

# **“IF YOU CAN SEE IT, YOU CAN BE IT”:** **VROUWELIJKE EN NON-BINAIRE REGISSEURS EN** **GATEKEEPERS OVER GENDERONGELIJKHEID IN DE** **VLAAMSE FILMSECTOR**

Beleidsrapport  
Aantal woorden: 17.295

Tine Leemans  
Stamnummer: 01601080

Promotor: Prof. Dr. Gertjan Willems  
Commissaris: Ilse Schooneknaep

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de richting Communicatiewetenschappen  
afstudeerrichting Film- en Televisiestudies

Academiejaar: 2021 – 2022

## Voorwoord

Mijn motivatie om een masterproef te schrijven over genderongelijkheid in de filmsector begon reeds in de bacheloropleiding. Door deze problematiek te bestuderen in mijn onderzoekspaper is mijn interesse voor dit onderwerp gegroeid. Het feit dat genderongelijkheid een actueel en belangrijk thema vormt binnen de samenleving maakt dit een geschikt onderwerp om te onderzoeken. Hoewel er nog niet veel kennis bestaat over genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector zijn er recent enkele mastertheses verschenen die hierover rapporteren. In dit beleidsrapport zorgen de interviews – met vrouwelijke en non-binaire filmmakers enerzijds en gatekeepers anderzijds – voor waardevolle bijdragen aan het erkennen en aanpakken van genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector.

Dit beleidsrapport is tot stand gekomen met de hulp van enkele belangrijke personen. In de eerste plaats wil ik mijn promotor – Prof. Dr. Gertjan Willems – bedanken voor de hulp bij de keuze van het onderwerp en de daaropvolgende begeleiding. Daarnaast wil ik ook Ilse Schooneknaep en de actiegroep WANDA bedanken voor alle inspiratie en feedback, zowel tijdens het rekruteren van de respondenten als bij het uitstippelen van het onderzoek. Ook wil ik alle respondenten en organisaties bedanken om hun input te delen en zich open te stellen voor dit belangrijk – maar toch wel gevoelig – thema. Zonder hun medewerking en inspiratie was dit beleidsrapport nooit tot stand kunnen komen.

# Inhoudsopgave

|   |    |
|---|----|
| Executive summary   | 5  |
| Inleiding en gestelde objectieven                                       | 8  |
| 1. Genderongelijkheid in de filmsector                                  | 11 |
| 1.1. Feministische filmtheorie en intersectionaliteit                   | 11 |
| 2. Kwantitatieve onderzoeken naar genderongelijkheid achter de schermen | 13 |
| 2.1. Internationale context   | 13 |
| 2.2. Vlaamse context  | 16 |
| 3. Kwalitatieve onderzoeken naar genderongelijkheid achter de schermen  | 19 |
| 3.1. De opleiding regie   | 20 |
| 3.2. De financiële middelen   | 21 |
| 3.3. De mannelijke/informele netwerken                                  | 22 |
| 3.4. De aard van het beroep   | 23 |
| 4. Opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector                        | 25 |
| 5. Onderzoeksdesign   | 27 |
| 5.1. Onderzoeksmethode  | 28 |
| 5.2. Respondenten   | 29 |
| 5.3. Dataverzameling & analyse  | 31 |
| 6. Ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs                 | 33 |
| 6.1. Barrière 1: de opleiding regie                                     | 33 |
| 6.2. Barrière 2: de financiële middelen                                 | 35 |
| 6.3. Barrière 3: de mannelijke/informele netwerken                      | 39 |
| 6.4. Barrière 4: de aard van het beroep                                 | 40 |
| 6.5. Opportuniteiten  | 45 |
| 7. Ervaringen volgens gatekeepers                                       | 50 |
| 7.1. Het Vlaams Audiovisueel Fonds                                      | 50 |
| 7.2. Het Royal Institute for Theatre, Cinema & Sound                    | 54 |
| 7.3. Generation Inclusion   | 57 |
| 8. Conclusie  | 60 |
| 8.1. Aanbevelingen  | 63 |
| 8.2. Beperkingen en vervolgonderzoek                                    | 64 |
| 9. Bibliografie   | 66 |
| 10. Bijlagen  | 73 |
| 10.1. Uitnodigingen interviews  | 73 |
| 10.1.1 Uitnodiging vrouwelijke en non-binaire filmmakers                | 73 |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 10.1.2 | Uitnodiging gatekeepers                                    | 74  |
| 10.2.  | Topiclijsten   | 75  |
| 10.2.1 | Topiclijst vrouwelijke en non-binaire filmmakers           | 75  |
| 10.2.2 | Topiclijst gatekeepers: Het VAF                            | 80  |
| 10.2.3 | Topiclijst gatekeepers: Het RITCS                          | 84  |
| 10.2.4 | Topiclijst gatekeepers: Generation Inclusion               | 87  |
| 10.3.  | Transcripties  | 90  |
| 10.3.1 | Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Greta  | 90  |
| 10.3.2 | Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Chloé  | 98  |
| 10.3.3 | Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Olivia | 105 |
| 10.3.4 | Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Jane   | 111 |
| 10.3.5 | Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Ava    | 116 |
| 10.3.6 | Transcriptie gatekeepers: Het VAF                          | 121 |
| 10.3.7 | Transcriptie gatekeepers: Het RITCS                        | 126 |
| 10.3.8 | Transcriptie gatekeepers: Generation Inclusion             | 131 |

## Executive summary

Hoewel er de laatste jaren meer aandacht is voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de filmindustrie, wordt deze wereld nog steeds gedomineerd door mannen. Ook achter de schermen van de Vlaamse filmsector is er een ongelijke genderbalans aanwezig. Ondanks initiële rapporten deze problematiek weergeven, bevindt het doorgronden en aanpakken van genderongelijkheid zich nog maar in de beginfase. Natuurlijk zijn vrouwen niet de enige groep die ondervertegenwoordigd zijn in het Vlaamse filmlandschap. Daarom wordt een regisseur met een andere genderidentiteit betrokken bij dit onderzoek. Verder wordt er in deze studie met een intersectionele bril gekeken naar gender, door vrouwelijke makers met andere etnisch-culturele achtergronden te interviewen.

In dit beleidsrapport wordt genderongelijkheid achter de schermen van de Vlaamse filmwereld in beeld gebracht. Door middel van enkele theoretische studies is het mogelijk om het begrip genderongelijkheid te kaderen. Deze kennis – in combinatie met kwantitatieve en kwalitatieve inzichten uit de internationale filmindustrie – wordt gebruikt om genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector aan te kaarten. In de literatuur komen verschillende barrières voor vrouwelijke en non-binaire filmmakers aan bod. De vier overkoepelende barrières zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. Daarnaast worden ook enkele opportuniteiten aangehaald om gendergelijkheid in de Vlaamse filmsector te bereiken zoals bewustwording, quota en mentorschap.

Om deze barrières en opportuniteiten te onderzoeken en te achterhalen hoe vrouwelijke en non-binaire filmmakers in Vlaanderen deze ervaren, worden diepte-interviews uitgevoerd. Vervolgens wordt gekeken naar de positie van belangrijke gatekeepers ten opzichte van de barrières, de opportuniteiten en de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Op basis van deze resultaten worden concrete aanbevelingen geformuleerd om de positie van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen in de Vlaamse filmsector te verbeteren.

Het onderzoek is in samenwerking met WANDA uitgevoerd. Dit is een onafhankelijk collectief dat gevormd is door vrouwelijke filmmakers om het genderonevenwicht in Vlaanderen aan te kaarten en te bestrijden. Het contacteren van regisseurs en gatekeepers gebeurde in overleg met Ilse Schooneknaep, medeoprichter van de actiegroep WANDA.

Op basis van de interviews met vrouwelijke en non-binaire filmmakers is het mogelijk om volgende bevindingen vast te stellen. In de opleiding regie vormt het gebrek aan vrouwelijke docenten en rolmodellen een probleem. De financiële middelen zijn een belangrijk werkpunt, aangezien vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen minder projecten indienen bij het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF). De respondenten zijn zich bewust van de mannelijke dominantie binnen de filmsector, maar zien mannelijke/informele netwerken minder als een barrière. Toch zien vrouwelijke en non-binaire filmmakers het belang van een netwerk zoals WANDA in om andere vrouwen te ondersteunen. Naast de financiële middelen vormt de aard van het beroep een belangrijke barrière voor de respondenten. Vooral de balans tussen werk- en gezinsleven moet herbekeken worden. Op vlak van opportuniteiten komt vooral het belang van quota en mentorschap naar voren. Ten slotte wordt het gebrek aan diversiteit aangekaart als belangrijk werkpunt. De vrouwelijke en non-binaire filmmakers willen diversiteit achter de schermen, maar personen met een andere achtergrond zijn niet altijd te vinden. Er moet een manier zijn om mensen met andere etnisch-culturele achtergronden – en dus met andere verhalen – naar de Vlaamse filmscholen aan te trekken.

De ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs in combinatie met de literatuur zijn vervolgens voorgelegd aan belangrijke gatekeepers in de filmindustrie. Het Vlaams Audiovisueel Fonds heeft de laatste jaren een grote stap gezet om meer vrouwen te betrekken. Toch blijven deze *incentives* onvoldoende om genderongelijkheid weg te werken. Door verder te kijken dan bewustwording en harde maatregelen zoals quota in te voeren, zou er volgens vrouwelijke en non-binaire respondenten meer bereikt kunnen worden. Ook op vlak van diversiteit evolueert het beleid van het VAF te langzaam om veranderingen teweeg te brengen. Het Royal Institute for Theatre, Cinema & Sound (RITCS) neemt wel initiatieven om genderongelijkheid tegen te gaan. Het feit dat er een vrouwelijke directeur aan het hoofd van het RITCS staat, kan hier mee te maken hebben. Er wordt ook al nagedacht over hoe andere ondervertegenwoordigde groepen makkelijker hun weg kunnen vinden naar de filmschool. Tot slot kan het belang van vernieuwende organisaties niet ontkend worden. Generation Inclusion is een Nederlands programma dat zich inzet voor een inclusief medialandschap, zowel op vlak van gender als diversiteit in het algemeen. Zij duiden op het belang van opportuniteiten zoals bewustwording, quota en mentorschap.

Op basis van deze resultaten worden beleidsadviezen geformuleerd om de positie van vrouwen in de Vlaamse filmwereld te verbeteren. Deze aanbevelingen komen grotendeels overeen met de

drie opportuniteiten die besproken worden met de vrouwelijke en non-binaire filmmakers en de gatekeepers: bewustwording, quota en mentorschap. Allereerst blijft bewustwording en dataverzameling een belangrijke eerste stap in het traject naar gendergelijkheid, aangezien deze cruciaal zijn om veranderingen door te voeren in gesubsidieerde organisaties zoals het VAF. Hierbij is het noodzakelijk om data te verzamelen over personen met een andere etnisch-culturele achtergrond of een andere genderidentiteit. Ondanks dat bewustwording een cruciale stap vormt, moet dit gecombineerd worden met harde maatregelen zoals quota. Een belangrijk aandachtspunt met betrekking tot quota is dat het op een intersectionele manier moet gebeuren. Mentorschap is een opportuniteit waar alle respondenten en gatekeepers het over eens zijn. Opnieuw kan dit enkel verandering teweeg brengen door de combinatie met andere opportuniteiten zoals bewustwording en quota. Daarnaast vormt diversiteit een grote uitdaging voor de toekomst. Dit komt overduidelijk terug in de interviews met vrouwelijke en non-binaire regisseurs. Hoewel de industrie reeds enkele stappen richting gendergelijkheid heeft gezet, zien vrouwen van kleur en andere ondervertegenwoordigde groepen weinig verandering aan hun situatie en positie binnen de Vlaamse filmsector.

## Inleiding en gestelde objectieven

Hoewel vrouwen een meerderheid in de samenleving vormen blijven ze ondervertegenwoordigd in het Vlaamse medialandschap (Abid, 2020). Het behalen van genderpariteit voor en achter de schermen van de Vlaamse filmsector is essentieel om de maatschappij te weerspiegelen. Hoewel het concept genderpariteit afkomstig is uit de politiek, kan dit evengoed toegepast worden op de cultuursector (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, z.d.). Enkel door een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen – en andere ondervertegenwoordigde groepen – kan de filmsector representatief zijn voor de hele samenleving.

Ondanks dat deze paper gendergelijkheid op de voorgrond plaatst, mogen andere ondervertegenwoordigde groepen dus niet uit het oog verloren worden. Aangezien intersectionaliteit een belangrijk begrip vormt doorheen de literatuur, is het evident dat dit ook wordt toegepast binnen het onderzoek. Bijgevolg zullen makers met diverse etnisch-culturele achtergronden betrokken worden bij het empirische gedeelte. Hiernaast wordt er niet enkel op een binaire manier naar gender gekeken. Zo definieert één van de regisseurs zich als non-binair. Een non-binair persoon is iemand die zich niet identificeert met de binaire gendercategorieën van man of vrouw. Dit kan zich uiten in de genderexpressie, door bepaalde mannelijke en vrouwelijke kenmerken te combineren of te verwerpen (Transgender infopunt., z.d.).

Genderongelijkheid is altijd aanwezig geweest in de filmsector. Door de opkomst van *#MeToo* en de bijhorende *Time's Up Movement* in de filmsector werd deze problematiek terug onder de aandacht gebracht (RoSa vzw, z.d.). Dankzij deze bewegingen vonden vrouwen de kracht om hun verhalen te delen over grensoverschrijdend gedrag binnen de werksfeer. Daarnaast zetten deze bewegingen zich ook in tegen ongelijkheid in de filmindustrie, zowel voor als achter de camera. Een andere reden voor dit toegenomen bewustzijn zijn de recent verschenen onderzoeken en rapporten over genderongelijkheid in de filmsector. Een lange tijd bestond er geen data over de vertegenwoordiging van minderheden binnen de filmsector (Gubbins, 2016). Daardoor bleef genderongelijkheid in de filmsector onderbelicht. Bijgevolg zagen verschillende internationale organisaties de noodzaak om accurate data te verzamelen zodat maatregelen kunnen getroffen worden op politiek vlak.

Deze rapporten zijn regiogebonden en kunnen dus niet zomaar toegepast worden op Vlaams niveau (Gubbins, 2016). In Vlaanderen zijn er amper studies terug te vinden naar de



tewerkstelling van vrouwen achter de schermen (Abid, 2020). Zoals hiervoor beschreven is een hervorming van de filmsector enkel mogelijk mits de aanwezigheid van accurate data. De masterthesis van Van Bellingen (2019) zet een eerste stap in deze richting. Dit onderzoek toont aan dat er in de Vlaamse filmsector wel degelijk sprake is van genderongelijkheid, een feit dat ondersteund wordt door duidelijke cijfers. Zo zijn er in de periode van 2000 tot 2014 slechts tien films met vrouwelijke regisseurs uitgebracht in Vlaanderen (Van Coillie, 2014).

Door kennis en data te verzamelen over de verschillende barrières die genderongelijkheid in de hand werken – en deze voor te leggen aan vrouwelijke en non-binaire filmmakers – wordt een antwoord geformuleerd op de centrale vraag: “Waarom zijn er minder vrouwelijke en non-binaire regisseurs aanwezig in de Vlaamse filmsector?”. Vervolgens wordt deze data besproken met belangrijke gatekeepers in de industrie zoals filmfondsen, filmscholen en vernieuwende initiatieven. Door belangrijke gatekeepers bij deze conversatie te betrekken en hun te confronteren met de ervaringen van vrouwelijke filmmakers, kijkt dit beleidsrapport verder dan de problematiek.

Om deze doelstellingen tot een goed einde te brengen wordt samengewerkt met Ilse Schooneknaep, medeoprichter van de actiegroep WANDA. Dit is een onafhankelijk collectief dat gevormd is door vrouwelijke filmmakers om het genderonevenwicht in Vlaanderen aan te kaarten en te bestrijden. Hierbij is er aandacht voor intersectionaliteit door ook andere ondervertegenwoordigde groepen te betrekken (WANDA Collective, z.d.).

Vervolgens is het belangrijk om de term “achter de camera” of “achter de schermen” correct te kaderen. Aangezien de meeste rapporten en studies de genderbalans weergeven aan de hand van kernberoepen, zal de genderverdeling in dit onderzoek ook zo worden uitgedrukt. Dit betekent dat niet alle functies die medewerkers achter de schermen van de filmindustrie kunnen innemen aan bod zullen komen. Enkel de kernfuncties regisseur, scenarist, producent, cinematograaf, kostuumdesign, casting director en filmcomponist worden vermeld. Aangezien het onderzoek zich focust op de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire filmmakers, wordt het beroep van regisseur in dit beleidsrapport extra benadrukt.

Om tot het centrale doel van deze paper te komen, is het nodig om het concept van genderongelijkheid toe te lichten. Door de complexe aard van dit begrip, worden verschillende feministische theorieën en concepten – zoals intersectionaliteit – aangehaald om een zo volledig mogelijk beeld te verkrijgen. Vervolgens worden verschillende kwantitatieve onderzoeken met

betrekking tot de filmsector besproken. Eerst worden de cijfers en ontwikkelingen met betrekking tot de participatie van vrouwen binnen de internationale filmsector besproken, met een specifieke focus op het beroep van regisseur. Verder komt de Vlaamse filmsector aan bod en wordt onderzocht of dezelfde trends terug te vinden zijn in deze context. Het derde hoofdstuk focust op het kwalitatieve aspect van het verhaal. Door voorgaande studies met vrouwen in de filmsector bij dit onderzoek te betrekken, worden verschillende barrières ontdekt. De vier overkoepelende barrières zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. De literatuurstudie wordt afgesloten met een opsomming van de belangrijkste opportuniteiten om gendergelijkheid in de filmsector te verbeteren zoals bewustwording, quota en mentorschap.

Het tweede onderdeel van dit beleidsrapport bestaat uit het empirisch onderzoek. Aangezien de focus ligt op de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs en belangrijke gatekeepers, wordt geopteerd voor een tweeledig kwalitatief onderzoek met semi-gestructureerde diepte-interviews. Eerst worden de barrières en opportuniteiten uit de literatuurstudie vergeleken met de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs uit de Vlaamse filmsector. Vervolgens wordt er gekeken naar de positie van belangrijke gatekeepers ten opzichte van de barrières, de opportuniteiten en de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Op deze manier kan een algemeen besluit gevormd worden over welke barrières vrouwelijke en non-binaire regisseurs ervaren in de Vlaamse filmsector en hoe de opportuniteiten en gatekeepers hier op kunnen inspelen in de toekomst.

# 1. Genderongelijkheid in de filmsector

Twee belangrijke concepten in het kader van genderongelijkheid zijn sociale stratificatie en hegemonische masculiniteit. Sociale stratificatie wordt in de sociologie gebruikt om ongelijkheid tussen mensen in de samenleving te omschrijven (Giddens et al., 1991). Hoewel sociale stratificatie kan plaatsvinden op verschillende niveaus, is gender een van de vaakst voorkomende (Bourdieu, 1996). Het concept hegemonische masculiniteit vertrekt vanuit de opvatting dat mannelijkheid en vrouwelijkheid niet apart van elkaar kunnen begrepen worden. Aangezien mannen meer sociale macht bezitten, gaan die een dominantie uitoefenen ten opzicht van vrouwen binnen onze samenleving. Hierbij gaat het vooral over heteroseksuele witte mannen (Connell, 1985). Bijgevolg ligt deze hegemonische masculiniteit – en de manier waarop onze samenleving is georganiseerd – aan de basis van genderongelijkheid.

Binnen de Vlaamse filmsector is deze patriarchale ordening ook van toepassing. Zo wordt de filmindustrie vaak omschreven als een *old boys' club* (Dirse, 2013). Aangezien netwerken een cruciaal onderdeel vormen van de filmsector – en deze netwerken vooral mannelijk van aard zijn – krijgen vrouwen minder kansen om binnen een netwerk opgenomen te worden. Hiernaast worden vrouwen ook benadeeld in het werkveld doordat alles is ingesteld op mannen. Zo vormt de balans tussen werk- en gezinsleven een blijvende barrière (European Institute for Gender Equality, 2016). Deze patriarchale structuur – die heerst in de filmsector en vele andere sectoren – heeft door de jaren heen weerstand opgeroepen bij feministische bewegingen. Hoewel feminisme verschillende stromingen kent, strijden deze bewegingen voor eenzelfde doel: sociale gelijkheid voor alle genders (Abid, 2020). Eén van de belangrijkste vraagstukken binnen de feministische filmstudies vandaag is het lage aantal vrouwen dat wereldwijd in de filmindustrie werkt (Uğur Tanrıöver, 2017).

## 1.1. Feministische filmtheorie en intersectionaliteit

Onder invloed van feministische bewegingen en de *cultural studies* is de feministische filmtheorie ontstaan in de jaren zeventig (Thornam, 1999). Eén van de meest invloedrijkste personen binnen deze stroming is Laura Mulvey en haar concept *the male gaze*. Deze mannelijke blik verwijst naar de manier waarop de camera, het publiek en het mannelijke personage de vrouw objectiveren (Mulvey, 1989). Dit concept verwijst opnieuw naar het bestaan van een hegemonische masculiniteit, waarin de man als actief en de vrouw als passief wordt voorgesteld.

Hoewel Laura Mulvey's werk beschouwd kan worden als één van de belangrijkste theorieën binnen de feministische filmtheorie, heeft deze doorheen de jaren kritiek moeten verdragen. Net zoals verschillende feministische bewegingen, focust Mulvey zich op witte vrouwen in haar onderzoek. Door geen rekening te houden met vrouwen van andere afkomsten, vertoont haar theorie eerder een vorm van *white feminism*. Ruth Frankenberg (1993) definieert white feminism als een soort feminisme dat zich richt op de strijd van witte vrouwen, terwijl er geen rekening wordt gehouden met de bijkomende vormen van onderdrukking waarmee vrouwen van kleur te maken krijgen. Volgens het werk van bell hooks (1992) identificeren gekleurde vrouwen zich niet noodzakelijk met witte vrouwen. Dit verwijst naar het concept intersectionaliteit, geïntroduceerd door Kimberly Crenshaw. Dit concept stelt dat vrouwen met een dubbele identiteit – bijvoorbeeld zowel etnische als genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren (Onwuachi-Willig, 2018; Williams, 2020). Crenshaw bedacht de term als een manier om de onderdrukking van zwarte vrouwen te helpen verklaren en te onderzoeken hoe de sociale identiteiten van mensen overlappen (Women in View, 2019). Een ander punt van kritiek op de feministische filmtheorie is de neiging om de categorieën van 'man' en 'vrouw' te essentialiseren en te universaliseren (Smelik, 1995).

Deze alternatieven op de 'klassieke' feministische filmtheorie zorgen voor nieuwe vragen over de representatie van vrouwen in films. Enkel door rekening te houden met verschillen tussen vrouwen – zoals etniciteit en seksualiteit – kan sociale verandering plaatsvinden (Thornham, 1999). Zoals de bekende quote van het Geena Davis Institute luidt: *"If you can see it, you can be it"*. Terwijl feministische filmtheoretici zich voornamelijk richten op de representatie van vrouwen voor de schermen, wordt in dit werk beoogd te kijken naar de mate waarin vrouwen aanwezig zijn achter de schermen.

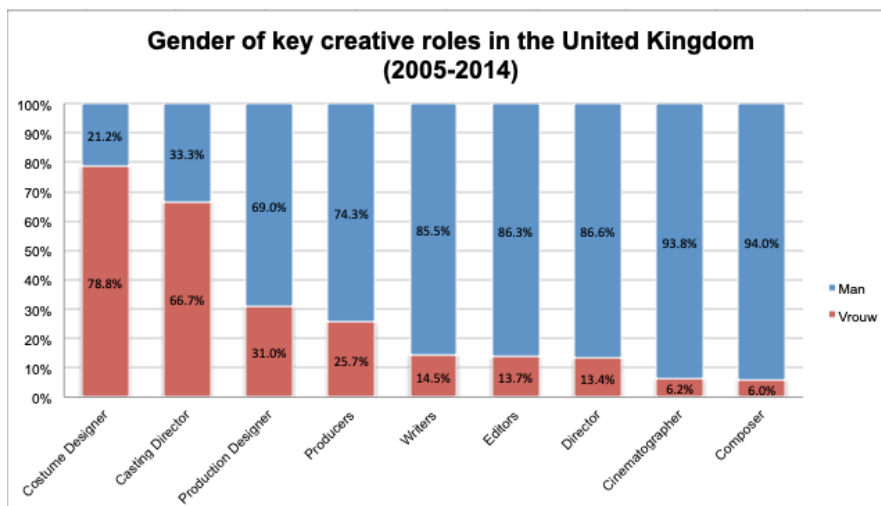
## 2. Kwantitatieve onderzoeken naar genderongelijkheid achter de schermen

Hoewel genderongelijkheid in verschillende sectoren voorkomt, is deze in de filmindustrie zeer uitgesproken. Net zoals andere media heeft film een maatschappelijke functie. De filmsector hoort dan ook een weerspiegeling te zijn van de samenleving, waarbij representativiteit centraal staat (Abid, 2020). Toch zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in deze sector. Het gemiddelde percentage van vrouwen in de Europese filmsector is slechts 31 % (Eurimages, 2019). Ook in Vlaanderen zijn er gelijkaardige resultaten te vinden. Volgens Van Bellingen (2019) werden er in 2018 slechts 22 % vrouwen tewerkgesteld in de Vlaamse filmsector ten opzichte van 78 % mannen.

### 2.1. Internationale context

De meeste onderzoeken naar genderongelijkheid in de filmsector focussen zich op representaties voor de camera. Hoewel de aanwezigheid van vrouwen op het witte doek van groot belang is om een realistische beeld weer te geven, wordt de deelname van vrouwen achter de camera vaak genegeerd. Nochtans is er een duidelijk verband tussen de vertegenwoordiging van vrouwen voor en achter de schermen. Een filmproductie onder leiding van een vrouwelijke regisseur of scenarist achter de camera, zorgt voor bijna 40 % meer vrouwelijke protagonisten voor de camera (Lauzen, 2019). Het is dus noodzakelijk om meer vrouwen in deze kernberoepen te positioneren.

Uit het *Cut out of the Picture*-rapport uit het Verenigd Koninkrijk konden slechts twee kernberoepen teruggevonden worden die een vrouwelijke dominantie kennen, namelijk kostuumdesign en casting director. De laagste cijfers van vrouwenparticipatie in deze filmindustrie zijn te vinden bij cinematograaf en filmcomponist (Figuur 1) (Follows & Kreager, 2016). Deze percentages tonen genderongelijkheid in kernberoepen aan en zijn ook terug te vinden in Noord-Amerikaanse studies. Over het algemeen is daar een lichte stijging waar te nemen in het percentage vrouwen in kernberoepen van 20 % in 2015 naar 25 % in 2017. Toch blijven deze cijfers teleurstellen. De ernst van de situatie wordt zeker duidelijk wanneer er statistieken over vrouwen van kleur worden bijgehouden. In 2017 bestond het aantal vrouwen van kleur binnen kernberoepen slechts uit 4 % (Women in View, 2019).



Figuur 1: Genderverdeling per kernberoep in het Verenigd Koninkrijk van 2005-2014<sup>1</sup> (Follows & Kreager, 2016).

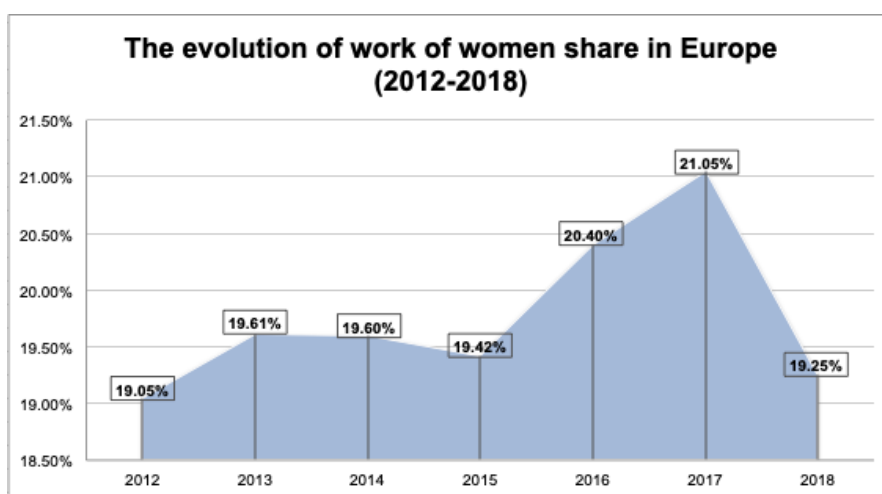
Daarnaast toont het Cut out of the Picture-rapport dat vrouwen in de filmsector eerder *below-the-line* beroepen innemen zoals make-up en kostuum. Daarentegen beoefenen mannen vaker *above-the-line* functies zoals regie en screenwriting (Abid, 2020; Follows & Kreager, 2016). Deze *above-the-line* functies zijn meestal ook de leidinggevende posities (Krijnen & Van Bauwel, 2015). In Nederland wordt een gelijkaardige situatie geschetst in het Beter is nog niet goed-rapport van de stichting Vrouwen in Beeld en de Universiteit van Utrecht. Daar bedraagt het percentage vrouwen in leidinggevende functies 30,4 % en het percentage mannen 69,6 % (Sanders, 2022). Er is dus een duidelijke aanwezigheid van een glazen plafond in de filmsector.

De ongelijke genderverdeling komt ook terug op vlak van genres. Zo werken er meer vrouwen uit de Britse filmindustrie mee aan documentaires, drama's en romantische films dan bijvoorbeeld actie-, misdaad- of sciencefictionfilms (Follows & Kreager, 2016). Ook in de Noord-Amerikaanse en Nederlandse filmwereld is een gelijkaardige situatie op te merken. In de Noord-Amerikaanse filmsector bezitten vrouwen vaker kernposities binnen documentaires (35 %) dan binnen fictie (29 %) (Lauzen, 2019). Ook in de Nederlandse filmindustrie zijn er grote verschillen terug te vinden in het aandeel vrouwen en mannen binnen de categorieën documentaire en fictie. Zo zijn vrouwen vaker terug te vinden in kortere en goedkopere producties, zoals documentaires (Sanders, 2022).

De mannelijke dominantie binnen de filmsector is ook terug te vinden in het kernberoep van regisseur. Gemiddeld wordt 1 op 5 Europese films geregisseerd door een vrouw (EWA, 2018). Uit

<sup>1</sup> In het werk van Follows en Kreager (2016) werden niet alle percentages in detail weergegeven. Enkel de exacte waarden van de twee hoogste en laagste percentages waren af te lezen. De andere percentages zijn op basis van de originele grafiek ingeschat, doch liggen deze dicht bij de werkelijke data.

het jaarlijks rapport van Le Lab Femmes de cinéma is een lichte stijging in het aantal Europese vrouwelijke regisseurs op te merken (Figuur 2). Hoewel dit geen baanbrekende evolutie is, gingen de cijfers de goede richting uit. Echter werd deze illusie doorbroken in 2018, waar het percentage vrouwelijke regisseurs daalde naar 19,25 % (Le Lab Femmes de cinéma, 2019). Jammer genoeg heeft Le Lab Femmes de cinéma deze telling niet verder gezet. Vanaf hun studie in 2021 brengt Le Lab Femmes de cinéma nieuwe cijfers uit door samen te werken met het European Audiovisual Observatory (Le Lab Femmes de cinéma, 2021). Uit deze nieuwe cijfers kan opnieuw een stijging waargenomen worden met 22,80 % in 2019 en 23,50 % in 2020 (Simone, 2021).



*Figuur 2: Percentage vrouwelijke regisseurs in de Europese filmindustrie van 2012-2018 (Le Lab Femmes de cinéma, 2019).*

Uit de verschillende rapporten van Le Lab Femmes de cinéma (2016; 2017; 2018; 2019; 2020; 2021) kan er een duidelijk verschil vastgesteld worden tussen Noord- en Zuid-Europa. De Noord-Europese landen doen het aanzienlijk beter op vlak van vrouwelijke regisseurs. Dit zijn dan ook de landen met een sterk genderbeleid en een cultuur van gelijkheid. Toch ligt het percentage van vrouwelijke filmmakers slechts rond de 30 % (EWA, 2018).

