen moeten worden getroffen voor een probleem dat mogelijks niet bestaat. Zonder duidelijke cijfers over de genderverdeling zal er geen antwoord gevonden worden op die vraag. Dit onderzoek wilt een deel van de vraag beantwoorden door effectief te onderzoeken of er van genderongelijkheid gesproken kan worden binnen de

⁵ Het Vlaamse Audiovisueel Fonds is een fonds dat jaarlijks ondersteuning biedt aan audiovisuele projecten in Vlaanderen. Het valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Cultuur, maar handelt onafhankelijk.

Vlaamse filmsector. Enkel dan kan bepaald worden of er een genderprobleem is en of er maatregelen getroffen moeten worden.

2. Onderzoeksvragen

Deze masterproef heeft als doelstelling om de genderverdeeldheid van de Vlaamse filmsector in kaart te brengen. Aangezien dit een onbekend terrein is en niet eerder een poging hieromtrent is ondernomen, is dit onderzoek beschrijvend van aard.

De hoofdonderzoeksvraag van dit onderzoek luidt:

In welke mate is er sprake van genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie?

Om een duidelijk en uitgebreid antwoord op deze hoofdonderzoeksvraag te kunnen formuleren, worden bijvragen opgesteld:

- 1) *Op welke niveaus situeren zich eventuele genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmsector?*
- 2) *Reflecteren verschillen aangegeven uit eerdere Europese peilingen zich ook in de genderbalans in de Vlaamse filmsector?*

3. Relevantie

3.1 Maatschappelijke relevantie

Wereldwijd is er een groeiende aandacht voor genderongelijkheid en de verschillen tussen mannen en vrouwen. De filmindustrie wordt ook in vraag gesteld over thema's zoals gelijkheid, discriminatie en representatie. Media in het geheel vormen een belangrijk middel van identiteitsvorming binnen een samenleving. Vele groepen voelen zich echter niet gerepresenteerd op het scherm. De media is verondersteld een spiegel voor de samenleving te vormen en representatief te zijn voor deze samenleving (Krijnen, Bauwel, & Bauwel, 2015). Tussen de ongelijkheid van vrouwen zowel voor als achter de camera is er een verband op te merken. Het is een wisselwerking die een sterke invloed heeft op elkaar. Een film met een vrouwelijke regisseur of scenarist achter de camera, kent 57% vrouwelijke protagonisten voor de camera. Films met een mannelijke regisseur of scenarist kennen 18% vrouwelijke protagonisten (Lauzen, 2015). Naast het belang van de wisselwerking tussen het aantal

vrouwen voor het scherm en achter het scherm is dit onderzoek van maatschappelijke belang om een gap in de kennis op te vullen. De vraag of er sprake is van genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie is tot nu toe onbeantwoord. Een vaststelling van een probleem is een eerste stap in de richting van een oplossing. Door het grote symbolische belang van de filmindustrie voor de samenleving is het belangrijk dat zij op vlak van gelijkheid een voorbeeld kan stellen naar andere sectoren toe. Het vaststellen van genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie en het aanpakken kan zich positief vertalen naar andere sectoren (Le Lab Femmes de cinéma, 2018). Het doel van dit onderzoek, namelijk het vaststellen van de al dan niet aanwezigheid van genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie, is dus van grote maatschappelijke relevantie.

3.2 Wetenschappelijke relevantie

Een groot probleem omtrent ongelijkheid binnen de filmindustrie is het gebrek aan accurate data. Er heerst rond deze problematiek een kennis gap die dringend opgevuld moet worden (Gubbins, 2016). De filmindustrie heeft jaren films geproduceerd zonder ooit data te verzamelen over de industrie en hoe deze functioneert. Er was ook geen noodzaak vanuit de industrie om bepaalde gegevens, zoals ongelijkheid, te verzamelen. Dit omwille van het feit dat deze gegevens niet van belang waren voor potentiële investeerders en subsidieorganen. De cijfers die er toe deden waren cijfers als het aantal jobs dat gecreëerd werd, wat de film opbracht, prijzen die gewonnen werden en dergelijke meer (Gubbins, 2016). Stilaan is er verandering op te merken en wordt er meer en meer onderzoek gewijd aan het verzamelen van gegevens over de filmindustrie die voordien genegeerd werden (Gill, 2014). De rapporten die nu stelselmatig naar boven komen, zorgen dan ook voor veel controverse omdat het met harde cijfers een ongekende problematiek blootlegt. Deze rapporten zijn regio gebonden en kunnen niet veralgemeend worden, alsook de oorzaken van de problematiek niet. Elk land en regio heeft verschillende pijnpunten en een verschillend beleid (Gubbins, 2016). Daarom is het van belang om de Vlaamse filmindustrie te onderzoeken omdat er geen cijfers voor handen zijn over deze sector. Het hebben van cijfers is een heel belangrijke tool om een bepaalde problematiek aan te tonen en bespreekbaar te maken (Jones & Pringle, 2015). Vandaar ook de noodzaak en tevens de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek. Een onderzoek naar de Vlaamse filmsector moet in eerste instantie blootleggen of er al dan niet van een genderongelijkheid probleem gesproken kan worden. Zo ja, wat is de omvang van het

probleem? Aangezien er geen onderzoek specifiek voor Vlaanderen is, wilt dit onderzoek een aanzet geven en bijdragen tot de studie van genderongelijkheid in het algemeen en de genderbalans in de filmsector in het bijzonder. Dit onderzoek kan de basis vormen voor verdere studies naar representatie van gender in de Vlaamse film, of een uitbreiding naar gendergelijkheid in de bredere audiovisuele en creatieve sectoren.

4. Theoretisch perspectief

Hoe de samenleving in elkaar zit en welke structuren er leven, is een onderzoeksgebied binnen de sociologie. Sociale ongelijkheid is een basisbegrip dat ruim onderzocht is en nog steeds wordt onderzocht binnen de sociologie (Giddens & Griffiths, 2006, p.5-8). Genderongelijkheid specifiek is daarbinnen een belangrijk onderzoeksveld en kent vele theoretici en denkers (Giddens & Griffiths, 2006, p.462). Een sociologische theoretisch perspectief zal dan ook gebruikt worden binnen dit onderzoek om de werking van genderongelijkheid beter te begrijpen. Van sociologen Bourdieu en Connell zullen theorieën binnen dit onderzoeksveld aangehaald worden om beter vat te krijgen op de concepten ongelijkheid en genderongelijkheid (Giddens & Griffiths, 2006, p.461-465). Ook de wetenschappelijke literatuur die geraadpleegd zal worden, kent voornamelijk sociologische en feministische auteurs.

5. Opbouw van de masterproef

De masterproef is opgedeeld in vijf stukken: de literatuurstudie, de empirie met de methode en de onderzoeksbevindingen, het algemeen besluit en aanbevelingen voor verder onderzoek.

De literatuurstudie bestaat uit drie hoofdstukken. Een eerste hoofdstuk gaat in op ongelijkheid en specifiekere genderongelijkheid. Het tweede hoofdstuk bespreekt de werking van de filmsector alsook de positie van de vrouw hier binnenin. Het derde hoofdstuk geeft een overzicht van bestaand onderzoek en wat de belangrijkste bevindingen zijn die daaruit voortkomen.

De empirie valt in twee blokken uit elkaar. In het eerste deel worden de gehanteerde methodes binnen dit onderzoek toegelicht. De onderzoeksmethode bestaat enerzijds uit een deskresearch en anderzijds uit de opbouw van een eigen dataset op basis van jaarverslagen van het Vlaams Audiovisueel Fonds. De onderzoeksbevindingen worden in drie luiken besproken. Een eerste luik steunt op bestaande data die geanalyseerd werd van het Departement Onderwijs en van het Vlaams Audiovisueel Fonds. Het tweede luik wordt besproken aan de hand van de analyse uitgevoerd op de eigen aangemaakte dataset. Deze dataset gaat uit van VAF jaarverslagen en van blockbusters gebaseerd op VAF jaarverslagen. In dit tweede luik ligt de focus op de genderverdeling binnen kernberoepen van de Vlaamse filmsector. Het derde en laatste luik van de onderzoeksbevindingen blikt terug op lessen die getrokken kunnen worden uit de analyse van het eerste en tweede onderdeel.

De masterproef wordt afgerond met het algemeen besluit van de belangrijkste onderzoeksbevindingen. Deze worden opgevolgd door aanbevelingen voor verder onderzoek.

LITERATUURSTUDIE

HOOFDSTUK I : ONGELIJKHEID & GENDER

1.1 Sociale stratificatie leidt tot ongelijkheid

Ongelijkheid tussen mensen in de samenleving wordt binnen de sociologie omschreven als sociale stratificatie. Stratificatie kan plaatsvinden op basis van verschillende zaken zoals economisch kapitaal, leeftijd, afkomst, religieuze overtuiging, geslacht (Giddens & Griffiths, 2006, p.295). Het gevolg van stratificatie is het indelen van mensen in verschillende lagen binnen de maatschappij en zo op een gestructureerde manier ongelijkheid in de hand werken. Het lagen systeem is het best vergelijkbaar met de geologische samenstelling van de grond. Deze is ingedeeld op basis van verschillende lagen met een andere samenstelling. Elke laag bestaat uit een andere samenstelling en neemt een bepaalde positie in binnen de hele grondstructuur (Giddens & Griffiths, 2006, p.295).

Systemen van sociale stratificatie kennen drie kenmerkende eigenschappen. Ten eerste, het indelen van mensen in lagen is op basis van een gemeenschappelijke overeenkomst. Bijvoorbeeld de armen en de rijken, mannen en vrouwen. Ten tweede, de opportuniteiten die zich voordoen hangen af van de laag tot de welke men behoort en de plaats die deze laag krijgt. Man of vrouw zijn, is een bepalende factor in het al dan niet krijgen van kansen. Ten derde, de rangorde van de verschillende lagen kent een hele trage verandering over de tijd heen. Met andere woorden het neemt veel tijd vooraleer er zich verandering voordoet binnen de manier waarop de lagen staan ten opzichte van elkaar (Giddens & Griffiths, 2006, p.296). Gender kan gedefinieerd worden als één van de sterkste voorbeelden van stratificatie. Ongelijkheden tussen verschillend gender zijn het diepst geworteld in de samenleving dan andere vormen van stratificatie. Mannen staan boven vrouwen al sinds de eerste menselijke groepen zich vormden op aarde (Giddens & Griffiths, 2006, p.324).

Bourdieu (1984;1993;1996) beschrijft met zijn veldtheorie hoe de samenleving wordt georganiseerd in verschillende velden. Deze velden hebben elk hun eigen manier van functioneren, met eigen regels, machtsrelaties en ongelijkheden (Thorpe, 2010). De basis van stratificatie hangt voor Bourdieu af van het al dan niet bezitten van verschillende vormen van

kapitaal waarmee een veld betreden wordt. Hij definieert verschillende vormen van kapitaal die een individu kan bezitten. Kapitaal kan een economische, sociale, culturele en symbolische vorm aannemen (Giddens & Griffiths, 2006, p.322). Bij het betreden van een bepaald veld wordt het hebben van kapitaal gezien als een hulpbron (van Doorne-Huiskes, 2015). Elke speler binnen het veld streeft naar maximalisatie van macht en dominantie binnen het veld. Diegenen die over groter kapitaal bezitten, hebben automatisch een stap voor op anderen (Moi, 1991). Een veld werkt op een bepaalde manier met bepaalde regels. Opdat het veld zou kunnen functioneren moeten individuen de regels volgen van het veld. Met andere woorden ze moeten kennis hebben over hoe het veld werkt om er te kunnen opereren en toegang tot te krijgen. Hoe hoger je vormen van kapitaal zijn die je nodig hebt binnen een bepaald veld, hoe beter gepositioneerd je staat (Thorpe, 2010). Mensen die bepaalde vormen van kapitaal bezitten door opvoeding, opleiding of geslacht zitten in een voordeligere positie dan mensen die dit niet hebben. Niet iedereen komt dus in een veld op een gelijke manier (Bourdieu, 1984).

Om orde te krijgen in de samenleving en haar velden maken mensen gebruik van systemen van classificatie (Bourdieu, 1996). Bourdieu definieert gender als de sterkste vorm van classificatie. De man vrouw dichotomie is een basis classificatiesysteem dat gebruikt wordt om de wereld te ordenen (Bourdieu, 1996). Mannen en vrouwen, hun verschillen en typerende trekken, worden gezien als de meest natuurlijke manier van classificatie. Het is een sociale categorie die stabiel is en die algemeen aanvaard wordt (Haslam, Rothschild, & Ernst, 2000).

1.2. Genderongelijkheid: hoe werkt het en welke vorm neemt het aan?

Zoals duidelijk werd in vorige paragraaf is gender een diepgewortelde manier van stratificatie alsook een basis voor classificatie (Giddens & Griffiths, 2006, p.324; Bourdieu, 1996). Gender vormt dus de eerste stap om mensen te gaan indelen en ongelijkheid in de hand te werken (Bourdieu, 1996; Fiske, Haslam, & Fiske, 1991; Stangor, Lynch, Duan, & Glas, 1992).

1.2.1 Social theory of gender van R.W. Connell

Binnen sociologie is genderongelijkheid een belangrijk topic dat op verschillende manieren benaderd wordt. Lange tijd werd voornamelijk de vrouwelijke kant bekeken: wat betekent het om een vrouw te zijn en welke gevolgen heeft het? Recent is men zich binnen sociologische studies meer gaan interesseren in de mannelijke kant van het genderverhaal. R.W. Connell beschrijft de meest volledige en overkoepelende theorie over genderrelaties. Zijn theorie wordt beschouwd als de meest complete omdat het zowel de mannelijke als de vrouwelijke kant van het genderverhaal belicht (Giddens & Griffiths, 2006, p.462). Binnen de gender order gaat Connell (2013) uit van het feit dat mannelijkheid en vrouwelijkheid niet apart van elkaar begrepen kunnen worden, maar dat ze één geheel vormen. Mannen bezitten meer sociale macht en gaan op die manier genderongelijkheid veroorzaken en in stand houden. Genderrelaties in westerse, kapitalistische samenlevingen worden sterk bepaald door patriarchale macht. Binnen deze samenlevingen wordt alles georganiseerd rond een centraal gegeven namelijk de dominantie van mannen over vrouwen (Connell, 1987).

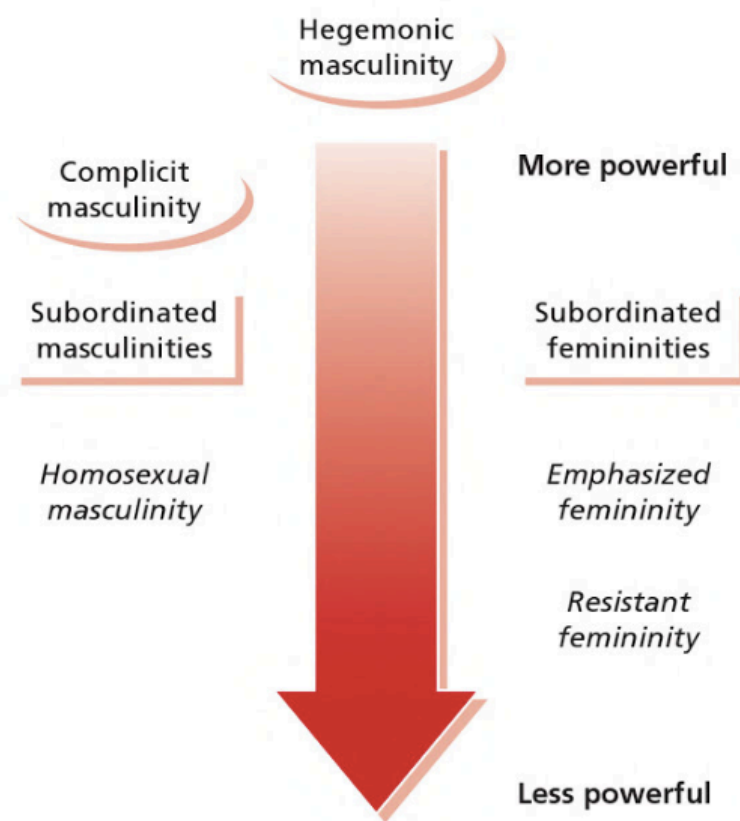
Deze dominantie resulteert in een gender hiërarchie. Helemaal bovenaan binnen de hiërarchie staat de hegemonische masculiniteit. Dit is een dominant beeld binnen de samenleving, het is als het ware het streefdoel. Het concept hegemonische masculiniteit wijst erop dat de man en wat mannelijkheid is de norm is, maar ook hoger geplaatst is en meer gerespecteerd wordt. Wat hegemonische masculiniteit exact is, ligt niet vast. Het is een concept dat heel plaats- en tijdsgebonden is en dus ook veranderlijk. Binnen een westerse context kunnen we het concept definiëren als mannen die blank, succesvol en heteroseksueel zijn. Deze representatie van hegemonische masculiniteit staat binnen westerse landen helemaal bovenaan de gender hiërarchie en is de ideale representatie van mannelijkheid

(Connell, 1987). Het is de beste en meest gerespecteerde manier om een man te zijn. Alle mannen moeten zich positioneren volgens dit beeld en dit nastreven. Slechts een fractie van de mannen past exact binnen dit plaatje (Connell & Messerschmidt, 2005). Alles wat niet voldoet aan dit beeld is ondergeschikt aan deze dominante representatie (Knoppers, 1999). Het feit dat de samenleving wordt georganiseerd op basis van dit dominante beeld, legitimeert op die manier de ondergeschiktheid van vrouwen (Connell & Messerschmidt, 2005).

Hegemonische masculiniteit steunt op het concept hegemonie (Connell, 1987). Hegemonie verwijst binnen deze theorie naar de sociale dominantie van een bepaalde groep. Deze dominantie komt niet tot stand door middel van geweld, maar door een culturele dynamiek die loopt doorheen het private leven, sociale gebieden en instituten. Met andere woorden, de dominantie van een bepaalde groep wordt doorheen de media, politiek en onderwijs verspreid zodat ze natuurlijk aanvoelt en aanvaard wordt (Giddens & Griffiths, 2006, p.463). Het zit ingebed in de samenleving door praktijken waardoor de dominantie bevestigd wordt en kracht krijgt. De normalisering van de dominantie zorgt voor voordelen voor de dominante groep en nadelen en blijvende onderdrukking voor de ondergeschikte groep. De ondergeschikte groep ervaart een ongelijkheid in sociale toegang ten opzichte van de dominante groep (Burke, 2016).

Eerder werd vermeld dat de hegemonische masculiniteit bovenaan de gender hiërarchie staat. Niet veel mannen kunnen voldoen aan het ideale beeld dat van de man en mannelijkheid wordt opgehouden. Er zijn dus meerdere vormen van mannelijkheid die een plaats krijgen binnen de gender hiërarchie. Hoe lager de stand in de hiërarchie, hoe verder die vorm van mannelijkheid staat van het ideaalbeeld. Hegemonische masculiniteit steunt op het idee van de samenleving als patriarchaal: mannen nemen een dominante rol in (Giddens & Griffiths, 2006). Een grote groep mannen past niet binnen de groep van hegemonische masculiniteit, maar halen wel veel voordeel uit de positie ervan binnen het patriarchaat. Deze groep heet de complicit masculinity en is de tweede groep binnen de gender hiërarchie. Hieronder gepositioneerd vinden we subordinated masculinities en subordinated feminities. Deze twee groepen zijn het tegenovergestelde van het beeld van hegemonische masculiniteit. Langs de mannelijke kant zijn dat bijvoorbeeld homoseksuele mannen want ze zijn het

tegenovergestelde van 'de echte man' die heteroseksueel is (Connell, 1987). Vrouwen en vrouwelijkheid krijgen binnen de hiërarchie ook een plaats ondergeschikt aan de hegemonische masculiniteit. Het vrouw-zijn hier is het doorslaggevende element van de ondergeschiktheid aangezien dat niet voldoet aan het hegemonische beeld. Vrouwen zullen als het ware altijd ondergeschikt blijven aangezien ze nooit het beeld van 'de beste man' kunnen bereiken (Giddens & Griffiths, 2006). Onderstaande figuur 1 geeft de gender hiërarchie beschreven volgens Connell (1987) weer.



Figuur 1: Hiërarchie volgens hegemonische masculiniteit (Giddens & Griffiths, 2006, p.465)

Maar het concept hegemonie laat opening voor verandering. Hegemonische masculiniteit is heel plaats- en tijdsgebonden. Wat vandaag als hegemonische masculiniteit wordt aanzien, hoeft dat morgen niet te zijn. Er is dus ruimte voor verandering naar een minder onderdrukkende vorm van mannelijkheid en een afschaffing van de gender hiërarchie (Connell & Messerschmidt, 2005).

1.2.2 Je bent wat je doet: de invloed van genderrollen op taken binnen de samenleving

Door de classificatie van mensen op basis van hun gender, ontstaan er genderrollen. Het ontstaan van deze genderrollen kan worden gekoppeld aan de division of labour tussen mannen en vrouwen. Zowel op de arbeidsmarkt als binnen het huishouden worden er bepaalde functies gekoppeld aan man- of vrouw-zijn (Godsil e.a., 2016). Doordat mannen en vrouwen verschillende soorten taken uitvoeren, ander werk hebben en een andere rol opnemen binnen het huishouden, koppelen we deze taken aan hun geslacht (Godsil e.a., 2016). Het toekennen van eigenschappen en karakteristieken op basis van die taken heet correspondence bias. Hierbij is het idee dat mensen zijn wat ze doen (Gilbert, 1998). Correspondence bias linkt eigenschappen naast wat mensen doen ook aan hun functie die ze bijvoorbeeld binnen een bedrijf opnemen. Op deze manier ontstaat er een vicieuze cirkel waarbij functies worden gekoppeld aan mannen en vrouwen en deze functies de genderrollen bepalen (Rachel Godsil e.a., 2016).

Vrouw is de zorgverzorger

Een belangrijke genderrol die gekoppeld wordt met vrouwen is die van zorgverzorger. Vrouw-zijn wordt automatisch gelinkt met het moederschap en een deel van het leven te wijden aan de zorg voor kinderen. Deze sociale constructie heeft een impact op hoe vrouwen worden gezien en wat er van hen wordt verwacht (Wreyford, 2013). Biologische aspecten die eigen zijn aan vrouwen zoals voorplanting, borstvoeding en kinderopvang worden gebruikt als redenen voor uitsluiting (Wajcman, 1998). Binnen de werkveld wordt de cyclus van het leven van een man als de norm beschouwd. Dit werkt nadelig en uitsluitend voor vrouwen omdat zij een andere levenscyclus hebben wanneer zij kiezen voor kinderen (Wreyford, 2013).

Vrouwen die automatisch de rol als zorgverzorger dragen binnen een gezin ervaren daardoor twee grote gevolgen. Ten eerste heeft het een invloed op de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Het is voor vrouwen moeilijk om het juiste evenwicht te vinden tussen werk, privéleven en gezin. Het hebben van een gezin heeft een duidelijke link met aanwezigheid op de arbeidsmarkt en kent een andere invloed op mannen dan op vrouwen. De marktparticipatie van vrouwen met kinderen ligt 11,5% lager dan vrouwen zonder kinderen. Bij mannen gaat de marktparticipatie met 8,5% naar omhoog wanneer zij vader worden (European Institute for

Gender Equality, 2016). Ten tweede is er een ongelijke verdeling binnen het aantal uur dat vrouwen en mannen spenderen aan onbetaald werk in het huishouden. Gemiddeld is een Europese vrouw 28 uur per week bezig met de verzorging van kinderen en 14 uur met het huishouden. Voor de Europese man gaat gemiddeld 18 uur naar de verzorging van kinderen en 11 uur naar het huishouden (European Institute for Gender Equality, 2016).

Beleidsmatig worden er stappen ondernomen om een beter evenwicht te krijgen voor vrouwen tussen werk, huishouden en kinderen. Het probleem hierbij is dat de initiatieven voornamelijk focussen op vrouwen en hierdoor opnieuw het sociaal construct van vrouw alszorger bevestigen. Het hebben en verzorgen van kinderen wordt op die manier opnieuw als iets vrouwelijks gezien (Wajcman, 1998). Op zoek gaan naar een goede balans tussen werk, gezin en privéleven is volgens Europa en het eerder aangehaalde Beijing Platform for Action van groot belang om gendergelijkheid te bekomen (European Institute for Gender Equality, 2016).

Genderrollen op de arbeidsmarkt: de zachte, volgende vrouw en de harde, leidende man

De stereotyperende toekenning van bepaalde eigenschappen aan vrouwen heeft gevolgen op haar positie binnen de arbeidsmarkt. Twee belangrijke gevolgen worden besproken: sexual work segregation en het glazen plafond.

Sexual work segregation

Sexual work segregation is het gevolg van het linken van jobs aan typisch mannelijk of typisch vrouwelijk. Als gevolg krijg je bepaalde sectoren of bepaalde jobs die voornamelijk mannelijk of vrouwelijk bezet zijn. Sexual work segregation heeft een impact op hoe de carrière van mannen en vrouwen verloopt (Bielby, 2009). Vier sterke gevolgen van sexual work segregation worden herkend (Hesmondhalgh & Baker, 2015). Ten eerste heeft het concept een sterke link met ongelijkheid. Ten tweede limiteert het ook de autonomie, de vrijheid en herkenning van mannen en vrouwen. Wanneer een bepaald beroep als typisch mannelijk wordt ervaren, maar een vrouw potentieel en talent heeft voor de job, is de kans groot dat ze toch niet aangenomen zal worden. Het omgekeerde geldt ook voor mannen, maar vrouwen ondervinden hier meer moeilijkheden. Ten derde houdt het ontwikkeling tegen omdat het

mensen en hun talenten tegenhoudt om zich volledig te ontplooien. Ten vierde het versterkt stereotypering en zorgt dan op zijn beurt opnieuw voor bezetting van sectoren naar gelang het geslacht (Hesmondhalgh & Baker, 2015).

Het resultaat van de segregatie van werk op basis van geslacht heeft een sterke link met vaardigheden en karaktertrekken die als typisch mannelijk of vrouwelijk worden omschreven. Met andere woorden van mannen wordt gezegd dat ze betere technische vaardigheden hebben dus technische afdeling kleurt mannelijk. Vrouwen worden dan weer zorgend en vertrouwelijk gezien. Dit resulteert in een vervrouwelijking van bepaalde beroepen zoals sociaal werk en onderwijs. Hierbij gaat een bepaalde beroeps categorie vrouwelijk kleuren als gevolg van positieve eigenschappen die aan vrouwen worden toegekend (Anker, 2001). Deze toekenning van stereotyperende eigenschappen kan echter ook een negatieve impact hebben. De impact is negatief wanneer vrouwen niet gezien worden als capabel om anderen te leiden, minder fysieke kracht hebben dan mannen, minder goed zijn in technische en wiskundige zaken, etc. Naast positieve en negatieve eigenschappen worden er ook nog neutrale eigenschappen toegekend aan vrouwen. Ze klagen minder snel, hebben niet veel variatie nodig in hun werk en werken graag van thuis uit (Anker, 2001).

Het glazen plafond

De stereotyperende eigenschappen die worden toegeschreven aan vrouwen en mannen zorgen voor obstakels binnen een carrière. Het fenomeen waarbij opgemerkt kan worden dat het aantal vrouwen in leidinggevende posities schaars is, wordt omschreven als het glazen plafond. Welvarende landen hebben voornamelijk een mannelijke bezetting binnen de kernberoepen van bedrijven en organisaties. Vrouwen kunnen als het ware opklimmen op de ladder binnen een bedrijf, maar op een bepaald moment stopt het klimmen en botsen ze tegen het glazen plafond. Het zijn dan eerder uitzonderingen die toch kunnen doorbreken en hogerop geraken (Wright, Baxter, & Birkelund, 1995). Een andere toepassing op het glazen plafond is het Leaky Pipeline fenomeen. Hierbij stelt men de hiërarchie van een organisatie voor als een buis die lekt en hoe meer er omhoog wordt gegaan hoe meer water er wegvloeit. Binnen dit fenomeen wordt het water gezien als vrouwen, hoe hoger op de ladder binnen de hiërarchie van een bedrijf, hoe minder vrouwen er te vinden zijn (Acker, 2009).

Het schaars aanwezig zijn van vrouwen in leidinggevende posities heeft een gevolg op de vrouwen binnen het bedrijf die lager staan. De afwezigheid van vrouwen aan de top maakt het werklevens voor vrouwen moeilijker. Meer en meer onderzoek toont aan dat een evenwichtige genderverdeling binnen de top van bedrijven en organisaties een positief effect heeft op de vrouwelijke werknemers. Enerzijds omwille van de werkomstandigheden en anderzijds omwille van de genderverdeling binnen de verschillende niveaus van een bedrijf. Het doorbreken van het glazen plafond zou voor een domino-effect kunnen zorgen in de rest van een bedrijfsstructuur en leiden tot een evenwichtige genderverdeling (Cohen & Huffman, 2007).

De simpliciteit van het concept van het glazen plafond wordt echter in twijfel getrokken. Binnen het fenomeen van het glazen plafond kan er geïnterpreteerd worden dat een barrière zich enkel vormt op het niveau van de topfuncties (Eagly, Eagly, & Carli, 2007). Er wordt echter geargumenteed voor een uitbreiding van de huidige definitie van het glazen plafond. Herkenning dat er barrières en obstakels voor vrouwen zijn op alle niveaus in een werkomgeving, moet worden opgenomen in de huidige definitie. Het glazen plafond vormt zich niet enkel vanaf de management- of topfuncties binnen een bedrijf, maar op elk trapje van de ladder (Prokos & Padavic, 2005).

HOOFDSTUK II: GENDER EN WERK IN DE FILMSECTOR

Rond werken in de filmsector hangt een soort aura. Het is zoals Florida (2002) omschreef: een open, diverse en Bohemian style sector. Het aura wordt door de sector zelf als door de mensen die erin werken, gedragen. Het is een industrie die cool en gelijk is en toegankelijk voor iedereen (Gill, 2002). Dit is het aura dat de sector uitdraagt, maar achter de schermen gaat het er anders aan toe. De sector heeft twee gezichten: het ene gezicht dat een gelijke, coole en spannende werkplaats toont. Het andere gezicht dat een meer gesloten en ongelijke manier van werken heeft (Conor, Gill, & Taylor, 2015). Om deze paradox waarin de filmsector leeft beter te begrijpen, is het noodzakelijk om te begrijpen welke dynamieken binnen de sector aan het werk zijn.

