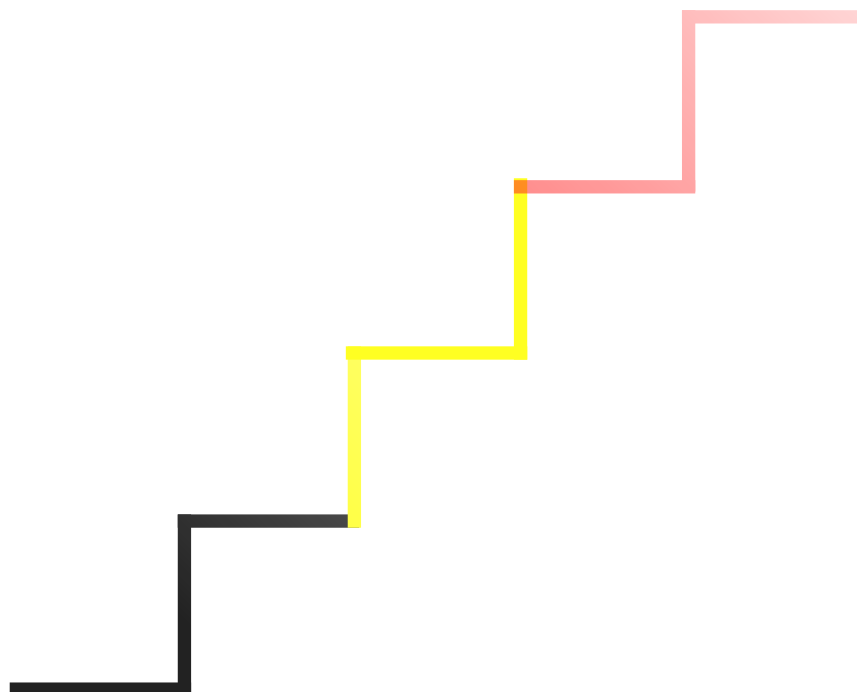


Women: the disenfranchised of the Flemish film industry

*Een beschrijvend onderzoek naar
genderongelijkheid en intersectionaliteit
in de Vlaamse filmsector.*



Samira Abid

Master in de Meertalige Professionele Communicatie
Academiejaar 2019-2020

Promotor: Prof. dr. Olga Van Oost
Co-promotor: Prof. dr. Tom Van Hout
Derde lezer: Prof. dr. Dieter Vermandere

Faculteit Letteren en Wijsbegeerte
Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen

Women: the disenfranchised of the Flemish film industry



Een beschrijvend onderzoek naar genderongelijkheid en intersectionaliteit in de Vlaamse filmsector.

Copyright

© Copyright: Universiteit Antwerpen

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van zowel de promotor(es) als de auteur(s) is overnemen, kopiëren, gebruiken of realiseren van deze uitgave of gedeelten ervan verboden. Voor aanvragen tot of informatie i.v.m. het overnemen en/of gebruik en/of realisatie van gedeelten uit deze publicatie, neemt u contact op met Universiteit Antwerpen, Master in de Meertalige Professionele Communicatie, Prinsstraat 13, 2000 Antwerpen (België) | mpc@uantwerpen.be

Voorafgaande schriftelijke toestemming van de promotor(es) is eveneens vereist voor het aanwenden van de in dit afstudeerwerk beschreven (originele) methoden of producten en voor de inzending van deze publicatie ter deelname aan wetenschappelijke prijzen of wedstrijden.

Without written permission of the supervisor(s) and the authors it is forbidden to reproduce or adapt in any form or by any means any part of this publication. Requests for obtaining the right to reproduce or utilize parts of this publication should be addressed to Universiteit Antwerpen, Master in de Meertalige Professionele Communicatie, Prinsstraat 13, 2000 Antwerpen (België) | mpc@uantwerpen.be

A written permission of the supervisor(s) is also required to use the (original) methods or products, and for submitting this publication in scientific contests.

Plagiaatsverklaring

Ondergetekende, Samira Abid, student Master in de Meertalige Professionele Communicatie (TEW- FLW) verklaart dat deze scriptie volledig oorspronkelijk is en uitsluitend door haarzelf geschreven is. Bij alle informatie en ideeën ontleend aan andere bronnen, heeft ondergetekende expliciet en in detail verwezen naar de vindplaatsen.

Antwerpen, 2 juni 2020

Dankwoord

In de vrouw verzwegen

Ik vier de vrouw niet,
althans de vrouw
niet alleen, maar integendeel:
de vele vrouwen
die in haar enkelvoud
worden verzwegen.

De vrouw die:
vrouw is,
de vrouw die man,
de vrouw die man
maar ook vrouw,
de man die vrouw,

Die vrouw die ik,
de vrouw die cis,
de vrouw die wit en niet-wit,
de vrouw die x is,
de vrouw die liever niet,
die liever niet kiest.

de vrouw die niet zeker,
de vrouw die het niet weet,
die zoekt,
de vrouw die en zus en kind en
moeder,

De vrouw die altijd klaar moet
staan,
niet falen mag, klagen mag,
de vrouw die gaat almaar,
de vrouw
die boss lady,
powerhouse,
carrière maakt,

die schittert schijnt,
de vrouw die poetst en kuist,
de vrouw die thuis,
de vrouw van wie de arbeid
al die tijd onzichtbaar blijft.

Die vrouw die schreeuwt roept
de vrouw die zwijgt.

De vrouw voor wie in de
patriarchale taal
geen plaats bestaat,
de vrouw die niet haar
mannetje
maar in de eerste plaats haar
vrouwje staat.
de vrouw die zich niet kleiner
maakt,
gedempter praat,
die nu te kort gekleed, dan weer
te lang,

de vrouw die de maat niet
houdt,
die niet in de maten
of in de idealen past,
de vrouw die haar rol bevraagt,
die niet altijd zacht,
niet altijd de zorg draagt,
de offers maakt.

Die vrouw die niet alleen geeft,
maar ook eens neemt,
die niet wacht op een ander
om te worden vervolledigd,
de vrouw die bij voorbaat
geheel en volmaakt,

die niet altijd kind kan, wilt of
wenst te baren,
de vrouw die van zichzelf
houdt,
die doet aan zelf-partnerschap.

De vrouw die de eigen muze,
niet de erotisch, exotisch,
historisch
geseksualiseerde illusie,
de vrouw die de eigen redding,
eigen sexy,
eigen mooi is, haar eigen mooi
ziet,
ook wanneer ze ziek en moe,

Genoeg is, nooit te weinig of te
veel is,
de vrouw die van kleur,
veelkleur-, veelzijdig is,
de vrouw die oneindig,
en oneindig tegenstrijdig is.

De vrouw die begrijpt:
er is geen vrouw alleen,
maar enkel vrouwen veel,
de vele vrouwen
die niet in de man verdwijnen,
maar die we in 'de vrouw'
verzwijgen.

- **Yusra Benfquih**

Geen enkel boek is alleen geschreven, omdat de woorden van de schrijver ontstaan met de hulp van vele anderen. Ik wil iedereen bedanken die mij in dit project heeft gesteund en geholpen: Henna Yamna Arramdani – Fatima Azzouzi – Taïb Abid - Olga Van Oost – Tom Van Hout – An Feyfer – Ilse Schooneknaep – Amal Ihkan – Emmelien Townson – Mohamed Bouchlaghmi – Alle respondenten.

Abstract

Probleemstelling: De etnisch diverse rijkdom van de Vlaamse maatschappij vertaalt zich lang niet altijd naar alle sectoren (Nuyts, 2019). Sommige sectoren zijn meer onderhevig aan discriminatie dan andere en één van die sectoren is de filmindustrie (Jones & Pringle, 2015). Wit en gedomineerd door mannen - zo wordt de Vlaamse filmsector beschreven (Vertoont, 2017).

Relevantie: Film vervult een maatschappelijke rol, eentje die als ruggengraat voor culturele identiteit fungeert. Aangezien film niet los staat van een maatschappelijke context, vormen concepten zoals diversiteit, inclusiviteit en representativiteit interessante onderzoeksonderwerpen. Cijfermateriaal en grondige of longitudinale onderzoeken over de Vlaamse filmindustrie zijn weinig voorhanden (De Vinck, Hölck, Pauwels, Meers, & Biltreyst, 2013). Het weinige onderzoek naar deze concepten binnen Vlaamse context zorgt ervoor dat dit onderzoek een relevante bijdrage heeft.

Theoretisch kader: Meerdere onderzoeken over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de filmindustrie laten blijken dat vrouwelijke regisseurs vanaf het begin van hun loopbaan worden benadeeld - en dat dit nadeel alleen maar groter wordt in het verdere verloop van hun carrière (Smith, Pieper, Choueiti, & Case, 2015). Het doel van dit onderzoek is om erachter te komen waarom er zo veel vrouwen in Vlaanderen moeizaam of gewoonweg niet hun weg vinden naar en in de sector én waarom de levensduur van hun filmcarrière vaak kort is (Van Coillie & Biltreyst, 2014). Specifiek focust dit onderzoek op het parcours dat vrouwelijke filmmakers in Vlaanderen afleggen.

Methode: Zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek is uitgevoerd geweest. In de literatuur spreekt men over de 'mixed method' wanneer deze twee onderzoeksmethoden worden gecombineerd (Baarda et al., 2017 p.236). De combinatie geeft een beter inzicht in de onderzoeksproblematiek dan slechts één onderzoeksmethode te gebruiken. Voor het kwalitatief luik werd een vragenlijst opgemaakt. Op basis van de resultaten die daaruit voortvloeien, werden vragen opgesteld om vervolgens tijdens diepte-interviews af te toetsen.

Resultaten en conclusie: De resultaten wijzen uit dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in het docentenkorps van filmscholen. Alsook blijken de scholen er niet in te slagen etnisch diverse studenten aan te trekken. Op vlak van steun aanvragen bij het VAF kunnen de meeste drempels gesitueerd worden in de fase waarin vrouwen voor een beoordelingscommissie hun projecten moeten pitchen. Dit doordat de leefwerelden en de belangen van juryleden verschillen met die van vrouwelijke makers. Desondanks ervaren vrouwen onderling ook hun eigen fricties met betrekking tot de blinde vlek naar vrouwen van kleur toe. De sector wordt genoodzaakt meer in te zetten op diversiteit en inclusie van vrouwen en vrouwen van kleur.

Kernwoorden: *genderongelijkheid, intersectionaliteit, Vlaamse filmsector, VAF, filmschool, discriminatie, diversiteitsbeleid, wit feminisme*

Inhoudsopgave

Inleiding	9
1. Literatuurstudie	10
1.1. <i>Genderongelijkheid</i>	10
1.1.1. Discriminatie.....	10
1.1.2. Gender en geslacht.....	11
1.1.3. Feminist Theory	13
1.2. <i>Werking van de Vlaamse filmindustrie</i>	16
1.2.1. Vlaamse filmscholen.....	16
1.2.2. Vlaams Audiovisueel Fonds.....	16
1.2.3. Landschapstekening Vlaamse filmsector.....	18
1.3. <i>Genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector</i>	20
1.3.1. Filmsectors in beweging.....	20
1.3.2. Uitstroom van filmscholen	21
1.3.3. Representatie achter de schermen	21
1.3.4. Representatie op het witte doek	22
1.4. <i>Genderempowerment en Vlaamse initiatieven</i>	23
1.4.1. Diversiteitsaanpak van het VAF.....	24
1.4.2. Wanda.....	24
1.4.3. Unie van Regisseurs (UVR)	24
2. Probleemstelling	25
3. Methode	26
3.1. <i>Vragenlijst</i>	28
3.2. <i>Diepte-interviews</i>	29
4. Resultaten	32
4.1. <i>Filmschool</i>	32
4.1.1. Docenten	32
4.1.2. Curriculum	33
4.1.3. Instroom.....	33
4.1.4. Uitstroom.....	34
4.2. <i>VAF</i>	36
4.2.1. Steun aanvragen.....	37
4.2.2. Beoordelingscommissie.....	38
4.2.3. Financiële stabiliteit en continuïteit.....	40
4.3. <i>Diversiteit en inclusie</i>	43
4.3.1. Diversiteit en inclusie vanuit de sector.....	43
4.3.2. Diversiteit en inclusie vanuit het VAF	43
4.3.3. Wit feminisme en intersectionaliteit.....	45
4.3.4. Safe Space	46
5. Conclusie en discussie	47

6. Beperkingen en vervolgonderzoek	49
7. Bibliografie.....	50
8. Bijlagen	60
8.1. Vragenlijst.....	60
8.2. Operationaliseringsmatrix	61
8.3. Uitnodiging respondenten vragenlijst	63
8.4. Topiclijst diepte-interview	64
8.5. Uitnodiging respondenten diepte-interviews	69
8.6. Verklaring op Eer.....	70
8.7. Ethisch formulier	71
8.8. Codeboek diepte-interviews	77
8.9. Deelname aan onderzoek van derden.....	79

Figurenlijst

Figuur 1: voorbereiding op de arbeidsmarkt	35
Figuur 2: eerste werkervaring.....	36
Figuur 3: werkzaamheid in de sector.....	41
Figuur 4: kunstenaarsstatuut	42
Figuur 5: call voor vrouwen	44

Inleiding

Vrouwen. Ze maken meer dan 50 procent uit van de wereldbevolking, maar zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de politiek, het hoger management, de wetenschap en het medialandschap. Een rechtvaardige deelname van vrouwen is essentieel voor de opbouw en het behoud van democratie. Onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen de rol van onder andere het wetgevende leven en het medialandschap kunnen veranderen, omdat ze een ander standpunt innemen dan hun mannelijke tegenhangers (Slack, Spicer and Montacer, 2014). Vrouwen veranderen ook de manier waarop de beeldende sector in het algemeen en de filmsector in het bijzonder werkt als ze eenmaal aan de macht zijn. Zo hebben ze meer kans om de status quo van democratische instellingen te bekritisieren; ze zijn eerder geneigd om andere vrouwen te benoemen of aan te nemen en op die manier de filmindustrie te mobiliseren (Velath, 2019).

Gendergelijkheid. Het gaat niet om het verlenen van privileges aan vrouwen, maar om het versterken van hun positie en het minimaliseren van sociale constructies van genderspecifieke rollen in de samenleving. Het vrouwbeeld in de maatschappij gaat nog regelmatig gepaard met stereotype genderrollen. Mannen én vrouwen gelijke kansen en rechten geven, stelt hen in staat om betere beslissingen te nemen in hun sociale en economische leven. De geschiedenis laat tevens zien dat vrouwen over de nodige capaciteiten beschikken om die sociale en culturele constructies te doorbreken, door enorme uitdagingen aan te gaan en obstakels te overwinnen.

Vooruitgang. Door de kwesties te behandelen waarmee vrouwen worden geconfronteerd in de maatschappij, is het van belang om te beseffen dat onderzoek uitvoeren naar zulke thematieken dienen als springplank naar vooruitgang. Meten is weten en daarom is onderzoek naar de interacties van mensen met dergelijke onderwerpen over de hele wereld en op verschillende gebieden nodig om maatschappelijke perspectieven vorm te geven. Bovendien zal dit nuttig zijn om het bewustzijn van het publiek te vergroten en de manier waarop er tegen vrouwen wordt aangekeken te transformeren.

Barrières. Dit onderzoek legt de nadruk op gendergelijkheid en de rol daarvan in de Vlaamse filmsector. Met de onderzoeksvraag *‘Wat zijn de oorzaken van genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector?’* tracht ik te achterhalen hoe de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het medialandschap zich manifesteert en welke barrières vrouwen ondervinden in hun zoektocht naar een plek in de Vlaamse filmwereld. Het doel van dit onderzoek is overigens om vrouwen een stem te geven om hun ervaringen te delen en dit gebeurt middels een kwantitatieve en kwalitatieve aanpak. Enerzijds worden filmmakers benaderd om een vragenlijst in te vullen. Daaropvolgend nemen diepte-interviews plaats om dieper in te gaan op de resultaten die voortvloeien uit de vragenlijst.

1. Literatuurstudie

De literatuurstudie bestaat uit drie delen. Allereerst vertrekt deze vanuit de theorie over ongelijkheid en meer specifiek de genderongelijkheid die de samenleving vorm geeft. Vervolgens wordt de werking van de Vlaamse filmsector toegelicht. Alsook komen in het tweede deel de restricties waarmee de sector kampt ter sprake. Tot slot wordt genderongelijkheid toegepast op de Vlaamse filmsector door middel van bestaande onderzoeken en cijfermateriaal.

1.1. Genderongelijkheid

Genderongelijkheid is het resultaat van discriminatie en om het multidimensionaal concept van genderongelijkheid te vatten, is het noodzakelijk om eerst enkele fundamentele begrippen en theorieën die aan de basis liggen van dit fenomeen toe te lichten. Dit onderdeel bespreekt de volgende termen en concepten: discriminatie en haar verschillende vormen, het verschil tussen gender en geslacht, structurele genderdiscriminatie, de *feminist theory* en de intersectionele theorie.

1.1.1. Discriminatie

Vandenhole (2005, p.33) verklaart in zijn boek '*Non-discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*' dat er geen universeel aanvaarde definitie is voor 'discriminatie' en 'gelijkheid'. Desalniettemin heeft het CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women₁) een definitie geformuleerd welke een antwoord biedt op de vragen 'Wat is discriminatie?' en 'Wat betekent het om een persoon of groep te discrimineren?'. Discriminatie verwijst over het algemeen naar: "elk onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur op basis van een aantal gronden die tot doel of tot gevolg hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheid op politiek, economisch, sociaal, cultureel of enig ander gebied van het openbare leven op voet van gelijkheid wordt tenietgedaan of aangetast" (Altman, 2011).

De literatuur wijst erop dat - ondanks deze definiëring van discriminatie - de vraag 'wat discriminatie op zich is' onbeantwoord blijft. Discriminatie an sich bestaat uit acties, praktijken of beleidsmaatregelen die in zekere zin gebaseerd zijn op de sociale groep waartoe de gediscrimineerden behoren. Volgens Kasper Lippert-Rasmussen (2006, p.169) moeten de relevante groepen 'sociaal opvallend' zijn en 'belangrijk zijn voor de structuur van sociale interacties in een breed scala van sociale contexten'. Zo kwalificeren gender, etniciteit, religie, seksuele geaardheid en lichamelijke beperking als potentiële discriminatiegronden in elke moderne samenleving (Altman, 2011).

1.1.1.1. Vormen van discriminatie

De literatuur benadrukt dat het echter noodzakelijk is om te allen tijde te beseffen dat de redenen van discriminatie kunnen verschillen. Bij het benaderen van dit onderwerp is het dus belangrijk om een inzicht te krijgen in de verschillende vormen van discriminatie (Altman, 2011).

¹ CEDAW: is een orgaan - bestaande uit onafhankelijke deskundigen - dat toeziet op de uitvoering van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (United Nations Human Rights, z.d.).

Directe discriminatie treedt op wanneer er een ongelijke behandeling plaatsvindt die direct verband houdt met de associatie van een persoon met een bepaalde groep of kenmerk zoals: gender, etniciteit, religieuze overtuiging, politieke voorkeur, seksuele geaardheid en lichamelijke beperking. Bij indirecte discriminatie gaat het om een maatregel die weliswaar niet direct (d.w.z. expliciet) discrimineert op basis van een bepaald kenmerk, maar wel een ongelijk effect heeft dat samenhangt met een dergelijk kenmerk (Altman, 2011).

Discriminatie gebeurt niet alleen tussen mensen onderling. Vaak gaat het om groepsmechanismen, die in eerste instantie veel minder zichtbaar en dus impliciet zijn. Bedrijven, onderwijsinstellingen, overheidsinstellingen, religieuze instellingen en andere collectieve ‘agents’ (actoren) kunnen op een discriminerende manier handelen. Dit noemt Altman (2011) organisatorische discriminatie. Institutionele discriminatie verwijst naar het beleid van dominante instellingen en het gedrag van individuen die deze instellingen controleren en een beleid voeren dat bedoeld is om een gedifferentieerd en/of schadelijk effect te hebben op minderheden (Pincus, 1966).

Tot slot duidt structurele discriminatie op het beleid van dominante instellingen en het gedrag van de individuen die dit beleid uitvoeren en deze instellingen controleren, die schijnbaar neutraal van opzet zijn, maar die een uitsluitend en/of schadelijk effect hebben op minderheidsgroepen (Pincus, 1966). Velen gebruiken institutionele en structurele discriminatie als synoniemen. Eddo-Lodge (2018, p. 64) daarentegen legt in haar boek *‘Why I’m no longer talking to white people about race’* het verschil uit tussen beide termen als volgt:

I choose to use the word structural rather than institutional because I think it is built into spaces much broader than our more traditional institutions (...) Structural is often the only way to capture what goes unnoticed - the silently raised eyebrows, the implicit biases, snap judgements made on perceptions of competency.

Om het nadeel dat discriminatie teweegbrengt te bepalen, is het nodig om te beschikken over een geschikte sociale vergelijkingsgroep. Anders verwoord: de vergelijkingsgroep vormt een maatstaf voor discriminatie en is dus normatief van aard. Deze dominante groep maakt doorgaans deel uit van dezelfde samenleving als de achtergestelde groep of wordt in ieder geval beheerst door dezelfde overkoepelende politieke structuur (Altman, 2011). Volgens Pincus (1966) verwijst de term ‘dominant’ naar groepen die het grootste deel van de macht in de samenleving hebben. In de westerse samenleving behoren witte mensen en vooral witte mannen tot de dominante groep. Het tegenovergestelde van deze groep wordt de ‘minderheid’ genoemd (groepen die geen macht hebben). Voorbeelden van minderheidsgroepen zijn gekleurde mensen en vrouwen, alsook bepaalde niet-christelijke religieuze groepen zoals joden en moslims. ‘Minderheid’ als term wordt overigens vaak verkeerd gebruikt als verwijzing naar groepen die klein zijn, die worden namelijk een numerieke minderheid genoemd.

1.1.2. Gender en geslacht

Ondanks dat gender en geslacht vaak door elkaar heen worden gebruikt, bestaat er daadwerkelijk een verschil in betekenis. Gender verwijst naar de sociale kenmerken en kansen die samenhangen met mannelijkheid en vrouwelijkheid. Alsook verwijst het naar de verhoudingen tussen vrouwen en mannen en tussen meisjes en jongens, evenals de

verhoudingen tussen mannen onderling en vrouwen onderling. Deze verhoudingen zijn in dialogen rond genderproblematieken enorm van belang en vaak onderbelicht (Raju, 2019).

Gheardi (1994) legt met de woorden “*we are doing gender*” uit dat het concept gender een actief begrip is waar iedereen aan mee construeert. De eigenschappen, kansen en relaties die gepaard gaan met een bepaalde gender zijn sociaal geconstrueerd en worden aangeleerd door socialisatieprocessen (Butler, 2004). Ze zijn contextspecifiek en veranderlijk in de tijd. Gender bepaalt wat in een bepaalde context verwacht, toegestaan en gewaardeerd wordt in een vrouw of een man (Raju, 2019). In de meeste samenlevingen zijn er verschillen en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in de toegewezen verantwoordelijkheden, de ondernomen activiteiten, de toegang tot en de controle over middelen en de mogelijkheden om beslissingen te nemen (Gheardi, 1994).

Voor deze waarneming is het concept genderstratificatie in het leven geroepen. Een courante algemene definitie hiervan gaat in op de ongelijke verdeling van rijkdom, macht en privilege tussen de twee genders waaruit een ongelijkheid voortvloeit. Volgens Acker (1973) kan gender(on)gelijkheid worden geanalyseerd op basis van prestige, leefstijl, privileges, kansen, associatie met sociale groepen, inkomen, opleiding, beroep en macht. De ongelijke verdeling wordt geïllustreerd door onder andere ongelijke cijfers over tewerkstelling, deelname aan de politiek, educatie, grondbezit en huishoudelijke taken (Danaj, 2016). Op die manier maakt ‘gender’ deel uit van een bredere sociaal-culturele context. Terwijl geslacht louter verwijst naar de genetische en fysiologische eigenschappen en kenmerken die aangeven of een persoon een man of een vrouw is (Raju, 2019).

Gender houdt veel meer in dan enkel een dichotomie aangezien er meer dan één soort mannelijkheid en meer dan één soort vrouwelijkheid bestaat binnen culturen. Bovendien kunnen dit soort mannelijk- en vrouwelijkheid in een hiërarchische relatie gegoten worden (Connell, 1996 & Butler, 2011). De theorie van Connell (1995) over mannelijkheid schenkt ook aandacht aan de constructie van zwarte mannelijkheid. Zo is zwarte mannelijkheid niet enkel een constructie in relatie tot zwarte vrouwen, maar ook tot witte mannen. Volgens deze ideologie staat de heteroseksuele mannelijkheid hiërarchisch hoger geplaatst (en is dus dominant) dan de homoseksuele mannelijkheid. Bovendien definieert Connell (1996) de heteroseksuele mannelijkheid als hegemonische mannelijkheid: mannelijkheid die binnen culturele context wordt beschouwd als een streefwaarde en een geïdealiseerde vorm van mannelijkheid. Donaldson (1993) beschrijft in zijn theorie over hegemonische masculiniteit dat de meeste invloedrijke vertegenwoordigers van dit fenomeen in de samenleving priesters, journalisten, reclamemakers, politici, psychiaters, ontwerpers, toneelschrijvers, filmmakers, acteurs, romanschrijvers, muzikanten, activisten, wetenschappers, coaches en sportfiguren zijn.

1.1.2.1. Structurele genderdiscriminatie

Volgens Dobash & Dobash (1979) is de status van de vrouw een complex, multidimensionaal concept. Genderongelijkheid is zowel ideologisch als structureel van aard. Het ideologische slaat op de overtuigingen, normen en waarden over de status en de rol van vrouwen in een samenleving. Het structurele omvat de toegang van vrouwen tot posities binnen sociale instellingen. Dobash & Dobash schrijven in hun boek ‘*Violence against wives: A case against the patriarchy*’ dat ideologieën en structurele ongelijkheid zich vertalen naar verschillende dimensies. Hoewel afhankelijk van de onderzoeker de benaming en/of invulling van die

dimensies kan verschillen, overlappen over het algemeen de principes van de dimensies met elkaar.