De ongelijkheid dat vrouwelijke filmmakers ervaren heeft natuurlijk niet alleen te maken met ondervertegenwoordiging. Zo worden vrouwen ook minder betaald en ontvangen ze minder subsidies (Le Lab Femmes de cinéma, 2020). Het percentage vrouwelijke regisseurs dat steun krijgt op Europees niveau ligt tussen de 20,6 % en 24,3 % (EWA, 2018). Dit betekent dat bijna 80 % van de publieke subsidies worden toegekend aan mannelijke regisseurs. Dit kan deels een

verklaring zijn voor de lagere vertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers naargelang het verloop van hun carrière (Follows & Kreager, 2016). De mannelijke dominantie in de filmsector wordt ook bevestigd door de heersende netwerkcultuur. De filmindustrie werkt op een informele manier, wat betekent dat een uitgebouwd netwerk helpt om werk te vinden. Voor vrouwen vormt de toegang tot de filmsector dus een extra uitdaging, aangezien deze netwerken voornamelijk mannelijk van aard zijn (Lutter, 2015).

## 2.2. Vlaamse context

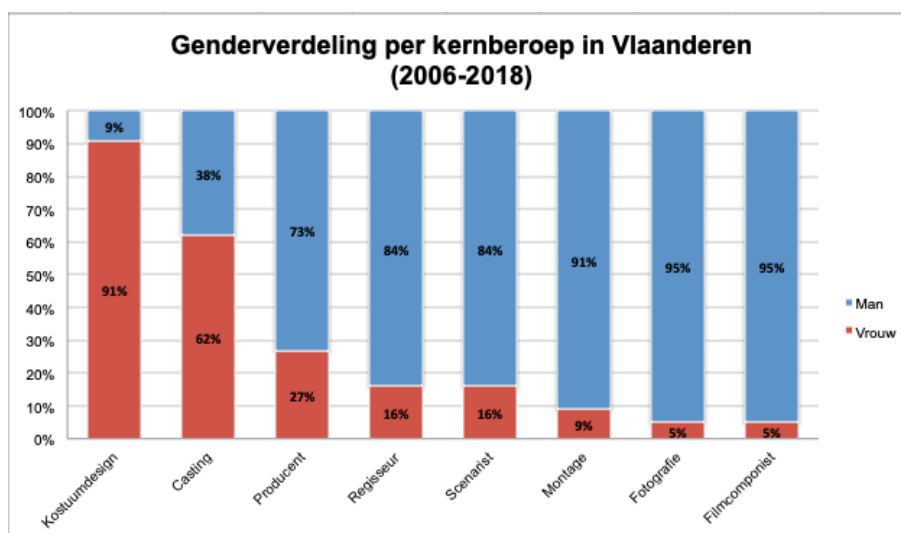
In het voorgaande deel werd de huidige situatie met betrekking tot genderongelijkheid in de internationale filmwereld geschetst. Hoewel deze ongelijkheid al decennia bestaat is de nood aan dataverzameling maar recent aan het licht gekomen. Het verzamelen en beschikbaar stellen van cijfermateriaal vormt een eerste stap in het blootleggen van de genderproblematiek in de filmwereld. Helaas zijn gegevens over de Vlaamse filmindustrie schaars aanwezig. Door een tekort aan cijfers over de participatie van vrouwen in de Vlaamse filmsector dienen onderzoekers en beleidsmakers zich te baseren op internationale rapporten (Abid, 2020; De Vinck et al., 2013). Zoals vermeld in de inleiding moet cijfermateriaal uit andere landen voorzichtig gebruikt worden. De rapporten en beleidsnota's die hiervoor besproken werden, zijn regiogebonden en kunnen dus niet zomaar veralgemeend worden naar de Vlaamse filmindustrie (Gubbins, 2016). Daarom zijn specifieke studies naar genderongelijkheid in de Vlaamse mediacontext noodzakelijk om de aanwezigheid en omvang van deze problematiek bloot te leggen.

De masterthesis van Van Bellingen (2019) zet een eerste stap in het verzamelen van cijfermateriaal. Door zich te richten op de hele loopbaan van een persoon werkende in de Vlaamse filmsector, benadrukt ze de afwezigheid van vrouwen binnen deze industrie. In het onderzoek toont Van Bellingen aan dat hoewel filmscholen min of meer een gelijke uitstroom hebben van mannelijke en vrouwelijke studenten, er toch een ongelijke verdeling bestaat. Zo werden er in 2018 slechts 22 % vrouwen tewerkgesteld in de Vlaamse filmsector tegenover 78 % mannen.

Net zoals in het Verenigd Koninkrijk, Noord-Amerika en Nederland kan er in Vlaanderen ook genderongelijkheid op basis van kernberoepen vastgesteld worden (Figuur 3). Hiernaast blijkt dat zowel in een internationale context als in de Vlaamse filmsector dezelfde kernberoepen verantwoordelijk zijn voor de hoogste en laagste percentages aan vrouwelijke werknemers. De masterthesis van Van Collie (2014) wijst op een ondervertegenwoordiging van Vlaamse



vrouwelijke regisseurs. Zo debuteerden tussen 2000 en 2014 slechts tien vrouwelijke filmmakers in Vlaanderen, terwijl er in totaal vijftig regisseurs een eerste film uitbrachten. Dit strookt met de Europese cijfers, waar gemiddeld 1 op 5 Europese films geregisseerd wordt door vrouwen (EWA, 2018). De kans op vervolgprojecten is daarboven ook kleiner voor vrouwelijke dan mannelijke filmmakers. Van de tien vrouwelijke regisseurs die debuteerden in Vlaanderen tussen 2000 en 2014 maakten slechts vier een tweede of derde film (Van Collie, 2014).

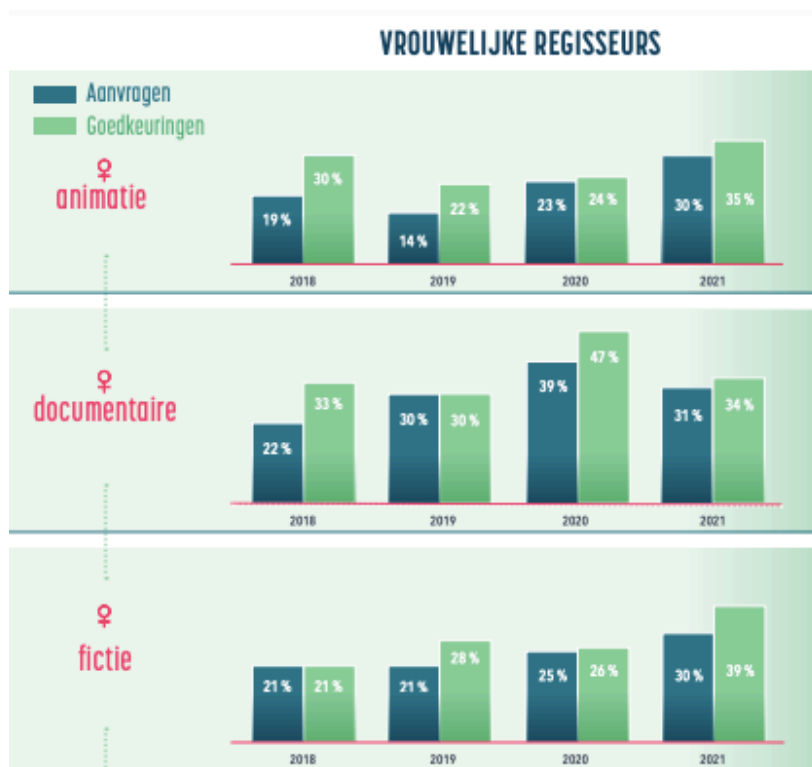


Figuur 3: Genderverdeling per kernberoep in Vlaanderen van 2006-2018 (Van Bellingen, 2019).

Naast deze masterthesis zijn er enkele vermeldingen naar België terug te vinden in de rapporten van Le Lab Femmes de cinéma. Het rapport van 2021 concludeerde dat België vooruitgang boekt met betrekking tot het aantal vrouwelijke regisseurs. In 2020 werden 24,4 % van de Belgische films geregisseerd door een vrouw, wat boven het Europese gemiddelde van 23,5 % lag (Le Lab Femmes de cinéma, 2021). In deze rapporten wordt een onderverdeling gemaakt tussen Vlaanderen en Wallonië, aangezien media een regionale bevoegdheid is en de Vlaamse en Waalse filmsector afzonderlijk functioneren. In 2016 heeft Wallonië een beleid van positieve actie opgezet. Dit houdt in dat – wanneer films eenzelfde kwaliteit vertonen – de voorkeur wordt gegeven aan vrouwelijke makers. In tegenstelling tot quota worden er geen percentages vastgelegd voor het aantal films geregisseerd door vrouwen. In Vlaanderen was er op dat moment nog geen genderbeleid aanwezig (Le Lab Femmes de cinéma, 2017).

In 2020 kwam hier verandering in toen het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) de eerste fase van hun actieplan aankondigde in het jaarverslag. Voor het eerst werd een volledig hoofdstuk gewijd

aan gender en inclusie en de aanzet gegeven voor een cijfermatige analyse van genderongelijkheid binnen de audiovisuele- en gamesector (Le Lab Femmes de cinéma, 2021). De cijfers van 2020 tonen een opwaartse beweging van dossiers ingediend door vrouwelijke regisseurs, met een nog sterkere stijging op het niveau van de goedkeuringen (figuur 4). Dit betekent dat de projecten van vrouwelijke makers van voldoende kwaliteit betuigen. Op vlak van andere ondervertegenwoordigde groepen wordt er weinig gecommuniceerd. Mensen met een andere genderidentiteit – zoals non-binaire makers – vertegenwoordigen slechts 0-1 % van de regisseurs. Over personen met een andere etnisch-culturele achtergrond is het volgens het VAF moeilijk om data te verzamelen omwille van privacyredenen. Volgens het VAF zijn de commissies en jury's wel gelijk vertegenwoordigd en wordt er veel aandacht besteed aan de culturele en etnische diversiteit van de leden (VAF, 2021).



Figuur 4: Evolutie van vrouwelijke makers op vlak van aanvragen en goedkeuringen per categorie van 2018-2021 (VAF, 2022)

### 3. Kwalitatieve onderzoeken naar genderongelijkheid achter de schermen

Aan de hand van kwantitatieve gegevens is aangetoond dat de filmsector – zowel op internationaal als Vlaams niveau – te kampen heeft met een genderproblematiek. Hoewel deze gegevens een belangrijke eerste stap vormen om de aanwezigheid van genderongelijkheid aan te kaarten, is het essentieel om verder dan de cijfers te kijken en een breder beeld te verkrijgen omtrent deze problematiek (Watkins, 2012). Door kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeken te combineren, kunnen de sterke punten van beide methodologieën gebruikt worden om sociale verschijnselen – zoals genderongelijkheid – beter te begrijpen (Sieber, 1973). Zo bieden kwalitatieve rapporten een diepgaande analyse en helpen ze de kwantitatieve bevindingen te valideren (Madey, 1982). Het samenbrengen van deze gegevens geeft beleidsmakers een kans om de achterliggende betekenis met betrekking tot de cijfers te begrijpen en te interpreteren (Onwuegbuzie & Leech, 2005). Met deze kennis kunnen maatregelen genomen worden om de ongelijke vertegenwoordiging in de Vlaamse filmsector te verbeteren.

Om te achterhalen welke barrières genderongelijkheid in de hand werken, worden verschillende kwalitatieve studies geraadpleegd. Een eerste belangrijk internationaal onderzoek is afkomstig van het Sundance Institute en Women In Film Los Angeles. Door middel van interviews met 51 onafhankelijke filmmakers en leidinggevendenden in de Amerikaanse filmwereld werden verschillende barrières gevonden die de carrière van vrouwen achter de schermen bemoeilijken (Smith et al., 2013). Net zoals in het kwantitatieve gedeelte kunnen de barrières uit internationale studies niet veralgemeend worden naar de Vlaamse context (Gubbins, 2016). Door het gebrek aan Vlaamse kwalitatieve gegevens is het noodzakelijk om te steunen op enkele mastertheses. Uit de masterthesis van Abid (2020), Baeten (2018), De Neve (2021) en Van Collie (2014) komen verschillende barrières voor vrouwen in de Vlaamse filmsector terug. Deze kwalitatieve studies hebben telkens een andere invalshoek. In de masterthesis van Abid (2020) werd aan de hand van kwantitatief en kwalitatief onderzoek achterhaald welke obstakels vrouwelijke filmmakers ervaren bij het debuten in de Vlaamse filmsector. Door middel van een vragenlijst en diepte-interviews werden negentig vrouwelijke respondenten bevestigd omtrent deze kwestie. De studie van Baeten (2018) trachtte de ervaringen van filmmakers na het afstuderen in kaart te brengen. Dit gebeurde aan de hand van interviews met twintig regisseurs. In deze studie werd geen onderscheid gemaakt tussen vrouwelijke en mannelijke respondenten, aangezien de focus van het onderzoek niet genderspecifiek was. De masterthesis van De Neve

(2021) trachtte aan de hand van een kwalitatief, exploratief onderzoek een schets te maken van de ervaringen omtrent genderongelijkheid in de sector. In de studie van Van Collie (2014) speelde gender opnieuw geen rol in de selectie van de respondenten. Hier werden veertien regisseurs en twee producenten geïnterviewd om te achterhalen waarom regisseurs het moeilijk hebben om een uitgebreid oeuvre uit te bouwen. Hoewel sommige onderzoeken niet specifiek toegepast worden op vrouwen werkend in de industrie, dragen de barrières die hieruit voortvloeien zeker bij aan de ongelijke genderbalans in de Vlaamse filmwereld. De meest voorkomende barrières uit bovenstaande studies zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep.

### 3.1. De opleiding regie

Een eerste barrière voor vrouwen in de Vlaamse filmsector is de opleiding regie. Hoewel de masterthesis van Van Bellingen (2019) aantoont dat de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, bestaat er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector. Door verschillende ontwikkelingen in de laatste decennia, zoals de toename van het aantal jongeren dat hoger onderwijs volgt en de groei en uitbouw van Vlaamse filmscholen, zijn er meer afgestudeerden dan beschikbare posities in de Vlaamse filmindustrie (Abid, 2020; Baeten, 2018; Uğur Tanrıöver, 2017). Van Bellingen (2019) benadrukt dat er in dit overaanbod opvallend weinig vrouwelijke filmmakers voorkomen. Ook op Europees niveau kan er een ongelijke verdeling teruggevonden worden. Zo ligt het percentage vrouwelijke regisseurs dat afstudeert meer dan twee keer zo hoog als het werkelijk aantal vrouwen actief in deze functies (EWA, 2018).

Hoewel de cijfers geen ondervertegenwoordiging aantonen in de opleiding regie, bieden kwalitatieve studies andere inzichten met betrekking tot gender in de filmscholen. De masterthesis van De Neve (2021) toont dat er nood is aan vrouwelijke rolmodellen in de opleiding, zowel in het docentenkorps als in het curriculum. In deze masterthesis geven vrouwelijke respondenten aan dat er weinig vrouwelijke docenten aanwezig zijn in de filmscholen. Alsook moet het curriculum meer voorbeelden van vrouwen bevatten. Deze noden komen ook terug in het manifest van WANDA (WANDA Collective, z.d.).

Door verschillende respondenten is aangehaald dat ze tijdens hun opleiding in contact zijn gekomen met seksisme en grensoverschrijdend gedrag (De Neve, 2021). Grensoverschrijdend gedrag is een complex concept dat verschillende dimensies omvat. De meeste gevallen van

grensoverschrijdend gedrag die in de media komen bevatten een seksueel component. Daarnaast bestaan er nog andere vormen waar het seksuele component minder aanwezig is, maar machtsmisbruik een rol speelt (Willekens et al., 2020). Grensoverschrijdend gedrag in de filmwereld wordt vaak gelinkt aan de uiteenlopende machtsstructuren (De Neve, 2021). Naast de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in de hiërarchie van de filmsector, spelen ook de informele en mannelijke netwerkcultuur een rol bij grensoverschrijdend gedrag (Hennekam & Bennett, 2017). Door onveilige situaties te ervaren in de filmscholen, worden studenten vaak ontmoedigd om hun carrière verder te zetten. Hoewel dit soort gedrag de laatste jaren meer aan het licht is gekomen dankzij bewegingen zoals #MeToo, kunnen jonge makers nog steeds moeilijk terecht met hun klachten (RoSa vzw, z.d.).

### 3.2. De financiële middelen

Hoewel het financieren van een film een uitdaging vormt voor elke regisseur, is er sprake van een vrouwspecifieke financiële barrière in de filmsector. Het onderzoek van Smith et al. (2013) toont aan dat de budgetten toegekend aan vrouwelijke filmmakers doorgaans lager liggen dan die van hun mannelijke tegenhangers. Volgens verschillende interviews uit dit onderzoek bestaan hiervoor drie redenen. Eerst en vooral zijn de bevoegde personen voor het toewijzen van middelen aan filmmakers vaak mannen. Vervolgens blijkt ook het onderwerp van de film een rol te spelen bij de financiering. Zo bevatten de meest succesvolle films zogenaamde 'mannenverhalen' en bezitten de verhalen die vrouwen willen vertellen niet dezelfde commerciële waarde. Ten slotte wordt aangenomen dat vrouwelijke filmmakers minder betrouwbaar zijn met financiële middelen. Deze eerder stereotype verklaringen zorgen ervoor dat vrouwen minder toegang hebben tot financiële middelen en bij de start van het productieproces reeds benadeeld worden.

Ook de Vlaamse filmsector heeft te kampen met financiële onzekerheid (Abid, 2020; Baeten, 2018; Van Collie, 2014). De belangrijkste bron van financiering voor filmmakers is het Vlaams Audiovisueel Fonds. Het VAF is door de Vlaamse overheid opgericht om de audiovisuele sector te stimuleren en financieel te ondersteunen. Voor de financiële ondersteuning beschikt het VAF over drie fondsen: het VAF/Filmfonds, het VAF/Mediafonds en het VAF/Gamefonds (VAF, z.d.-a). In 2010 lanceerde het VAF hun *Wildcard*s programma dat focust op recent afgestudeerde studenten. Hierbij worden bachelor- en masterstudenten aangemoedigd om hun eindwerk in te dienen. De winnende projecten ontvangen financiering en persoonlijke coaching om een eerste buitenschoolse film te realiseren (VAF, z.d.-b). Toch zijn de bijdragen van het VAF vaak niet

voldoende voor beginnende filmmakers (Abid, 2020). Hiernaast worden de middelen voor minder commerciële projecten – zoals arthouse en documentaire – meestal ingezet tijdens de productie, waardoor het budget voor promotiedoeleinden ontoereikend is (Abid, 2020; Van Collie, 2014). Hieruit volgt dat grote commerciële films wel zichtbaarheid krijgen, terwijl kleinschalige projecten op de achtergrond blijven (Van Collie, 2014). Aangezien de studie van Smith et al. (2013) aantoont dat verhalen van vrouwelijke filmmakers minder commerciële waarde vertonen, verkrijgen deze films mogelijks ook minder financiële middelen.

Hoewel financiering een groot deel van de werking van het VAF vormt, zet het ook in op talentontwikkeling aan de hand van verschillende ateliers, coaching en begeleiding (VAF, z.d.-a). Sinds het jaarverslag van 2020 heeft het VAF ook een inclusie-aanpak gelanceerd (VAF, 2021). Ondanks dat het VAF geen regels of quota vastleggen, kijken ze bij de steunaanvragen hoe er is omgegaan met diversiteit en inclusie. Hierbij wordt op de website van het VAF (z.d.-c) enkele concrete pistes vermeld om met inclusie aan de slag te gaan – zowel voor de personages, de cast, de crew, de makers en het publiek.

### 3.3. De mannelijke/informele netwerken

De derde barrière is te linken aan het concept van hegemonische masculiniteit (Connell, 1985). Zoals eerder beschreven bestaat er een patriarchale ordening in de filmwereld waaruit volgt dat deze vaak als een old boys' club omschreven wordt (Dirse, 2013). Volgens Conor et al. (2015) bevat de filmindustrie voornamelijk informele en mannelijke netwerken. Zo gaven vrouwelijke filmmakers aan dat ze zich benadeeld voelen door het bestaan van dominante mannelijke netwerken (Smith et al., 2013). Omdat de filmsector opereert aan de hand van informele netwerken, kunnen mannen een voordeel hebben ten opzichte van vrouwen.

De mannelijke netwerken zorgen ook dat vrouwen minder in leidinggevende posities te vinden zijn. Dit fenomeen – ook wel het glazen plafond genoemd – was reeds vast te stellen in het kwantitatieve deel, waar werd aangetoond dat vrouwen eerder below-the-line beroepen innemen. De afwezigheid van vrouwen in leidinggevende posities heeft een gevolg voor alle vrouwen binnen de sector (Acker, 2009). Hiernaast heeft dit ook een negatieve invloed op vrouwen die een carrière in de audiovisuele sector overwegen omdat filmstudenten ontmoedigd kunnen worden (Smith et al., 2013).

De informele netwerkcultuur die heerst in het internationaal filmlandschap is ook terug te vinden in Vlaanderen. Volgens Van Baeten (2018) is er sprake van een gesloten filmindustrie. Uit zijn

kwalitatieve studie bleek dat filmmakers het moeilijk vinden om in deze sector te starten zonder connecties. Hoewel er formele netwerken bestaan die helpen om contacten te leggen in de filmwereld – denk maar aan het VAF of de filmfestivals – worden informele contacten als belangrijker ervaren. In verschillende interviews geven filmmakers aan dat hun collega's, vrienden en familie aanzienlijke steun bieden in het begin van hun carrière door kennis te delen en werkmogelijkheden aan te bieden.

### 3.4. De aard van het beroep

Onder de laatste barrière – de aard van het beroep – komen verschillende thema's aan bod zoals werkonzekerheid, de balans tussen werk- en gezinsleven en stereotypen op de set. Naast de financiële onzekerheid is er in de filmsector ook sprake van werkonzekerheid (Abid, 2020; Baeten, 2018; Van Bellingen, 2019; Van Collie, 2014). De functie van regisseur bestaat voornamelijk uit freelance werk en tijdelijke projecten (Abid, 2020). Samen met het afhankelijk zijn van informele netwerken leidt dit tot een onzekere werksituatie (Conor et al., 2015; Van Collie, 2014). Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt, is dit niet voor iedereen haalbaar (Abid, 2020). Hoewel sommige posities – zoals producent – meer zekerheid kunnen bieden, bevatten andere jobs – zoals regisseur – grotere risico's (Baeten, 2018). Deze onzekerheden – zowel financieel als werkgerelateerd – leiden tot een gebrek aan continuïteit van de carrière (Abid, 2020; Van Collie, 2014). Dit werd reeds aangehaald bij de cijfers over genderongelijkheid in Vlaanderen. Daar werd vermeld dat het voor vrouwelijke regisseurs meestal maar bij debuten blijft (Van Collie, 2014).

De werkonzekerheid en het gebrek aan een stabiel werkschema zorgen voor een moeilijke balans tussen werk- en gezinsleven (De Neve, 2021). Dit argument kan in de meeste sectoren teruggevonden worden. Binnen traditionele genderrollen wordt er van de vrouw verwacht om de rol van moeder en/of huisvrouw op te nemen (Acker, 2009). Dit betekent dat vrouwen moeilijker een carrière kunnen uitbouwen of een leidinggevende positie in de filmsector bereiken. Hoewel deze traditionele rollen de laatste decennia geëvolueerd zijn, blijft het zoeken naar een evenwicht tussen werk en gezin een moeilijke barrière voor vrouwen actief in de filmindustrie.

Doorheen het productieproces komen vrouwelijke filmmakers ook in contact met stereotyperende ervaringen en vooroordelen. In de studie van Smith et al. (2013) vertellen vrouwelijke filmmakers hoe ze geobjectiveerd en benadeeld worden op een filmset. Zo wordt het vermogen van een vrouw om mensen te bevelen in twijfel getrokken. Doordat witte mannen vaker leidinggevende

posities innemen, kan het idee van wat het betekent om een succesvol leider te zijn langs stereotiepe lijnen lopen (Pieper et al., 2014). Hieruit volgt de perceptie dat vrouwen of vrouwen van kleur hun taak als regisseurs niet succesvol kunnen uitvoeren. Zo ondervinden vrouwelijke regisseurs dat mannelijke medewerkers op subtiele wijze hun taken proberen over te nemen (Smith et al., 2013).



## 4. Opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector

Het debat over genderongelijkheid is de laatste jaren toegenomen. Dit is hoofdzakelijk te danken aan de MeToo-beweging die zich inzet tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze beweging is ontstaan nadat verschillende vrouwen uit de filmsector Harvey Weinstein beschuldigden van seksueel grensoverschrijdend gedrag (RoSa vzw, z.d.). In navolging van de MeToo-beweging zijn andere bewegingen opgericht zoals Time's Up. Deze beweging strijdt tegen seksuele discriminatie, intimidatie en mishandeling in de film- en televisiewereld (Time's Up, z.d.). Hoewel deze bewegingen zich voornamelijk inzetten tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag, bevinden deze initiatieven zich in een ruimere context van genderongelijkheid en werken ze aan eenzelfde doel: de positie van vrouwen in de filmwereld verbeteren. Deze organisaties gaan zelfs nog een stap verder door diversiteit en representativiteit voor de hele sector te eisen (Van Bellingen, 2019). Zowel de MeToo- als Time's Up-beweging vormden een katalysator voor andere bewegingen en nieuwe initiatieven op internationaal en Vlaams niveau. In dit hoofdstuk worden enkele opportuniteiten toegelicht om de genderproblematiek – en de bredere nood aan een divers en inclusief filmlandschap – aan te pakken.

Een eerste opportuniteit is bewustwording en vormt een cruciale stap om genderongelijkheid in de filmsector aan te pakken (Smith et al., 2013). Door (leidinggevende) personen in de filmindustrie bewust te maken van deze problematiek, kan de visibiliteit en diversiteit van ondervertegenwoordigde groepen in kernberoepen aangemoedigd worden (Gubbins, 2016). Dankzij verschillende kwantitatieve onderzoeken en rapporten is het bewustzijn met betrekking tot genderongelijkheid in de audiovisuele sector aanzienlijk toegenomen. Helaas is bewustwording alleen niet genoeg om verandering teweeg te brengen en blijft systematische ongelijkheid een reëel probleem in de filmsector. Het is daarom van essentieel belang dat proactieve oplossingen worden voorgesteld om het onevenwicht tussen mannen en vrouwen weg te werken (Eurimages, 2020).

Hiernaast vormen ook quota een belangrijke bron van steun voor vrouwen in de filmindustrie. Door harde maatregelen zoals de 50/50 quotum in te voeren kan gendergelijkheid nagestreefd worden. Het succes van quota kan teruggevonden worden in Zweden, waar dit heeft geleid tot een stijging in het aantal vrouwelijke filmmakers en andere ondervertegenwoordigde groepen (Le Lab Femmes de cinéma, 2018). Naast een gelijke vertegenwoordiging op de werkvloer, kunnen quota ook toegepast worden in structurele beslissingsorganen zoals jury's en leescommissies.

Vooral deze laatste categorie kan van groot belang zijn, aangezien deze commissies beslissen welke projecten en personen financiering verkrijgen. Door het implementeren van een quotumsysteem krijgen vrouwen dezelfde financieringsmogelijkheden als mannen en worden producenten aangemoedigd om vrouwelijke regisseurs in dienst te nemen (EWA, 2018). Critici beweren echter dat dergelijke inspanningen impliceren dat vrouwen hulp nodig hebben om eenzelfde niveau als mannen te bereiken. Hiernaast betekent het invoeren van quota niet noodzakelijk dat vrouwen effectief gehoord zullen worden in de filmwereld (Wöhl, 2008). Ook uit de filmindustrie zelf kwam kritiek op het quotumsysteem. Zo beweert de Zweedse filmproducent Börje Hansson dat quota voorbeelden zijn van onwettige staatsinmenging die de artistieke vrijheid belemmeren, aangezien de beste projecten misschien de kans niet krijgen om gefinancierd te worden (Jansson, 2019). Dit argument bevestigt de veronderstelling dat quota worden gebruikt als hulpmiddel voor vrouwen (Jansson, 2017). Hoewel quota als één van de enige echte oplossingen gezien worden door vrouwelijke regisseurs, zijn organisaties zoals het VAF toch eerder voorstander van mildere oplossingen zoals positieve acties (VAF, 2021).

Naast bewustwording en quota, kan ook mentorschap een opportuniteit bieden. Door de afwezigheid van vrouwen in de filmsector – vooral in leidinggevende posities – is het moeilijk voor vrouwelijke medewerkers om hun positie te verbeteren (Van Bellingen, 2019). Aan de hand van mentoring kunnen deze twee groepen – enerzijds ervaren, leidinggevende vrouwen en anderzijds beginnende vrouwen in de industrie – elkaar aanmoedigen en stimuleren. Door vrouwen bij elke stap in het productieproces bij te staan, kan hun zichtbaarheid in de industrie vergroot worden en de negatieve impact van mannelijke netwerken verminderd worden (Baeten, 2018; Smith et al., 2013).

## 5. Onderzoeksdesign

In het theoretisch kader is gekozen om kwantitatieve en kwalitatieve gegevens omtrent genderongelijkheid in de filmsector te bundelen en een breder beeld rond deze problematiek te schetsen. Uit de literatuur blijkt dat kwalitatieve gegevens over genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector massaal ontbreken. Hoewel enkele barrières en opportuniteiten terug te vinden zijn, beschrijven deze niet specifiek de situatie van vrouwelijke en non-binaire filmmakers in de Vlaamse filmindustrie.

Hoewel gegevens over vrouwen in de Vlaamse filmsector moeilijk terug te vinden zijn, is er de laatste jaren een evolutie waar te nemen. Recente onderzoeken brengen de genderproblematiek steeds meer naar voren. Dit is echter niet het geval voor filmmakers met een andere etnisch-culturele achtergrond of genderidentiteit. Over deze ondervertegenwoordigde groepen wordt nog steeds weinig gecommuniceerd in de Vlaamse filmsector.

Om een beter beeld te krijgen van de verschillende barrières die vrouwelijke en non-binaire regisseurs in de Vlaamse filmsector ondervinden is een tweeledig kwalitatief onderzoek opgesteld. Eerst worden de barrières uit de literatuurstudie vergeleken met de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs. De vier overkoepelende barrières die de basis voor dit onderzoek vormen zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. Verder worden ook enkele opportuniteiten aangehaald om gendergelijkheid in de Vlaamse filmsector te bereiken zoals bewustwording, quota en mentorschap. Daarnaast wordt ook gekeken naar de positie van belangrijke gatekeepers ten opzichte van de barrières, de opportuniteiten en de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Op deze manier kan een antwoord geformuleerd worden op de centrale vraag van dit beleidsrapport: "Waarom zijn er minder vrouwelijke en non-binaire filmmakers aanwezig in de Vlaamse filmsector?"

Op basis van deze resultaten worden concrete beleidsadviezen geformuleerd om de positie van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen in de Vlaamse filmwereld te verbeteren. Aangezien deze doelstelling overeenkomt met de ambities van de actiegroep WANDA, is het een meerwaarde om met hen samen te werken. De 87 verbonden filmmakers pleiten voor een proactief beleid om het onevenwicht in de Vlaamse en Brusselse audiovisuele sector weg te werken (WANDA Collective, z.d.). Doorheen verschillende fasen van het onderzoek is overlegd met Ilse Schooneknaep, medeoprichter van WANDA.

Aangezien het onmogelijk is om alle vrouwelijke en non-binaire filmmakers die werkzaam zijn in de Vlaamse filmsector te interviewen, wordt een selectie gemaakt. Door samen te werken met WANDA is het mogelijk om de gewenste respondenten – vrouwelijke en non-binaire filmmakers enerzijds en belangrijke gatekeepers anderzijds – te contacteren. Omdat diversiteit en intersectionaliteit belangrijke punten zijn – zowel voor dit beleidsrapport als voor WANDA – wordt bij het contacteren van de regisseurs rekening gehouden met etniciteit. Op deze manier wordt een divers beeld van vrouwelijke en non-binaire filmmakers in de Vlaamse filmwereld geschetst.

## 5.1. Onderzoeksmethode

Vanwege de focus op de eigen beleving van de respondenten is gekozen voor kwalitatieve dataverzameling. De nadruk van kwalitatief onderzoek ligt namelijk op het begrijpen en interpreteren van gedachten, betekenissen en ervaringen (Reulink & Lindeman, 2005). Aangezien het belangrijk is om vrouwelijke en non-binaire filmmakers en gatekeepers zelf aan het woord te laten, wordt geopteerd voor semi-gestructureerde diepte-interviews. Een semi-gestructureerde vragenlijst gebruikt een mix van gesloten en open vragen (Adams, 2015). Op deze manier kan de onderzoeker het gesprek vloeiend laten verlopen, maar ook ruimte laten voor de respondent om persoonlijke meningen te delen. Open vragen in het bijzonder verhogen de kans om dieper in te gaan op de antwoorden van de respondenten (Baarda et al., 2005). Aangezien beide groepen een zekere deskundigheid bezitten die relevant is voor het onderzoek, kunnen de gesprekken met de regisseurs en gatekeepers ook geclassificeerd worden als experteninterviews (Reulink & Lindeman, 2005).