2.1 Carrière in de media is informeel, onzeker en onstabiel

Door globalisatie en de snelle ontwikkelingen van informatie en communicatietechnologieën heeft er zich een verandering in het kapitalistische systeem voorgedaan. Verschillende benamingen worden gegeven aan het soort samenleving waarin we nu leven als gevolg van deze transformatie: network society, liquid modernity, information society en risk society (Gill, 2010). Allen hebben deze met elkaar gemeenschappelijk dat ze gekenmerkt worden door risico, onzekerheid en toevalligheid. Werkers binnen dergelijke samenleving zitten in een continue flow van onzekerheid en ervaren het werkleven als onstabiel (Deuze, 2007). Mediawerkers en de sector in zijn geheel worden gezien als diegenen die het voortouw nemen binnen deze veranderingen en weggaan van het traditionele werkpatroon om te evolueren naar nieuwe werkpatronen. Deze nieuwe werkpatronen worden gekenmerkt door informaliteit, onzekerheid, instabiliteit van de carrière en door continu updaten van de vaardigheden (Gill & Pratt, 2008).

2.1.1 Filmsector wordt beheerst door netwerken

Van de mediasector wordt gezegd dat het een meritocratische sector is: je bent zo goed als je laatste job. Op die manier kan je op een hele transparante manier aantonen wat je kan en zo succesvol zijn. Dit aspect van de mediasector wordt sterk ontkracht door de informele manier waarop ze te werk gaat. Deze informaliteit krijgt vooral vorm door de netwerkgebondenheid

van de sector. Een sterk, uitgebouwd netwerk hebben is cruciaal als mediawerker. Het zoeken van werk door een werknemer of het vinden van de juiste persoon door een werkgever verloopt niet via de formele kanalen (Conor e.a., 2015). Niet gauw zal je een vacature tegenkomen waarvoor je op een formele manier zal kunnen solliciteren. Het is via contacten en word of mouth dat de juiste persoon voor de job gezocht wordt (Conor e.a., 2015). Om een krachtig netwerk uit te bouwen, is er nood aan jezelf op een goede manier te kunnen profileren. Naast de effectieve job die mensen uitoefenen binnen de filmsector, moeten ze met dit profileren continu bezig zijn. Omdat deze netwerken niet op de werkvloer zelf worden gevormd, maar daar buiten is het belangrijk om na je uren ook nog te werken aan self-promotion (Conor e.a., 2015). Daarnaast is de filmindustrie geen sector met zekerheid. Ze wordt gekenmerkt door project-based werken, wat angst en werkonzekerheid met zich meebrengt. Werken in de filmsector houdt dus in dat je voortdurend op zoek bent naar werk en daardoor is netwerken van groot belang. Iedereen die je ontmoet, moet je bekijken als een mogelijk kans op een job (Conor e.a., 2015).

De netwerkgebonden manier waarop de sector te werk gaat, kan negatief en positief zijn. Voor sommigen geeft het een veilig gevoel wetende dat ze een uitgebreid netwerk hebben waar ze kunnen op terugvallen indien nodig. Voor anderen is het een vorm van exclusie en vormt het een barrière (Walby, 2011). Deze exclusie krijgt het meeste vorm binnen het concept homosocial reproduction. Om met het risico van de industrie te kunnen omgaan is het belangrijk voor werkgevers om mensen aan te nemen die ze kunnen vertrouwen en die meteen de functie op een correcte manier uitvoeren. De groep die in leidinggevende posities zitten, beslissen logischerwijs wie er wordt aangenomen. Zij zien gelijken vaak als de meest competente kandidaten. Gevolg hiervan is dat bijvoorbeeld een mannelijke leidinggevende sneller vertrouwen zal leggen in een andere man omdat die als gelijke wordt gezien (Smith, Caputi, & Crittenden, 2012).

2.1.2 Onzekere werkpatronen

Media is een risicoproduct dat niet makkelijk te voorspellen valt. Het feit dat het een risicoproduct is, zorgt ervoor dat de filmsector ook een onzekere sector is. Binnen de sector heerst er een flexibiliteitsdiscours: je werkuren zijn flexibel en kan je zelf wat inplannen. Je hebt controle over hoe lang je werkdag zal duren. Maar door de onzekerheid van de sector, is

deze flexibiliteit vrij beperkt. Op momenten waarop er veel werk is, moet dat werk geleverd worden tegen een strakke deadline. Om deze deadline te behalen moet er hard gewerkt worden en liggen de werkuren niet vast. De sector, die informeel is van aard, zorgt ervoor dat je als mediawerker meegaat met de stroom. Je presteert de vereiste uren en levert je werk op tijd af om een goede reputatie te behouden (Gill, 2002). Deze periodes van hard werken zijn niet continu. Er kan een periode van veel werk zijn en er kunnen periodes zijn waar er heel weinig werk is. Dit resulteert voor vele mediawerkers in bulimic patterns of working: lange periodes zonder werk, gevolgd door een hele intense periode van veel werk (Pratt, 2002). Het werk binnen de mediasector is over het algemeen intensiever geworden. Vroeger werd er gesproken over crunch time: wanneer een deadline nadert, extra hard gaan werken om alles af te krijgen. Nu ervaren mediawerkers hun werk alsof ze altijd in de crunch time modus zitten. Een job in de filmsector is constant, intensief en hard doorwerken (de Peuter & Dyer-Witthford, 2006).

Er leeft een algemeen discours over en binnen mediawerkers dat zij elke dag kunnen doen wat hun passie is, dat ze van hun hobby hun werk hebben kunnen maken en dat dit niet als werk aanvoelt (Nixon & Crewe, 2004). Dit past binnen wat eerder al werd aangehaald over de twee gezichten die de sector heeft. Mediawerkers leven op een voortdurende pleasure-pain axis. Ze kunnen werken in een sector waardoor ze gepassioneerd zijn, maar de omstandigheden in de welke ze moeten werken zijn veeleisend, hard en niet voor iedereen haalbaar (McRobbie, 2002).

2.1.3 Een werkdag in de filmindustrie kent geen einde

Om te kunnen functioneren binnen de filmsector en de manier waarop ze werkt, stelt Gill (2014) dat werkers gebonden zijn aan een new labouring subjectivity. De werknemer moet altijd beschikbaar zijn, veel meer tijd investeren in de job dan waarvoor die betaald wordt, je moet flexibel zijn en jezelf steeds bijscholen (Gill, 2014). Je moet jezelf voortdurend bijscholen en de geleerde skills onderhouden. Een ruime kennis in je vakgebied is vereist en je moet altijd op de hoogte zijn van de nieuwste trends en ontwikkelingen (Gill & Pratt, 2008).

De technologische veranderingen van de laatste jaren hebben ervoor gezorgd dat het leven een social factory is geworden. Door smartphones is er een mogelijkheid om altijd online te zijn, altijd verbonden te zijn en dus ook altijd beschikbaar te zijn. Het altijd beschikbaar zijn

voor het werk en er altijd mee bezig zijn, is binnen de mediasector gaan leven als iets dat normaal is (Morini, 2007). Het idee van naar huis te vertrekken vanop je werk en je werk af te sluiten, is niet meer. Er is geen scheiding van sferen meer mogelijk, alles is vermengd met elkaar (Gill, 2014).

2.2 Genderongelijkheid in de filmindustrie

Zoals reeds in de inleiding van hoofdstuk II vermeld, draagt de filmindustrie het gezicht van een gelijke en open sector. De realiteit is dat de sector niet zo open, divers en gelijk is dan ze zelf doet uitschijnen (Gill, 2002; Connor, Gill, & Taylor, 2015). Er heerst binnen de sector een ongelijkheid op basis van verschillende factoren: gender, leeftijd, klasse, etniciteit en beperkingen. De uiting van ongelijkheid neemt verschillende vormen aan: loon, toegang tot werk, positie, kansen en dergelijken. Deze ongelijkheden worden in de hand gewerkt door de eerder vermeldde werking van de sector (Gill, 2010). De informele manier waarop mensen worden aangeworven, werkt een barrière van ongelijke kansen tot toegang in de sector in de hand (Gill, 2002). Alsook de vereiste flexibiliteit die de sector schijnt te geven, maar vooral van de werkers verwacht wordt, zorgt voor ongelijkheid (Perrons, 1999). Bullimic patterns of working, de klok rond werken om een project op tijd af te krijgen, is niet voor iedereen mogelijk indien er ook nog bijvoorbeeld het onderhoud van een gezin verwacht wordt (Pratt, 2002; Perrons, 1999).

2.2.1 Filmsector kent mannelijke netwerken en cultuur

Eerder werd aangehaald dat de sector op een informele manier werkt via netwerken. Een sterk, uitgebouwd netwerk hebben, is van belang binnen de industrie om aan werk te geraken. De informele manier van werken is nadelig voor vrouwen omwille van twee redenen. Ten eerste functioneren vrouwen veel beter in meer formele omgevingen die transparanter zijn (Thanki & Jefferys, 2007). Ten tweede zijn de netwerken binnen de filmsector voornamelijk mannelijk. Het gebrek aan vrouwen binnen de industrie bemoeilijkt het ook voor vrouwen om in netwerken binnen te dringen. Netwerken functioneren heel homogeen. Indien er weinig vrouwen in de industrie werken, zijn er weinig vrouwelijke netwerken en dus minder kansen voor vrouwen om binnen een netwerk opgenomen te worden. Geen netwerk betekent moeilijkheden om zich te positioneren op de arbeidsmarkt (O'Brien, 2014).

Het niet toegang hebben van vrouwen tot netwerken heeft als gevolg dat het idee van de media als een gender neutrale plaats moet wijken voor media als een mannelijke werkplaats. Dit resulteert in een gendered workplace culture. Gevolgen hiervan zijn dat vrouwen zich moeten aanpassen aan deze gendered workplace culture die mannelijk is. Vrouwen moeten zich mannelijker gaan gedragen en proberen één van de jongens te zijn om te kunnen behoren tot de cultuur op de werkvloer (Conor e.a., 2015).

2.2.2 New sexism

Naast het traditioneel seksisme bestaat er ook new sexism, een nieuwe manier waarop genderongelijkheid en discriminatie leeft binnen de filmindustrie (Gill, 2014). New sexism wordt omschreven als een nieuwere, verdoken manier van seksisme die minder expliciet is. Uit onderzoek met respondenten naar de oorzaken waarom zo weinig vrouwen worden aangesteld in bepaalde beroepen binnen de filmsector, komt deze verdoken manier van new sexism sterk naar boven. Er is een grote bewondering voor vrouwen, maar het publiek wilt geen vrouwen, vrouwen solliciteren zelf niet of men wilt vrouwen niet belasten met zo'n zware taken, zijn manieren waarop new sexism vorm krijgt (Gill, 2014).

Als het op vaardigheden, werk en de appreciatie ervan aankomt, wordt er ook een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. De vaardigheden die vrouwen hebben en kunnen meenemen in het uitoefenen van hun job worden gezien als typisch vrouwelijk. Bijvoorbeeld wanneer een man op een goede manier communiceert over een probleem, krijgt die daarover erkenning van andere collega's. Wanneer een vrouw hetzelfde doet, krijgt ze hiervoor geen erkenning omdat goed communiceren nu eenmaal in de natuur van vrouwen moet liggen (Kelan, 2009). Het definiëren van bepaalde skills tot vrouwelijk of mannelijk gebeurt heel stereotyperend. Het wordt een vorm van seksisme wanneer deze stereotyperende skills worden gezien als een factor van het al dan niet aannemen van iemand voor een bepaalde job (Gill, 2014). Uit onderzoek naar deze manier van stereotyperen blijkt dat vrouwen omwille van typerende vaardigheden net niet worden aangenomen voor een job. Het wordt dan een vorm van new sexism wanneer het niet aannemen van vrouwen verantwoord wordt door de vrouw en haar vaardigheden als superieur aan de mannelijke vaardigheden te plaatsen. Een vrouw zou niet kunnen aarden in een omgeving met mannen

die zich zo gedragen en daarom wordt de job niet gegeven omdat ze het toch niet zou kunnen volhouden (Gill, 2006).

2.2.3 Jobsegregatie in de filmsector door toepassing van genderrollen

Binnen de filmindustrie is segregatie binnen jobs op basis van geslacht aanwezig. In de filmsector wordt er een verschil gemaakt binnen een productie tussen diegene die *above and below the line* zitten. De lijn belichaamt een grens tussen de werkers erboven en eronder. Het grote verschil tussen hen is creativiteit. Werkers binnen de *above the line* groep worden gezien als *the core creatives* en genieten meer prestige. Het creatieve an sich wordt meer gelinkt met mannen. *Below the line* is werk dat eerder technisch en handelend is (Jones & Pringle, 2015). Deze werkers genieten minder prestige en herkenning voor hun werk (Hesmondhalgh & Baker, 2015). Mannen zijn talrijker aanwezig in de jobs *above the line* dan vrouwen. Een oorzaak hiervan kan gekoppeld worden aan de eerder aangehaalde stereotypering van eigenschappen van mannen en vrouwen. Het idee dat vrouwen beter communiceren, organiseren en multitasken resulteert in meer vrouwen in de functies die organisatorisch en ondersteunend zijn zoals productieassistente (*below the line*). Mannen zetelen meer in de leidinggevende posities en zijn dus eerder terug te vinden als regisseur (*above the line*) (Hesmondhalgh & Baker, 2015).

De typische eigenschappen die worden toegekend aan mannen en vrouwen resulteren op het niveau van regisseurs in stereotypering op vlak van genres. Vrouwelijke regisseurs zijn het meeste aanwezig binnen de genres documentaire, drama, komedie en romantische films (CNC, 2017; Follows & Kreager, 2016). Belangrijk hierbij op te merken is dat het niet wilt zeggen dat vrouwelijke regisseurs dominant zijn binnen deze genres. Ze zijn binnen deze genres het best gerepresenteerd ten opzichte van andere genres zoals sciencefiction, actie en crime (Follows & Kreager, 2016). Segregatie binnen genres is ook op te merken bij scenaristen. Er kan worden vastgesteld dat vrouwen bijvoorbeeld zelden zullen aangesteld worden om een actiefilm te schrijven, maar eerder een romantische film (Bielby & Bielby, 1996).

2.3 Filmindustrie herkent genderongelijkheid probleem niet

Veel onderzoek naar ongelijkheden binnen culturele en creatieve industrieën wijzen op de afwezigheid van debat over het ongelijkheidsprobleem (Gill, 2014). Eerder werd aangehaald hoe de mediasector twee gezichten heeft: een gezicht van diversiteit en openheid en een gezicht van geslotenheid en uitsluiting. Mediabedrijven lijken zich niet bewust te zijn van de ongelijkheidsproblematiek die er heerst binnen de sector en verstoppen zich graag achter het eerste gezicht dat de mediasector uitdraagt (Gill, 2014). Verschillende redenen kunnen gevonden worden voor het niet bewustzijn van de ongelijkheid binnen de sector. De geprivilegieerde groep is zich niet bewust van zijn privilege of ze oefenen hun privilege of denial uit. Dit is een tactiek waarbij mensen die hooggeplaatst zijn binnen een industrie een bepaald probleem gaan ontkennen. Door het ontkennen van het probleem wordt ook de mogelijkheid tot een oplossing weggenomen (Lauzen, 2012). Een tweede reden is het heersen van happy talk als het gaat over ongelijkheid en diversiteit in de filmsector. Op zo'n manier spreken over een probleem dat je het niet echt herkent als een probleem en dat het wel snel vanzelf opgelost zal geraken. Het is een manier om niet dieper over de mogelijkheid van een probleem en de gevolgen ervan te hoeven nadenken (Ahmed, 2012).

Onderzoek naar genderongelijkheid binnen de media heeft bij vrouwelijke mediawerkers vastgesteld dat ze ofwel geen probleem zien of dat ze er niet over willen praten. Zoals eerder al aangehaald is de filmsector een informele, netwerk gebonden sector. Je reputatie en hoe er over jou wordt gedacht en gesproken zijn van heel groot belang binnen een sector die zo functioneert. Niet spreken over de ongelijkheid kan een strategische keuze zijn om je reputatie niet te schaden en niet afgeschreven te worden als 'de moeilijke' (Gill, 2014). Onderzoek van Gill (2014) en Thanki en Jefferys (2007) toont aan dat vrouwelijke respondenten expliciet aangeven dat indien je actief wilt blijven binnen de sector, je je mond moet houden. Vaak worden problemen van ongelijkheid door vrouwen ervaren als een probleem dat enkel zij meemaken en dat zij zelf dienen op te lossen. Wanneer iedere vrouw het probleem bij zichzelf legt, resulteert dat in veel alleenstaande problemen die eigenlijk tot hetzelfde hoofdprobleem behoren. Zolang er geen herkenning komt van het feit dat deze problemen niet op zichzelf staan, maar kaderen binnen een groter probleem over de hele sector, zal herkenning van het genderongelijkheid uitblijven (Conor e.a., 2015).

HOOFDSTUK III: BESTAAND ONDERZOEK & RESULTATEN

In het derde en laatste hoofdstuk van de literatuurstudie wordt er gekeken naar bestaande rapporten en onderzoek over de genderverdeling in de filmsector. Op een gestructureerde wijze zullen eerst de rapporten die beschikbaar zijn, worden weergegeven in een tabel. Nadien zullen de belangrijkste bevindingen van de recentste rapporten besproken worden volgens resultaat.

3.1 Mapping van bestaand onderzoek

Zoals reeds in de inleiding vermeld, is het moeilijk om volledig cijfermateriaal te vinden over de bezetting van vrouwen binnen de filmindustrie. Het is enerzijds een fenomeen dat niet voldoende wetenschappelijke aandacht krijgt en anderzijds is het een heel regio gebonden problematiek (Gubbins, 2016). Onderstaande tabel geeft een overzicht van de rapporten die momenteel voor handen zijn. Uit de tabel kan afgeleid worden dat bepaalde landen een sterk voortouw nemen in het onderzoeken van de genderverdeling in de filmindustrie. Het aantal landen dat onderzoek doet naar deze problematiek is echter beperkt, zoals de tabel weergeeft.

Land	Titel rapport	Uitvoerder	Jaar	Inhoud
VK	Barriers to diversity in film	UK Film Council	2007	Research review over de status van diversiteit in de filmsector
VK	Creating difference	Creative Industries Research Unit	2007	Barrières voor diversiteit identificeren in UK film en televisie en huidig beleid evalueren
USA	Indie Women: Behind-the-Scenes employment of Women in Independent Film	Center for the Study of Women in Television & Film	Jaarlijks 2008	Mapping kernberoepen van films gescreend op USA filmfestivals
SE	Gender Equality Report	SFI	Jaarlijks 2011	Geeft weer welke initiatieven er zijn om gendergelijkheid te bekomen en welke resultaten die opleveren
CA	Women in View On Screen	CUES	2012-2019	Mapping van vrouwen in kernberoepen Canadese film en serie
EU	Strategy for gender equality in the European film industry	Eurimages	Jaarlijks 2012	Mapping kernberoepen voor Eurimages gesteunde filmproducties
USA	Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers	Sundance institute en WIF	2014	Representatie en obstakels voor vrouwen binnen de USA filmindustrie en Sundance Film Festival
CA	Focus on Women	CUES	2013	Rapport over gendergelijkheid in de onafhankelijke productie industrie
USA	The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 250 Films	Lauzen	Jaarlijks 2014	Mapping vrouwen in kernberoepen van Top 250 films USA

VK	Who's calling the shots?	Directors UK	2014 2018	Mapping genderongelijkheid binnen regisseurs voor UK televisie
EU	Female directors in European films	European Audiovisual Observatory	2014	Schetsing van de Europese filmsector tussen 2003 en 2012
USA	Hollywood diversity report	IRLE	Jaarlijks 2014	Relatie tussen diversiteit en Hollywood
VK	What percentage of UK film crew members are female?	Stephen Follows	2015	Mapping kernberoepen UK films 2009-2013
AU	Gender Matters Women in the Australian Screen Industry	Screen Australia	2015 2018	Monitoren van Gender Matters initiatief door vrouwen in kernberoepen te meten
VK	Cut out of the picture	Directors UK	2016	In kaart brengen van de genderongelijkheid in de VK filmindustrie op verschillende niveaus
EU	Where are the women directors?	EWA	2016	Vergelijkende studie genderverdeling regisseurs in EU filmindustrie (2006-2013), opgenomen landen: AT, HR, FR, DE, IT, SE en UK
EU	Cine-Regio Building Bridges: Diversity in European film	Michael Gubbins Cine Regio	2016	Analyse en evaluatie over de diversiteit in de EU filmindustrie
CA	What's wrong with this picture?	CUES	2016	Focus op regisseurs en casting directors in de Canadese AV sector
CA	Who is sitting in the director's chair?	CUES	2016	Focus op Canadese AV sector en de barrières voor vrouwelijke regisseurs
VK	Calling the Shots: Women and Contemporary Film Culture in the UK, 2000-2015	AHRC	2016	Mapping genderverdeling in kernberoepen van Britse filmproducties
NZ	Diversity report 2016	NZ On Air	2016	Monitoren van diversiteit bij door NZ On Air gesteunde TV en digitale projecten
VK	Gender inequality and screenwriters	WGGB & ALCS	2018	Impact gender op kansen voor scenaristen in UK film en televisie
EU	Research highlights	EFARN	2018	Verzameling van verschillende onderzoeken naar filmindustrie in EU landen. Hoofdstuk 7: gender en diversiteit over SE, GE en SI.
ZA	Gender matter in the south African film industry	NFVF	2018	Rol van vrouw in Zuid-Afrikaanse filmindustrie en haar participatie
VK	Who's Calling the Shots? Gender inequality among screen directors working in UK television	Directors UK	2018	Mapping genderverdeling in kernberoepen van Britse televisieproducties periode 2013-2016
VK	Calling the Shots: Women directors and cinematographers on British Films since 2003	AHRC	2018	Mapping genderverdeling in kernberoepen van Britse filmproducties periode 2003-2015
EU	The place of women in European film productions	EPRS	2019	Overview van genderverdeling regisseurs op basis van andere rapporten en welke initiatieven er op EU en Zweeds niveau zijn
CA	Women in View On Screen	Women in View	2019	Mapping van kernberoepen binnen film en televisie in Canada

Figuur 2: Mapping bestaande onderzoeksrapporten genderverdeling filmsector

Uit figuur 2, kolom uitvoerder kan afgeleid worden dat alle rapporten een initiatief uit de sector zelf zijn. Het zijn nationale en Europese filmfondsen die onderzoek naar ongelijkheid binnen de filmindustrie uitvoeren. Een groot deel van de rapporten focust specifiek op de genderverdeling binnen de filmindustrie door deze te mappen aan de hand van kernberoepen en wie deze inneemt (Lauzen, 2019; Women in View, 2019; Eurimages, 2018; EWA, 2016; Lauzen, 2014; Directors UK, 2018; Follows, 2015; Screen Australia, 2015; Follows & Kreager,

2016; Coles, 2013 & 2016; NFVF, 2018). Andere rapporten focussen op diversiteit waarvan het genderaspect een onderdeel is (Bhavnani & UK Film Council, 2007; Randle, Kurian, & Leung, 2007; Hunt, Ramon, & Tran, 2019). Wat de invalshoek of de aanpak van de rapporten ook zijn, in elk rapport komt men tot de conclusie dat er binnen de filmindustrie ongelijkheid heerst. De aanbevelingen die gekoppeld worden aan deze conclusie zijn gelijklopend. De 50/50 strategie wordt vaak aangehaald als een manier om de genderverdeling aan te pakken (Follows & Kreager, 2016; NFVF, 2018; Swedish Film Institute, 2017; Eurimages, 2018). Daarnaast beveelt elk rapport aan om meer bewustzijn te creëren over genderongelijkheid binnen de industrie en betere dataverzameling- en analyse van de filmsector.

3.2 Resultaten bestaand onderzoek

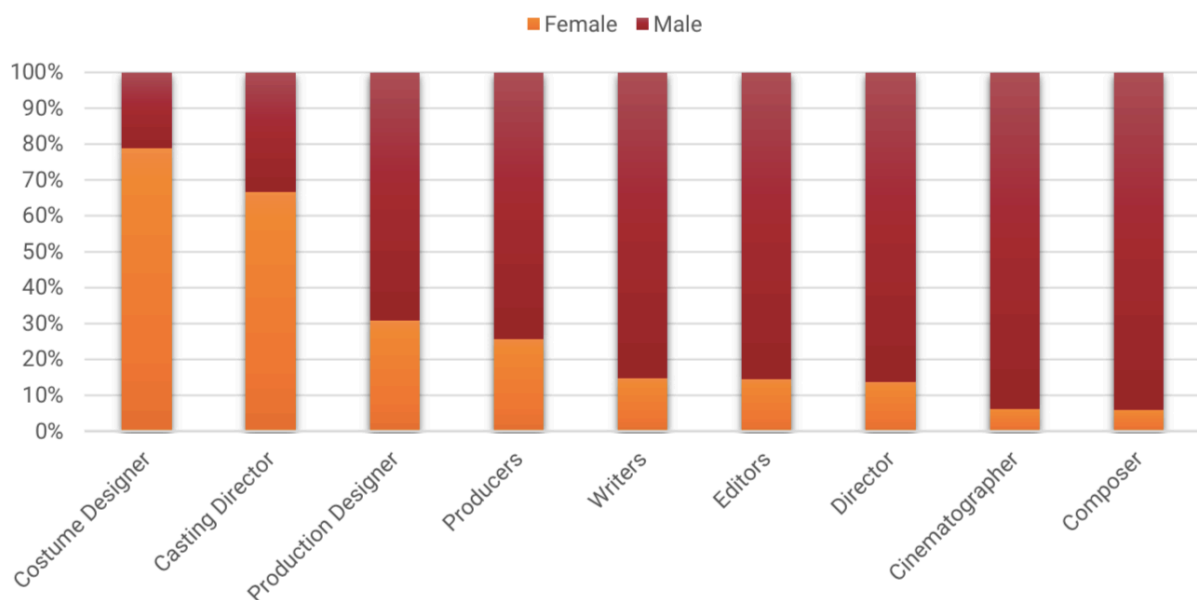
3.2.1 Kernberoepen hoofdzakelijk mannelijk bezet

Het eerder aangehaalde glazen plafond wordt binnen de filmsector omschreven als de celluloid ceiling. Vrouwen zijn binnen de filmindustrie meer en meer aanwezig, maar niet binnen kernberoepen (EWA, 2016). Ze botsen zoals bij het glazen plafond op een blokkade gedurende hun carrière binnen de filmindustrie (Wright e.a., 1995). Onderstaande rapporten bespreken aan de hand van cijfermateriaal hoe de bezetting door vrouwen in kernberoepen is.

Een vaak gebruikte manier om de genderverdeling binnen de filmsector te onderzoeken, is door de kernberoepen te mappen naargelang geslacht. Rapporten van Eurimages (2017, 2018) hanteren deze methode om de genderverdeling te onderzoeken. De gemiddelde inname van kernberoepen binnen de filmsector voor de periode 2012-2017 door vrouwen is 31%. Een verschil wordt echter wel gevonden tussen drie categorieën van filmproducties. Binnen de categorie animatie nemen vrouwen 25% van de kernberoepen in, voor documentaire is dat 38% en voor fictie is dat 31%. Ook is er tussen 2012 en 2017 een gemiddelde stijging van 8% in de bezetting van kernberoepen door vrouwen terug te vinden (Eurimages, 2018). Bij deze cijfers moet in achtung worden genomen dat het enkel gaat om producties die gesteund werden door Eurimages dus het is geen globaal overzicht van de hele Europese filmindustrie.

Le Lab startte vanaf 2016 met het analyseren van films uitgebracht vanaf 2012 in 30 Europese landen (Le Lab Femmes de cinéma, 2016). In 2015 werden 19,4% van de Europese films geregisseerd door vrouwen (Le Lab Femmes de cinéma, 2016). In 2016 was dat 20,4% en in 2017 was dat 21,7%. Er kan geconcludeerd worden dat er over de jaren heen een kleine stijging is. Deze cijfers sluiten aan bij het rapport van EWA: 1 op 5 films wordt geregisseerd door een vrouw (Le Lab Femmes de cinéma, 2017; 2018; EWA, 2016). Een verschil kan worden opgemerkt naargelang de categorie van de film. Vrouwelijke regisseurs zijn het sterkst aanwezig binnen de categorie documentaire met gemiddeld 30,8%. In categorie fictie is dat 18,7% en voor animatie 15,4% (Le Lab Femmes de cinéma, 2018, p.9).

Het Cut out of the Picture rapport (Follows & Kreager, 2016) uit het Verenigd Koninkrijk brengt de vrouwelijke bezetting van kernberoepen binnen de filmindustrie in kaart. In het rapport worden er negen sleutelposities gedefinieerd: kostuumdesigner, casting director, productieontwerper, producer, schrijver, editor, regisseur, cinematografe en filmcomponist (Follows & Kreager, 2016). Onderstaande figuur 3 illustreert de genderverdeling binnen deze negen kernberoepen.



Figuur 3: Genderverdeling kernberoepen UK films 2005-2014 (Follows & Kreager, 2016, p.27)

Er konden slechts twee sleutelposities teruggevonden worden die een meerderheid aan vrouwen hadden, namelijk kostuumdesign (78,8%) en casting director (66,7%). Deze posities zijn ook de enige twee waarin er een vrouwelijke aanwezigheid boven de 50% vast te stellen is zoals figuur 3 illustreert. De laagste representatie van vrouwen is terug te vinden bij cinematografie (6,2%) en componist (6%). Uit de genderverdeling van de kernberoepen kan de eerder besproken segregatie op basis van geslacht bevestigd worden. Er is een duidelijke vrouwelijke bezetting bij beroepen die traditioneel gezien als vrouwelijk worden geacht zoals kostuumdesign en casting director. De meer technische en gezaghebbende beroepen, karaktereigenschappen die met mannen gelinkt worden, worden dan weer dominant bezet door mannen (Follows & Kreager, 2016; Eurimages, 2018). In tegenstelling tot het rapport van Eurimages kan er voor het Verenigd Koninkrijk geen verandering over de jaren heen worden vastgesteld. In 2005 hadden 11,3% van de Britse films een vrouwelijke regisseur, in 2014 is dat 11,9%. Deze stagnatie is op te merken in alle besproken kernberoepen (Follows & Kreager, 2016).