Bradley en Khor (1993) integreerden huidig onderzoek en theorie om een geldige maatstaf voor de status van vrouwen te ontwikkelen. Zij leggen de nadruk op de politieke, economische en sociale dimensies. De politieke status omvat de toegang van vrouwen tot de macht en de vertegenwoordiging in de staat. De economische status legt de status van vrouwen uit in "activiteiten en instellingen die zijn opgebouwd rond de productie, distributie en consumptie van goederen en diensten" (Bradley & Khor, 1993, p. 349). Sociale status verklaart de toegang van vrouwen tot onderwijs en hun seksuele objectivering en reproductieve rechten. Onderzoekers zoals Straus & Sugarman (1988) splitsen de sociale status op in twee aparte dimensies, zij spreken namelijk over de juridische en educatieve dimensie. Sen (2001) spreekt op zijn beurt over de zeven dimensies van genderongelijkheid: *mortality inequality*, *natality inequality*, *basic-facility inequality*, *special-opportunity inequality*, *professional inequality*, *ownership inequality* en *household inequality*.

Theoretisch zijn er een aantal mogelijke mechanismen die deze dimensies koppelen aan hoe de samenleving opereert en kijkt naar vrouwen. Het overkoepelend mechanisme toont aan dat wanneer mannen de familiale, politieke, economische en andere sociale instellingen domineren, zowel in aantal als in macht, het zeer waarschijnlijk is dat het beleid en de praktijken van deze instellingen de mannelijke dominantie over vrouwen belichamen, reproduceren en legitiem maken. Daarbovenop is het waarneembaar dat in de professionele wereld vrouwen te maken krijgen met het glazen plafond, waarbij stereotyperende eigenschappen die aan vrouwen worden toegeschreven voor obstakels zorgen binnen hun carrière. Het aantal vrouwen die leidinggevende posities belichamen zijn schaars en deze vaststelling toont aan dat vrouwen binnen bedrijven in beperkte mate de ladder kunnen opklimmen en op spreekwoordelijke wijze tegen het plafond botsen (Wright, Baxter & Birkelund, 1995). De macht van mannen wordt niet alleen in deze instellingen, maar ook in de samenleving als juist en 'natuurlijk' beschouwd. Dit bevestigt nogmaals dat genderongelijkheid ideologisch, normatief en structureel van aard is (Dobash & Dobash, 1979).

1.1.3. Feminist Theory

Decennialang hebben vrouwen het heft in eigen hand genomen om de strijd aan te gaan met het patriarchaal machtssysteem dat de westerse samenleving kenmerkt. Hoewel het concept feminisme verschillende stromingen kent en de laatste decennia is geëvolueerd, waarbij elke nieuwe golf het concept anders definieert en uitvoert (Gupta, 2020), staat over het algemeen het hedendaagse feminisme voor de ondersteuning van sociale gelijkheid voor alle genders, in tegenstelling tot het patriarchaat en seksisme. Feminisme pleit voor het bannen van genderstratificatie, het uitbreiden van de keuzes die vrouwen, mannen en andere genders mogen maken, het beëindigen van gendergerelateerd geweld en het bevorderen van seksuele vrijheid (Beasley, 1999).

Bij het overwinnen van enkele van de ergste uitingen van genderongelijkheid, is het ontwikkelen van empowerment² en keuzevrijheid door middel van bijvoorbeeld onderwijs

² Empowerment verwijst naar het proces van het vergroten van de kansen voor mensen om de controle over hun eigen leven te nemen. Het gaat erom dat mensen volgens hun eigen waarden leven

voor vrouwen en betaald werk, zeer effectief gebleken (Sen, 2001). Daarnaast is er behoefte om verder te gaan dan de keuzevrijheid van vrouwen en te zoeken naar een kritische beoordeling van de waarden en normen van de samenleving. Wanneer anti-vrouwelijk gedrag de greep van traditionele masculinistische waarden weerspiegelt, is er behoefte aan de vrijheid om geërfde overtuigingen en traditionele prioriteiten in vraag te stellen en onder de loep te nemen. Volgens Sen (2001) is geïnformeerde kritische macht belangrijk in de strijd tegen elke vorm van ongelijkheid.

Hoewel feministische bewegingen zich inzetten om naar een gelijke samenleving te streven, schrijft Hooks (2000) in haar boek *'Feminist Theory: From Margin to Center'* dat witte vrouwen die vandaag de dag het feministische discours domineren, zich zelden afvragen of hun perspectief op de realiteit van de vrouw al dan niet trouw is aan de ervaringen van vrouwen als een collectieve groep. Ze vervolgt en verwoordt dat "ze zich ook niet bewust zijn van de mate waarin hun perspectieven ras en klasse weerspiegelen". Met deze uitspraak benadrukt Hooks (2000) de essentie van onderzoek over de kruising tussen gender en etniciteit.

1.1.3.1. Intersectionele theorie

Intersectionaliteit gaat over het feit dat één en dezelfde persoon kan behoren tot verschillende groepen (Altman, 2011). Met andere woorden, intersectionaliteit toont aan dat verschillende identiteiten elkaar kunnen kruisen en naast elkaar kunnen bestaan in hetzelfde individu en bovendien een verschillende ervaring creëert in vergelijking met personen die tot slechts één van de groepen behoren (Smith, 2016). Volgens Wekker (2017) komt gender 'slechts in samenhang en gelijktijdig met etniciteit en klasse tot stand'. Intersectionaliteit oftewel kruispuntdenken is noodzakelijk als vertrekpunt om te begrijpen wat gender en de meervoudigheid van gender werkelijk is.

Kimberlé Crenshaw, de bedenker van de term intersectionaliteit, richtte haar aandacht op de positie van zwarte vrouwen in de Noord-Amerikaanse samenleving. Ze merkte op dat zwarte vrouwen in de steek werden gelaten door antiracistische campagnes die zich richtten op de ervaringen en behoeften van zwarte mannen. Evenals door feministische campagnes die geleid werden door en gericht waren op de ervaringen van witte vrouwen (Smith, 2016). Meer bepaald kunnen zwarte vrouwen zich doorgaans niet volledig verhouden tot de mainstream Anglo-Amerikaanse feministische beweging(en), ondanks dat in sommige opzichten wit en zwart feminisme met elkaar verwant zijn. Beiden bekritisieren namelijk de patriarchale aard van de westerse cultuur (Gilbert & Gubar, 1979). Toch beschouwen veel zwarte vrouwen de mainstream feministische beweging als smal en elitair, omdat ze duidelijk wit, middenklasse, westers en heteroseksueel is en bijgevolg bijdraagt aan de marginalisering van onder meer vrouwen van kleur, vrouwen van de arbeidersklasse en vrouwen met een niet-heteroseksuele geaardheid (Ward & Herndl, 1997). Ondanks de pogingen van sommige witte feministen om zwarte vrouwen in hun feminisme op te nemen, beschouwen zwarte vrouwen zichzelf echter als onverenigbaar met wit feminisme. Als gevolg hebben ze een eigen feministische beweging in het leven geroepen, namelijk 'Black Feminism' (Walker, 1984).

en in staat zijn hun voorkeuren te uiten, keuzes te maken - zowel individueel als collectief - en invloed uit te oefenen op de beslissingen die hun leven beïnvloeden (Raju, 2019).

Kortom, structurele discriminatie wordt gecreëerd en in stand gehouden door culturele normen. Met andere woorden, structurele discriminatie is een proces waarbij culturele normen geïnstitutionaliseerd worden. Normen van cultuur zijn onder meer te vinden in religie, ideologie, taal en kunst (Caprioli, 2005). Hoewel vrouwen actieve agenten zijn geworden met opmerkelijk succes in de strijd voor gelijkheid, blijft genderongelijkheid een onderdeel van de relaties tussen mannen en vrouwen (Sideris, 2001). Er bestaan meerdere oorzaken voor discriminatie tegen vrouwen, maar de machtsongelijkheid (overheersing en ondergeschiktheid) is een gemeenschappelijke noemer in deze kwestie (Caprioli, 2005). Het is deze structurele ongelijkheid in macht die de voorwaarden schept voor de sociale controle van vrouwen (Sideris, 2001). Gender is dus een veelzijdig aspect van discriminatie dat resulteert in kwesties van genderbepalende rollen, machtsverhoudingen, verantwoordelijkheden, verwachtingen en toegang tot middelen (UNPFA, 2003).

1.2. Werking van de Vlaamse filmindustrie

Om de diversiteitsproblematiek met name de genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie te kaderen, start dit deel met een landschapstekening die de werking van de Vlaamse filmindustrie aanhaalt. Dit onderdeel doet beknopt het parcours uit de doeken dat filmstudenten afleggen van het moment dat ze afstuderen tot aan hen filmdebuut. Allereerst komen de verschillende filmscholen aan bod die Vlaanderen rijk is. Daarna wordt het VAF en haar werking toegelicht. Ten slotte wordt een globaal beeld over de werking van de Vlaamse filmsector geschetst. Deze bespreking en volgorde is belangrijk om denkkaders te creëren voor de onderwerpen die in de volgende onderdelen aan bod komen.

1.2.1. Vlaamse filmscholen

Vlaanderen kent in totaal vijf erkende filmscholen: 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. Op deze scholen genieten studenten filmopleidingen die hen klaarstomen om de regisseurs en filmproducenten van morgen te worden. De overgrote meerderheid van filmmakers die actief zijn binnen Vlaanderen blijken alumni te zijn van een van die vijf filmscholen (VAF, 2014).

In de Vlaamse filmindustrie zijn er ook filmmakers actief die niet het traditionele parcours hebben gevolgd, maar eerder via alternatieve wegen in de sector zijn terechtgekomen. Voorbeelden van populaire alternatieven op filmscholen zijn Syntra opleidingen voor montage, camera en scenarioschrijven. Daarnaast bieden de Script Academie en Wisper ook scenario-opleidingen aan. Verder is Deeltijds Kunstonderwijs (DKO) een andere optie om audiovisuele kunst te studeren (VAF, 2014).

1.2.2. Vlaams Audiovisueel Fonds

Ter bevordering van Nederlandstalige filmcultuur riep de Vlaamse overheid in 1964 het Belgisch Filminstituut in het leven met een eigen filmbeleid. Het doel van dit initiatief was voornamelijk om te streven naar culturele autonomie en om veramerikanisering van de filmsector tegen te gaan (Willems, 2018 & Decaluwé, 1997). De oprichting van dit Vlaams filmfonds was met goede intenties gelanceerd, maar in de praktijk was haar werking tevergeefs. Vanwege het gebrek aan transparantie, de trage procedure, de ontoereikende middelen en de drang naar Vlaamse emancipatie ontstonden uitingen van kritiek vanuit de filmindustrie. Als gevolg doofde dit initiatief langzaam aan uit en bleef de filmindustrie vervolgens op haar honger zitten tot de inhuldiging van het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) in 2002 (Willems, 2018). Hoewel het VAF een overheidsinstelling is, geldt de *arm's length principle*. Dit principe houdt in dat culturele activiteiten en producten beschermt worden tegen economische of politieke bemoeienissen. Als gevolg werkt het VAF autonoom en dus onafhankelijk van overheidsinstellingen (Willems, 2010).

Het VAF is door de Vlaamse overheid opgericht om de Vlaamse audiovisuele sector te stimuleren en financieel te ondersteunen. Bovendien wenst het VAF "Vlaams talent voldoende tijd en middelen te geven om resoluut te kiezen voor het leveren van kwaliteit. Dit op vlak van ontwikkeling, productie, marketing en promotie". Kortom, het VAF streeft ernaar om de Vlaamse identiteit via beeldcultuur te verankeren, bewaken en uit te dragen naar de buitenwereld toe (VAF, 2018).

Vlaamse filmmakers kunnen bij het VAF terecht voor financiële steun, maar ook voor begeleiding. Voor de financiële ondersteuning beschikt het orgaan over drie fondsen: het film-, media- en gamefonds. Deze respectievelijke fondsen faciliteren single creaties³, televisiereeksen, webseries, crossmediale toepassingen en de productie van games. Begeleiding wordt aangeboden onder de vorm van artistieke en/of productionele coaching. Aanvragers kunnen een beroep doen op het filmfonds om scenariosteun, ontwikkelingssteun en/of productiesteun te ontvangen voor fictie-, animatie- en documentairefilms. Op die manier kunnen ze ondersteuning krijgen in verschillende stadia van het creatieproces (VAF, 2018).

Ondanks dat het VAF zich in haar beginjaren hard heeft ingespannen om gevestigde filmmakers - die dus reeds een plek in de sector hebben bemachtigd en beveiligd - te steunen, komen debuterende filmmakers ook in aanmerking voor steunontvangst. In 2010 lanceerde de organisatie het 'Wildcards' programma dat zich focust op recent afgestudeerde studenten audiovisuele kunst. De Wildcardscompetitie dient als opstap voor een carrière als filmmaker waarbij bachelor-en masterstudenten worden aangemoedigd om hun eindwerk in te dienen. De winnende projecten ontvangen op hun beurt budget en persoonlijke coaching om zo een eerste buitenschoolse film te realiseren. Daarnaast richt het VAF zich met het programma 'Atelier' naar zowel gevestigden als debutanten om ze van begeleiding te voorzien. Dit voornamelijk voor het schrijven van een scenario, fictie- of animatiereeks (VAF, z.d.).

Jaarlijks beheert het VAF een vast bedrag dat ze verdelen over de geselecteerde steunaanvragers. Voor 2020 beschikt het filmfonds over een budget van 11 miljoen euro voor alle creaties samen (fictie, animatie, documentaire, film⁴ en innovatielab⁵). Het VAF beroept zich op een zware selectie vooraf aan het uitkeren van een subsidie. Zo werken ze nauw samen met verschillende beoordelingscommissies die de inkomende aanvragen analyseren en bespreken op basis van een beoordelingsinstrument. Zo'n commissie bestaat meestal⁶ uit vijf experts oftewel juryleden en wordt driejaarlijks hernieuwd.

Een niet-anonieme beoordelingscommissie komt samen om alle aanvragen te bespreken. Leden van een commissie lezen vooraf aan de vergadering de aanvragen door en brengen aan het begin van een vergadering een stem uit. Aan het einde van de commissievergadering volgt een tweede, definitieve stemming⁷. Een project moet minimaal drie positieve stemmen op vijf halen om in aanmerking te komen voor steun. Bij onvoldoende budget kan de lat voor ondersteuning hoger komen te liggen, maar behouden afgewezen projecten die deze minimumscore hebben behaald, wel hun indieningskans voor een volgende ronde. Vervolgens stellen de commissies feedbackrapporten op met adviezen die de Raad van Bestuur raadplegen om uiteindelijk te beslissen welke projecten wel en geen steun krijgen. Tenslotte ontvangt de

³ Single creaties: "Eendelige, op zichzelf staande werken. Dit kunnen lineaire creaties zijn of interactief werk" (VAF, z.d.).

⁴ FilmLab: "Een FilmLab-project is een 'single' audiovisuele creatie van filmische aard die zich onderscheidt door haar atypisch karakter, in de diverse genres" (VAF, z.d.).

⁵ InnovatieLab: niet-lineaire projecten zoals VR, AR en interactieve projecten, alsook webseries en crossmediale afgeleiden van tv-reeksen (VAF, z.d.).

⁶ De FilmLab en InnovatieLab commissies bestaan doorgaans uit een pool van externe deskundigen en vormen groepen van ongeveer twintig leden (VAF, 2019).

⁷ Enkel commissieleden kunnen stemmen uitbrengen. Fondsmedewerkers hebben geen stemrecht in de beoordelingscommissies (VAF, 2019).

steunaanvrager middels een rapporteur de uitslag omtrent zijn of haar ingediend project (VAF, 2019).

1.2.3. Landschapstekening Vlaamse filmsector

Enmaal studenten hun filmstudies afronden en een debuutfilm lanceren is de vraag hoe het vervolg van hun beginnende carrière eruit ziet en hoe zij de Vlaamse filmsector ervaren. Dit onderdeel focust op enkele drempels die filmmakers ondervinden en die op hun beurt de werking van de filmsector definiëren. Doordat het Vlaamse filmlandschap over weinig (concrete) cijfers beschikt, zijn we genoodzaakt om te berusten op cijfers die voortvloeien uit enkele masterthesissen.

Overaanbod regietalent. Vlaanderen heeft te kampen met een luxeprobleem waarbij er sprake is van een overschot aan regietalent (Van Coillie & Biltreyst 2014). De sterke uitbouw van de vijf Vlaamse filmscholen vormt een bepalende succesfactor hierin (Auwelaert, 2010). Bovendien is Vlaanderen geografisch gesproken een klein taalgebied met dus een kleine afzetmarkt en vele spelers (De Rudder, 2018; Policy Research Corporation, 2002). Er zijn dus veel meer werkzoekenden dan open posities beschikbaar en dit bemoeilijkt de overgang van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt (Baeten, 2018 & Depuydt, 2019).

Beperkte financiële middelen. Initiatieven zoals het VAF zijn in het leven geroepen om beginnende filmmakers een duwtje in de rug te geven, maar doordat er vaste budgetten zijn waaraan het VAF gebonden is, moet de koek over veel meer filmmakers verdeeld worden (Buekers, Baetens, Laermans, Van de Velde & Van Looy, 2013). Filmmakers proberen een deel van het productiebudget terug te winnen door hun creaties zo veel mogelijk aan de man te brengen (Meskens, 2013). Bij dit gegeven speelt promotie, marketing en zichtbaarheid een belangrijke rol. Echter moeten filmmakers het vaak doen met kleine promotiebudgetten, omdat de overgrote meerderheid van financiële steun ingezet wordt voor productiedoeleinden (Van Coillie & Biltreyst 2014).

Deze dynamiek leidt ertoe dat vele filmmakers andere bronnen van inkomsten gaan zoeken (Depuydt, 2019). In afwachting van subsidiëring gaan velen productiehuisen oprichten om financiële zekerheid te handhaven. Dit geeft filmmakers de mogelijkheid om projecten uit te voeren die aansluiten bij hun vakgebied een voorbeeld hiervan is televisieprogramma's creëren (Van Coillie & Biltreyst 2014). Desondanks is het moeilijk voor productiehuisen om te overleven. De mediasector, waaronder ook de filmsector is namelijk enorm kapitaalintensief (Depuydt, 2019; Van Bellingen, 2019 & Van Coillie & Biltreyst, 2014).

Werkonzekerheid. De filmsector wordt gekenmerkt door (werk)onzekerheid, hoge werkdruk en flexibiliteit (Depuydt, 2019; Van Bellingen, 2019 & Van Coillie & Biltreyst, 2014). Dergelijke sectoren die vooral gebruik maken van nieuwe werkpatronen eerder dan het traditionele *nine to five* werkpatroon kampen in grotere mate met instabiliteit, risico's en competitiviteit (Deuze, 2007; Gill & Pratt, 2008). Bovendien zorgen die 'nieuwe' werkpatronen ervoor dat heel wat cineasten tijdsgebrek ervaren om aan hun films te werken. Ook het combineren van een gezinsleven in zo'n sector vormt een ferme uitdaging. Zo'n werkpatroon heeft namelijk een veeleisend karakter en gaat gepaard met lange werkdagen (Baeten, 2018).

8 In de bibliografie worden masterthesissen duidelijk aangegeven met '(Masterthesis)'.

Informele netwerken. De filmsector garandeert geen constante doorloop aan inkomsten (Powdermaker, 1950). Tewerkstelling in de filmsector is vaak projectmatig georganiseerd en opdrachten binnenhalen gaat meestal gepaard met informele netwerken (Galle, 2016; Baeten, 2018). Dit betekent dat er voornamelijk freelance werk wordt aangeboden en zo'n opdrachten vaak van korte duur zijn (Blair et al, 2003). Deze dynamiek werkt de werkonzekerheid die de industrie reeds kenmerkt nog meer in de hand. Velen doen een beroep op informele netwerken om kennis te delen en jobs of opdrachten te vinden (Baeten, 2018; Blair et al., 2003).

Continuïteit. Startende filmmakers die wel subsidiëring genieten en een film uitbrengen, worstelen vaak met de continuïteit van hun filmcarrière. Uit onderzoek blijkt dat het vaak bij debuten blijft en dit ten koste van de creatieve capaciteiten van de Vlaamse filmsector. Er heerst als het ware een trechtersysteem over de Vlaamse filmwereld, waarbij het doel van een filmmaker is om continuïteit te bereiken in zijn of haar filmcarrière (Van Coillie & Biltereyst 2014).

De beperkte financiële middelen en werkonzekerheid zijn nu eenmaal de aard van het beestje en daardoor trekt de literatuur regelmatig een parallel met een spreekwoordelijke afvalkoers. De filmwereld kent verschillende drempels die het niet evident maken om een carrière uit te bouwen in deze sector. Een gerenommeerde filmcarrière is hier net als goud voor een mijnwerker.

1.3. Genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector

Dit derde onderdeel van de literatuurstudie baseert zich op bestaande onderzoeken naar de vertegenwoordiging en dus aanwezigheid van vrouwen in de sector. Hoewel de focus vooral ligt op onderzoeken binnen Vlaamse context, start dit onderdeel met internationale gebeurtenissen die de filmwereld in rep en roer brachten. Daarna wordt het genderdebat dichter bij huis onder de loep genomen.

1.3.1. Filmsectors in beweging

Representatie van minderheden in films en op televisie wint op nationaal en internationaal niveau steeds aan belang (Verbeest, 2017). Hollywood sleutelfiguren trekken alsmaar meer aan de bel en ontfermen zich over het aanwakkeren van de filmwereld. Bewegingen zoals MeToo, Time Is Up, Oscars So White, Cannes Women And Hollywood en The Fall of Harvey Weinstein getuigen van de relevantie hiervan. Ze leggen de vinger op de wonde doordat ze de uniformiteit en monotonie in de filmwereld aan het licht brengen (Thompson, 2018). Het komt erop neer dat de filmwereld gedomineerd wordt door witte mannen van middelbare leeftijd (Lauzen, 2019; Women and Hollywood, 2019). Daarbij delen die bewegingen allemaal een gemeenschappelijke missie; ze streven ernaar om het bewustzijn rond de diversiteitsproblematiek in de filmwereld te belichten én om revolutionair het DNA van de filmindustrie te hervormen (Bakare, 2019).

Het diversiteitsdebat is ook in Vlaanderen alomtegenwoordig (Blommaert & Verschueren, 1998). Verschillende onderzoeken wijzen op de onderrepresentatie van minderheden op de beeldbuis, maar ook op de afwezigheid van minderheden in de productiefases van televisieprogramma's en films. Zo drukken ze de Vlaamse filmwereld met de neus op de feiten doordat ze aankaarten dat de tendens tot interculturalisering⁹ broodnodig is (Willems, 2013). Niet alleen in Hollywood hebben mannen de meeste macht en invloed, maar ook de Vlaamse filmwereld blijkt nog behoorlijk gedomineerd te zijn door mannen (Van Bellingen, 2019; De Langhe, 2019; Katsarova, 2019 & Gubbins, 2016).

Hoewel genderongelijkheid een globale problematiek is dat zich in verschillende industrieën voordoet, zijn er geen concrete cijfers voorhanden die toestaan om specifiek aan te duiden wat die ongelijkheid in Vlaanderen veroorzaakt en in stand houdt (Chik, 2020; Van Bellingen, 2019). Op die manier blijft deze problematiek onderbelicht en houdt de schaarsheid aan informatie stand. Verschillende filmsectoren buiten de Belgische landsgrenzen pogen deze harde noot te kraken met onderzoek. Zo is deze thematiek onder andere in de Verenigde Staten van Amerika, het Verenigd Koninkrijk en Nederland reeds diepgaand onderzocht (Ripley Believes, z.d.). Door het tekort aan Vlaamse cijfers gebruiken onderzoekers vaak noodgedwongen cijfermateriaal van andere Europese landen (waarvan de filmindustries gelijkaardige discoursen afleggen of hebben afgelegd als de Vlaamse filmsector). Nochtans is het niet evident om met die onderzoeken en cijfers aan de slag te gaan. Een belangrijke kanttekening moet gemaakt worden bij het gebruik van 'buitenlandse' cijfers, namelijk dat migratiestromingen in deze landen veel eerder plaatsvonden dan in Vlaanderen. Het diversiteitsdebat is dus een regiogebonden gegeven en daardoor kunnen verschillende filmsectoren niet zomaar met elkaar worden vergeleken (Bhavnani, 2007). Al bij al staat

⁹ Interculturaliseren: de Vlaamse overheid definieert interculturaliseren als het "op zoek gaan naar verbindingen, daarbij vertrekkend van het respect voor de waarde, de eigenheid en de kracht van elke cultuur" (Departement Cultuur, Jeugd en Media, z.d.).

Vlaanderen met het concept 'gendergelijke en etnisch diverse film' nog maar in haar kinderschoenen.

1.3.2. Uitstroom van filmscholen

Eerder werd aangehaald dat Vlaanderen kampt met een overaanbod aan filmmakers, maar opvallend is de afwezigheid van vrouwelijke filmmakers in dat overaanbod. Van Bellingen (2019, p.78, 84) benadrukt in haar scriptieonderzoek de afwezigheid van vrouwen in de Vlaamse filmindustrie. Ze toont met empirisch onderzoek aan dat filmscholen in de loop der jaren steeds een gelijke uitstroom ervaren van mannelijke en vrouwelijke bachelorstudenten audiovisuele kunst. Toch vertaalt zich dit in de filmindustrie naar een ongelijke verdeling waarbij 78% mannen tewerkgesteld zijn tegenover 22% vrouwen in 2018. Afgezien van de toename van het aantal vrouwelijke regisseurs die afstuderen tussen de periode 2008 - 2017, vloeit deze trend niet voort in het aantal films waar vrouwen aan het roer staan. De vraag is dan waar die vrouwelijke studenten naartoe gaan nadat ze hun opleiding afronden?