Om kritisch met de methode om te gaan, is het nodig om de nadelen van deze onderzoeksbenadering kort toe te lichten. Eerst en vooral zijn semi-gestructureerde diepte-interviews tijdrovend en arbeidsintensief voor de onderzoeker. Dit proces bevat niet enkel het interview zelf, maar ook het voorbereiden, opzetten en analyseren van het gesprek (Adams, 2015; Reulink & Lindeman, 2005). Door tijdig het onderzoek op te starten en gestructureerd te werken, wordt dit gereduceerd. Een ander nadeel is het vinden en overtuigen van respondenten om deel te nemen aan het onderzoek. Dankzij de hulp van Ilse Schooneknaep is deze stap vlot verlopen.

Als voorbereiding op de interviews is een topiclijst ontwikkeld. Dit is een lijst met onderwerpen die de onderzoeker tijdens het interview wenst aan te halen (Reulink & Lindeman, 2005). Uit de literatuur blijkt dat onderzoekers best eerst gestructureerde, neutrale vragen stellen. Zo voelen de

respondenten zich comfortabel en kan er vertrouwen worden opgebouwd tussen de interviewer en de geïnterviewde. Hierdoor stellen respondenten zich meer open bij het bespreken van gevoelige onderwerpen (Adams, 2015; Baarda et al., 2005; Plochg et al., 2006; Reulink & Lindeman, 2005).

Zoals reeds vermeld vormen de vier overkoepelende barrières uit de literatuur de basis voor dit onderzoek. Naast het bevragen van deze barrières kunnen bijkomende of alternatieve barrières naar voren komen. Vervolgens wordt ook aandacht besteed aan opportuniteiten die vrouwen kunnen helpen om meer zichtbaarheid in de Vlaamse filmwereld te verkrijgen. Bij de gatekeepers worden de specifieke barrières in combinatie met de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire filmmakers gebundeld en besproken.

Door de gevoelige aard van het onderwerp is het noodzakelijk om de ethische kant te belichten. Omwille van de interesse in de persoonlijke ervaringen van de respondenten en aangezien de Vlaamse filmsector bestaat uit informele netwerken, is het belangrijk dat participanten niet herkenbaar zijn buiten de context van het onderzoek (Mortelmans, 2013). Door het gebruik van pseudoniemen kan hun anonimiteit verzekerd worden. In de uitnodigingen naar vrouwelijke en non-binaire regisseurs en bij de diepte-interviews werd nadrukkelijk gewezen op privacy en anonimiteit.

Tot slot is het belangrijk om stil te staan bij de reflectie van de onderzoeker. Zoals bij elk onderzoek is het belangrijk dat de onderzoeker zich bewust is van de eigen positie ten opzichte het onderwerp. De eigen visie van de onderzoeker op deze problematiek mag niet naar boven komen tijdens de interviews. Hoewel empathie en begrip belangrijk zijn doorheen dit proces, moet de neutraliteit en onpartijdigheid behouden worden. Dit geldt zowel bij de vrouwelijke en non-binaire regisseurs als bij de gatekeepers.

## 5.2. Respondenten

Door samen te werken met WANDA is het mogelijk om de gewenste respondenten – vrouwelijke en non-binaire filmmakers enerzijds en belangrijke gatekeepers anderzijds – te contacteren. Hoewel de focus van dit onderzoek op gender ligt, mogen andere ondervertegenwoordigde groepen niet uit het oog verloren worden. Voor het rekruteren van vrouwelijke en non-binaire regisseurs was diversiteit dus een belangrijke factor. Het concept intersectionaliteit en de cijfers

omtrent vrouwen van kleur in de filmsector leren ons dat vrouwen met een andere etnisch-culturele achtergrond extra benadeeld worden doordat ze zowel een genderminderheid als een etnische minderheid vormen. Samen met Ilse Schooneknaep werd een uitgebreide lijst opgesteld van vrouwelijke filmmakers met diverse etnisch-culturele achtergronden en genderidentiteiten. Vervolgens werden de gekozen regisseurs benaderd aan de hand van een persoonlijke uitnodigingsmail (zie bijlage 10.1.1). In totaal zijn vier vrouwelijke filmmakers en één non-binaire regisseur geïnterviewd. Aangezien hun ervaringen grotendeels overeenkomen, kunnen geldige conclusies gevormd worden. In tabel 1 is een visualisatie van de respondenten terug te vinden.

| Pseudoniem | Leeftijd | Etniciteit      | Gender-identiteit | Opleiding regie | Jaren ervaring | Functies                         | Soort content            | Genre                |
|------------|----------|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Greta      | 51       | Belg            | vrouw             | ja              | 28             | regie, scenario, camera          | kortfilm, langspeelfilm  | fictie, documentaire |
| Chloé      | 31       | Zuid-Amerikaans | vrouw             | ja              | 4              | regie, productie, geluid, camera | kortfilm, televisiereeks | documentaire         |
| Olivia     | 42       | Aziatisch       | vrouw             | ja              | 8              | regie, productie, set design     | kortfilm, reportages     | fictie, documentaire |
| Jane       | 53       | Aziatisch       | vrouw             | ja              | 31             | regie, scenario                  | kortfilm, langspeelfilm  | fictie               |
| Ava        | 32       | Belg            | Non-binair        | ja              | 5              | regie, scenario                  | kortfilm, langspeelfilm  | fictie               |

*Tabel 1: Overzicht geïnterviewde vrouwelijke en non-binaire filmmakers*

Eens de gesprekken met de vrouwelijke en non-binaire filmmakers zijn getranscribeerd, kunnen de voorbereidingen voor de interviews met de gatekeepers starten. Samen met Ilse Schooneknaep zijn enkele gatekeepers geselecteerd die een meerwaarde vormen voor dit onderzoek. Deze zijn opnieuw gecontacteerd aan de hand van een persoonlijke uitnodigingsmail (zie bijlage 10.1.2). In Vlaanderen is het VAF de belangrijkste organisatie voor het financieren van een film. Aangezien de financiële middelen meermaals als belangrijke barrière terugkomen – zowel in de literatuur als bij vrouwelijke en non-binaire filmmakers – is contact opgenomen met Karla Puttemans, hoofd content bij het VAF. Daarnaast vormen filmscholen ook een belangrijke gatekeeper voor de barrière met betrekking tot de opleiding regie. Hiervoor is een interview afgenomen met de directeur van het Royal Institute for Theatre, Cinema & Sound (RITCS), Reinhilde Weyns. Voor de andere barrières – de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep – zijn er geen specifieke gatekeepers gecontacteerd. Deze zijn wel besproken met

vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Tot slot worden ook de opportuniteiten voorgelegd en bediscussieerd met de gatekeepers. Hiervoor is een derde gatekeeper gecontacteerd, namelijk Generation Inclusion. Dit is een organisatie die zich inzet voor een inclusief medialandschap waarin iedereen filmmaker kan zijn, ongeacht afkomst, opleiding of ervaring (Generation Inclusion, z.d.). Hiervoor is contact opgenomen met Peggy Driessen-Bussink, projectleider bij Generation Inclusion.

### 5.3. Dataverzameling & analyse

De interviews met vrouwelijke en non-binaire regisseurs vonden plaats in maart 2022. Vanwege de persoonlijke aard worden diepte-interviews meestal in een reële omgeving afgenomen (Adams, 2015). Gezien de huidige omstandigheden met betrekking tot het coronavirus verkozen de meeste respondenten echter een online interview. Hoewel de interviews grotendeels via Teams plaatsvonden, waren de vrouwelijke filmmakers zeer open en transparant over hun ervaringen.

Tijdens de interviews met vrouwelijke en non-binaire regisseurs is eenzelfde topiclijst gehanteerd (zie bijlage 10.2.1). Eerst en vooral zijn de onderzoeksdoelstellingen toegelicht en de ethische kwesties rond privacy en anonimiteit benadrukt. Daarnaast is een survey afgenomen om de demografische gegevens van de respondenten in kaart te brengen. Om het onderwerp in te leiden, wordt een neutrale vraag gesteld zoals: “Op welke manier bent u geïnteresseerd geraakt in de opleiding regie?”. Vervolgens worden de vier barrières behandeld door middel van informatie en stellingen uit de literatuur. Ook de opportuniteiten zijn grondig besproken door gebruik te maken van voorbeelden. Tot slot komt ook intersectionaliteit en diversiteit aan bod, aangezien dit een invloed heeft op de barrières en de opportuniteiten.

Na het verzamelen van de kwalitatieve data worden deze woordelijk getranscribeerd (zie bijlagen 10.3.1 tot 10.3.5). Dit houdt in dat de inhoud van een gesprek in leesbare vorm wordt weergegeven (Plochg, 2006). Dankzij een duidelijke structuur in de topiclijst – namelijk de vier barrières en de drie opportuniteiten – is het mogelijk om de data van de respondenten te vergelijken met elkaar. Dit wordt ook wel omschreven als cyclisch analyseren. Door de data te vergelijken kan de onderzoeker een bepaalde stelling onderbouwen of ondermijnen (Mortelmans, 2013). In de resultaten zien we dat de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs voor het merendeel overeenkomen met de stellingen uit de literatuur.

Eens deze interviews getranscribeerd zijn, worden de belangrijkste bevindingen neergeschreven. Deze resultaten vormen de basis voor de interviews met de gatekeepers. Deze interviews vonden plaats in april 2022. In tegenstelling tot de topiclijst van de vrouwelijke en non-binaire regisseurs zijn de vragen voor de gatekeepers verschillend (zie bijlagen 10.2.2 tot 10.2.4). Zoals reeds aangegeven wordt bij het VAF voornamelijk de financiële middelen als barrière besproken en bij het RITCS hoofdzakelijk de opleiding regie. Hiernaast zijn de opportuniteiten met beide gatekeepers besproken. Bij de derde en laatste gatekeeper – Generation Inclusion – zijn voornamelijk de opportuniteiten aangehaald. Hoewel diversiteit en inclusie bij alle gatekeepers terugkomt, wordt hier bij Generation Inclusion dieper op ingegaan. De transcripties van de interviews met de gatekeepers gebeuren op dezelfde manier als bij de vrouwelijke en non-binaire filmmakers (zie bijlagen 10.3.6 tot 10.3.8).



## 6. Ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is het belangrijk om te kijken hoe vrouwelijke en non-binaire regisseurs in de Vlaamse filmsector genderongelijkheid ervaren. Hiervoor worden de vier barrières in detail besproken met de respondenten. In de eerste plaats wordt de opleiding regie aangehaald. Vervolgens gaan we dieper in op de financiële middelen binnen de filmsector, meer specifiek wordt het VAF besproken. De mannelijke en informele netwerken vormen een derde barrière voor vrouwelijke en non-binaire filmmakers. De vierde barrière wordt beschreven als de aard van het beroep en omvat werkonzekerheid, de balans tussen werk- en gezinsleven en stereotypen op de set. Ten slotte eindigt het eerste deel met opportuniteiten voor vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen binnen de Vlaamse filmsector.

### 6.1. Barrière 1: de opleiding regie

Bij de opleiding regie komen verschillende uitdagingen naar voren. Alle filmmakers wijzen op een gebrek aan vrouwelijke docenten in de filmschool. De docenten worden meermaals beschreven als overwegend mannelijk, wit en oud. Hoewel de respondenten er op dat moment niet bewust bij stil stonden, zien ze dit nu wel als een duidelijke barrière. Hierbij geven ze aan dat vrouwelijke rolmodellen tijdens de studies belangrijk zijn. Daarnaast wordt aangehaald dat tijdens de lessen vooral mannelijke en witte regisseurs besproken zijn. Deze mannelijke dominantie in zowel het docentenkorps als het curriculum komt terug in de literatuur.

*“In die tijd waren het alleen maar mannen, we hadden geen enkele vrouw als docent. Maar dat voelde als normaal aan, je wist ook niets anders.”*

(Transcript\_Greta)

*“In de vijf jaar is er één belangrijke docent geweest voor mij en dat was een vrouw, de enige vrouw. Op dat moment stond ik er niet bij stil, dat is het gekke eraan. Het was pas erna dat ik merkte wat ik miste. Hoe zij in het leven stond als filmmaker is voor mij een ijkpunt. En dat is omdat zij het enige voorbeeld was en pas na de opleiding is dat heel duidelijk geworden.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Er waren voornamelijk mannelijke docenten aanwezig. Ik denk dat van de twintig docenten er maar drie vrouwen waren. Bovendien was er geen diversiteit in termen van kleur of etniciteit.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Er zijn zeker stereotypen en vooroordelen aanwezig. Het gaat dan bijvoorbeeld over de belichting van mensen met een andere huidskleur, dat zit zo ingebakken dat het allemaal witte mensen zijn. Dan heb je ook de grote regisseurs die allemaal mannen zijn en gaat er veel aandacht naar mannelijke hoofdrollen in de lessen.”*

(Transcript\_Chloé)

In de literatuur wordt aangehaald dat studenten tijdens de opleiding soms met grensoverschrijdend gedrag in aanraking komen. Hoewel de meeste vrouwelijke filmmakers zelf weinig ervaring hebben met grensoverschrijdend gedrag in de filmschool, zien ze dat dit nog steeds een probleem vormt.

*“Ik ken twee mannelijke docenten die openlijk zijn aangeklaagd voor grensoverschrijdend gedrag. Als vrouwelijke docent vind ik dat heel erg en dit heb ik direct gemeld. Maar de school zelf heeft een mannelijke directeur en ze nemen het niet zo serieus. Ze zeggen dan van ‘iedereen kan al eens zat zijn’ en ‘ja maar die vrouwelijke studenten waren ook wel wat labiel of aanstellers’. Er zijn veel vrouwen die niet willen getuigen omdat het zo’n kleine wereld is en omdat die persoon eventueel in het VAF zou kunnen zitten en hun carrière beschadigen.”*

(Transcript\_Greta)

Ondanks het feit dat de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden hebben, bestaat er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector (Van Bellingen, 2019). Tijdens de diepte-interviews wordt gepolst naar mogelijke verklaringen hiervoor. De reden dat vaak naar voren komt is de onzekerheid dat speelt bij vrouwelijke makers.

*“Er is een enorm verschil [tussen het aantal vrouwelijke studenten en het aantal actieve vrouwelijke filmmakers]. Dit merk ik vandaag meer dan vroeger. Ik heb het gevoel dat het voor de generaties die nu beginnen moeilijker is om een eerste film te maken.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik denk dat onzekerheid een grote rol speelt, door te denken dat je het niet kan of het gevoel dat je jezelf de hele tijd moet bewijzen. Ook blijven hangen in gratis werk en dan maar iets anders doen in de tussentijd en daarin blijven hangen.”*

(Transcript\_Chloé)

## 6.2. Barrière 2: de financiële middelen

Zoals eerder vermeld is het VAF een belangrijke bron voor financiering bij het maken van een film. Elke respondent heeft ervaringen met het VAF en toont aan hoe afhankelijk ze zijn van deze organisatie. Het traject van het VAF wordt vaak omschreven als arbeidsintensief en tijdrovend. Alle respondenten hebben al ondervonden dat een afwijzing door het VAF zware gevolgen heeft. Door de lange periodes tussen de indieningen, hebben ze eigenlijk geen inkomsten voor die periode. Dit zorgt ervoor dat ze het maken van een film vaak combineren met ander werk zoals lesgeven of minder aantrekkelijke projecten aanvaarden. Daarnaast wordt ook vermeld dat de financiële bijdragen vaak niet voldoende zijn. Dit was ook terug te vinden in de masterthesis van Abid (2020) en Van Collie (2014).

*“Ook financieel is het traject zeer ontmoedigend. Ik was toen eigenlijk zes jaar aan het werken aan die scenario's en daar word je natuurlijk niet voor betaald. Dat is op eigen risico en iedere afwijzing katapulteert je weer een jaar verder.”*

(Transcript\_Greta)

*“De financiële middelen van het VAF zijn zeker niet genoeg en als er geen aanvraag wordt gedaan ligt alles stil en is er geen geld. De periodes tussen de aanvragen zijn ook lang. Zeker als je wordt afgekeurd heb je echt geen geld. En dan moet je andere, minder creatieve jobs aannemen.”*

(Transcript\_Chloé)

De literatuur toont aan dat vrouwen minder projecten indienen bij het VAF. Dit is een probleem waar ook het VAF oplossingen voor zoekt. Volgens verschillende respondenten is één van de grootste pijnpunten de impliciete vooroordelen die aanwezig zijn voor 'andere soorten verhalen'. Ook dit wordt aangetoond in de literatuur. Volgens Smith et al. (2013) spelen de onderwerpen van een film ook een grote rol bij de financiering en worden de verhalen van vrouwen vaak als

minder commercieel beschouwd. Dit impliciete vooroordeel kan ook teruggevonden worden bij de verhalen van makers met een andere etnisch-culturele achtergrond en genderidentiteit.

*“Ik denk dat de reden is dat vrouwen vaak een veel kleiner idee hebben – zeker niet slechter – maar een kleiner idee. Dat wordt misschien minder geapprecieerd of men ziet daar minder potentieel is. Bij mannen gaat het vaak meer over suspense en avontuur.”*

(Transcript\_Jane)

*“Als ik een film indien, dan moet dat zich afspelen in een Vlaamse context. Mijn etnische groep mag niet de overhand nemen, want dan krijg ik te horen van ga daar maar films maken en subsidies vragen.”*

(Transcript\_Jane)

*“Bij de indiening van mijn kortfilm bij het VAF ben ik tegen veel vooroordelen opgelopen. In de jury zaten vijf cisgender, heteroseksuele mensen die tegen mij zeiden hoe ik als non-binaire persoon die groep moest afbeelden.”*

(Transcript\_Ava)

Doordat het VAF zich deels focust op winst en kijkcijfers worden minder risico's genomen en krijgen 'andere soorten verhalen' minder kansen. Dit commerciële aspect wordt door de respondenten gezien als een onderdeel van de werking van het VAF. Daarnaast worden de middelen voor minder commerciële projecten – zoals arthouse en documentaire – meestal ingezet tijdens de productie, waardoor het budget voor promotiedoeleinden ontoereikend is. Hieruit volgt dat grote commerciële films wel zichtbaarheid krijgen, terwijl kleinschalige projecten op de achtergrond blijven (Abid, 2020; Van Collie, 2014). Ook andere instellingen zoals de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie (VRT) – die zich juist zouden moeten openstellen voor andere verhalen – worden hieraan schuldig bevonden.

*“Op dit moment zijn de kijkcijfers zo belangrijk. Ik denk dat er nu een periode gaat komen – of die is er al – dat ze geen risico gaan pakken om veel aan vrouwen te geven, omdat films gemaakt door vrouwen in hun ogen minder publiek trekken. Ook de VRT begint zo terwijl die moeten investeren in die kwetsbare verhalen.”*

(Transcript\_Greta)

*“Er moet gewoon meer communicatiebudget komen zodat het publiek makkelijker zijn weg vindt naar arthouse, zodat er ook een groter publiek voor kan gecreëerd worden.”*

(Transcript\_Olivia)

Ook de loonkloof komt terug in de literatuur. Het onderzoek van Smith et al. (2013) toont aan dat de budgetten van vrouwelijke filmmakers doorgaans lager liggen dan die van hun mannelijke tegenhangers. Vrouwelijke en non-binaire regisseurs hebben dit ook al ondervonden.

*“Onlangs ontdekte ik ook via mannelijke collega’s dat die totaal niet een scenario schrijven voor het bedrag waar ik een scenario voor schrijf, die zeggen zelf dat het absurd is.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik denk dat het VAF denkt dat ze een gelijke uitdeling geven aan mannen en vrouwen, maar dat ze zich niet bewust zijn van hun eigen blinde vlek en onbewust meer geld geven aan mensen die ze meer vertrouwen of al succes hebben gehad. Je kans is al minder als vrouw, dus als non-binaire persoon weten ze waarschijnlijk zelf niet eens wat ze met je aanmoeten.”*

(Transcript\_Ava)

Daarnaast is onzekerheid ook een reden waarom minder vrouwen steunaanvragen indienen bij het VAF. Vele vrouwen vinden hun werk niet goed genoeg om een aanvraag in te dienen. In de gesprekken komt naar voren dat deze mentaliteit vaker aanwezig is bij vrouwen. Meerdere respondenten vertellen dat mannen sneller tevreden zijn en vol zelfvertrouwen hun ideeën pitchten.

*“Ik ga niet gewoon indienen en een kans verspelen, want je geeft daarmee aan welk soort filmmaker je bent. Zeker omdat het een kleine wereld is en de juryleden je naam onthouden.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Voor die high budgetfilms zal geen enkele vrouw – die ik ken – gaan. Maar waarom eigenlijk niet, waarom zou ik daar niet voor mogen gaan? Een man die tien keer minder ervaring heeft dan mij, die dient dat in en krijgt dat ook.”*

(Transcript\_Greta)

*“Vrouwen zijn veel perfectionistischer op vlak van indieningen en moeten echt 110 % geloven in het verhaal. Bij mannen is het genoeg om voor 60 % zeker te zijn.”*

(Transcript\_Olivia)

Een indirecte oorzaak waardoor er minder vrouwelijke indieningen zijn bij het VAF is te vinden bij de werking van de maatschappij. We bevinden ons namelijk in een samenleving waarbij mannelijke waarden en normen centraal staan. Ook de filmindustrie is en blijft een mannenwereld. Doordat vrouwen minder aanwezig zijn in de filmsector worden kernberoepen achter de schermen eerder gelinkt aan mannen. Het feit dat belangrijke functies nog steeds gezien worden als typische mannelijke beroepen, zorgt dat vrouwen minder kansen krijgen (Acker, 2009).

*“We zien vooral mannelijke regisseurs aan het woord en mannelijke acteurs prijzen winnen. Daardoor is er een soort misrepresentatie alsof het iets mannelijk zou zijn. Dat schrikt al een deel van de vrouwen af. Alsof dat je bepaalde mannelijke kwaliteiten zou moeten hebben om te kunnen indienen.”*

(Transcript\_Olivia)

Zoals weergegeven in de literatuur heeft het VAF reeds verschillende stappen gezet richting diversiteit en inclusie. Volgens het VAF zijn de commissies en jury's gelijk vertegenwoordigd en wordt er aandacht besteed aan de culturele en etnische diversiteit van de leden (VAF, 2021). Uit de interviews blijkt echter dat er nog veel werk dient te gebeuren om gendergelijkheid te bereiken. Verschillende respondenten hebben eerder negatieve ervaringen met het VAF op vlak van inclusie. De personen die in de commissies of jury's van het VAF zetelen hebben een belangrijke positie en als deze homogeen zijn samengesteld bemoeilijkt dit de nodige mentaliteitsverandering. Toch beseffen de filmmakers dat er al veel veranderingen zijn doorgevoerd binnen het VAF.

*“Dat was een heel moeilijke periode in het VAF omdat daar zo weinig objectiviteit was en één man eigenlijk alles besliste en dit op een heel persoonlijke en onaangename manier.”*

(Transcript\_Greta)

*“Als je wordt afgewezen kan je soms wel denken, wat als er meer vrouwen of gekleurde personen in de jury zaten, zouden die mij meer gevolgd hebben? Dat is wel iets om bij stil te staan. Zowel bij scenariosteun als bij productiesteun moet er een commissie zitten die volwaardig is aan gender, kleur en leeftijd.”*

(Transcript\_Jane)

*“Vanuit mijn ervaringen met het VAF voel ik gewoon dat het diversiteitsbeleid totaal niet bindend is. Ze denken eerder van ‘we hebben al geld gegeven aan één queer project dus nu zijn we safe voor het komende jaar’. Als elke film moet schrijven hoe zij diversiteit gaan aanpakken, waarom zie ik dan zoveel films verschijnen met enkel witte mensen?”*

(Transcript\_Ava)

*“Er is veel kritiek vanuit de filmsector op de aanpak van het VAF, maar ze doen wel hun best om te luisteren wat er in het veld aan het veranderen is.”*

(Transcript\_Chloé)

### 6.3. Barrière 3: de mannelijke/informele netwerken

Uit de literatuur is af te leiden dat informele netwerken een onmisbaar onderdeel vormen in de werking van de Vlaamse filmsector. Aangezien er een overduidelijke mannelijke dominantie aanwezig is in de filmindustrie, zijn deze netwerken voornamelijk mannelijk van aard (Dirse, 2013; Lutter, 2015; Smith et al., 2013). Op die manier kunnen mannen een voordeel hebben ten opzichte van vrouwen in hun loopbaanontwikkeling. Hoewel de mannelijke/informele netwerken regelmatig terugkomen in de literatuur, zien we dat deze barrière bij vrouwelijke en non-binaire filmmakers minder prominent voorkomt. De meeste respondenten geven aan niet actief op zoek te gaan naar een netwerk, maar zijn zich wel bewust van de mannelijke dominantie.

*“Een netwerk is noodzakelijk om aan werk te geraken, maar ik ben daar niet zo goed in.”*

(Transcript\_Ava)

*“Je ziet dat onderling veel werk aan elkaar wordt doorgegeven en dat is wel een mannelijke wereld. Ze gaan enkel een vrouw doorgeven als het echt wordt gevraagd. Daarom is het ook goed dat er meer gevraagd wordt naar inclusieve sets, zodat die barrière wordt overstapt.”*

(Transcript\_Chloé)

Hoewel de meeste filmmakers aangeven niet aan netwerken te doen, kan WANDA als een netwerk beschouwd worden. Hiernaast vormen filmscholen ook een belangrijk netwerk voor het aanbevelen van werk tussen gewezen medestudenten.

*“Toen ik werd aangesproken om bij WANDA te gaan had ik echt het gevoel dat ik het nodig had. Omdat het een gevoel van veiligheid geeft dat je bij een groep mensen bent die dezelfde problematieken ervaren. Op die manier zijn netwerken wel belangrijk.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik denk dat de filmschool een belangrijke factor is geweest als netwerk. Tijdens draaidagen ga ik altijd kijken met wie ik heb gestudeerd en ik weet dat die dat ook doen.”*

(Transcript\_Chloé)

#### 6.4. Barrière 4: de aard van het beroep

Onder de barrière de aard van het beroep wordt gepolst naar werkonzekerheid, de balans tussen werk- en gezinsleven en stereotypen op de set. Ondanks dat zowel mannen als vrouwen werkonzekerheid ervaren, zien we dat vrouwen van nature uit meer onzeker zijn. Deze onzekerheid werd ook vermeld door de respondenten bij de opleiding regie en de financiële middelen.

*“Doordat ik in het onderwijs sta kan ik dat [periodes zonder werk] volhouden. Maar ik zou natuurlijk anders ingesteld zijn mocht ik echt daarvoor kiezen. Dan zou ik veel dingen moeten regisseren waar ik geen zin in heb.”*

(Transcript\_Jane)



*“Wat ik heb geleerd is dat heel weinig mensen van filmmaken kunnen leven. Zeker nu ik ouder ben – ik ga niet zeggen dat ik het opgeef – maar ik ga niet meer zo hard vechten om mijn volledige inkomsten van film te laten afhangen.”*

(Transcript\_Ava)

*“Ik vind het nooit goed genoeg voor mezelf, misschien is dat iets vrouwelijks. Als ik kijk naar mannen hebben die niet het gevoel dat ze naar beneden kunnen vallen terwijl ik wel vaker het gevoel heb van straks val ik hier door de mand.”*

(Transcript\_Chloé)

Doordat de samenleving nog steeds georganiseerd is volgens traditionele genderpatronen – dat wil zeggen de vrouw als moeder en de man als kostwinner – kunnen vrouwen soms moeilijk een carrière uitbouwen of een leidinggevende positie binnen de filmsector bereiken (Smith et al., 2013). Veel vrouwelijke filmmakers stellen zichzelf tot doel om een eerste langspeelfilm te maken voor ze aan kinderen denken. Door het lange proces dat hieraan verbonden is, worden vrouwen vaak in een positie geduwd waar ze toch een keuze moeten maken tussen een carrière en een gezin.

*“Ik wilde mijn eerste langspeelfilm draaien voordat ik kinderen kreeg. Maar dan wordt je indiening afgewezen en ben je opnieuw een jaar verder.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik heb de druk om te kiezen tussen mijn werk of gezin niet bewust ervaren, maar achteraf bekeken heb ik gewoon alles opzij geschoven voor de carrière van mijn ex en mijn kinderen.”*

(Transcript\_Jane)

De moeilijke combinatie van werk en gezin komt vaak spontaan bij de respondenten naar voren. De maatschappelijke druk die vrouwen ervaren om een gezin te beginnen en hun werk naar de achtergrond te plaatsen moet volgens alle respondenten herbekeken worden. Het VAF kan deze barrière verlichten door budgetten vrij te maken voor kinderopvang op de set of thuis.

*“Ik heb vrouwelijke collega's die kinderen hebben en eigenlijk is dat iets dat ze perfect kunnen combineren en dat ook niet als barrière zou moeten gezien worden.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Er moet nagedacht worden over hoe dat valt te combineren en dat er ook echt opvang wordt voorzien. Ik heb ook eens een hele set gedaan met een baby. Dat verliep wel goed maar kostte zoveel geld, want ik moest iedere dag een oppas betalen. Ook nooit over nagedacht dat ik het eigenlijk aan de productie kon vragen.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik heb geen kinderwens en dat scheelt. Ik kan dus de hele tijd aan mijn volgende stap denken en dat is ook mijn grootste reden dat ik geen kinderen wil. Er wordt gezegd dat het egoïstisch is, maar bij mannen zouden ze dat nooit zeggen. Het ligt ook wat aan de samenleving, hoe je die inricht en wie krijgt welk ouderschapsverlof. Als dat wordt aangepakt gaat de maatschappij er meteen anders uitzien.”*

(Transcript\_Chloé)

Zoals vermeld in de literatuur is er een duidelijke genderverdeling in kernberoepen op een set aanwezig. Vrouwen zijn vooral terug te vinden in below-the-line beroepen zoals make-up en kostuum, terwijl mannen domineren in de above-the-line functies zoals regie (Follows & Kreager, 2016; Van Bellingen, 2019). Ook in de interviews wordt deze genderverdeling per kernberoep herkend.

*“De set is nog altijd heel verdeeld op vlak van gender. Functies zoals camera en licht zijn allemaal mannen terwijl decor en setdressing eerder naar vrouwen gaan.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Het gebeurt dat een film bestaat uit een vrouwelijke cast en dat dit ook belangrijk wordt gevonden. De film wordt dan op die manier gepresenteerd, terwijl er achter de schermen weinig vrouwen waren.”*

(Transcript\_Ava)

Hoewel deze stereotiepe en traditionele genderverhoudingen nog steeds op de set voorkomen, gaan de vrouwelijke en non-binaire filmmakers actief op zoek naar veranderingen op vlak van gender en diversiteit. Zelf kaarten ze aan dat de zoektocht naar vrouwen en personen met een andere afkomst moeizaam verloopt.

*“Als ik mijn team samenstel probeer ik daar op te letten. Hebben we genoeg vrouwen en gekleurde mensen van niet-Belgische afkomst? Maar soms kan ik geen vrouwen kiezen omdat die er gewoon niet zijn.”*

(Transcript\_Jane)

*“Ik wil graag met zoveel mogelijke vrouwen op de set staan, maar er is een verschil tussen willen en kunnen. Als ik financiering heb wil ik echt met vrouwen werken, zonder financiering hangt het een beetje af van wie me wil helpen.”*

(Transcript\_Olivia)

Bij dit onderzoek is er bewust gekozen om zowel Belgische vrouwen als vrouwen met een andere etnisch-culturele achtergrond te interviewen. Ondanks het feit dat het aantal vrouwelijke regisseurs in de filmsector schaars is, ligt het aantal vrouwelijke regisseurs van een andere afkomst nog aanzienlijk lager. Het belang van diversiteit en inclusie op de set wordt meermaals benadrukt door de respondenten.