Figure: All of the films according to sex and key creative position (2011-2015, figures in %). Base: all films; N=1,110; deviations from 100% possible due to rounding up. The different sample sizes in the areas of costume and production are due to the fact that these positions seldom exist in documentaries. The line function could not be established for diverging sample sizes in the other positions.

Figuur 4: Genderverdeling kernberoepen Duitse filmsector (EFARN, 2018, p.81)

Gelijkaardige resultaten zoals in het Verenigd Koninkrijk kunnen worden teruggevonden binnen de Duitse filmindustrie, zoals figuur 4 illustreert. Opnieuw is er een vrouwelijke overrepresentatie binnen het kernberoep kostuumdesign en een onderrepresentatie binnen alle andere kernberoepen (EFARN, 2018, p.81).

Van een stagnatie kan er binnen de Zweedse filmindustrie niet gesproken worden. In 2012 stond het vrouwelijke aandeel van actieve regisseurs op 16,7% in 2017 is dat aandeel gestegen tot 36,1%. Deze sterke stijging is te danken aan proactieve beleid dat in Zweden gevoerd wordt binnen de filmsector (Le Lab Femmes de cinéma, 2018, p.10). Ook in Frankrijk is het aantal actieve vrouwelijke regisseurs in stijgende lijn. In 2017 zijn er 23,3% vrouwelijke regisseurs van langspeelfilms actief in de Franse filmsector, een stijging van 62,8% sinds 2008. Vrouwelijke regisseurs in kortfilms zijn dan weer in dalende lijn (CNC, 2019, p.20). Een opmerkelijk verschil kan opgemerkt worden naargelang de categorie tot de welke de film behoort. Over de periode van 2008 tot en met 2017 was 22,2% van de regisseurs binnen de categorie fictie vrouwelijk. Binnen categorie documentaire was dat 24,1% en voor animatie 3,1% (CNC, 2019, p.26).

Belgische resultaten

Zoals in de inleiding op dit onderzoek reeds vermeld, zijn er geen Belgische of Vlaamse rapporten over de filmindustrie voorhanden. Een Belgische vermelding en opname in analyse kan wel worden teruggevonden in de onderzoeksrapporten van Le Lab. Over de bronnen van de data die werden gebruikt voor de analyse van België wordt er af en toe meegegeven dat ze afkomstig zijn uit Wallonië. Een groot deel van de Belgische resultaten maken echter niet duidelijk op basis van welke bron en afkomst deze zijn. Het is dan ook met de nodige kritische blik en voorzichtigheid dat op deze cijfers voor België moet worden gesteund. Enerzijds omdat de bronnen van de data niet duidelijk benoemd worden. Het is dan niet duidelijk of er uitspraken over Wallonië of Vlaanderen of een combinatie van beide wordt gedaan. Dit is van belang omdat de Belgische filmsector steunfondsen kent in Vlaanderen en Wallonië en deze afzonderlijk functioneren. Anderzijds omdat de nauwkeurigheid van de cijfers in twijfel kan worden getrokken. Wordt er een uitspraak over de hele Belgische filmindustrie gedaan of enkel publiek gesteunde films? (Le Lab Femmes de cinéma, 2016; 2017; 2018). Het rapport

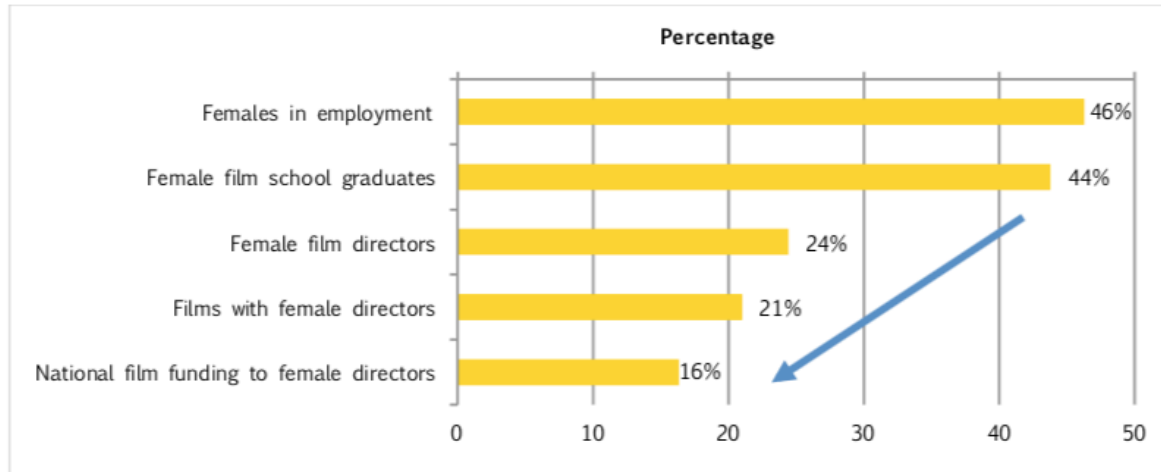
concludeert voor België dat het een goede leerling is en dat er vooruitgang wordt geboekt binnen de aanwezigheid van vrouwelijke regisseurs. In 2017 werden 25% van de Belgische films geregisseerd door een vrouw. Dit ligt dus boven het Europese gemiddelde van 2017 van 21,7%. De categorie documentaire kende een groter aantal vrouwelijke regisseurs dan fictie (Le Lab Femmes de cinéma, 2018, 74).

Niet Europese rapporten

In Noord-Amerika is er een stijging op te merken in de bezetting van kernberoepen door vrouwen in onafhankelijke films. Opgenomen kernberoepen in het onderzoek zijn regisseur, scenarist, producent, executive producent, monteur en cinematograaf. Voor 2018-2019 wordt 32% van de kernberoepen ingevuld door vrouwelijke werkneemsters. Een stijging van 3% met het jaar voordien en de hoogste bezetting van vrouwen in kernberoepen ooit gemeten. Vrouwen worden vaker teruggevonden in kernberoepen van documentaires (35%) dan van fictie (29%) (Lauzen, 2019). Canada kent ook een toename van vrouwen in kernberoepen binnen de filmindustrie. Tussen 2015 en 2017 steeg het percentage van 20% naar 25% vrouwen in kernberoepen (Women in View, 2019, p.10). Australië heeft een verschillende verdeling van vrouwen in kernberoepen naargelang de categorie. Documentaire kent opnieuw een sterkere vrouwelijke bezetting met gemiddeld 34% vrouwelijke regisseurs, 46% vrouwelijke producenten en 38% vrouwelijke scenaristen. Fictie kent gemiddeld 16% vrouwelijke regisseurs, 32% producenten en 23% scenaristen over de periode van 2009 tot en met 2016 (Screen Australia, 2015, p.5).

3.2.2.Carrière uitval voor vrouwen

Een fenomeen dat kon worden vastgesteld in verschillende rapporten is de uitval van vrouwelijke regisseurs naargelang het verloop van de carrière. Er kan een procentueel verschil van 20% worden vastgesteld tussen de vrouwelijke regisseurs die afstuderen aan een filmschool en vrouwelijke regisseurs die actief zijn in de filmsector. Dit geeft weer dat het vrouwelijke talent om films te regisseren wel degelijk bestaat, maar dat het door de industrie niet gebruikt wordt (EWA, 2016). Onderstaande figuur 5 geeft de uitval van vrouwelijke regisseurs naargelang het carrièreverloop weer.



Figuur 5 : Verlies van vrouwelijke regisseurs (EWA, 2016, p.8)

Voor de Britse context kon ongeveer hetzelfde verhaal worden teruggevonden. 49% van de afgestudeerde regisseurs aan een filmschool zijn vrouwen, maar slechts 13,6% van de werkende regisseurs zijn vrouwelijk. Eenmaal een vrouwelijke regisseur effectief aan het werk is, botst ze voortdurend op nieuwe struikelblokken. Het krijgen van high-budget films en het kunnen regisseren van meerdere films vormen barrières. Van de regisseurs die een tweede film kunnen regisseren is 12,5% vrouwelijk en een vierde film of meer slechts 4% (Follows & Kreager, 2016, p.7).

Ook in Duitsland is hetzelfde fenomeen waar te nemen. 40% van de studenten aan filmscholen zijn vrouwen, maar slechts 23% van de afgestudeerden is later actief binnen de industrie. Opnieuw kan er opgemerkt worden dat vrouwelijk potentieel en talent wel degelijk bestaat, maar dat ze niet worden benut door de industrie. Onderstaande figuur 6 geeft weer hoeveel vrouwelijke afgestudeerden er zijn binnen specifieke kernberoepen en hoeveel er effectief tewerkgesteld worden.

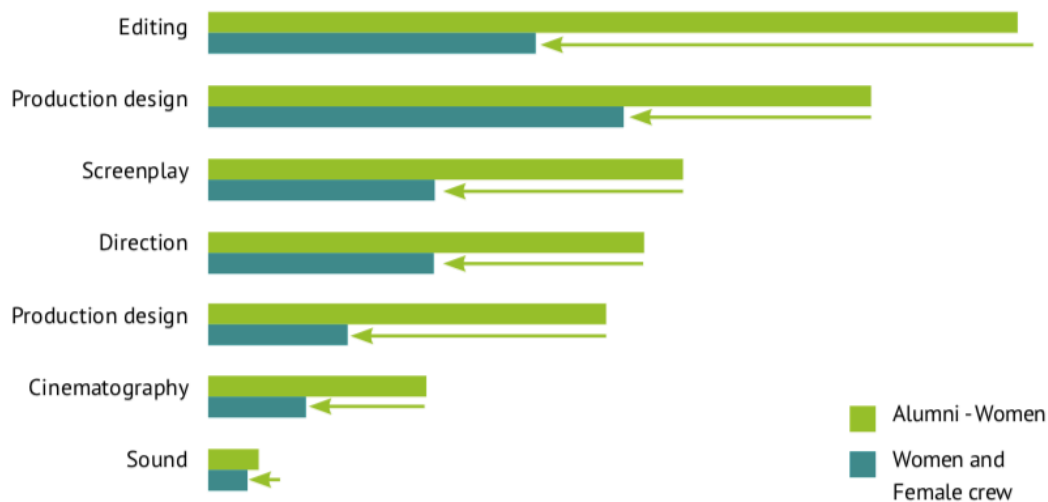


Figure: Comparison of female alumni (graduation between 1995-2000) with the current proportion of women in key creative positions (figures in %). Films by mixed-sex crews were not considered.

Figuur 6: Vergelijking alumni en actief in kernberoep (EFARN, 2018, p.81)

Een belangrijke stap die gedefinieerd wordt in de carrière van een regisseur na de filmschool is het maken van kortfilms. Deze films zijn budgettair gezien lager en dus relatief makkelijker om te maken. In 2017 werd in 30 Europese landen gemiddeld 1 op de 3 kortfilms (33,8%) geregisseerd door een vrouw. In datzelfde jaar werden 1 op 5 (21,6%) langspeelfilms geregisseerd door een vrouw. Vrouwelijke regisseurs zijn dus beter vertegenwoordigd binnen kortfilms dan binnen langspeelfilms. De daling in aanwezigheid van vrouwelijke regisseurs van de stap kortfilm naar de stap langspeelfilm toont aan dat er vanaf het begin van de carrière van een vrouwelijke regisseur zich geen gelijke kansen voordoen in vergelijking met mannelijke collega's (Le Lab Femmes de cinéma, 2018, p.27-28).

3.2.3 De ongelijke, vrouwelijke strijd om financiële steun

Film is een risicovol product, het is moeilijk te voorspellen of de productie al dan niet zal aanslaan. Het maken van een film kost veel geld en het is niet zeker of er een return on investment zal zijn. Doordat film een risicovol product is, wordt er geneigd om op zeker te spelen. Hierdoor wordt er gestreefd naar het herhalen van voorgaand succes door dezelfde formule opnieuw te gebruiken (Bielby & Bielby, 1996). Zoals in vorige alinea al duidelijk werd, zijn het voornamelijk mannen die als regisseur functioneren binnen de filmindustrie. Wanneer

dezelfde formule steeds herhaald wordt uit onzekerheid, dan resulteert dat in overrepresentatie van mannelijke regisseurs en een onderrepresentatie van vrouwelijke regisseurs (Follows & Kreager, 2016). Het bekijken van vrouwen als een risico binnen de filmindustrie heeft een negatieve impact op het vinden van financiering. Er is een overtuiging binnen de filmindustrie dat op zoek gaan naar geld voor een film die geregisseerd zal worden door een vrouw een negatieve impact heeft op de potentiële investeerders (EWA, 2016).

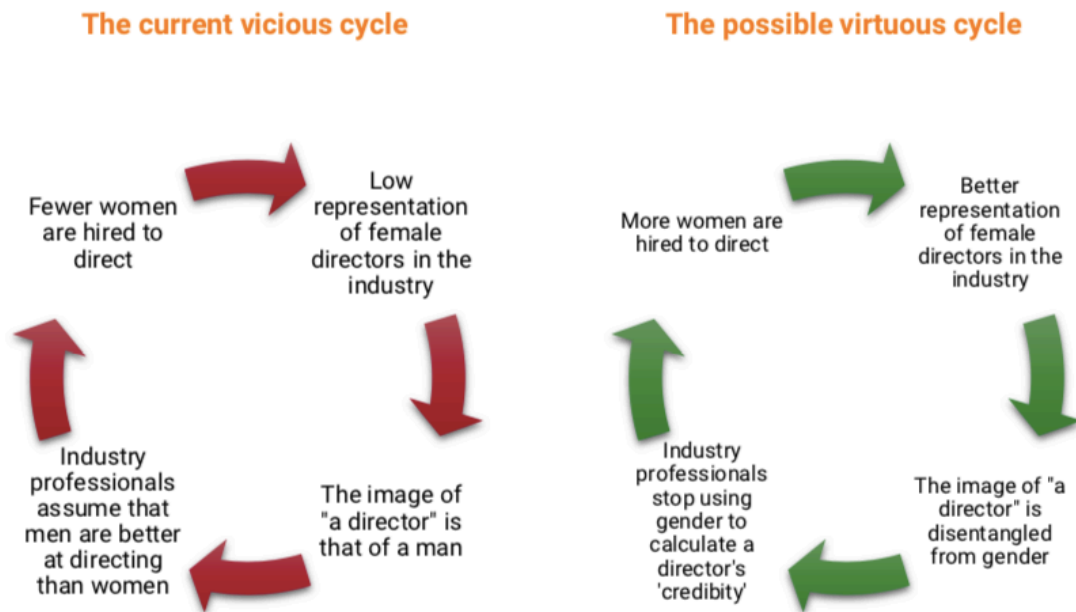
Het bekomen van subsidies wordt door vrouwelijke regisseurs als één van de grootste struikelbommen gezien binnen de filmindustrie. Onderzoek wees uit dat 84% van de publieke steun wordt toegekend aan mannelijke regisseurs (EWA, 2016). Deze ongelijke toekenning van steun heeft gevolgen. Door de minder grote toekenning van steun aan vrouwelijke regisseurs, regisseren ze films met lagere budgetten en heerst het idee dat vrouwen geen big budget films kunnen regisseren. Daarnaast is er een sterke competitieve markt voor vrouwelijke regisseurs als gevolg van de gelimiteerde mogelijkheden tot het ontvangen van steun. Enkel de sterkste vrouwelijke regisseurs kunnen aan de slag gaan binnen de industrie (Koljonen, 2018).

In het Verenigd Koninkrijk ondervinden vrouwelijke regisseurs toekenning van steun als een groot struikelblok. Gemiddeld had 21,7% van de films gefinancierd door UK publicly-funding een vrouwelijke regisseur. De toekenning van deze steun aan vrouwelijke regisseurs kent een sterke daling. In 2008 waren 32,9% van de films gesteund door nationaal filmfonds geregisseerd door vrouwen, in 2014 was dit slechts 17% (Follows & Kreager, 2016, p.36).

Het budget dat in Europa wordt toegekend aan een vrouwelijke regisseur is gemiddeld de helft van wat wordt toegekend aan een mannelijke regisseur (Le Lab Femmes de cinéma, 2018, p.8-9).

3.2.4 Oplossing: meer vrouwen on top, meer vrouwen in de hele filmindustrie

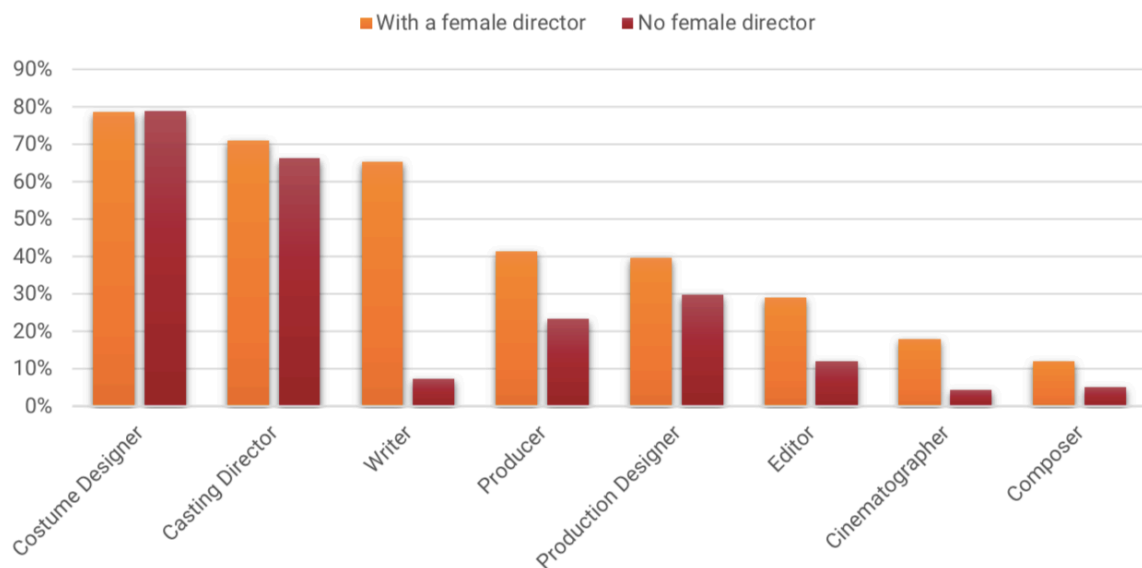
Dit alles resulteert in een vicieuze cirkel van onderrepresentatie van vrouwen die toepasbaar is op verschillende functies binnen de filmindustrie. Onderstaande figuur 7 illustreert de vicieuze cirkel van vrouwelijke regisseurs.



Figuur 7: Huidige en mogelijke situatie vrouwelijke regisseurs (Follows & Kreager, 2016, p.10)

Lage representatie van vrouwelijke regisseurs in de filmindustrie resulteert in een beeld van regisseur als zijnde een man. Het beeld van een regisseur dat automatisch wordt gekoppeld met een man vormt een standaard binnen de filmindustrie. Hierdoor gaat de industrie de job van een regisseur automatisch linken met een man, maar ook aannemen dat mannen betere regisseurs zijn dan vrouwen omdat het een mannenberoep is. Verder bouwend op het idee dat mannen betere regisseurs zijn, worden er meer mannelijke dan vrouwelijke regisseurs aangenomen en blijft dit patroon zich herhalen (Follows & Kreager, 2016). Indien er meer vrouwen te vinden zijn in kernberoepen binnen de filmindustrie zou dat twee gevolgen hebben. Ten eerste meer vrouwen binnen kernberoepen zorgt voor een vervrouwelijking van alle andere posities binnen de filmindustrie. Ten tweede zou de eerder aangehaalde vicieuze cirkel doorbroken kunnen worden. Indien meer vrouwen worden tewerkgesteld als regisseurs binnen de filmindustrie is er een betere representatie van vrouwelijke regisseurs. Het beeld dat automatisch gekoppeld wordt aan een regisseur, zijnde een man, kan losgekoppeld worden van het geslacht. Het kunnen van de regisseur komt los te staan van het geslacht omdat het overheersende beeld van een regisseur niet meer automatisch gekoppeld wordt aan een man. Dit resulteert op zijn beurt opnieuw in het meer aannemen van vrouwen als regisseur en dus een vervrouwelijking van het hele team door eerder aangehaalde

argumenten (Follows & Kreager, 2016). Voor de Britse filmindustrie geldt deze theorie zoals onderstaande figuur 8 aantoont.



Figuur 8: Vrouwelijke representatie in kernberoepen met en zonder vrouwelijke regisseur (Follows & Kreager, 2016, p.32)

Wanneer een vrouwelijke regisseur een film regisseert, bestaat de crew uit 30,9% vrouwen. Met een mannelijke regisseur bestaat de crew uit 24,1% vrouwen. De sterkste invloed is te merken binnen het kernberoep scenarist. Films geregisseerd door vrouwen kennen 65,4% vrouwelijke scenaristen, met een mannelijke regisseur slechts 7,4% vrouwelijke scenaristen. Ook bij de andere kernberoepen is een duidelijke invloed op te merken (Follows & Kreager, 2016, p.26).

De Amerikaanse filmindustrie bevestigt dit fenomeen. Films met minstens één vrouwelijke regisseur kennen een hoger percentage van vrouwelijke scenaristen (72%), cinematografen (27%) en monteurs (45%). Bij films exclusief geregisseerd door mannen liggen de percentages van de vrouwelijke bezetting aanzienlijk lager: scenaristen 11%, cinematografen 10% en monteurs 21%. Ook hier is de sterkste invloed op te merken bij de scenaristen (Lauzen, 2019, p.2). Ook in Canada heeft een vrouwelijke regisseur een vervrouwelijkingseffect op de rest van de crew. Een film met een mannelijke regisseur kent een vrouwelijk aandeel van 19,3%

overheen de hele crew. Bij een film geregisseerd door een vrouw is dat 34,5% (Women in View, 2019, p.7).

BESLUIT LITERATUURSTUDIE

Dit onderzoek heeft als focus de genderverdeling binnen de Vlaamse filmindustrie. De focus van de literatuurstudie was dan ook drievoudig. In hoofdstuk I werden de concepten ongelijkheid en genderongelijkheid verduidelijkt aan de hand van Bourdieu en Connell. De gendertheorie van Connell scheidt een theoretisch kader aan de hand van zijn gender hiërarchie over hoe en waarom genderongelijkheid op die manier werkt. Hegemonische masculiniteit wordt aanzien als de beste vorm dat een mens kan aannemen binnen de samenleving. Alles daaronder is ondergeschikt aan dit hegemonische beeld. Vrouwen zullen dus altijd, volgens deze gender hiërarchie, in een ondergeschikte positie zitten. Deze positie vertaalt zich in ongelijkheid binnen de private, maar ook binnen de publieke sfeer en deze is steeds nadelig voor vrouwen. Ongelijkheid binnen verdeling van huishoudelijk en zorgdragend werk werden vastgesteld. Ook op de arbeidsmarkt leidt het organiseren van de samenleving volgens hegemonische masculiniteit tot ongelijkheid. Stereotypering van vrouwen en mannen leidt tot segregatie van jobs (Bielby, 2009). Aan vrouwen worden meer zachtere en zorgende jobs gegeven en aan mannen leidinggevende en autoritaire functies. Als gevolg leidt dit tot een toekenning van jobs waarmee de stereotyperende karakteristieken verenigbaar zijn. Het zorgende aspect waarmee vrouwen automatisch worden verbonden door hun biologische verantwoordelijkheid voor voortplanting, werkt een vicieuze cirkel in de hand. Vrouwen baren kinderen, zorgen voor kinderen en anderen en worden dus als de zorgdrager gezien binnen de samenleving. Dit beeld wordt ook meegenomen in de werksfeer waar het zorgende aspect een rol blijft spelen in welke jobs vrouwen al dan niet toebedeeld krijgen (Hesmondalgh & Baker, 2015).

In hoofdstuk II werd het concept genderongelijkheid en de filmsector met elkaar verenigd. De manier waarop de filmindustrie werkt, informeel, onzekere werkpatronen en telkens bijbenen met nieuwe zaken is vrouwonvriendelijk. De industrie is mannelijke bezet binnen leidinggevende posities en is een risicovolle sector. Hierdoor ontstaat homosocial reproduction waarbij mannelijke informele netwerken enkel mannen opnemen in het netwerk en mannen tewerkstellen in hun bedrijf (Smith, Caputi, & Crittenden, 2012). Opnieuw

speelt hier de eerder besproken vicieuze cirkel in het nadeel van vrouwen. Mannen zien gelijken als de meest competente kandidaten om functies uit te voeren. Uit de vicieuze cirkel die eerder werd besproken werd duidelijk dat het stereotyperende zorgdragende karakter dat vrouwen wordt toegekend zich ook vertaalt binnen de werksfeer. Het zijn mannen die als capabele leidinggevende worden gezien, zetelen in de leidinggevende posities en opnieuw mannen zullen aanstellen als leidinggevend. Op die manier is het moeilijk voor vrouwen om binnen kernberoepen binnen te dringen en er te blijven enerzijds door de moeilijke toegang tot netwerken en anderzijds doordat ze moeten ingaan tegen het stereotyperende beeld (O'Brien, 2014). In hoofdstuk III wordt er naar rapporten en bestaande onderzoeken over de filmsector gekeken. Vertalen de eerder besproken zaken in de literatuurstudie zich effectief binnen de sector? Het antwoord op deze vraag luidt eenduidig ja. De resultaten tonen aan dat vrouwen onder gerepresenteerd zijn binnen kernberoepen regisseur, scenarist, producent, monteur, filmcomponist en fotografie van de filmindustrie. Een vrouwelijke dominantie wordt teruggevonden binnen de kernberoepen casting en kostuum. Deze resultaten kunnen opnieuw gekoppeld worden aan de stereotyperende eigenschappen die worden toegekend aan mannen en vrouwen. Mannen zijn leidinggevend en technisch handiger en vrouwen zijn zachter en zorgend van aard. Ook een duidelijke carrière uitval kon worden vastgesteld binnen de carrière van een vrouw die werkt binnen de filmsector. Filmscholen kennen een 50/50 genderverdeling. In de stappen die volgen binnen de carrière is er een daling van vrouwelijke aanwezigheid en een stijging van mannelijke aanwezigheid op te merken. Een reden die deze vrouwelijke daling mee veroorzaakt, is de moeilijkheid van vrouwelijke regisseurs om financiële middelen toegewezen te krijgen. Opnieuw kan dit teruggekoppeld worden aan de segregatie van beroepen: mannen worden als leidinggevend en sterk ervaren en dus wordt er meer vertrouwen in hen gelegd (EWA, 2016). De literatuurstudie werd afgesloten met mogelijke oplossing: een vrouwelijke regisseur zorgt voor de vervrouwelijking van de hele crew. Uit de rapporten bleek dat een film geregisseerd door een vrouw een positief effect heeft op de vrouwelijke bezetting van kernberoepen van die productie (Follows & Kreager, 2016, p.32).

EMPIRIE

In het empirisch gedeelte van dit onderzoek zal de genderverdeling binnen de Vlaamse filmsector worden onderzocht. De bespreking valt in twee hoofdstukken uit elkaar. In het eerste hoofdstuk wordt de gekozen methodologie toegelicht. Het tweede hoofdstuk bespreekt de onderzoeksbevindingen. Beide hoofdstukken zijn zo opgesteld met het oog op het bekomen van een antwoord op de gestelde hoofdonderzoeksvraag en de ondersteunende deelvragen.

Hoofdonderzoeksvraag: *In welke mate is er sprake van genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie?*

Deelvragen:

- 1) *Op welke niveaus situeren zich eventuele genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmsector?*
- 2) *Reflecteren verschillen aangegeven uit eerder Europese peilingen zich ook in de genderbalans in de Vlaamse filmsector?*

1. Methodologie

Uit de literatuurstudie werd duidelijk dat onderzoek naar de genderverdeling binnen de filmsector een relatief nieuw onderzoeksgebied is. Specifiek voor Vlaanderen kan er geen onderzoek teruggevonden worden naar de genderverdeling binnen de filmsector. In dit onderzoek wordt er een poging gedaan om de eerste stappen te zetten in een schetsing van de genderverdeling binnen de Vlaamse filmsector. Omwille van het feit dat voorgaand onderzoek binnen dit onderwerp ontbreekt, zal dit onderzoek beschrijvend van aard zijn. Bij een beschrijvend onderzoek wordt een bepaald fenomeen beschreven en wordt er gekeken hoe vaak of in welke mate iets voorkomt (Baarda, 2014, p.62). Het fenomeen dat hier bekeken en beschreven wordt, is dus de genderverdeling binnen de Vlaamse filmsector. Aan de hand van een kwantitatieve aanpak zal deze genderverdeling onderzocht worden.

Vanwege het ontbreken van voorgaand onderzoek alsook cijfermateriaal omtrent de genderverdeling binnen de Vlaamse filmsector, is er geen voor de hand liggend

onderzoeksinstrument beschikbaar. Om het onderzoek toch op een gestructureerde manier uit te voeren, is er als onderzoeksofbouw gekozen om het carrièreverloop van een professional actief in de Vlaamse filmsector te volgen. Dit zowel in de voorbereidende fase op een carrière in de filmsector alsook de effectieve tewerkstelling en alle stappen die ertussen zitten. Het carrière pad dat gevolgd zal worden is chronologisch opgebouwd en ligt dichtbij de werking en bijdragen van het Vlaams Audiovisueel Fonds aan de filmsector. Het carrièreverloop dat gevolgd zal worden binnen dit onderzoek bestaat uit volgende stappen:

- 1) Filmscholen
- 2) Wildcards en ateliers VAF
- 3) Kortfilm
- 4) Steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun VAF
- 5) Kernberoepen in de filmsector

Het carrièreverloop hierboven beschreven, is een mogelijk verloop van de loopbaan van een professional in de filmsector. Andere loopbanen in de filmsector zijn niet uitgesloten. De stappen in de gevolgde carrière zijn nauw verbonden met het VAF. Dit is omwille van het feit dat er in dit onderzoek is gekozen om het VAF als basis te gebruiken voor de dataverzameling alsook de analyse. Het is op basis van datasets aangeleverd door het VAF of vertrekkende van documenten van het VAF dat de analyses in dit onderzoek werden uitgevoerd. Andere pistes die gevolgd kunnen worden in onderzoek naar de genderverdeling binnen de Vlaamse filmindustrie worden niet uitgesloten. Er is gekozen voor deze opbouw en aanpak omdat het VAF als uitgangspunt wordt gebruikt om de Vlaamse filmsector te onderzoeken binnen dit onderzoek.