Voor studenten die afstuderen is het gebruikelijk om steunaanvragen in te dienen bij het VAF via het Wildcards programma. Over dit gebeuren kwamen enkele opvallende bevindingen boven water tijdens het onderzoek van Van Bellingen (2019, p. 51, 58). Zo is gebleken dat meer mannen de stap nemen naar het Wildcardscompetitie dan vrouwen. Procentueel gesproken dienden in de periode 2005 - 2018 er 75% meer mannen hun filmideeën in bij het VAF in vergelijking met 25% aanvragen ingediend door vrouwen. Een aanvraag indienen is geen garantie op financiële steun ontvangen, waardoor er ook in dit selectiesysteem sprake is van een trechtermodel.

Deze cijfers vormen een eerste indicator voor genderongelijkheid in de filmsector waarover deze masterthesis zich buigt. Als weinig vrouwen de stap zetten om hun projecten in te dienen, ontvangen door de selectieprocedure er nog minder vrouwen steun. Net hetzelfde geldt voor mannen die meedoen aan de competitie. Desondanks blijft deze groep in aantal groter dan de pool vrouwen die steun aanvragen en ontvangen tesamen. Bovendien houdt het VAF geen data bij over de etniciteiten van steunaanvragers, waardoor er geen uitspraken mogelijk zijn over de aanwezigheid of eerder afwezigheid van vrouwen van kleur in het filmlandschap.

1.3.3. Representatie achter de schermen

In 2015, beschreven Krijnen en Van Bauwel in hun boek '*Gender and Media: Representing, Producing, Consuming*' dat vrouwen bij de productie van een film eerder *below-the-line* beroepen uitoefenen. Monteurs, componisten, haar, make-up en kostuum behoren tot *below-the-line* beroepen. Mannen daarentegen vervullen vaker *above-the-line* taken zoals: productie, regie, screenwriting en casting (Krijnen en Van Bauwel, 2015). *Above-the-line* beroepen worden bovendien eerder geassocieerd met hogere lonen (Miles, 2017).

Kernberoepen binnen de *writer's room*¹⁰, het creatieve team¹¹ en de technische crew¹² blijken uit het onderzoek *'Building Bridges: Diversity in European film'* van Cine-Regio (2016) – een netwerk van regionale filmfondsen in Europa – gedomineerd te zijn door witte mannen. Van Bellingen (2019, p.84) onderzocht ook hoe de verdere loopbaan van mannen en vrouwen werkzaam binnen de Vlaamse filmsector verloopt tussen de periode 2006 en 2018. Ze concludeert dat het aantal mannen dat kernberoepen uitoefent met 32,2% steeg en het vrouwelijk aandeel binnen kernberoepen zoals regisseur, scenarist, producent, montage, kostuumdesign en casting met 46,3% daalde.

Bij vrouwen die hun weg wel vinden binnen de Vlaamse filmwereld, blijft het meestal bij debuten tegenover hun mannelijke tegenhangers. Zo debuteerden tussen 2000 en 2014 slechts tien vrouwelijke regisseurs in Vlaanderen (Van Coillie & Biltereyst, 2014, p.35). In conclusie, de genderongelijkheid binnen de Vlaamse filmindustrie komt over de hele lijn voor: van steunaanvraag tot het uitbrengen van een film.

1.3.4. Representatie op het witte doek

Films hebben de mogelijkheid om diversiteit te verwerken in thema's, verhaallijnen en personages. De *narrative* oftewel verhaallijn van een film beschouwt filmwetenschapper Bordwell David (2013) als een middel om te weten en te vertellen en dus als een (maatschappelijk relevant) instrument om kennis te vergaren en uit te drukken. Onderzoeken tonen aan dat de representatie én misrepresentatie van etnische minderheden in de Vlaamse cinema ondermaats scoort (Floor, 2016).

Onder- en misrepresentatie. Vrouwen krijgen in films vaker bijrollen toegekend dan hoofdrollen (Watson, 2020; *Women and Hollywood*, 2019). Daarbovenop zijn rollen voor vrouwen minder gezaghebbend, geseksualiseerd of ondersteunend van aard (McCracken et al., 2018). Zo staan de fysieke aantrekkingskracht en de relaties met mannelijke personages centraal in filmrollen voor vrouwen (Thornham, 1999). Mannelijke personages zijn vaak leiders, moediger en sportiever van aard (Vercruyssen, 2016). Studies tonen wel aan dat de reproductie van de overbekende stereotypen omtrent vrouwen met de jaren subtieler voorkomen in media, dat er dermate gesproken wordt van *'modern stereotyping'* (Ellemers & Baretto, 2018; Ramasubramanian & Murphy, 2015). Vrouwen met een van kleur hebben nog minder kans om het te maken in de Vlaamse filmwereld (Van Fleteren, 2019). Hoe de samenleving eruit ziet wordt niet (voldoende) weerspiegelt en het belang van die reflectie is onvermijdelijk.

Positieve beeldvorming. Psychologische studies tonen aan dat positieve portrettingen van gender in media en in het bijzonder film noodzakelijk is voor de ontwikkeling van sociale constructen en realistische beeldvorming over de realiteit van de samenleving (Women Inc, z.d.; Van Hellemont, & Van den Bulck, 2009; Michielsens, 2008; Smits & Porzionato, 2016; Martins & Harrison, 2012). Massamedia zoals film leveren teksten en interpretaties

¹⁰ Writer's room: een ruimte waar schrijvers van een bepaalde tv-show of film zich verzamelen om samen aan het verhaal te werken (Hellerman, 2019).

¹¹ Creatieve team: een team bestaande uit scenarioschrijvers, regisseurs en producenten (Bell, 2020). Deze drie groepen worden ook wel de "managementgroep" genoemd. Zij worden above-the-line gesitueerd en engageren zich voor de film in zijn geheel (Morley & Silver, 1977).

¹² Technische crew: een team bestaande uit een cameracrew, lichtcrew en soundcrew. De technische crew is werkzaam below-the-line en houdt zich enkel bezig met een bepaald aspect van de film (Morley & Silver, 1977).

(betekenissen) aan en masse over de sociale werkelijkheid. Als betekenisproducenten vormen ze een centrale maatschappelijke institutie (Althoff, 2006). Film en televisie hebben daarom een prominente rol in de samenleving en in de vorming ervan (Bhavnani, 2007). De aanwezigheid van diversiteit zowel op het scherm als achter het scherm speelt een belangrijke rol voor de beeldvorming van minderheden (D'Haenens & Saeys, 1996).

Toch lijkt het erop dat filmmakers zoals Kadir Balci, Adil El Arbi en Bilall Fallah de Vlaamse filmindustrie mobiliseren in de juiste richting (Cardoen, 2020). Het succes van deze filmmakers toont aan dat het ook lucratief interessant is om rekening te houden met diversiteit bij het maken van een film (Feyten, 2018; De Block, 2017). Echter houdt diversiteit meer in dan louter gelijke kansen creëren op de arbeidsmarkt (Cine-Regio, 2016). Interventies tegen ongelijkheid worden nog steeds typisch besproken in termen van legale en programmatische oplossingen (Jones & Pringle, 2015). Het gaat erom dat film een dynamisch, representatief en relevant middel is om ideeën in het hele spectrum van de samenleving uit te dragen en te delen (Cine-Regio, 2016).

Film hoort dusdanig een afspiegeling te zijn van de maatschappij, maar tegelijkertijd moet film die ook actief creëren (Cine-Regio, 2016). Deze ideologie biedt weerstand aan filmmakers die bewust of onbewust beelden creëren van en over minderheden die monolitische constructies in stand houden. Zo blijkt dat minderheden al te vaak benaderd worden als een homogene groep (Fraih, z.d.). De filmindustrie heeft het vermogen om stereotypen aan te vechten, maar het kan dus ook sociale vooroordelen en ongelijkheid handhaven (Bhavnani, 2007). Kortom, media waaronder ook films hebben een definiërende macht binnen de maatschappij en wat betreft de Vlaamse filmindustrie is er op vlak van gendergelijkheid en representatie van etnische minderheden nog werk aan de winkel (Althoff, 2006).

Loonkloof. Vrouwen in Hollywood moeten het vaak stellen met een veel bescheidener loon dan hun mannelijke tegenhanger. Dumon en Soenens menen dat Vlaanderen zo goed als geen loonkloof ervaart tussen de vergoedingen voor acteurs en actrices. Uit een interview met verschillende Vlaamse productiehuisen, acteurs en actrices blijkt dat het loon van acteurs eerder afhangt van iemands *trackrecord*, ervaring en naambekendheid en dus niet zozeer beïnvloedt wordt door geslacht (Dumon & Soenens, 2015).

Publiek. Cine-Regio (2016) wijst tenslotte op de afwezigheid van diversiteit bij het publiek van films. Minderheden die zich niet weten te identificeren met het verhaal en of de personages van een film, worden vaak niet bereikt. We kunnen ons afvragen of sommige potentiële bioscoopbezoekers zich afgeschrikt voelen, omdat ze zichzelf niet op het scherm herkennen of slecht worden afgebeeld (Bhavnani, 2007). Het publiek is vaak de ontbrekende schakel in dialogen omtrent gender en diversiteit. Daartegenover staat dat filmmakers vaak te weinig initiatieven nemen om minderheden aan te trekken en hun leefwerelden te representeren (Gubbins, 2016).

1.4. Genderempowerment en Vlaamse initiatieven

De noodzakelijkheid van genderbalans in de audiovisuele sector wordt alsmat meer erkend door welbepaalde instituten. Als reactie op de schrijnende toestand waarin de Vlaamse filmsector verkeert, richten ze initiatieven op om een gezonde genderbalans te realiseren. Ze nemen talrijke maatregelen en gaan door met hun inspanningen om de status van de vrouw in

de samenleving te verhogen. Dit onderdeel bespreekt drie toonaangevende organisaties wiens rol in de audiovisuele sector niet weg te denken valt. Eerst komt het VAF tot sprake, gevolgd door Wanda en de Unie van Regisseurs.

1.4.1. Diversiteitsaanpak van het VAF

In het licht van dit interculturele vraagstuk omtrent de ondervertegenwoordiging van minderheden binnen de beeldindustrie heeft het VAF vorig jaar een diversiteitsaanpak gelanceerd. Hiermee verankert het VAF haar aandacht voor etnisch-culturele minderheden, gender, seksuele oriëntering en personen met een beperking. Hoewel het VAF geen criteria heeft vastgelegd voor dit aanpak, wordt er beweert bij steunaanvragen wel nagegaan hoe ze ruimte bieden voor diversiteit. Er zijn geen criteria opgesteld omdat het VAF van mening is dat de inhoud van diversiteit van project tot project verschilt en dus een andere invulling heeft. Daarom vermeldt de organisatie op haar website enkele pistes waarmee steunaanvragers rekening kunnen houden, namelijk: verhaallijn, filmcrew, filmcast en publiek (VAF, 2019).

Een voorbeeld van die pistes is de Bechdel test (VAF, 2019). Dit is een informele test die meet hoe seksistisch een film is. Om te slagen voor de test gelden er twee voorwaarden waaraan een film moet voldoen. Een film moet minstens twee vrouwelijke personages met naam vertonen en ook moeten deze personages met elkaar converseren over thema's die niet gerelateerd zijn aan 'mannen' (Daelemans, 2018). Hoewel de test nuttig lijkt, maken velen zich zorgen als dit het enige middel is dat wordt gebruikt om het 'feminismegehalte' van een film te meten. De test is namelijk geconstrueerd in 1985 en de voorwaarden die toen relevant waren, dekken vandaag de dag de lading niet (Ellis, 2018).

1.4.2. Wanda

In het najaar van 2019 is Wanda opgericht. Een Vlaamse actiegroep bestaande uit Vlaamse vrouwelijke regisseurs. De groep streeft naar een diverse en gelijke filmsector waar ruimte is voor alle stemmen, genres en verhalen. Op die manier staat de intersectionele benadering van feminisme centraal in hun werking. Een van de doelen van de actiegroep is om tegen 2021 een minimum ondergrens te realiseren waarbij 1 op 3 filmprojecten in Vlaanderen geregisseerd worden door een vrouw/x. Het ultieme doel is om tegen 2025 een 50/50 verhouding te realiseren in de Vlaamse filmproducties.

1.4.3. Unie van Regisseurs (UVR)

De Unie van Regisseurs is opgericht door en voor Vlaamse en Brusselse regisseurs. Het is een beroepsvereniging voor onafhankelijke, professioneel actieve film- & tv-regisseurs van fictie, documentaire en animatie. Het doel van deze organisatie is om professionele regisseurs te verenigen, te informeren, te vertegenwoordigen en hun belangen te verdedigen in de audiovisuele sector en dit ook op vlak van beleid. De UVR beschikt over een Raad van Bestuur van elf leden, waarvan tien mannelijke regisseurs en één vrouw, namelijk penningmeester Vanya d'Alcantara. De UVR pent haar missie neer op haar website en verwoordt dit als volgt: "De UVR pleit voor het behoud van de diversiteit binnen de genres en genre-overschrijdend; ijvert voor billijke en transparante gangbare praktijken in de Vlaamse audiovisuele sector m.b.t. contracten, verloningen en vergoedingen, gendergelijkheid, etc". Hoe zij specifiek streven naar 'billijke en transparante gangbare praktijken' kan echter niet teruggevonden worden op de website van de UVR (Unie Van Regisseurs, 2012).

2. Probleemstelling

De etnisch diverse rijkdom van de Vlaamse maatschappij vertaalt zich lang niet altijd naar alle sectoren (Nuyts, 2019). Sommige sectoren zijn meer onderhevig aan discriminatie dan andere en één van die sectoren is de filmindustrie (Jones & Pringle, 2015). Wit en gedomineerd door mannen - zo wordt de Vlaamse filmindustrie beschreven (Vertoont, 2017). Ook buitenlandse filmindustrieën kampen met dit probleem. Zo zijn er enkele Europese landen en initiatieven die van gendergelijkheid in de filmsector een prioriteit maken en bijgevolg quota's opleggen om de gendergelijkheid te bevorderen voor de invulling van kernberoepen. Sommige landen opteren voor andere kwantificeerbare doelstellingen. Zweden heeft niettemin consequent aangetoond dat het sinds de invoering van een 50/50 quota in 2013 mogelijk is om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bereiken zonder afbreuk te doen aan kwaliteit (Katsarova, 2019; Van Bellinghen & Raats, 2019). De vraag die zich opdringt is waarom Vlaanderen hier tot op heden mee worstelt wanneer gelijkaardige filmindustrieën er wel in slagen om succesvolle en duurzame maatregelen te implementeren.

De focus van dit onderzoek ligt op het parcours dat Vlaamse vrouwelijke filmmakers afleggen nadat ze afstuderen en de drempels die zij vervolgens ervaren in hun vakgebied. Diversiteit is een paraplueterm en wordt daardoor in dit onderzoek afgebakend. Enerzijds is er sprake van witte vrouwen en anderzijds worden vrouwen van kleur in dit onderzoek expliciet benoemd. Cijfermateriaal en grondige of longitudinale onderzoeken naar de Vlaamse filmindustrie zijn weinig voorhanden (De Vinck, Hölck, Pauwels, Meers, & Biltereyst, 2013). Dit draagt bij tot de relevantie van dit onderzoek. Onderzoek naar de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de filmindustrie laten namelijk blijken dat vrouwelijke regisseurs vanaf het begin van hun loopbaan worden benadeeld - en dat dit nadeel alleen maar groter wordt in het verdere verloop van hun carrière (Smith, Pieper, Choueiti, & Case, 2015). Het doel van dit onderzoek is om erachter te komen waarom er zo veel vrouwen in Vlaanderen moeizaam of gewoonweg niet hun weg vinden naar de sector én waarom de levensduur van hun filmcarrière vaak van korte aard is (Van Coillie & Biltereyst, 2014). De drijfveer achter deze studie kent zijn wortels in de vaststelling dat er verschillende studies uitgevoerd zijn over vrouwen in de filmindustrie, maar weinig studies worden opgezet mét vrouwen in de filmindustrie. Vandaar dat er in dialoog getreden wordt met vrouwen in de Vlaamse sector om antwoorden te verkrijgen op de volgende onderzoeksvraag: *Wat zijn de oorzaken die genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector in stand houden?* Ook worden antwoorden gezocht op de volgende deelvragen:

- Welke barrières ervaren vrouwen in de Vlaamse filmindustrie tijdens hun studies en nadat ze afstuderen?
- Wat zijn de oorzaken dat Vlaamse vrouwelijke filmmakers nauwelijks of niet debutereren?
- Hoe komt het dat aanzienlijk minder vrouwen steunaanvragen indienen bij het VAF dan mannen?
- Waarom duurt het langer voor vrouwen om langspeelfilms te maken tegenover mannelijke tegenhangers?
- In welke mate is de sector open en ondersteunend voor vrouwen en specifiek voor etnische minderheden?

3. Methode

Onderzoeksopzet. Om te achterhalen hoe het komt dat de intrede tot de Vlaamse filmsector gepaard gaat met obstakels voor vrouwelijke filmmakers, wordt zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek uitgevoerd. In de literatuur spreekt men over de ‘*mixed method*’ wanneer deze twee onderzoeksmethoden worden gecombineerd (Baarda et al., 2017 p.236). De combinatie geeft een beter inzicht in de onderzoeksproblematiek dan een van beide benaderingen alleen. Het voordeel van kwantitatief onderzoek ligt in het feit dat aanzienlijk meer respondenten kunnen worden benaderd. Dit helpt om de mate van generaliseerbaarheid te verhogen. Een kwalitatieve aanpak echter richt zich op een lager aantal respondenten zodanig dat verdieping in de materie en details verkrijgen mogelijk is. Op die manier zijn beide aanpakken in dit onderzoek als het ware complementair aan elkaar (De Boer, 2016).

Theorie. Volgens Johnson en Onwuegbuzie (2004) bestaat er geen algemeen ontwerp voor een *mixed method*. Een onderzoeker hoort zelf een ontwerp te bepalen dat beantwoordt aan de noden van het onderzoek. Met dit gegeven in het achterhoofd opteert dit onderzoek om de ‘*Sequential Explanatory Design*’ van Creswell toe te passen. Dit houdt in dat kwantitatief onderzoek wordt opgevolgd door kwalitatief onderzoek. Doordat het kwantitatieve voorafgaat aan het kwalitatieve, is het mogelijk om de bevindingen vanuit het kwantitatief onderdeel verder te gaan nuanceren, uitdiepen, uitwerken of verklaren met kwalitatief onderzoek. Zo’n verklarend ontwerp wordt dikwijls gebruikt om problemen te onderzoeken die niet eerder diepgaand zijn bestudeerd geweest. Zoals de term ‘*Explanatory*’ suggereert is dit onderzoek in haar totaliteit beschrijvend, oftewel descriptief van aard. Beschrijvend onderzoek is overigens ook gebruikt geweest voor de probleemoriëntatie in de literatuurstudie. In dit soort onderzoek is er geen echte interesse in causaliteit. Wel is het doel om inzicht krijgen in de relevante onderzoekselementen (Ivankova, Creswell & Stick, 2006).

Meetinstrumenten. De kwantitatieve gegevens werden verzameld middels een elektronische vragenlijst. Specifieke kwantitatieve resultaten die werden geïdentificeerd en die extra uitleg of nuancering behoeften, werden op hun beurt bevraagd tijdens diepte-interviews. Met andere woorden: het kwalitatief onderzoek werd ontworpen op basis van de resultaten die voortvloeien uit het kwantitatief onderzoek. Vervolgens werden de kwalitatieve gegevens verzameld en geanalyseerd en dat leidde tot het interpreteren van de gecombineerde resultaten (Creswell, 2011).

Onderzoekselementen. De onderzochte elementen zijn afgeleid uit de thematieken die in de literatuur zijn aangehaald. De elementen representeren wederom het traditionele parcours die filmmakers doorgaans doorlopen in hun weg naar de sector. Zowel in het kwantitatieve als het kwalitatieve luik van dit onderzoek werden de volgende onderzoekselementen oftewel variabelen getoetst en besproken.

1. Educatieve achtergrond
2. Intrede tot de arbeidsmarkt
3. Ervaring met het VAF
4. Opbouw van oeuvre
5. Perspectief op/ Ervaring met diversiteit en inclusiviteit binnen de sector

Steekproef. Het is onmogelijk om de populatie, namelijk alle vrouwelijke filmmakers die werkzaam zijn in de Vlaamse filmsector te bevragen en interviewen. Filmmakers tout court benaderen kan een ferme uitdaging zijn, doordat ze een niche doelgroep zijn. Alsook zijn ze niet makkelijk toegankelijk door onder andere beroemdheid en drukke agenda's. Daarom is er bewust gekozen voor een selecte doelgerichte steekproef (Callaert, 2006). Doelgerichte steekproeftrekkingen vereisen dat de onderzoeker kenmerken oftewel inclusiecriteria opstelt waaraan potentiële deelnemers moeten voldoen (Mortelmans, 2013, p. 153). Op één criterium na zijn de volgende criteria hetzelfde voor zowel het kwantitatief als kwalitatief onderzoek.

- De respondent is 18 jaar of ouder.
- De respondent identificeert zichzelf met het vrouwelijke gender.
- De respondent is werkzaam of wenst werkzaam te zijn als filmmaker in de Vlaamse filmsector.
- De respondent bevindt zich in een van de volgende fasen in haar loopbaan: pas afgestudeerd, debutant of gevestigde filmmaker.
- De respondent heeft vooraf aan het diepte-interview de vragenlijst reeds ingevuld.

Analyse. De analysemethode die wordt gevolgd is de '*convergent parallel mixed data analysis*'. Een convergent parallel ontwerp houdt in dat de onderzoeker tegelijkertijd de kwantitatieve en kwalitatieve elementen in dezelfde fase van het onderzoeksproces uitvoert, de twee componenten onafhankelijk van elkaar analyseert en de resultaten samen interpreteert (Creswell, 2011).

Ethiek. Hoewel het in elk onderzoek belangrijk is om ethische normen na te leven, is dat zelfs nog meer het geval in dit onderzoek vanwege twee redenen. Allereerst is het uitermate noodzakelijk om de respondenten die deelnemen aan dit onderzoek te beschermen, in termen van anonimiteit en vertrouwelijkheid. Te allen tijde werd er gestreefd naar *informed consent* en stond het bewaken van anonimiteit centraal. Specifiek moeten respondenten die de vragenlijst wensen in te vullen, eerst een toestemmingsvraag beantwoorden waarmee ze aangeven dat ze akkoord gaan met de aangereikte informatie. Bij diepte-interviews werd telkens uitdrukkelijk de respondent geïnformeerd over het doel van het interview alsook werden de rechten van de respondent voorgelezen en gevraagd of zij hiermee akkoord gaan (mondelijke toestemming).

Ten tweede kan een onzorgvuldige omgang met anonimiteit nefaste gevolgen teweegbrengen voor de respondent. Doordat de filmsector in Vlaanderen klein is en vrouwen daarin de minderheid vormen, heerst er een 'iedereen-kent-iedereen' gevoel. De keerzijde daarvan is dat vrouwen zich terughoudend opstellen tegenover onderwerpen waar hun ervaringen als vrouw zijnde in de sector centraal staan. Juist om deze redenen zijn specifieke maatregelen genomen zoals het achterhouden van specifieke demografische gegevens, jaartallen, etniciteiten en andere gegevens die de lezer zou kunnen gebruiken om personen te identificeren. Alsook is experte in de Vlaamse filmsector Ilse Schooneknaep¹³ ingeschakeld geweest. Schooneknaep werd verzocht om de citaten in het onderdeel 'resultaten' na te lezen om te testen of ze deze zou kunnen herleiden tot bepaalde individuen.

¹³ Ilse Schooneknaep is doctor in Europese filmbeleid en kernlid van de actiegroep Wanda. Schooneknaep bevindt zich dicht bij de onderzoeksgroep en heeft een helder beeld over het landschap, voor die redenen is ze geconsulteerd geweest in verschillende fases tijdens dit onderzoek.

Tot slot voldoet dit onderzoek aan de richtlijnen voor onderzoek binnen de sociale en humane wetenschappen (Universiteit Antwerpen) waarin menselijke deelnemers betrokken zijn. Op die manier werd een Verklaring op Eer ondertekend en het Ethisch Formulier ingevuld om zo aan te tonen dat anonimiteit gewaarborgd werd in dit onderzoek. Beide documenten zijn aan de bijlagen toegevoegd en kunnen zo geconsulteerd worden.

3.1. Vragenlijst

Motivatie. Verschillende studies onderzochten genderongelijkheid in de brede zin van het woord in relatie tot de Vlaamse filmindustrie. Onderwerpen die centraal staan in deze studies richten zich meestal op hoe het superdivers Vlaanderen wordt verbeeld in recente Vlaamse fictiefilms. Dikwijls is dit onderzocht geweest met een kwalitatieve aanpak. Zo zijn tekstanalyses (linguïstische analyse) van scripts, vergelijkende filmanalyses, inhoudsanalyses van persmateriaal (over de berichtgeving en perceptie van films gekenmerkt door diversiteit) en diepte-interviews met acteurs, regisseurs, producenten en/of productiehuzen veelvoorkomend. Bovendien vormen films an sich doorgaans het onderzoeksobject bij deze studies. Dit bevestigt dat de filmsector onvoldoende beschikt over concreet cijfermateriaal. Ondanks het feit dat een vragenlijst de complexiteit van sociale processen moeilijk kan omvatten, levert het echter op korte tijd voldoende data om gegronde uitspraken te kunnen maken over de staat waarin de audiovisuele sector zich begeeft (Meers, 2001).