*“Ik vind als niet-Belgische en dan nog eens vrouw dat ik mezelf constant moet bewijzen. En ja dat gebeurt wel dat me vijf keer per week wordt gevraagd of ik Nederlands spreek.”*

(Transcript\_Jane)

*“Ik heb zelf een andere achtergrond en ik zie dat ik vaak de enige ben op de set. Er is wel één geluidsman van andere afkomst. Het is dan wel een man, maar ik vind het heel aangenaam om hem altijd erbij te hebben.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Als je met actrices werkt die zelf een diverse achtergrond hebben is het belangrijk dat zij zich ook kunnen identificeren met andere mensen op de set. Het is niet gezond om met een ‘all heterosexual, white, male crew’ te werken, daar voelt niemand zich veilig bij.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Ik denk dat je met een dubbele identiteit een ander pad hebt bewandeld dan iemand met privileges en dat je gewoon een andere levenservaring hebt en al veel meer bezig bent met je eigen vooroordelen te deconstrueren. Je gaat u ook meer bezig houden met de samenstelling van je crew en cast omdat je zelf deel bent geweest van die blinde vlek.”*

(Transcript\_Ava)

In de literatuur komt naar voren dat het vermogen van vrouwelijke filmmakers om mensen te bevelen soms in twijfel wordt getrokken en zelfs mannelijke medewerkers op subtiele wijze hun taken proberen over te nemen (Pieper et al., 2014; Smith et al., 2013). Bij de respondenten zien we inderdaad dat mannen bepaalde taken op zich nemen en – misschien onbewust – de posities van de vrouwelijke en non-binaire regisseurs ondermijnen.

*“Je merkt dat je als vrouw minder serieus wordt genomen. Je moet uw punt vaak herhalen en bijna met uw vuist op tafel slaan om gehoord te worden. Ik ben ook vaak moeten bijgestaan worden door mijn cameraman voordat de technici crew ging uitvoeren wat ik wou.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Dan ben je een vrouw met al redelijk veel ervaring op de set en dan word je nog door een regie-assistent behandeld alsof je het niet snapt. Hij bespreekt dan zaken liever met de cameraman dan met mij terwijl ik wel de regisseur ben.”*

(Transcript\_Greta)

*“Toen ik mijn masterfilm draaide had ik een regie-assistent die mij constant vertelde hoe ik moest regisseren en dat was een man.”*

(Transcript\_Ava)

Uit de literatuur blijkt dat acht op de tien producenten mannen zijn. Terwijl sommige respondenten positieve ervaringen delen met een vrouwelijke producent, zien we dat andere filmmakers ook negatieve belevingen hebben. De meningen hierover zijn duidelijk verdeeld.

*“Tot op vandaag zijn het meestal mannen. En nu begin ik daar pas over na te denken en de volgende films die ik ga maken zijn met vrouwelijke producenten.”*

(Transcript\_Greta)

*“Een producent waarmee ik heb gewerkt is ook aan het samenwerken met X [mannelijke regisseur]. Wat ik heb opgemerkt is dat zij [de producent] een andere relatie heeft met X. Meer dat ze naar hem opkijkt en naar mij neerkijkt als onervaren. Dat was een vrouwelijke producent met een heel mannelijke instelling.”*

(Transcript\_Ava)

Zoals bij de opleiding regie kan grensoverschrijdend gedrag ook op de filmset voor onveilige situaties zorgen. Verschillende respondenten hebben reeds een vorm van grensoverschrijdend gedrag ervaren.

*“Bij mijn eerste film had ik een mannelijke producent die zijn hand op mijn been legde tijdens de vergadering, dat hoorde bij die wereld dat flirterige.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik heb al op een set gestaan waar de regisseur heel de tijd opmerkingen maakte over mijn uiterlijk en zich heel flirterig gedroeg.”*

(Transcript\_Olivia)

## 6.5.      Opportunities

Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken (Smith et al., 2013). Alle respondenten zijn het eens dat bewustwording noodzakelijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. De laatste jaren wordt meer aandacht besteed aan genderongelijkheid door onder andere het VAF, maar er is nog weinig communicatie of bewustwording rond filmmakers met andere etnisch-culturele achtergronden of genderidentiteiten.

*“Er is wel duidelijk meer bewustwording rond vrouwen in de filmsector. Dat is echt iets van de laatste twee jaren. Er is veel kritiek vanuit de filmsector op de aanpak van het VAF, maar ze doen wel hun best om te luisteren wat er in het veld aan het veranderen is.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Ze zeggen wel dat er al veel veranderd is maar seksisme is nog altijd zeer present, als je kijkt naar hoe wit en mannelijk filmfestival Oostende was. Echte bewustwording hebben we absoluut nog niet bereikt.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Er wordt nu heel erg gevochten voor gendergelijkheid, maar ze zijn eigenlijk bezig met het feminisme van tien jaar geleden. Ben ik dan [als non-binaire persoon] over tien jaar aan de beurt? Er moet hier echt al over nagedacht worden.”*

(Transcript\_Ava)

Naast bewustwording kunnen ook quota toegepast worden in de Vlaamse filmsector. De meningen over quota zijn verdeeld. Enerzijds zien vele – vooral vrouwelijke – filmmakers het als de enige manier om veranderingen teweeg te brengen, terwijl anderen het zien als een belemmering van de artistieke vrijheid. De Zweedse filmsector heeft aangetoond dat quota helpen om een gelijke verdeling van mannen en vrouwen te bereiken (Le Lab Femmes de cinéma, 2018). De meeste vrouwelijke en non-binaire regisseurs vinden dat quota een positieve invloed kunnen uitoefenen op de genderproblematiek en de filmsector in het algemeen. Toch vermelden sommige respondenten het tegenargument op quota, namelijk dat het minder om kwaliteit zou gaan. Daarnaast zien we opnieuw dat andere ondervertegenwoordigde groepen – zoals filmmakers met een andere etnisch-culturele achtergrond of genderidentiteit – vaak vergeten worden.

*“Ik ben absoluut voor quota. Het is een tool om goede filmmakers meer kansen te geven en niet vast te zitten in die gendervooroordelen en toxische masculiene wereld waar alles gaat naar wie we kennen.”*

(Transcript\_Olivia)

*“Mensen die tegen quota zijn, zijn volgens mij vooral bang om hun privileges te verliezen. Ik denk dat je gewoon niet enkel aan jezelf mag denken, maar aan het grotere geheel.”*

(Transcript\_Ava)

*“Ik weet dat quota kunnen helpen, maar het blijft een sector die gaat over wat je kan en welk talent je hebt. Want je kunt wel op zoek gaan naar een vrouwelijke director of photography – en dat doen we ook –, maar je moet ook kijken dat de kwaliteit goed blijft. Het werkt niet altijd voor mij om een quotum te halen van zoveel vrouwen.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Het is een goed streven om naar 50/50 te gaan, maar waar blijven dan de non-binaire personen in dat verhaal? Worden we dan onderverdeeld in vrouwen, want dat is ook niet wat ik ben.”*

(Transcript\_Ava)

Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke filmmakers geven aan hoe belangrijk het is om een vrouwelijk rolmodel te hebben. Bij de eerste barrière – namelijk de opleiding regie – werd het al duidelijk hoe schaars vrouwelijke docenten zijn op de filmschool. Daarnaast wordt ook aangegeven dat het kan beschouwd worden als een soort voorkeursbehandeling. Toch zien alle respondenten de voordelen in van mentorschap.

*“Ik had een vrouwelijke docent die voor mij echt een mentor was. Ik heb daar zoveel aan gehad tijdens de opleiding.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Soms wordt dat wel ervaren als ‘een vrouw heeft een mentor nodig’. Maar ik ben er wel voor en zou dat ook fijn gevonden hebben om een mentor te hebben omdat je er zo vaak alleen voor staat.”*

(Transcript\_Greta)

*“Ik geloof zeker in coaching en mentorschap. Ik denk dat dat ook iets kan zijn dat het VAF kan inzetten om vrouwen die onzeker zijn over hun project over de streep te trekken.”*

(Transcript\_Olivia)

Naast de opportuniteiten die terugkwamen in de literatuur, worden ook bijkomende initiatieven genoemd. Verschillende respondenten zijn van mening dat vrouwen in leidinggevende posities kunnen helpen om jonge makers aan te moedigen en te stimuleren. Aan het hoofd van het Zweedse filmfonds stond bijvoorbeeld jarenlang een vrouw die heeft gezorgd voor de 50/50 vertegenwoordiging. Het belang van vrouwelijke rolmodellen kan gelinkt worden aan mentorschap.

*“Ik denk dat – zoals in Zweden – een vrouw aan het hoofd van het VAF zeker een verschil zou maken, meer dan quota misschien. Als ik zie hoe een groot verschil die ene vrouwelijke docent bij mij heeft gemaakt.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Het VAF – en de industrie in het algemeen – moet actief werken om meer vrouwen in het licht te zetten en meer subsidies uit te reiken aan vrouwen zodat andere vrouwen voorbeelden hebben.”*

(Transcript\_Olivia)

Naast meer vrouwen in leidinggevende posities worden ook andere mogelijke financieringsmethodes bij het VAF vernoemd.

*“Er wordt gesproken binnen het VAF om een impulspremie te geven als je aan het eind van je productie kan aantonen dat er een genderbalans was, dat vind ik interessant. Want als je indient kan je van alles zeggen.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Het zou goed zijn als het VAF een soort van premie kan uitdelen om een dossier te schrijven. Als je een beetje geld zou krijgen om iets in te dienen zou dat wel die financiële barrière wat verhelpen.”*

(Transcript\_Ava)

Verder zijn er ook verschillende initiatieven op vlak van diversiteit aangehaald. Het grootste probleem is het vinden van personen met andere achtergronden. Doordat deze vaak niet aanwezig zijn in de filmscholen, is het ook moeilijker om deze in de netwerken en op de set terug te vinden. Verder zien we ook de bereidheid bij de respondenten om te werken met een diverse



crew en diversiteit in de verhalen te brengen. Hiervoor wordt vooral gekeken naar de filmscholen en het VAF voor een oplossing.

*“Er is een gemis aan meer filmmakers met andere achtergronden. Misschien kan een organisatie of databank opgericht worden dat de twee groepen samenbrengt. Degene die de crew samenstellen weten wie ze moeten hebben en de mensen die op zoek zijn naar werk in de sector hebben meteen een connectie, want die hebben vaak geen filmschool gedaan.”*

(Transcript\_Chloé)

*“Mensen van andere etnische afkomsten naar filmscholen aantrekken is een grote drempel waar zeker werk in moet gestoken worden. Ook als dat niet gebeurt in de scholen toch zeker via het VAF workshops organiseren om hen klaar te maken om naar een filmschool te gaan.”*

(Transcript\_Jane)

## 7. Ervaringen volgens gatekeepers

### 7.1. Het Vlaams Audiovisueel Fonds

Volgens de ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs blijken de financiële middelen één van de meest prominente barrières. Uit de literatuur en interviews komt naar voren dat het VAF een belangrijke bron van financiering vormt. Het traject van het VAF wordt door de respondenten omschreven als arbeidsintensief en tijdrovend. Dit is natuurlijk niet enkel voor vrouwelijke en non-binaire filmmakers het geval, maar voor iedereen die indient bij het VAF.

*“Het is inderdaad een moeilijk traject maar het VAF is een organisatie die met beperkte budgetten werkt en in realiteit is het zo dat we maar een selectieve groep van filmmakers kunnen verder helpen in hun carrière.”*

(Transcript\_VAF)

Ondanks het VAF sinds 2020 inzet om meer vrouwen te betrekken in onder andere het jaarverslag, dienen vrouwelijke makers nog steeds minder projecten in. Dit is een probleem waar het VAF zelf ook oplossingen voor zoekt. Deze vraag werd voorgelegd aan vrouwelijke en non-binaire regisseurs, die hiervoor verschillende oorzaken opsomden. Deze zijn vervolgens aangehaald tijdens het interview met het VAF.

Volgens de respondenten vormen de impliciete vooroordelen die aanwezig zijn voor ‘andere soorten verhalen’ één van de grootste pijnpunten bij het VAF. Volgens het VAF wordt er met vrouwelijke en non-binaire makers – en hun verhalen – niet anders omgegaan tijdens jury’s of commissies. Hierbij wordt verwezen naar de cijfers over ingediende projecten versus goedgekeurde projecten bij vrouwelijke makers. Zoals we zagen in het kwantitatieve deel liggen deze cijfers inderdaad hoger bij goedgekeurde projecten. Volgens het VAF tonen deze cijfers op een objectieve manier dat er geen vooroordelen aanwezig zijn. Toch hebben ze dit gevoel ook al vastgesteld bij vrouwelijke makers. Daarnaast is het VAF zich bewust dat die impliciete vooroordelen naar vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen zich in heel de maatschappij bevinden – dus ook in de commissies en jury’s van het VAF.

*“We denken wel aan opleidingen voor onze commissies over unconscious bias. Want het is niet omdat ik het niet als echt problematisch ervaar in de commissies dat er geen interessante inzichten kunnen komen bij alle commissieleden rond de unconscious bias die in heel onze maatschappij aanwezig is. Intrinsiek zal die ook wel aanwezig zijn in commissies, maar niet op een manier die in het selectieproces discriminerend werkt.”*

(Transcript\_VAF)

Aan deze impliciete vooroordelen voor ‘andere soorten verhalen’ worden bij de respondenten nog twee bijkomende zaken aangehaald. Enerzijds kan je hier het commerciële aspect aan koppelen. Doordat organisaties zich meer focussen op winst en kijkcijfers, krijgen andere verhalen vaak minder kansen. Daarnaast is ook de loonkloof hier aan verbonden. Zo liggen de budgetten van vrouwelijke filmmakers doorgaans lager dan die van hun mannelijke tegenhangers. Hierbij komt bij de respondenten naar voren dat het VAF zich waarschijnlijk niet bewust is van de eigen blinde vlek en dat ze automatisch meer geld geven aan filmmakers die hun succes reeds bewezen hebben.

*“De bedragen die we geven zijn voor alle makers hetzelfde – mannelijk of vrouwelijk. Het kan wel zijn dat bepaalde typen projecten makkelijker met mannelijke makers worden ingediend, maar dat heeft minder met het VAF te maken.”*

(Transcript\_VAF)

Daarnaast speelt ook onzekerheid een rol bij het indienen van steunaanvragen. Dit herkent het VAF ook bij het geven van feedback aan vrouwelijke versus mannelijke makers. De vrouwelijke en non-binaire regisseurs zien hier een functie voor het VAF weggelegd. Door bijvoorbeeld nog meer in te zetten op coaching en mentorschap kan het VAF vrouwen dat onzeker zijn over hun project over de streep te trekken. Dit is ook iets waar het VAF al op inzet. Zo worden recent vrouwelijke rolmodellen aangehaald in hun jaarverslag. Net zoals bij de respondenten wordt ook opnieuw verwezen naar de werking van de samenleving als één van de oorzaken hiervoor.

*“Het is ook wel onze ervaring dat de vrouwelijke makers voor zichzelf heel streng zijn en daardoor wel terughoudender kunnen zijn om in te dienen.”*

(Transcript\_VAF)

*“Het is misschien iets diepgeworteld in onze maatschappij dat vrouwen meer onzekerder en meer perfectionistisch zijn.”*

(Transcript\_VAF)

In de literatuur zien we dat het VAF reeds verschillende stappen heeft gezet richting diversiteit en inclusie. Toch hebben vrouwelijke en non-binaire filmmakers eerder negatieve ervaringen met het VAF. Zo haalt een respondent aan dat er momenteel gefocust wordt op gendergelijkheid, maar het VAF nog niet verder aan het denken is om ook non-binaire personen te betrekken bij deze discussie. Ook over makers met een andere etniciteit wordt door het VAF nog weinig gecommuniceerd. Het VAF mag enkel positieve acties invoeren als ze kunnen bewijzen dat er een probleem is. Op vlak van genderongelijkheid hebben ze reeds cijfermateriaal verzameld, maar voor makers met een andere etnisch-culturele achtergrond is deze data nog niet aanwezig. Dit in kaart brengen is volgens het VAF complexer dan gender, maar er wordt gezocht naar werkbare pistes zodat gelijkaardige initiatieven opgericht kunnen worden. Voor non-binaire filmmakers is dit volgens het VAF moeilijker omdat het een zeer kleine minderheid is.

*“Over makers met een andere etnisch-culturele afkomst moeten we nog meer onderzoek doen. Wij moeten eerst data hierover verzamelen om dan vast te stellen 'is er een ondervetegenwoordiging of is er een bewijs van discriminatie'.”*

(Transcript\_VAF)

*“Communiceren over non-binaire makers is een stuk moeilijker omdat het zo een klein aantal is in onze data, ik denk nog geen 1 %.”*

(Transcript\_VAF)

Naast de financiële middelen wordt er ook kort de barrière met betrekking tot de aard van het beroep aangehaald. De moeilijke combinatie tussen werk en gezin komt vaak spontaan bij de respondenten naar voren. Het VAF kan volgens hen zorgen dat er budgetten worden vrijgemaakt voor kinderopvang op de set of thuis. Hoewel dit geen verplichting is, raadt het VAF producenten wel aan om een opvangbudget in hun dossier op te nemen.

*“De work-life balans is echt een groot werkpunt. Dat is bij veel vrouwen nog een grote barrière en is ook nog steeds een diepgeworteld maatschappelijk gegeven.”*

(Transcript\_VAF)

*“Ik denk dat een aantal producenten hier momenteel veel bewuster van zijn en ook voorzieningen treffen voor hun makers wat betreft opvang voor kinderen.”*

(Transcript\_VAF)

Tijdens het diepte-interview met het VAF zijn opportuniteiten voor vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen in de Vlaamse filmsector besproken. Sinds 2020 wordt er in het jaarverslag van het VAF steeds meer rond bewustwording gewerkt. Hierbij ligt de focus voornamelijk op gender en is er amper of geen communicatie rond makers met een andere etnisch-culturele achtergrond of genderidentiteit. Zoals eerder vermeld gelooft het VAF niet in harde regels zoals quota, maar maken ze eerder gebruik van positieve acties en incentives. Zo bestaat er een impulspremie om gendergelijkheid bij makers en crew te bevorderen. Als de producent aan het eind van de productie kan aantonen dat er vrouwelijke professionals in kernfuncties aanwezig waren, krijgen ze voor een volgend project een soort startpremie op voorwaarde dat er opnieuw met vrouwelijke professionals gewerkt wordt.

*“Voorlopig zal die impulspremie enkel over vrouwelijke professionals gaan, met de mogelijkheid om dit later uit te breiden naar personen met een andere etnisch-culturele achtergrond.”*

(Transcript\_VAF)

Zowel vrouwelijke en non-binaire filmmakers als het VAF vinden mentorschap een belangrijke opportuniteit. Het VAF werkt de laatste jaren ook meer met vrouwelijke rolmodellen in hun jaarverslag.

*“Mentoring is iets waar we echt op willen inzetten, we geloven hier meer in dan bijvoorbeeld quota.”*

(Transcript\_VAF)

## 7.2. Het Royal Institute for Theatre, Cinema & Sound

Aangezien de meerderheid van regisseurs in de Vlaamse audiovisuele sector een filmopleiding achter de rug hebben, vormen filmscholen – waaronder het RITCS in Brussel – belangrijke netwerken voor studenten. Hoewel er doorheen de literatuur en met de vrouwelijke en non-binaire filmmakers specifiek over de opleiding regie wordt gesproken, zullen hier problemen en opportuniteiten aangehaald worden die relevant zijn voor de filmschool in het algemeen.

Hoewel in de Vlaamse filmscholen vrouwelijke studenten goed vertegenwoordigd zijn, blijkt uit de literatuur en de interviews met de respondenten dat er in de filmopleiding nood is aan vrouwelijke rolmodellen – zowel op vlak van docenten als in het curriculum (De Neve, 2021). Het RITCS is zeer open over deze problematiek en staat hiervoor ook in contact met andere filmscholen om de nood aan inclusie te bespreken.

*“Ik ben ervan overtuigd dat er nog altijd blinde vlekken zijn in het curriculum, soms zelf van goede docenten die er nog niet op een andere manier naar gekeken hebben.”*

(Transcript\_RITCS)

*“Het RITCS maakt deel uit van internationale netwerken zoals GEECT [Groupement Européen des Ecoles de Cinéma et de Télévision] en CILECT [Centre International de Liaison des Ecoles de Cinéma et de Télévision], waar we over deze thema's spreken en en good practices meegeven.”*

(Transcript\_RITCS)

Naast vrouwen zijn ook personen met een andere etniciteit of genderidentiteit moeilijk terug te vinden als docent. Hoewel het RITCS geen verplichte maatregelen oplegt, vinden ze het belangrijk dat alle studenten zich steeds meer herkennen in een goed gerepresenteerd docentenkorps. Hiervoor hebben ze reeds verschillende initiatieven in werking gezet. Bij de interviews met vrouwelijke en non-binaire regisseurs komt ook naar voren dat studenten met andere achtergronden hun weg niet vinden naar de filmschool. Zo zijn het relatief dure opleidingen met zware ingangsproeven.

*“We zien inderdaad dat personen met een andere etnisch-culturele achtergrond minder te vinden zijn in het RITCS. Het is een vaststelling die zeer pijnlijk is voor een school die in Brussel gevestigd is.”*

(Transcript\_RITCS)

*“We hebben iemand aangenomen voor de rol decolonizing the classroom. Dat is iemand die enkel met die bril naar de canon, cursus en bronvermelding kijkt.”*

(Transcript\_RITCS)

*“Voor ons zijn meerstemmige jury’s een must. Daar heb je de mogelijkheid om makers met alle mogelijke achtergronden in te laten zetelen. Op die manier hebben de studenten het gevoel van ‘het is niet één perspectief dat mij beoordeelt maar er wordt vanuit verschillende oogpunten naar mijn werk gekeken’.”*

(Transcript\_RITCS)

In de literatuur wordt aangehaald dat studenten tijdens hun opleiding vaak voor de eerste keer in contact komen met grensoverschrijdend gedrag (De Neve, 2021). Hoewel grensoverschrijdend gedrag voorkomt in bijna elk domein van de samenleving, is de creatieve sector hieraan gevoelig omwille van het informele karakter. Het RITCS erkent dit probleem en neemt concrete acties om dit tegen te gaan.

*“We moeten zorgen dat het zo ver niet komt. Daarom is het wel goed dat die zaken in de media komen, want heel die explosie heeft wel gezorgd dat het minder voorkomt.”*

(Transcript\_RITCS)

*“Als er bij ons maar één student is die terugkomt van een stageplaats met een klacht over onethische praktijken van allerlei aard, dan komen die op een zwarte lijst te staan en wordt het gemeld.”*

(Transcript\_RITCS)

Tijdens het diepte-interview met het RITCS zijn ook opportuniteiten voor vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen in de Vlaamse filmsector besproken. Het standpunt van het RITCS komt grotendeels overeen met de visie van vrouwelijke en non-binaire regisseurs die stellen dat er naast bewustwording andere noodzakelijke maatregelen belangrijk zijn.

*“Er wordt al heel lang gezegd van ‘je kan niets forceren want dat vraagt tijd’, die tijd is eigenlijk op. Dus in die zin heeft bewustwording – als je geen extra initiatieven neemt – weinig zin. Bewustwording is wel nodig om empathie op te wekken en anderen te overtuigen, want alleen maar regels opleggen lukt ook niet.”*

(Transcript\_RITCS)

*“Het is ook de opdracht van de studenten om de dialoog open te houden en die bewustwording af te dwingen. We zien ook dat het de studenten zijn die steeds luider zeggen van 'dit pikken we niet meer'.”*

(Transcript\_RITCS)

Bij de respondenten komt de nood voor quota aan bod. Volgens het RITCS kan deze harde maatregel helpen in sommige beslissingsorganen, maar in andere domeinen is dit niet steeds de oplossing.

*“Ik heb geen absoluut standpunt over quota. Op vlak van de makers denk ik niet dat quota een goede oplossing zijn omdat het voelt alsof hun positie en capaciteiten in vraag gesteld worden. Voor mij kunnen quota wel toegepast worden in commissies en bij de docenten.”*

(Transcript\_RITCS)

Mentorschap is een opportuniteit dat telkens wordt aangehaald door zowel vrouwelijke en non-binaire filmmakers als de gatekeepers.

*“Mentoring is een goed instrument in de filmscholen omdat die ook buiten de school kunnen gezocht worden, dus daar kan je echt vrij in beslissen op basis van de noden van de studenten.”*

(Transcript\_RITCS)



### 7.3. Generation Inclusion

Generation Inclusion is een programma van ROSE stories, een collectief van verhalenvertellers, producenten en talentontwikkelaars die vernieuwende verhalen brengen (ROSE stories, z.d.). Generation Inclusion is bedacht naar aanleiding van een rondetafelconferentie met vrouwen en vrouwen van kleur. Binnen de sector wordt vaak gezegd van ‘we willen wel diverser en inclusiever gaan werken, maar we weten eigenlijk niet waar we de juiste mensen kunnen vinden’. Toen is deze problematiek omgedraaid en heeft Generation Inclusion gevraagd om te investeren in een programma waarbij mensen van kleur, mensen uit de LGBTQ+ community en mensen uit armoede betrokken worden. Een opleiding of ervaring is zelfs niet noodzakelijk. Op die manier wordt een zo breed mogelijke groep mensen samengesteld en geïnspireerd om een baan te zoeken of een opleiding te volgen in de sector. Dit programma heeft sectorbreed financiering kunnen vinden bij onder andere Netflix, Prime video, Youtube, Disney, de filmfondsen en de publieke omroep in Nederland (Generation Inclusion, z.d.).

In het onderzoek van Smith et al. (2013) wordt bewustwording gezien als een cruciale stap om genderongelijkheid in de filmsector aan te pakken. De afgelopen jaren is het bewustzijn in de filmsector toegenomen dankzij de recente onderzoeken met betrekking tot genderongelijkheid. Het belang van data wordt ook aangehaald door Generation Inclusion.

*“Er werd altijd gedacht van ‘we zijn een westers land waar vrouwen evenveel kansen krijgen als mannen’, terwijl nu de cijfers uitkomen en blijkt dat we helemaal niet goed bezig zijn en het heel ongelijk verdeeld is.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

*“Die data is wel belangrijk, want het is pas sinds BlackLivesMatter dat organisaties zoals het Nederlands Filmfonds stappen hebben genomen op vlak van biculturele makers.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

Net zoals bij de interviews met vrouwelijke en non-binaire regisseurs en het RITCS is volgens Generation Inclusion data of bewustwording niet genoeg om verandering teweeg te brengen. Zeker wat betreft andere ondervertegenwoordigde groepen – zoals personen met een andere etnisch-culturele achtergrond of genderidentiteit – moet er meer gecommuniceerd worden. Generation Inclusion stelt dat gesubsidieerde organisaties zoals de filmfondsen hier te langzaam mee omgaan. Hoewel er omtrent deze problematiek amper data bestaat, zien we dat enkele internationale commerciële organisaties – zoals Netflix – hier toch al mee aan de slag gaan.

*“Het is één iets om online conferenties te organiseren voor je medewerkers waarin je het thema bespreekt of dat je Generation Inclusion steunt. Het is natuurlijk nog iets anders om die mensen gewoon aan te nemen en te betalen om content voor je te maken. Dat is wat er uiteindelijk moet gebeuren.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

*“Zelf streamers – die bekend staan om risico te nemen – vinden het soms een te groot gevaar om een non-binaire maker in te zetten voor de content dat ze willen maken. Netflix is volgens mij wel de meest vooruitstrevende hierin. Die hebben al een sterke cultuuromslag gemaakt.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

Volgens de meeste vrouwelijke en non-binaire regisseurs vormen quota een noodzakelijke stap om gendergelijkheid in de filmsector te bereiken. Deze denkwijze wordt gevolgd door Generation Inclusion. In de interviews met de andere gatekeepers – het VAF en het RITCS – zagen we eerder een terughoudendheid tegenover quota. Hierbij moet wel genuanceerd worden dat de directeur van het RITCS op sommige vlakken wel in quota geloofd, bijvoorbeeld bij de docenten of in de commissies. Deze tegenstelling – tussen de respondenten en de andere gatekeepers – wordt bevestigd door Generation Inclusion.

*“Bij de gesubsidieerde financiers zoals het Nederlands Filmfonds en de publieke omroep zie je dat ze het niet aandurven omdat quota een taboe is.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

*“Mijn standpunt is dat het nodig is om een aantal jaar quota in te stellen. De ondervertegenwoordigde groepen verdienen op dit moment even voorrang en als de anderen niet opzij gaan dan moet je daar een regel voor maken.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

In tegenstelling tot quota zijn alle gatekeepers akkoord dat mentorschap de positie van vrouwen in de filmsector kan verbeteren. Zoals ook in de literatuur wordt aangegeven, kan de zichtbaarheid van vrouwen in de industrie vergroot worden door ze bij elke stap in het productieproces bij te staan (Baeten, 2018; Smith et al., 2013). Dit is exact waar Generation Inclusion voor staat.

*“Generation Inclusion is zo ingericht dat je als deelnemer een persoonlijke begeleider krijgt. Eens het programma verder groeit hopen we dat onze alumni ook zelf weer mentor willen worden.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

*“Een programma zoals Generation Inclusion heeft enkel zin als je mensen continuïteit biedt. Dus niet van ‘je krijgt nu vier maanden begeleiding van ons en dan is het afgelopen’. Als je deze groep mensen echt een kans wil geven in de audiovisuele sector moet je ze een netwerk bieden.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

Zoals meermaals aangehaald zijn personen met andere achtergronden moeilijk terug te vinden in de filmschool of op de set. Generation Inclusion tracht deze barrière te verlagen door mensen van kleur te begeleiden en inspireren om een baan te zoeken of een opleiding te volgen in de sector. Verder wordt ook benadrukt dat leidinggevende personen met andere, diverse achtergronden een grote opportuniteit kunnen bieden op vlak van representatie.

*“Het is zo dat de tweede generatie kinderen van migranten niet geneigd zijn om een kunstopleiding te volgen omdat het een te groot risico is en veel ouders zijn naar het Westen gekomen om hun kinderen een kans te geven en werkzekerheid te bieden.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

*“De head of departments zorgen ervoor dat de crew wordt samengesteld, die hebben een voorkeur voor bepaalde geluidsmensen, regisseurs, ... Zolang er daar geen vrouwen of mensen van kleur de kans krijgen verandert er niets.”*

(Transcript\_Generation Inclusion)

## 8. Conclusie

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor genderongelijkheid in de samenleving. Door wereldwijde bewegingen zoals #MeToo en Time's Up komt deze problematiek ook naar voren in de filmsector (RoSa vzw, z.d.). In Vlaanderen heeft het verzamelen van kwantitatieve gegevens lang op zich laten wachten. De eerste resultaten met betrekking tot de genderverhoudingen worden gerapporteerd in de masterthesis van Vicky Van Bellingen (2019). Dit onderzoek toont aan dat ook de Vlaamse filmsector ongelijk verdeeld is. Op basis van deze cijfers zijn de eerste stappen gezet om deze problematiek aan te pakken. Zo verzamelt het VAF sinds 2020 gegevens over gender. Aan de hand van deze data worden initiatieven genomen om genderongelijkheid te corrigeren. Dit proces bevindt zich wel nog maar in de beginfase. Daarnaast bestaat er vanuit het VAF amper of geen communicatie over personen met een andere etnisch-culturele achtergrond of genderidentiteit. Op academisch vlak is er nog steeds een grote nood aan kwalitatieve studies die ingaan op de ervaringen van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen in de Vlaamse filmsector. Sinds de studie van Van Bellingen (2019) zijn er slechts enkele masterthesissen gepubliceerd die deze problematieken vanuit een kwalitatief standpunt bekijken en de eerste barrières in beeld brengen.

Aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens is het mogelijk om vier barrières te onderscheiden die aan antwoord bieden op de onderzoeksvraag: "Waarom zijn er minder vrouwelijke en non-binaire filmmakers aanwezig in de Vlaamse filmsector?". De overkoepelende barrières zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. Verder is het ook belangrijk om opportuniteiten voor vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen mee te nemen in dit onderzoek zoals bewustwording, quota en mentorschap. Deze barrières en opportuniteiten werden voorgelegd aan vijf vrouwelijke en non-binaire filmmakers enerzijds en drie belangrijke gatekeepers in de filmindustrie anderzijds.

Uit de eerste barrière – de opleiding regie – blijkt vooral het gebrek aan vrouwelijke docenten en personen met een andere etnisch-culturele achtergrond en genderidentiteit een probleem te vormen. Daarnaast wordt aangehaald dat tijdens de lessen vooral mannelijke en witte regisseurs aan bod komen. Vrouwelijke en non-binaire regisseurs duiden het belang aan van vrouwelijke rolmodellen en mentoren tijdens de studies en de verdere carrière. In de literatuur komt grensoverschrijdend gedrag prominent naar voren bij het bespreken van deze barrière. Hoewel de meeste geïnterviewde vrouwelijke en non-binaire filmmakers persoonlijk weinig ervaring hebben met grensoverschrijdend gedrag, beseffen ze dat dit nog steeds een probleem vormt.