Door het gebrek aan cijfermateriaal over de Vlaamse filmsector is er methodologisch op twee manieren te werk gegaan. Ten eerste is er op basis van deskresearch een analyse uitgevoerd op bestaande data. Ten tweede is er, vertrekkende van VAF jaarverslagen, een eigen dataset aangemaakt om de kernberoepen binnen de Vlaamse filmsector in kaart te brengen. Beide onderzoeksmethoden worden hieronder verder toegelicht.

1.1 Deskresearch

Om de genderverdeling binnen de stappen filmscholen, wildcards en ateliers VAF, steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun VAF te onderzoeken, werd er gebruik gemaakt van deskresearch als onderzoeksmethode. Onder de onderzoeksmethode deskresearch wordt begrepen dat je als onderzoeker niet zelf actief data gaat verzamelen, maar gebruik maakt van bestaande numerieke gegevens en deze voor analyse gebruikt (Baarda, 2014, p.161). Deze bestaande numerieke gegevens worden bekomen via de rechtstreekse bron. Omwille van het feit dat de gegevens uit eerste hand worden verkregen, voert de onderzoeker een primaire analyse uit op de data (Baarda, 2014, p.162). Door gebruik te maken van een bestaande dataset is de kans groot dat gedurende jaren steeds op dezelfde stelselmatige manier data werd verzameld en bijgehouden. Deze data laat dan toe om een gegevens te hebben over de jaren heen en dus mogelijke trends te kunnen onderscheiden (Baarda, 2014, p.174). Voordelig aan de onderzoeksmethode deskresearch waarbij er onderzocht wordt met bestaande gegevens, is dat de onderzoeker geen vorm van vertekening kan aanbrengen aan de data. De data is non-reactief en vaak niet verzameld op een wijze om onderzoek mee te voeren (Baarda, 2014, p.174). Nadelig aan het werken met bestaande data is dat je als onderzoeker geen vat hebt op hoe nauwkeurig de data verzameld is. Fouten bij de dataverzameling door de bron van de dataset zijn moeilijk te achterhalen en te herstellen (Baarda, 2014, p.181).

Om de nauwkeurigheid van de datasets te controleren, moeten volgende elementen bekeken worden: kwaliteit van de invuller, standaardisatie en aard van de informatie, verandering meetinstrumenten en selectiviteit. Met kwaliteit van de invuller wordt er gekeken naar wie de data verzameld heeft en de houding en ervaring van de verzamelaar. Standaardisatie en aard van de informatie bekijkt de moeilijkheidsgraad van de gestelde vragen of de ingevulde kenmerken om de data te bekomen. Bij het element verandering van meetinstrumenten wordt er nagegaan of de manier van data verzamelen, veranderd is over de onderzoeksperiode heen. Zijn er vragen bijgekomen of weggelaten of is de vraagstelling veranderd? Bij selectiviteit wordt er gekeken van welke populatie de gegevens verzameld werden. Dit is belangrijk om te weten op hoe een grote groep respondenten de dataset gebaseerd is (Baarda, 2014, p.182).

1.1.2 Bestaande datasets gebruikt voor analyse

Onderstaande tabel 9 geeft de verkregen datasets weer en bespreekt de nauwkeurigheid ervan.

Dataset	Inhoud	Periode	Bron	Kwaliteit invuller	Standaardisatie & aard info	Wijziging meetinstrument	Selectiviteit
1.Filmscholen	BA en MA studenten Vlaamse filmscholen, richting AK.	2008-2018	Dataloep-publiek vlaanderen	Bijgehouden door Vlaams departement onderwijs op jaarlijkse basis.	Lage moeilijkheidsgraad ingevulde kenmerken. Aantal inschrijvingen werd verzameld naargelang opleiding en het geslacht van de inschrijver.	Geen wijziging, elk schooljaar zelfde gegevens die werden verzameld en weergegeven.	Specifieke populatie zijn hier alle Vlaamse studenten AK.
2.Wildcards en ateliers	Oplijsting winnaars van wildcard of ateliers.	2005-2018	VAF	Jaarlijks bijgehouden door VAF, afdeling kennisopbouw.	Lage moeilijkheidsgraad ingevulde kenmerken. Jaartal, categorie, naam, geslacht, school werd verzameld.	Geen wijziging, elk jaar zelfde gegevens die werden verzameld en weergegeven.	Specifieke populatie zijn de winnaars van wildcards en ateliers.
3.Historiek toegekende steun	Oplijsting toegekende steun aan AV project.	2002-2018	VAF	Jaarlijks bijgehouden door VAF, afdeling kennisopbouw .	Lage moeilijkheidsgraad ingevulde kenmerken. Naam, functie, geslacht, titel aanvraag, categorie, lengte, Vlaams aandeel, commissie, fonds, steun en jaartal werden verzameld.	Geen wijziging, elk jaar zelfde gegevens die werden verzameld en weergegeven.	Specifieke populatie zijn de aanvragers en ontvangers van toegekende steun.
4.Historiek niet toegekende steun	Oplijsting niet toegekende steun aan AV project.	2002-2018	VAF	Jaarlijks bijgehouden door VAF, afdeling kennisopbouw.	Lage moeilijkheidsgraad ingevulde kenmerken. Naam, functie, geslacht, categorie, lengte, Vlaams aandeel, fonds, steun en jaartal werden verzameld.	Geen wijziging, elk jaar zelfde gegevens die werden verzameld en weergegeven.	Specifieke populatie zijn de aanvragers van steun die niet werd toegekend.

Figuur 9: Bespreking gegevens en nauwkeurigheid verkregen datasets

Bovenstaande verkregen datasets werden gebruikt om de stappen filmscholen, wildcards en ateliers VAF, toegekende en niet toegekende steun VAF te analyseren. Om het totaal aantal steunaanvragen ingediend bij het VAF te onderzoeken, werd een nieuwe dataset aangemaakt waarbij dataset 3: historiek toegekende steun en dataset 4: historiek niet toegekende steun werden samengevoegd tot dataset 5: steunaanvragen VAF. De som van toegekende steun en niet toegekende steun samen vormen het totaal aantal steunaanvragen dat het VAF ontving over de periode van 2002 tot en met 2018.

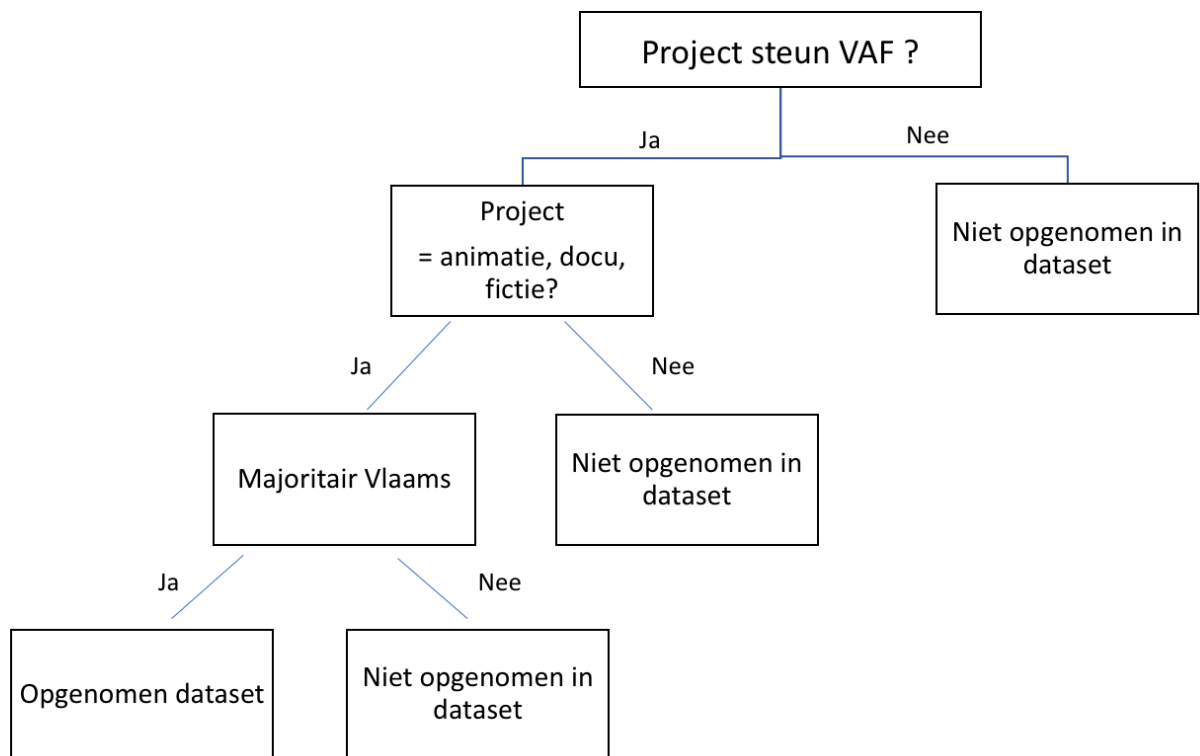
1.2 Mapping kernberoepen

Om de genderverdeling binnen de stappen kortfilm en kernberoepen in de Vlaamse filmsector te analyseren, werd dataset 6: kernberoepen Vlaamse filmsector aangemaakt. Deze dataset moest zelf aangemaakt worden omdat er geen cijfers voor handen zijn van de genderverdeling in kernberoepen binnen de Vlaamse filmsector. De dataverzameling werd gedaan naar voorbeeld van bestaande rapporten (CNC, 2017,2019; Follows & Kreager, 2016) en zelf opgestelde criteria. In wat volgt wordt besproken hoe de dataverzameling gebeurde en aan de hand van welke criteria.

1.2.1 Keuze films opgenomen in dataset

1.2.1.1 VAF gesteunde films

Om de genderverdeling binnen kernberoepen van een Vlaamse audiovisuele productie te mappen werd ook hier het VAF als uitgangspunt genomen. Meer bepaald werden de VAF jaarverslagen over de periode van 2006 tot en met 2017 geraadpleegd. Het onderdeel uit de jaarverslagen van belang voor de dataverzameling was Vlaamse audiovisuele producties in creatie. Dit is een lijst met alle audiovisuele producties binnen animatie, documentaire, fictie, experimentele kunst en filmlab. Elke titel van een audiovisuele productie die op de lijst stond werd door onderstaand schema 10 gehaald. Voldeed het aan alle criteria dan werd het opgenomen in dataset 6.

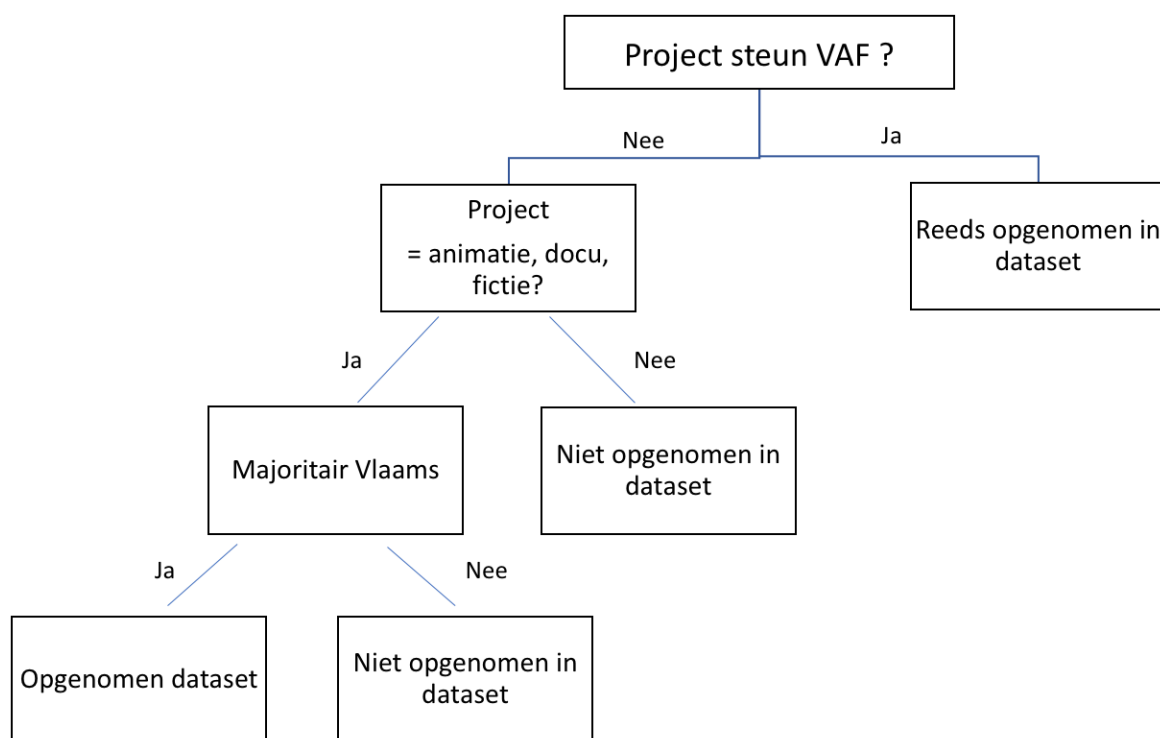


Figuur 10: Criteriaschema VAF gesteunde films voor opname in dataset 6

Allereerst werd nagegaan of het audiovisueel project gesteund werd door het VAF. Dit werd nagegaan door de titel in dataset 3: historiek toegekende steun in te voeren. Indien het gesteund werd door het VAF werd er gekeken of het project binnen de categorie animatie, documentaire of fictie viel. Projecten die binnen de categorie experimentele kunst vielen, werden weggelaten. Zo werden ook series weggelaten omdat het onderzoek zich beperkt tot de Vlaamse filmindustrie. Indien de film voldeed aan deze criteria werd er gekeken of het project majoritair Vlaams was. Dit houdt in dat het een voornamelijk Vlaamse productie is. Een belangrijk criterium omdat het onderzoeksveld de Vlaamse filmsector is. Bij coproducties is er geen zuiver Vlaams team aan het werk en dat kan een vertekend beeld geven. Indien de film een majoritair Vlaams project was dan werd het opgenomen in dataset 6. Verdere toelichting over de keuzes die werden gemaakt kunnen teruggevonden worden in bijlagen 1 en 2. Bijlage 1 omvat de lijsten Vlaamse audiovisuele producties in creatie uit de jaarverslagen van het VAF die gebruikt werden om tot de mapping te komen. In bijlage 2 is er een uitgebreide lijst van welke films per jaar niet werden opgenomen in de dataset en de reden hiervoor.

1.2.1.2 Niet VAF gesteunde films

Naast de VAF gesteunde films die werden opgenomen in de dataset werden ook niet VAF gesteunde films opgenomen. Om deze films te bekomen, werd er gebruik gemaakt van VAF jaarverslagen als uitgangspunt. Van deze jaarverslagen werd het onderdeel *Top 25 Belgische producties* van ieder jaar tussen 2006 en 2018 geraadpleegd. De titels van de films werden door onderstaand schema 11 gehaald.



Figuur 11: Criteriaschema niet VAF gesteunde films voor opname in dataset 6

Het schema stelt allereerst de vraag of het project door het VAF gesteund is. Zo ja, dan was het al opgenomen in de dataset, zo niet dan wordt er gekeken of het project binnen de categorieën animatie, documentaire of fictie past. Is dat het geval dan wordt er nagegaan of het project majoritair Vlaams is omwille van het feit dat dit onderzoek de Vlaamse filmsector onderzoekt. Gaat het om een film die Vlaams majoritair is dan wordt deze opgenomen in dataset 6. Bijlage 3 bevat een lijst van de niet VAF gesteunde films die werden opgenomen in dataset 6.

1.2.2 Invulling kernberoepen

Wanneer een filmproductie voldeed aan al de vooropgestelde criteria werd het gebruikt voor de mapping van de kernberoepen binnen de Vlaamse filmindustrie. De kernberoepen die werden geïdentificeerd en opgenomen in de dataset zijn: regisseur, scenarist, monteur, producent, kostuumdesign, castingdirector, fotografie en filmcomponist (Eurimages, 2018; Follows & Kreager, 2016). De opgenomen films werden via IMDb of de website van Flandersimage opgezocht en vervolgens werd er gekeken naar wie het kernberoep uitoefende in de productie van de film. In de dataset werd per film per kernberoep ingevuld of de functie werd uitgevoerd door een man of door een vrouw. Naast het bepalen van het geslacht van de kernberoepen per film werden ook volgende gegevens in dataset 6 opgenomen: naam van de regisseur, genre, jaartal uitkomen, categorie en lengte.

Tijdens de dataverzameling en de mapping van kernberoepen botste men op een tweedelig probleem. Ten eerste waren niet alle beroepen die eerder geïdentificeerd werden relevant voor de drie categorieën. Zo bleken castingdirector en kostuumdesign niet zeer relevant voor de categorieën animatie en documentaire. Ten tweede werd niet voor elke film elke uitvoerder van een kernberoep teruggevonden. Wanneer een kernberoep niet kon worden teruggevonden, werd dit in de dataset blanco gelaten en later weggefilterd tijdens analyse zodat het geen invloed had op de resultaten. Een andere mogelijkheid was dat binnen een productie een beroep meermaals voorkwam. Bijvoorbeeld: een film werd geschreven door meerdere scenaristen. In dat geval werd het beroep evenveel opgenomen in de dataset als het voorkwam in de productie. Hierdoor kan het zijn dat sommige kernberoepen het aantal opgenomen films overstijgt. Onderstaande tabel 12 geeft een weergave van hoeveel films er werden opgenomen in de dataset en hoeveel resultaten er werden bekomen per kernberoep.

	VAF gesteund	Niet VAF gesteund	Totaal
Films	355	61	416
Regisseur	421	54	475
Scenarist	540	102	642
Producent	551	73	624
Monteur	368	46	414
Fotografie	308	40	348
Kostuumdesign	176	21	197
Castingdirector	189	14	203
Filmcomponist	351	50	401

Figuur 12: Aantallen per gemeten onderdeel dataset 6

Met het totaal van films en kernberoepen werd de genderverdeling binnen de Vlaamse filmsector op een kwantitatieve manier geanalyseerd via Excel. De ruime dataset en de verschillende gegevens die werden opgenomen, laten toe om een diepgaande en ruime analyse uit te voeren.

1.3 Overzicht gebruikte datasets

In totaal werd er beroep gedaan op zes datasets om een antwoord te formuleren op de gestelde hoofdonderzoeksvraag. Onderstaande tabel 13 geeft een overzicht van welke datasets er gebruikt werden voor de data analyse, welke de bron is, over welke periode en wat ermee onderzocht wordt.

Dataset	Bron	Periode	Wat wordt onderzocht?
Dataset 1: filmscholen	Dataloep-publiekvlaanderen	2008-2018	Genderverdeling in Vlaamse BA en MA studenten richting AK
Dataset 2: wildcards en ateliers	VAF	2005-2018	Genderverdeling in wildcard- en atelierswinnaars
Dataset 3: historiek toegekende steun	VAF	2002-2018	Genderverdeling in toegekende steun Vlaamse filmproducties

Dataset 4: niet toegekende steun	VAF	2002-2018	Genderverdeling in niet toegekende steun Vlaamse filmproducties
Dataset 5: steunaanvragen	Dataset 3 en 4, VAF	2002-2018	Genderverdeling in steunaanvragen voor Vlaamse filmproducties
Dataset 6: kernberoepen Vlaamse filmsector	VAF jaarverslagen, IMDb Flandersimage	2006-2018	Genderverdeling binnen kernberoepen van een Vlaamse filmproductie

Figuur 13: Overzicht gebruikte datasets voor analyse

Een belangrijke kanttekening die moet worden gemaakt bij de gevolgde loopbaan en de keuze om VAF als basis voor het onderzoek te nemen, is dat dit een keuze is gemaakt binnen dit onderzoek. Het is een mogelijke loopbaan van iemand actief binnen de filmsector die gevolgd wordt. Uiteraard is het niet uitgesloten dat meerdere loopbanen naast elkaar bestaan en kunnen binnen de filmsector. Daarnaast is er gekozen om de verdeling man vrouw te onderzoeken op basis van data van het VAF of jaarverslagen als basis om dataset te bekomen. Ook dit is een keuze binnen het onderzoek, andere manieren om de genderverdeling te onderzoeken zijn mogelijk en worden niet uitgesloten.

1.4 Data analyse

De zes datasets waarmee onderzocht werd binnen dit onderzoek, werden allen in een Excel file ontvangen of aangemaakt. De analyse van de data gebeurde dan ook met behulp van draaitabellen en andere tools in Excel. Binnen elke onderzochte stap in de gevolgde carrière en de daar aangekoppelde dataset, werd een simpele vraag gesteld: hoeveel mannen en hoeveel vrouwen zijn hier aanwezig? Het gegeven geslacht was in elke dataset opgenomen, wat onderzoeken op basis van deze vraagstelling mogelijk maakte. Met de bekomen resultaten na het uitvoeren van analyse op basis van geslacht, werd verder onderzocht. De eerste analyse op basis van geslacht liet toe om verder onderzoek specifiek te richten op mannen en vrouwen. Door de datasets meteen te splitsen in een mannelijk en een vrouwelijk deel, kon steeds de vergelijking gemaakt worden tussen beiden geslachten bij verdere analyse en interpretatie van de resultaten.

1.5 Betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek

1.5.1 Betrouwbaarheid

Onder de betrouwbaarheid van een onderzoek wordt begrepen dat het onderzoek consistent en stabiel is. Met andere woorden: worden dezelfde resultaten bekomen wanneer het onderzoek opnieuw wordt uitgevoerd of door een andere onderzoeker (van Burg, 2011)? De betrouwbaarheid van dit onderzoek wordt bekomen door op een transparante en open manier weer te geven welke stappen er in de dataverzameling zijn genomen. Het onderzoek kan opnieuw uitgevoerd worden door eenieder die de besproken stappen leest en volgt. In de bijlagen van dit onderzoek worden de bronnen van de dataverzameling meegegeven alsook de verantwoording van bepaalde keuzes. Dit zorgt ervoor dat alle keuzes binnen dit onderzoek open en duidelijk worden meegegeven en gecontroleerd kunnen worden opdat de betrouwbaarheid van dit onderzoek zichtbaar is.

1.5.2 Validiteit

De validiteit van een onderzoek houdt in dat wat onderzocht en empirisch beschreven wordt, juist is. Met andere woorden geeft het onderzoek en de gedane uitspraken effectief weer wat er gebeurt? Validiteit valt uit elkaar in interne en externe validiteit (Swanborn, 1996, p.22). De externe validiteit houdt in hoeverre de resultaten van het onderzoek veralgemeend kunnen worden. De problematiek die in dit onderzoek onderzocht wordt, is heel regio gebonden van aard (Gubbins, 2016). Daarom heeft dit onderzoek niet als doel om algemene uitspraken te doen over de hele filmindustrie. De focus ligt op Vlaanderen en de Vlaamse filmindustrie en daar zullen uitspraken over worden gedaan. Om de resultaten naar Vlaanderen te kunnen generaliseren is er gewerkt met data die specifiek op Vlaanderen van toepassing is of criteria opgesteld die enkel Vlaamse data toelaat. Het specifiek werken met enkel Vlaamse data hangt ook samen met de interne validiteit van dit onderzoek. Door op deze manier te werken zijn de bekomen conclusies volledig van toepassing op de onderzochte doelgroep, namelijk de Vlaamse filmsector.

2.Onderzoeksbevindingen

In het tweede deel van de empirie wordt een antwoord geformuleerd op de gestelde onderzoeksvragen. Om dit op een gestructureerde manier te doen, volgt de beschrijving van de onderzoeksbevindingen de eerder aangehaalde carrière. In het eerste luik van de onderzoeksbevindingen volgen we de voorbereidende fase op de carrière: opleiding aan een filmschool, vervolgens de toedeling van wildcards en atelierwinnaars, kortfilm, steunaanvragen en de verdeling van toegekende en niet toegekende steun gegeven door het Vlaams Audiovisueel Fonds. Het tweede luik van de onderzoeksbevindingen situeert zich in de sector zelf. Aan de hand van de genderverdeling binnen kernberoepen wordt de onderzoeksvraag verder onderzocht. Het derde luik van de onderzoeksbevindingen bespreekt vier lessen die getrokken kunnen worden uit de besproken analyse.

2.1. Luik 1: Voorbereiding op carrière in de filmsector

2.1.1 Filmscholen

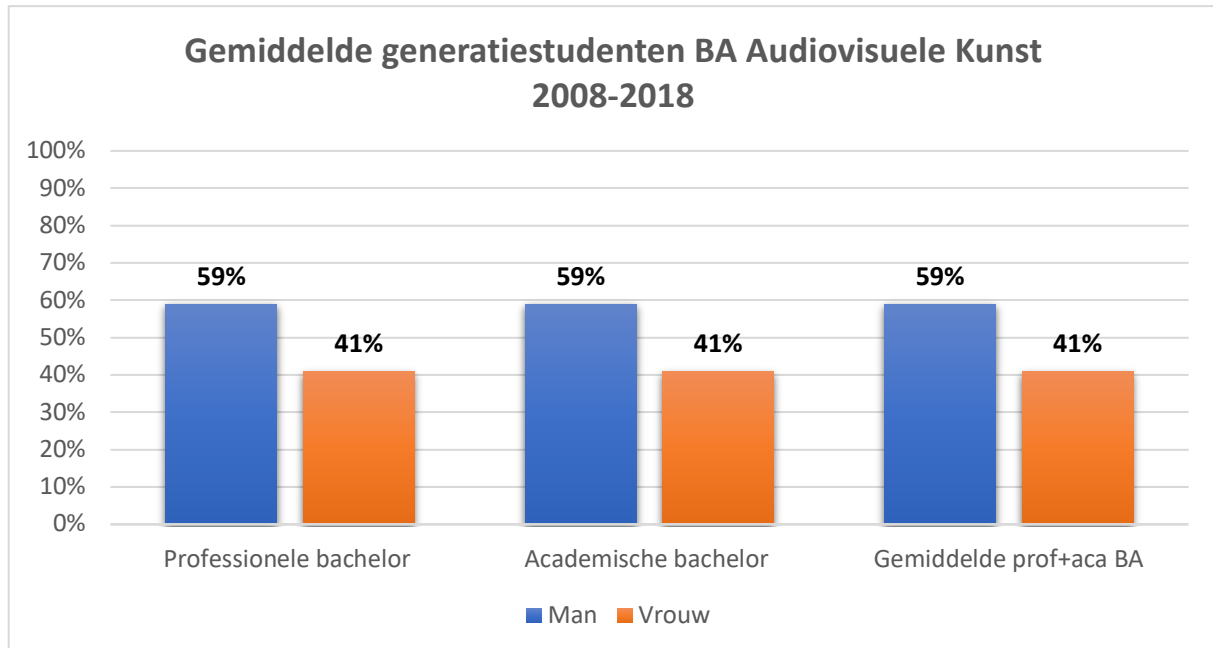
De eerste stap binnen de gevolgde carrière bevindt zich binnen de vijf Vlaamse filmscholen. De filmscholen die onderzocht worden zijn: LUCA School of Arts C-mine in Genk, LUCA School of Arts Narafi in Brussel, LUCA School of Arts Sint-Lukas in Brussel, het RITCS in Brussel en het KASK in Gent.

2.1.1.2 Dataverzameling

Om de genderverdeling binnen filmscholen in kaart te brengen werd met behulp van het Departement Onderwijs data verzameld over de vijf aangehaalde filmscholen. Aan de hand van de tool dataloop-publiekvlaanderen werd de nodige data verkregen en geanalyseerd binnen dataset 1: filmscholen. De verkregen data omvat cijfermateriaal voor de periode 2008 tot en met 2018. De data analyse van de filmscholen zelf verloopt in twee delen. Het eerste deel analyseert generatiestudenten voor zowel de professionele (cijfers vanaf schooljaar 2013-2014) als de academische bachelor (vanaf schooljaar 2008-2009) richting audiovisuele kunst. Het tweede deel analyseert de masterstudenten. Drie masters werden opgenomen in de analyse: audiovisuele kunst (vanaf schooljaar 2008-2009), master audiovisual arts (vanaf schooljaar 2010-2011) en master documentary film directing (vanaf schooljaar 2012-2013).

2.1.1.3 Generatiestudenten

Generatiestudenten zijn studenten die zich voor het eerst inschrijven voor een opleiding binnen een professionele of academische bachelor in het Vlaams hoger onderwijs (Vlaanderen: departement onderwijs, 2018).