Conceptualisering. De vijf eerder opgesomde onderzoekselementen zijn geconcretiseerd en geoperationaliseerd naar meetbare begrippen ook wel indicatoren genoemd. Ook in deze fase is beroep gedaan op Ilse Schooneknaep om te verkennen in hoeverre het beoogde onderzoeksontwerp en de concepten die gemeten moeten worden aansluiten bij de beleving van filmmakers. Daarnaast heeft Schooneknaep ook bijgedragen aan het testtraject. Ze heeft namelijk de conceptvragenlijst getest op basis van inhoud. Zelf heb ik de vragenlijst voornamelijk getest op functionaliteit (technisch testen) en logische opbouw. Deze aanpak heeft ervoor zorgde voor de doorvoering van verschillende wijzigingen om de vragenlijst te optimaliseren. De testfase draagt overigens bij aan de betrouwbaarheid en validiteit van de vragenlijst. Doordat elk item op de vragenlijst besproken en geëvalueerd werd in samenwerking met Schooneknaep, werd er nagegaan of de vragen door een respondent begrepen zou worden op dezelfde manier als de onderzoeker bedoeld heeft.

Rekrutering respondenten. Voor de rekrutering van de respondenten zijn vier verschillende kanalen ingeschakeld geweest om de verspreiding van de vragenlijst onder pas afgestudeerden en filmmakers te maximaliseren. Allereerst werd de vragenlijst in maart 2020 verstuurd naar de volgende Vlaamse filmscholen: LUCA, RITCS en KASK. Deze filmscholen hebben op hun beurt de vragenlijst doorgestuurd naar alumni die filmstudies hebben genoten op de respectievelijke instituten. Ten tweede beschikt het VAF over een databank met een gegevens van Vlaamse vrouwelijke filmmakers. Het VAF heeft deze groep benaderd met een oproep om deel te nemen aan de vragenlijst. Ten derde heeft de actiegroep Wanda de vragenlijst doorgestuurd naar haar leden bestaande uit 87 vrouwelijke filmmakers. Tot slot is de Unie van Regisseurs te weten gekomen over dit onderzoek en hebben zij gevraagd of ze de vragenlijst ook konden uitsturen naar hun leden.

Omschrijving respondenten. In totaal hebben aan dit onderzoek 92 respondenten deelgenomen waarvan 90 bruikbare informatie opleveren. De twee onbruikbare stalen werden

uit de data verwijderd doordat er bij één respondent non-respons optrad en de andere respondent zich identificeerde als man wat niet tot de inclusiecriteria behoort. De gemiddelde leeftijd van de onderzochte groep is 35 jaar ($SD = 8,51$). De jongste respondent is 24 jaar; de oudste is 58 jaar. In totaal hebben 72 respondenten deelgenomen die 'Belgisch' aanduiden als hun etniciteit, 14 respondenten hebben niet-Belgische roots¹⁴ en bij de 4 resterende respondenten trad er non-respons op. In totaal hebben 85 respondenten genoten van hoger onderwijs. Maar liefst 72 respondenten hebben op z'n minst een masterdiploma op zak tegenover 13 respondenten die beschikken over een bachelordiploma. Verder zijn er 5 respondenten die ofwel een secundair diploma of geen diploma hebben. De onderzoeksgroep bestaat uit 65 (76,5%) respondenten die studies hebben genoten op een Vlaamse filmschool. Specifiek hebben 32 (37,6%) respondenten aan het LUCA gestudeerd, 15 (16,7%) op het RITCS en 18 (20%) op het KASK . De resterende 15 (16,7%) respondenten hebben geen kunstgerelateerde studies gevolgd.

Dataverzameling. De vragenlijst bevat voornamelijk ja/nee-vragen, meerkeuzevragen, 5-punt Likertschalen (lopend van (1) helemaal oneens tot (5) helemaal eens) en enkele open vragen. In totaal telt de vragenlijst 35 items, maar niet elk item is relevant voor elke respondent. Afhankelijk van het profiel van de respondent zijn verschillende routings (of trajecten) opgesteld die ervoor zorgen dat de respondent geleid wordt naar de juiste vervolgvragen. Zij die bijvoorbeeld geen filmstudies hebben genoten, kregen een andere set vragen voorgeschoteld die naar hun schoolloopbaan peilde.

De vragenlijst werd opgesteld en gedistribueerd met Qualtrics. Qualtrics is een programma dat wijd gebruikt wordt voor academisch onderzoek en marktonderzoek. Het beschikt over een groot scala aan vraagtypes. Daarnaast maken geavanceerde conditionele logica-tools complexe ontwerpen en op de gebruiker afgestemde enquêtrajecten mogelijk.

Data-analyse. De statistische dataverwerking van de vragenlijst werd uitgevoerd met het IBM programma SPSS (versie 26). Aangezien de vragenlijst als basis diende voor de diepte-interviews is er bewust gekozen om geen statistische testen en analyses uit te voeren en te rapporteren. Wel is er geopteerd voor een descriptieve oftewel beschrijvende statistische aanpak waarbij geldt dat gemiddelden en standaarddeviaties gerapporteerd worden in geval van significante resultaten.

3.2. Diepte-interviews

Motivatie. De onderzoeksvraag naar de invulling van genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector werd via individuele diepte-interviews onderzocht omwille van twee hoofdredenen. Allereerst omvat genderongelijkheid verschillende (complexe) concepten, die niet zo gemakkelijk te achterhalen zijn met kwantitatief onderzoek alleen. Bovendien vergt het onderwerp immers een bepaalde diepgang, maar ook vertrouwen bij de respondenten. Ten tweede zoekt dit onderzoek aansluiting bij de eigen beleving en het individuele perspectief van de respondent. Volgens Swaen (2013) is een diepte-interview een goede methode om gedachten, betekenissen en ervaringen te onderzoeken en te interpreteren. Dit maakt de keuze voor individuele diepte-interviews vanzelfsprekend.

¹⁴ Ter handhaving van de anonimiteit van de respondenten worden deze etniciteiten niet benoemt.

Structurering. Een semigestructureerd interview helpt om de diepgang te bereiken waarnaar dit onderzoek streeft. Semigestructureerde diepte-interviews bieden meer ruimte en vrijheid in de vraagstelling. Open vragen in het bijzonder verhogen de kansen om dieper in te gaan op de antwoorden van de respondenten. Daarnaast kent deze methodiek ook voordelen voor de geïnterviewde. Een respondent heeft namelijk voldoende tijd om uitgebreid te antwoorden, om zich op zijn of haar gemak te voelen. Als gevolg kan de geïnterviewde zichzelf steeds meer blootstellen (Plochg et al., 2006).

Rekrutering respondenten. De literatuur toont aan dat vrouwen nog al te vaak als een homogene groep worden benaderd in onderzoeken en juist daarom is het belangrijk in dit onderzoek dat er aandacht wordt besteed aan het bedachtzaam rekruteren van respondenten. Hierbij is er gelet op het diversifiëren van respondenten op basis van: leeftijd, profiel en etnische afkomst. Schooneknaep werd ingeschakeld voor de rekrutering van de respondenten; ze maakte het mogelijk om toegang te krijgen tot de contactgegevens van de gewenste respondenten. Het eerste contact werd steeds gelegd met een persoonlijke uitnodigingsmail. Van de negen benaderde respondenten hebben zeven respondenten ingestemd en dus deelgenomen. Uiteindelijk zijn zes interviews opgenomen in dit onderzoek, omdat één interview achteraf niet valide bleek te zijn. Dit omdat deze respondent niet voldeed aan de inclusiecriteria.

Omschrijving respondenten. Van de zes respondenten zijn vijf respondenten beginnende filmmakers en dus 'debutanten' en één respondent is een 'gevestigde' filmmaakster. Twee respondenten zijn tussen 26 en 30 jaar oud, twee andere respondenten zijn tussen 31 en 35 jaar oud, een respondent is tussen 36 en 40 jaar oud en nog een respondent is tussen 41 en 50 jaar oud.

Dataverzameling. De kwalitatieve data is verzameld geweest in de periode maart - april 2020. Dikwijls vinden individuele diepte-interviews plaats in een reële omgeving, waardoor onderzoeker en respondent in direct contact staan. Gezien de huidige omstandigheden met betrekking tot het coronavirus, is dit niet mogelijk en uiterst onverantwoord. Om de getroffen maatregelen waaronder *social distancing* te respecteren, werd Skype als een alternatief virtueel medium gebruikt. Om de antwoorden van de respondenten zo nauwkeurig mogelijk te registreren werd het gesprek met een audio-app opgenomen.

Het uitgangspunt van de diepte-interviews is om de respondent zo veel mogelijk ruimte te geven om in eigen bewoordingen te antwoorden op de vragen. Om de diepte-interviews van structuur te voorzien is er van tevoren een topiclijst opgesteld. Een topiclijst bestaat uit gespreksonderwerpen en soms ook vragen die doorheen het interview aan de orde kunnen komen. Hoewel een topiclijst vooraf aan een interview wordt vastgelegd, geldt dat niet voor de volgorde van de onderwerpen, vragen, de vraagformulering en de formulering van de antwoorden. Bij complexe onderwerpen zoals genderongelijkheid is het aangeraden om open vragen te stellen en non-verbale technieken en gesprekstechnieken zoals doorvragen toe te passen om informatie te genereren (Baarda et al., 2007).

Data-analyse. Om de analyse voor te bereiden, werd elk interview getranscribeerd met transcriptiesoftware Sonix. Dit programma transcribeert interviews letterlijk, maar een aanvullende controle was nodig om fouten te elimineren. Zo werden de transcripties nagelezen en synchroon de audio-opnames beluisterd. Alsook zijn de letterlijke transcripties omgezet

naar woordelijke transcripties. Woordelijk transcriberen houdt in dat de inhoud van een gesprek in goed leesbare vorm wordt weergegeven (Plochg, 2007). Specifiek zijn halve zinnen, afgebroken woorden en stopwoorden weggehaald. Het doel is om het gesprek zo grammaticaal correct mogelijk uit te schrijven. Deze methode wordt aangeraden voor kwalitatief onderzoek waarbij de focus ligt op de inhoud van het interview en waar de context niet zozeer van belang is (Donders, 2018).

Nadat alle interviews werden getranscribeerd, was het tijd om de transcripties te coderen met het programma Nvivo (versie 11). Het coderen gebeurde volgens de *Grounded Theory Approach* in drie fases, namelijk open coderen, axiaal coderen en vervolgens selectief coderen. Tijdens de eerste stap in het codeerproces werden voor dit onderzoek relevante interviewfragmenten gelabeld. Om de codes oftewel labels te bepalen, werd er grondslag gevonden bij de onderzoeksvraag en de literatuur. In de axiale codeerfase werd de codeset uit de vorige fase opgekuist en gereduceerd zodanig dat het een geïntegreerd geheel vormt. Axiaal coderen dient ervoor om tot een coherente set concepten en subconcepten te bekomen. In de laatste fase, het selectief coderen, werd er verder gebouwd op de codes uit de vorige fase om zo relaties en verbindingen tussen de data uit te leggen en om uiteindelijk tot een codeerboek te komen (De Boer, 2011).

4. Resultaten

De resultaten van dit onderzoek zijn opgedeeld in drie hoofdthema's: de filmschool, het VAF en diversiteit & inclusie. Zowel de bevindingen uit de vragenlijst als uit het diepte-interview worden per thema aan elkaar gelinkt en gebundeld.

4.1. Filmschool

Scholen, meer bepaald filmscholen, vormen broedplaatsen die studenten prikkelen, stimuleren, ondersteunen en klaarstomen voor de arbeidsmarkt. De beleving van de respondenten op de filmschool werd voornamelijk besproken tijdens de diepte-interviews zodanig dat er een antwoord geformuleerd kan worden op de deelvraag: *Welke barrières ervaren vrouwen in de Vlaamse filmindustrie tijdens hun studies?*

Over het algemeen spraken alle respondenten met veel lof over hun persoonlijke ervaring met de filmschool. Vooral de artistieke vrijheid die ze kregen, werd erg gewaardeerd. Deze vrijheid hielp studenten om een eigen stem te ontwikkelen en een gevoel van auteurschap als kunstenaar op te bouwen. Hoewel er volgens de respondenten 'niet veel gendergerelateerde' gebeurtenissen plaatsvonden op de filmschool tegenover de sector, is het wel degelijk essentieel om denkkaders te creëren die duidelijk het milieu schetsen waaruit de meeste filmmakers in Vlaanderen komen.

4.1.1. Docenten

Samenstelling. Tijdens de gesprekken werd telkens nadrukkelijk gevraagd naar de genderverdeling binnen het docentenkorps op filmscholen. Er vallen duidelijk twee kampen te onderscheiden in de antwoorden van de respondenten. Enerzijds zijn er enkele respondenten die te maken hadden met een docentenkorps dat 'redelijk' evenredig verdeeld was tussen witte mannen en vrouwen. Anderzijds gaven sommige respondenten aan dat er weinig genderdiversiteit vast te stellen was in hun docentenkorps. Specifiek beschreven ze die als: overwegend mannelijk, macho, wit en oud.

Seksisme. Tijdens de gesprekken refereerden enkele respondenten naar een klassieke mentaliteit die onder enkele docenten heerste. Klassiek werd dan vooral gespecificeerd met termen als 'seksistisch' en 'vrouwonvriendelijk'. Het viel op dat wanneer hier dieper op werd ingegaan, de respondenten niet goed wisten hoe ze de vinger op de wonde konden leggen. Een respondent poogde een verklaring te geven voor dit soort gedrag door te wijzen op het feit dat de meeste docenten "*vaak ook films aan het maken zijn en ze daar al die miserie van hebben. Als je leerde wat u stond te wachten, dan gebeurde dat een beetje via uw docenten die ook heel veel moeite hadden om hun films gemaakt te krijgen. Daardoor deden die soms wel rare dingen. Er waren ook docenten die wat verouderd waren qua gedachtegoed. We hadden een docent die altijd aanhaakte bij de mooie meisjes en die dat ook niet onder stoelen of banken stak.*".

Feedback. Een aspect van het docent-zijn is studenten begeleiden doorheen hun leerproces middels constructieve feedback. De respondenten wezen erop dat de docenten vaak geen blad voor de mond namen bij het verstrekken van feedback. Desondanks was de inhoud van zo'n feedback telkens gebaseerd op "*de kwaliteit van uw werk*". Volgens enkele respondenten is

het noodzakelijk om zo'n negatieve feedback te leren trotseren en verduren, omdat dit een goede voorbereiding zou zijn op de realiteit die zich afspeelt in de sector zelf. Anderen daarentegen haalden aan dat deze aanpak bij vele studenten - en dan voornamelijk bij vrouwelijke studenten - ervoor zorgde dat hun zelfvertrouwen en geloof in de eigen bekwaamheid daardoor op een laag pitje kwam te staan. Zo'n verlaagd zelfvertrouwen in een competitieve context zoals een filmschool leidt tot verlegen vrouwen die *“heel beschermend zijn met hun projecten, omdat ze bang zijn voor wat anderen zouden denken”*.

4.1.2. Curriculum

Een belangrijk onderdeel in de vorming en ontwikkeling van studenten is het curriculum en de docenten die op hun beurt het curriculum vertalen naar colleges, opdrachten en eindwerken. Opmerkelijk was dat louter twee respondenten die overigens van kleur zijn kritische opmerkingen maakten over de inhoud van hun lessen. Volgens één respondent was er een duidelijke bias te detecteren in de cursussen. Als voorbeeld gebruikte ze de opdeling van een cursus van één bepaalde docent: waarbij deze was opgesplitst in *‘de Belgische cinema’* en *‘Zuiderse film’*. Zuiderse film omvatte eigenlijk *“cinema van over de hele wereld”*. Zo doken Adil El Arbi en Bilall Fallah op in een hoofdstuk over de Marokkaanse cinema. Ter verduidelijking vertelde de respondent dat *“er op hele korte tijd veel aan het veranderen is, maar dat die bias niet impliciet is”* en *“er overal en gewoon de hele tijd is”*.

Een andere respondent kaartte aan dat ze les kreeg *“over witte mannen, witte schrijvers en filmmakers”*. Hierdoor voelde zij zich op een verkeerd spoor gezet: *“Waarom heb ik geen films gezien van gekleurde vrouwen? Mijn eerste films die ik op de filmschool maakte, waren beïnvloed door witte mannen. Dat waren mijn cinematic heroes. Pas in het tweede en derde jaar begon ik voor mijzelf te researchen en dan dacht ik van maar wacht eens even: mijn referentiekader is helemaal niet zijn referentiekader”*.

4.1.3. Instroom

Diversiteit. In de literatuurstudie viel op dat de genderverdeling onder studenten op Vlaamse filmscholen redelijk gelijk was. Doch circuleren er zo goed als geen data over de diversiteit binnen de Vlaamse filmscholen en in hoeverre ze diverse groepen studenten aantrekken. De diepte-interviews wezen uit dat er daadwerkelijk een gelijke verdeling bestaat tussen vrouwen en mannen die de filmschool betreden en uittreden, maar dat studenten van kleur een opvallende minderheid vormen: *“Je kon de vrouwen van kleur wel op één hand tellen.”*

Een mogelijke oorzaak van die minderheid zou volgens een respondent komen doordat filmscholen *“heel ondoorzichtige instellingen”* zijn met een beeldvorming die niet *“uitnodigend is naar mensen van kleur of naar vrouwen”*. Overigens zou er geen reclame of beeldvorming gepresenteerd worden om daar verandering in te brengen. Een ingangsexamen zou volgens deze respondent de aanwezige drempels alleen maar verhogen voor studenten van kleur. Hieraan voegt ze toe dat tot voor kort er *“gewoon geen filmmakers van kleur waren”*. De afwezigheid van *“Vlaamse films waar mensen van kleur een echte rol hebben én een interessante rol hebben”* speelt hierbij ook een rol. De representatie van zowel filmmakers als acteurs van kleur mét diepgaande, complexe rollen zijn essentieel voor jongeren om zich te kunnen identificeren met bepaalde beroepen en vooral beroepen in de creatieve sector.

Steun. Uit de meeste gesprekken kon er afgeleid worden dat het gebruikelijk is voor studenten om elkaar te helpen bij opdrachten. Collegialiteit onderling werd erg aangemoedigd vanuit de filmscholen: *“dan zag ik op die sets mensen van het (naam van een Vlaamse filmschool) die kwamen helpen op een oefening van (naam van een andere andere Vlaamse filmschool), die mee techniek of camera kwamen ondersteunen en dat is echt wel de vibe en dat werd aangemoedigd”*.

Desondanks dit gegeven vertelde één van de respondenten dat ze zich hier niet volledig in herkende. Ze kaartte aan dat witte geprivilegieerde studenten een andere beleving hebben gehad dan tegenover die van haar als vrouw van kleur in een positie waarbij financiële en mentale stabiliteit geen evidentie of vanzelfsprekendheid is. De middelen waarover witte studenten beschikken vormen een enorme discrepantie tegenover de beperkte tools waarmee studenten van kleur het moeten doen. In de realiteit gaat het onder andere over *“hoe dat zij (witte studenten) op hun netwerk kunnen leunen en hoe jij veel minder op dat netwerk kunt leunen”*. Als gevolg zouden studenten van kleur kwetsbaarder zijn in de ondernemingen die ze willen maken of in hetgeen ze willen bereiken. Dit vooral ook omdat deze studenten genoodzaakt zijn om zo’n opleiding op eigen kracht te doorlopen met alle gevolgen van dien: *“Je merkt dat ook op op vlak van vermoeidheid. Mensen die hier en daar kunnen leunen tijdens dat parcours die worden minder snel moe, die zijn minder snel kapot”*. De toegang tot een netwerk blijkt maar één onderdeel te zijn van dit fenomeen. Er heerst namelijk een vorm van ‘entitlement’ onder geprivilegieerde studenten. Ze legt uit dat:

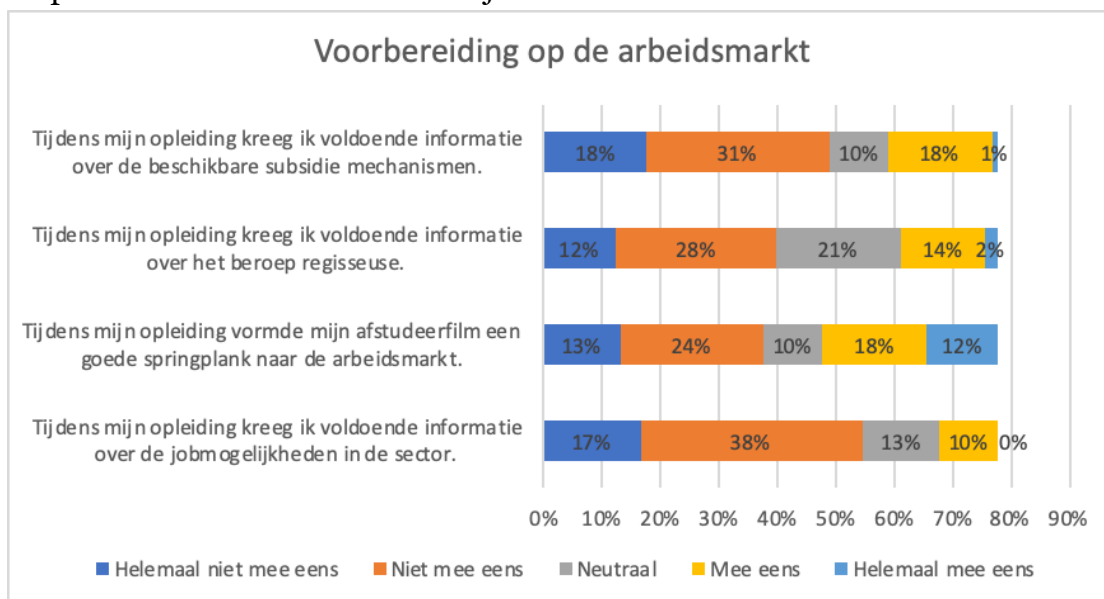
“Mensen die gewend zijn te kunnen leunen en heel veel te kunnen vragen en ook heel veel te krijgen, die vragen gemakkelijk. Als je dat zelf nooit hebt kunnen doen dan heb je helemaal niet die instelling om hulp te gaan vragen. Je bent heel erg gewend van op uzelf terug te plooiën. Mensen zien dat je heel zelfredzaam bent en je plan goed kan trekken dan krijg je van die middenklasse studenten die heel veel aan u komen vragen: “Mag ik uw notities” of “Kun je me vertellen hoe je dat project hebt aangepakt”. Die komen maar vragen en vragen en vragen en natuurlijk omdat je samen student bent dan geef je dat. Maar op het einde van de rit vraag je je af hoe hard dat dat in proportie is. Wetende dat jij op eigen kracht van alles probeert op te bouwen zonder steun zowel financieel als mentaal zonder echt een groot support system en dan krijg je mensen die op uw systeem dat heel erg fragiel is, komen leunen. Op het moment dat je zegt “Goh, nee” aanvaardt die dat eigenlijk niet zo gemakkelijk vinden die dat niet leuk en zien die eigenlijk ook niet hoe absurd het ook is, dat zij op uw systeem komen leunen. Zij zien hun privileges vaak niet. Dat is heel subtiel, maar dat heeft wel een grote invloed op hoe verbonden je je voelt als maker met je collega’s of met zo’n onderwijsinstelling, want zo’n instelling maakt ook dat onderscheid niet tussen studenten.”

4.1.4. Uitstroom

Competitief landschap. In de literatuurstudie werd reeds vastgelegd dat de Vlaamse filmsector kampt met een overaanbod aan regietalent. De gesprekken met de respondenten bevestigen dit fenomeen. Zo kwam in een gesprek ter sprake dat een eerste indicator van het overaanbod gedetecteerd kon worden bij de toelatingsproeven van de filmscholen. Volgens de respondent zijn niet alleen de selectiecriteria van filmscholen een mogelijke oorzaak, maar ook het subsidiesysteem van het onderwijs in België. Terwijl Vlaanderen een groot aanbod aan filmscholen kent, telt Nederland één filmschool, namelijk De Nederlandse Filmacademie.

Daarnaast starten er jaarlijks “*maar 10 regie-studenten daar, terwijl in Vlaanderen er meer dan 100 studenten starten*”. De ‘makkelijkere’ toegang tot filmscholen in Vlaanderen zou volgens de respondent mede veroorzaakt worden door de subsidies die scholen krijgen. Aangezien scholen “*subsidies per ingeschreven student krijgen en dan nog eens per student die effectief afstudeert. Dat is vaak met financiële overwegingen om meer mensen te laten studeren en afstuderen*”.

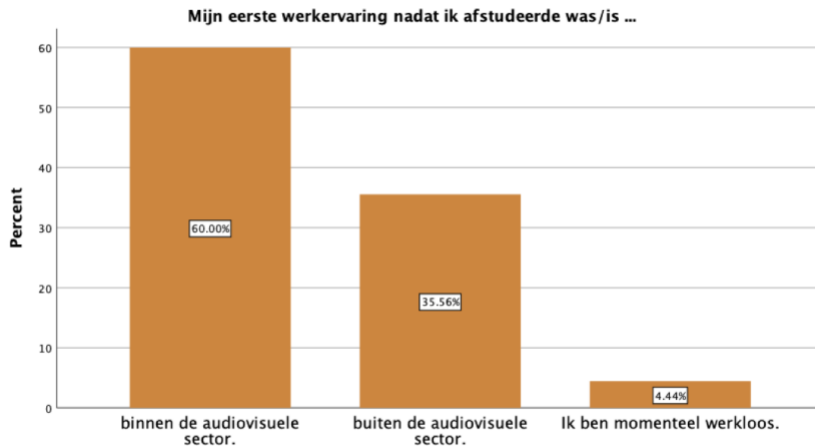
Arbeidsmarkt betreden. Het grote aantal studenten dat jaarlijks afstudeert van een filmschool leidt tot een overaanbod aan regietalent op een kleine afzetmarkt en zorgt dus voor een competitief landschap. De vraag is dan: in hoeverre voelen vrouwelijke studenten zich klaar om zo’n arbeidsmarkt te betreden eenmaal ze hun studies hebben afgerond? Zo kan afgeleid worden dat de meerderheid van de respondenten zich onvoorbereid voelt op de arbeidsmarkt. Maar liefst 55% van de respondenten voelt zich onvoldoende geïnformeerd over de jobmogelijkheden in de sector en 40% geeft aan dat het subsidiemechanisme onvoldoende geïncorporeerd werd in het gegeven curriculum. Dat bleek voor de respondenten van de diepte-interviews niet anders te zijn.