De financiële middelen – en bijgevolg ook het VAF – vormen een belangrijke barrière voor vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Uit de interviews blijkt dat er nog veel werk moet gebeuren op vlak van inclusie en diversiteit. De cijfers tonen aan dat vrouwen minder projecten indienen bij het VAF. Volgens vrouwelijke en non-binaire regisseurs zijn hier verschillende redenen voor. Eerst en vooral zien de respondenten het VAF als een commerciële instelling die minder risico's wilt nemen. Hierdoor krijgen 'andere soorten verhalen' van vrouwen of non-binaire filmmakers minder kansen tegenover de verhalen van gevestigde en vertrouwde mannelijke regisseurs. Daarnaast speelt ook onzekerheid een rol bij het indienen van steunaanvragen. Vele vrouwen vinden hun werk niet goed genoeg om een aanvraag in te dienen. Tot slot komt het gebrek aan aandacht en communicatie omtrent andere achtergronden en genderidentiteiten terug bij de respondenten als belangrijk werkpunt.

Hoewel vrouwelijke en non-binaire regisseurs zich bewust zijn van de mannelijke dominantie, wordt de barrière van mannelijke/informele netwerken als minder bepalend ervaren. Toch zien de respondenten het belang in van een netwerk als WANDA of de filmschool om andere vrouwen te ondersteunen.

De aard van het beroep is eveneens een belangrijke barrière voor vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Vooral de balans tussen werk- en gezinsleven vormt een belemmering voor de respondenten. Verder speelt ook werkonzekerheid een rol bij het beroep van regisseur. Hoewel zowel mannen als vrouwen deze onzekerheid ervaren, zien we dat vrouwen van nature uit meer onzeker zijn. Daarnaast komen ook stereotypen op de set voor. Zoals in de literatuur terug te vinden, is er een duidelijke genderverdeling van kernberoepen op een set. Vrouwen zijn vooral terug te vinden in below-the-line beroepen zoals make-up en kostuum, terwijl mannen domineren in de above-the-line functies zoals regie (Follows & Kreager, 2016; Van Bellingen, 2019). Ook worden de capaciteiten van vrouwelijke filmmakers soms in twijfel getrokken en proberen mannelijke medewerkers op subtiele wijze hun taken over te nemen (Pieper et al., 2014; Smith et al., 2013). Deze traditionele genderverhoudingen worden in vraag gesteld door vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Zo gaan de respondenten zelf actief op zoek naar verandering, niet enkel op vlak van gender maar ook met betrekking tot diversiteit. Hierbij kaarten ze wel aan dat de zoektocht naar vrouwen en meer specifiek vrouwen van kleur achter de schermen van de Vlaamse filmsector moeizaam verloopt.

De ervaringen van vrouwelijke en non-binaire regisseurs ten opzicht van de vier barrières werden vervolgens voorgelegd aan belangrijke gatekeepers in de filmindustrie, met name het VAF, het RITCS en Generation Inclusion.

Het Vlaams Audiovisueel Fonds heeft de laatste jaren verschillende stappen ondernomen richting inclusie. Volgens het VAF wordt er met vrouwelijke en non-binaire makers – en hun verhalen – niet anders omgegaan tijdens jury's of commissies. Toch is het VAF zich bewust dat er impliciete vooroordelen aanwezig zijn in de maatschappij. Op vlak van gendergelijkheid zijn al verschillende onderzoeken en initiatieven opgericht. Het in kaart brengen van professionals met een andere achtergrond is volgens het VAF complexer dan de genderproblematiek. Toch zoeken ze naar werkbare pistes om gelijkaardige initiatieven op te starten.

Het Royal Institute for Theatre, Cinema & Sound is zeer open over de nood aan vrouwelijke rolmodellen in de filmscholen. Hiernaast wordt er ook nagedacht over hoe andere ondervertegenwoordigde groepen makkelijker hun weg kunnen vinden naar de filmschool. In het beleid zijn er reeds enkele initiatieven opgericht om de ongelijkheid – die ondervertegenwoordigde groepen ervaren – tegen te gaan. Zo hebben ze meerstemmige jury's ingevoerd en iemand aangenomen voor de rol *decolonizing the classroom*. Toch legt ook het RITCS geen verplichte maatregelen op met betrekking tot deze problematieken.

Hoewel bewustwording en mentorschap door iedereen als een belangrijke opportuniteit wordt gezien, rekenen vrouwelijke en non-binaire regisseurs vooral op quota om de genderproblematiek aan te pakken. Ook de gatekeeper Generation Inclusion vinden het invoeren van quota goede oplossingen om richting gendergelijkheid te gaan. Gesubsidieerde organisaties zoals het VAF en het RITCS geloven minder in quota, maar maken eerder gebruik van positieve acties en incentives. Hierbij moet genuanceerd worden dat de directeur van het RITCS op sommige vlakken wel in quota geloofd, bijvoorbeeld bij de docenten of in de commissies. Naast quota, vinden de respondenten diversiteit een belangrijk werkpunt. Deze visie wordt gedeeld door Generation Inclusion die zich focussen op personen met diverse etnisch-culturele achtergronden. Opnieuw gaan de gesubsidieerde gatekeepers hier voorzichtiger mee om. Hoewel het RITCS hier al verder in staat dan het VAF, bestaan er nog geen concrete maatregelen.

## 8.1. Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande resultaten worden concrete beleidsadviezen geformuleerd om de positie van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen in de Vlaamse filmwereld te verbeteren. Deze aanbevelingen zijn een verderzetting van de drie opportuniteiten die besproken zijn met de vrouwelijke en non-binaire filmmakers en de gatekeepers: bewustwording, quota en mentorschap. Daarnaast vormt diversiteit ook een grote uitdaging voor de toekomst.

Allereerst blijft bewustwording een belangrijke stap om gendergelijkheid te bereiken. Hierbij is het analyseren van data over de Vlaamse filmsector cruciaal om veranderingen door te voeren, zeker in gesubsidieerde organisaties zoals het VAF. Verder moeten cijfers over ondervertegenwoordigde groepen – zoals personen met een andere etnisch-culturele achtergrond of genderidentiteit – verzameld worden. Bewustwording en dataverzameling zijn noodzakelijk om beleidsorganisaties te overtuigen en veranderingen door te voeren.

Doordat het huidige mediabeleid in Vlaanderen enkel inzet op bewustwording – en dit niet combineert met harde maatregelen zoals quota – laten echte veranderingen op zich wachten. Vrouwelijke en non-binaire filmmakers alsook Generation Inclusion vinden de implementatie van tijdelijke quota in organisaties zoals het VAF een cruciale stap richting een proactief genderbeleid. Naast een gelijke vertegenwoordiging op de werkvloer, kunnen quota ook toegepast worden in structurele beslissingsorganen zoals jury's en leescommissies. Een belangrijke voorwaarde voor quota is dat het op een intersectionele manier gebeurt. Dit betekent dat er naast gender ook gekeken wordt naar een apart quotum voor verschillende ondervertegenwoordigde groepen.

Mentorschap is een opportuniteit waar alle respondenten en gatekeepers achter staan. In de eerste plaats is er nood aan rolmodellen en mentoren in de filmscholen, zowel op vlak van docenten als in het curriculum. Ook in de filmsector moet meer worden ingezet op mentorschap. Daarbij is opnieuw een belangrijke functie weggelegd voor het VAF. De laatste jaren is hier al meer over gecommuniceerd door belangrijke vrouwelijke figuren aan het woord te laten in het jaarverslag van het VAF. Op vlak van mentorschap is ook diversiteit en continuïteit belangrijk. Zo biedt het programma van Generation Inclusion een netwerk aan van mentoren van alle achtergronden.

In alle voorgaande aanbevelingen komt het gebrek aan diversiteit aan bod. Bij het bespreken van de barrières is deze problematiek ook aangehaald: het aantrekken van personen met andere achtergronden naar filmscholen, het opnemen van diversiteit in het beleid van het VAF of het vinden van diversiteit achter de schermen. Hoewel de industrie de afgelopen jaren – onder grote druk van de samenleving – belangrijke stappen heeft gezet richting gendergelijkheid, hebben vrouwen van kleur en andere ondervertegenwoordigde groepen nog maar weinig vooruitgang geboekt. Een andere manier om de kansen van ondervertegenwoordigde groepen te vergroten is door het aantal vrouwen, vrouwen van kleur en non-binaire personen in leidinggevende functies te verhogen – want *‘if you can see it, you can be it’*.

## 8.2. Beperkingen en vervolgonderzoek

In dit beleidsrapport zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeken en rapporten besproken. Aangezien een studie zich meestal focust op ofwel kwantitatieve ofwel kwalitatieve gegevens, is het combineren van beide disciplines een toegevoegde waarde. De continuering, aanvulling en verdieping van dit onderzoek is van groot belang. Door deze data en ervaringen over een bredere periode in kaart te brengen kunnen nieuwe conclusies getrokken worden.

In deze studie vormen gatekeepers een vernieuwende factor in onderzoek naar genderongelijkheid in de filmsector. Door andere gatekeepers bij soortgelijke onderzoeken te betrekken, kunnen diverse aspecten van deze problematiek belicht worden. Gatekeepers die een meerwaarde bieden voor vervolgonderzoek zijn onder meer de publieke en commerciële omroep en streaming platformen. Verder kan er onderzocht worden of er binnen de Vlaamse televisiesector dezelfde barrières terug te vinden zijn als in de Vlaamse filmwereld. Daarnaast kunnen andere kernberoepen binnen de filmsector onder de loep genomen worden zoals producenten, scenaristen, monteurs, fotografen en filmcomponisten.

Het uitgangspunt van dit beleidsrapport is het in kaart brengen van de ervaringen van vrouwelijke filmmakers in Vlaanderen. Om een zo volledig mogelijk beeld van de samenleving te schetsen is het belangrijk om tijdens het rekruteren ook vrouwelijke makers met een andere etnisch-culturele achtergrond te betrekken. Op deze manier wordt er met een intersectionele blik naar de genderproblematiek gekeken. Doorheen het onderzoek is diversiteit meermaals aan bod gekomen als belangrijke opportuniteit – niet enkel met betrekking tot genderongelijkheid, maar ook als afzonderlijke problematiek. Daarom moet er onderzocht worden welke specifieke barrières personen van kleur ervaren. Verder is ook de mogelijkheid ontstaan om een non-binaire



regisseur bij dit onderzoek te betrekken. In het academisch veld zijn er amper onderzoeken terug te vinden waar non-binaire regisseurs hun ervaringen delen. Hopelijk geeft dit beleidsrapport de aanzet voor studies waarin vrouwen van kleur en non-binaire personen een hoofdrol spelen.

## 9. Bibliografie

Abid, S. (2020). *Women: the disenfranchised of the Flemish film industry*. [Masterthesis, Universiteit Antwerpen]. Laatst geraadpleegd op 11 april 2022, van [https://www.scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2020-10/Scriptie\\_SamiraAbid2.pdf](https://www.scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2020-10/Scriptie_SamiraAbid2.pdf)

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 199–217. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>

Adams, W. C. (2015). Conducting semi-structured interviews. *Handbook of Practical Program Evaluation*, 4, 492–505.

Baarda, D., Kuipers, E., Teunissen, J., & De Goede, M. P. M. (2005). Basisboek kwalitatief onderzoek. *Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, 300–301.

Baeten, B. (2018). *Beginnende filmmakers in beeld* [Masterthesis, Vrije Universiteit Brussel]. Laatst geraadpleegd op 11 april 2022, van <https://www.vub.be/sites/vub/files/nieuws/users/Cmorel/masterproefwwbjornebaeten.pdf>

Bourdieu, P. (1996). Masculine domination revisited. *Berkeley Journal of Sociology*, 41, 189-203.

Connell, R. W. (1985). Theorising gender. *Sociology*, 19(2), 260-272.

Conor, B., Gill, R., & Taylor, S. (2015). Gender and creative labour. *The Sociological Review*, 63, 1–22.

De Neve, Y. (2021). *De ervaringen van vrouwen rond genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector*. [Masterthesis, Vrije Universiteit Brussel].

De Vinck, S., Hölck, K., Pauwels, C., Meers, P., & Biltereyst, D. (2013). VAF Vooronderzoek 'Verzameling audiovisuele data': actieplan. Brussel: Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF).

Dirse, Z. (2013). Gender in cinematography: Female gaze (eye) behind the camera. *Journal of Research in Gender Studies*, 3(1), 15–29.

Eurimages. (2019). *Strategy for gender equality in the film industry*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <https://rm.coe.int/strategy-gender-equality-in-the-film-industry-english/16809805b5>

Eurimages. (2020). *Eurimages' gender equality strategy (2021-2023): Equal voices for equal talent*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <https://rm.coe.int/3rd-gender-equality-strategy-2021-2023-web-2781-1615-4114-2/1680a13a04>

European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender in employment*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <https://eige.europa.eu/publications/gender-employment>

EWA. (2018). *Report on gender equality for directors in the European film industry*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van [https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report\\_compressed.pdf](https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf)

Follows, S., & Kreager, A. (2016). *Cut out of the picture: A study of gender inequality amongst film directors in the UK film industry*. Directors UK. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <https://stephenfollows.com/wp-content/uploads/2016/05/Cut-Out-of-The-Picture-Report.pdf>

Frankenberg, R. (1993). Growing up white: feminism, racism and the social geography of childhood. *Feminist Review*, 45(1), 51-84.

Generation Inclusion. (z.d.). *About*. Laatst geraadpleegd op 17 april 2022, van <https://www.generationinclusion.com/>

Giddens, A., Duneier, M., Appelbaum, R. P., & Carr, D. S. (1991). *Introduction to sociology* (p. 672). New York: Norton.

Gubbins, M. (2016). *Building bridges: Diversity in european film*. Cine-regio. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van [https://www.cineregio.org/dyn/files/pdf\\_download/9-file/CineRegioBuildingBridges\\_INTERNET\\_02082016\\_single\\_pages.pdf](https://www.cineregio.org/dyn/files/pdf_download/9-file/CineRegioBuildingBridges_INTERNET_02082016_single_pages.pdf)

Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change. *Gender, Work and Organization*, 24(4), 417–434.

hooks, b. (1992). *The oppositional gaze: Black female spectators* (pp. 115-31). Na.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (z.d.). *Wat is pariteit?*. Laatst geraadpleegd op 12 april 2022, van [https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/politiek/wat\\_is\\_pariteit](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/politiek/wat_is_pariteit)

Jansson, M. (2017). Gender equality in Swedish film policy: Radical interpretations and 'unruly' women. *European Journal of Women's Studies*, 24(4), 336-350.

Jansson, M. (2019). The quality of gender equality: Gender quotas and Swedish film governance. *International Journal of Cultural Policy*, 25(2), 218-231.

Krijnen, T. & Van Bauwel, S. (2015). *Gender and media. Representing, producing, consuming*. London: Routledge.

Lauzen, M. M. (2019). It's a Man's (Celluloid) World: Portrayals of Female Characters in the Top Grossing Films of 2018. *Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University*.

Le Lab Femmes de cinéma. (2016). *Study of the emergence of a new generation of European women filmmakers*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2017/10/etude-finale-en.pdf>

Le Lab Femmes de cinéma. (2017). *Study of the Emergence of a New Generation of European Female Film Directors*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2018/01/Study-of-Female-film-directors.pdf>

Le Lab Femmes de cinéma. (2018). *Study of the Emergence of a New Generation of European Female Film Directors*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van [http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2018/12/E%CC%81tude2018\\_EN.pdf](http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2018/12/E%CC%81tude2018_EN.pdf)

Le Lab Femmes de cinéma. (2019). *Dynamic Study of European Female Filmmakers*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2019/11/Lab-synth%C3%A8se-%C3%A9tude-ENGLISH.pdf>

Le Lab Femmes de cinéma. (2020). *Qualitative study on the place of female directors in Europe*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2020/12/E%CC%81TUDE-QUALITATIVE-2020-EN.pdf>

Le Lab Femmes de cinéma. (2021). *Qualitative study on the place of female directors in Europe*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2021/12/Study-2021-EN.pdf>

Lutter, M. (2015). Do Women Suffer from Network Closure? The Moderating Effect of Social Capital on Gender Inequality in a Project-Based Labor Market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80(2), 329–358.

Madey, D. L. (1982). Some benefits of integrating qualitative and quantitative methods in program evaluation, with illustrations. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 4(2), 223-236.

Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. 4e herziene druk. Leuven: Acco.

Mulvey, L. (1989). Visual pleasure and narrative cinema. In *Visual and other pleasures* (pp. 14–26). Palgrave Macmillan, London.

Onwuachi-Willig, A. (2018). What about #UsToo: The invisibility of race in the #MeToo movement. *Yale LJF*, 128, 105.

Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2005). On becoming a pragmatic researcher: The importance of combining quantitative and qualitative research methodologies. *International journal of social research methodology*, 8(5), 375-387.

Pieper, K. M., Choueiti, M., & Smith, S. L. (2014). *Race & Ethnicity in Independent Films: Prevalence of Underrepresented Directors and the Barriers They Face*. National Endowment for the Arts.

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

Reulink, N., & Lindeman, L. (2005). Kwalitatief onderzoek. *Participerende observatie, documentanalyse, interviewen*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

RoSa vzw. (z.d.). *Gender in film*. Laatst geraadpleegd op 12 april 2022, van <https://rosavzw.be/nl/themas/sport-en-cultuur/cultuur/gender-in-film>

ROSE stories. (z.d.). *Over*. Laatst geraadpleegd op 14 mei 2022, van <https://rosetories.nl/over/>

Sanders, W. (2022). *Beter is nog niet goed: De positie van vrouwen in de film- en televisiesector 2011-2020*. Vrouwen in Beeld. Laatst geraadpleegd op 29 april 2022, van <https://www.vrouweninbeeld.nl/rapport-beter-is-nog-niet-goed-gepubliceerd/>

Sieber, S. D. (1973). The integration of fieldwork and survey methods. *American Journal of Sociology*, 73, 1335-1359.

Simone, P. (2021). Female professionals in European film production. Laatst geraadpleegd op 29 april 2022, van <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-december-2021/1680a4d30a>

Smith, L. S., Pieper, K., & Choueiti, M. (2013). Exploring the barriers and opportunities for independent women filmmakers. *Sundance Institute and Women in Film Los Angeles Women Filmmakers Initiative*.

Smelik, A. M. (1995). What meets the eye: feminist film studies. In R. Buikema and A. Smelik, eds. *Women's Studies and Culture*. London: Zed, pp. 66-81.

Thornham, S. (Ed.). (1999). *Feminist film theory: A reader*. NYU Press.

Time's Up. (z.d.). *Our Story: TIME'S UP was born when women said "enough is enough"*. Laatst geraadpleegd op 12 april 2022, van <https://timesupnow.org/about/our-story/>

Transgender infopunt. (z.d.). *Non-binair*. Laatst geraadpleegd op 29 april 2022, van <https://transgenderinfo.be/m/identiteit/variaties/non-binair/>

Uğur Tanrıöver, H. (2017). Women as film directors in Turkish cinema. *European Journal of Women's Studies*, 24(4), 321–335.

VAF. (2021). *Jaarverslag VAF 2020*. Laatst geraadpleegd op 25 april 2022, van [https://www.vaf.be/files/Jaarverslagen/jv\\_vaf\\_2020\\_new.pdf](https://www.vaf.be/files/Jaarverslagen/jv_vaf_2020_new.pdf)

VAF. (2022). *Jaarverslag VAF 2021*. Laatst geraadpleegd op 29 april 2022, van [https://www.vaf.be/files/JV\\_2021\\_DEF\\_nieuw.pdf](https://www.vaf.be/files/JV_2021_DEF_nieuw.pdf)

VAF. (z.d.-a). *Over het VAF*. Laatst geraadpleegd op 25 april 2022, van <https://www.vaf.be/over-het-vaf>

VAF. (z.d.-b). *VAF Wildcards*. Laatst geraadpleegd op 25 april 2022, van <https://www.vaf.be/subsidies/vaf-wildcards>

VAF. (z.d.-c). *Inclusie-aanpak Creatie*. Laatst geraadpleegd op 25 april 2022, van <https://www.vaf.be/voor-de-sector/gender-inclusie/inclusie-aanpak-creatie>

Van Bellingen, V. (2019). *Genderongelijkheid in de Vlaamse filmindustrie: een fabel of een feit?*. (Masterthesis, Vrije Universiteit Brussel). Laatst geraadpleegd op 11 april 2022, van [https://scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2019-10/VanBellingen\\_Vicky.pdf](https://scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2019-10/VanBellingen_Vicky.pdf)

Van Coillie, M. (2014). *Filmmaken in Vlaanderen: Een afvalkoers. Een kwalitatieve studie die verkent waarom het vaak bij debuteren blijft* (Masterthesis, Universiteit Gent). Laatst geraadpleegd op 11 april 2022, van [https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/167/087/RUG01-002167087\\_2019\\_0001\\_AC.pdf](https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/167/087/RUG01-002167087_2019_0001_AC.pdf)

WANDA Collective. (z.d.). Laatst geraadpleegd op 12 april 2022, van <https://www.facebook.com/wandacollective/>

Watkins, D. C. (2012). Qualitative research: The importance of conducting research that doesn't "count". *Health promotion practice*, 13(2), 153-158.

Willekens, M., Siongers, J., & Lievens, J. (2020). Alleen maar een verlangen? jobgerelateerde risicofactoren en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse cultuur- en mediasector. *Tijdschrift Sociologie*, (1), 159-181.

Williams, J. (2020). Maximizing #MeToo: Intersectionality and the Movement. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3620439>

Wöhl, S. (2008). Global Governance as Neo-liberal Governmentality: Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. In *Global Governance: Feminist Perspectives* (pp. 64–83). Palgrave Macmillan, London.

Women in View (2019). *Research and action on the role of women in Canadian media*. Laatst geraadpleegd op 9 april 2022, van <http://womeninview.ca/>



## 10. Bijlagen

### 10.1. Uitnodigingen interviews

#### 10.1.1 Uitnodiging vrouwelijke en non-binaire filmmakers

Beste,

Als studente communicatiewetenschappen (afstudeerrichting film- en televisiestudies) aan de UGent, doe ik momenteel onderzoek voor mijn masterthesis in samenwerking met WANDA. Het onderwerp van mijn thesis heb ik gewijd aan de Vlaamse filmsector en vooral aan de rol van vrouwelijke filmmakers binnen deze sector. Hoewel we weten dat er wel degelijk sprake is van genderongelijkheid in de filmsector, wordt er in Vlaanderen amper onderzoek verricht.

In mijn bachelorproef heb ik me reeds toegespitst op dit onderwerp. Hieruit bleek dat kwalitatieve gegevens over genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector ontbreken. Toch kwamen er uit de literatuur verschillende barrières naar voren die vrouwelijke filmmakers benadelen. Om de ervaringen van vrouwen in beeld te brengen en te achterhalen welke barrières juist genderongelijkheid in de hand werken kunnen diepte-interviews met Vlaamse vrouwelijke regisseurs een meerwaarde bieden. Hiernaast kunnen opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector ook bekeken worden. Op deze manier kan onderzocht worden waarom er minder vrouwelijke regisseurs aanwezig zijn in de Vlaamse filmsector.

Vervolgens kan deze data besproken worden met belangrijke gatekeepers in de filmindustrie. Door gatekeepers bij deze conversatie te betrekken en hun de ervaringen van vrouwelijke filmmakers voor te leggen, tracht deze masterthesis verder te kijken dan de problematiek en oplossingsgericht te denken.

Uw deelname aan dit onderzoek kan een grote meerwaarde betekenen, niet alleen voor mijn masterthesis, maar ook voor de Vlaamse filmsector.

Ik hoop van harte dat u geïnteresseerd bent om mee te werken aan dit onderzoek. Indien u meer informatie wenst over het onderzoek gelieve contact op te nemen via mijn mailadres (tine.leemans@ugent.be).

Met vriendelijke groeten,

Tine Leemans

## 10.1.2 Uitnodiging gatekeepers

Beste,

Als studente communicatiewetenschappen (afstudeerrichting film- en televisiestudies) aan de UGent, doe ik momenteel onderzoek voor mijn masterthesis in samenwerking met WANDA. Het onderwerp van mijn thesis heb ik gewijd aan de Vlaamse filmsector en vooral aan de rol van vrouwelijke filmmakers binnen deze sector.

In mijn bachelorproef heb ik me reeds toegespitst op dit onderwerp. Hieruit bleek dat kwalitatieve gegevens over genderongelijkheid in de Vlaamse filmsector ontbreken. Toch kwamen er uit de literatuur verschillende barrières naar voren die vrouwelijke filmmakers benadelen. Om de ervaringen van vrouwen in beeld te brengen en te achterhalen welke barrières juist genderongelijkheid in de hand werken heb ik reeds diepte-interviews uitgevoerd met Vlaamse vrouwelijke en non-binaire regisseurs. Hiernaast heb ik ook enkele opportuniteiten – die de positie van vrouwelijke en non-binaire regisseurs in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren – besproken.

Graag zou ik deze data voorleggen aan belangrijke gatekeepers in de industrie. Het doel van deze masterthesis is om bij te dragen tot de erkenning van de genderproblematiek in de Vlaamse filmsector en suggesties op beleidsniveau voor te leggen.

Uw deelname aan dit onderzoek kan een grote meerwaarde betekenen, niet alleen voor mijn masterthesis, maar ook voor de Vlaamse filmsector.

Ik hoop van harte dat u geïnteresseerd bent om mee te werken aan dit onderzoek. Indien u meer informatie wenst over het onderzoek gelieve contact op te nemen via mijn mailadres ([tine.leemans@ugent.be](mailto:tine.leemans@ugent.be)).

Met vriendelijke groeten,

Tine Leemans

## 10.2. Topiclijsten

### 10.2.1 Topiclijst vrouwelijke en non-binaire filmmakers

#### I. Intro

Zoals reeds vermeld in de uitnodiging gaat het interview over de verschillende barrières die ervoor zorgen dat er minder vrouwelijke filmmakers aanwezig zijn in de Vlaamse filmsector. Indien u hiermee akkoord gaat, wordt dit interview opgenomen zodat ik later het gesprek zorgvuldig kan analyseren. In de rapportering van het onderzoek worden alle interviews geanonimiseerd. Daarnaast bent u zeker niet verplicht te antwoorden op vragen en indien u wenst kan dit interview op eender welk moment beëindigd worden.

#### II. Drop-off

Kleine survey waarbij basisgegevens worden genoteerd:

- Opleiding regie gevolgd?
- Jaren ervaring in de sector
- Functie(s)
- Audiovisuele content (langspeelfilms, kortfilms, andere)
- Genre (documentaire, fictie, andere)
- Leeftijd
- Genderidentiteit
- Etniciteit

Openingsvraag

- Indien wel een opleiding regie
  - Op welke manier bent u geïnteresseerd geraakt in de opleiding regie?
- Indien geen opleiding regie
  - Hoe bent u dan toch bij het regisseren van films terechtgekomen?

#### III. Barrière 1: de opleiding regie

Indien wel een opleiding regie

- 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?
- Heeft u verschillen opgemerkt bij de begeleiding doorheen de opleiding?
- Waren de medestudenten tijdens de opleiding hoofdzakelijk mannen, vrouwen of hoe was de verhouding?
  - Wat vond u van deze verhouding?
  - Heeft u daar ooit bij stilgestaan?
- Bent u al in contact gekomen met grensoverschrijdend gedrag tijdens de opleiding?
- Ondanks dat Vlaamse filmscholen een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, bestaat er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector zelf.
  - Ervaart u dit ook?
  - Heeft u daar ooit bij stilgestaan?
  - Welke reden kan hiervoor bestaan?
- Werd u geconfronteerd met specifieke rollenpatronen/stereotypen tijdens uw opleiding?

Indien geen opleiding regie

- Hebt u moeite met de aanvragen bij het VAF doordat je geen opleiding regie hebt gevolgd?
- Ondanks dat Vlaamse filmscholen een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, bestaat er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector zelf.
  - Ervaart u dit ook?
  - Heeft u daar ooit bij stilgestaan?
  - Welke reden kan hiervoor bestaan?

#### **IV. Barrière 2: de financiële middelen**

- 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?
- Indien wel beroep gedaan op het VAF
  - Hoewel initiatieven zoals het VAF beginnende filmmakers ondersteunen, zijn deze bijdragen vaak niet voldoende, zeker niet voor kleinschalige projecten. Hebt u dit ook ondervonden?

- We zien dat vrouwelijke filmmakers minder aanvragen voor financiering indienen bij het VAF, ziet u dit zelf ook?
  - Welke reden kan hiervoor bestaan?
- Vindt u het normaal dat projecten in het genre documentaire of arthouse minder financiering krijgen en als minder commercieel gezien worden?
- Vindt u dat het VAF een gelijke verdeling op vlak van financiering moet uitdelen aan vrouwen en mannen?
- Indien geen beroep gedaan op het VAF
  - Om welke reden hebt u nog geen aanvraag voor financiering ingediend bij het VAF?
  - Waar dan wel steun ontvangen?

### **V. Barrière 3: de mannelijke/informele netwerken**

- Via welk statuut werkt u (zelfstandige, loondienst, ...)?
- Op welke manier raakt u het vaakst aan werk: op zelfstandige basis, via vrienden of collega's, via organisaties zoals het VAF of andere?
- Merkt u dat het hebben van een netwerk helpt om aan werk te geraken?
- Beschikt u over een netwerk waarop u steeds kan terugvallen?
  - Bestaat dit netwerk voornamelijk uit mannen of vrouwen?
- Duurt het langer om een carrière op te bouwen dan je mannelijke collega's?
  - Hoezo?

### **VI. Barrière 4: de aard van het beroep**

- Zijn er periodes dat u zonder werk zit?
  - Hoe vaak gebeurt dit?
  - Welke redenen zijn hiervoor?
- In hoeverre heeft uw beroep een invloed op uw gezinsleven?
  - Vanwege traditionele genderpatronen kunnen vrouwen moeilijker een carrière uitbouwen of een leidinggevende positie binnen de filmsector bereiken. Ervaart u dit ook?
  - Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt en vrouwen meestal hun carrière uitbouwen wanneer ze ook kinderen krijgen, kan dit nog moeilijker verlopen. Ervaart u dit ook?

- Zijn er bij het verdelen van de taken op de set bepaalde opdrachten die traditioneel naar vrouwen of mannen gaan?
  - Zo ja, welke?
  - Wat vindt u hiervan?
  - Staat u daar bewust bij stil en gaat u op zoek naar verandering?
- Hebt u het gevoel dat u meer moet bewijzen op de set of naar producenten toe?
  - Is dit vooral ten aanzien van uw mannelijke collega's?
  - Merkt u soms dat mannelijke collega's meer dan vrouwen proberen de leiding te nemen?
- Zijn er bepaalde stereotypen die terugkomen op de set
- Ondervindt u enige impact van #MeToo op uw werk vandaag de dag?
- 8 op de 10 producenten zijn mannen, houdt u hiermee rekening?
  - Is er een voorkeur om met een vrouwelijke producent samen te werken?

## VII. Bijkomende barrières & intersectionaliteit

De vier barrières die we net bespreken hebben – de opleiding regie, de financiële barrières, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep kwamen het vaakst voor in de literatuur.

- Welke zijn het meest prominent volgens u?
- Zijn er barrières waar u zich niet in herkent?
- Zijn er barrières die u ondervindt, maar niet zijn aangehaald?

Denkt u dat vrouwen met een meervoudige identiteit – bijvoorbeeld zowel als etnische en genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren?

- Dit verwijst naar het concept 'intersectionaliteit'. Speelt dit een rol in het uitoefenen van het beroep van regisseur?
  - Intersectionaliteit te kaderen indien nodig:
    - Doordat de maatschappelijke positie bepaald wordt door verschillende betekenisgevers, zoals gender, maar ook nationaliteit, ras/ethniciteit, klasse, religie, leeftijd, seksualiteit, legale status, ... kunnen ervaringen van discriminatie of privilege ontstaan.

## VIII. Opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector

Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren.

- Bewustwording is de meest eenvoudige manier om meer vrouwen actief te betrekken bij het proces naar gendergelijkheid. Denkt u dat veel mensen bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers?
  - Wat kunnen we in Vlaanderen veranderen om dit onder de aandacht te brengen?
- De Zweedse filmsector zet in op een gelijke verdeling van mannen en vrouwen, dit is mede mogelijk door het invoeren van quota. Denkt u dat dit in Vlaanderen ook zou werken?
  - Waarom wel/niet?
  - Gelooft u zelf in quota?
  - Begrijpt u de verschillende standpunten hierrond?
  - Aan het hoofd van het Zweedse filmfonds stond jarenlang een vrouw.
    - Denkt u dat dit een impact gehad heeft op hun aanpak?
    - Zou er met een man aan het hoofd hetzelfde bereikt kunnen zijn?
- Denkt u dat mentorschap een oplossing kan bieden om meer vrouwen in de filmsector op te nemen?
  - Hebt u iemand als mentor gehad doorheen u carrière?
  - Bent u zelf mentor van jonge makers?
  - Hebt u behoefte aan mentorschap?