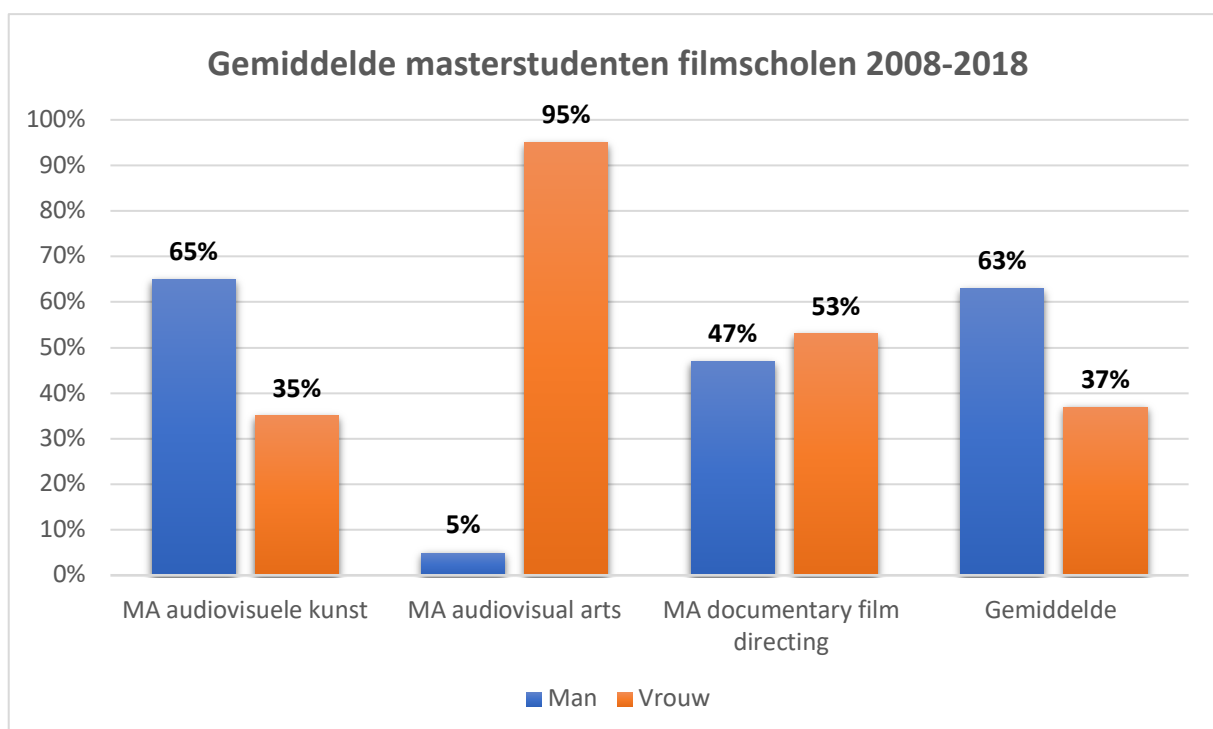


Figuur 14: Gemiddelde generatiestudenten BA audiovisuele kunst op basis van dataset 1

Bovenstaande figuur 14 toont voor de bacheloropleiding audiovisuele kunst de genderverdeling op basis van het gemiddelde over de gemeten periode heen. De professionele bachelor audiovisuele kunst kent een verdeling van 59% inschrijvingen door mannen en 41% inschrijvingen door vrouwen. Voor de academische bachelor audiovisuele kunst kan dezelfde gemiddelde verdeling worden teruggevonden, namelijk 59% inschrijvingen door mannen en 41% door vrouwen. Over de periode van 2008 tot en met 2018 kan er een lichte stijging worden vastgesteld bij de vrouwelijke inschrijvingen (rico = 0,0145). Voor de mannelijke inschrijvingen kan er een lichte daling worden vastgesteld (rico= -0,0145). Het gemiddelde van de professionele en academische bachelor samen geeft 59% inschrijven door mannen en 41% inschrijvingen door vrouwen. Meer mannen dan vrouwen vatten dus een studie audiovisuele kunst aan, maar de generatiestudenten kennen wel een toename langs de vrouwelijke kant over de jaren heen.

2.1.1.4 Masterstudenten

Na het behalen van de academische bachelor audiovisuele kunst bestaan er meerdere masteropleidingen die gevolgd kunnen worden. De masteropleidingen opgenomen in de data analyse zijn: master audiovisuele kunst, audiovisual arts en documentary film directing. De keuze om deze masteropleidingen op te nemen ligt in het argument dat deze het meest betrekking en affiniteit hebben op de tewerkstelling binnen de filmindustrie. Figuur 15 geeft de gemiddelde verdeling weer per masteropleiding en het gemiddelde over de drie masteropleidingen heen.



Figuur 15: Gemiddelde masterstudenten filmscholen 2008-2018 op basis van dataset 1

Binnen de master audiovisuele kunst is de gemiddelde verdeling 65% inschrijvingen door mannen en 35% inschrijven door vrouwen. Meer mannen volgen dus de masteropleiding audiovisuele kunst dan vrouwen. Voor de master audiovisual arts en documentary film directing is het een andere verdeling. De master audiovisual arts kent een sterke vrouwelijke bezetting. Gemiddeld volgt 95% vrouwen deze master en 5% mannen. Alsook de master documentary film directing kent een grotere vrouwelijke bezetting. 53% vrouwelijke inschrijvingen en 47% mannelijke inschrijvingen. Meer vrouwelijke studenten dan mannelijke studenten volgen dus een specifieke master voor animatie of documentaire.

Belangrijke kanttekening bij deze gemiddeldes te maken is dat de masters audiovisual arts (totaal 47 inschrijvingen sinds oprichting) en documentary film directing (totaal 268 inschrijven sinds oprichting) jongere opleidingen zijn en een minder grote bezetting hebben dan de master audiovisuele kunst (totaal 1767 inschrijvingen sinds oprichting). Over de drie masteropleidingen heen blijft het mannelijke aandeel het sterkste: gemiddeld zijn er 63% mannelijke inschrijvingen voor een masteropleiding en 37% vrouwelijke. Een logisch gevolg aangezien het mannelijke aandeel in de bacheloropleiding ook hoger lag. Toch kan er niet worden gesproken van een automatische doorstroom na de academische BA audiovisuele kunst. Er is een daling van vrouwen en een stijging van mannen binnen de masteropleidingen vergeleken met de gemiddelde bezetting bij academische BA audiovisuele kunst.

2.1.2 Wildcardwinnaars en atelierswinnaars VAF

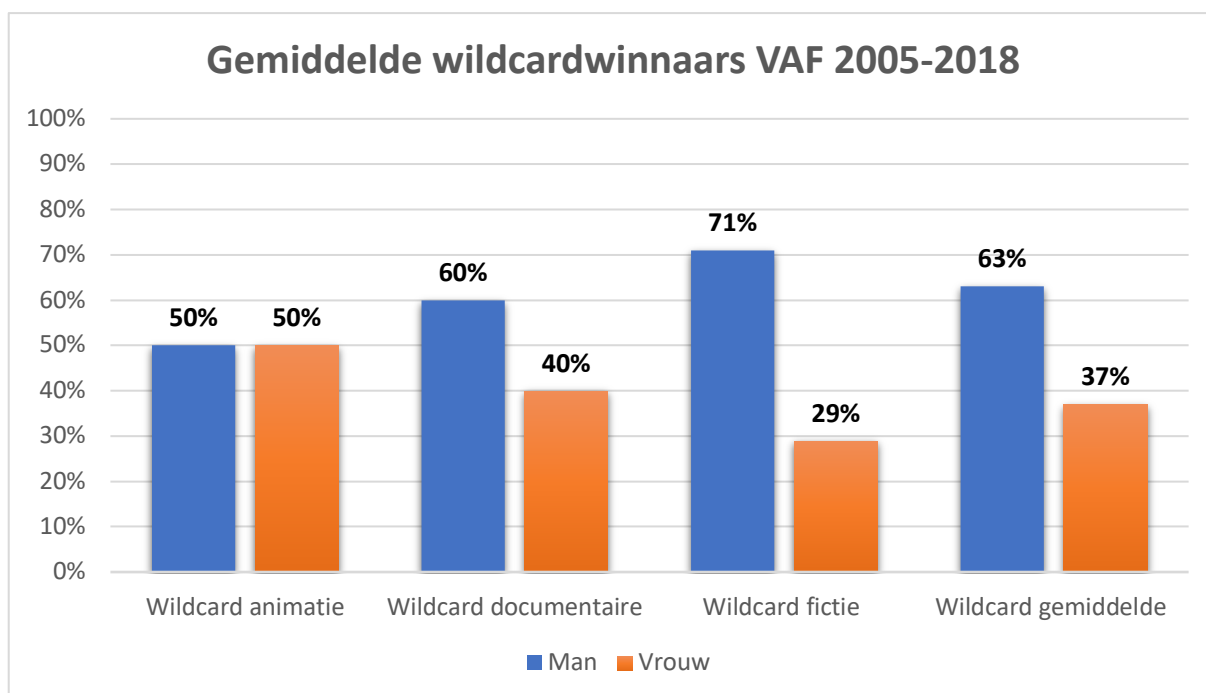
De volgende stap in de gevolgde loopbaan zijn de kansen die zich voordoen voor studenten die een bachelor of masterdiploma behalen bij een Vlaamse filmschool. Afgestudeerden komen in aanmerking voor wildcards of ateliers, uitgereikt door het VAF, om hun carrière te boosten en van start te gaan binnen de sector.

2.1.2.1 Dataverzameling

Wildcards en atelierswinnaars worden bepaald door het VAF. De analyse van deze toekenning gebeurde op basis van database 2: Wildcards en Ateliers voor de periode van 2005-2018.

2.1.2.2 Wildcardwinnaars

Vanaf 2005 reikt het VAF ieder jaar vier wildcards uit aan pas afgestudeerde filmstudenten. Ze kunnen in aanmerking komen voor het winnen van een wildcard door hun eindwerk in te zenden. Deze wildcards worden toegekend binnen de categorieën fictie, documentaire, animatie en filmlab. Wanneer je een wildcard krijgt toegewezen, krijg je een startbudget toegekend en een individuele coach. Deze coach begeleidt je doorheen het proces van het maken van je eerste buitenschoolse film ("VAF Wildcards", z.d.). In de data analyse worden drie categorieën opgenomen: fictie, documentaire en animatie. Filmlab wordt eruit gefilterd en weggelaten omdat dit over experimentele kunst gaat en niet van toepassing is op dit onderzoek. De Wildcard animatie wordt pas vanaf 2010 uitgereikt.



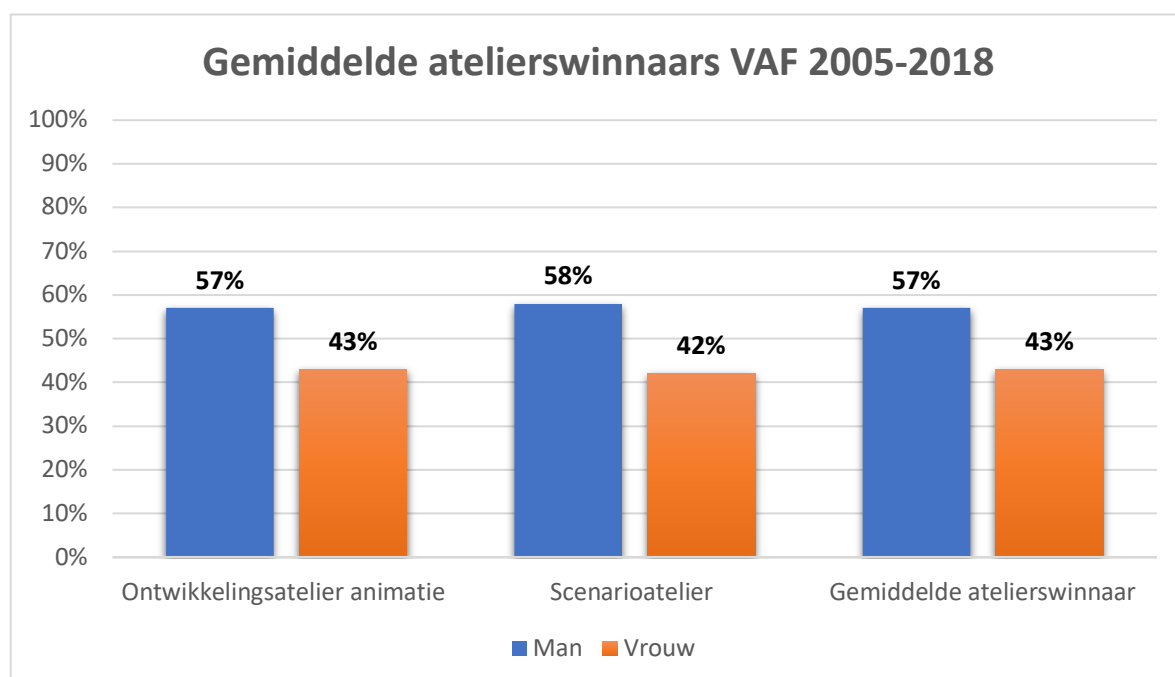
Figuur 16: Gemiddelde wildcardwinnaars VAF 2005-2018 op basis van dataset 2

Bovenstaande figuur 16 geeft de gemiddelde toekenning per geslacht per soort wildcard weer alsook de gemiddelde genderverdeling over de drie soorten wildcards heen. Wildcard voor animatie kent een gelijke verdeling voor mannen en vrouwen. Evenveel wildcards voor animatie werden gegeven aan mannen als aan vrouwen over de periode van 2010 tot 2018. De wildcard voor documentaire wordt sinds 2005 toegekend. Gemiddeld kregen 60% mannen een wildcard voor documentaire en 40% vrouwen. Wildcard voor fictie wordt sinds 2005 toegekend. Gemiddeld ging 71% van de wildcards voor fictie naar mannen en 29% naar vrouwen. De drie types wildcards samengenomen gaat er gemiddeld een groter aandeel naar mannen dan naar vrouwen. Voor de hele periode van 2005-2018 en binnen de drie categorieën van wildcards ging gemiddeld 63% naar mannen en 37% naar vrouwen. Uit deze cijfers kan geconcludeerd worden dat binnen de categorie animatie mannen en vrouwen evenveel wildcards over de periode van 2010 tot 2018 toebedeeld krijgen. Ze krijgen dus evenveel kansen om na het verlaten van de filmschool een filmproject te starten binnen de categorie animatie. Voor de categorieën documentaire en fictie alsook het gemiddelde van de drie categorieën samen liggen de kansen in het voordeel van mannen. Zij krijgen procentueel meer wildcards toebedeeld en dus meer kans om een eerste filmproject op poten te zetten

binnen de categorieën fictie en documentaire buiten de filmschool en de overstap te maken naar de industrie.

2.1.2.3 Atelierswinnaars

De toekenning van ateliers gebeurt binnen drie categorieën: scenarioatelier, conceptatelier fictiereeksen en ontwikkelingsatelier animatie. Bij het winnen van een atelier krijgt de winnaar de financiële en artistieke ondersteuning om een project uit te werken (“Algemeen: Talentontwikkeling”, z.d.). Voor de analyse van de atelierswinnaars werd conceptatelier fictiereeksen weggelaten omdat de focus van dit onderzoek zich richt op de filmindustrie. Alsook de toekenning van een atelier aan een project dat een man en een vrouw bevat werden weggelaten. Enkel projecten die eenduidig een mannelijke of vrouwelijke winnaar hadden werden opgenomen.



Figuur 17: Gemiddelde atelierswinnaars VAF 2005-2018 op basis van dataset 2

Staafdiagram 17 geeft per atelier de gemiddelde genderverdeling weer alsook de genderverdeling van het totaal aantal atelierswinnaars over de periode van 2005-2018. Gemiddeld was 57% van de winnaars van ontwikkelingsatelier animatie mannelijk, 43% was vrouwelijk. Dat wilt zeggen dat er een groter aandeel mannen steun ontvangt om een debuut

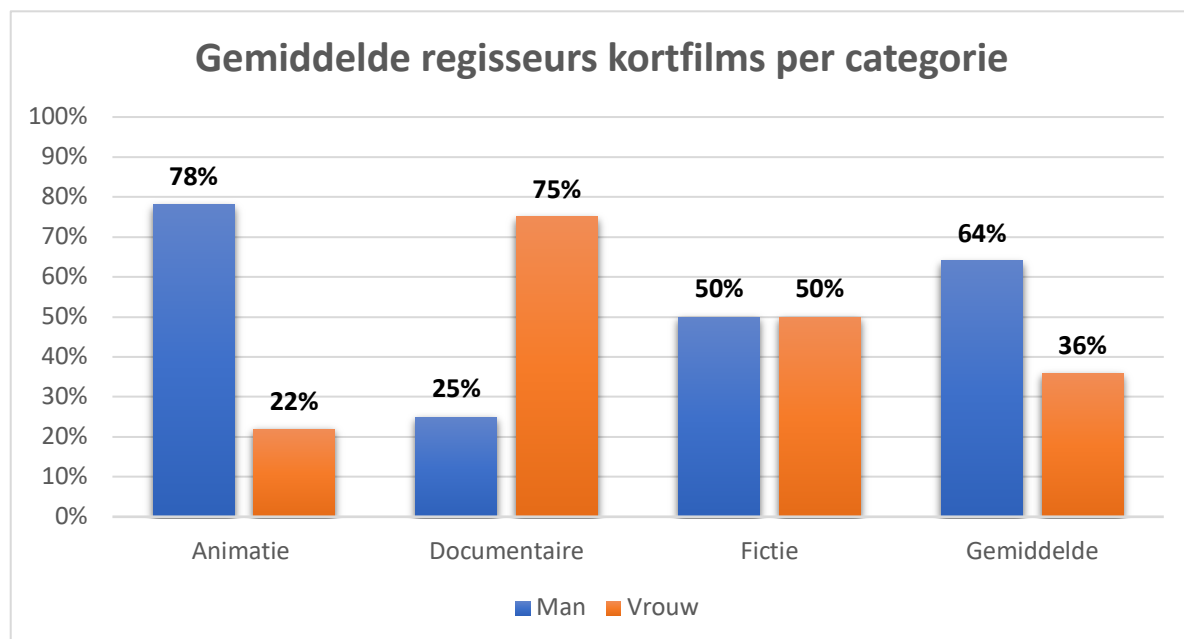
te maken binnen het genre animatie en een scenario uit te werken dan vrouwen. Voor het scenarioatelier zijn de gemiddeldes 58% mannelijke en 42% vrouwelijke winnaars. Het gemiddelde van mannelijke atelierwinnaars over beide soorten ateliers heen is 57% en vrouwelijke atelierswinnaars is 43%. Een minder grote verdeeldheid dan bij de wildcards, maar toch nog een mannelijke dominantie binnen de atelierswinnaars. Uit deze cijfers kan geïnterpreteerd worden dat meer debuterende filmmakers en scenaristen aan mannelijke zijde winnaar zijn van een ateliers en dus steun en kansen krijgen in een opstap naar de industrie.

2.1 3 Kortfilm

De volgende stap die dit onderzoek volgt in de loopbaan van een professional uit de filmsector is de maak van een kortfilm.

2.1.3.1 Dataverzameling

Om de genderverdeling binnen kortfilms te onderzoeken werd er beroep gedaan op dataset 6: kernberoepen Vlaamse filmsector. Deze werd aangemaakt op basis van VAF jaarverslagen en de vooropgestelde criteria zoals in de methode werd uitgelegd. Voor de analyse van genderverdeling in kortfilms werd er gefilterd op het kernberoep regisseur en werden enkel de films opgenomen die een effectieve release hebben gekend.



Figuur 18: Gemiddelde regisseurs kortfilms per categorie op basis van dataset 6

Bovenstaand staafdiagram 18 geeft de gemiddelde genderverdeling weer voor kortfilms over de periode van 2006 tot en met 2018. De categorie animatie kent voor kortfilms een sterke mannelijke bezetting. 78% van de regisseurs waren mannelijk en 22% van de regisseurs van kortfilms binnen animatie waren vrouwelijk. De categorie documentaire kent dan weer een sterke vrouwelijke bezetting. Een gemiddelde verdeling van $\frac{3}{4}$ vrouwelijke regisseurs en $\frac{1}{4}$ mannelijke regisseurs voor kortfilm documentaire kan worden vastgesteld. Voor de categorie fictie is het een 50/50 verdeling, evenveel mannelijke als vrouwelijke regisseurs voor fictie kortfilms. Gemiddeld maken meer mannelijke regisseurs kortfilms dan vrouwen, maar er kan toch opgemerkt worden dat er voor kortfilms per categorie een sterk procentueel verschil is. Ook is er geen mannelijke of vrouwelijke dominantie over de drie categorieën heen. De cijfers en dominantie variëren sterk naar gelang de categorie die wordt bekeken.

2.1.4 Steunaanvragen audiovisuele producties Vlaams Audiovisueel Fonds

Het VAF/Filmfonds ondersteunt jaarlijks verschillende single projecten binnen de categorieën fictie, animatie, documentaire, filmlab en innovatielab. Om steun te ontvangen dient een steunaanvrager een steunaanvraag in te dienen bij het VAF/Filmfonds. De ingediende aanvraag wordt voorgelegd aan de beoordelingscommissie van het VAF/Filmfonds. Deze beoordelingscommissie zal dan uitmaken of de steun aangevraagd door de steunaanvrager wordt toegekend of niet ("VAF/Filmfonds", z.d.).

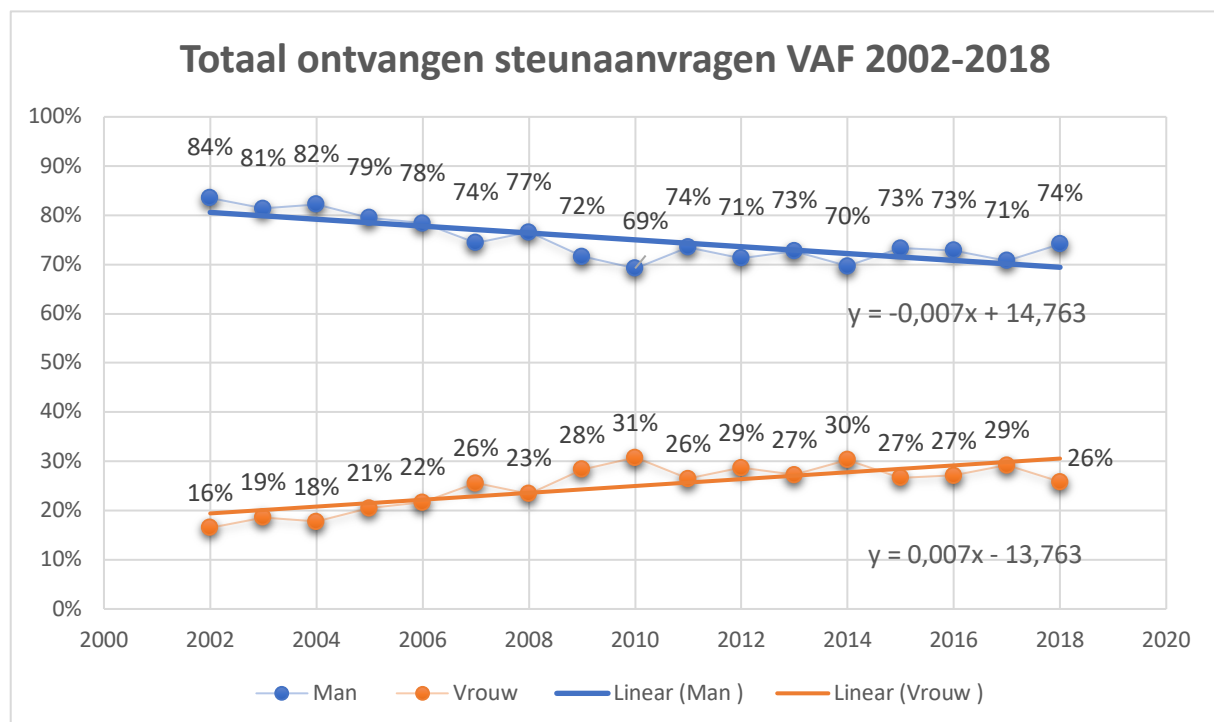
2.1.4.1 Dataverzameling

Het VAF/Filmfonds ontvangt de steunaanvragen voor filmprojecten. In twee verschillende datasets wordt er door het VAF bijgehouden welke steun ze toekennen (dataset 3: historiek toegekende steun) en welke steun ze niet toekennen (dataset 4: historiek niet toegekende steun). Om het totaal van aanvragen te kunnen analyseren werd er gebruikt gemaakt van dataset 5: steunaanvragen. Aan de hand van deze drie datasets werd de genderverdeling bij aanvragen, toegekende en niet toegekende steun onderzocht voor de periode van 2002 tot en met 2018. De datasets geven verschillende gegevens weer per aanvraag. Belangrijk voor de analyse waren volgende gegevens: geslacht van de aanvrager, jaartal van de aanvraag en binnen welke categorie er een aanvraag werd gedaan.

Belangrijke kanttekening bij deze analyse te maken is dat één project meerdere aanvragen kent, aangezien er steun voor de verschillende stadia (scenariosteun, ontwikkelingssteun en productiesteun) van een audiovisueel project aangevraagd kan worden. Het aantal aanvragen staat dus niet gelijk aan het aantal producties. Wie de steunaanvrager is, hangt af van de functie die deze inneemt binnen het project. Een steunaanvrager kan steun aanvragen vanuit zijn functie als regisseur, scenarist of producent. Een combinatie van meerdere functies door dezelfde persoon is ook mogelijk. Indien de regisseur en scenarist van een project dezelfde persoon is dan kan deze onder beide functies een steunaanvraag indienen.

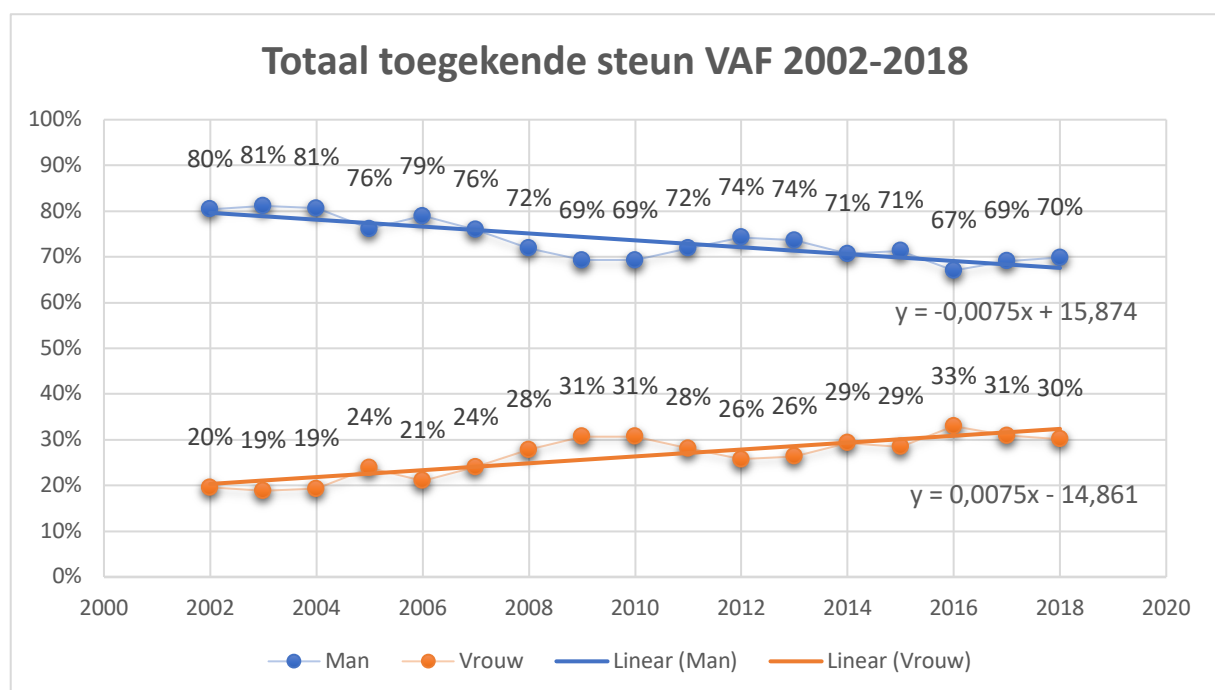
2.1.4.2 Algemeen: steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun

Om een duidelijk overzicht van de genderverdeling te bekomen, zal er eerst algemeen worden besproken hoe de genderverdeling eruit ziet voor steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun. Voor deze algemene analyse werd er gebruik gemaakt van dataset 3,4 en 5 Binnen deze algemene analyse werden alle mogelijke categorieën van steunaanvragen opgenomen: fictie, animatie, documentaire, filmlab en innovatielab. Alle categorieën werden hier opgenomen om een totaal beeld te krijgen van hoeveel aanvragen er binnenkomen en hoe zich tot vertaalt in toegekende en niet toegekende steun per geslacht.