Figuur 1: voorbereiding op de arbeidsmarkt

Voor velen kan een afstudeerfilm een springplank vormen naar de arbeidsmarkt. Het is gebruikelijk dat zo’n afstudeerfilm naar festivals wordt gestuurd, mogelijk in de prijzen valt en pers aandacht genereert. Daarnaast kunnen studenten met hun afstudeerfilm meedoen aan de Wildcardwedstrijd van het VAF. Maar hoe zit dat in de realiteit? Ervaren studenten hun afstudeerfilm daadwerkelijk als een *golden ticket* naar de sector? Voor 37% van de respondenten blijkt de afstudeerfilm niet gefungeerd te hebben als een springplank. Voor deze groep respondenten wordt het noodzakelijk om voldoende relevante ervaring op te doen, zodanig dat ze tewerkgesteld kunnen worden in kernberoepen die bij hun studies aansluiten.

De eerste werkervaring nadat iemand afstudeert kan mogelijk vertellen in hoeverre de intrede tot de arbeidsmarkt vlot of moeizaam verloopt. Specifiek werd er gevraagd of die eerste werkervaring binnen of buiten de audiovisuele sector plaatsvond. In totaal gaven 60% van alle respondenten aan dat hun eerste werkervaring binnen de sector was, 35,6% ging buiten de sector aan de slag en 4,4% gaf aan momenteel nog op zoek te zijn naar een eerste werkervaring.



Figuur 2: eerste werkervaring

Netwerk. Al snel bleek uit de gesprekken dat het belang van een netwerk erg vitaal is in de zoektocht naar jobopportunities. Onder de respondenten van de vragenlijst ondervinden 63% dat de sector onvoldoende werkgelegenheid aanbiedt en 76,7% geeft aan dat de sector hen geen stabiel inkomen aanbiedt. De sector is erg klein en er blijkt een ons-kent-onscultuur te heersen, dermate dat *“als je iemand kent in de filmwereld, je er makkelijker inrolt dan als je niemand kent”*. De vraag die zich vervolgens opdringt is: Hebben mannen toegang tot een sterker en machtiger netwerk dan vrouwen? Blijkbaar zouden de informele netwerken bij mannen veel groter zijn. Ook zou informatie onderling veel beter circuleren dan bij vrouwen, waardoor mannen elkaar tips geven, elkaar om advies vragen en hun verdiensten met elkaar bespreken .

“Er is een grote machocultuur wel. De Young Boys Network dat bestaat zeker. Je moet constant zeer sterk in je schoenen staan.”

Afgezien daarvan is het beschikken over een netwerk zeker geen garantie op werkzekerheid, integendeel. Een netwerk opbouwen blijkt hand in hand te moeten gaan met het proactief opbouwen van een gunstige reputatie. Samenwerkingen die goed verliepen zouden de kansen verhogen om teruggevraagd te worden voor andere projecten. Zo gaf één respondent aan dat de sector weinig ruimte toelaat om fouten te maken wanneer iemand geen student meer is. In de context van een stage bijvoorbeeld, worden andere medewerkers attent gemaakt op de functie van een student en is het *“ook meer gepermitteerd dat je dingen nog niet weet. Door je jobtitel ontstaat er ruimte om te leren en opgeleid te worden”*.

4.2. VAF

De literatuurstudie toonde al aan dat het VAF een niet weg te denken onderdeel vormt in het leven van een filmmaker. Zo goed als alle filmmakers in Vlaanderen doen een beroep op dit filmfonds. Het aantal filmmakers dat onafhankelijk met eigen financiële middelen een film produceert kan bij wijze van spreken op één hand geteld worden. Door de toonaangevende rol van dit instituut is het VAF uitgebreid behandeld geweest tijdens de diepte-interviews als in de vragenlijst.

Sommigen onder de respondenten hebben steun ontvangen voor hun projecten anderen (nog) niet. Toch heeft elke respondent wel een bepaalde ervaring gehad met het VAF. Opvallend was

dat alle respondenten ongeacht de aard van hun ervaring nogal terughoudend waren over dit onderwerp tijdens de diepte-interviews. Het werd al snel duidelijk dat dit een redelijk gevoelig onderwerp is. De openheid van de respondenten om zich hier toch over te uiten, getuigt van een bepaald vertrouwen in dit onderzoek. Als gevolg is het essentieel om te benadrukken dat dit onderdeel individuele ervaringen en verhalen bevat die met de nodige context behandeld en gelezen moeten worden. In die zin zijn er dus geen respondenten die een uitsluitende positieve of negatieve ervaring hadden. Integendeel, alle respondenten hebben een en-en verhaal, ze kaarten aspecten aan die ze als gunstig ervaren, maar evengoed aspecten waar ze met een kritische blik naar kijken.

4.2.1. Steun aanvragen

Eén van de deelvragen poogt een antwoord te vinden op de vaststelling dat aanzienlijk minder vrouwen steunaanvragen indienen bij het VAF dan mannen. In de vragenlijst werden respondenten bevraagd naar de redenen waarom ze al dan geen steun hebben gevraagd of ontvangen bij het VAF. Allereerst ontvangen vrouwen geen steun doordat ze gewoonweg hun werk niet goed genoeg vinden om überhaupt een aanvraag in te dienen. In de gesprekken kwam ook naar voren dat dit een gedachtegoed is dat enorm heerst onder vrouwen. Meerdere respondenten spraken over hoe mannen sneller tevreden zijn met hun scenario en vol zelfvertrouwen en overtuiging hun ideeën pitchten, dit zowel op de filmscholen als bij het VAF.

Ten tweede ervaren de respondenten van de vragenlijst de selectiecriteria als té streng. Tijdens de gesprekken geven de respondenten aan geen rekening te houden met die criteria tijdens het opstellen van een aanvraagdossier. Het schrijven van een scenario zou vanuit een ‘diepe plek’ gebeuren, waarbij het tegenstrijdig en ongepast is om zo’n criteria te gebruiken als checklist. Verder dienen vrouwen geen aanvraag in of wachten ze daar lang mee, omdat ze geen filmproducent vinden. Van alle respondenten in de vragenlijst geven 19,6% aan dat ze op een vlotte manier een producent weten te vinden, 42,7% van de respondenten daarentegen ervaart wel degelijk moeilijkheden in hun zoektocht.

Tot slot gaven respondenten aan dat ze de concurrentie te groot vonden. Volgens een respondent is het probleem een specifiek probleem dat de vragenlijst niet in achtvingt. Een project zou kennelijk bij het aanvraagproces - vooral bij scenario-en ontwikkelingssteun - al heel ver ontwikkeld moeten zijn om überhaupt steun te kunnen krijgen. Het VAF zou hierdoor risico’s minimaliseren doordat ze meer garanties hebben over het dossier van een aanvrager. Zo maakt een aanvrager allicht meer kans wanneer hij of zij *“al heel goed weet waar het verhaal over gaat, hoe men het publiek gaat bereiken en wat de structuur gaat zijn”*. In de realiteit doen filmmakers juist een aanvraag *“om geld te hebben om dat te kunnen ontwikkelen”*. Hieraan voegt ze toe dat de mensen die al heel ver kunnen staan in hun ontwikkeling op het moment dat ze indienen, vaak mensen zijn die de financiële middelen hebben om zo’n proces te overbruggen. Daardoor kunnen ze blijven ontwikkelen tot het moment dat ze zeker zijn van hun werk. Zij die zich in een financiële kwetsbare positie begeven zouden daardoor prematuur indienen. Als gevolg verkleinen ze hun kansen doordat ze tactisch moeten omspringen met de laatste herkansing die zij krijgen na een negatief oordeel om toch nog kans te maken op steun.

4.2.2. Beoordelingscommissie

Eenmaal een steunaanvraag ingediend en goedgekeurd is in de eerste fase, bestaat normaliter de tweede fase uit een gesprek oftewel pitch-moment met een beoordelingscommissie. Dit onderwerp heeft tijdens de diepte-interviews heel wat emoties en gemengde gevoelens opgeroepen onder de respondenten.

Feedback. Nadat een maker zijn of haar idee pitcht, krijgen juryleden de ruimte om feedback en advies te geven, alsook wordt er tijd gemaakt om vragen te stellen over het project. Opvallend was dat slechts één van de zes respondenten getuigde van een positieve ervaring. De jury stelde haar gerust door *“te glimlachen, een open lichaamshouding, door heel geïnteresseerd te zijn en tips te geven, maar dat was heel vrijblijvend”*. Toch gaf ze aan dat ze van een andere filmmaakster te horen kreeg over haar ervaring waarbij *“de jury op hun telefoon zaten en ze kwamen niet geïnteresseerd over”*.

Vijf van de zes respondenten rapporteerden dat ze wel eens negatieve feedback hadden ontvangen. Daar viel wel duidelijk een onderscheid te constateren in het soort feedback die ze ontvingen. Zo was er sprake van feedback en vragen over de inhoud van het verhaal, de personages of het project zelf.

“Wat ik heel jammer vond, is dat ze het hoofdpersonage, welke een vrouw was, een antipathiek personage vonden. Wat ik heel raar vond. Als een vrouw antipathiek overkomt dan is het plots geen interessant personage. Er wordt heel erg had ingezet op verhaal, terwijl je als maker niet alleen een scenarioschrijver bent, je bent een filmmaker, het gaat om beeldend werk, je werkt met poëzie en daar wordt niet echt naar gekeken, eerder naar “Wat gebeurt er binnen dat verhaal? Snap ik het verhaal?” en als ze dat snappen dan krijg je geld, maar anders niet.”

Haaks tegenover inhoudelijke feedback staan opmerkingen en vragen die voornamelijk gaan over de gemaakte keuzes van de filmmaker en deze in vraag stellen. Voorbeelden hiervan zijn: *“Er is al een film gemaakt over (onderwerp).” - “Is dat wel een interessant onderwerp?”* en vooral *“Wie wil er nu naar een film gaan kijken over X?”*. Opvallend was dat er werd gewezen naar eenzelfde oorzaak en dat was het soort verhalen dat vrouwen schrijven en willen maken. Zo vertelde een respondent dat haar *“manier van verhalen vertellen niet klassiek is”*. Volgens haar ervaring worden ‘vrouwelijke onderwerpen’ niet gewaardeerd en niet gezien als geldige verhalen. *Female gaze* is een theoretische containerbegrip die de respondenten meerdere malen tijdens de diepte-interviews gebruikten om dit fenomeen uit te leggen.

Wat de *female gaze* exact inhoudt is voor velen nog niet duidelijk, maar dat blijkt ook ‘normaal’ te zijn. Dit omdat *“we uit een filmcultuur komen die overwegend mannelijk is geweest waar vrouwen niet zo vaak in de spotlight stonden. We kennen vooral de male gaze die op een bepaalde manier vrouwen seksualiseert of totaal niet en heel preuts maakt. We hebben daar van alles gezien en er is veel werk aan de winkel. Ik zou zeggen de female gaze moet zich kunnen ontwikkelen en ontplooien. We weten niet honderd procent wat die female gaze is op dit moment. De female gaze die gaat over bepaalde keuzes in de beeldtaal die iets vertellen over de maakster. Voor mij is het hele gegeven van representatie belangrijker dan dat discours.”*

Zo blijkt de jury de vrouwelijke blik niet te klasseren als commercieel. Er wordt in vraag gesteld of er wel degelijk publiek is voor dit soort verhalen. De vraag die zich vervolgens opdringt is of dat mannen nu eenmaal betere verhalen schrijven dan vrouwen? Is de *male gaze* succesvoller en economisch interessanter dan de *female gaze*? De respondenten waren het erover eens dat het tegenovergestelde waar zou zijn mochten vrouwen daartoe de kans krijgen. Ze geven aan dat vrouwen “*mooiere, veel diepgaander en veel gevoeliger*” verhalen schrijven. Het verschil ligt vooral in de tijd dat vrouwen nemen om die verhalen geschreven te krijgen. Enerzijds omdat “*vrouwen veel strenger zijn voor zichzelf, veel meer de tijd nemen om iets tot in de puntjes uit te werken en te laten rijpen*”. Anderzijds blijken vrouwen minder geacht bekwaam te zijn om een film te regisseren, omdat “*de man nog altijd gezien wordt als de genie in de kunstwereld en de vrouw niet*”.

“Ik denk dat er veel persoonlijke voorkeuren aan te pas komen. Ik heb niet veel professionaliteit gezien in die jury. Die stelden geen vragen over de toon van de film, over de personages, over het genre. Ik zal een voorbeeld geven van een witte man die zei ‘Denk je dat iemand buiten X uw film gaan zien?’. Wat ik de meest banale, belachelijke vraag vond. Alsof je aan iemand zou vragen die een film maakt over paarden: ‘Denk je dat mensen zonder paarden die film gaan willen zien?’. Ik bedoel het gaat over het genre, over de thematiek, het gaat over de toon. Dus ik vond niet dat er veel professionele vragen werden gesteld.”

Zo’n soort opmerkingen zouden gepaard gaan met ‘mansplaining’ zoals enkele respondenten het noemen. Deze term verwijst naar mannen die op een neerbuigende en betuttelende wijze uitleg geven aan een vrouw: “*Ik had heel hard het gevoel dat ik werd gemansplained en ik heb vrouwelijke collega's die toen ook hebben gepitcht die exact hetzelfde hebben gevoeld. Er wordt u heel veel uitgelegd. Er wordt geen diepgaande analyse gevraagd die je perfect zou kunnen beantwoorden over je eigen verhaal.*”

De overtuiging dat vrouwen niet capabel zijn om economisch relevante films te maken, zorgt ervoor dat vrouwen moeilijker een producent vinden, omdat die producenten hierdoor het potentiële succes van hun verhaal in vraag stellen: “*(Gevestigde Vlaamse regisseur) heeft dat ook gezegd ‘dat een film gemaakt door een vrouw daar geen kat naar komt kijken’. Dat is wel iets dat heerst waardoor het veel moeilijker wordt voor vrouwen om films te maken, omdat de inkomsten lager liggen volgens producenten*”. Reeds werd besproken dat in de vragenlijst vrouwen aangeven geen aanvraag in te dienen bij het VAF, omdat ze geen producent weten te vinden om mee samen te werken. Zelfs objectieve criteria die aanwijzen dat een film wel succesvol is (geweest) zoals aantal toeschouwers, festival-nominaties en prijzen zouden dit gedachtegoed niet snel kunnen veranderen volgens enkele respondenten.

Deze vaststelling leidt tot de conclusie dat de noodzaak om dit soort verhalen te stimuleren stijgt, want “*als je die manier van vertellen en dat talent niet stimuleert dan worden mensen onzeker, ze stoppen of ze gaan zich aanpassen en maken slechtere films*”.

Samenstelling. Nadat respondenten vertelden over het soort feedback dat ze ontvingen, was het interessant om te achterhalen wie er exact in zo’n commissie zetelt. In eerste instantie werd er gepeild naar de genderverdeling van de beoordelingscommissies. Die bleken bij velen redelijk paritair verdeeld te zijn tussen mannen en vrouwen. Echter gaven enkele respondenten aan dat ze zich als vrouw niet bepaald (meer) gesteund voelden door de vrouwen

in de jury. Het werd al snel duidelijk dat ondanks “*er geen groot overwicht van vrouwen was, je vooral moet gaan kijken naar wie die vrouwen in de commissie zijn*”.

Uit de gesprekken blijkt dat de jury's voornamelijk bestaan uit leden met economische achtergronden, zoals bijvoorbeeld filmproducenten of “*mensen uit distributie en sales*”. Producenten zijn gekend om met een commerciële blik te kijken naar het werk van makers. Daardoor maakt het niet uit “*hoe paritair je het ook maakt, je moet zien dat het qua diversiteit goed zit*” luidt het onder de respondenten. Die diversiteit zou niet volstaan of succesvol zijn als dat louter toegepast wordt op genderverdeling.

“Witte vrouwen zijn voorlopig niet mijn allies, want witte vrouwen kunnen soms even seksistisch zijn als witte mannen. Dus vrouwen van kleur en ook een diversiteit aan vrouwen van kleur. Want ik wil ook niet iedereen heilig makend presenteren, maar ik geloof wel dat er een echte diversiteit nodig is of een gewaarwording over het probleem.”

“Ik weet dat die blinde vlek bij witte makers nog altijd zo groot is. Ik zou wel gerustgesteld zijn moest er een maker van kleur zijn of moest er meer representativiteit zitten in die commissies.”

Volgens een respondent moeten commissies niet alleen divers zijn, maar horen juryleden “*verlicht te zijn en moeten ze bewust zijn van seksisme en gender issues in de filmwereld*”. Naast dat bewustzijn komt kijken dat de juryleden verwacht worden een diepe kennis te hebben van de filmwereld, want “*de meesten hebben dat niet*”. Dit blijkt opgemerkt te worden doordat juryleden “*geen vragen stellen die een filmmaker wel zou stellen, dus je hebt heel hard het gevoel dat die commissie totaal niet goed in elkaar zit*”. Door deze ervaringen waarbij de aanvragers zich niet ‘begrepen’ voelen door juryleden, voelen zij zich geblokkeerd: “*In dit stadium blokkeren ze vrouwelijke jonge filmmakers en dan kunnen ze gewoon niet doorgaan. Het gaat om hun standpunt over wat voor soort film ze willen zien*”. Juryleden en het VAF worden hierdoor gezien als ‘gatekeepers’ die een bepaalde macht bezitten en de doorstroom naar subsidies voor vrouwen bemoeilijken.

“Als het mensen die ver weg van de sector zijn die in de jury zitten, dan kan je vraagtekens zetten bij wat hun relevantie of kwalificaties zijn. Ik heb minder een probleem met wie dat er momenteel in de commissies zit dan de lijnen van het VAF en het VAF dat als een stille partner mee aan tafel zit en hele grote duidelijke lijnen uitzet en ook wel een duim omhoog of duim omlaag kan geven voor een film. De rol van het VAF zelf is heel onduidelijk op dit moment.”

4.2.3. Financiële stabiliteit en continuïteit

Beperkte middelen. Het hoofd boven water houden voor vrouwelijke makers blijkt dan ook geen evidentie te zijn. Hoe dan ook is het aantal filmmakers die in de sector willen werken veel groter dan de beschikbare subsidies waar het VAF het mee moet doen. Bovendien geven de respondenten aan dat ze niet kunnen overleven op subsidies alleen. Vaak schenken makers zelfs hun eigen loon terug aan hun film zodat er meer budget is voor de realisatie van hun film. Toch stelt de literatuur vast dat mannen er gemakkelijker in slagen om op regelmatige basis een film uit te brengen en daardoor een consistente stroom aan inkomsten te genereren. De vraag die zich dan stelt is: Waarom weten mannelijke regisseurs wel die continuïteit aan te

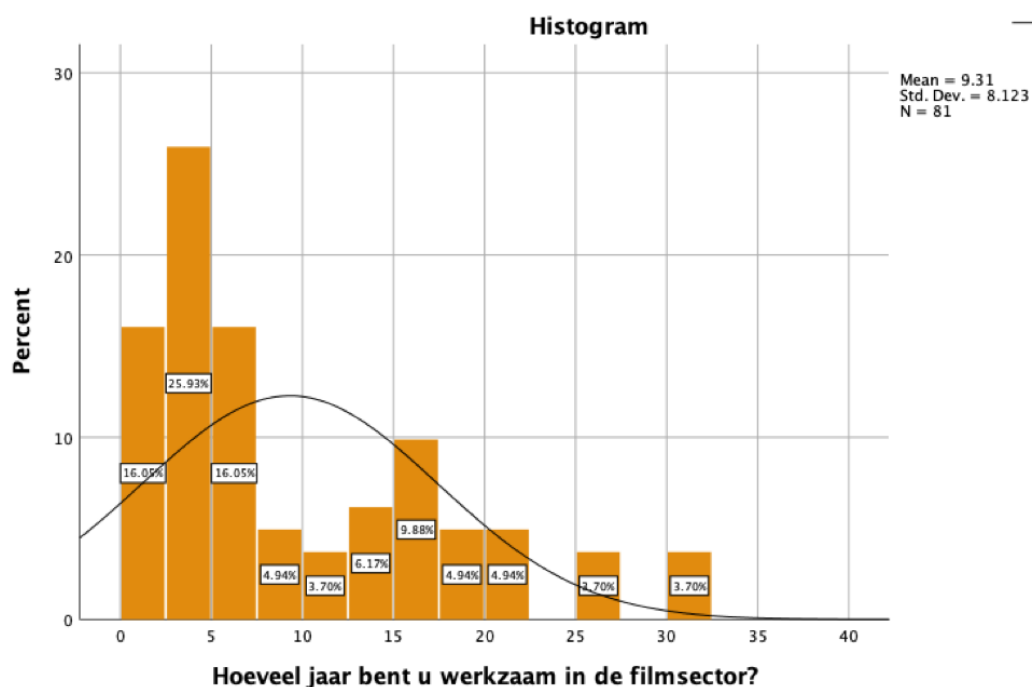
houden en gaat de regel dat er niet genoeg geld is om te verdelen ineens niet voor hen op? In de gesprekken met de respondenten kon daar geen eenduidig antwoord op gegeven worden. Het helpt dan ook niet volgens één respondent dat in de Belgische cultuur er nauwelijks gesproken wordt over hoe iemand het hoofd boven water houdt.

Ageism. Ageism oftewel leeftijdsdiscriminatie blijkt uit de gesprekken erg te leven in de sector. Volgens de respondenten heeft het VAF voor een lange periode vooral ingezet op het lanceren van debutanten. Jong talent aan de bak brengen werd erg aangemoedigd, maar het handhaven van iemands carrière bleek minder relevant te zijn. Een respondent voegde hieraan toe dat dit ook heerste onder mannelijke producenten die maar al te graag uitpakten met het jong talent dat ‘zij hadden ontdekt en op de kaart hebben gezet’.

“Zo snel als het ging in het begin, zo langzaam ging het daarna.”

“Op zich die eerste stappen zijn altijd heel snel en heel goed. Jong talent en dan door iemand - vooral een man - de wereld ingestuurd worden met de boodschap ‘Kijk die heb ik ontdekt!’. Ben je niet meer een ontdekking, dan wordt het toch wel veel moeilijker. Er spelen dus ook heel grote belangen, commercieel ook. Het moet wel iets opleveren zo’n film. Bijvoorbeeld de laatste film van (vrouwelijke filmmaakster) daar is dan maar X man naar gaan kijken. Dat soort dingen worden dan echt wel referenties. Als ik dan weer een film indien, dan zeggen ze ‘Wil je dan zo’n ‘Vlaamse filmmaakster’ maken waar dan maar zoveel mensen naartoe komen?’”

Uit de resultaten van de vragenlijst valt ook op dat een overgrote meerderheid van de respondenten wordt gerepresenteerd door jonge makers. Hoewel gemiddeld gesproken de respondenten van de vragenlijst 9 jaar ($SD = 8,12$) actief zijn in de sector, is maar liefst 54,3% van de respondenten minder als 5 jaar werkzaam in de sector. Dit duidt nogmaals aan dat de uitstroom van de filmschool hoog ligt, maar dat na verloop van tijd er een spreekwoordelijke afvalkoers vast te stellen valt.



Figuur 3: werkzaamheid in de sector

Kunstenaarsstatuut. Heel wat makers in de creatieve sector kunnen een beroep doen op het kunstenaarsstatuut. Technisch gezien kunnen enkel personen die artistieke prestaties verrichten met een taakloon¹⁵ in aanmerking komen voor zo'n vergoeding. Hiervoor is het weliswaar noodzakelijk dat een maker daadwerkelijk voldoende werk heeft verricht om in aanmerking te komen. Als vrouwen belemmert worden in de sector om films te maken en daarnaast te weinig opdrachten kunnen binnenkrijgen die met film te maken hebben, slinken hun kansen om als geschikt bestempeld te worden voor een kunstenaarsstatuut. De resultaten van de vragenlijst laten duidelijk merken dat bijna 80% van de respondenten geen inkomsten krijgt op basis van dit statuut.



Figuur 4: kunstenaarsstatuut

Zij die wel steun ontvangen van het VAF moeten weloverwogen beslissingen maken over de manier waarop die steun uitbetaald wordt. Er zijn namelijk verschillende manieren om die steun in ontvangst te nemen elks met hun eigen voor- en nadelen.

“Scenarioosteun bedraagt 15.000 euro en er wordt ook aangemoedigd om met co-writers te werken, zeker voor debutanten, maar dat betekent dat die 15.000 euro in twee gesplitst moet worden. Een scenario schrijf je ook niet altijd op een half jaar. Plus die 15.000 euro is een bedrag, als je dat wilt laten uitbetalen door een productiehuis of door bijvoorbeeld SBK (Sociaal Bureau voor Kunstenaars) of een interimkantoor dan houd je daar maar de helft van over. Eigenlijk wordt er in de sector heel weinig gesproken over geld en hoe anderen dit allemaal regelen. Maar er zijn verschillende manieren om steun te laten uitbetalen. Je kan dat laten uitbetalen als (manier van uitbetalen) waardoor je dan het volledig bedrag overhoudt. Maar daardoor bouw je niets op. Je hebt naar de RVA toe niet gewerkt, ook al ben je daar mee bezig geweest. Dat is problematisch, want dat betekent dat je in die tijd ‘niets’ hebt gedaan en dus niet op een werkloosheidsuitkering kan terugvallen. Vele regisseurs zijn trouwens zelfstandigen en kunnen daardoor factureren. Maar om zelfstandige te kunnen worden, moet je al aardig wat inkomsten hebben.”

¹⁵ Taakloon: Iemand werkt op basis van een taakloon als er geen rechtstreeks verband is tussen het loon en het aantal arbeidsuren.