Zijn er volgens u andere opportuniteiten die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren en hier nog niet vermeld zijn?

## VIII. Aanvullende punten

Indien er een groot budget beschikbaar zou zijn om veranderingen in de Vlaamse filmsector in te voeren en/of nieuwe initiatieven te nemen, wat zou u dan veranderen?

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

## IX. Bedanking en afscheid

## 10.2.2 Topiclijst gatekeepers: Het VAF

### I. Intro

Zoals reeds vermeld in de uitnodiging gaat het interview over de verschillende barrières die ervoor kunnen zorgen dat er minder vrouwelijke filmmakers aanwezig zijn in de Vlaamse filmsector. Indien u hiermee akkoord gaat, wordt dit interview opgenomen zodat ik later het gesprek zorgvuldig kan analyseren. Daarnaast bent u zeker niet verplicht te antwoorden op vragen en indien u wenst kan dit interview op eender welk moment beëindigd worden.

### II. Drop-off

De vier barrières die terugkomen in de literatuur zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. Deze barrières heb ik reeds voorgelegd aan vrouwelijke en non-binaire regisseurs en hun zorgen en vragen zou ik nu graag met u bespreken. In dit interview zal vooral de barrière met betrekking tot de financiële middelen besproken worden.

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

### III. Barrière 2: de financiële middelen

- Het traject van het VAF wordt door vrouwelijke filmmakers vaak omschreven als arbeidsintensief en tijdrovend. Alle respondenten hebben al ondervonden dat een afwijzing door het VAF grote gevolgen heeft. Door de lange periodes tussen de aanvragen – en zeker als deze wordt afgewezen – hebben ze eigenlijk geen inkomsten voor die periode. Daarnaast wordt ook vermeld dat de financiële bijdragen vaak niet voldoende zijn.
- Uit het jaarverslag van het VAF blijkt dat het VAF meer vrouwen wil betrekken, maar dat er duidelijk minder vrouwelijke makers indienen bij het VAF. Dit heb ik voorgelegd aan de vrouwelijke en non-binaire filmmakers.
  - Eén van de grootste pijnpunten volgens verschillende respondenten zijn de impliciete vooroordelen aanwezig voor ‘andere soorten verhalen’ bij het VAF.
    - *“Ik heb ook gemerkt hoe moeilijk het is om met heel vrouwelijke verhalen – en dan misschien ook met vrouwen van andere origine – aan de slag te gaan. Dan denk ik dat het soms ligt aan het soort verhalen.”*



- *“Bij de indiening van mijn kortfilm bij het VAF ben ik tegen veel vooroordelen opgelopen. In de jury zaten vijf cisgender, heteroseksuele mensen die tegen mij zeiden hoe ik als non-binaire persoon die groep moest afbeelden.”*
  - Hieraan is ook het commerciële aspect gekoppeld. Doordat organisaties zich meer focussen op winst en kijkcijfers, krijgen andere verhalen vaak minder kansen.
    - *“Op dit moment zijn de kijkcijfers zo belangrijk. Ik denk dat er nu een periode gaat komen – of die is er al – dat ze geen risico gaan pakken om veel aan vrouwen te geven, omdat films gemaakt door vrouwen in hun ogen minder publiek trekken.”*
  - Ook de loonkloof is hier aan verbonden. Zo liggen de budgetten van vrouwelijke filmmakers doorgaans lager liggen dan die van hun mannelijke tegenhangers.
    - *“Ik denk dat het VAF denkt dat ze een gelijke uitdeling geven aan mannen en vrouwen, maar dat ze zich niet bewust zijn van hun eigen blinde vlek en onbewust meer geld geven aan mensen die ze meer vertrouwen of al succes hebben gehad. Je kans is al minder als vrouw, dus als non-binaire persoon weten ze waarschijnlijk zelf niet eens wat ze met je aanmoeten.”*
  - Daarnaast speelt ook onzekerheid een rol waarom er minder vrouwen steunaanvragen indienen bij het VAF. Vele vrouwen vinden hun werk niet goed genoeg om een aanvraag in te dienen.
    - Denkt u dat het VAF hieraan kan helpen door bijvoorbeeld meer in te zetten op coaching en mentorschap bij vrouwen dat onzeker zijn over hun project?
- De leden in de commissies of jury's van het VAF hebben een belangrijke positie en dienen evenwichtig te worden samengesteld.
  - *“Zowel bij scenariosteun als bij productiesteun moet er een commissie zitten die volwaardig is aan gender, kleur en leeftijd.”*

#### IV. Andere barrières

- De moeilijke combinatie van werk en gezin is iets dat spontaan bij de respondenten naar voren komt. Bij de vraag welke barrière het meest prominent is, werd de balans tussen werk en gezin dan ook meestal vernoemd. Het VAF kan zorgen dat er budgetten worden vrijgemaakt voor kinderopvang op de sets of thuis.

#### V. Opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector

Als laatste deel zijn er enkele opportuniteiten die de positie van vrouwen in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren.

- Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken. Alle respondenten zijn het eens dat bewustwording belangrijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. De laatste jaren wordt meer aandacht gegeven aan genderongelijkheid, maar er is nog geen communicatie of enige vorm van bewustwording rond non-binaire filmmakers.
  - *Er is veel kritiek vanuit de filmsector op de aanpak van het VAF, maar ze doen wel hun best om te luisteren wat er in het veld aan het veranderen is.”*
  - *“Ik denk dat het VAF hier wel een belangrijke rol kan in spelen”*
  - *“Er wordt nu heel erg gevochten voor gendergelijkheid, maar ze zijn eigenlijk bezig met het feminisme van tien jaar geleden. Ben ik dan [als non-binaire persoon] over tien jaar aan de beurt? Er moet hier echt al over nagedacht worden.”*
- Naast bewustwording kunnen ook quota toegepast worden op de Vlaamse filmsector. De meningen over quota in de filmindustrie zijn verdeeld. Enerzijds zien vele – vooral vrouwelijke – filmmakers het als de enige manier om veranderingen teweeg te brengen, terwijl anderen het zien als een belemmering van de artistieke vrijheid. De Zweedse filmsector heeft aangetoond dat quota kunnen helpen voor een gelijke verdeling van mannen en vrouwen
  - Wat is jullie positie ten opzichte van quota?
- Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke filmmakers geven het belang aan van vrouwelijke rolmodellen. Bij de eerste barrière – namelijk de opleiding regie – werd duidelijk hoe schaars vrouwelijke docenten

zijn op de filmschool. Verder wordt ook aangegeven dat het kan beschouwd worden als een soort voorkeursbehandeling.

- *“Ik geloof zeker in coaching en mentorschap. Ik denk dat dat ook iets kan zijn dat het VAF kan inzetten om vrouwen die wat onzeker zijn over hun project over de streep te trekken.”*
- Ook andere financieringsmethodes bij het VAF worden vernoemd door de vrouwelijke filmmakers.
  - *“Er wordt ook gesproken binnen het VAF om een impulspremie te geven als je aan het eind van je productie kan aantonen dat er een genderbalans was, dat vind ik interessant. Want als je indient kan je van alles zeggen.”*
  - *“Het zou goed zijn als het VAF een soort van premie kan uitdelen om een dossier te schrijven. Als je een beetje geld zou krijgen om iets in te dienen zou dat wel die financiële barrière wat verhelpen.”*
- Verder zijn er ook verschillende initiatieven op vlak van diversiteit aangehaald. Het grootste probleem hierbij is het vinden van personen met andere achtergronden. Doordat deze vaak niet aanwezig zijn op de filmschool, is het ook moeilijker om deze op de set terug te vinden.
  - *“Er moet sowieso een plaats komen voor mensen die andere verhalen willen vertellen. Mensen van andere etnische afkomsten naar filmscholen aantrekken is een grote drempel waar zeker werk in moet gestoken worden. Of als dat niet gebeurt in de scholen toch zeker via het VAF workshops organiseren om hen klaar te maken om naar een filmschool te gaan.*

## **VI. Aanvullende punten**

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

## **VII. Bedanking en afscheid**

## 10.2.3 Topiclijst gatekeepers: Het RITCS

### I. Intro

Zoals reeds vermeld in de uitnodiging gaat het interview over de verschillende barrières die ervoor kunnen zorgen dat er minder vrouwelijke filmmakers aanwezig zijn in de Vlaamse filmsector. Indien u hiermee akkoord gaat, wordt dit interview opgenomen zodat ik later het gesprek zorgvuldig kan analyseren. Daarnaast bent u zeker niet verplicht te antwoorden op vragen en indien u wenst kan dit interview op eender welk moment beëindigd worden.

### II. Drop-off

De vier barrières die terugkomen in de literatuur zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. Deze barrières heb ik reeds voorgelegd aan vrouwelijke en non-binaire regisseurs en hun zorgen en vragen zou ik nu graag met u bespreken. In dit interview zal vooral de barrière met betrekking tot de opleiding regie besproken worden.

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

### III. Barrière 1: de opleiding regie

- Op het eerste zicht lijkt de opleiding regie niet zo een grote barrière. De literatuur toont aan dat er min of meer een gelijke balans is tussen het aantal vrouwen en mannen in de filmscholen.
- Als we de filmopleiding zelf bekijken, zien we wel verschillende problematieken opduiken. Bij alle filmmakers was er een gebrek aan vrouwelijke docenten op de filmscholen. De docenten worden meermaals beschreven als overwegend mannelijk, wit en oud. Hierbij geven de respondenten aan dat een vrouwelijk rolmodel tijdens de studies belangrijk is.
  - *“Er waren voornamelijk mannelijke docenten aanwezig. Ik denk dat van de 20 docenten er maar drie vrouwen waren. Bovendien was er geen diversiteit in termen van kleur of etniciteit.”*

- *“In de vijf jaar is er één belangrijke docent geweest voor mij en dat was een vrouw, de enige vrouw. Op dat moment stond ik er ook niet bij stil, dat is het gekke er aan.”*
- Daarnaast wordt aangehaald dat tijdens de lessen vooral mannelijke en witte regisseurs besproken zijn. Deze mannelijke dominantie komt dus zowel in het docentenkorps als in het curriculum terug.
  - *“Pas na dat ik ben afgestudeerd dat ik daar echt ben beginnen over denken dat zowel de docenten als het curriculum wel erg wit en mannelijk waren georiënteerd.”*
- Tot slot vormt ook grensoverschrijdend gedrag een probleem tijdens de opleiding in de filmschool.
  - Is dit iets waar jullie aan werken?

#### **IV. Opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector**

Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren.

- Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken. Alle respondenten zijn het eens dat bewustwording belangrijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. De laatste jaren wordt meer aandacht gegeven aan genderongelijkheid, maar er is nog geen communicatie of enige vorm van bewustwording rond non-binaire filmmakers.
  - *Hierbij denk ik ook dat de filmscholen een rol kunnen spelen. Dit kan heel simpel te zijn door meer aandacht in het curriculum te geven aan vrouwelijke makers.*
  - *“Er wordt nu heel erg gevochten voor gendergelijkheid, maar ze zijn eigenlijk bezig met het feminisme van tien jaar geleden. Ben ik dan [als non-binaire persoon] over tien jaar aan de beurt? Er moet hier echt al over nagedacht worden.”*
- Naast bewustwording kunnen ook quota toegepast worden op de Vlaamse filmsector. De meningen over quota in de filmindustrie zijn verdeeld. Enerzijds zien vele – vooral vrouwelijke – filmmakers het als de enige manier om veranderingen teweeg te brengen, terwijl anderen het zien als een belemmering van de artistieke vrijheid. De Zweedse

filmsector heeft aangetoond dat quota kunnen helpen voor een gelijke verdeling van mannen en vrouwen

- Wat is jullie positie ten opzichte van quota?
- Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke filmmakers geven het belang aan van vrouwelijke rolmodellen. Bij de eerste barrière – namelijk de opleiding regie – werd duidelijk hoe schaars vrouwelijke docenten zijn op de filmschool. Verder wordt ook aangegeven dat het kan beschouwd worden als een soort voorkeursbehandeling.
  - *“Ik had een vrouwelijke docent die voor mij echt een mentor is en ik weet dat ik haar kan bereiken als ik haar nodig heb. Ik heb daar zoveel aan gehad tijdens de opleiding.”*
- Verder zijn er ook verschillende initiatieven op vlak van diversiteit aangehaald. Het grootste probleem hierbij is het vinden van personen met andere achtergronden. Doordat deze vaak niet aanwezig zijn op de filmschool, is het ook moeilijker om deze op de set terug te vinden.
  - *“Er moet sowieso een plaats komen voor mensen die andere verhalen willen vertellen. Mensen van andere etnische afkomsten naar filmscholen aantrekken is een grote drempel waar zeker werk in moet gestoken worden.”*

## **V. Aanvullende punten**

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

## **VI. Bedanking en afscheid**

## 10.2.4 Topiclijst gatekeepers: Generation Inclusion

### I. Intro

Zoals reeds vermeld in de uitnodiging gaat het interview over de verschillende barrières die ervoor kunnen zorgen dat er minder vrouwelijke filmmakers aanwezig zijn in de Vlaamse filmsector. Indien u hiermee akkoord gaat, wordt dit interview opgenomen zodat ik later het gesprek zorgvuldig kan analyseren. Daarnaast bent u zeker niet verplicht te antwoorden op vragen en indien u wenst kan dit interview op eender welk moment beëindigd worden.

### II. Drop-off

De vier barrières die terugkomen in de literatuur zijn de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep. Deze barrières heb ik reeds voorgelegd aan vrouwelijke en non-binaire regisseurs en hun zorgen en vragen zou ik nu graag met u bespreken. In dit interview zullen vooral de opportuniteiten voor vrouwen in de Vlaamse filmsector besproken worden.

Openingsvraag

- Waarvoor staat Generation Inclusion?

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

### III. Opportuniteiten voor vrouwen in de filmsector

- Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken. Alle respondenten zijn het eens dat bewustwording belangrijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. De laatste jaren wordt meer aandacht gegeven aan genderongelijkheid, maar er is nog geen communicatie of enige vorm van bewustwording rond non-binaire filmmakers.
  - *“Ze zeggen wel dat er al veel veranderd is maar seksisme is nog altijd zeer present, als je kijkt naar hoe wit en mannelijk filmfestival Oostende was. Echte bewustwording hebben we absoluut nog niet bereikt.”*
  - *“Er wordt nu heel erg gevochten voor gendergelijkheid, maar ze zijn eigenlijk bezig met het feminisme van tien jaar geleden. Ben ik dan [als non-binaire persoon] over tien jaar aan de beurt? Er moet hier echt al over nagedacht worden.”*

- Naast bewustwording kunnen ook quota toegepast worden op de Vlaamse filmsector. De meningen over quota in de filmindustrie zijn verdeeld. Enerzijds zien vele – vooral vrouwelijke – filmmakers het als de enige manier om veranderingen teweeg te brengen, terwijl anderen het zien als een belemmering van de artistieke vrijheid. De Zweedse filmsector heeft aangetoond dat quota kunnen helpen voor een gelijke verdeling van mannen en vrouwen
  - Wat is jullie positie ten opzichte van quota?
  - *“Met quota kan misschien ook het publiek meer overtuigd worden om die verhalen een kans te geven. Je ziet ook dat een zender zoals Netflix een grote inhaalbeweging hebben gemaakt, wat die hebben voor elkaar gekregen van verhalen geregisseerd door vrouwen en andere identiteiten.”*
  
- Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke filmmakers geven het belang aan van vrouwelijke rolmodellen. Bij de eerste barrière – namelijk de opleiding regie – werd duidelijk hoe schaars vrouwelijke docenten zijn op de filmschool. Verder wordt ook aangegeven dat het kan beschouwd worden als een soort voorkeursbehandeling.
  - *“Ik geloof zeker in coaching en mentorschap. Ik denk dat dat ook iets kan zijn dat het VAF kan inzetten om vrouwen die wat onzeker zijn over hun project over de streep te trekken.”*
  
- Naast de opportuniteiten die terugkomen in de literatuur, worden ook bijkomende initiatieven benoemd door de respondenten. Verschillende vrouwelijke filmmakers zijn akkoord dat vrouwen in leidinggevende posities kunnen helpen om jonge makers aan te moedigen en te stimuleren. Aan het hoofd van het Zweedse filmfonds stond jarenlang een vrouw. Velen zijn van mening dat dankzij de juiste persoon op de juiste plaats die 50/50 verdeling mogelijk was.
  - *“Ik denk dat – zoals in Zweden – een vrouw aan het hoofd van het VAF zeker een verschil zou maken, meer dan quota misschien. Als ik zie hoe een groot verschil die ene vrouwelijke docent bij mij heeft gemaakt.”*
  
- Verder zijn er ook verschillende initiatieven op vlak van diversiteit aangehaald. Het grootste probleem hierbij is het vinden van personen met andere achtergronden. Doordat deze vaak niet aanwezig zijn op de filmschool, is het ook moeilijker om deze op de set



terug te vinden. Toch wordt telkens benadrukt door de vrouwelijke regisseurs hoe belangrijk andere soorten verhalen zijn. Hiervoor wordt vooral gekeken naar de filmscholen en het VAF voor een oplossing.

- *“Er moet sowieso een plaats komen voor mensen die andere verhalen willen vertellen. Mensen van andere etnische afkomsten naar filmscholen aantrekken is een grote drempel waar zeker werk in moet gestoken worden.”*
- *“Er is een gemis aan meer filmmakers met andere achtergronden. Misschien kan een organisatie of databank opgericht worden dat de twee groepen samenbrengt. Degene die de crew samenstellen weten wie ze moeten hebben en de mensen die op zoek zijn naar werk in de sector hebben meteen een connectie, want die hebben vaak geen filmschool gedaan.”*
- *“De gatekeepers zijn enorm belangrijk en dat het niet allemaal mensen van hetzelfde geslacht zijn in de eerste plaats. Waarom kan daar niet een vrouw staan en waarom dan geen gekleurde vrouw. Die gatekeepers zijn nog steeds allemaal mannen.”*

## **V. Aanvullende punten**

Mogelijkheid voor vragen vanuit de respondent

## **VI. Bedanking en afscheid**

## 10.3. Transcripties

### 10.3.1 Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Greta

**Interviewer (I):** De eerste barrière is de opleiding regie. Waren de docenten tijdens de opleiding mannen, vrouwen of hoe was de verhouding?

**Respondent (R):** In die tijd waren het alleen maar mannen, we hadden geen enkele vrouw als docent. Maar dat voelde als normaal aan, je wist ook niets anders.

**I:** Dus u stond er op dat moment niet bij stil dat het enkel mannen waren?

**R:** Neen, helemaal niet. Ik had wel als referentie bij de toelatingsproeven alleen maar vrouwelijke makers, waar ze toen wel zo iets hadden van 'huh'. Dus ik had wel zelf als leerschool vrouwelijke makers bekeken. Maar in de opleiding kwam dat eigenlijk amper aan bod.

**I:** Hoe was de verhouding bij de studenten?

**R:** Ik denk dat we het eerste jaar met zestig waren en dat er maar acht meisjes waren. Bij het afstuderen was ik de enige vrouw.

**I:** Werd u geconfronteerd met stereotypen of rolpatronen tijdens de opleiding?

**R:** Raar genoeg had ik daar toen niet zo een last van. Ik voelde me heel gewaardeerd in wat ik wilde vertellen. Ik had ook het gevoel dat daar plaats voor was. Ik had ook een groep mannelijke makers waarmee ik een productiehuis ben opgestart en dat verliep echt heel goed. Ik deed ook veel camerawerk bij oefeningen van mannelijke collega's, wat op zich wel atypisch was aangezien dat meestal mannelijk werk is. Dus op zich verliep dat eigenlijk heel goed, ik stelde me zelf ook geen vragen bij het feit dat ik de enige vrouw was op het moment.

**I:** Stelt u zich daar nu dan wel meer vragen bij?

**R:** Ik heb wel daarna gemerkt dat het veel moeilijker werd. Ik heb eigenlijk vreemd genoeg het gevoel dat het in deze tijd moeilijker is dan in de tijd dat ik studeerde. Misschien omdat er een ander bewustzijn is voor een deel. Er heerst nu een soort macho-gedrag waar vrouwelijke makers/studenten die nu afstuderen mee geconfronteerd worden en ik denk wel dat die er echt last van hebben. Maar hoe het komt dat ik er toen geen last van heb dat weet ik niet. Misschien was het een goede samenstelling van mensen, een goede band en synergie. Ik voelde mij daar

echt goed, dus ik kan niet zeggen dat daar een enorme barrière was. Dat heeft met gevoeligheden te maken die misschien toen nog niet zozeer speelden.

**I:** In de literatuur zien we dat ondanks de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector zelf heerst. Ervaart u dit zelf ook?

**R:** Er is een enorm verschil [tussen het aantal vrouwelijke studenten en het aantal actieve vrouwelijke filmmakers]. Dit merk ik vandaag meer dan vroeger. Ik heb het gevoel dat het voor de generaties die nu beginnen moeilijker is om een eerste film te maken. "Ik heb wel een paar heel sterke rolmodellen en er waren toen wel echt een aantal sterke vrouwelijke filmmakers. Maar het heeft wel heel lang geduurd tegen dat ik mijn eerste langspeelfilm gemaakt kreeg omdat de problematiek waarover het ging niet een soort thema was dat heel vaak in andere films voorkomt. Dat was heel moeilijk om dat er bij een commissie door te krijgen. Toen had ik ook een aantal mannelijke producenten die dat eigenlijk hebben doorgedruwd en mij verdedigd hebben. Voor mij is het na die eerste langspeelfilm – die wel succes heeft gehad en prijzen heeft gewonnen – echt heel moeilijk geworden om een volgende film te maken. Ook weer omdat het VAF niet in het verhaal geloofde en ook een heel macho houding aannam. Dat was een raar klimaat gedurende tien jaar waar ik echt onder geleden heb. Dat was een heel moeilijke periode in het VAF omdat daar zo weinig objectiviteit was en één man eigenlijk alles besliste en dit op een heel persoonlijke en onaangename manier. Eigenlijk wist iedereen dat hij de eindbeoordeling maakte, of er nu een jury was of niet. Die film is er dan uiteindelijk gekomen, maar met heel veel moeite en na die film is het opnieuw moeilijker geworden. Dus is het eigenlijk bij mij heel vlot gestart, maar daarna is het moeilijker en moeilijker geworden. Ik heb ook gemerkt hoe moeilijk het is om met heel vrouwelijke verhalen – en dan misschien ook met vrouwen van andere origine – aan de slag te gaan. Dan denk ik dat het soms ligt aan het soort verhalen. Ik begon dan onzeker te worden omdat het niet lukt en dan merk ik dat mannen anders omgaan met die afwijzingen. Die hebben zoiets van we doen het dan zo en dienen het opnieuw in. Bij mij raakte dit me persoonlijker en raakte ik er ook wel somber van. Dat kan een reden zijn waarom vrouwelijke makers ook veel langer wachten tot ze iets indienen. Omdat ze zeker willen zijn dat het goed is en als er dan een afwijzing komt, dat het zo een klap is en echt moeilijk wordt om terug recht te krabbelen. Als je zo een traject meemaakt en je daarvoor geen film hebt gemaakt –en dus weet dat je het kan – dan stop je er gewoon mee.

**I:** Dat is eigenlijk al deels de tweede barrière, de financiële middelen. Hierin trachten we te achterhalen waarom vrouwelijke filmmakers minder indienen bij het VAF. Dat het zo een moeilijk en intensief traject is hebt u al wat toegelicht, wilt u hier nog iets over zeggen?

**R:** Ook financieel is het traject zeer ontmoedigend. Ik was toen eigenlijk zes jaar aan het werken aan die scenario's en daar word je natuurlijk niet voor betaald. Dat is op eigen risico en iedere afwijzing katapulteert je weer een jaar verder. Onlangs ontdekte ik ook via mannelijke collega's dat die totaal niet een scenario schrijven voor het bedrag waar ik een scenario voor schrijf, die zeggen zelf dat het absurd is. Dus het is enerzijds dat lange schrijfproces waar geen financiën voor zijn en dan die andere soort manier van vertellen die bij het VAF heel vaak wordt afgewezen. Nu bij jonge filmmakers is het schering en inslag dat ze worden afgewezen. Dus de ontmoediging van 'kan ik het me nog permitteren om een jaar gratis te werken met het risico dat het dan na dat jaar opnieuw wordt afgewezen', dat maakt dat veel mensen stoppen. En dat er dan ook heel grove uitspraken gedaan worden. Dat heb ik meegemaakt met X. Niet officieel op een papier van we vinden de structuur niet goed, maar gewoon van dat is een rotboek of een gedepimeerd mens. Zo over scenario's spreken heeft wel een enorme impact op mij want dat kan ervoor zorgen dat je echt buiten strijd bent. Het is belangrijk dat voorzichtig met deze verhalen wordt omgegaan en er duidelijke criteria komen waarvoor een scenario wordt afgewezen. En toen was het duidelijk op basis van persoonlijke voorkeuren.

**I:** Denkt u dat er nu wel al wat veranderd is? Want het VAF maakt wel duidelijk dat ze meer willen inzetten op inclusie en diversiteit.

**R:** Dat weet ik dus niet. Ik heb gevoel dat het nu erger is voor de vrouwelijke makers die ik ken, die raken er moeilijk doorheen en die werken vaak rond inclusiviteit. Ik heb het gevoel dat omdat – ook door corona natuurlijk – er zo weinig films kunnen gemaakt worden dat er nu zo'n problemen zijn dat er weinig kijkers naar de Vlaamse film gaan, dat er een enorme druk op de ketel staat. Voor die high budgetfilms zal geen enkele vrouw – die ik ken – gaan. Maar waarom eigenlijk niet, waarom zou ik daar niet voor mogen gaan? Een man die tien keer minder ervaring heeft dan mij, die dient dat in en krijgt dat ook. Het zit ook in onze hoofden en ik heb bij WANDA gehoord dat niemand van de vrouwelijke makers daarvoor zal gaan. Dus vrouwen zullen altijd voor een lager budget gaan omdat ze misschien toch wel ergens een minderwaardigheidscomplex hebben van ben ik dat wel waard. Daar is ook nog een enorme stap te gaan in instelling van de makers zelf, een scenario schrijven is een job en daar moet je geld voor krijgen.

**I:** Vindt u het normaal dat projecten in het genre documentaire of arthouse – waar zich ook meer vrouwen in bevinden – minder financiering krijgen en als minder commercieel gezien worden?

**R:** Op dit moment zijn de kijkcijfers zo belangrijk. Ik denk dat er nu een periode gaat komen – of die is er al – dat ze geen risico gaan pakken om veel aan vrouwen te geven, omdat films gemaakt door vrouwen in hun ogen minder publiek trekken. Ook de VRT begint zo terwijl die moeten investeren in die kwetsbare verhalen. Nu kijken ze zo hard naar kijkcijfers en als de film de eerste week niet presteert vliegen ze de zaal uit. Er is dus bij de kijkers zelf ook geen vertrouwen rond die andere soort van vertellen. Ik heb ook wel vaak als ik films in de bioscoop heel goed vind dat ook veel mensen het heel saai vinden.

**I:** Zijn dat dan vooroordelen en een soort *unconscious bias* ten opzicht van andere verhalen dat zowel bij het VAF als bij het publiek speelt?

**R:** Ja en dan zie je bijvoorbeeld in Zweden – waar er sowieso een betere verdeling is voor films gemaakt door vrouwen – dat daar dus wel het publiek is voor die films. Het zit daar volgens mij veel meer in die cultuur. Dus misschien als er zo meer verhalen worden gemaakt en deel worden van de maatschappij – wat ik denk echt dat moet gebeuren – dat het dan niet meer zo in het hoekje komt van speciale films en het label 'daar komt geen kat naar kijken'.

**I:** De Zweedse filmsector neemt inderdaad de leiding in termen van gelijke verdeling van mannen en vrouwen, dit is mede mogelijk door het invoeren van quota. Denkt u dat dit in Vlaanderen ook zou werken?

**R:** Ja, ik ben daar gigantisch voor. Juist omdat ik denk dat er een soort vertrouwen moet komen voor die andere verhalen en andere groepen die worden gepresenteerd in die verhalen. Dus ik denk dat er een volledige inhaalbeweging moet komen en dat er geen uitzonderingen meer mogen zijn. Ik heb in het begin van mijn carrière echt vertrouwen gekregen op basis van mijn eindwerk en dat zijn mijn beste films geworden. Op die manier geloof ik in quota dat het een soort vrijheid geeft aan het talent dat er is. Want door al die afwijzingen ga je compromissen maken en niet meer de ultieme film maken die je wou maken. Dat heeft het VAF wel een tijdje gedaan met die *Wildcards*, dat is op zich wel een goed systeem. Maar als je daarvoor al een aantal keren bent afgewezen, dan stop je gewoon. Ook omdat het financieel onhaalbaar is en op een gegeven moment wil je ook kinderen.

**I:** Uit de literatuur zien we inderdaad dat vrouwen meestal hun carrière uitbouwen wanneer ze ook kinderen willen/krijgen. Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt, is dit niet voor iedereen haalbaar. Ervaart u dit ook?

**R:** Ik wilde mijn eerste langspeelfilm draaien voordat ik kinderen kreeg. Maar dan wordt je indiening afgewezen en ben je opnieuw een jaar verder. Dat was bij mij het geval en dat merk ik ook nu bij heel veel vrouwelijke makers dat die zeggen van ik wil eerst mijn langspeelfilm maken en dat is de verkeerde instelling. Een langspeelfilm zou perfect moeten kunnen gemaakt worden als je kinderen hebt. Het idee dat het niet combineerbaar is dat moet ook veranderen. Maar anderzijds merk ik ook dat degenen die eerder kinderen hebben toch niet tot hun langspeelfilm komen. Er moet nagedacht worden over hoe dat valt te combineren en dat er ook echt opvang wordt voorzien. Ik heb ook eens een hele set gedaan met een baby. Dat verliep wel goed maar kostte zoveel geld, want ik moest iedere dag een oppas betalen. Ook nooit over nagedacht dat ik het eigenlijk aan de productie kon vragen. En ik heb ook de festivals gedaan met mijn kind. Maar dan moest mijn man of een oppas mee en dat betaalde ik altijd zelf. Dat maakt het onhaalbaar want je wordt al minimum betaald en eigenlijk dat loon steek je volledig in het gegeven dat je je kind wilt meenemen. Daar zou een oplossing voor moeten komen. Dan kwam er ook nog – van mensen die ik niet verwachtte – die het raar vonden of niet professioneel dat ik op festivals was met een kind. Dus het wordt ook als niet professioneel ervaren, terwijl het voor mij geen optie was om heel dat internationale parcours te doen en mijn kind thuis te laten. Dus ook de mentaliteit moet veranderen en een financiële structurele oplossing.

**I:** Zijn er bij het verdelen van taken op de set, bepaalde opdrachten die traditioneel in handen van vrouwen of in handen van mannen komen?

**R:** Mijn verhalen gaan wel vaak over vrouwen die in een mannenwereld leven, maar op de set wordt dit niet weerspiegeld. Mijn ploegen zijn vaak in de technische mannelijke en dan in functies zoals kostuum en make-up meer vrouwelijk. En deze zijn ook zeker niet divers. Daar zijn meer de traditionele verhoudingen waar ik meer op moet letten.

**I:** Merkt u soms dat mannelijke collega's meer dan vrouwen proberen de leiding te nemen?

**R:** Ja, op dat vlak vind ik het er dus eigenlijk slechter op geworden. Dan ben je een vrouw met al redelijk veel ervaring op de set en dan word je nog door een regie-assistent behandeld alsof je het niet snapt. Hij bespreekt dan zaken liever met de cameraman dan met mij terwijl ik wel de regisseur ben. Ik ben daar echt heel kwaad op geworden. Het gaf het gevoel van we gaan het

even onder mannen bespreken want dan gaat het misschien sneller. Daar was ik wel even van geschrokken dat we nog in die tijd leven. Ik dacht echt dat ik gek aan het worden was, daarna heb ik wel gehoord dat het bij anderen ook zo is gebeurd.

**I:** De meeste producenten zijn mannen. Kijkt u hier naar bij een project dat er met een vrouwelijke producent wordt samenwerkt?

**R:** Vroeger lette ik daar niet op omdat er toen ook enkel mannen waren. Toen werd ik door mannen omringd. Dat was soms wel op het randje van grensoverschrijdend gedrag. Tot op vandaag zijn het meestal mannen. En nu begin ik daar pas over na te denken en de volgende films die ik ga maken zijn met vrouwelijke producenten.