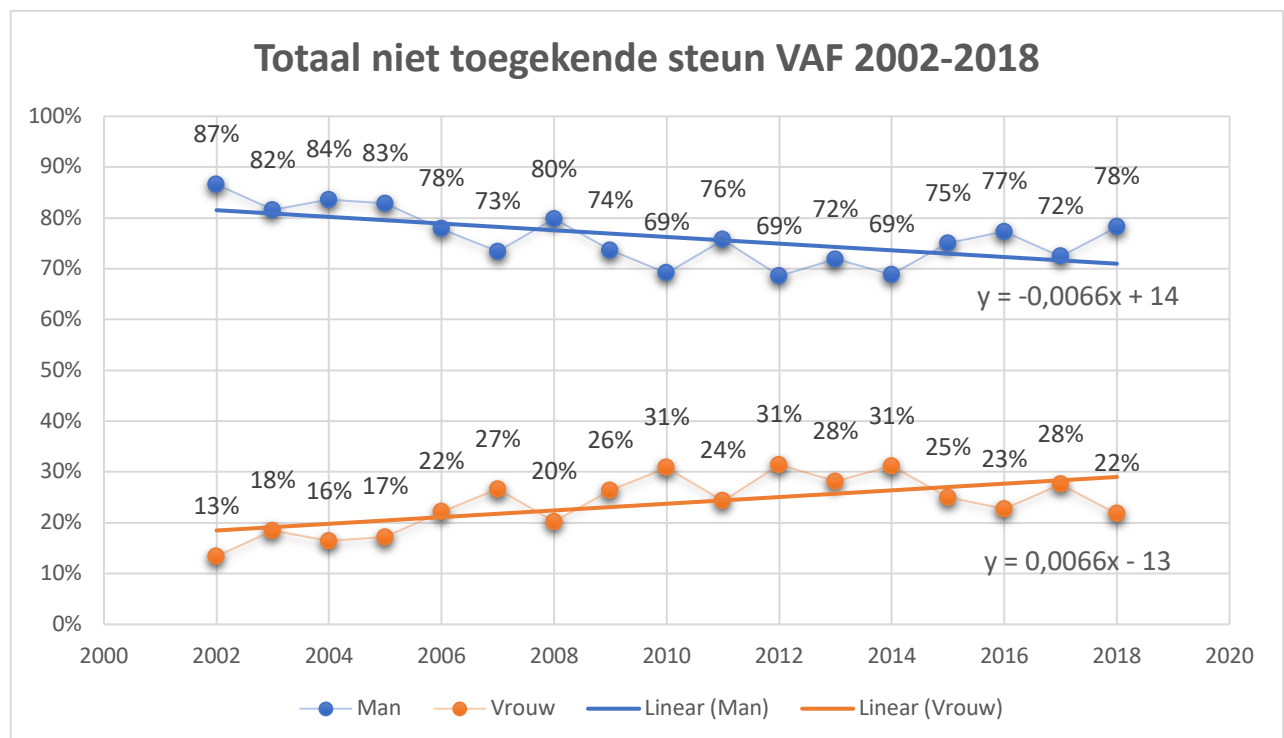
Figuur 19: Totaal ontvangen steunaanvragen VAF 2002-2018 op basis van dataset 5

Bovenstaande lijngrafiek 19 toont de genderverdeling bij het aantal aanvragen over de periode 2002-2018. Het aantal aanvragen per geslacht ligt procentueel sterk uit elkaar zoals de lijngrafiek weergeeft. Het gemiddelde van het aantal aanvragen door mannen gedaan overheen de hele periode is 75%. Met andere woorden $\frac{3}{4}$ van de steunaanvragen werd ingediend door een mannelijke aanvrager. Het aantal aanvragen door vrouwen gedaan ligt gemiddeld op 25% over de gehele periode. $\frac{1}{4}$ van de steunaanvragen werd ingediend door een vrouwelijke aanvrager. De aantallen van aanvragen door mannen en vrouwen blijven voor de hele periode telkens in de buurt van de gemiddeldes liggen. Er kan over de gehele periode voor zowel de aanvragen door mannen als door vrouwen, een trend worden afgeleid. Bij de aanvragen gedaan door mannen kan een dalende trend worden vastgesteld (rico= -0,007). Bij de aanvragen door vrouwen kan een stijgende trend worden teruggevonden (rico= 0,007). Deze daling en stijging is ook beperkt en er kan niet worden gesproken van een grote verandering over de jaren heen. Jaar 2002 is 84% van de steunaanvragen gedaan door mannen, in 2018 is dat 74%. Dit is een daling van 10% over 16 jaar heen, maar we kunnen niet spreken van een lineaire daling. Hetzelfde geldt voor de vrouwelijke steunaanvragen. Hier kunnen we spreken van een stijging van 10% over 16 jaar heen, maar ook deze stijging is niet lineair toenemend. Volgend jaar kan er weer een stijging langs de mannelijke kant en een daling langs de vrouwelijke kant zijn.



Figuur 20: Totaal toegekende steun VAF 2002-2018 op basis van dataset 3

De lijngrafiek figuur 20 geeft de verdeling van het aantal toegekende steun aan mannen en vrouwen weer over de periode van 2002 tot en met 2018. Het gemiddelde van de toegekende steun aan mannen over de hele periode bedraagt 74%. Voor vrouwen is dat een gemiddelde van 26%. Ook hier liggen de percentages van mannen en vrouwen sterk uit elkaar en kan de eerder aangehaalde $\frac{3}{4}$ mannen en $\frac{1}{4}$ vrouwen verdeling worden teruggevonden. De grafiek geeft een lichte daling aan bij de toegekende steun bij mannen (rico= -0,0075). Bij de toegekende steun aan vrouwen kan er een lichte stijging worden vastgesteld (rico= 0,0075). Opnieuw kan er een toenemend verschil van 10% bij vrouwen worden vastgesteld en 10% daling bij mannen tussen het jaar 2002 en 2018. Ook hier kunnen we niet spreken van een lineaire toename of afname en blijven de percentages sterk uit elkaar liggen. Een mannelijke dominantie overheen de hele periode kan afgeleid worden.



Figuur 21: Totaal niet toegekende steun VAF 2002-2018 op basis van dataset 4

Bovenstaande grafiek 21 geeft de verdeling van mannen en vrouwen weer in verband met de niet toegekende steun voor de periode 2002-2018. 76% van de niet toegekende steun was aan mannen en 24% van de niet toegekende steun was aan vrouwen. Over de drie lijngrafieken heen wordt dezelfde $\frac{3}{4}$ mannen en $\frac{1}{4}$ vrouwen verdeling teruggevonden voor zowel steunaanvragen als toegekende steun als niet toegekende steun.

Bij de mannen kan er over de hele periode een lichte daling worden vastgesteld (rico= -0,0066). Bij de vrouwen kan er een lichte stijging worden vastgesteld over de hele periode heen (rico= 0,0066). Ook hier is er geen sprake van een grote procentuele verandering en blijven de percentages over de jaren heen sterk hetzelfde.

Conclusie algemene cijfers steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun VAF

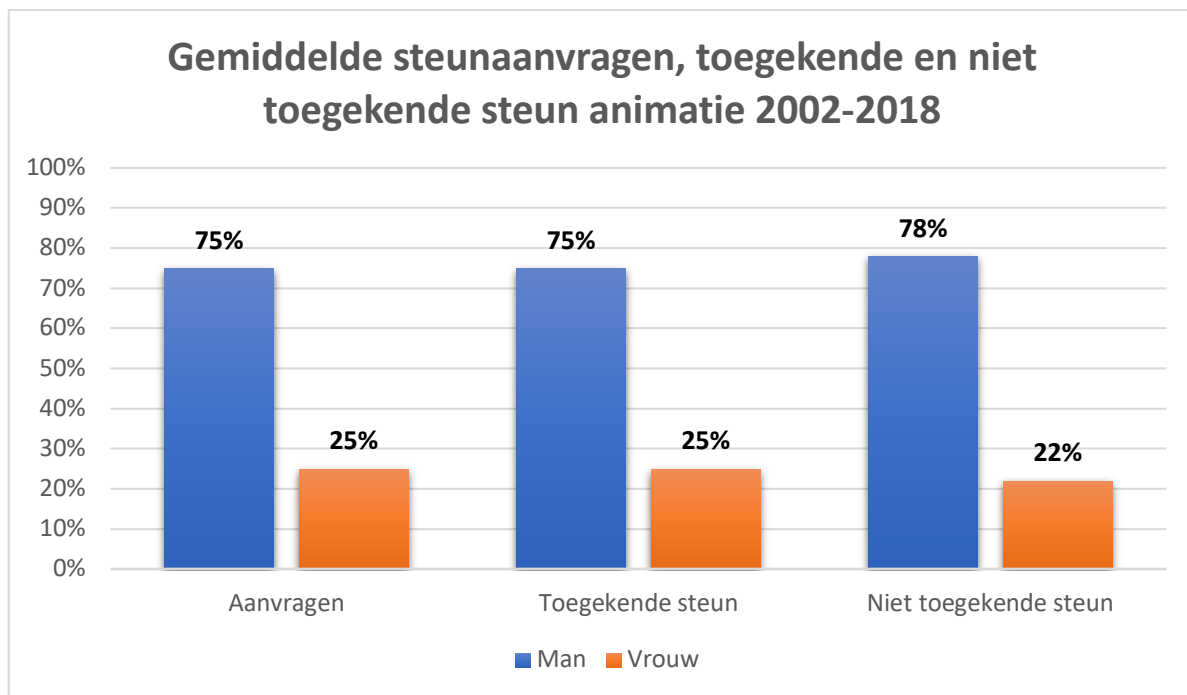
Steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun liggen in nauw verband met elkaar en zijn procentueel gevoelig aan elkaar. Een procentuele verandering in steunaanvraag heeft een gevolg op de toegekende en niet toegekende steun. Met andere woorden het percentage van de steunaanvragen vertaalt zich in zowel de toegekende als niet toegekende steun. Een daling of stijging van het ene zal voor een daling of stijging van het andere zorgen. Dit wordt bevestigd wanneer de gemiddeldes van de steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun naast elkaar worden gelegd. Voor mannen is dat 75% van de steunaanvragen, 76% van toegekende steun en 76% van niet toegekende steun. Voor vrouwen is dat 25% van de steunaanvragen, 24% van de toegekende steun en 24% van de niet toegekende steun. De $\frac{3}{4}$ verdeling voor mannen en $\frac{1}{4}$ verdeling voor vrouwen wordt voor elke stap herhaald.

2.1.4.3 Per categorie: steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun

De genderverdeling van steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun wordt in deze paragraaf specifiek toegespitst op de categorieën animatie, documentaire en fictie. Om tot deze resultaten te komen, werd er geanalyseerd met datasets 3,4 en 5 en gefilterd op de categorie die onderzocht werd. Per categorie geeft een staafdiagram de genderverdeling weer aan de hand van de gemiddeldes over de onderzochte periode heen voor steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun.

Animatie

Onder de categorie animatie wordt een lineair audiovisueel project begrepen dat gaat van het verfilmen van poppen, voorwerpen en tekeningen tot meer digitale technieken van animatie ("Productiesteun voor animatie (single)", z.d.).

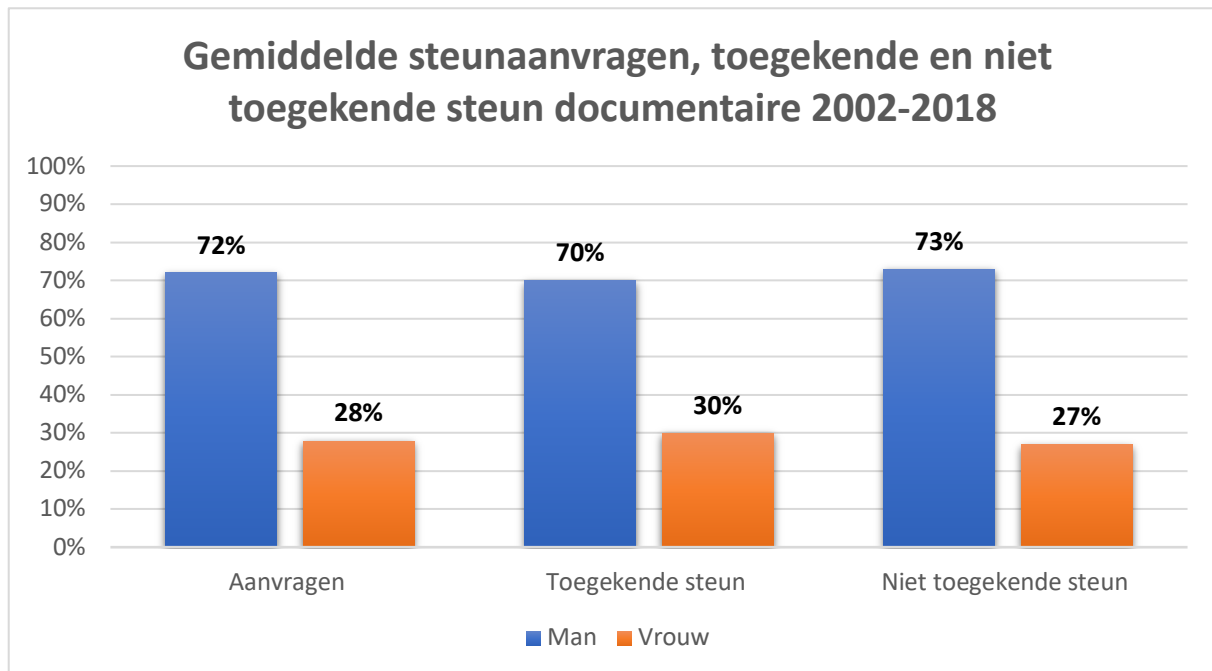


Figuur 22: Gemiddelde steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun animatie 2002-2018 op basis van dataset 3,4 en 5

Figuur 22 geeft weer dat de gemiddelde genderverdeling voor steunaanvragen en toegekende steun dezelfde percentages kent voor de categorie animatie. 75% van de steunaanvragen werd ingediend door mannen en 75% van de toegekende steun ging naar mannen. 25% van de steunaanvragen werd ingediend door vrouwen en 25% van de toegekende steun werd aan vrouwen gegeven. De gemiddeldes voor niet toegekende steun wijken lichtelijk af van de steunaanvragen en de toegekende steun. 78% van de niet toegekende steun voor animatie was voor mannen, voor vrouwen was dit 22%. Er kan worden opgemerkt dat de procentuele verhouding van de niet toegekende steun met de steunaanvragen bij mannen verder uit elkaar ligt dan bij vrouwen. Met andere woorden van de steunaanvragen ingediend door vrouwen wordt meer goedgekeurd dan de steunaanvragen ingediend door mannen. Zoals geconcludeerd werd uit de voorgaande paragraaf kan ook hier worden opgemerkt dat het percentage aanvragen zich vertaalt in de toegekende en niet toegekende steun. Binnen de categorie animatie kan er een mannelijke dominantie worden vastgesteld overheen de steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun.

Documentaire

De categorie documentaire wordt door het VAF als volgt omschreven: ‘een lineair ‘single’ non-fictiewerk, dat een behandeling of interpretatie weergeeft van de realiteit, vanuit de persoonlijke betrokkenheid van de maker, met een intrinsieke langetermijnwaarde’ (“Scenariosteun voor documentaire (single)”, z.d.)

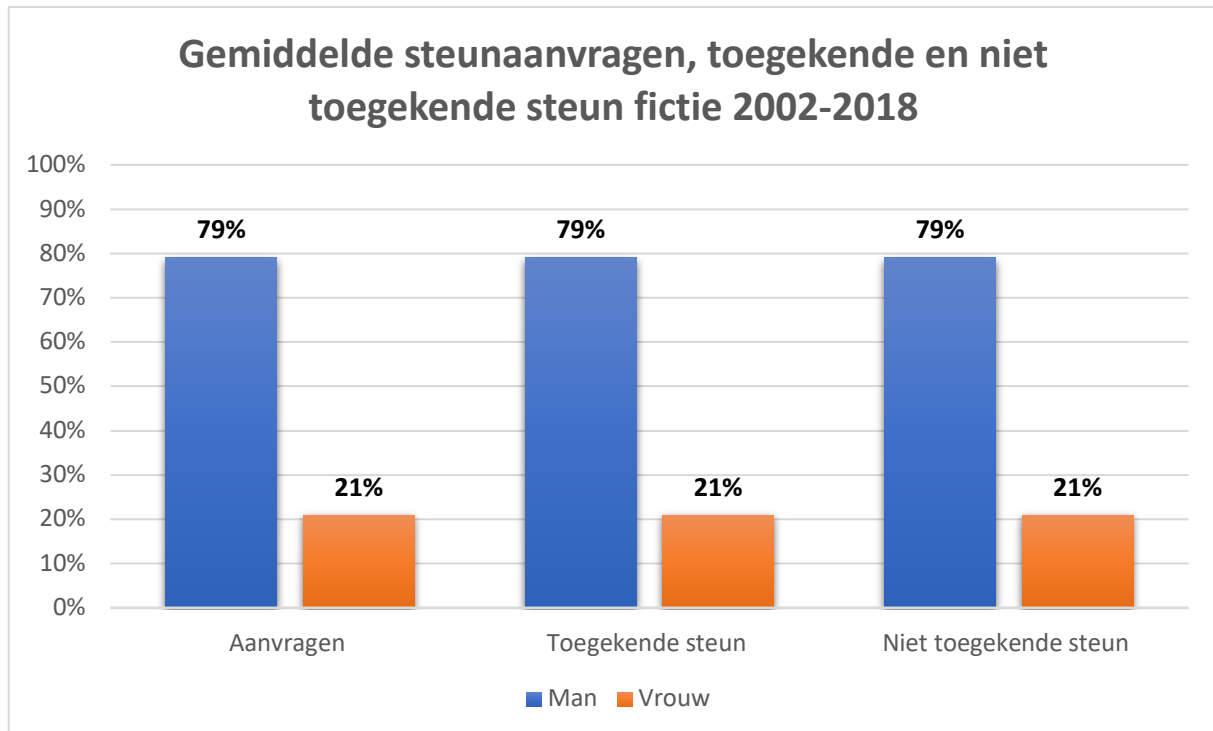


Figuur 23: Gemiddelde steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun documentaire 2002-2018 op basis van dataset 3,4 en 5

Staafdiagram 23 met de gemiddelde percentages voor documentaire bevestigt de reeds bepaalde trend. De percentages van het aantal aanvragen is in zelfde lijn met toegekende en niet toegekende steun voor documentaire. Mannen staan in voor 72% aanvragen, 70% toegekende en 73% niet toegekende steun voor documentaire. Voor vrouwen is dat 30% aanvragen, 27% toegekende steun en 26% niet toegekende steun. Voor documentaire kan er een groter mannelijk aandeel worden vastgesteld overheen de gehele lijn, maar het vrouwelijk aandeel ligt wel een beetje hoger dan bij animatie.

Fictie

Onder fictie wordt een lineair, single project begrepen met fictieve personages en gebeurtenissen (“Scenariosteun voor fictie”, z.d.).



Figuur 24: Gemiddelde steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun fictie 2002-2018 op basis van dataset 3,4 en 5

Figuur 24 geeft weer dat de gemiddeldes voor aanvragen, toegekende en niet toegekende steun voor de categorie fictie exact dezelfde percentages kent voor de drie onderdelen. Gemiddeld werden 79% van de aanvragen ingediend door mannen wat resulteert in 79% toegekende en 79% niet toegekende steun. Aan de vrouwelijke zijde werden er 21% aanvragen voor fictie ingediend. Deze 21% aanvragen resulteerde in 21% toegekende en 21% niet toegekende steun voor fictie. De trend waarbij het aantal aanvragen een voorbode is voor toegekende en niet toegekende steun wordt dus opnieuw bevestigd. Voor de categorie fictie kan er zoals bij animatie en documentaire een groter mannelijk aandeel worden teruggevonden. De procentuele verdeeldheid tussen man en vrouw voor de categorie fictie is wel groter dan voor animatie en documentaire. Voor fictie neigt de verdeling over de drie onderdelen heen naar een 4/5 verdeling voor mannen en een 1/5 verdeling voor vrouwen.

Conclusie per categorie

Over de drie categorieën animatie, fictie en documentaire heen kan er een gelijkaardige conclusie gevormd worden. De drie categorieën kennen een groter mannelijk dan een vrouwelijk aandeel en dit voor zowel aanvragen als toegekende en niet toegekende steun. Binnen elke categorie is er sprake van een sterke mannelijke dominantie zonder enige afwijking. Over de drie onderdelen heen blijven de gemiddelde percentages voor mannen tussen de 70 à 79% verdeeld en voor vrouwen is dit tussen 22 à 30%. Een sterkere dominantie kan wel afgeleid worden binnen de categorie fictie. Hier neigt de verdeling naar 4/5 aan mannelijk aandeel en 1/5 aan vrouwelijk aandeel. Bij de categorieën animatie en documentaire blijft de verdeling neigen in de richting van $\frac{3}{4}$ mannen en $\frac{1}{4}$ vrouwen voor steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun.

2.1.5 Conclusie eerste deel

In het eerste luik van de onderzoeksbevindingen werd stapsgewijs besproken hoe de carrière van een professional actief in de filmsector loopt. Beginnend bij de filmscholen werd er gekeken naar de instroom aan de hand van de genderverdeling bij generatiestudenten. Gemiddeld beginnen 59% mannelijke studenten een bacheloropleiding audiovisuele kunst en 41% vrouwelijke studenten. De uitstroom werd geanalyseerd aan de hand van de gemiddelde inschrijvingen voor de masteropleiding(en) die volgen op het behalen van de academische bachelor audiovisuele kunst. De gemiddelde verdeling hierbij was 63% mannelijke masterstudenten en 37% vrouwelijke masterstudenten. Een lichte toename van 4% bij de mannelijke studenten en een afname van 4% bij de vrouwelijke studenten. De volgende stap die werd gevolgd in de carrière was de toebedeling van wildcards en ateliers aan afgestudeerden van een filmschool. Het gemiddelde voor wildcards lag op 63% mannelijke winnaars en 37% vrouwelijke winnaars. Voor de ateliers werden er 58% mannelijke winnaars en 42% vrouwelijke winnaars bekomen. De grotere mannelijke aanwezigheid die werd vastgesteld bij de in en uitstroom van audiovisuele opleiding wordt ook bij de wildcards en ateliers vastgesteld. Toch is op te merken dat de gemiddelde verdeling voor toekenning van wildcards volledig in zelfde lijn ligt met de masterstudenten. Voor atelierswinnaars is dat niet zo en is de genderverdeling evenwichtiger dan bij de masterstudenten. Dit is opmerkelijk omdat minder vrouwen dan mannen een master volgen, maar dat verschil wordt in de

toebedeling van ateliers voor een stuk overbruggt. Hetzelfde was op te merken bij regisseurs van kortfilms. Gemiddeld wordt een kortfilm geregisseerd door 58% mannelijke regisseurs en 42% vrouwelijke regisseurs. Het eerste luik van de onderzoeksbevindingen werd afgesloten met de steunaanvragen en toegekende en niet toegekende steun uitgereikt door het VAF. Een gemiddelde verdeling van $\frac{3}{4}$ mannelijke toewijzing en $\frac{1}{4}$ vrouwelijke toewijzing kon teruggevonden worden voor zowel steunaanvragen, toegekende als niet toegekende steun. Over elke stap heen die geanalyseerd werd in dit eerste luik werd er een mannelijke dominantie vastgesteld alsook een sterkere toename van de procentuele verschillen over de verschillende stappen heen. Het gemiddelde mannelijke aandeel neemt toe en het gemiddelde vrouwelijk aandeel neemt stap voor stap af.

2.2 Luik 2: tewerkstelling in de kernberoepen van de filmsector

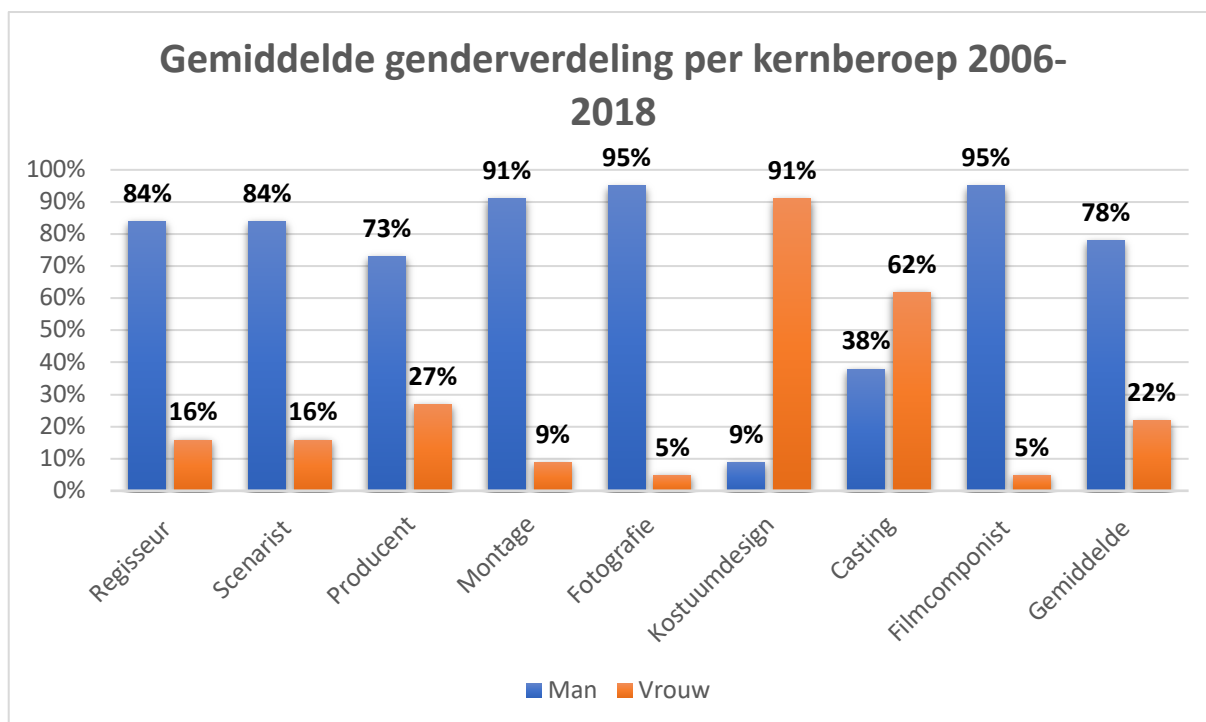
Het eerste deel van de analyse gaf een overzicht van de aanloop naar de tewerkstelling in de filmindustrie: van filmschool tot al dan niet toekenning van steun om met filmproject aan de slag te kunnen gaan. In het tweede deel van de analyse bevinden we ons binnenin de filmindustrie zelf. In dit onderdeel wordt de genderverdeling onderzocht bij de kernberoepen van een filmproductie.

2.2.1 Dataverzameling

Op basis van VAF jaarverslagen, onderdeel Vlaamse audiovisuele producties in creatie en top 25 Belgische producties, werd dataset 6 aangemaakt die de periode van 2006 tot en met 2018 dekt. Uit deze jaarverslagen werden alle films gehaald die in aanmerking kwamen voor vooropgestelde criteria zoals uitgelegd in de methode. Een film met een positief resultaat bij de criteria zorgde voor opname in dataset 6 en mapping van de kernberoepen van de film. De kernberoepen die werden geïdentificeerd en opgenomen waren: regisseur, scenarist, monteur, producent, kostuumdesign, castingdirector, fotografie en filmcomponist (Eurimages, 2018; Follows & Kreager, 2016).

2.2.2 Algemeen gemiddelde per kernberoep

Om een duidelijk beeld te scheppen van de genderverdeling binnen de kernberoepen van de filmindustrie wordt in onderstaand staafdiagram 25 het gemiddelde per kernberoep weergegeven. Deze gemiddeldes gaan over de drie categorieën animatie, documentaire en fictie heen en geven dus een algemene analyse van de kernberoepen voor de periode van 2006 tot en met 2018.



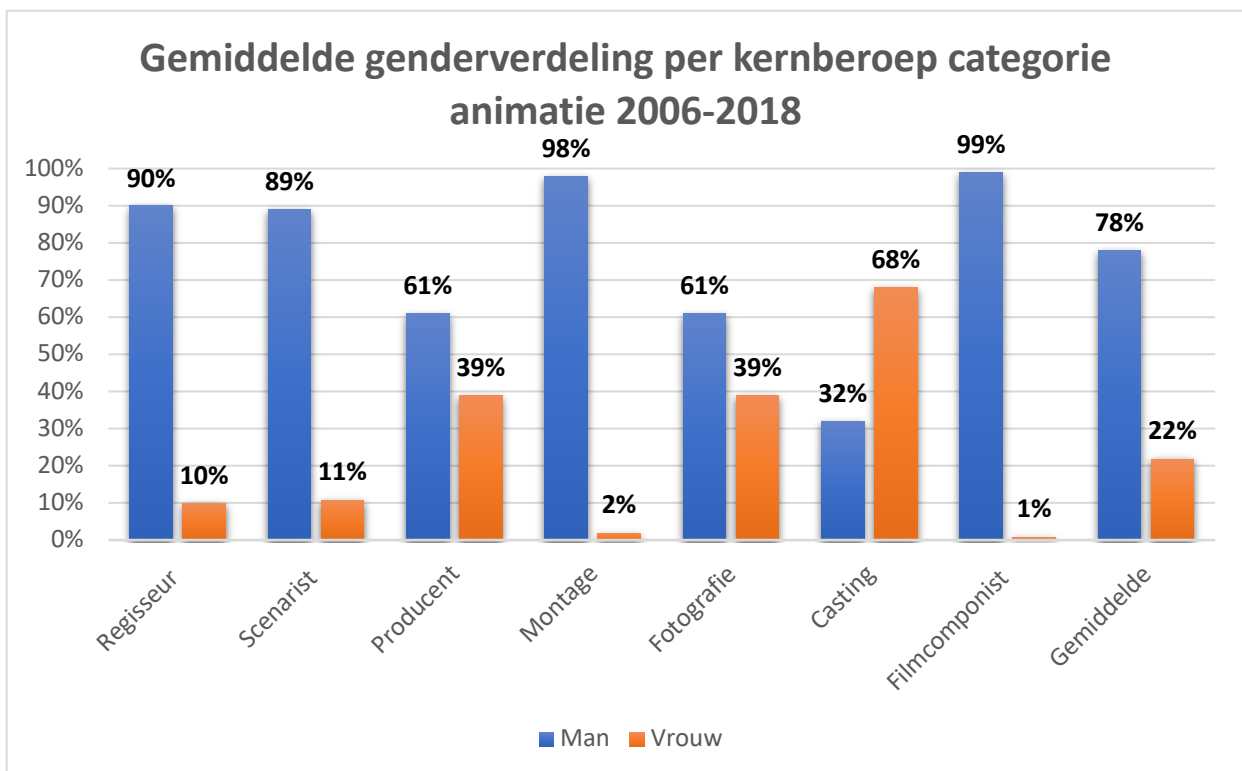
Figuur 25: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep 2006-2018 op basis van dataset 6

Uit staafdiagram 25 is af te leiden dat de kernberoepen ofwel een sterke mannelijke ofwel sterke vrouwelijke dominantie kennen. Geen van de kernberoepen kent een evenwichtige verdeling tussen beide geslachten. Het eerder besproken fenomeen van beroepssegregatie naargelang geslacht is hier sterk uit af te leiden. Van de acht geïdentificeerde kernberoepen kennen er zes een sterke, mannelijke dominantie. De kernberoepen regisseur, scenarist, producent, montage, fotografie en filmcomponist kennen een groter mannelijk aandeel. Kernberoepen kostuumdesign en casting kennen dan weer een sterke vrouwelijke dominantie. Voor de kernberoepen kostuumdesign, filmcomponist en fotografie is de man-vrouw verdeling het grootst. In een filmproductie wordt over het algemeen 78% van de kernberoepen ingenomen door mannen en 22% door vrouwen. Een belangrijke kanttekening die gemaakt moet worden bij deze analyse is dat voor de invulling van de kernberoepen over alle beroepen heen dezelfde personen vaak dezelfde functie invullen bij verschillende producties. Deze cijfers geven dus de genderverdeling weer binnen een beroeps categorie, maar niet de diversiteit in de sector omdat eenzelfde functie vaak door dezelfde persoon wordt uitgeoefend.