4.3. Diversiteit en inclusie

In het laatste onderdeel van de vragenlijst werden respondenten gepresenteerd met een reeks stellingen die peilen naar de mate waarin de sector zich open en ondersteunend opstelt naar vrouwen toe. Alsook lag de nadruk van dit onderdeel op thematieken zoals diversiteit, inclusie, de *female gaze*, seksisme en discriminatie. De beschrijving van de etniciteiten van de respondenten toont duidelijk dat er een grote representatie is van witte vrouwen. Om te vermijden dat de weinige stemmen van vrouwen van kleur verloren zouden gaan in de vragenlijst, zijn deze onderwerpen met uitgebreide aandacht behandeld geweest tijdens de diepte-interviews.

4.3.1. Diversiteit en inclusie vanuit de sector

In de vragenlijst werd gepolst of initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie hebben bijgedragen tot een verbetering van de filmsector. Merkwaardig is dat de meningen erg verdeeld zijn; ongeveer een derde van de respondenten is het daarmee eens, een derde neemt een neutrale standpunt in en nog een derde is het daar niet mee eens. Daarnaast wordt de sector door 52,1% van de respondenten niet gezien als een plaats waar diversiteit en inclusie wordt gewaardeerd. Verder vindt 45,5% van de respondenten dat de sector niet of onvoldoende pleit voor een continue bijscholing wat betreft diversiteit en inclusie. Alsook voelt 50% van de respondenten zich niet aangemoedigd door de sector om te werken met diverse groepen en in cross-culturele situaties.

“Ik weet wel dat X van het VAF heeft gezegd dat we beter nu als sector zelf aan de slag gaan (met diversiteit), want als we dat niet doen vanuit de sector dat er misschien wel maatregelen gaan moeten komen. Daar wordt wel vanuit de sector bewust mee omgegaan. Er gebeurt ook internationaal van alles en er is heel wat aan het bewegen waardoor ze hier in België ook de druk voelen. Als je kijkt naar wat er op dit moment wordt gezegd tijdens acceptance speeches op de Golden Globes of op de OSCARS voelen mensen wel dat als we de trein naar de toekomst niet willen missen, moeten we misschien wel een aantal dingen aanpassen. Heel wat projecten internationaal gezien zijn bankable geworden, dus projecten met female leading roles, met black leading roles of vanuit het Afrikaans continent. Je voelt heel erg dat de sector vrouwen en makers van kleur nodig heeft om bankable te zijn. Ik denk niet dat dat iets met ethiek te maken heeft.”

4.3.2. Diversiteit en inclusie vanuit het VAF

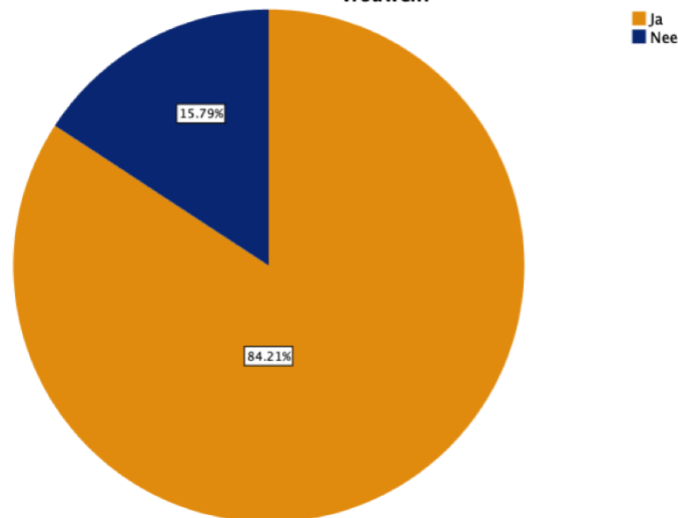
Met het diversiteitsaanpak probeert het VAF een diverser beeld neer te zetten binnen de Vlaamse film. Wanneer respondenten een subsidiedossier opstellen, wordt er gevraagd om “een A4 over uw diversiteitsaanpak te schrijven in heel uw dossier dat tientallen pagina’s lang is”. Uit de gevoerde gesprekken komt snel tot sprake dat deze aanpak van vrijblijvende aard is. Alsook zou het geen “doorslaggevende factor vormen in het maken van hun beslissing”. Een andere respondent beschrijft dit eerder als een formaliteit en vertelt dat het VAF in staat is om een veel diepgaander beleid te introduceren dat ook daadwerkelijk wordt afgetoetst.

“Diversiteitsnota is niet zo lang geleden ingevoerd, maar ik neem dat wel au sérieux als ik over mezelf als maker denk, als je denkt over crew dan moet daar ook een switch

komen. Representatie, je bent daar mee bezig, oprecht mee bezig. Maar diversiteitsnota's zoals ik nu hoor worden zelfs niet gelezen tijdens de commissies, omdat er te weinig tijd is dan."

Call voor vrouwen. In de literatuur werd er beschreven dat op internationaal niveau er verschillende initiatieven zijn opgezet geweest om vrouwen meer kansen te geven in de filmwereld. In Zweden bijvoorbeeld is er een fonds vrijgemaakt waar enkel vrouwen een aanvraag voor mogen indienen. In de vragenlijst werd er gepolst of vrouwen in Vlaanderen bereid waren om een aanvraag in te dienen mocht er een exclusieve call voor vrouwen worden gelanceerd. Een grote meerderheid van 84,2% respondenten zou wel een kans willen wagen via deze weg en 15,8% van de respondenten geeft deze weg niet te willen nemen.

Zou u een steunaanvraag indienen bij het VAF als er een oproep wordt gedaan gericht naar enkel vrouwen?



Figuur 5: call voor vrouwen

Bij de respondenten van de diepte-interviews kan dezelfde verhouding teruggevonden worden. De meerderheid beschrijft zichzelf als een persoon die pro-positieve discriminatie is en zou dus zeker een aanvraag indienen mocht het VAF een oproep lanceren die enkel gericht is naar vrouwen: *"Ik denk dat iedereen wel grijpt naar elke kans dat voor u wordt gezet"*. Een kleine minderheid geeft aan dat ze liever hebben als er *"geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen"*. Dit omdat men eigenlijk liever samenwerkingen aangaan die gebaseerd zijn op de capaciteiten van een maker en niet op basis van gender. Ook geven deze personen aan dat ze veeleer *"gewaardeerd willen worden voor hun werk en voor de inhoud van hun werk"*.

"Ik zou zeker indienen. Ook gewoon door de ervaring die ik nu heb, je wordt ouder en je wordt niet meer als hét talent gezien. Als je jong bent dan kunnen ze je echt nog pampieren en als een soort meester-leerling behandelen. En dat is dan leuk bij een vrouw, maar als je ouder wordt en je hebt al ervaring kan je niet meer zo tap tap doen bij een vrouw."

Quota. De meerderheid van de respondenten van de diepte-interviews gaf aan dat in plaats van een call gericht naar vrouwen alleen, een quotum een meer geschikte oplossing vinden; *"Ik geloof dat quota bij de uitstroom van de mensen die films maken de enige manier is om dingen te veranderen. Maar niet alleen op quota voor vrouwen, maar ook op diversiteit duidelijke cijfers plaatsen"*. Het tekort aan vrouwelijk talent zou volgens een respondent niet

(meer) gebruikt mogen worden als argument tegen quota. Zij is van mening dat talent alles zou moeten bepalen, maar dat op dit moment niet zo is en juist daarom *“zou dat bijgestuurd moeten worden en daar is quota een manier voor”*. Specifiek pleit ze ervoor dat de uitstroom van films gesubsidieerd door het VAF, gekoppeld worden aan de uitstroom van studenten. Eén respondent kon geen eenduidig antwoord bieden of ze pro of contra quota was. Ze haalde eerder aan dat er *“gekeken moet worden naar wat de verhalen zijn die verteld moeten worden, omdat het niet zoveel zin heeft om verhalen te vertellen die misschien niet verteld moeten worden, omdat een vrouw die wil vertellen”*.

4.3.3. Wit feminisme en intersectionaliteit

Wit feminisme blijkt uit de gesprekken een grote blinde vlek te projecteren binnen de sector. Volgens een respondent wordt er in de sector onvoldoende of zelfs geen rekening gehouden met *“het samenkomen van drempels zoals het vrouw zijn, kleur hebben, geaardheid of klasse”*. Klasse wordt overigens beschouwd als een onderschatte drempel, want *“mensen gaan er vaak van uit dat iedereen gelijke kansen heeft en samen aan de basis vertrekt. Vlaanderen is onwaarschijnlijk een heel welvarend gebied, maar 1 op 5 kinderen in Vlaanderen groeit op in armoede en om vanuit zo’n situatie binnen te geraken in de filmsector zelfs nog maar uw studies te vervolmaken, vraagt enorm veel”*.

Die blinde vlek gaat veel verder wordt er verteld. Eenmaal zo’n onderwerpen gevocabaliseerd en benoemd worden, willen mensen *“in plaats van de realiteit onder ogen te zien, liever het onder de mat schuiven”*. Onder witte vrouwen blijkt er een geneigdheid te leven waarbij ze melden dat er geen ruimte is om zo’n onderwerpen te bespreken en dat het beter is als ze *“nu focussen en concentreren op iets wat eigenlijk al aanvaard is, namelijk dat er meer vrouwen in de sector zouden moeten zijn”*. Vanuit de mannelijke kant krijgen vrouwelijke makers vaak te horen dat het probleem zich vanzelf gaat oplossen, doordat er *“een fifty fifty pariteit is tussen vrouwelijke en mannelijke filmmakers die afstuderen”*. Zolang de *“wil en bereidheid”* er niet is om die drempels te erkennen, geraakt de sector volgens een respondent zelfs niet aan de basis om eraan te werken.

“Ik heb heel vaak het gevoel dat als je met mensen spreekt (over die onderwerpen) die in posities van macht zitten en die binnen die instituten vrij goed hun weg hebben gevonden, je heel vaak in een hoekje wordt geduwd. “Het is allemaal zo erg niet” - “Er is eigenlijk niet zoveel om over te klagen” - “Hier heb je toch kansen” wordt er gezegd. Gelukkig is er stilletjes aan onderzoek om het te kunnen staven. Maar zelfs als je met onderzoek afkomt, wordt er heel schouderophalend tegenover gedaan. Laten we zeggen als het besef er niet is in de sector, een algemeen doorgedrongen besef van de drempels die er zijn en wat dat die drempels betekenen. Dan lijkt het mij heel moeilijk om maatregelen te nemen. Er is ook een reden waarom dat dat besef niet lijkt door te dringen of waarom dat daar zo’n onwil is precies om dat te zien; omdat natuurlijk die pot van middelen waar dat Vlaanderen mee moet werken om films te maken gewoon een hele beperkte kleine pot is en die moet verdeeld worden. Mensen weten heel goed dat er op een gegeven moment anders moet worden omgaan met die pot en dat er verliezers zijn.”

4.3.4. Safe Space

Het wordt alsmear duidelijk dat vrouwen in de sector snakken naar een *safe space*, een ruimte waar zij veilig hun meningen, ervaringen en ideeën kunnen delen en uitwisselen met anderen. De gesprekken tonen enerzijds het belang hiervan aan, maar anderzijds wijzen ze op de consequenties die gepaard kunnen gaan met het openlijk delen van een eigen kritische mening. De respondenten van de vragenlijst beantwoorden deze vraag in dezelfde lijn: slechts 20,7% van de respondenten heeft het gevoel dat ze een eigen mening kan uiten over de sector zonder negatieve gevolgen te verduren. Eén respondent gelooft dat mannen in de sector evengoed voorzichtig zijn met het delen van hun meningen.

“Als we het hebben over safe space, dan moeten vrouwen van kleur zich even welkom voelen. Zodat we niet bezig zijn met wit feminisme. Het is niet makkelijk om ervoor te zorgen dat iedereen zich aangesproken blijft voelen.”

Interviewer: “Wat zouden mogelijke consequenties zijn (als je je mening wel deelt)?”
Respondent: “Dat je een subsidie niet krijgt. Dat je als arrogant wordt gezien, dat je op basis daarvan iets van geld niet kan krijgen. Je moet wel opletten hoe je je profileert.”

Een *safe space* zou niet alleen fungeren als een plek waar vrouwen openhartig kunnen praten over hun standpunten, maar ook waar ze mogelijke ervaringen met intimidatie en discriminatie kunnen melden. Maar liefst 52,9% van de respondenten uit de vragenlijst is van mening dat intimidatie in de sector gewoonweg wordt getolereerd. Slechts 14,3% denkt dat intimidatie niet getolereerd wordt. Daarbovenop vindt 47,1% van de respondenten dat de sector over onvoldoende beleidsmaatregelen beschikt om met discriminatie om te gaan. Tegelijkertijd kaart één respondent de mogelijke valkuilen aan van een *safe space*.

“Ik weet dat er in Vlaanderen niet echt een plek is waar dat intimidatie, seksuele intimidatie of discriminatie gemeld kan worden. Ik zou niet weten waar ik daarvoor naar toe zou moeten gaan om dat te melden bijvoorbeeld. Ik denk dat dat wel for the better zou zijn als er een soort van meldpunt zou bestaan¹⁶. Anderzijds is het ook super delicaat en complex om zoiets te organiseren. Want er zijn altijd belangen en wat voor een instantie moet dat dan zijn? Moet dat geassocieerd zijn met het filmfonds of niet? Wat wordt dan de drempel om zoiets te melden? Wie gaat dat dan onderzoeken? Als je iemand wil dwarsbomen in de sector, hoe verifieer je dat dan? Het maakt het wel complex om een safe space te creëren en vorm te geven”

¹⁶ Deskresearch heeft aangetoond dat er daadwerkelijk een meldpunt bestaat waar incidenten binnen de kunstsector gemeld kunnen worden. Dit kan namelijk bij [Engagement](#).

5. Conclusie en discussie

De literatuurstudie bespreekt niet in hoeverre genderongelijkheid op filmscholen zich manifesteert, simpelweg omdat hierover onvoldoende data beschikbaar is. Daarom is in dit onderzoek gekeken of er binnen de schoolmuren fenomenen vastgesteld kunnen worden die drempels blootleggen waar vrouwen onderhevig aan zijn. Uit de resultaten is gebleken dat het docentenkorps wit kleurt en voornamelijk bestaat uit mannen van middelbare leeftijd. Enkele respondenten getuigen zelfs van seksisme en een machocultuur onder mannelijke docenten. Ook het curriculum blijkt van eendimensionale aard te zijn, waarbij witte makers centraal staan en aanzienlijk gerepresenteerd worden. Voor studenten van kleur vormt de filmschool ook nog eens een witte omgeving sinds er aangegeven wordt dat ze het aantal studenten van kleur op 'één hand kunnen tellen'. Dit stelt de perceptie van het beroep regisseur bij de studenten van kleur in vraag. Over het algemeen kan afgeleid worden uit de resultaten dat de vrouwelijke aanwezigheid, de vrouwelijke stem en vrouwelijke rolmodellen tout court in alle facetten (docentenkorps, studenten-samenstelling en curriculum) binnen filmscholen ontbreken, dit ondanks het feit dat de genderverhouding onder studenten paritair is.

De mannelijke dominantie zet zich ook voort op de arbeidsmarkt. De resultaten tonen aan dat enerzijds vrouwen over onvoldoende kennis beschikken om de arbeidsmarkt te betreden. Kansen maken in zo'n competitief landschap staat of valt met het beschikken over een netwerk. Ook is uit de resultaten gebleken dat informele informatie vlotter circuleert onder mannen en dat dat netwerk an sich groter is dan bij vrouwen. Ook blijkt uit de resultaten dat het een uitdaging is voor vrouwen om een producent te vinden om mee samen te werken. Deze spreekwoordelijke achterstand zorgt ervoor dat de weg naar en in de filmsector voor vrouwen alleen maar bemoeilijkt wordt. Met andere woorden: witte mannen domineren de arbeidsmarkt, bouwen ervaring op en worden door een gunstige reputatie makkelijker en sneller teruggevraagd voor opdrachten. Vrouwen daarentegen bevinden zich in een benadeelde situatie en geraken niet voorbij het glazen plafond.

Uit dit onderzoek is gebleken dat vrouwen in de sector zich tamelijk geïsoleerd voelen wat betreft de barrières die zij ondervinden. De behoefte aan een veilige plek waar vrouwelijke makers openlijk hun ervaringen kunnen delen, blijkt uit de resultaten aanzienlijk groot te zijn. Uit angst voor negatieve gevolgen en doordat de sector redelijk klein is, verkiezen respondenten om hun persoonlijke ervaringen niet te bespreken met anderen. Dit draagt mogelijk bij aan het tekort aan informele informatie onder vrouwen.

De ervaringen die vrouwen opdoen wanneer ze steunaanvragen bij het VAF krijgen blijken merkwaardige impacten te hebben op hun zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit. Tijdens pitchmomenten met beoordelingscommissies kan geconcludeerd worden dat de vrouwelijke blik niet begrepen en niet gestimuleerd wordt. Alsook ervaren de respondenten dat de commissies te ver afstaan van hun leefwereld als maker. In die zin dat de juryleden vanuit een erg commerciële blik naar subsidiedossiers kijken en focussen op het economisch potentieel van een verhaal. Dit terwijl filmmakers eerder begaan zijn met het verhaal dat ze willen vertellen, de stem die ze willen delen, de personages die ze tot leven willen brengen en de maatschappelijke relevantie van hun verhaal. Die disconnectie met de juryleden wordt in de resultaten door de respondenten benoemd met termen als: seksisme, mansplaining, wit feminisme, blinde vlek en leeftijdsdiscriminatie. Het invoeren van quota in de verdeling van steunaanvragen wordt door de meeste respondenten als oplossing bij uitstek naar voren

geschoven. Een minderheid zou idealiter evenveel kans willen maken op steun als mannelijke regisseurs en verkiest om steun te ontvangen op basis van hun prestaties en niet zozeer op grond van gender.

Al de verschillende ervaringen bij elkaar genomen, leidt ertoe dat vrouwen onzeker en hun werk 'beschermen'. Het geloof in de eigen capaciteiten wordt hierdoor aangetast. Vervolgens vertaalt dat zich in de praktijk naar vrouwen die veel langer broeden op hun ideeën en erg zelfkritisch zijn. Daardoor komt de continuïteit van hun loopbaan nog meer in het gedrang. Vrouwen van kleur hebben nog minder kansen in de filmwereld dan witte vrouwen. De resultaten wijzen erop dat vrouwen van kleur zich nog harder moeten bewijzen om serieus te worden genomen door de sector. Daarbovenop voelen zij zich onvoldoende gesteund, in de eerste plaats door witte vrouwen en in de tweede plaats door witte mannen in de sector. Er wordt meermaals gerefereerd naar een blinde vlek die sommige witte vrouwen belichamen. Deze vlek impliceert dat de drempels waarmee witte vrouwen worden geconfronteerd hiërarchisch hoger staan, gewichtiger zijn en dus voorrang hebben op de obstakels die vrouwen van kleur verduren.

Ondanks alle obstakels die vrouwen in de filmsector doorstaan, is het duidelijk uit de gesprekken dat het verlangen naar de ontkrachting van de weerstand tegen positieve verandering erg groot is onder vrouwelijke makers.

6. Beperkingen en vervolgonderzoek

Allereerst is in de literatuur uitgelegd geweest dat een sociale vergelijkingsgroep noodzakelijk is om het nadeel dat discriminatie teweegbrengt te kunnen bepalen. In dit onderzoek vormen mannelijke filmmakers in Vlaanderen de vergelijkingsgroep die ten opzichte van vrouwen aan het langste eind trekken. De ervaringen van mannelijke makers vormen daarom een normatieve maatstaf waarmee de ervaringen van vrouwen worden vergeleken. Dit onderzoek spitste zich toe op het verzamelen van data over vrouwelijke filmmakers in Vlaanderen om zo hun belevingen in kaart te brengen. Doordat dit onderzoek zich louter toespitst op 'één doelgroep', is het beperkt in de uitspraken die gemaakt kunnen worden. Voor toekomstig onderzoek is het interessant om eventueel dit onderzoek te repliceren bij mannelijke filmmakers in de sector zodanig dat een vergelijkende studie tot stand kan komen. Dit helpt om duidelijk de drempels op een spectrum te plaatsen.

Ten tweede lijkt een nadrukkelijke focus in vervolgonderzoek op het concept zelfeffectiviteit erg interessant. In hoeverre hebben mannelijke tegenhangers meer zelfvertrouwen in hun werk? Klopt het dat mannen sneller tevreden zijn met hun scenario's en overtuigender overkomen bij een beoordelingscommissie? Statistisch gezien, hoe sneller dienen mannen een aanvraag in bij het VAF dan vrouwen (nadat ze afstuderen)? En vooral wat zijn de factoren die een rol spelen in de 'snelheid' waarmee mannelijke regisseurs indienen?

Tot slot werd tijdens dit onderzoek tot mijn aandacht gebracht dat er een handvol vrouwen in de filmsector werken met een vaste mannelijke partner. Hetzij hun eigen partner hetzij een vaste werkpartner. Verder comparatief onderzoek zou zich kunnen toespitsen op de mate waarin de drempels die vrouwelijke makers met een mannelijke werkpartner ervaren, verschillen van de obstakels die solo-makers (zowel mannen als vrouwen) ervaren.

7. Bibliografie

- Acker, Joan. 1973. "Women and Social Stratification: A Case for Intellectual Sexism." *American Journal of Sociology*, 78(4): 936–45. DOI:10.1086/225411.
- Althoff, M. (2006). *Het beeld van de jeugd als criminaliteits-en veiligheidsprobleem. Een discours-theoretische verklaring*. *Pedagogiek*, 25(4), 262-278.
- Altman, A. (2011). *Discrimination*.
- Auwelaert, P. (2010 februari). Growing up in public. De Vlaamse langspeelfilm 2006-2010. *Vlaanderen.*, 59, 603–607. Geraadpleegd van <https://www.dbnl.org>
- Baarda, B. , Bakker E., Fischer T., Juising M., van Vianen R. & van der Hulst M. (2017). *Basisboek Methoden en Technieken. Kwantitatief praktijkgericht onderzoek op wetenschappelijke basis* (Zesde druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, D. B., De Goede, M. P. M., & Van der Meer-Middelburg, A. G. E. (2007). *Basisboek interviewen. Handleiding voor het*.
- Baeten, B. (2018). *Beginnende filmmakers in beeld* (Masterscriptie). Geraadpleegd van <https://www.vub.be/sites/vub/files/nieuws/users/Cmorel/masterproefwwbjornebaeten.pdf>
- Bakare, L. (2019, 14 oktober). "Glacial change": film industry is slow to reform despite #MeToo. Geraadpleegd op 12 februari 2020, van <https://www.theguardian.com/world/2019/oct/14/glacial-change-film-industry-is-slow-to-reform-despite-metoo>
- Beasley, C. (1999). *What is feminism?: An introduction to feminist theory*. Sage.
- Bhavnani, Dr. Rheena. (2007). *Barriers to Diversity in Film*. 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>
- Blair, H., Culkin, N., & Randle, K. (2003). From London to Los Angeles: A comparison of local labour market processes in the US and UK film industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 619–633. <https://doi.org/10.1080/0958519032000057619>
- Blommaert, J., & Verschueren, J. (1998). *Debating Diversity: Analysing the Discourse of Tolerance*. Londen: Taylor & Francis.
- Bordwell, D. (2013). *Narration in the fiction film*. Routledge.
- Bracke, S. (2007). *Feminisme en islam: intersecties*. *Vrouw (on) vriendelijk*, 13-38.
- Bradley, K., & Khor, D. (1993). Toward an Integration of Theory and Research on the Status of Women. *Gender & Society*, 7(3), 347-378.