**I:** Om welke reden bent u hier meer over beginnen nadenken?

**R:** Dat heeft toch te maken met die gevoeligheid voor het vertellen van andere verhalen. Ik voel dat het sneller wordt begrepen en je meer op één lijn zit omdat die vrouwelijke hoofdpersonages ook beter begrepen worden. Als je met een mannelijke producent werkt zie ik in de montage toch van 'ja we gaan het zo en zo doen'. Dat wordt van bovenaf beslist voor je film en is heel macho. Ik hoop dat er met een vrouwelijke producent meer overleg zal zijn.

**I:** Ondervindt u enige impact van #MeToo op uw werk vandaag de dag?

**R:** Bij mijn eerste film had ik een mannelijke producent die zijn hand op mijn been legde tijdens de vergadering, dat hoorde bij die wereld dat flirterige. Ik was er me ook niet zo van bewust. Nu geef ik les en ben ik er in extreme mate bij betrokken geraakt. Daarom heb ik ook het gevoel dat de dingen erger zijn. Ik ken twee mannelijke docenten die openlijk zijn aangeklaagd voor grensoverschrijdend gedrag. Als vrouwelijke docent vind ik dat heel erg en dit heb ik direct gemeld. Maar de school zelf heeft een mannelijke directeur en ze nemen het niet zo serieus. Ze zeggen dan van 'iedereen kan al eens zat zijn' en 'ja maar die vrouwelijke studenten waren ook wel wat labiel of aanstellers'. Er zijn veel vrouwen die niet willen getuigen omdat het zo'n kleine wereld is en omdat die persoon eventueel in het VAF zou kunnen zetelen en hun carrière beschadigen. Op dat vlak denk ik dat we verder van huis zijn dat ooit. Zo'n dingen heb ik in mijn studietijd nooit meegemaakt. ik had echt het gevoel dat ik gewaardeerd werd als vrouwelijke filmmaker.

**I:** Merkt u dat het hebben van een netwerk helpt om aan werk te geraken?

**R:** Ik heb niet zo het gevoel dat ik aan werk raak door netwerken want ik ben hier heel slecht in. Ik zit nu wel bij de Unie van Regisseurs (UvR) en vroeger waren dat alleen mannen. Ze hebben jaren aan mijn jas getrokken om erbij te komen omdat ze ook geen vrouwen vonden die erbij wilden. De UvR had zoiets van wat is nu jullie probleem, we willen dat jullie erbij zitten en jullie willen zelf niet. Dan gingen we nadenken waarom willen we dat eigenlijk niet. Maar elke keer dat ik naar zo een meeting ging kwam ik zo onzeker thuis en voelde ik me zo slecht. En nu uiteindelijk met WANDA had ik ook zoiets van 'ja, je kan wel de hele tijd roepen dat we niet vertegenwoordigd worden maar je moet zelf ook wel stappen zetten' en dus ben ik nu wel bij de UvR. Het is niet meer zo een mannenclubje want er zijn ook meer vrouwen door WANDA en nu is de verhouding zelfs 50/50. Toen ik werd aangesproken om bij WANDA te gaan had ik echt het gevoel dat ik het nodig had. Omdat het een gevoel van veiligheid geeft dat je bij een groep mensen bent die dezelfde problematieken ervaren. Op die manier zijn netwerken wel belangrijk.

**I:** De vier barrières die we net overlopen hebben – de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep komen het vaakst voor in de literatuur. Welke zijn het meest prominent volgens jou?

**R:** Op dit moment vind ik de regieopleiding een groot probleem maar dat komt ook doordat ik in die situatie zit. Het grootste probleem voor mij is die andere manier van vertellen, gekoppeld aan wat zij noemen 'fragiele verhalen' en 'fragiele makers. Er moet een manier gevonden worden dat er meer openheid is naar die verhalen toe en dat er vanuit de vrouwelijke makers meer weerbaarheid en empowerment is om dat in stand te houden.

**I:** Zijn er barrières waar u zich niet in herkent?

**R:** Misschien in de netwerken omdat het niet zo mijn ding is. Ik weet ook niet goed hoe ik daarmee moet verder geraken. Misschien is dat ook iets dat vrouwen minder snappen.

**I:** Zijn er barrières die u ondervindt, maar niet zijn aangehaald?

**R:** Misschien van die kijkcijfers omdat nu zelf ook de VRT zo begint terwijl die moeten investeren in kwetsbare verhalen. Dat soort verhalen hebben dan helemaal geen plaats meer.

**I:** Denkt u dat vrouwen met een meervoudige identiteit – bijvoorbeeld zowel als etnische en genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren?



**R:** Ik ben nu aan het werken met een scenariste van een andere afkomst om haar verhaal in beeld te brengen en ik vraag me af of dat door zal gaan omdat er vaak wordt gezegd wie gaat er daar nu naar komen kijken en wie gaat zich herkennen in dat verhaal. De feedback dat we krijgen van het VAF is dat het over kijkcijfers gaat en op zich is dat heel tegenstrijdig met de diversiteit nota.

**I:** Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Bewustwording is de meest eenvoudige manier om meer vrouwen actief te betrekken bij het proces naar gendergelijkheid. Denkt u dat veel mensen bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers?

**R:** Eigenlijk zou er geen verschil mogen zijn in films gemaakt door vrouwen of mannen. Maar omdat er nu zo weinig zijn is mijn enige antwoord quota.

**I:** U bent duidelijk voor quota, maar begrijpt u de verschillende standpunten hierrond?

**R:** Ja, ze zeggen dan dat het moet afhangen van de kwaliteit en dat is ook zo. Ik heb nooit geleefd onder quota en heb wel mijn films kunnen maken, maar ik denk wel dat er nu een enorme shift moet komen. Volgens mij kan dat enkel door een impuls te geven en vrouwelijke makers vertrouwen te geven dat ze de kans krijgen om zich hun stem te ontwikkelen zonder druk van commissies of kijkcijfers. Met quota kan misschien ook het publiek meer overtuigd worden om die verhalen een kans te geven. Je ziet ook dat een zender zoals Netflix daar een grote inhaalbeweging in heeft gemaakt en het blijkt wel dat er mensen naar kijken. Puur commercieel gezien hoeft het niet een nadeel te zijn, maar dat wordt wel zo gezien dus moet er een mentaliteitsverandering komen.

**I:** Denkt u dat mentorschap een oplossing kan bieden om meer vrouwen in de filmsector op te nemen?

**R:** Ik heb nooit iemand als mentor gehad maar ik wordt zelf wel veel gevraagd. Soms wordt dat wel ervaren als 'een vrouw heeft een mentor nodig'. Maar ik ben er wel voor en zou dat ook fijn gevonden hebben om een mentor te hebben omdat je er zo vaak alleen voor staat. Ik begeleid jonge makers natuurlijk door mijn docentenpositie en daarbuiten word ik ook door het VAF gevraagd.

### 10.3.2 Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Chloé

**Interviewer (I):** De eerste barrière is de opleiding regie. Waren de docenten tijdens de opleiding mannen, vrouwen of hoe was de verhouding?

**Respondent (R):** Het waren voornamelijk mannen. In de vijf jaar is er één belangrijke docent geweest voor mij en dat was een vrouw, de enige vrouw. Op dat moment stond ik er niet bij stil, dat is het gekke eraan. Het was pas erna dat ik merkte wat ik miste. Hoe zij in het leven stond als filmmaker is voor mij een ijkpunt. En dat is omdat zij het enige voorbeeld was en pas na de opleiding is dat heel duidelijk geworden.

**I:** Heeft u verschillen opgemerkt bij de begeleiding doorheen de opleiding?

**R:** Ik denk dat ze proberen dat verschil niet te maken. Maar als persoon ga je natuurlijk heel anders om met iemand van hetzelfde geslacht. En de aansluiting met de vrouwelijke docent was gewoon perfect. Ook al was ze streng en hard, maar dat was gewoon een hulp. Zij kon het, dus waarom kan een andere vrouw dat dan niet.

**I:** Hoe was de verhouding bij de studenten?

**R:** In het begin was het 50/50 en naar het afstuderen toe waren er meer vrouwen. Dat was vooral omdat het de richting documentaire was. Voor mij was het niet zozeer dat ik geen fictie durfde te maken door de budgetten, maar eerder verhaalsgewijs. Ik denk dat ik nog niet genoeg heb meegemaakt om echt fictie te kunnen doen.

**I:** In de literatuur zien we dat ondanks de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector heerst. Ervaart u dit zelf ook?

**R:** Heel onbewust ben ik nu aan het werken in een productiehuis met alleen maar vrouwen. Onbewust heb ik me dus weer omringd door vrouwen, dus ik zie dat het lukt om werk en gezin te combineren. dus ik heb wel heel goede voorbeelden. Daarom zie ik niet zozeer dat er minder vrouwen in het werkveld zijn, maar ik weet wel dat die cijfers er zijn en dat vooral veel mannen in de sector blijven.

**I:** Welke reden kan hiervoor bestaan?

**R:** Ik denk dat onzekerheid een grote rol speelt. Door te denken dat je het niet kan of het gevoel dat je jezelf de hele tijd moet bewijzen. Ook blijven hangen in gratis werk en dan maar iets anders doen in de tussentijd en daarin blijven hangen. Ik ben heel dankbaar dat ik die kansen heb gekregen, maar ik heb er ook wel lang voor gewerkt. Dat knokken is misschien iets waar vrouwen zichzelf makkelijk kunnen uitpraten en naar een andere functie gaan die minder ideaal is.

**I:** Werd u geconfronteerd met specifieke rollenpatronen/stereotypen tijdens uw opleiding?

**R:** Er zijn zeker stereotypen en vooroordelen aanwezig. Het gaat dan bijvoorbeeld over de belichting van mensen met een andere huidskleur, dat zit zo ingebakken dat het allemaal witte mensen zijn. Dan heb je ook de grote regisseurs die allemaal mannen zijn en gaat er veel aandacht naar mannelijke hoofdrollen in de lessen en al die oude, witte, mannelijke docenten.

**I:** Zijn er periodes wanneer u zonder werk zit?

**R:** Ik heb geluk dat ik nu aan een reeks kan werken, maar ik weet ook dat het evengoed niet kon. En ik kan natuurlijk ook na die reeks opnieuw met lege handen staan, want ik werk freelance bij dat bedrijf. En natuurlijk in het begin was het vooral stage en als je dan niet kan doorstromen dan zit je weer even zonder iets en dan moet je geluk hebben dat het via de volgende stage wel kan.

**I:** Uit de literatuur zien we dat vrouwen meestal hun carrière uitbouwen wanneer ze ook kinderen willen/krijgen. Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt, is dit niet voor iedereen haalbaar. Ervaart u dit ook?

**R:** Ik heb geen kinderwens en dat scheelt. Ik kan dus de hele tijd aan mijn volgende stap denken en dat is ook mijn grootste reden dat ik geen kinderen wil. Er wordt gezegd dat het egoïstisch is, maar bij mannen zouden ze dat nooit zeggen. Aan de ene kant is het heel makkelijk omdat ik dan alles kan doen en heel carrièregericht kan leven en dat wil ik ook. Maar ik heb het er dan met vriendinnen over en die zeggen dan werken is niet alles. Het kan nog veranderen, ik ben me daar ook bewust van. Het is wel wat belachelijk dat alles op de vrouw ingericht is, als er een betere balans zou zijn, zou het ook anders zijn. Mannen zitten in een luxepositie dat ze alles kunnen doen naast het hebben van een gezin. Het ligt ook aan de samenleving, hoe je die inricht en wie welk ouderschapsverlof krijgt. Als dat wordt aangepakt gaat de maatschappij er meteen anders uitzien. Het wordt gezegd dat het egoïstisch is, maar bij mannen zouden ze dat nooit zeggen.

**I:** Is er bij het verdelen van taken op de set, bepaalde opdrachten die traditioneel in handen van vrouwen of in handen van mannen komen?

**R:** Bij documentaires zijn het natuurlijk kleine sets. Maar ik heb ook al op fictie sets gestaan en daar zag je heel snel bij kostuum en make-up vaak vrouwen en director of photography (d.o.p) functies en andere technische functies meer mannen. Bij onze reeks proberen we daar nu heel erg op te letten. Dit wil niet zeggen enkel vrouwen, maar een balans. Zowel voor de camera als achter de camera. Ik weet dat we daar echt moeite voor doen want ik ben al die crews telkens aan het samenstellen. Er zijn ook gewoon meer mannen in geluid, dus op den duur moet ik wel naar die mensen bellen ook al ga ik altijd eerst naar een vrouw. Die zijn dan zo druk bezet, omdat die natuurlijk ook meekrijgen dat al die sets nu bezig zijn met dat evenwicht.

**I:** Naast vrouwen zien we ook een groot gebrek aan diversiteit achter de schermen. Is dit iets waar jullie ook mee bezig zijn?

**R:** Ik heb zelf een andere achtergrond en ik zie dat ik vaak de enige ben op de set. Er is wel één geluidsman van andere afkomst. Het is dan wel een man, maar ik vind het heel aangenaam om hem erbij te hebben. Want het is niet alleen voor het plaatje of inclusiviteit, maar het is ook omdat we met een Tunesisch personage werken en de geluidsman ook kennis heeft van het Arabisch. Je ziet dat het personage en die geluidsman een heel snelle klik hebben. Dus ik vind het een belangrijk punt, maar er is een enorm tekort aan. Als er een vrouw zou zijn die geluid zou kunnen doen – met een profiel zoals die man – dan had ik die graag mee gehad natuurlijk.

**I:** Hebt u het gevoel dat u meer moet bewijzen op de set of naar producenten toe?

**R:** Ja, ik heb dat wel voor mijzelf heel sterk. Ik vind het nooit goed genoeg voor mezelf, misschien is dat iets vrouwelijks. Zo na een draaidag gaan analyseren of ik het wel goed heb gedaan in de regie of kan ik niet beter gewoon in de rol van productie want dat is makkelijker en minder druk of verwachtingen. Het zorgt er langs de andere kant wel voor dat je een bepaald niveau wilt halen, dat is bij mij iets nuttig. Als ik kijk naar mannen hebben die niet het gevoel dat ze naar beneden kunnen vallen terwijl ik wel vaker het gevoel heb van straks val ik hier door de mand.

**I:** Merkt u soms dat mannelijke collega's meer dan vrouwen proberen de leiding te nemen?

**R:** Ja, in ons team van mannen en vrouwen merk ik dat wel. Dat het niet allemaal ok is dat ik bepaalde functies opneem. Dat wordt niet gezegd maar het is wel iets dat ik voel. Dat gaat over het ondermijnen van beslissingen of mij op een bepaalde manier denegeren.

**I:** De meeste producenten zijn mannen. Kijk je hier naar bij een project dat je met een vrouwelijke producent samenwerkt?

**R:** Ja, de producent waarmee ik onlangs heb gewerkt was wel een vrouw. Misschien is dat iets onbewust dat ik telkens een vrouwelijke producent zoek. Ik heb eigenlijk nog niet met een mannelijke producent gewerkt.

**I:** Ondervindt u enige impact van #MeToo op uw werk vandaag de dag?

**R:** Ik denk dat documentaire sets te kleinschalig zijn om veranderingen te zien. Ik heb ook niet echt een before en after meegemaakt.

**I:** Merk je dat het hebben van een netwerk helpt om aan werk te geraken?

**R:** Ik denk dat de filmschool een belangrijke factor is geweest als netwerk. Tijdens draaidagen ga ik altijd kijken met wie ik heb gestudeerd en ik weet dat die dat ook doen. Dat netwerk is het allerbelangrijkst en eenmaal dat je daar in zit heeft iedereen een herinnering van wat die persoon kan. Het heeft ook veel te maken met hoe je jezelf gaat presenteren. Je ziet dat Instagram een grote rol speelt in het vergaren van werk.

**I:** Bestaat dit netwerk voornamelijk uit mannen of vrouwen?

**R:** Dat is een mengeling. Het is ook wel door de omgeving van het productiehuis dat het momenteel vooral vrouwen zijn. Ik denk dat ik onbewust wel het meeste werk krijg door vrouwen. Je ziet dat onderling veel werk aan elkaar wordt doorgegeven en dat is wel een mannelijke wereld. Ze gaan enkel een vrouw doorgeven als het echt wordt gevraagd. Daarom is het ook goed dat er meer gevraagd wordt naar inclusieve sets, zodat die barrière wordt overstapt. Ik vind het belangrijk dat het langs beide kanten gebeurt, dus dat ook vrouwen mannen erbij betrekken. De combinatie van de twee is gewoon heel goed.

**I:** Waar haalde u de financiële middelen voor het maken van de films?

**R:** Mijn reeks nu is een combinatie van VAF en een zender, maar het VAF is de grootste investeerder.

**I:** Kreeg u voldoende financiële middelen van het VAF of moest u elders steun zoeken?

**R:** Neen, zeker niet en als er geen aanvraag wordt gedaan ligt alles stil en is er geen geld. De periodes tussen de aanvragen zijn lang. Zeker als je wordt afgekeurd heb je echt geen geld. En dan moet je andere, minder creatieve jobs aannemen zoals interviews of reportages.

**I:** We zien dat vrouwelijke filmmakers minder indienen bij het VAF, ziet u dit zelf ook?

**R:** Ja, ik heb daar ook al eerder over gehoord. Er wordt binnen WANDA gezegd dat vrouwen minder snel gaan indienen omdat ze het niet snel goed genoeg vinden. Ik kan me daar ook wel in vinden. Ik ga niet gewoon indienen en een kans verspelen, want je geeft daarmee aan welk soort filmmaker je bent. Zeker omdat het een kleine wereld is en de juryleden je naam onthouden. De projecten die wel worden gesteund, daar zie je al een betere balans dus dat bewijst dat die kwaliteit wel goed genoeg is. Als we iets indienen is het zeker niet ondermaats. Dus dan is die keuze (langer wachten) wel goed geweest.

**I:** Vindt u het normaal dat projecten in het genre documentaire of arthouse – waar zich ook meer vrouwen in bevinden – minder financiering krijgen en als minder commercieel gezien worden?

**R:** Ja, die worden zeker als minder commercieel en minder makkelijk te verkopen gezien. Er is minder risico als je minder geld steekt in arthouse. Dat kan dan staan naast de grote projecten van de bestaande regisseurs in Vlaanderen, maar die hebben elkaar wel nodig.

**I:** De vier barrières die we net overlopen hebben – mannelijke/informele netwerken, financiële middelen, de opleiding regie en de aard van het beroep (met de balans tussen werk- en gezinsleven, werkonzekerheid en stereotypen op de set) kwamen het vaakst voor in de literatuur. Welke zijn het meest prominent volgens u?

**R:** De balans tussen werk- en gezinsleven

**I:** Zijn er barrières waar u zichzelf niet in herkent?

**R:** Omdat ik zelf niet veel ervaring heb met grote sets, zie ik de ongelijke balans tussen mannen en vrouwen op de set niet zo veel.

**I:** Zijn er barrières die u ondervindt, maar niet zijn aangehaald?

**R:** Het tonen van rolmodellen op scholen of het feit dat mensen met andere afkomst niet echt weten dat filmscholen bestaan of er toch niet terecht komen.

**I:** Denkt u dat vrouwen met een meervoudige identiteit – bijvoorbeeld zowel als etnische en genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren?

**R:** Over mijn huidskleur ervaar ik niet echt discriminatie, maar over het Nederlands zijn wel. Ze willen dat wel altijd even benoemen. En zelf in de opleiding maakten docenten daar steeds opmerkingen over. Ik weet dat dit niet op dezelfde lijn staat als mensen die over hun huidskleur opmerkingen krijgen. Ik woon hier al bijna 9 jaar en nog steeds krijg ik die opmerkingen. Ik had het helemaal niet verwacht en had zelfs hoge verwachtingen van België. Voor mij was dat echt de plek waar goede ideeën welkom waren en er ruimte was voor kunst. Dat was dus een grote cultuurshock.

**I:** Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Bewustwording is de meest eenvoudige manier om meer vrouwen actief te betrekken bij het proces naar gendergelijkheid. Denkt u dat veel mensen bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers?

**R:** Er is duidelijk meer bewustwording rond vrouwen in de filmsector. Dat is echt iets van de laatste twee jaren. Er is veel kritiek vanuit de filmsector op de aanpak van het VAF, maar ze doen wel hun best om te luisteren wat er in het veld aan het veranderen is. Misschien is het niet altijd via de juiste manier maar ik kan me voorstellen dat zij ook altijd tussen allerlei werelden zitten. Op papier proberen ze allemaal mooie ideeën te poneren, maar als die gatekeepers nog steeds diezelfde witte, oude mannen zijn dan weet ik dat het niet opschiet. Bijvoorbeeld onze reeks is ook gebaseerd op dat intersectionele feminisme en als we dan keken naar de juryleden was het echt beschamend. Dat is ook iets waar ze moeten op inzetten. Wie zijn degene die beoordelen, want die jury's zijn cruciaal.

**I:** De Zweedse filmsector neemt de leiding in termen van gelijke verdeling van mannen en vrouwen, dit is mede mogelijk door het invoeren van quota. Denkt u dat dit in Vlaanderen ook zou werken?

**R:** Ik denk dat – zoals in Zweden – een vrouw aan het hoofd van het VAF zeker een verschil zou maken, meer dan quota misschien. Als ik zie hoe een groot verschil die ene vrouwelijke docent bij mij heeft gemaakt. Ik weet dat quota kunnen helpen, maar het blijft een sector die gaat over wat je kan en welk talent je hebt. Want je kunt wel op zoek gaan naar een vrouwelijke director of photography (d.o.p) – en dat doen we ook –, maar je moet ook kijken dat de kwaliteit goed blijft. Het werkt niet altijd voor mij om een quotum te halen van zoveel vrouwen. Er wordt gesproken binnen het VAF om een impulspremie te geven als je aan het eind van je productie kan aantonen dat er een genderbalans was, dat vind ik interessant. Want als je indient kan je van alles zeggen.

**I:** Denkt u dat mentorschap een oplossing kan bieden om meer vrouwen in de filmsector op te nemen?

**R:** Ik had een vrouwelijke docent die voor mij echt een mentor was. Ik heb daar zoveel aan gehad tijdens de opleiding en ik zag ook bij de jaren ervoor het gevoel van waarom heb ik dat niet meegemaakt. Dat die echt iets hebben gemist. En als ik zelf genoeg ervaring heb zou ik dat zeker ook willen doen.

**I:** Moest er nu een groot budget beschikbaar zijn om veranderingen in de Vlaamse filmsector in te voeren en/of nieuwe initiatieven op te richten, wat zou u dan veranderen?

**R:** Dan denk ik dat mensen met een andere achtergrond een groot pijnpunt is. Mensen moeten een diverse crew hebben, maar waar gaan ze die vinden? Want die zijn niet op de filmscholen terug te vinden. Er is een gemis aan meer filmmakers met andere achtergronden. Misschien kan een organisatie of databank opgericht worden dat de twee groepen samenbrengt. Degene die de crew samenstellen weten wie ze moeten hebben en de mensen die op zoek zijn naar werk in de sector hebben meteen een connectie, want die hebben vaak geen filmschool gedaan. Ik vind het echt een gemiste kans dat mensen die geen filmschool doen ook dat hele netwerk ontbreken. En als je kijkt naar klasse kan ook niet iedereen dat betalen. Maar iedereen heeft er wel nood aan om het intersectioneel te maken. Dus ja een databank voor mensen met een andere achtergrond, mannen en vrouwen. Want dan kan je ook je special skills zoals Arabisch spreken toevoegen.



### 10.3.3 Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Olivia

**Interviewer (I):** De eerste barrière is de opleiding regie. Waren de docenten tijdens de opleiding mannen, vrouwen of hoe was de verhouding?

**Respondent (R):** Er waren voornamelijk mannelijke docenten aanwezig. Ik denk dat van de twintig docenten er maar drie vrouwen waren. Bovendien was er geen diversiteit in termen van kleur of etniciteit. Dus heel wit en heel mannelijk. Wij hadden ook een paar heel seksistische mannelijke docenten. Dat is denk ik niets nieuws.

**I:** Stond u er op dat moment bij stil dat het enkel mannen waren?

**R:** Toen ik studeerde stond ik er niet echt bij stil, ik was daar toen nog niet in opgeleid. Pas na dat ik ben afgestudeerd ben ik daar echt over beginnen denken – dat zowel de docenten als het curriculum wel erg wit en mannelijk waren georiënteerd.

**I:** Hoe was de verhouding bij de studenten?

**R:** Ook vooral mannen en een kleine minderheid van vrouwen. Als we met zestig studenten waren in het eerste jaren waren er maximum vijftien vrouwelijke studenten denk ik. Nu is er wel een meer gelijke verdeling volgens mij. Toen ik in mijn laatste jaar zat, zag ik dat er al meer vrouwelijke filmstudenten waren

**I:** In de literatuur zien we dat ondanks de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector zelf heerst. Ervaart u dit zelf ook?

**R:** Ja, die ongelijke verdeling valt heel hard op in de realiteit. Er bestaan ook cijfers natuurlijk, we weten dat op Europees vlak denk ik 18 % en in België 20 % vrouwelijke filmmakers die subsidies krijgen. Dat wordt dan een beetje tegengesproken van er dienen ook minder vrouwen in, maar daar zijn ook redenen voor.

**I:** Uit de literatuur zien we inderdaad dat vrouwelijke filmmakers minder indienen bij het VAF, welke redenen zijn hiervoor volgens u?

**R:** Dat heeft met veel verschillende factoren te maken. Een heel grote reden is omdat de filmindustrie al zolang een mannelijke industrie is. We zien vooral mannelijke regisseurs aan het woord en mannelijke acteurs prijzen winnen. Daardoor is er een soort misrepresentatie alsof het

iets mannelijk zou zijn. Dat schrikt al een deel van de vrouwen af. Alsof je bepaalde mannelijke kwaliteiten zou moeten hebben om te kunnen indienen. Ten tweede zijn de meeste producenten mannen. Je moet dan naar een mannelijke producent die mijn verhaal misschien niet gaat begrijpen. Ook voor mensen die in aanraking zijn gekomen met grensoverschrijdend gedrag op de filmschool, op de set of zelf algemeen in het leven. Hierdoor wordt het een heel toxische omgeving waarvan je denkt 'wil ik daar wel in werken?'. Daarnaast is het ook zo dat vrouwen veel perfectionistischer zijn op vlak van indienen en echt 110 % moeten geloven in het verhaal. Bij mannen is het genoeg om voor 60 % zeker te zijn. Al die barrières hebben eigenlijk te maken met hoe onze cultuur altijd mannen als leiders in de verf zetten en vrouwen niet, waardoor we denken dat we ook minder moeten indienen. Het VAF – en de industrie in het algemeen – moet actief werken om meer vrouwen in het licht te zetten en meer subsidies uit te reiken aan vrouwen zodat andere vrouwen voorbeelden hebben. Hoe meer vrouwen voorbeelden zien, hoe meer ze denken van 'als zij het kan, kan ik het ook' en 'het is niet enkel voor mannen'.

**I:** Vindt u dat het VAF een gelijke verdeling op vlak van financiering moet uitdelen aan vrouwen en mannen?

**R:** Ik geloof wel in gerichte subsidies die gaan naar de opleidingen van vrouwen of scenarioosteun enkel voor vrouwen, dus extra maatregelen om vrouwen te helpen. Ik geloof ook wel in gelijke verdeling van fondsen. Want nu ga je als man veel makkelijker bijvoorbeeld een miljoen euro krijgen om een film te maken. Dat heeft een vrouw nog nooit gekregen, maar die kans zou er wel moeten bestaan.

**I:** Vindt u het normaal dat projecten in het genre documentaire of arthouse – waar zich ook meer vrouwen in bevinden – minder financiering krijgen en als minder commercieel gezien worden?

**R:** Arthouse wordt als minder commercieel gezien omdat er ook minder geïnvesteerd wordt in de communicatie rond arthouse. Er wordt veel minder communicatiebudget vrijgemaakt voor arthouse films dan bijvoorbeeld voor de grote blockbusters. Er moet gewoon meer communicatiebudget komen zodat het publiek makkelijker zijn weg vindt naar arthouse en er ook een groter publiek voor kan gecreëerd worden.

**I:** Merkt u dat het hebben van een netwerk helpt om aan werk te geraken?

**R:** Ik zoek die mannelijke netwerken niet op, ik wil daar niet in werken. Ik zoek mijn netwerk nu vooral binnen WANDA, bij mijn vrouwelijke collega's. Omdat het inderdaad moeilijk is en 'ons

kent ons' is in de mannenwereld. Ik denk dat vrouwen nu eerder bij andere vrouwen een netwerk zoeken dan eerder in die mannelijke wandelgangen.

**I:** Zijn er periodes wanneer u zonder werk zit?

**R:** Ik werk deeltijds in een instituut, dus ik zit op dat vlak niet zonder werk. Maar ik zit wel vaak zonder werk op vlak van audiovisuele projecten. Dat is iets dat ik freelance doe dus dat komt en gaat.

**I:** Uit de literatuur zien we dat vrouwen meestal hun carrière uitbouwen wanneer ze ook kinderen willen/krijgen. Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt, is dit niet voor iedereen haalbaar. Ervaart u dit ook?

**R:** Ik heb zelf geen kinderen, maar ik heb vrouwelijke collega's die kinderen hebben en eigenlijk is dat iets dat ze perfect kunnen combineren en ook niet als barrière zou moeten gezien worden. Dat is ook iets dat we met WANDA op onze vragenlijst hadden gezet voor het VAF, dat we ook willen dat er budgetten worden vrijgemaakt of in de kostenverdeling wordt opgenomen waardoor er babysit mogelijk is op sets en thuis. Het is iets zo natuurlijk en bijna absurd dat het nog steeds een barrière vormt. Als het mannen waren die kinderen moesten baren dan was dat al honderd jaar geleden opgenomen als iets dat moet geregeld worden. Maar bij de vrouwen wordt dat veel te gemakkelijk als excuus gebruikt. Neen, een kind is geen barrière om te draaien op een set, maar er moeten dan wel extra middelen voor vrij gemaakt worden.

**I:** Bij het verdelen van taken op de set, zijn er bepaalde opdrachten die traditioneel in handen van vrouwen of in handen van mannen komen?

**R:** De set is nog altijd heel verdeeld op vlak van gender. Functies zoals camera en licht zijn allemaal mannen terwijl decor en setdressing eerder naar vrouwen gaan.

**I:** Staat u daar bewust bij stil en gaat u hier op zoek naar verandering?

**R:** Ik wil graag met zoveel mogelijk vrouwen op de set staan, maar er is een verschil tussen willen en kunnen. Als ik financiering heb wil ik echt met vrouwen werken, zonder financiering hangt het een beetje af van wie me wil helpen. Een van onze plannen met WANDA is om een soort van database samen te stellen van vrouwelijke regisseurs en technici die iedereen vrij kan raadplegen.

**I:** Naast vrouwen zien we ook een groot gebrek aan diversiteit achter de schermen. Is dit iets waar jullie ook mee bezig zijn?

**R:** Als je met actrices werkt die zelf een diverse achtergrond hebben is het belangrijk dat zij zich ook kunnen identificeren met andere mensen op de set. Het is niet gezond om met een *'all heterosexual, white, male crew'* te werken, daar voelt niemand zich veilig bij. Iedereen moet zich gezien, gehoord en veilig voelen op een set. En dat kun je garanderen door op alle mogelijk manieren – zowel in u crew als in u cast – divers te zijn, ook op vlak van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en etniciteit. Dat is gewoon belangrijk.

**I:** Hebt u het gevoel dat u meer moet bewijzen op de set of naar producenten toe?

**R:** Ik heb dat zeker gemerkt toen ik als student mijn film maakte. Je merkt dat je als vrouw minder serieus wordt genomen. Je moet uw punt vaak herhalen en bijna met uw vuist op tafel slaan om gehoord te worden. Ik ben ook vaak moeten bijgestaan worden door mijn cameraman voordat de technici crew ging uitvoeren wat ik wou.

**I:** Ondervindt u enige impact van #MeToo op uw werk vandaag de dag?

**R:** Ik heb al op een set gestaan waar de regisseur heel de tijd opmerkingen maakte over mijn uiterlijk en zich heel flirterig gedroeg. Nooit is hij te ver gegaan en dan bedoel ik fysiek, maar wel verbaal was er altijd geflirt en insinuaties. En ik ken heel veel mensen die daar ook ervaringen mee hebben, dus dat is wel iets waar veel vrouwen mee te maken krijgen. Door die ervaring wil ik ooit niet meer op sets staan die niet van mij zijn. Ik heb enkel nog op sets gestaan waar vrouwelijke regisseurs werkten en daar heb ik dat niet meegemaakt.