2.2.2 Kernberoepen per categorie

Voorgaande paragraaf besprak de algemene gemiddelde genderverdeling van de verschillende kernberoepen over de categorieën animatie, documentaire en fictie heen. In wat volgt worden deze categorieën uit elkaar getrokken en wordt er onderzocht hoe de genderverdeling bij kernberoepen is naargelang de categorie van filmproductie.

Animatie

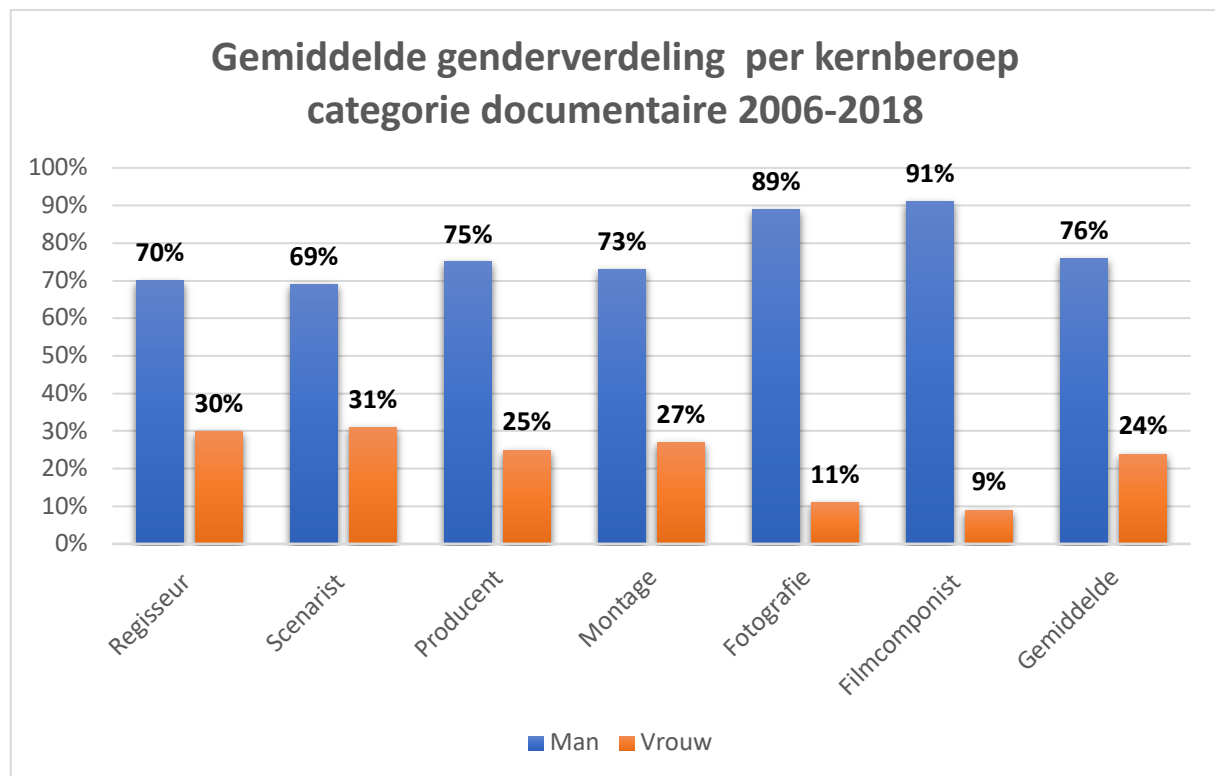


Figuur 26: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep categorie animatie 2006-2018 op basis van dataset 6

In de analyse van de categorie animatie werd kernberoep kostuumdesign weggelaten omdat het niet werd teruggevonden tijdens de dataverzameling. Figuur 26 toont aan dat binnen de vier kernberoepen regisseur, scenarist, montage en filmcomponist de categorie animatie een hele sterke mannelijke dominantie kent. De functies montage en filmcomponist worden op respectievelijk 2% en 1% vrouwen volledig uitgeoefend door mannen. Voor regisseur en scenarist is de verdeling iets minder drastisch, maar toch nog altijd heel mannelijke dominant. Producent en fotografie kent dezelfde gemiddelde verdeling: 61% mannelijke invulling en 39% vrouwelijke invulling. Het kernberoep casting is dan weer sterk vrouwelijk dominant met een

gemiddelde van 68% vrouwen en 32% mannen. Binnen de categorie animatie kan er gesproken worden over een sterke, mannelijke dominantie in zo goed als alle kernberoepen. Dat resulteert dan ook in een gemiddelde verdeling van 78% kernberoepen ingenomen door mannen en 22% kernberoepen ingenomen door vrouwen.

Documentaire

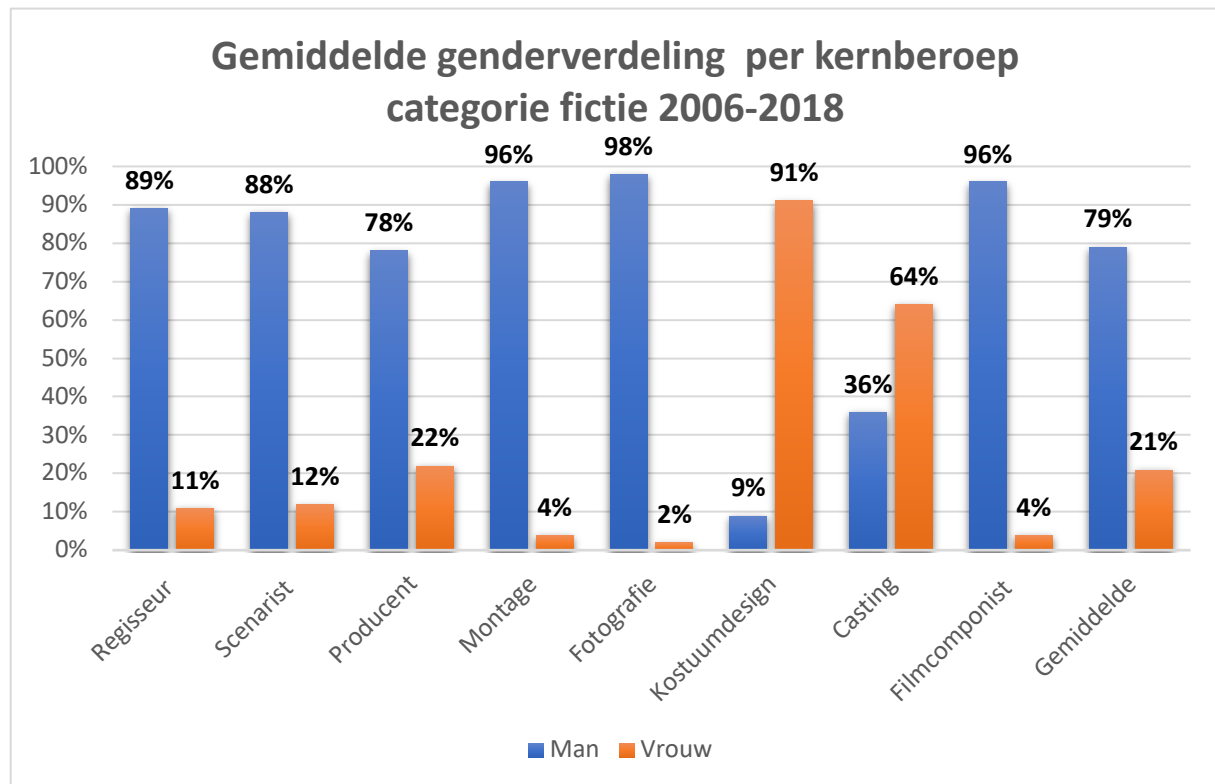


Figuur 27: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep categorie documentaire 2006-2018 op basis van dataset 6

In de analyse voor de categorie documentaire werden kernberoepen casting en kostuumdesign niet opgenomen omdat deze niet noemenswaardig konden worden teruggevonden tijdens de dataverzameling. Figuur 27 geeft weer dat er over de resterende kernberoepen heen een mannelijke meerderheid voor alle kernberoepen kan worden teruggevonden. Fotografie en filmcomponist kunnen herkend worden als de kernberoepen met de grootste verdeling. Fotografie kent een verdeling van 89% mannen, 11% vrouwen en filmcomponist kent een verdeling van 91% mannen en 9% vrouwen. Voor de rest van de kernberoepen hangt de verdeling rond de 70 à 75% inname van kernberoepen door mannen en 25 à 30% door vrouwen. Over de hele lijn kan er geconcludeerd worden dat er binnen de

categorie documentaire een mannelijke dominantie is overheen al de kernberoepen. Toch is een nuance bij deze conclusie geven nodig. De kernberoepen regisseur, scenarist en producent worden binnen de categorie opmerkelijk beter gerepresenteerd dan bij animatie en fictie.

Fictie

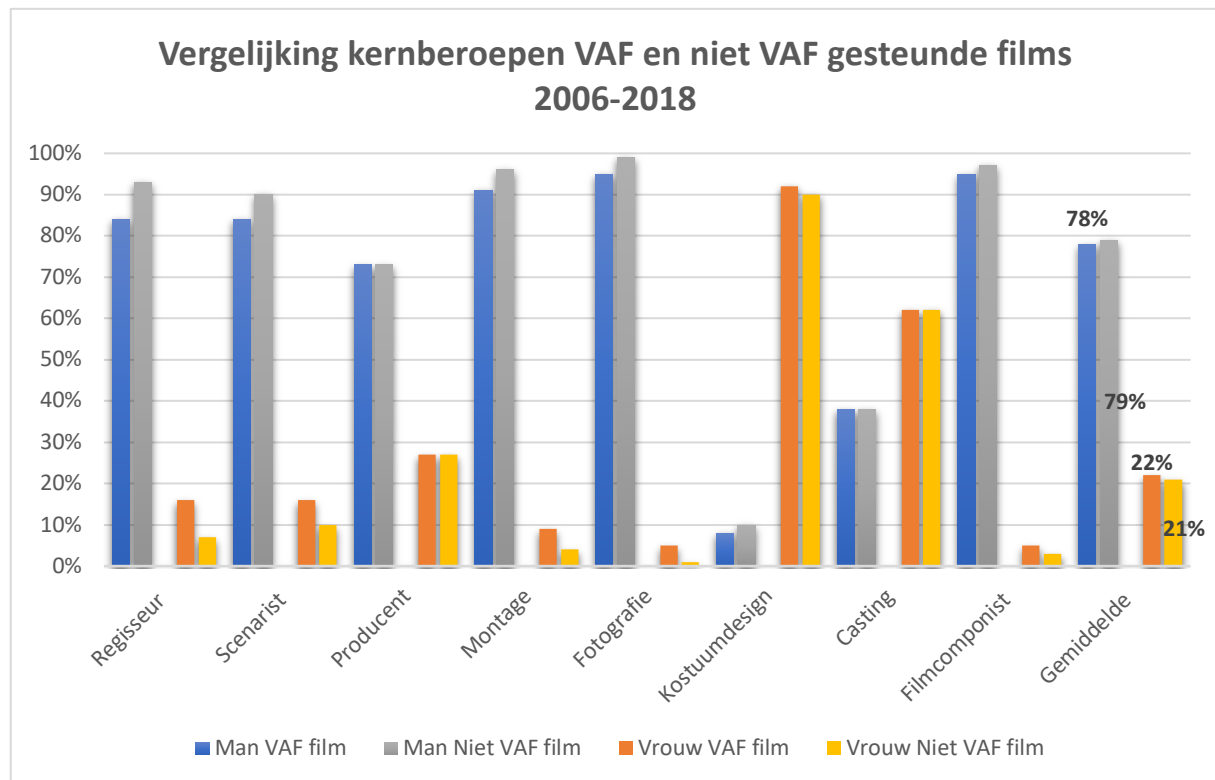


Figuur 28: Gemiddelde genderverdeling per kernberoep categorie fictie 2006-2018 op basis van dataset 6

Uit figuur 28 kan ook worden afgeleid wat bij voorgaande twee categorieën en de algemene gemiddeldes werd gezien. Kostuumdesign en casting kennen een sterke, vrouwelijke dominantie. Kostuumdesign kent de grootste verdeling met gemiddeld 91% vrouwelijke invulling van het beroep en 9% mannelijke invulling. Voor casting is het verschil iets minder groot, maar toch nog een merendeel vrouwen: 64% vrouwelijke castingdirectors en 36% mannelijke. De overige kernberoepen kennen opnieuw een groot mannelijk aandeel. Voor de kernberoepen montage, fotografie en filmcomponist is het verschil het grootste, het vrouwelijke aandeel overstijgt hier de 4% niet. De gemiddelde verdeling over de

kernberoepen heen ligt hier het verst uit elkaar met een gemiddelde van 79% mannen in kernberoepen binnen fictie en 21% vrouwen.

2.2.3 VAF gesteund vs. niet VAF gesteund: vergelijking in kernberoepen



Figuur 29: Vergelijking kernberoepen VAF gesteunde en niet gesteunde films 2006-2018 op basis van dataset 6

Bovenstaand staafdiagram 29 geeft per kernberoep de gemiddelde genderverdeling weer bij de films gesteund door het VAF en de films niet gesteund door het VAF. Wanneer er naar het gemiddelde over al de kernberoepen heen wordt gekeken, is het verschil tussen beide niet zo groot. VAF gesteunde films kennen een verdeling van 78% mannen in kernberoepen en 22% vrouwen. Niet VAF gesteunde films kennen een verdeling van 79% mannen in kernberoepen en 21% vrouwen. Wanneer we beroep per beroep nagaan, ligt het gemiddelde bij mannen voor de niet VAF gesteunde films altijd net iets hoger dan bij VAF gesteunde films. Bij vrouwen ligt het gemiddelde bij niet VAF gesteunde films net iets lager. Het onevenwicht tussen mannen en vrouwen is bij niet VAF gesteunde films dus net iets groter. De grootste verschillen doen zich voor bij de kernberoepen regisseur en scenarist. VAF gesteunde films kennen 84% mannelijke regisseurs en scenaristen en 16% vrouwelijke regisseurs en scenaristen. Niet VAF

gesteunde films kennen 93% mannelijke regisseurs en 90% mannelijke scenaristen. Vrouwelijke regisseurs bedragen 7% en vrouwelijke scenaristen 10%.

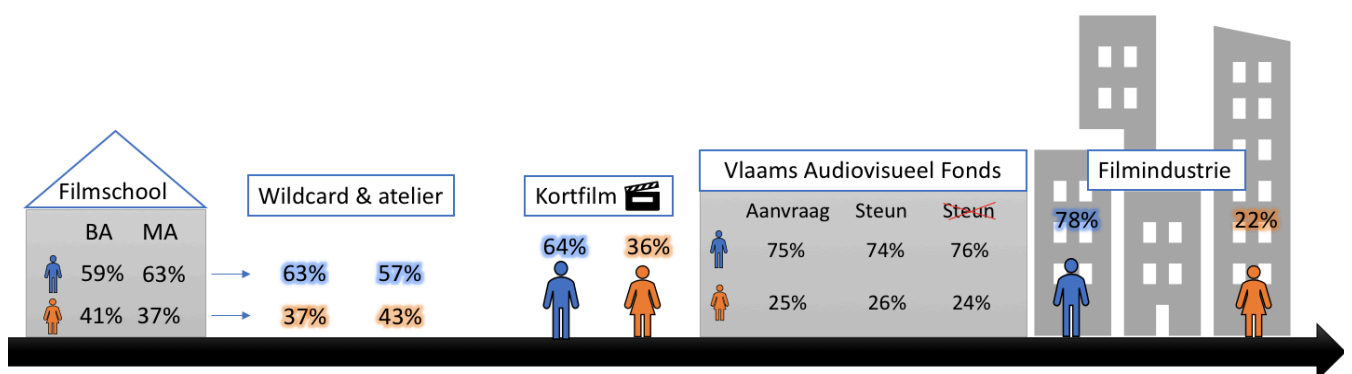
2.2.4 Conclusie kernberoepen

De analyse van de kernberoepen binnen de Vlaamse filmsector werd uitgelegd aan de hand van de algemene gemiddelde genderverdeling binnen kernberoepen alsook de genderverdeling per categorie. Uit deze analyses kan besloten worden dat binnen de acht besproken kernberoepen er een duidelijke genderverdeling op te merken is. De kernberoepen casting en kostuumdesign hebben over al de categorieën heen een sterke vrouwelijke dominantie. De overige zes kernberoepen regisseur, scenarist, producent, montage, fotografie en filmcomponist kennen een groter, mannelijk aandeel. Als gevolg hiervan ligt de genderverdeling binnen de kernberoepen niet in evenwicht. Een groter mannelijk aandeel, gemiddeld 78%, wordt ingenomen binnen kernberoepen. Gemiddeld 22% van de kernberoepen wordt ingenomen door vrouwen.

2.3. Luik 3: welke lessen hebben we geleerd?

Les 1: Carrière in filmsector: een afvalrace voor vrouwen

De onderstaande tijdlijn (figuur 30) illustreert de carrière dat gevolgd werd in dit onderzoek. Aan de hand van de gevonden gemiddeldes per stap in de loopbaan wordt de genderverdeling op de tijdlijn meegegeven. Opgemerkt kan worden dat het verschil tussen mannen en vrouwen groter wordt naargelang de carrière in tijd vordert. Van de startverdeling 59% mannelijke studenten en 41% vrouwelijke studenten audiovisuele kunst evolueert het naar een verdeling van 78% mannen tewerkgesteld en 22% vrouwen tewerkgesteld in de filmsector. Van de eerste stap, bacheloropleiding audiovisuele kunst, tot de laatste stap inname van kernberoepen is er langs de mannelijke zijde een procentuele toename van 32,2%. Langs de vrouwelijke kant is er een procentuele afname van 46,34%. Met andere woorden zijn de percentages langs de mannelijke zijde per stap min of meer in stijgende lijn. Bij vrouwen is het omgekeerde effect aan het werk en is er een dalende lijn. Tot de stap van steunaanvragen zit de procentuele verdeling telkens rond de 58-63% mannelijk aandeel en 37-42% vrouwelijk aandeel. De grootste procentuele sprong echter wordt gemaakt vanaf de steunaanvragen. Vanaf dan kan er een verdeling worden teruggevonden waarbij het mannelijk aandeel telkens tussen de 75-78% zit en het vrouwelijk aandeel tussen 22-26% zit. De grote, constante procentuele shift die wordt opgemerkt vanaf de steunaanvragen werd ook teruggevonden over de drie besproken categorieën heen. Tussen de stappen kortfilm en steunaanvragen zit er dus een groter verlies van vrouwen en een toename van mannen.



Figuur 30: Tijdlijn met gemiddelde genderverdeling per onderzochte stap op basis van dataset 1,2,3,4,5 en 6

Les 2: Geen verandering over de tijd heen, mannelijke dominantie is een constante

Dit onderzoek werd gevoerd aan de hand van een vooropgesteld carrièreverloop dat gevolgd werd. Binnen elke stap is er een bepaalde periode onderzocht geweest aan de hand van verschillende datasets. Er kan echter geen uitspraak worden gedaan over een bepaalde evolutie over de onderzochte jaren heen omdat de bekomen resultaten jaar na jaar fluctuerend zijn. Het ene jaar neemt de vrouwelijke bezetting toe en het andere jaar weer af. Onderstaande tabel geeft per stap de verdeling weer in het eerste onderzochte jaar en laatste onderzochte jaar. Ook wordt de richtingscoëfficiënt per stap in de tabel opgenomen. Deze geeft per stap weer of er een positieve of negatieve trend is overheen de hele onderzoeksperiode. In bijlage 4 kunnen de grafieken waaruit de richtingscoëfficiënt is afgeleid, worden teruggevonden.

Onderzochte stappen	Man			Vrouw		
	Begin	Eind	Rico	Begin	Eind	Rico
BA 2008-2017	66%	57%	-0,0145	34%	43%	+0,0145
Ma 2008-2017	76%	52%	-0,0284	24%	48%	+0,0284
Wildcard 2005-2018	100%	0%	-0,0482	0%	100%	+0,0482
Atelier 2005-2018	38%	20%	-0,0038	63%	80%	+0,0038
Kortfilm 2006-2018	67%	82%	+0,0159	33%	18%	-0,0159
Steunaanvragen 2002-2018	84%	74%	-0,007	16%	26%	+0,007
Toegekende steun 2002-2018	80%	70%	-0,0075	20%	30%	+0,0075
Niet toegekende steun 2002-2018	87%	78%	-0,0066	13%	22%	+0,0066
Kernberoepen 2006-2018	83%	81%	+0,004	17%	19%	-0,004

Figuur 31: Evolutie per stap in carrière bij man en vrouw op basis van dataset 1,2,3,4,5 en 6

Over de hele onderzochte periode heen kan vastgesteld worden dat er elk jaar een mannelijke dominantie is binnen de categorieën BA, MA, kortfilm, steunaanvragen, toegekende steun, niet toegekende steun en kernberoepen. Voor de stappen wildcards en atelierswinnaars is de verdeling heel variërend jaar na jaar, maar gemiddeld is er over de hele periode voor beide stappen een mannelijke dominantie. Deze twee stappen steunen ook op een beperkt aantal

wildcards en atelierwinnaars per jaar. Van wildcards worden er per jaar slechts vier gegeven. In 2005 werden ze alle vier aan mannen gegeven en in 2018 alle vier aan vrouwen. Hierdoor de extreme percentages binnen deze stap. Een zeer lichte stijging wordt voor de vrouwelijke kant teruggevonden binnen elke stap buiten kortfilm en kernberoepen. Deze twee kennen een hele lichte daling. Wat stijgt bij de vrouwen, daalt bij de mannen en omgekeerd. Zoals de richtingscoëfficiënten aangeven gaat dit om zeer kleine stijgingen of dalingen over de jaren heen en zijn ze zeer fluctuerend. Er kan dus niet gezegd worden dat de mannelijke bezetting in een lineaire daling zit en de vrouwelijke bezetting in een lineaire stijging. De tabel geeft weer dat er wordt geëvolueerd naar een meer evenwichtige genderverdeling binnen de verschillende stappen, maar deze evolutie gaat heel traag vooruit en de sterke, mannelijke dominantie blijft een feit.

Les 3: Verdeelde start voor animatie, docu en fictie gevolgd door een mannelijke dominantie

In de dataverzameling en analyse werd er telkens rekening gehouden met drie categorieën binnen de filmsector: animatie, documentaire en fictie. Per onderzochte stap in de carrière werd de genderverdeling voor deze drie categorieën geanalyseerd. Onderstaande tabel 32 geeft voor man en vrouw elke categorie weer en welke gemiddeldes eruit de analyse zijn gebleken per onderzochte stap.

	Man			Vrouw		
	Animatie	Docu	Fictie	Animatie	Docu	Fictie
Master	5%	47%	65%	95%	53%	35%
Wildcard	50%	60%	71%	50%	40%	29%
Atelier	57%	/	58%	43%	/	42%
Kortfilm	78%	25%	50%	22%	75%	50%
Steunaanvraag	75%	72%	79%	25%	28%	21%
Toegekende steun	75%	70%	79%	25%	30%	21%
Niet toegekende steun	78%	73%	79%	22%	27%	21%
Kernberoepen	78%	76%	79%	22%	24%	21%

Figuur 32: Gemiddelde genderverdeling per stap per categorie op basis van dataset 1,2,3,4,5

en 6

De gemiddeldes zijn voor de verschillende categorieën tot en met stap steunaanvragen verschillend van elkaar. Vanaf steunaanvragen kan er een gelijke trend worden vastgesteld over alle categorieën heen. De rode lijn in de tabel illustreert dit: de gemiddeldes boven de rode lijn zijn uiteenlopend en verschillend, de gemiddeldes onder de rode lijn zijn gelijklopend. Voor de categorie animatie ligt het grootste procentuele verschil in de masteropleiding audiovisual arts. Hier is er een sterke vrouwelijke dominantie aanwezig: gemiddeld volgt 95% vrouwen deze masteropleiding en slechts 5% mannen. Opmerkelijk is dat deze sterke dominantie niet meer zichtbaar is in de stappen die volgen op het afstuderen. Bij de toebedeling van wildcards in de categorie animatie is er een 50/50 verdeling tussen mannen en vrouwen. Bij de atelierswinnaars is het mannelijke aandeel met 57% zelf groter dan het vrouwelijke 43%. Deze resultaten zijn opvallend omdat wildcards en ateliers worden toebedeeld aan net afgestudeerden of debuterende filmmakers. De vrouwelijke dominantie binnen de opleiding tot werk in de categorie animatie valt eenmaal van de schoolbanken weg en brokkelt per stap af tot er een voornamelijk mannelijke dominantie heerst binnen de categorie animatie.

Ook voor de categorie documentaire kan worden vastgesteld dat de masteropleiding documentary film directing door meer vrouwen wordt gevolgd dan mannen. De wildcardwinnaars kennen dan weer een mannelijke dominantie. Opmerkelijk aangezien er wildcards worden toebedeeld aan net afgestudeerden en er meer vrouwen een master binnen de categorie documentaire volgen dan mannen. Een sterk vrouwelijk aandeel in makers van een kortfilm documentaire kan wel worden vastgesteld. Ook deze dominantie valt weg vanaf de rode lijn. Toch kan er opgemerkt worden dat binnen de categorie documentaire het aandeel van vrouwen vanaf de stap kortfilm het hoogst is. Vrouwen worden dus het best gerepresenteerd binnen de categorie documentaire, maar zijn nog steeds in de minderheid.

Voor de categorie fictie kan er over de hele lijn een mannelijke dominantie worden vastgesteld met uitzondering van kortfilms. Kortfilm kent een 50/50 verdeling binnen fictie. Van de drie categorieën is op te merken dat binnen fictie de percentages het laagst liggen over alle andere stappen heen. Vrouwen zijn dus het slechts gerepresenteerd binnen de categorie fictie.

Vanaf de steunaanvragen kan er opgemerkt worden dat er geen onderscheid meer is tussen de drie categorieën. Voor de stappen steunaanvragen, toegekende steun, niet toegekende steun en de bezetting van kernberoepen in de filmsector kan er een gelijke lijn getrokken worden. De gemiddeldes in deze vier stappen schommelen tussen 70-79% en 21-30%. Dat wil zeggen dat over de hele lijn meer mannen steunaanvragen indienen, meer mannen steun toegewezen krijgen, meer mannelijke steunaanvragen afgewezen worden en er meer mannen actief zijn binnen kernberoepen van de Vlaamse filmsector.

Algemeen bekeken kan er geconcludeerd worden dat de drie besproken categorieën een verschillend pad volgen in de voorbereidende fase van een loopbaan in de filmsector. Vanaf het moment dat er steunaanvragen worden ingediend om effectief met een project aan de slag te gaan, loopt de gemiddelde genderverdeling voor de drie categorieën gelijk. Er kan dan van een ongelijkheid worden gesproken in het nadeel van vrouwen bij zowel steunaanvragen, toegekende als niet toegekende steun en in de kernberoepen.

[Les 4: Vrouwelijke bezetting in kernberoepen is stereotyperend en ondermaats](#)

Binnen de acht kernberoepen die werden opgenomen in de dataverzameling en de analyse van dit onderzoek kan een duidelijke conclusie getrokken worden. Kernberoepen regisseur, scenarist, producent, monteur, fotografie en filmcomponist kennen een constante mannelijke dominantie. Kernberoepen kostuumdesign en casting kennen dan weer een vrouwelijke dominantie. Deze duidelijke genderverdeling is terug te vinden bij animatie, documentaire, fictie, VAF gesteunde en de niet VAF gesteunde films. Een vergelijking tussen VAF gesteunde en niet VAF gesteunde films geeft wel aan dat het onevenwicht tussen mannen en vrouwen binnen kernberoepen net iets groter is bij de niet VAF gesteunde films. De films gesteund door een publiek steunfonds kleuren net iets vrouwelijker dan niet gesteunde films.

Het duidelijk onevenwicht binnen kernberoepen in de Vlaamse filmindustrie sluit aan bij rapporten van andere landen. Ook daar was op te merken dat enkel kernberoepen kostuumdesign en casting een vrouwelijke overrepresentatie kende. De andere vermeldde kernberoepen kende een onderrepresentatie van vrouwen (Follows & Kreager, 2016; Eurimages 2017, 2018). Deze bevindingen sluiten ook aan bij de eerder besproken jobsegregatie naargelang het geslacht. Vrouwen zijn terug te vinden in de kernberoepen die

vanuit het traditionele beeld beter passen bij vrouwen en niet in de meer technische of gezaghebbende beroepen zoals regisseur, montage en dergelijke (Eurimages, 2018, p.3)

Wanneer we specifiek inzoomen op de verschillende beroepen en de percentages van de bezetting per jaar kan er niet gesproken worden over een exponentiële toename of afname van mannen of vrouwen binnen een kernberoep. Een duidelijke trend kan niet worden afgeleid doordat de verdeling heel fluctuerend is. De bezetting varieert jaar na jaar, maar blijft toch altijd rond dezelfde percentages hangen. Kostuumdesign en casting blijven over de periode van 2006 tot 2018 een vrouwelijke dominantie kennen. De andere kernberoepen regisseur, scenarist, producent, monteur, fotografie en filmcomponist blijven een sterke mannelijke dominantie kennen. Bijlage 5 visualiseert dit aan de hand van grafieken. Deze bevindingen sluiten aan bij de bekomen resultaten binnen de Britse filmindustrie. Ook daar was geen duidelijke trend af te leiden en bleven de percentages over de onderzoeksperiode heen min of meer gelijk (Follows & Kreager, 2016, p.34).