- Buekers, M., Baetens, J., Laermans, R., Van de Velde, W., & Van Looy, B. (2013). Publieke middelen voor de kunstensector: waarom investeren in kunstproductie de moeite loont. *Metaforum visietekst* 10, 1-36.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. Psychology Press.
- Butler, J. (2011). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. routledge.
- Callaert, H. (2006). *Steekproefmethoden*. Universiteit Hasselt.
- Caprioli, M. (2005). Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict. *International Studies Quarterly*, 49(2), 161-178.
- Cardoen, S. (2020, 22 januari). *Regisseur Adil El Arbi over aan-biedingen na klinkend succes "Bad boys": "Marvel wil met ons spreken"*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/01/22/adil-el-arbi-en-marvel/>
- Chik, H. (2020, 6 maart). *How gender inequality in film and entertainment isn't just a Hollywood problem*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van <https://www.scmp.com/lifestyle/entertainment/article/3065232/how-gender-inequality-film-and-entertainment-isnt-just>
- Connell, R.W., (1995), *Masculinities*, Polity Press, Oxford
- Connell, R.W., (1996), *Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools*, in *Teachers College Record*, Volume 98, Number 2, p. 206-235
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Daelemans, J. (2018, 5 juli). *Charlie checkt: Wat is de Bechdel-test? : Charlie magazine*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.charliemag.be/cultuur-wetenschap/bechdel-test/>
- Danaj, E. (2016). Gender Stratification. *Encyclopedia of Family Studies*, 1-4.
- De Boer, F. (2011). De grounded theory approach: Een update. *Kwalon*, 1(16), 25-33.
- De Langhe, F. (2019) *Filmmakers in Vlaanderen door het celluloid plafond heen?* (Masterscriptie). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/785/472/RUG01-002785472_2019_0001_AC.pdf
- Decaluwé, C. (1997). *VOORSTEL VAN RESOLUTIE: betreffende een beleidsplan voor de Vlaamse audiovisuele industrie*. Geraadpleegd van <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/1996-1997/g653-3.pdf>
- Departement Cultuur, Jeugd en Media. (n.d.). Opgehaald van <https://cjsm.be/cultuur/themas/diversiteit/interculturaliseren>

- Depuydt, P. (2019, 9 februari). *Belgische productiehuizen in de etalage*. Geraadpleegd op 5 maart 2020, van <https://www.tijd.be/tech-media/entertainment/belgische-productiehuizen-in-de-etalage/10096017.html>
- De Block, L. (2017). *Het "witte" doek achterhaald* (Masterthesis). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/377/245/RUG01-002377245_2017_0001_AC.pdf
- De Boer, F. (2016, 18). Mixed Methods : een nieuwe methodologische benadering? Geraadpleegd op 5 april 2020, van https://www.tijdschriftkwalon.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/KW-11-2-2/Mixed-Methods-een-nieuwe-methodologische-benadering
- De Rudder, S. (2018). *Sequels in Vlaanderen, Mission: Impossible?* (Masterscriptie). Geraadpleegd van <https://scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2018-09/Stien%20De%20Rudder%20-%20Thesis.pdf>
- De Vinck, S., Hölck, K., Pauwels, C., Meers, P., & Biltreyst, D. (2013). VAF Vooronderzoek "Verzameling Audiovisuele Data". Geraadpleegd van https://www.vaf.be/sites/vaf/files/kennisopbouw/vooronderzoek_verzameling_audiovisuele_data_aug_2013_0.pdf
- D'Haenens, L., & Saeys, F. (Eds.). (1996). *Media en multiculturalisme in Vlaanderen* (Vol. 1). Academia Press.
- Deuze, M. (2007). *Media work*. Cambridge: Polity.
- Dobash, R. E., & Dobash, R. (1979). *Violence against wives: A case against the patriarchy* (pp. 179-206). New York: Free Press.
- Donaldson, M., (1993), What is Hegemonic Masculinity?, in *Theory and Society*, Vol. 22, No.5, Special Issue: Masculinities (Oct. 1993), p. 643-657
- Donders, T. (2018, 26 juli). Wat is transcriptie? Woordelijk vs. letterlijk transcriberen. Geraadpleegd op 11 april 2020, van <https://www.amberscript.com/nl/blog/wat-is-transcriptie-woordelijk-vs-letterlijk-transcriberen>
- Dumon, P., & Soenens, D. (2015, 24 februari). *Loonkloof: wel in Hollywood maar niet bij ons*. Geraadpleegd op 10 maart 2020, van <https://www.demorgen.be/tv-cultuur/loonkloof-wel-in-hollywood-maar-niet-bij-ons~bac1b8fc/>
- Eddo-Lodge, R. (2018). *Why I'm no longer talking to white people about race*. Bloomsbury Publishing.
- Ellemers, N., & Barreto, M. (2015). Modern discrimination: how perpetrators and targets interactively perpetuate social disadvantage. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 142-146.

- Ellis, S. (2018, 28 juni). *Why the Bechdel test doesn't (always) work*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/womens-blog/2016/aug/20/why-the-bechdel-test-doesnt-always-work>
- Feyten, F. (2018, 24 februari). *Jan Verheyen: "Wat 'Patser' in Nederland doet, is historisch"*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/02/24/jan-verheyen-feliciteert--patser--met-100-000-bezoekers-in-neder/>
- Floor, M. (2016, 13 september). *Masterscriptie over diversiteit in Vlaamse films: "Allochtone personages kleuren vaak alleen decor"*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van https://www.gva.be/cnt/dmf20160912_02465958/masterscriptie-over-diversiteit-in-vlaamse-films-allochtone-personages-kleuren-vaak-alleen-decor
- Fraihl, T. (z.d.). *Dimensies van minorisering en ongelijkheid in het minderhedenbeleid*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.sampol.be/2001/10/dimensies-van-minorisering-en-ongelijkheid-in-het-minderhedenbeleid>
- Galle, V. (2016). *Een kijk achter de coulissen. Kwalitatief onderzoek naar het belang van sociaal kapitaal in de loopbaan van professionele Vlaamse acteurs* (Masterthesis). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/275/493/RUG01-002275493_2016_0001_AC.pdf
- Geldof, D. (2013). Superdiversiteit als onverwerkte realiteit. Een uitdaging voor het sociaal werk. *Alert-voor sociaal werk en politiek*, 39(3), 12-23.
- Gherardi, S. (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human relations*, 47(6), 591-610.
- Gilbert, Sandra M. and Gubar, Susan. "Chapter 2: Infection in the Sentence: The Woman Writer and the Anxiety of Authorship." In *The Madwoman in the Attic: The Woman Writer and the Nineteenth-Century Literary Imagination*. New Haven: Yale University Press, 1979. 45-92.
- Gill, R. & 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*. Consultancy Research Report for Cine-Regio, February, Press Release. www.filmfonds-wien.at/c6e83435-9kdl-45j1-849c-0800200f7s34.php. Geraadpleegd op 17 januari 2020
- Gupta, A. H. (2020, 25 februari). Are You a Guilty Feminist? Geraadpleegd op 23 2020, van <https://www.nytimes.com/2020/02/22/us/guilty-feminist.html?searchResultPosition=4>
- Hellerman, J. (2019, 22 oktober). What's a Writers' Room and How Do They Work? Geraadpleegd op 17 januari 2020, van <https://nofilmschool.com/writers-room-definition>

- Hooks, B. (2000). *Feminist theory: From margin to center*. Pluto Press.
- Ivankova, N. V., Creswell, J. W., & Stick, S. L. (2006). Using mixed-methods sequential explanatory design: From theory to practice. *Field methods*, 18(1), 3-20.
- Jones, D., & Pringle, J. K. (2015). *Unmanageable inequalities: sexism in the film industry*. Geraadpleegd van <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-954X.12239>
- Katsarova, Ivana . (2019). The place of women in European film productions. Fighting the celluloid ceiling. Geraadpleegd van [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633145/EPRS_BRI\(2019\)633145_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633145/EPRS_BRI(2019)633145_EN.pdf)
- Krijnen, T., & Van Bauwel, S. (2015). *Gender and media: Representing, producing, consuming*. Routledge.
- Lauzen, Martha M. (2019). *It's a Man's (Celluloid) World: Portrayals of Female Characters in the Top Grossing Films of 2019*. Geraadpleegd van https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2020/01/2019_Its_a_Mans_Celluloid_World_Report_REV.pdf
- Lippert-Rasmussen, Kasper. 2006. "The Badness of Discrimination," *Ethical Theory and Moral Practice*, 9: 167–185.
- Martins, N., & Harrison, K. (2012). Racial and Gender Differences in the Relationship Between Children's Television Use and Self-Esteem: A Longitudinal Panel Study. *Communication Research*, 39(3), 338–357. <https://doi.org/10.1177/0093650211401376>
- McCracken, K., FitzSimons, A., Priest, S., Girstmair, S. & Murphy, B. (2018). Gender Equality in the Media Sector. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU\(2018\)596839_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf)
- Meers, P. (2001). Is there an Audience in the House? New Research Perspectives on (European) Film Audiences. *Journal of Popular Film & Television*, 29 (3), 138-144.
- Meskens, M. (2013). *Een exploratieve studie naar het productielandschap van de korte fictiefilm in Vlaanderen* (Masterthesis). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/064/060/RUG01-002064060_2013_0001_AC.pdf
- Michielsens, M. (2008). *Zien Werken V/M*. Geraadpleegd van https://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/zienwerken_mv.pdf
- Miles, D. (2017). *Trade Terms. Language of an Industry Trade Terms are the language of the Mass Media (Print, Radio, TV, Film, Internet). An understanding of the technical*. Geraadpleegd op 13 februari 2020, van

<https://slideplayer.com/slide/10674010/>

Morley, E., & Silver, A. (1977). A film director's approach to managing creativity. *Harvard Business Review*, 55(2), 59-70.

Mortelmans, D. (2013). *Handboek Kwalitatieve Onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.

NFFTY. (z.d.). *Young Women In Film*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.nffty.org/young-women-in-film>

Nuyts, J. (2019, 24 juni). *Opnieuw meer meldingen over discriminatie: "Vooral gezondheid en handicap vormen pijnpunt"* Geraadpleegd op 3 maart 2020, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/06/21/totaal-aantal-meldingen-over-discriminatie-stijgt-opnieuw/>

Onwuegbuzie, A.J. & Collins, K.M.T. (2007) A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research. *The Qualitative Report: Volume 12, Number 2*, article 9. Geraadpleegd via: <https://nsuworks.nova.edu/>

Pincus, F. L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *American Behavioral Scientist*, 40(2), 186-194.

Pitkin, H. F. (1967). *The Concept of Representation*. University of California Press.

Plochg, T., Juttman, R. E., Klazinga, N. S., & Mackenbach, J. P. (2006). *Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum.

Policy Research Corporation. (2002). *Analyse van de detaxatie in de Vlaamse filmproductiesector en aanbevelingen omtrent toekomstige vormen van automatische steun*. Geraadpleegd van https://www.vaf.be/sites/vaf/files/kennisopbouw/analyse_van_de_detaxatie_in_de_vlaamse_filmproductiesector_november_2002_0.pdf

Powdermaker, H. (1950). *Hollywood, the Dream Factory: An Anthropologist Looks at the Movie-Makers*. Boston: Little, Brown and Company

Ramasubramanian, S., & Murphy, Chantrey J. (2015). Chapter 17 - Experimental Studies of Media Stereotyping Effects. In T. A. Storlie (Red.), *Person-Centered Communication with Older Adults* (pp. 385-402). Geraadpleegd van <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/stereotyping/pdf>

Raju, E. S. (2019). *Gender Equality and Education for Sustainable Development*. Organized by, 162.

Ripley Believes. (z.d.). *Grootste Filmindustrieën Ter Wereld*. Geraadpleegd op 11 december 2019, van <https://nl.ripleybelieves.com/largest-film-industries-in-world-1639>

Sen, A. (2001). The many faces of gender inequality. *New republic*, 35-39.

- Sideris, T. (2001) "Rape in War and Peace: Social Context, Gender, Power and Identity." In *The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation*, edited by S. Meintjes, A. Pillay and M. Tursher, pp. 142–158. London, UK: Zed Books Ltd.
- Slack, E., Spicer, Z., & Montacer, M. (2014). Decentralization and gender equity. Occasional Paper, 14.
- Smith, B. (2016). Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective. *The Equal Rights Review*, 74.
- Smith, S. L., Pieper, K., Choueiti, M., & Case, A. (2015). *Gender & short films: Emerging female filmmakers and the barriers surrounding their careers*. University of Southern California: Annenberg School for Communication & Journalism.
- Smits, M. W., & Porzionato, M. (2016). *Literatuurstudie Beeldvorming*. Geraadpleegd van https://www.womeninc.nl/Uploaded_files/DownloadLinks/literatuurstudie-beeldvorming-2016-universiteit-utrecht-onderzoeksgroep-gender-studies.f1ad2f.pdf
- Storlie, T. A. (2015). *Person-centered communication with older adults: The professional provider's guide*. Academic Press.
- Sugarman, D. B., & Straus, M. A. (1988). Indicators of gender equality for American states and regions. *Social Indicators Research*, 20(3), 229-270.
- Swaen, B. (2013). Wat is kwalitatief en kwantitatief onderzoek? Retrieved from <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek/>
- Thompson, D. (2018, 11 januari). *The Brutal Math of Gender Inequality in Hollywood*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van <https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/01/the-brutal-math-of-gender-inequality-in-hollywood/550232/>
- Thornham, S. (Ed.). (1999). *Feminist film theory: A reader*. NYU Press.
- UK Screen Alliance, Access:VFX, & Animation UK. (2019). Inclusion and Diversity: Visual effects, Animation and Post Production. Geraadpleegd van <https://filmresearch.org/pdf/518.pdf>
- United Nations Human Rights. (z.d.). OHCHR | Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Geraadpleegd op 23 2020, van <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>
- UNPFA (2003) "Ending Widespread Violence Against Women." In *Promoting Gender Equality* <http://www.unpfa.org/gender/violence.html>.
- Unie Van Regisseurs. (2012 november). *Unie Van Regisseurs: Wat doen we?* Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://unievanregisseurs.be/what-we-do>

- VAF. (2014). Landschapstekening Vlaamse filmsector. Geraadpleegd van https://www.vaf.be/sites/vaf/files/kennisopbouw/landschapstekening_vlaamse_filmssector.pdf
- VAF. (2018). *VAF visienota 2018 - 2021*. Geraadpleegd van https://www.vaf.be/sites/vaf/files/algemeen/visienota_vaf_2018.pdf
- VAF. (z.d.). VAF Wildcards Filmfonds. Geraadpleegd op 11 februari 2020, van <https://www.vaf.be/talentontwikkeling/vaf-wildcards-filmfonds>
- VAF. (2019). VAF/FILMFONDS: Deelreglement Creatie. Geraadpleegd van https://www.vaf.be/sites/vaf/files/3._ff_deelreglement_creatie_06.12.2019_met_wijzigingen.pdf
- VAF. (2019, 12 juli). Diversiteitsaanpak Filmfonds & Mediafonds. Geraadpleegd op 23 januari 2020, van <https://www.vaf.be/diversiteitsaanpak-filmfonds-mediafonds>
- Vandenhole, W. (2005). Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies. Intersentia nv.
- Van Bellingen, V. (2019) Genderongelijkheid in de Vlaamse filmindustrie: een fabel of een feit? (Masterscriptie). Geraadpleegd van https://scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2019-10/VanBellingen_Vicky.pdf
- Van Bellingen, V., & Raats, T. (2019). Policy Brief #31 (31). Geraadpleegd van <https://files.mediarte.be/www.mediarte.be/production/attachment/policybrief31-q2lcrj.pdf>
- Van Coillie, M., & Biltreyst, D. (2014). Filmmaken in Vlaanderen: een afvalkoers. : Een kwalitatieve studie die verkent waarom het vaak bij debuteren blijft (Masterscriptie). Geraadpleegd van https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/167/087/RUG01-002167087_2019_0001_AC.pdf
- Van Fleteren, C. (2019, 5 september). *Onderzoek: recordaantal grote rollen voor vrouwen en zwarte acteurs/actrices in 2018*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van <https://www.film totaal.nl/nieuws/67586>
- Van Hellemont, C., & Van den Bulck, H. (2009). *Beeldvorming van vrouwen & mannen in de reclame in België*. Geraadpleegd van https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/27%20-%20Beeldvorming_reclame_NL.pdf
- Velath, P. M. (2019). Gender and Decentralisation: A Study of Women's Empowerment in Myanmar. Organized by, 122.
- Verbeest, P. (2017, 30 september). Steeds meer meldingen van seksuele discriminatie op het werk. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van <https://www.demorgen.be/nieuws/steeds-meer-meldingen-van-seksuele-discriminatie-op-het-werk~b92c1a13/>

- Vercruyssen, B. (2016). *Genderstereotypen in de Vlaamse animatiefilm* (Masterthesis). Geraadpleegd van https://www.rosadoc.be/digidocs/dd-001542_2016_Genderstereotypen_in_de_Vlaamse_animatiefilm_VercruyssenB.pdf
- Verhoest, P. (2018). One image, different views: A cognitive mapping of visual ethnic stereotypes. Geraadpleegd van <file:///C:/Users/s0170513/Downloads/Oneimage-differentviews-IAMCR2018.pdf>
- Verbeke, S. (2017). Beelden met een beperking: Een kwantitatieve inhoudsanalyse naar de representatie van handicap op primetime televisie in Vlaanderen. Working Paper Film & TV Studies . Ghent: CIMS-Centre for Cinema and Media Studies.
- Vlaeminck, H., & Hermans, K. (2016). Superdiversiteit. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 25(1), 102. doi:10.18352/jsi.479
- Walker, Alice. *In Search of Our Mothers' Gardens. Womanist Prose* by Alice Walker. San Diego, New York, London: Harcourt Brace Jovanovich, 1984.
- Ward, Robyn R. & Herndl, Diane Price. "Ethnicity." In *Feminisms. An Anthology of literary theory and criticism*. Ed. Robyn R. Ward and Diane Price Herndl. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press, 1997. 741-745.
- Watson, A. (2020, 17 februari). *Gender distribution of lead actors in movies in the U.S. 2019*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.statista.com/statistics/692465/distribution-lead-actors-gender/>
- Wekker, G. (2017). *Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam University Press.
- Werkman, A. (2018). *Zijn vrouwen bepalend voor het succes van een film?* (Masterthesis) Geraadpleegd van file:///C:/Users/s0170513/Downloads/Werkman__Anna.pdf
- Willems, G. (2018). Filmbeleid en natievorming in Vlaanderen. *VAKTAAL*, 31(1), 8-9.
- Willems, G. (2010). Filmbeleid in Vlaanderen en Denemarken: een comparatieve analyse. *Tijdschrift voor communicatiewetenschap*, 38(2), 172.
- Willems, G. (2013). Made in Vlaanderen. *Rekto: verso*, (57), 84-87.
- Wojcik, P. (2003). *Typecasting*. Geraadpleegd van <https://www.jstor.org/stable/pdf/23126345.pdf?refreqid=excelsior%3Aoff64d73bdf55b4a0a14eca3e0e0679d>
- Women and Hollywood. (2019). *Women and Hollywood: 2019 Statistics*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van <https://womenandhollywood.com/resources/statistics/2019-statistics/>

Women Inc. (z.d.). *Hoe worden vrouwen en mannen in beeld gebracht?* Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.womeninc.nl/thema/beeldvorming-kennisbank/over-beeldvorming/feiten-cijfers/>

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.

8. Bijlagen

8.1. Vragenlijst

Zie ZIP-file 'Exported data'

8.2. Operationaliseringsmatrix

Uitstroom - Q10		
Doelgroep	Factor	Stelling
Alle respondenten die studies hebben genoten op een van de voorgelegde Vlaamse filmscholen	werking van de sector	Tijdens mijn opleiding kreeg ik voldoende informatie over de werking van de sector.
	beroep	Tijdens mijn opleiding kreeg ik voldoende informatie over het beroep regisseur.
	afstudeerfilm	Tijdens mijn opleiding vormde mijn afstudeerfilm een goede springplank naar de arbeidsmarkt.
	subsidie	Tijdens mijn opleiding kreeg ik voldoende informatie over de beschikbare subsidie mechanismen.

VAF - Q25		
Doelgroep	Factor	Stelling
Alle respondenten die geen steunaanvraag hebben gedaan	intrinsiek	Ik had te weinig tijd om mijn aanvraagformulier in te vullen.
		Ik had geen financiële steun nodig. / Ik had geen behoefte aan financiële steun.
		Ik had mijn deadline gemist.
		Ik vond mijn werk niet goed genoeg.
		Ik had geen filmproducent gevonden.
	extrinsiek	De selectiecriteria zijn te streng.
		De concurrentie was te groot.

Werking van de sector - Q28		
Doelgroep	Factor	Stelling
Alle respondenten	creativiteit	De sector begrijpt de verhalen die ik wil brengen.
		De sector biedt me de kans om mijn creatieve geest te ontwikkelen.
		De sector geeft mij de mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling in mijn artistieke activiteiten
	stabiliteit en werkzekerheid	De sector biedt me voldoende werkgelegenheid.

		De sector biedt een stabiel inkomen aan.
		De sector biedt voldoende werkzekerheid aan.
	flexibiliteit	De sector staat me toe om te werken voor verschillende projecten.
		De sector biedt de mogelijkheid om werk te combineren met een gezin.
	begeleiding en steun	De sector biedt voldoende subsidie mechanismen om steun bij aan te vragen.
		De sector maakt het mogelijk om mentorschap te krijgen.
	kansen	De sector geeft de mogelijkheid om een netwerk op te bouwen.
		De sector maakt het mogelijk om op een vlotte manier een producent te vinden.

8.3. Uitnodiging respondenten vragenlijst

Beste regisseuse/ alumni,

Als studente Meertalige en Professionele Communicatie aan de Universiteit Antwerpen, doe ik momenteel onderzoek voor mijn masterthesis. Het onderwerp van mijn thesis heb ik toegewijd aan de Vlaamse filmsector en vooral aan de rol van vrouwelijke filmmakers binnen de sector.

Van Hollywood tot Vlaanderen, we kunnen er niet meer naast kijken. De positie van de vrouw in filmsectors wereldwijd wordt in vraag gesteld. Dagelijks wordt hierover bericht. Helaas is er nog maar weinig onderzoek verricht naar de rol van vrouwen in een Vlaamse context. De Vlaamse filmsector heeft te kampen met een tekort aan concrete cijfermateriaal tout court. Dit onderzoek tracht daarin verandering te brengen en draagt bij aan het verzamelen van informatie die de sector kan benutten.

Om de ervaringen van vrouwen in Vlaanderen in beeld te brengen, gebruik ik een vragenlijst en voer ik diepte-interviews uit. Via deze weg wil ik u warm maken om de vragenlijst in te vullen. Uw deelname aan dit onderzoek betekent een grote meerwaarde aan niet alleen mijn masterthesis, maar ook aan onze filmsector.

- De vragenlijst duurt niet langer dan 20 minuten om in te vullen.
- Deelnemen kan tot maandag 13 april 2020.
- U kan de vragenlijst invullen via deze link.

Ik hoop van harte dat u geïnteresseerd bent om mee te werken aan dit onderzoek. Indien u meer informatie wenst over het onderzoek of graag wil deelnemen aan een diepte-interview, gelieve contact op te nemen via één van onderstaande mailadressen.

Warme groeten,
Samira Abid

E-mail/ samira.abid@hotmail.be // samira.abid@student.uantwerpen.be

8.4. Topiclijst diepte-interview

Intro

Allereerst wil ik u bedanken voor uw deelname aan zowel de vragenlijst als deze diepte-interview. Zoals eerder vermeld in de uitnodigingsmail en vanuit de vragenlijst gaat het interview over uw ervaring als vrouw en filmmaker in de Vlaamse filmsector. Het onderzoek heeft als doel om gender binnen de Vlaamse filmsector te analyseren.

Dit interview wordt met een recorder opgenomen zodat ik hierna zorgvuldig het interview kan analyseren. Het is belangrijk dat u weet dat er uitspraken van u kunnen gebruikt worden in mijn onderzoek, maar dit gebeurt uiteraard steeds anoniem. U bent zeker niet verplicht te antwoorden op vragen. Indien u wenst kan dit interview op eender welk moment beëindigd worden en u hoeft daar geen verantwoording voor af te leggen.

Opleiding

Keuze voor school	Hoe heb je de school gekozen waar je ging studeren?
Studiekeuze	Hoe ben je tot de studie keuze gekomen?
Andere studierichting	Studeerde je ervoor nog andere richtingen? Waarom?
Toelatingsproeven	Heeft u toelatingsproeven moeten afleggen? Zo ja, hoe was uw ervaring? Bestonden er volgens u toen vooroordelen op vlak van gender bij deze proef? Welke?
Interesse in filmwereld	Op welke manieren geïnteresseerd geraakt in filmwereld?
Curriculum	Vind je dat er bepaalde vakken/trainingen ontbreken op het curriculum die je gesterkt/geholpen zouden hebben om verder door te stromen? Welke (dit kan bv ook gaan om 'delegeren', 'spreken voor publiek', onderhandelingstechnieken, etc)
Motivatie	Wordt/werd je als vrouw op school ge(de)motiveerd om als filmregisseur aan de slag te gaan, eerder dan bv als studioregisseur of monteur of ... voor TV te werken. Welke redenen worden daar dan voor aangevoerd?
Begeleiding	Kreeg u (continue) professionele begeleiding doorheen uw opleiding of werd er eerder verwacht dat u alles zelf regelt?
Financiering	Filmopleidingen kunnen redelijk prijzig zijn. Voor de kortfilms die je moest realiseren tijdens je opleiding, wie voorziet de financiering? Denkt u dat er bepaalde groepen of studenten benadeeld worden doordat alles zelf gefinancierd moet worden?
Eindwerk	Bij je eindwerken; hoe waren je jury's verdeeld? Hoe kan je die jury evalueren? Hoeveel heeft je eindwerk gekost? Kreeg je financiële steun vanuit de school of heb je dat zelf betaald?

Tevredenheid	Ben je tevreden met je school- en studiekeuze?
BA → MA	Hoe verliep de overgang van BA naar MA? Ben je van afstudeerrichting veranderd? Doorstroom van vrouwen naar een MA gedaald?
Contact/netwerk	Heb je er veel contacten kunnen leggen die later nuttig bleken te zijn?
Kortfilms	Maakte je na je opleiding, als professional, nog kortfilms?
Gender en rollenpatronen	Werd u geconfronteerd met specifieke rollenpatronen/stereotypen tijdens uw opleiding?
Gender en taken	Bij het verdelen van taken tijdens de opleiding, zijn er bepaalde opdrachten die traditioneel in handen van vrouwen of in handen van mannen komen?
Gender en stages	Heeft u tijdens uw opleiding beperkingen ondervonden bij projecten/stages?
Gender en leraren	Waren de docenten tijdens de opleiding hoofdzakelijk mannen, vrouwen of hoe was de verhouding? Wat vond u van deze verhouding? Heeft u daar ooit bij stilgestaan?

Uitstroom

Mening over opleiding	Eens de studie aangevat: is jouw mening veranderd tov voordat je aan de studie begon?
Twijfelen aan roeping	Zijn er omgevingsfactoren (familie, vrienden, professionelen) die jou kunnen doen twijfelen aan je 'roeping', of die ervoor zorgen dat je niet gaat in het vak?
Gevoel van zelfeffectiviteit	Eens afgestudeerd, weet je hoe je het verder wil aanpakken om aan de slag te gaan? (networking, de juiste mensen vinden met wie het 'klikt' ...) Voel je je na je opleiding voorbereid op de audiovisuele wereld?
Klaarstomen arbeidsmarkt	Op welke manier werd u voorbereid op het echte werkveld?
Intrede arbeidsmarkt	Wat zijn concreet de obstakels waar je tegenop botst?
Carrièreboost	Wat zou jou helpen, sterken om door te zetten, om efficiënter door te kunnen gaan? (= psychologisch, opleidingen, mentorship, financiële middelen, aparte calls ...)
Positioneren	Hoe ging u zichzelf promoten als regisseur?
Kans op arbeidsmarkt	Had u een vermoeden als man of vrouw een grotere kans te maken als regisseur?
Concurrentie	Voelt u concurrentie van mannelijke/vrouwelijke regisseurs?