De bekomen resultaten kunnen vergeleken worden met Europese resultaten. Het Europese gemiddelde voor aantal vrouwelijke regisseurs is 1 op 5 of 20% (EWA, 2016; Eurimages, 2018). Het gemiddelde van vrouwelijke regisseurs binnen de Vlaamse filmsector ligt op 16%, dat is 4% onder het Europese gemiddelde. Wanneer we specifiek kijken naar de verschillende onderzochte categorieën scoren fictie en animatie slecht. Zij behalen slechts de helft van het Europese gemiddelde van vrouwelijke regisseurs. De categorie documentaire doet het beter, hier kunnen 30% vrouwelijke regisseurs worden teruggevonden. Dit zet dan meteen ook de trend voor de andere kernberoepen binnen de categorie documentaire. Buiten het kernberoep producent wordt overheen alle andere kernberoepen een sterkere vrouwelijke bezetting vastgesteld dan binnen de categorieën animatie en fictie. Dit resulteert dan ook in de hoogste, totale bezetting door vrouwen binnen kernberoepen in de categorie documentaire, namelijk 24%. Animatie en fictie hebben respectievelijk 22% en 21% vrouwen in kernberoepen. Geen grote verschillen dus over de drie categorieën heen. Een duidelijke vrouwelijke onder representatie kan worden afgeleid en vastgesteld voor de kernberoepen binnen de Vlaamse filmsector.

De Vlaamse filmsector scoort slechter voor de drie categorieën en hun kernberoepen in vergelijking met de resultaten van Eurimages voor de periode van 2014 tot 2017 (Eurimages, 2018). De totale bezetting van kernberoepen door vrouwen ligt bij de resultaten van Eurimages hoger: animatie (25%), documentaire (38%) en fictie (31%). Deze verdeling zet ook meteen de trend voor de invulling van specifieke kernberoepen binnen de drie categorieën (Eurimages, 2018). Bijlage 6 illustreert dit aan de hand van een vergelijkende grafiek. Er kan geconcludeerd worden dat de Vlaamse filmsector voor alle kernberoepen overheen de drie categorieën slechter scoort dan de films gesteund door Eurimages.

ALGEMEEN BESLUIT

Genderongelijkheid in de filmindustrie: een vastgesteld feit voor tal van landen, maar voor Vlaanderen een groot vraagteken. De doelstelling van deze masterproef was dan ook dat grote vraagteken weg te halen aan de hand van de gestelde onderzoeksvraag: In welke mate is er sprake van genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie? Het antwoord op deze gestelde onderzoeksvraag kan heel duidelijk gegeven worden. Binnen de Vlaamse filmsector is er sprake van genderongelijkheid overheen de hele lijn. Meer bepaald is er een overrepresentatie van mannen en een onderrepresentatie van vrouwen binnen de Vlaamse filmsector. Een gedetailleerder beeld van deze conclusie zal in wat volgt besproken worden.

Om tot deze conclusie te komen is het onderzoek uitgevoerd aan de hand van uitgestippelde carrière die verschillende stappen volgde en analyseerde. In elke stap van de gevolgde carrière werd een simpele vraag gesteld: hoeveel mannen en hoeveel vrouwen zijn hier aanwezig? Zoals eerder gezegd is er een onderrepresentatie van vrouwen overheen elke stap van de gevolgde carrière te vinden. De sterkste uitval binnen de carrière kan teruggevonden worden vanaf de stap tot steunaanvragen bij het VAF. Vanaf dan kan er gesproken worden van een grote terugval van het vrouwelijke aandeel en een stijging van het mannelijke aandeel. De drempel tot de stap om een steunaanvraag in te dienen, lijkt zich hier te vormen voor vrouwen. Er is geen discriminatie ten opzicht van vrouwen op te merken bij het toekennen van steun aan vrouwen door het VAF. De procentuele verdeling van steunaanvragen vertaalt zich in toegekende en niet toegekende steun. Met andere woorden: vrouwen vragen minder steun aan dan mannen wat zich dan ook vertaalt in een ongelijke verdeling van steun.

Wanneer er specifiek gekeken wordt naar de verschillende categorieën animatie, documentaire en fictie kan ook daar geconcludeerd worden dat de grootste drempel zich vormt vanaf het aanvragen van steun bij het VAF. De stappen ervoor kennen de drie categorieën uit elkaar lopende percentages, maar vanaf stap steunaanvragen lopen de percentages min of meer gelijk. Van de drie onderzochte categorieën kan documentaire als de zachtste categorie worden herkend. Het onevenwicht in de genderverdeling is hier het minst groot. Het kent de meeste vrouwen in kernberoepen en de percentages per kernberoep liggen ook hoger dan bij animatie en fictie. Fictie scoort het slechts van de drie categorieën.

Toch moet er een belangrijke kanttekening worden gemaakt bij deze conclusie. De percentages van de gemiddeldes per onderzochte stap liggen voor de drie categorieën heel dichtbij elkaar. Er kan dus niet gezegd worden dat vrouwen opmerkelijk veel beter in documentaire worden gerepresenteerd dan in animatie en fictie. De effectieve tewerkstelling in kernberoepen ligt nog geen 5% uit elkaar overheen de drie categorieën.

Een bedenking kan ook gemaakt worden bij de steunaanvragen en de kernberoepen. Deze twee stappen zijn nauw met elkaar verbonden. In de onderzoeksbevindingen werd duidelijk dat een steunaanvrager de regisseur, scenarist of producent van een filmproject is. Binnen de kernberoepen van films is er een ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen terug te vinden. Dit resulteert dan ook in minder vrouwelijke regisseurs, scenaristen en producenten die steunaanvragen kunnen indienen. Wat op zijn beurt dan weer resulteert in het minder toekennen van steun aan vrouwen dan aan mannen. Een duidelijke relatie kan worden teruggevonden tussen verdeling in kernberoepen en steunaanvragen, toegekende en niet toegekende steun. Deze relatie is het best op te merken binnen de categorie documentaire. Hierbinnen zijn vrouwen het best gerepresenteerd binnen kernberoepen wat resulteert in meer steunaanvragen en een hoger percentage aan toegekende en niet toegekende steun. Een mogelijke verbetering binnen de kernberoepen van de Vlaamse filmsector zou een stijging in het aantal vrouwelijke steunaanvragen bij het VAF kunnen veroorzaken voor de drie categorieën.

Met de Vlaamse resultaten uit dit onderzoek en constataties uit andere rapporten, kunnen er parallellen getrokken worden. Rapporten van Europese instellingen en van andere Europese landen geven ook een duidelijke genderongelijkheid aan binnen de filmindustrie. Een betere representatie van vrouwen binnen de categorie documentaire is één van de overeenkomsten. Alleen moet hierbij vermeld worden dat de aanwezigheid van vrouwen binnen kernberoepen in documentaire in het rapport van Eurimages (2018) wel sterker is dan binnen de Vlaamse context. Over het algemeen vergeleken komt Vlaanderen niet naar voren als beste leerling van de klas. In de bekomen gegevens die vergelijkbaar zijn met dit onderzoek, kan er geconcludeerd worden dat Vlaanderen slechter scoort dan Europese gemiddeldes. Met een Europees gemiddelde van 20% vrouwelijke regisseurs, scoren we hier in Vlaanderen met een

gemiddelde van 16% vrouwelijke regisseurs, ondermaats (EWA, 2016; Le Lab, 2018; Eurimages, 2018).

De analyse per jaar gaf een heel fluctuerend resultaat voor alle stappen die geanalyseerd werden. Toch kon er overheen de hele onderzoeksperiode, binnen de meeste onderzochte stappen, een positieve trend langs de vrouwelijke zijde worden opgemerkt. Deze is weliswaar zeer klein en dus gaat de positieve vooruitgang voor vrouwen binnen de filmsector heel traag. Deze positieve trend is ook niet in elke stap terug te vinden. De stappen kortfilms en kernberoepen in de filmsector, kennen een dalende trend over de onderzochte periode heen. De effectieve tewerkstelling in de Vlaamse filmsector kent dus een daling. De crews achter de films die gemaakt worden in Vlaanderen blijven heel mannelijke bezet en lijken dat ook de blijven onder de huidige omstandigheden. De positieve en negatieve trends die afgeleid konden worden binnen de verschillende stappen zijn heel klein. Er kan dan ook eerder gesproken worden over een stagnatie over de jaren heen dan een sterke verbetering van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de Vlaamse filmsector.

TEKORTKOMINGEN EN AANBEVELINGEN

1. Tekortkomingen en aanbevelingen verder onderzoek

Deze masterproef koos als onderzoeksonderwerp een gebied dat nog niet onderzocht was. Om deze reden moest er van nul begonnen worden en op zoek worden gegaan naar een manier om de huidige Vlaamse filmsector in kaart te brengen. Er werd voor een bepaalde methode gekozen die sterk samenhang met het Vlaamse Audiovisueel Fonds. Een carrièreverloop werd gevolgd en aan de hand daarvan kreeg de dataverzameling en -analyse vorm. Andere vormen van instroom en carrièreverloop werden niet onderzocht en opgenomen in dit onderzoek. Identificatie van andere mogelijke manieren van instroom in de filmsector kunnen geïdentificeerd en onderzocht worden. Tijdens de opbouw van dataset 6 botste men op enkele problemen. De eerder geïdentificeerde kernberoepen op basis van bestaande rapporten waren vooral gericht op de categorie fictie. Zoals in de bespreking van de onderzoeksbevindingen duidelijk werd, waren kernberoepen casting en kostuumdesign niet beide toepasbaar op animatie en documentaire. Specifiekere kernberoepen voor deze categorieën hadden geïdentificeerd moeten worden en opgenomen in dataset 6. Een belangrijke vaststelling die werd gevonden tijdens het aanmaken van dataset 6 was dat vaak dezelfde mensen hetzelfde kernberoep uitvoeren in verschillende producties. Dit is een belangrijke vaststelling omdat dat duidelijk maakt dat naast genderongelijkheid er mogelijk ook een diversiteitsprobleem gevonden kan worden binnen de sector. Het opnemen van namen in een dataset om op die manier ook de diversiteit te kunnen bekijken in de Vlaamse filmsector, is een must voor verder onderzoek.

Dit onderzoek heeft enkel een kwantitatief luik. Er is geanalyseerd met bestaande datasets en aangemaakte datasets, maar niet teruggekoppeld naar de industrie zelf. De vastgestelde ongelijkheid in de Vlaamse filmsector die gevonden is zou op een kwalitatieve manier teruggekoppeld kunnen worden naar de sector zelf. De vraagstelling zou kunnen luiden in welke mate deze resultaten effectief problematisch zijn of niet en wat mogelijke oorzaken zijn van de ongelijkheid. Kortom hoe staat de industrie zelf hiertegenover, waren deze resultaten te verwachten of net niet? Nu de vraag of er al dan niet van ongelijkheid kan worden gesproken is beantwoord, is een volgende stap voor dit onderzoek om dieper op verschillende aspecten in te gaan. Zaken zoals verloning en budgetten van steun zijn niet opgenomen in dit

onderzoek en zouden onder een enquêtevorm onderzocht kunnen worden. Alsook te gaan kijken naar de ervaring van vrouwen van werken in de industrie zelf en onder welke werkomstandigheden, zijn niet onderzocht. Deze aspecten onderzoeken op een kwalitatieve manier zouden helpen om de ongelijkheid te kunnen kaderen en begrijpen. Alsook mogelijke barrières die vrouwen ondervinden in de Vlaamse filmsector te identificeren. Een duidelijke identificatie van waar de problemen en moeilijkheden zitten, zouden kunnen helpen tot het opstellen van maatregelen.

Het eerste deel van een mogelijke loopbaan binnen de Vlaamse filmsector is nu onderzocht: de voorbereidende fase en de effectieve tewerkstelling binnen de kernberoepen van de industrie. Volgende stappen binnen de loopbaan van specifieke kernberoepen, zoals regisseur, zouden verder onderzocht kunnen worden. Een vergelijkende studie tussen films gemaakt door een mannelijke en vrouwelijke regisseur zou uitgevoerd kunnen worden. Welk leven gaan deze films leiden? Aspecten zoals budget, kijkcijfers, box office, festivalscreenings, nominaties voor awards en winnende awards. Maar ook de regisseur zelf moet onderzocht worden. Hoeveel tweede, derde, vierde films kunnen vrouwelijke en mannelijke regisseurs maken. Stijgen de budgetten naargelang succes van een voorgaande film of net niet? Hoe worden mannelijke en vrouwelijke regisseurs afgerekend wanneer een film minder goed scoort? Is er een verschil naar gelang het genre van de film? Heeft een vrouwelijke regisseur ook in Vlaanderen een vervrouwelijkingseffect op de crew? Ook zo kunnen barrières blootgelegd worden die regisseurs ondervinden binnen de industrie.

Een specifieke focus op de Vlaamse filmsector werd in dit onderzoek gelegd. Verder onderzoek zou de Vlaamse televisiesector onder de loep kunnen nemen. Zo kan er onderzocht worden of er binnen de televisiesector alsook bij de productie van reeksen gesproken kan worden van dezelfde genderverdeling of net niet. Verder onderzoek steunend op de gehanteerde methode van dit onderzoek zou een breder beeld op de Vlaamse audiovisuele sector kunnen scheppen.

2. Beleidsaanbevelingen

De beleidsaanbevelingen die aan de resultaten van dit onderzoek worden gekoppeld, zijn gelijklopend met de aanbevelingen van andere rapporten. Er zal dan ook op deze aanbevelingen gesteund worden in het formuleren van eigen aanbevelingen.

2.1 Dataverzameling leidt tot bewustwording en mogelijk verandering

Een eerste aanbeveling die wordt gegeven, is tot betere dataverzameling van de gendersituatie binnen de filmindustrie. Tot nu toe is er geen data voorhanden over de huidige genderverdeling binnen de Vlaamse filmsector. Het verzamelen en analyseren van data overheen verschillende facetten van de Vlaamse filmsector moet een ruimer beeld kunnen scheppen van de problematiek alsook de omvang ervan. Binnen dit onderzoek is er een eerste poging ondernomen om de huidige problematiek in kaart te brengen, maar vele onderdelen blijven onderbelicht.

2.2 Publieke steunorganen moeten een proactief beleid voeren

Uit de literatuurstudie bleek dat er in Vlaanderen geen concrete maatregelen zijn om in te spelen op gender. Nu de vraag of er al dan niet gesproken kan worden over genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie is beantwoord, kunnen er maatregelen getroffen worden. Het huidige progressieve beleid dat steunt op awareness creëren, moet worden omgezet in een proactief beleid.

50/50 quota

De meest besproken en geïmplementeerde manier om actief beleid te voeren is door het invoeren van de 50/50 quota. Dit onderzoek wees uit dat de situatie voor vrouwen binnen de filmindustrie niet veel verandering kent over de onderzochte jaren heen. Het invoeren van de 50/50 quota heeft in Zweden op korte termijn voor veel veranderingen gezorgd. Tegelijkertijd met het feit dat er awareness gecreëerd werd, kleurde ook andere kernberoepen binnen de filmindustrie vrouwelijk. Het streven naar gelijke toewijzing van steun aan mannen en vrouwen door Vlaamse publieke steunorganen kan een eerste en belangrijke stap zijn in het voeren van een proactief beleid.

Diversiteit opnemen in aanvraagdossier

Het aantonen hoe divers een project is, moet actief worden opgenomen in het aanvraagdossier en in de selectieprocedure van publieke fondsen. Indien de vraag over hoe de diversiteit van de samenleving gereflecteerd zal worden zowel voor als achter de camera, wordt opgenomen als criterium voor steun, dan moet hierover worden nagedacht. De awareness die omtrent deze problematiek nog niet bestaat, kan er zo wel komen. Langs de andere kant hebben publieke fondsen dan ook beter overzicht over de samenstelling van de crew van een gesteund project. Dit levert op zijn beurt dan weer ruimere datacollectie op.

Het Vlaamse Audiovisueel Fonds

Uit analyse van de verkregen datasets toegekende en niet toegekende steun van het VAF werd een sterke mannelijke dominantie afgeleid. Belangrijk hierbij op te merken was dat er niet gesproken kon worden van een opzettelijke discriminatie door het VAF. Een duidelijke lijn kon getrokken worden tussen het aantal aanvragen, toegekende en niet toegekende steun. Met andere woorden het kwantitatief minder aanvragen van steun door vrouwen en meer aanvragen door mannen, heeft als automatisch gevolg dat ook de toegekende steun hierdoor gekleurd wordt. De drempel vormt zich dus rond het aanvragen van steun bij het VAF en moet aangepakt worden.

- 1) Eerste stap in het kunnen aanpakken van de drempel is de barrières die zich vormen of leiden tot de drempel te identificeren.
- 2) Naast de toekenning van Wildcards en Ateliers zou een initiatief genomen kunnen worden dat zich specifiek richt op jonge, vrouwelijke filmmakers. Young Women's Filmmaking/Unga kvinnors filmskapande project uit Zweden steunde en begeleidde gedurende vijf jaar jonge, vrouwelijke filmmakers. Langs de ene kant werd er financiële steun verleend aan 57 projecten met als doel om meer vrouwelijke regisseurs te hebben en meer vrouwen in kernberoepen van die projecten. Langs de andere kant leerde het Zweedse filminstituut ook zo barrières voor vrouwen te ontdekken (Swedish Film Institute, 2017, p.22).

BIBLIOGRAFIE

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199–217.
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Algemeen: Talentontwikkeling. (z.d.). Geraadpleegd 10 juli 2019, van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/talentontwikkeling>
- Anker, R. (2001). *Theories of occupational segregation by sex: An overview*. 129–155.
- Baarda, B. (2014). *Basisboek Methoden en Technieken* (Vijfde druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Bhavnani, R., & UK Film Council. (2007). *Barriers to Diversity in Film* (p. 205). Geraadpleegd van <https://www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/uk-film-council-barriers-to-diversity-in-film-2007-08-20.pdf>
- Bielby, D. D. (2009). Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 237–252.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1996). WOMEN AND MEN IN FILM: Gender Inequality Among Writers in a Culture Industry. *Gender & Society*, 10(3), 248–270. Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. London: Routledge.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. London: Routledge.
- Bourdieu P. (1993). *The field of cultural production*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1996). Masculine Domination Revisited. *Berkeley Journal of Sociology*, 41, 189–203.
- Burke, N. B. (2016). Hegemonic masculinity at work in the gay adult film industry. *Sexualities*, 19(5–6), 587–607.
- CNC. (2017). *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle* (p. 95). Geraadpleegd van <https://www.cnc.fr/cinema/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-lindustrie->

cinematographique-et-audiovisuelle_300828

- CNC. (2019). *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle* (p. 122). Geraadpleegd van <https://www.cnc.fr/documents/36995/927212/La+place+des+femmes+dans+l%27industrie+cinematographique+et+audiovisuelle.pdf/80d9741a-dbbf-c8b6-5fb6-545272bcc393>
- Cobb, S., Williams, L. R., & Wreyford, N. (2018). Calling the Shots: Women working as directors and cinematographers on British films since 2003 (p. 4). AHRC.
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681–704.
- Coles, D. A. (2013). *Focus on Women: A Report on gender (in)equality in the Canadian independent screen-based production industry* (p. 16). CUES.
- Coles, D. A. (2016). What's wrong with this picture? Directors and gender inequality in the Canadian screen-based production industry (p. 44). CUES.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859.
- Connell, Raewyn W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Sydney: Stanford University Press.
- Connell, R. W. (2013). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. John Wiley & Sons.
- Conor, B., Gill, R., & Taylor, S. (2015). Gender and Creative Labour. *The Sociological Review*, 63(1_suppl), 1–22.
- CUES. (2016). Who is sitting in the director's chair? Gender inequality in Canadian screen-based storytelling.
- Deuze, M. (2007). *Media Work*. Cambridge: Polity.
- Directors UK. (2018). *Who's Calling the Shots? Gender inequality among screen directors working in UK television* (p. 32).
- Diversiteitsaanpak. (z.d.). Geraadpleegd 20 april 2019, van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/diversiteitsaanpak>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about how Women Become Leaders*. Harvard Business Press.
- EFARN. (2018). *EFARN Research Highlights 2018* (p. 49). Geraadpleegd van

https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/events/-/asset_publisher/nCIAdF5GP76T/content/efarn-research-highlights-2018/maximized

- Eurimages. (2018). *STRATEGY FOR GENDER EQUALITY IN THE FILM INDUSTRY*.
- Eurimages and gender equality. (z.d.). Geraadpleegd 26 juli 2019, van EURIMAGES website: <https://www.coe.int/en/web/eurimages/gender-equality>
- *Eurimages' Gender equality strategy (2018-2020): Aiming for 50/50 by 2020*. (2017).
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender in employment*. Geraadpleegd van <https://eige.europa.eu/publications/gender-employment>
- EWA. (2016). *Report on gender equality for directors in the European film industry*. Geraadpleegd van <https://www.ewawomen.com/gender-inequality-in-the-film-industry-2/>
- FFO. (2019, april 25). Lynn Van Royen master FFO19 | Film Festival Oostende. Geraadpleegd 26 juli 2019, van <https://www.filmfestivaloostende.be/nl/news/n/lynn-van-royen-master-ffo19>
- Fiske, A. P., Haslam, N., & Fiske, S. T. (1991). Confusing one person with another: What errors reveal about the elementary forms of social relations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(5), 656–674.
- Florida, R. L. (2002). *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York, NY: Basic Books.
- Follows, S. (2015, mei 13). What percentage of UK film crew members are female? Geraadpleegd 22 juli 2019, van The Knowledge website: <https://www.theknowledgeonline.com/guides/post/2015/07/13/what-percentage-of-uk-film-crew-members-are-female>
- Follows, S., & Kreager, A. (2016). *CUT OUT OF THE PICTURE* (p. 139).
- *Fourth World Conference on Women, Beijing 1995*. (1995, september 15). Gepresenteerd bij Beijing. Geraadpleegd van <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- G de Peuter, & N Dyer-Witthford. (2006). A playful multitude? Mobilising and counter-mobilising immaterial game labour. *Fibreculture*, 5.
- Gatz, S. (2014, oktober 24). *Beleidsnota: Media*.
- Giddens, A., & Griffiths, S. (2006). *Sociology*. Polity.

- Gilbert, D. T. (1998). Speeding with Ned: A personal view of the correspondence bias. In *Attribution and social interaction: The legacy of Edward E. Jones* (pp. 5–66).
- Gill, R. (2014). Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 21(4), 509–528.
- Gill, Rosalind. (2002). Cool, creative and egalitarian?: Exploring gender in project-based new media work in Europe. *Information, Communication and Society*, 5, 70–89.
- Gill, Rosalind. (2010). Life is a pitch: Managing the self in new media work. *Managing Media Work*.
- Gill, Rosalind, & Pratt, A. (2008). In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8), 1–30.
- Gubbins, M. (2016). *Building Bridges: Diversity in European Film*. Cine-regio.
- Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology*, 39(1), 113–127.
<https://doi.org/10.1348/014466600164363>
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2015). Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 23–36.
- Hunt, D., Ramon, A.-C., & Tran, M. (2019). *Hollywood diversity report 2019: Old story, new beginning* (p. 72). UCLA.
- Jones, D., & Pringle, J. K. (2015). Unmanageable inequalities: Sexism in the film industry. *The Sociological Review*, 63, 37–49.
- Katsarova, I. (2019). *The place of women in European film productions: Fighting the celluloid ceiling*. Geraadpleegd van Europeas Parliament Research Service website: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2019\)633145](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2019)633145)
- Kelan, E. (2009). *Performing Gender at Work*. Springer.
- Knoppers, A. (1999). “Voorhoede van Ajax speelt meisjesvoetbal.” *Gender en voetbal. Tijdschrift voor Genderstudies*, 2(4).
- Koljonen, J. (2018). *Nostradamus rapport: Do or Die?* Göteborg Film Festival.
- Kreager, A., & Follows, S. (z.d.). Gender inequality and Screenwriters. 177.

- Krijnen, T., Bauwel, S. V., & Bauwel, S. V. (2015). *Gender and Media: Representing, Producing, Consuming*.
- Langone, A. (z.d.). #MeToo and Time's Up Founders Explain the Difference Between the 2 Movements and how they're alike. Geraadpleegd 22 april 2019, van Time website: <http://time.com/5189945/whats-the-difference-between-the-metoo-and-times-up-movements/>
- Lauzen, D. M. M. (2015). *It's a Man's (Celluloid) World: Portrayals of Female Characters in the Top 100 Films of 2015*. 4.
- Lauzen, M. M. (2012). Where Are the Film Directors (Who Happen to be Women)? *Quarterly Review of Film and Video*, 29(4), 310–319.
- Lauzen, M. M. (2014). *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 250 Films of 2014*. 3.
- Lauzen, M. M. (2019). *Indie Women: Behind-the-Scenes Employment of Women in Independent Film, 2018-19* (p. 7). San Diego: Center for the Study of Women in Television & Film.
- Le Lab Femmes de cinéma. (2016). *Study of the emergence of a new generation of European women filmmakers*.
- Le Lab Femmes de cinéma. (2017). *Study of the emergence of a new generation of European women filmmakers*.
- Le Lab Femmes de cinéma. (2018). *Study of the emergence of a new generation of European women filmmakers*.
- McRobbie, A. (2002). CLUBS TO COMPANIES: NOTES ON THE DECLINE OF POLITICAL CULTURE IN SPEEDED UP CREATIVE WORLDS. *Cultural Studies*, 16(4), 516–531.
- Moi, T. (1991). Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture. *New Literary History*, 22(4), 1017–1049.
- Morini, C. (2007). The Feminization of Labour in Cognitive Capitalism. *Feminist Review*, (87), 40–59. Geraadpleegd van JSTOR.
- NFVF. (2018). *Gender matters in the South African film industry* (p. 48).
- Nixon, S., & Crewe, B. (2004). Pleasure at Work? Gender, Consumption and Work-based Identities in the Creative Industries. *Consumption Markets & Culture*, 7(2), 129–147.

- Nollet, R. (2019, juni 18). De ontmaskering van Harvey Weinstein. Geraadpleegd 25 juli 2019, van De Tijd website: <https://www.tijd.be/cultuur/film/de-ontmaskering-van-harvey-weinstein/10137543.html>
- NZ On Air. (2016). Diversity Report 2016: Gender and ethnic diversity in TV and Digital projects funded by NZ On Air (p. 11).
- O'Brien, A. (2014). 'Men own television': Why women leave media work. *Media, Culture & Society*, 36(8), 1207–1218. <https://doi.org/10.1177/0163443714544868>
- Perrons, D. (1999). Flexible Working Patterns and Equal Opportunities in the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 6(4), 391–418.
- Pratt, A. C. (2002). Hot Jobs in Cool Places. The Material Cultures of New Media Product Spaces: The Case of South of the Market, San Francisco. *Information, Communication & Society*, 5(1), 27–50.
- Productiesteun voor animatie (single). (z.d.). Geraadpleegd van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/productiesteun-voor-animatie-single>
- Prokos, A., & Padavic, I. (2005). An Examination of Competing Explanations for the Pay Gap among Scientists and Engineers. *Gender & Society*, 19(4), 523–543.
- Rachel Godsil, Linda Tropp, Phillip Goff, John Powell, & Jessica MacFarlane. (2016). *The Effect of Gender Roles, Implicit Bias, and Stereotype Threat on the Lives of Women and Girls* (Nr. Volume 2). Perception institute.
- Randle, K. R., Kurian, J., & Leung, W. F. (2007). *Creating difference: Overcoming barriers to diversity in UK film and television employment*. Geraadpleegd van <http://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/4575>
- Scenariosteun voor documentaire (single). (z.d.). Geraadpleegd van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/scenariosteun-voor-documentaire-single>
- Scenariosteun voor fictie. (z.d.). Geraadpleegd van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/scenariosteun-voor-fictie-single>
- Screen Australia. (2015). *Gender Matters Women in the Australian Screen Industry* (p. 32). Screen Australia.
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: An International Journal*, 27(7), 436–448.

- Smith, S. L., Pieper, K., & Choueiti, M. (2014). Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers Phase I and II. Sundance Institute and Women in Film.
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C., & Glas, B. (1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(2), 207–218.
- *Strategy for Gender Equality in the European Film Industry 2014-2017*. (2014).
- Swanborn, P. G. (1996). A common base for quality control criteria in quantitative and qualitative research. *Quality and Quantity*, 30(1), 19–35.
- Swedish Film Institute. (2017). *Looking back and moving forward: Gender Equality Report 2017* (p. 44). Zweden.
- Thanki, A., & Jefferys, S. (2007). Who are the fairest? Ethnic segmentation in London's media production. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 1(1), 108–118.
- Thorpe, H. (2010). Bourdieu, Gender Reflexivity, and Physical Culture: A Case of Masculinities in the Snowboarding Field. *Journal of Sport and Social Issues*, 34(2), 176–214.
- Union, P. O. of the E. (2015). *Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the media — advancing gender equality in decision-making in media organisations : main findings*. [Website]. Geraadpleegd van <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0406d3e9-84ac-48f8-b939-7f549ba77650>
- United Nations: Gender equality and women's empowerment. (z.d.). Geraadpleegd 7 maart 2019, van United Nations Sustainable Development website: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- VAF Wildcards. (z.d.). Geraadpleegd van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/talentontwikkeling/vaf-wildcards>
- VAF/Filmfonds. (z.d.). Geraadpleegd 23 april 2019, van Vlaams audiovisueel fonds website: <https://www.vaf.be/steun-aan-creatie/vaffilmfonds>
- van Burg, E. (2011). Kwaliteitscriteria voor ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek. In *Handboek ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek: Wetenschap*

met effect (pp. 146–164). Den Haag: Boom Lemma.

- van Doorne-Huiskes, A. (2015). Verschil In Nederland: Een mooie studie. *Mens en maatschappij*, 90(2), 199–211.
- Vlaanderen: departement onderwijs. (2018). *Hoger onderwijs in cijfers: Academiejaar 2017-2018* (p. 182).
- Wajcman, J. (1998). *Managing like a Man: Women and Men in Corporate Management*. Geraadpleegd van <http://www.psupress.org/books/titles/0-271-01840-2.html>
- Walby, S. (2011). Is the Knowledge Society Gendered? *Gender, Work & Organization*, 18(1), 1–29.
- Women in View. (2019). *Women in view: On Screen Report* (Nr. 5).
- Wreyford, N. (2013). The Real Cost of Childcare: Motherhood and Flexible Creative Labour in the UK Film Industry - Review Essay. *Studies in the Maternal*, 5(2), 1–22.
- Wright, E. O., Baxter, J., & Birkelund, G. E. (1995). The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study. *American Sociological Review*, 60(3), 407–435.