Werkervaring	
Motivatie	Vanwaar de keuze om regisseur te worden?
Positieve punten	Wat trekt jou aan in het beroep van film/TV-regisseur?
Negatieve punten	Wat schrikt jou af aan dit beroep ? (werkonzekerheid, verloning, werk-privébalans, ...)
Zelfeffectiviteit	Zou je je voor een jobvoorstel presenteren als je denkt dat je profiel misschien niet genoeg overeenkomt met de opdracht? Of denk je eerder 'zelfs al komt mijn profiel niet voor 80% overeen, ik ben overtuigd dat ik het kan en het spreekt me aan dus ik ga ervoor?')
Ambitie	Welke ambitie had je na het afstuderen? Wilde je graag scenarist, regisseur of producent worden of had je andere ambities? Heb je deze ambitie kunnen waarmaken en hoe komt dat?
Gemiste opdrachten	Wat zijn redenen waarom je als vrouw al opdrachten gemist hebt (die dus naar een man gingen) ? Externe factoren: producenten kiezen voor 'zekerheid' (bv kinderen, dan kan het meer gaan kosten, geen continuïteit), of denken dat het onderwerp minder een vrouw zal aanspreken + interne factoren (zelfzekerheid, onderhandelingscapaciteiten etc)
Voorkeur	Wil je: enkel eigen films maken, ook in opdracht,TV, zijn er genres die je niet ziet zitten ...
Functies/ kernberoepen	Welke functies heeft u al gehad op een set?
Partner	Werkt u met een (vaste) partner? Zo ja, is dat een man of vrouw?
Safe space	Heeft u de indruk dat er een safe space is waar u uw ervaring en mening over de filmsector in vertrouwen kwijt kan of kan bespreken met anderen in de filmsector?
Netwerk	Beschikt u over een netwerk waarop u steeds kan terugvallen? Bestaat dit netwerk voornamelijk uit mannen of vrouwen?

Oeuvre	
Eerste film	Hoe oud was u bij het realiseren van uw eerste film? In welk jaar?
Genre	Voor welk filmgenre heeft u gekozen? Was dit uw keuze of heeft men u daarvoor gevraagd?
Producent zoeken	Hoe verliep de zoektocht naar een producent?
Geldschieters	Waar haalde u de financiële middelen voor het maken van de film(s)? Verliep dit vlot? Kreeg u voldoende financiële middelen of moest u elders steun zoeken?
Bewuste keuze verdeling personages	Werd er bij het schrijven van het script (bewust) rekening gehouden met een 'evenwichtige' vertegenwoordiging van mannen en vrouwen? Zo ja, waarom deed u dit?
Taken op een set	Bij het verdelen van taken op de set, zijn er bepaalde opdrachten die traditioneel in handen van vrouwen of in handen van mannen komen?

Loon	In welke mate bent u tevreden over uw loon?
Gezinsleven	In hoeverre heeft uw beroep een invloed op uw gezinsleven?
Zelfeffectiviteit	Wanneer voel/voelde je je klaar om met een scenario naar een producent te stappen?
Scenario	Werk je lang aan scenario's? Werk je samen met andere scenaristen? Is dat een man of vrouw?
Nominaties en prijzen	Bent u reeds genomineerd voor prijzen? En/of heeft u al prijzen gewonnen?

VAF

Kennismaking	Hoe heb je het VAF voor het eerst ontdekt?
Onderhandelen	Wanneer je onderhandelt met het VAF over scenario-, ontwikkelings- of productiesteun, ben jij dan zelf de persoon die instaat voor deze communicatie of eerder de producent of iemand anders?
Subsidietraject	Hoe verliep je subsidietraject? Ben je betrokken in de planning van wat/wanneer?
Call voor vrouwen	Zou je indienen als er een call was voor vrouwen alleen?
Atelier	Heb je overwogen in te dienen voor het scenario atelier? Hoe verliep die ervaring?
Negatieve ervaringen	Heeft u negatieve ervaringen gehad met het VAF?
Initiatieven voor vrouwen	Op welke manier denkt u dat het VAF meer kan inzetten om meer vrouwen te helpen met het realiseren van hun film?
Selectiecriteria	Hou je bij het schrijven van een scenario rekening met de selectiecriteria van het VAF?
Feedback	Heeft het VAF je ooit gevraagd een scenario aan te passen? Heb je ooit je scenario aangepast aan de selectiecriteria van het VAF? In welke zin?
Diversiteitsaanpak	Heb je ooit gehoord over de diversiteitsaanpak van het VAF? Hou je bij het schrijven van een scenario rekening met de diversiteitsaanpak van het VAF?

Werking van de sector

Rolmodel	Heb je een (buitenlands) voorbeeld in de sector?
Producent	Op welke manier ben je tot de keuze van een producent gekomen? Heb je ooit moeite ondervonden met het zoeken naar een producent? Hoe verliep de communicatie met je producent tijdens het maken van je film(s)?

	Op welke manier hebben producenten een invloed gehad op de films die je geregisseerd hebt?
Productiehuis	Indien je een eigen productiehuis hebt: Besloot je dit productiehuis op te richten voor of na het maken van je eerste film? Hebben vooral mannen eigen productiehuizen of vrouwen?
Overaanbod talent	Waarom denkt u dat de doorstroom naar de arbeidsmarkt moeizamer verloopt voor vrouwen dan mannen?
Bewegingen	Ondervindt u enige impact van #MeToo of andere bewegingen op uw werk vandaag de dag?
Film in de pers	Hoe werd je film ontvangen in de pers? Welke onderwerpen komen vaak aan bod tijdens interviews?

Diversiteit en inclusiviteit

Carrière lanceren/ debuten	Hoe vergelijk je dat met je mannelijke collega's? Duurt het bij hen even lang?
Langspeler	Wat hield je tegen om X aantal jaren te wachten alvorens te starten met je eerste langspeler?
Werksfeer	Hoe evalueer je de werksfeer? En t.o.v. je mannelijke collega's? Krijg je hetzelfde werk?
CEO op een set	Hoe ervaar je de sets waar je zelf als regisseur aan het roer staat?
Reactie in sector en media	Hoe werd je (debuut)film ontvangen in de sector, pers en publiek?
Meerdere films	(Bij regisseur met meerdere films) Hoe verliep de stap naar een tweede film?
Projecten	Werkte je ooit al in opdracht? Kreeg je buitenlandse opdrachten? Zou je dat doen?
Mentorschap	Zie je iemand als je mentor tijdens dit proces? Ben je mentor van jonge makers? Heb je behoefte aan mentorschap?
Ongelijkheid algemeen of specifieke vlakken	Voel je zelf dat er een algemene ongelijkheid is in de sector? Of eerder op specifieke vlakken?
Mening uiten	Heb je het gevoel dat jij je ongezoeten mening kan uiten over de werking van de sector?
Filmbeleid	Wat zou jij veranderd willen zien aan het filmbeleid in Vlaanderen?

Outro

Opmerkelijke punten of vergeten zaken aanhalen. Mogelijkheid geven om vragen te stellen over het onderzoek. Bedanken en afscheid.

8.5. Uitnodiging respondenten diepte-interviews

Beste (naam filmmaakster),

Als studente Meertalige en Professionele Communicatie aan de Universiteit Antwerpen, doe ik momenteel onderzoek voor mijn masterthesis. Het onderwerp van mijn thesis heb ik toegewijd aan de Vlaamse filmsector en vooral aan de rol van vrouwelijke filmmakers binnen de sector.

Om de ervaringen van vrouwen in Vlaanderen in beeld te brengen, gebruik ik een vragenlijst en voer ik diepte-interviews uit. Via X ben ik bij u terechtgekomen, alsook heb ik me verdiept in uw werk binnen de filmwereld en via deze weg wil ik polsen of **u zou willen deelnemen aan een diepte-interview via Skype?** Ter informatie: uw deelname wordt in het onderzoek geanonimiseerd en uw antwoorden worden strikt vertrouwelijk verwerkt.

Ik hoop van harte dat u geïnteresseerd bent om deel te nemen aan dit onderzoek. Indien u meer informatie wenst, gelieve contact op te nemen via één van onderstaande mailadressen. Ik hoor graag van u!

Warme groeten,
Samira Abid

E-mail/ samira.abid@hotmail.be // samira.abid@student.uantwerpen.be

8.6. Verklaring op Eer

Ik, ondergetekende, aanvaard de volgende voorwaarden en bepalingen van deze verklaring:

In het kader van het uitvoeren van mijn Masterproef aan de Universiteit Antwerpen (UAntwerpen) binnen de faculteit Sociale Wetenschappen, zal ik toegang krijgen tot (technische en andere) informatie van UAntwerpen en/of derde partijen, in geschreven, elektronische, mondelinge, visuele of eender welke andere vorm, met inbegrip van (maar niet beperkt tot) documenten, kennis, data, tekeningen, foto's, filmmateriaal, modellen en materialen. Deze informatie wordt gezamenlijk met informatie voortkomend uit het door mij uitgevoerde onderzoek beschouwd als 'Vertrouwelijke Informatie'.

Ik zal de Vertrouwelijke Informatie uitsluitende aanwenden voor het uitvoeren van het onderzoek in kader van mijn studies binnen UAntwerpen. Ik zal:

- a) de Vertrouwelijke Informatie voor geen enkele andere doelstelling gebruiken;
- b) de Vertrouwelijke Informatie niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van UAntwerpen op directe of indirecte wijze publiek maken of aan derden bekendmaken.
- c) De Vertrouwelijke Informatie noch geheel noch gedeeltelijk reproduceren.

Voor de uitvoering van mijn werk verbind ik mij ertoe om alle onderzoeksdata en ideeën niet vrij te geven tenzij met uitdrukkelijke toestemming van mijn promotor(en).

Na de beëindiging van mijn Masterproef zal ik alle verkregen Vertrouwelijke Informatie en kopieën daarvan, die nog in mijn bezit zouden zijn, aan UAntwerpen terugbezorgen.

Naam: Samira Abid

Geboortedatum en –plaats : 21/09/1995, Borgerhout

Datum: 30/05/2020

Handtekening:

8.7. Ethisch formulier

UNIVERSITEIT ANTWERPEN
FACULTEIT SOCIALE WETENSCHAPPEN
ETHISCHE ASPECTEN MASTERPROEFONDERZOEK

A. Algemene inlichtingen

Titel masterproef: Women: the disenfranchised of the Flemish film industry

Startdatum (maand en studiejaar): september 2019

Verwachte **einddatum** (maand en afstudeerjaar): juni 2020

Uitvoerende onderzoeker(s) (naam van de student en eventueel andere personen die betrokken zullen worden bij deze studie): Samira Abid

Promotor(en) (incl. link UA-pagina):

Eerste promotor: Olga Van Oost <https://www.uantwerpen.be/nl/personeel/olga-vanoost/>

Co-promotor: Tom Van Hout <https://www.uantwerpen.be/nl/personeel/tom-vanhout/>

Zal de studie uitgevoerd worden in samenwerking met een andere (wetenschappelijke) instelling? NEEN

Zo ja, licht toe: /

Zal de studie gefinancierd worden? NEEN Zo ja, specificeer de financiering: /

Datum: 29/05/2020

Handtekening student: Samira Abid

Handtekening promotor: Olga Van Oost

B. RISICOANALYSE:

Kunnen er jongeren/kinderen jonger dan 12 jaar deelnemen aan jouw studie?	ja	nee
Beoogt het onderzoek een bevraging of observatie van kwetsbare groepen (zoals gevangenen, ouderen, kinderen met leer- en/of leesstoornissen,...)	ja	nee
Bestaat de studie uit de bevraging van gevoelige thema's (bijvoorbeeld gevoelige aspecten over pestgedrag, religie, trauma's, ervaringen met misbruik, ziekte, etnische afkomst, ...)? Of twijfel je hierover?	ja	nee

→ **indien je op een van bovenstaande vragen positief antwoordde**, dan kan je deze studie enkel uitvoeren indien je promotor hiervoor goedkeuring heeft van de Ethische Adviescommissie Sociale en Humane Wetenschappen. Overleg dit met je promotor en/of tracht je onderzoeksopzet aan te passen zodat je niet positief antwoord op bovenstaande vragen.

→ **INDIEN JE OVERAL NEEN ANTWOORDDE, DAN VUL JE VERDER DIT FORMULIER IN.**

BIJ HET VERDERE INVULLEN VAN DEZE FORMULIEREN IS HET BELANGRIJK STEEDS EEN GEDETAILLEERD EN GRONDIG GEMOTIVEERD ANTWOORD TE GEVEN INDIEN DIT GEVRAAGD WORDT. KIJK IN DEZE GEVALLEN OOK NAAR DE LEIDRAAD IN DE OVER ETHISCHE ASPECTEN VAN HET MASTERPROEFONDERZOEK.

C1. Details van de methode

C1.1. Methode Voor dit onderzoek werd gebruik gemaakt van een kwalitatieve methode, namelijk zes diepte-interviews die werden opgenomen met een audiorecorder. Alsook een kwantitatieve methode met een vragenlijst.

C1.2. Wordt bij een online studie gebruikt gemaakt van de UAntwerpen Qualtrics account? JA

Indien NEEN, licht nader toe: /

C1.3. Waar zal de studie plaatsvinden? De studie heeft enkel online plaatsgevonden: online survey + online videogesprekken voor diepte-interview.

C2. Details van de beoogde populatie (inclusief rekruteren hiervan)

C2.1. Beschrijf de doelpopulatie van je studie: Vlaamse vrouwelijke filmmakers

C2.2. Hoe zal je deelnemers rekruteren? De deelnemers zijn gerekruteerd d.m.v. een vaste contactpersoon.

C3. Plicht tot informatie, recht tot toestemming en stopzetting

C3.1. Worden alle deelnemers op voorhand kort ingelicht over het exacte doel van de studie? JA

Indien JA: Vul het Standaard Inlichtingen en Toestemmingsformulier aan het einde van dit document in en voeg toe als bijlage.

Indien NEEN, worden de deelnemers op het einde van de studie voldoende ingelicht over het exacte doel van de studie **mits debriefing?** /

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: /

C3.2. Vraag je de actieve toestemming tot deelname aan alle respondenten? JA

Indien JA: staat dit dan expliciet vermeld in het Inlichtingen en Toestemmingsformulier? Deze moeten zoals bij C3.1. gezegd aan het einde van dit document toegevoegd worden.

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: Deze zal niet toegevoegd worden aangezien de anonimiteit van de respondenten koste wat kost gehandhaafd moet worden in deze studie. De respondenten hebben via e-mail toestemming gegeven tot deelname.

C3.3. Zal je deelnemers vergoeden of maken ze kans op een prijs? NEEN

Indien JA, licht nader toe: /

+ extra: **worden er persoonlijke gegevens opgevraagd om de vergoeding/prijs aan de deelnemers te kunnen bezorgen? NEEN**

Indien JA, licht nader toe, en leg duidelijk uit hoe deze persoonsgegevens niet gekoppeld zullen zijn aan andere data uit de studie: /

C4. Overzicht van te verzamelen data

C4.1. Welke PERSOONSGEGEVENS zal je verzamelen? Vermeld ook via welke drager je deze persoonsgegevens zal verzamelen (papier of digitaal)?

De enige persoonlijke informatie die ik gebruik in het onderzoek zijn: gender, leeftijdscategorie en profiel (debutant versus gevestigd).

C4.2. Beschrijf beknopt de RUWE DATA die je zal verzamelen (zijn dit interviews, vragenlijsten, andere data?) En opnieuw: via welke drager zal je de ruwe data verzamelen (papier of digitaal)?

De ruwe data is verzameld d.m.v. interviews die met een audiorecorder werden opgenomen en nadien getranscribeerd zijn op de computer. De kwantitatieve data is door middel van een vragenlijst verzameld en met SPSS verwerkt.

C4.3. Beschrijf beknopt de AFGELEIDE DATA die je zal verzamelen (zijn dit transcripties, een dataset, zijn er gecodeerde data?) En opnieuw: via welke drager zal je de afgeleide data opmaken (papier of digitaal)? De opgenomen interviews werden eerst getranscribeerd op de computer door het herbeluisteren van de opnames. Sommige interviews werden ook getranscribeerd o.b.v. het computerprogramma Sonix en achteraf ter controle herbeluisterd door de onderzoeker.

C4.4. Zal je gebruik maken van VERSLEUTELDE DATA: data gekoppeld aan persoonsgegevens (bv. om bij een experiment twee meetmomenten met elkaar te kunnen koppelen) En opnieuw: via welke drager zal je de versleutelde data opmaken (papier of digitaal)? NEEN

C5. Data, confidentialiteit en anonimiteit van alle deelnemers

C5.1. Zullen de RUWE DATA die je zal verzamelen ANONIEM ZIJN (= je hebt GEEN ENKELE toegang tot persoonsgegevens)? JA

Indien NEEN, argumenteer waarom anonimiteit niet gegarandeerd kan worden, EN geef aan hoe je de data vertrouwelijk zult behandelen: /

C5.2. Zullen de AFGELEIDE DATA van je studie ANONIEM ZIJN (= je hebt GEEN ENKELE toegang tot persoonsgegevens)? JA

Indien NEEN, argumenteer waarom anonimiteit niet gegarandeerd kan worden, EN geef aan hoe je de data vertrouwelijk zult behandelen: /

C5.3. Weten al je DEELNEMERS op voorhand of de verzamelde data ANONIEM DAN WEL VERTROUWELIJK BEHANDELD zullen zijn? JA

Indien JA: staat dit dan expliciet vermeld in het Inlichtingen en Toestemmingsformulier? Deze moeten zoals bij C1 gezegd aan het einde van dit document toegevoegd worden.

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: Dit zou de anonimiteit in gedrang brengen, de respondenten zijn hier in de uitnodigingsmail en tijdens het gesprek zelf over geïnformeerd.

C6. Opslag van data

! Licht voor elk van onderstaande data toe waar de data verzameld zullen worden tijdens je studie EN na het afronden van je studie (tot 10 jaar nadien): De data zullen in het bezit blijven van mijn eerste promotor (Pieter Maesele) en dus enkel door de Universiteit Antwerpen.

C6.1. Hoe en waar zal je eventuele PERSOONSgegevens bewaren tot 10 jaar na het afronden van je studie? Zal dit op een afzonderlijke locatie zijn van de

andere data? Ja, deze zullen bewaard worden door mijn eerste promotor op een afzonderlijke plaats op de universiteit.

C6.2. Hoe en waar zal je de RUWE DATA van je studie bewaren tot 10 jaar na het afronden van je studie? Deze zullen bewaard worden door mijn eerste promotor op een afzonderlijke plaats.

C6.3. Hoe en waar zal je de AFGELEIDE DATA van je studie bewaren tot 10 jaar na het afronden van je studie? Deze zullen bewaard worden door mijn eerste promotor op een afzonderlijke plaats.

C6.4. Hoe en waar zal je EVENTUELE VERSLEUTELDE DATA bewaren tot 10 jaar na het afronden van je studie? /

C7. Inzagerecht

C7.1. Weten al je deelnemers dat ze inzagerecht hebben in de over hen verzamelde PERSOONSgegevens? JA

Indien JA: staat dit dan expliciet vermeld in het Inlichtingen en Toestemmingsformulier? Deze moeten zoals bij C1 gezegd aan het einde van dit document toegevoegd worden.

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: Vanwege de anonimiteit

D. Werken met audio/video opnames

Indien je audio en/of video-opnames zal maken, beantwoord ook deze vragen:

D1. Vraag je afzonderlijke toestemming voor de opname? JA Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: JA

D2. Wat zal je doen als een deelnemer wel wil deelnemen aan je studie maar de opname weigert? (zal er dan een tweede onderzoeker zijn om nota's te nemen? Wie zal dit zijn) Niet van toepassing geweest.

D3. Vraag je afzonderlijke toestemming voor eventueel later gebruik van de opnames? (i.e. dat de fragmenten mogen gebruikt worden bij een presentatie/publicatie). NEEN

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: Dit heb ik niet gevraagd, omdat het niet van toepassing is.

D4. Zal je de expliciete toestemming van je deelnemers afzonderlijk bekomen van de rest van je data (bv. het interview)? JA

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet:

D5. Zal je werken met pseudoniemen/codes om personen aan te spreken tijdens een opname; zodat je geen gebruik moet maken van persoonsgegevens? NEEN

Indien NEEN, argumenteer grondig waarom niet: Ik gebruikte tijdens de opnames gewoon hun namen. De opnames worden na de verdediging vernietigd. Alsook zijn de transcripties geanonimiseerd

D6. Zullen deelnemers hun eigen naam of de naam van iemand anders vermelden tijdens het interview? JA, dat is al gebeurd, maar de interviews worden niet verspreid en zijn geanonimiseerd.

8.8. Codeboek diepte-interviews

Codenaam	Aantal respondenten	Aantal referenties
Filmschool	2	2
Algemene ervaring	4	8
<i>acknowledgement</i>	2	2
<i>vrijheid & creativiteit</i>	2	2
Curriculum	1	1
<i>representatie</i>	1	1
<i>VAF tijdens opleiding</i>	1	1
Docenten	6	10
<i>begeleiding</i>	5	8
<i>beoordeling & punten</i>	1	1
<i>feedback</i>	3	5
<i>female gaze</i>	2	2
<i>persoonlijk contact</i>	2	2
<i>genderverdeling</i>	1	1
Doorstroom	0	0
<i>masteropleiding</i>	4	4
Eindwerk	1	1
<i>financiële investering</i>	2	3
<i>jury</i>	1	1
<i>springplank</i>	2	2
Instroom	0	0
<i>financiële drempel</i>	2	2
<i>toelatingsproeven</i>	4	7
Studenten	4	6
Uitstroom	5	12
<i>arbeidsmarkt masteropleiding</i>	2	2
<i>netwerkopportunities</i>	2	2
<i>stages</i>	1	1
Arbeidsmarkt	0	0
Arbeidsmarkt betreden	1	2
Beschrijven eigen statuut	1	1
Continuïteit	2	8
Eigen productiehuis	2	4
Filmset	0	0
<i>ervaring eigen filmset</i>	4	9
<i>ervaring op filmset</i>	2	7
<i>macho</i>	2	2
Financiële stabiliteit	4	6
Groeimogelijkheden	1	1
Master vereiste	1	1
Media en pers	2	2
<i>berichtgeving</i>	1	1
<i>persaandacht mannen vs. vrouwen</i>	3	6
Netwerk	3	5
Producent	6	16
Vorbereiding arbeidsmarkt	4	5
Werkonzekerheid	1	1
VAF	1	2
Algemene ervaring	2	2
Beoordelingscommissie	3	11
<i>bias en seksisme</i>	1	2
<i>feedback</i>	5	11
<i>quota aanvragen</i>	6	10

<i>quota jury</i>	3	3
<i>samenstelling</i>	5	9
<i>selectiecriteria</i>	4	4
Co-writing	2	3
Diversiteitsaanpak	6	11
Female gaze	3	12
Genre	2	2
<i>art house vs. commercieel</i>	2	3
Kennismaking met VAF	1	1
Male gaze	2	3
Scenario atelier	1	2
Subsidiedossier	3	5
Vrouwzijnde	3	5
Wildcard	1	1
Diversiteit en inclusie	0	0
Concurrentie	1	2
Female gaze	1	1
<i>vrouwelijke onderwerpen</i>	3	10
Filmmakers van kleur	1	1
Genderpatronen	1	2
Gezinsleven	1	1
Impliciete bias	2	3
Initiatieven voor vrouwen	1	1
<i>call voor vrouwen</i>	4	4
<i>internationale bewegingen</i>	4	4
<i>quota</i>	2	2
Internationale cinema	2	2
Mansplaining	2	2
Rolmodel	1	1
Safe space	1	1
<i>consequenties</i>	2	2
<i>eigen mening delen</i>	4	4
<i>meldpunt</i>	1	2
<i>wit feminisme</i>	1	2
Verbondenheid met de sector	4	6
Wit feminisme	1	2
Witte privilege	1	1
Zelfbeeld en capaciteiten	0	0
Potentieel	3	4
Steun collega's	2	4
Werk beschermen	1	1
Zelfeffectiviteit	5	7
Zelfvertrouwen	2	4

Noot:

- *Parent nodes* of hiërarchisch bovengeschikte codes staan **vet** gedrukt.
- *Child nodes* of hiërarchisch ondergeschikte codes zijn normaal gedrukt.
- Codes die hiërarchisch onder de *child nodes* vallen staan *cursief* gedrukt.

8.9. Deelname aan onderzoek van derden

	Datum	Thema onderzoek	Type	Duur
1.	16 - 09 - 2019	Rianne van Lieburg: Hoe beschrijven en herkennen tweetalige studenten prenten	experiment	3 uur
2.	16 - 03 - 2020	Noortje Mertens: advertenties huidcrèmes	enquête	10 min
3.	17 - 03 - 2020	Lisa Cours: advertenties met Engelstalige slogans die op socialmediakanalen zoals Facebook en Instagram zouden kunnen verschijnen	enquête	20 min
4.	20 - 03 - 2020	Marie en Dienda: Kopieertaak	enquête	10 min
5.	20 - 03 - 2020	Marie-Esther Poivre: De bedoeling van dit onderzoek is om na te gaan of de context waarin een nieuw woord gepresenteerd wordt invloed heeft op de voorkeur voor de grammaticale vorm van dat woord.	enquête	10 min
6.	23 - 03 - 2020	Julie De Clercq en Fran Hoeks: In hoeverre empathie en structuur van een klachtenbehandeling bij een low-cost en full service luchtvaartmaatschappij klanttevredenheid beïnvloeden	enquête	10 min
7.	28 - 03 - 2020	Paulien Verheyen: Onderzoek naar ontvangen kunst en kunstverwerking in hedendaagse kunstmusea	enquête	15 min
8.	04 - 04 - 2020	Jens Van Bouwel: studie naar koopgedrag	enquête	30 min
9.	11 - 04 - 2020	Jeff Van Hoylandt: beoordelen promotiemateriaal voor het skigebied Obertauern	enquête	15 min
			totaal	5 uur