**I:** Merkt u soms dat mannelijke collega's meer dan vrouwen proberen de leiding te nemen?

**R:** Ik werd gevraagd om mee te regisseren met een man die ik niet kende. Die heeft mij volledig buiten spel gezet. Er werd ook niet geluisterd naar mij, dat was een heel toxische sfeer.

**I:** De meeste producenten zijn mannen. Kijkt u hier naar bij een project dat u met een vrouwelijke producent samenwerkt?

**R:** Ik had oorspronkelijk een vrouwelijke producent, maar spijtig heeft zij een burn-out gekregen en moest ik last minute een andere mannelijke producent zoeken. Maar hij werd door iedereen aangeraden en heeft al met veel vrouwelijke makers gewerkt. Ik heb het gevoel dat het VAF hier

nog niet genoeg doet. Want eigenlijk heeft het VAF de macht om te zeggen tegen producenten 'als jullie drie projecten indienen moet minstens één ervan een vrouwelijke regisseur hebben'.

**I:** Denkt u dat vrouwen met een meervoudige identiteit – bijvoorbeeld zowel als etnische en genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren?

**R:** Er zijn wel bepaalde verwachtingen om 'uw eigen verhaal te vertellen' en dan denk ik ja wat is dat eigen verhaal, ik kan ook wel universele verhalen vertellen die niet met mij of mijn achtergrond te maken hebben. Een soort van stereotype verwachting van dat je film ook over uw cultuur moet gaan. Dat kreeg ik ook al eens te horen bij het VAF van voor welk publiek schrijf je het, het is nooit goed eigenlijk. Je moet vertellen over jezelf en dan is het van 'voor welk publiek schrijf je het'. Alsof andere mensen dat verhaal niet willen zien. Het gaat over universele verhalen vertellen.

**I:** Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Bewustwording is de meest eenvoudige manier om meer vrouwen actief te betrekken bij het proces naar gendergelijkheid. Denkt u dat veel mensen bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers?

**R:** Ze zeggen wel dat er al veel veranderd is maar seksisme is nog altijd zeer present, als je kijkt naar hoe wit en mannelijk filmfestival Oostende was. Echte bewustwording hebben we absoluut nog niet bereikt. Ik denk dat opnieuw het VAF hier een belangrijke rol kan inspelen om te zeggen tegen producenten 'als je drie projecten indient moet er minstens één van een vrouwelijke regisseur zijn', de crew moet minstens 50 % vrouwelijk zijn, meer diversiteit, bewustmakingscampagnes om meer vrouwelijke filmmakers in het licht te zetten. Canvas kan bijvoorbeeld een retrospectieve doen van vrouwelijke filmmakers en hun films. Er kunnen veel meer initiatieven op poten gezet worden

**I:** De Zweedse filmsector neemt de leiding in termen van gelijke verdeling van mannen en vrouwen, dit is mede mogelijk door het invoeren van quota. Denkt u dat dit in Vlaanderen ook zou werken?

**R:** Ik ben absoluut voor quota. Het is een tool om goede filmmakers meer kansen te geven en niet vast te zitten in die gendervooroordelen en toxische masculiene wereld waar alles gaat naar wie we kennen. Ik geloof dat die de genderbalans kunnen rechtekken, we hebben dat ook gezien in Zweden.

**I:** Aan het hoofd van het Zweedse filmfonds stond jarenlang een vrouw. Denkt u dat dit een impact gehad heeft op hun aanpak?

**R:** Wij hebben heel hard geijverd en een open brief geschreven om een vrouw aan het hoofd van het VAF te zetten en ze hebben toch een witte, heteroseksuele man genomen die zogezegd heel genegen is naar de diversiteit dus hopelijk is dat ook zo. We hebben wel goede communicatie met de nieuwe intendant en het team van het VAF dus daar zijn we blij mee, maar natuurlijk willen we ook binnen enkele jaren resultaten zien.

**I:** Denkt u dat mentorschap een oplossing kan bieden om meer vrouwen in de filmsector op te nemen?

**R:** Ik geloof zeker in coaching en mentorschap. Ik denk dat dat ook iets kan zijn dat het VAF kan inzetten om vrouwen die onzeker zijn over hun project over de streep te trekken. Er kan ook bijvoorbeeld een soort van stage komen dat je een heel proces van begin tot einde kunt volgen. Dat geeft u ook vertrouwen als je op de set kan staan en alles kan leren.

### 10.3.4 Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Jane

**Interviewer (I):** De eerste barrière is de opleiding regie. Waren de docenten tijdens de opleiding mannen, vrouwen of hoe was de verhouding?

**Respondent (R):** Er waren alleen maar mannen, ik heb geen enkele vrouw gezien.

**I:** Stond u er bij stil op dat moment dat het enkel mannen waren?

**R:** Ik heb daar op dat moment zelf niet bij stil gestaan omdat die groep ontzettend klein was en eigenlijk ben je op dat moment nog zeer onvolwassen. Je gaat naar de filmschool en er is zoveel dat je prikkelt. Ik had wel een mentor, maar die was een man.

**I:** Hoe was de verhouding bij de studenten?

**R:** In mijn klas was dat 50/50

**I:** In de literatuur zien we dat ondanks de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector zelf heerst. Ervaart u dit zelf ook?

**R:** Ja, het is zo dat je zeker wel merkt dat vooral vrouwen in bepaalde functies meer aanwezig zijn. Als je in die regiepositie zit en je moet dan je ploeg samenstellen, dan weet je dat voor die functie er altijd vrouwen zijn en voor een ander zijn er altijd mannen. Dan heb ik gewoon geen keuze.

**I:** Merkt u dat het hebben van een netwerk helpt om aan werk te geraken?

**R:** Ik doe daar zelf eigenlijk niet zo erg aan mee, omdat ik ook een basisinkomen heb in het onderwijs. En als ik een project wil indienen, dat dien ik dat gewoon in. Maar het klopt zeker dat in die netwerken veel mannen zitten.

**I:** Waar haalde u de financiële middelen voor het maken van de film(s)?

**R:** Alles gebeurt via het VAF.

**I:** We zien dat vrouwelijke filmmakers minder indienen bij het VAF. Een van de redenen is dat het zo een moeilijk en intensief traject is, ervaart u dit ook?

**R:** Je moet daar inderdaad wel veel voor doen en daar kruipt veel tijd in. Degene die geluk hebben kunnen hun film afwerken in vijf jaar, maar dat vraagt veel tijd en als je iets niet van de eerste keer krijgt dan moet je weer wachten en de volgende ronde indienen. Ik denk dat de reden is dat vrouwen vaak een veel kleiner idee hebben – zeker niet slechter – maar een kleiner idee. Dat wordt misschien minder geapprecieerd of men ziet daar minder potentieel is. Bij mannen gaat het vaak meer over suspense en avontuur.

**I:** Vindt u dat het VAF een gelijke verdeling op vlak van financiering moet uitdelen aan vrouwen en mannen?

**R:** Dat is dan een soort van quota. Ik denk altijd dat het heel moeilijk is omdat je altijd moet kijken naar het project. Als een man een goed project indient, zeker. Als een vrouw een goed project indient, zeker. Ik vind dan niet dat de vrouw daar voorrang moet hebben. Ik vind vooral dat er genoeg variatie moet zitten in de commissie of jury die de zaken beoordelen.

**I:** Hoe zijn die jurys bij u al verlopen?

**R:** Er valt veel over te zeggen. Als je wordt afgewezen kan je soms wel denken, wat als er meer vrouwen of gekleurde personen in de jury zaten, zouden die mij meer gevolgd hebben? Dat is wel iets om bij stil te staan. Zowel bij scenariosteun als bij productiesteun moet er een commissie zitten die volwaardig is aan gender, kleur en leeftijd.

**I:** Zijn er periodes wanneer u zonder werk zit?

**R:** Doordat ik in het onderwijs sta kan ik dat volhouden. Maar ik zou natuurlijk anders ingesteld zijn mocht ik echt daarvoor kiezen en dan zou ik veel dingen moeten regisseren waar ik geen zin in heb. Maar ik heb nu de luxe om te kiezen.

**I:** Uit de literatuur zien we dat vrouwen meestal hun carrière uitbouwen wanneer ze ook kinderen willen/krijgen. Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt, is dit niet voor iedereen haalbaar. Ervaart u dit ook?

**R:** Ik heb de druk om te kiezen tussen mijn werk of gezin niet bewust ervaren, maar achteraf bekeken heb ik gewoon alles opzij geschoven voor de carrière van mijn ex en mijn kinderen.

**I:** Bij het verdelen van taken op de set, zijn er bepaalde opdrachten die traditioneel in handen van vrouwen of in handen van mannen komen?



**R:** Op mijn set niet. Als ik mijn team samenstel probeer ik daar op te letten. Hebben we genoeg vrouwen en gekleurde mensen van niet-Belgische afkomst? Maar soms kan ik geen vrouwen kiezen omdat die er gewoon niet zijn. Als ik de keuze had tussen een man of vrouw, zou ik vaker voor een vrouw kiezen omdat die het anders in beeld zou brengen. Daar ben ik zeker van dat die vertelling en gevoeligheid anders ligt.

**I:** Hebt u het gevoel dat u meer moet bewijzen op de set of naar producenten toe?

**R:** Ik vind als niet-Belgische en dan nog eens vrouw dat ik mezelf constant moet bewijzen. En ja dat gebeurt wel dat me vijf keer per week wordt gevraagd of ik Nederlands spreek. Maar met mijn team op de set heb ik wel heel erg de indruk dat ze appreciëren dat ik een andere achtergrond heb en andere verhalen vertel, dat staat los van of ik man of vrouw ben.

**I:** Merkt u soms dat mannelijke collega's meer dan vrouwen proberen de leiding te nemen?

**R:** Dat is nog niet voorgekomen. Maar als die dat zouden doen zet ik die wel direct op hun plaats

**I:** De meeste producenten zijn mannen. Kijkt u hier naar bij een project dat u met een vrouwelijke producent samenwerkt?

**R:** Ik heb vooral met mannelijke producenten gewerkt. Ook al eens met een vrouwelijke producent maar dat was eigenlijk een heel slechte ervaring. En nu werk ik terug met een mannelijke producent

**I:** Op welke manier was dat een slechte ervaring?

**R:** Die keek heel erg neer op wat ik deed en dat was verschrikkelijk. Ik dacht eigenlijk van twee vrouwen, we gaan aan hetzelfde zeel trekken, maar ze was zeer neerbuigend.

**I:** De vier barrières die we net overlopen hebben – mannelijke/informele netwerken, financiële middelen, de opleiding regie en de aard van het beroep (met de balans tussen werk- en gezinsleven, werkonzekerheid en stereotypen op de set) kwamen het vaakst voor in de literatuur. Welke zijn het meest prominent volgens u?

**R:** De familiesituatie denk ik. Nu ben ik daaruit, maar ik kan me inbeelden als jonge vrouw en je moet kiezen is dat heel moeilijk. Ik ken veel verschillende vrouwelijke regisseurs die denken van 'ik zit op die leeftijd, ik heb nu een paar kortfilms gemaakt en wil nu ook graag aan kinderen

beginnen maar ik weet als ik dat doe, ga ik niet voltijds kunnen werken'. Die druk dat ze voelen is er echt en dat is ook wat jonge vrouwen afschrikt om in te dienen.

**I:** Zijn er barrières waar u zich niet in herkent?

**R:** Die mannelijke netwerken is iets waar ik me minder mee bezig houdt. Ik denk dat het in Vlaanderen misschien niet zozeer van toepassing is.

**I:** Zijn er barrières die u ondervindt, maar niet zijn aangehaald?

**R:** Ik denk toch wel dat dit diversiteit is, dit blijft een barrière in de sector

**I:** Denkt u dat vrouwen met een meervoudige identiteit – bijvoorbeeld zowel als etnische en genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren?

**R:** Als ik een film indien, dan moet dat zich afspelen in een Vlaamse context. Mijn etnische groep mag niet de overhand nemen, want dan krijg ik te horen van ga daar maar films maken en subsidies vragen. En het mag natuurlijk ook niet te Vlaams zijn. Dus die balans is moeilijk, ik zit altijd tussen twee vuren. Je moet uw scenario eigenlijk zodanig schrijven dat het werkt in een Vlaamse context en dat is heel jammer, want je hebt gewoon verhalen te vertellen. Stel dat het verhaal zich afspeelt binnen vier muren met alleen maar een Chinese familie in Vlaanderen, dat kan niet terwijl dat wel gebeurt. Je moet als iemand van een andere etnische achtergrond met zoveel rekening houden. Daarnaast wordt nog eens de vraag gesteld van 'kan het grote publiek zich interesseren in uw klein etnisch verhaal?' en 'is die gemeenschap niet wat te klein om daar zoveel geld aan te geven?'. Je moet dus met veel dingen rekening houden.

**I:** Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Bewustwording is de meest eenvoudige manier om meer vrouwen actief te betrekken bij het proces naar gendergelijkheid. Denkt u dat veel mensen bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers?

**R:** Ja, ik denk dat het goed is als meer mensen beseffen dat vrouwen meer vertegenwoordigd moeten zijn. WANDA is hiervoor een goed voorbeeld. Dat zou nog beter gekend moeten worden. Daarnaast vormen filmscholen ook een belangrijke plaats, omdat daar de meerderheid van de docenten mannen zijn. Daar moet een zeer grote shift komen.

**I:** De Zweedse filmsector neemt de leiding in termen van gelijke verdeling van mannen en vrouwen, dit is mede mogelijk door het invoeren van quota. Denkt u dat dit in Vlaanderen ook zou werken?

**R:** Ik denk dat uw houding – zeker als man – automatisch zal veranderen. Mijn baas is nu ook een vrouw en dat geeft toch een andere manier van werken, dat haantjesgedrag is veel minder aanwezig bij haar. Er is veel meer ruimte voor redelijkheid en menselijkheid. Die indruk heb ik, ik zou niet zo meteen durven stappen naar de huidige baas van het VAF.

**I:** Gelooft u zelf in quota?

**R:** Ik denk dat we dat zeker moeten proberen een kans te geven. Niet gewoon een jaar, maar echt een paar jaren lang. Want je kan alleen maar kansen creëren om die kleinere verhalen te laten vertellen. Daar moet zeker openheid voor komen.

**I:** Denkt u dat mentorschap een oplossing kan bieden om meer vrouwen in de filmsector op te nemen?

**R:** Ik had een mentor in de school, een man waar ik veel aan heb gehad. Een vrouwelijke mentor zou me zeker deugd gedaan hebben. Ik ben zelf ook mentor van jonge makers via de school.

**I:** Moest er nu een groot budget beschikbaar zijn om veranderingen in de Vlaamse filmsector in te voeren en/of nieuwe initiatieven op te richten, wat zou u dan veranderen?

**R:** Er moet sowieso plaats komen voor mensen die andere verhalen willen vertellen. Ik zou zeker werk steken op de scholen voor rekruteringen en bepaalde mobiliteit. Mensen van andere etnische afkomsten naar filmscholen aantrekken is een grote drempel waar zeker werk in moet gestoken worden. Ook als dat niet gebeurt in de scholen toch zeker via het VAF workshops organiseren om hen klaar te maken om naar een filmschool te gaan. Ik zou als eerste klaar staan om dat te doen. Zodat we meer verhalen, niet alleen van vrouwen maar ook van andere achtergronden kunnen zien. Dat zou een grote bijdrage voor de samenleving zijn. De gatekeepers zijn enorm belangrijk en dat het niet allemaal mensen van hetzelfde geslacht zijn. Waarom kan daar geen vrouw staan en waarom dan geen gekleurde vrouw.

### 10.3.5 Transcriptie vrouwelijke en non-binaire filmmakers: Ava

**Interviewer (I):** De eerste barrière is de opleiding regie. Waren de docenten tijdens de opleiding hoofdzakelijk mannen of vrouwen en waren er personen met een andere genderidentiteit aanwezig?

**Respondent (R):** Er waren heel veel mannen en ook wel redelijk wat vrouwen. Er waren sowieso geen non-binaire personen.

**I:** Wat vond u van deze verhouding? Heeft u daar ooit bij stilgestaan?

**R:** Ik was niet zozeer bewust van vervelende mannen, maar ik vond de mannen die daar les gaven een heel groot ego hebben en heel weinig empathisch. Ik denk dat de vrouwelijke docenten misschien iets meer open en verwelkomend waren.

**I:** Dus u heeft verschillen opgemerkt bij de begeleiding doorheen de opleiding?

**R:** Ja maar dit was niet bij iedereen, ik heb ook veel te danken aan een mannelijke docent. Ik moet wel zeggen dat alle mannen een alcoholprobleem hadden daar.

**I:** Hoe was de verhouding bij de medestudenten en waren er daar non-binaire personen aanwezig?

**R:** In het eerste jaar identificeerde ik me nog als lesbisch, ik was de enige en durfde hier ook niet zo goed voor uit te komen. Het was ook niet echt een queer omgeving. Er werden wel vaak films gemaakt over lesbische mensen, maar dat was eigenlijk vooral door mannen dus dat schuurde dan wel altijd een beetje. Toen identificeerde ik me wel nog als vrouw en we waren wel met minder. In het tweede jaar is er dan nog iemand bijgekomen die lesbisch was. Maar verder was er geen variatie in mijn jaar, inclusief mezelf.

**I:** In de literatuur zien we dat ondanks de Vlaamse filmscholen min of meer een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden hebben, er een ongelijke vertegenwoordiging in de filmsector zelf heerst. Ervaart u dit zelf ook?

**R:** Er waren drie andere mensen in mijn klas die een film hebben gemaakt. Twee hiervan zijn mannen. Je ziet wel dat het geld meer naar de gevestigde en vertrouwde orde van witte mannen gaat. Je kans is al minder als vrouw, dus als non-binaire persoon weten ze waarschijnlijk zelf niet eens wat ze met je aanmoeten. Er zijn helemaal geen regels over of een quotum voor.

**I:** Waar haalde u de financiële middelen voor het maken van de film(s)?

**R:** Ik heb een co-productie gehad met het VAF, het filmfonds van Wallonië en het Tax Shelter en zelf heb ik er denk ik meer geld aan verloren dan aan verdiend. Er wordt als regisseur ook een beetje van je verwacht dat je daar geen geld aan verdiend.

**I:** We zien dat vrouwelijke filmmakers minder indienen bij het VAF. Een van de redenen is dat het zo een moeilijk en intensief traject is, ervaart u dit ook?

**R:** Bij de indiening van mijn kortfilm bij het VAF ben ik tegen veel vooroordelen opgelopen. In de jury zaten vijf cisgender, heteroseksuele personen die tegen mij zeiden hoe ik als non-binaire persoon die groep moest afbeelden. En die commentaar heb ik verschillende keren gekregen. De procedure is ook heel zwaar en we moeten heel veel rondes door. We moeten er veel voor opgeven om er hopelijk iets voor terug te krijgen. Naast tijd heb je ook niet altijd de financiële middelen om een dossieraanvraag te schrijven. Ook de angst voor het VAF speelt een rol. Ik vind dat een heel grote barrière om daarheen te gaan ook gewoon omdat ik weet hoe politiek het gestuurd is. Misschien zit daar ook faalangst in, dat je denkt dat je niet goed genoeg bent.

**I:** Vindt u dat het VAF een gelijke verdeling op vlak van financiering moet uitdelen aan vrouwen en mannen?

**R:** Ik denk dat het VAF denkt dat ze een gelijke uitdeling geven aan mannen en vrouwen, maar dat ze zich niet bewust zijn van hun eigen blinde vlek en onbewust meer geld geven aan mensen die ze meer vertrouwen of al succes hebben gehad. Ik heb ook de commentaar gekregen van misschien moet je er een low budgetfilm van maken en dat zijn van die indicaties waarvan je denkt: 'denk je dat ik het niet kan zo een groot budget dragen'. Ik begrijp wel dat als ze meer naar hun winstgevend model gaan, dat ze minder gaan experimenteren en daardoor dus ook meer gaan geven aan de mensen die al films maken, wat vaker mannen zijn.

**I:** Denkt u dat er nu wel al wat veranderd is? Want het VAF maakt wel duidelijk dat ze meer willen inzetten op inclusie en diversiteit.

**R:** Ze moeten een stukje diversiteitsbeleid schrijven en ik voelde echt dat het totaal niet bindend is. Ik denk dat veel mensen denken van zichzelf dat ze vrijdenkend zijn. Ik denk dat ze denken van we hebben al geld gegeven aan één queer project dus nu zijn we safe voor het komende jaar. Er wordt nu heel erg gevochten voor gendergelijkheid, maar ze zijn eigenlijk bezig met het

feminisme van tien jaar geleden. Ben ik dan [als non-binaire persoon] over tien jaar aan de beurt? Er moet hier al over nagedacht worden. Het is een goed streven om naar 50/50 te gaan, maar waar blijven dan de non-binaire personen in dit verhaal? Worden we dan onderverdeeld in vrouwen, want dat is ook niet wat ik ben.

**I:** Merkt u dat het hebben van een netwerk helpt om aan werk te geraken?

**R:** Een netwerk is noodzakelijk om aan werk te geraken, maar ik ben daar niet zo goed in. Ik denk dat het balletje begint te rollen vanaf je één ding hebt gedaan, dan word je weer gevraagd voor een volgend project. Mijn netwerk bestaat wel voornamelijk uit vrouwen omdat ik ook beter vriendschappelijke connecties maak met vrouwen.

**I:** Zijn er periodes wanneer u zonder werk zit?

**R:** Wat ik heb geleerd is dat heel weinig mensen van film maken kunnen leven. Zeker nu ik ouder ben – ik ga niet zeggen dat ik het opgeef – maar ik ga niet meer zo hard vechten om mijn volledige inkomsten van film te laten afhangen. Ik ga voor een meer duurzaam beroep.

**I:** Uit de literatuur zien we dat vrouwen meestal hun carrière uitbouwen wanneer ze ook kinderen willen/krijgen. Doordat de filmindustrie geen stabiel werkschema aanbiedt, is dit niet voor iedereen haalbaar. Ervaart u dit ook?

**R:** Ja, de keuze om een duurzamer beroep te kiezen is ook wel omdat ik een kind wens heb. Het systeem heeft me ook wat moe gemaakt. Als je 26 bent wil je alles nog geven, maar op een gegeven moment worden andere dingen gewoon iets belangrijker

**I:** Merkt u soms dat mannelijke collega's meer dan vrouwen proberen de leiding te nemen?

**R:** Toen ik mijn masterfilm draaide had ik een regie-assistent die mij constant vertelde hoe ik moest regisseren en dat was een man.

**I:** De meeste producenten zijn mannen. Kijkt u hier naar bij een project dat je met een vrouwelijke producent samenwerkt?

**R:** Een producent waarmee ik heb gewerkt is ook aan het samenwerken met X [mannelijke regisseur]. Wat ik heb opgemerkt is dat zij [de producent] een andere relatie heeft met X. Meer

dat ze naar hem opkijkt en naar mij neerkijkt als onervaren. Dat was een vrouwelijke producent met een heel mannelijke instelling.

**I:** Hebt u het gevoel dat u meer moet bewijzen op de set of naar producenten?

**R:** Er zijn wel al crews geweest die heel ongepaste en vrouwonvriendelijke opmerkingen maakten. De technische crews zijn vaak mannelijk en dan komen er wel grappen waarvan je denkt: 'ik ga hier nu niet mijn energie in steken'. Ook het beeld van wat een regisseur moet zijn en dat het niet een introvert persoon mag zijn maakt veel los bij mensen.

**I:** Bij het verdelen van taken op de set, zijn er bepaalde opdrachten die traditioneel voor vrouwen of mannen zijn?

**R:** Het gebeurt dat een film bestaat uit een vrouwelijke cast en dat dit ook belangrijk wordt gevonden. De film wordt dan op die manier gepresenteerd, terwijl er achter de schermen weinig vrouwen waren. Daar worden nog erg de traditionele rollen vervuld; kostuum en make-up voor vrouwen en alle andere technische zaken voor mannen. Ik zou het zelf leuker en fijner hebben gevonden als ik niet tussen allemaal mannen zat.

**I:** De vier barrières die we net overlopen hebben – de opleiding regie, de financiële middelen, de mannelijke/informele netwerken en de aard van het beroep kwamen het vaakst voor in de literatuur. Welke zijn het meest prominent volgens u?

**R:** De aard van het beroep en de financiële middelen.

**I:** Denk je dat vrouwen met een meervoudige identiteit – bijvoorbeeld zowel als etnische en genderminderheid – discriminatie op een andere manier kunnen ervaren?

**R:** Ik denk dat je met een dubbele identiteit een ander pad hebt bewandeld dan iemand met privileges en dat je gewoon een andere levenservaring hebt en al veel meer bezig bent met je eigen vooroordelen te deconstrueren. Je gaat u ook meer bezig houden met de samenstelling van je crew en cast omdat je zelf deel bent geweest van die blinde vlek.

**I:** Als laatste deel zou ik graag enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Bewustwording is de meest eenvoudige manier om meer vrouwen actief te betrekken bij het proces naar gendergelijkheid. Denkt u dat veel mensen bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke filmmakers?

**R:** Je kan het promoten, maar er zal niets veranderen zolang de mensen er zelf niet voor open staan. Ik denk dat social media veel heeft geholpen, omdat mensen er meer in aanraking mee komen. Het is wel iets waar je elke dag moet aan werken. Het is nooit behaald, je moet er constant mee bezig zijn. Je kan wel eens een campagne doen, maar als het niet een werkend iets blijft dan zal het heel langzaam gaan. Het is werk dat je elke dag moet verzetten. Vanuit mijn ervaringen met het VAF voel ik dat het diversiteitsbeleid totaal niet bindend is. Ze denken eerder van 'we hebben al geld gegeven aan één queer project dus nu zijn we safe voor het komende jaar'. Als elke film moet schrijven hoe zij diversiteit gaan aanpakken, waarom zie ik dan zoveel films verschijnen met enkel witte mensen?

**I:** De Zweedse filmsector neemt de leiding in termen van gelijke verdeling van mannen en vrouwen, dit is mede mogelijk door het invoeren van quota. Denkt u dat dit in Vlaanderen ook zou werken?

**R:** Mensen die tegen quota zijn, zijn volgens mij vooral bang om hun privileges te verliezen. Ik denk dat je gewoon niet enkel aan jezelf mag denken, maar aan het grotere geheel. Ik geloof ook dat een man bij het Zweedse filmfonds dat niet had gedaan en het had ook niet juist gevoeld.

**I:** Denkt u dat mentorschap een oplossing kan bieden om meer vrouwen in de filmsector op te nemen?

**R:** Ik ben wel altijd op zoek geweest naar mentorfiguren. Op de filmschool heb ik ook personen uitgekozen op wie ik kon steunen omdat het een zware periode is. Ik weet dat het VAF wel een mentoringsprogramma heeft – ook met producenten – en dat vind ik wel een goede beweging

**I:** Moest er nu een groot budget beschikbaar zijn om veranderingen in de Vlaamse filmsector in te voeren en/of nieuwe initiatieven op te richten, wat zou u dan veranderen?

**R:** Het zou goed zijn als het VAF een soort van premie kan uitdelen om een dossier te schrijven. Als je een beetje geld zou krijgen om iets in te dienen zou dat wel de financiële barrière wat verhelpen. Op vlak van scenariosteun dat ik dat het VAF daar geld en tijd insteekt, maar in de ontwikkelingsfase valt dit weg en zie je dat gatekeepers daar een belangrijke rol in spelen.



### 10.3.6 Transcriptie gatekeepers: Het VAF

**Interviewer (I):** Het traject van het VAF wordt door vrouwelijke filmmakers vaak omschreven als arbeidsintensief en tijdrovend. Is dit iets waar jullie aan werken of van bewust zijn?

**Respondent (R):** De manier van werken van het VAF is voor iedereen hetzelfde dus dat heeft weinig te maken met gender. Het is inderdaad een moeilijk traject maar het VAF is een organisatie die met beperkte budgetten werkt en in realiteit is het zo dat we maar een selectieve groep van filmmakers kunnen verder helpen in hun carrière. Dus als je zou kijken naar de verhouding tussen wie afstudeert aan de filmschool en alle mensen met filmambities in verhouding tot de mensen die wij effectief een kans kunnen geven – het contrast daartussen is heel groot. Dat is iets dat eigen is aan de situatie aan het feit dat het filmberoep – ook internationaal - een heel selectief gebeuren is. Ik vind dat dit minder te maken heeft met genderongelijkheid in de sector

**I:** Alle respondenten hebben al ondervonden dat een afwijzing door het VAF enorme gevolgen heeft. Door de lange periodes tussen de aanvragen – en zeker als deze wordt afgewezen – hebben ze eigenlijk geen inkomsten voor die periode. Hebben jullie al eens nagedacht over eventuele financiering om een dossier in te dienen?

**R:** Mensen geld geven om een dossier te maken, dat zijn ideeën die wel eens vaker opborrelen en bij ons ter sprake komen. Dus het is niet dat wij hier tegen zijn, maar wij hebben gewoon niet de mogelijkheden om dat te doen. Want wie geef je dan wel en niet middelen?

**I:** Ondanks dat het VAF meer vrouwen wil betrekken, zien we in de cijfers duidelijk dat er minder vrouwen indienen. Dit heb ik voorgelegd aan de vrouwelijke en non-binaire filmmakers. Eén van de grootste pijnpunten volgens verschillende respondenten zijn de impliciete vooroordelen aanwezig voor 'andere soorten verhalen' bij het VAF. Voor de vrouwelijke en non-binaire filmmakers zit hieraan ook het commerciële aspect gekoppeld. Doordat organisaties zich meer focussen op winst en kijkcijfers, krijgen 'andere soorten verhalen' vaak minder kansen.

**R:** Dat moet ik toch tegenspreken. Ik zit zelf de creatiecommissies van het Film- en Mediafonds voor en ik heb op nog geen enkel moment het gevoel gehad dat er echt een probleem speelde van impliciete vooroordelen naar vrouwelijke makers of hun verhalen. Onze commissies zijn ook volledig gelijk samengesteld op vlak van gender. Het is wel een indruk die bij een aantal vrouwelijke makers leeft. Maar in onze cijfers zien we qua aanwezigheid van vrouwelijke makers

bijna systematisch een hoger percentage bij de goedgekeurde projecten dan bij de ingediende projecten. De cijfers tonen dus op een objectieve manier het tegendeel aan. Het probleem zit bij de instroom van aanvragen. Onze cijfers tonen dat ondubbelzinnig aan.

**I:** Verder gaven de respondenten aan dat de budgetten van vrouwelijke filmmakers doorgaans lager liggen dan die van hun mannelijke tegenhangers.

**R:** De bedragen die we geven zijn voor alle makers hetzelfde – mannelijk of vrouwelijk. Het kan wel zijn dat bepaalde typen projecten makkelijker met mannelijke makers worden ingediend, maar dat heeft minder met het VAF te maken.

**I:** Daarnaast speelt ook onzekerheid een reden waarom er minder vrouwen steunaanvragen indienen bij het VAF. Vele vrouwen vinden hun werk niet goed genoeg om een aanvraag in te dienen.

**R:** Dat is iets dat ik heel erg herken en dat beantwoordt ook aan de indrukken die wij zelf als VAF krijgen. Vrouwelijke makers voelen zich vaker persoonlijk gekwetst door de feedback die we geven, meer dan mannelijke makers. Het is misschien iets diepgeworteld in onze maatschappij dat vrouwen meer onzekerder en meer perfectionistisch zijn. Het is ook wel onze ervaring dat de vrouwelijke makers voor zichzelf heel streng zijn en daardoor wel terughoudender kunnen zijn om in te dienen. Dat is iets wat bij mannelijke makers makkelijker ligt dan vrouwelijke. Ik heb ook al gemerkt als commissievoorzitter in de feedback die we geven over een indiening, dat vrouwelijke makers zich daar vaak persoonlijker gekwetst door voelen dan mannelijke makers. Soms een woordje of een zinnetje – iets dat op zich relatief onschuldig is en ook heel erg moet gecontextualiseerd worden in een totaliteit van een feedback. Ze gaan zich sneller gekwetst voelen en dat gaat zich dan uiten in ofwel 'oei ik dacht dat ik het kon maar toch niet', dus zichzelf heel erg in vraag stellen.

**I:** Denkt u dat het VAF hierbij kan helpen door bijvoorbeeld nog meer in te zetten op coaching en mentorschap?

**R:** Dat is wel iets waar we op aan het werken zijn, dus we zijn ons daarvan bewust. We merken ook dat in alle opportuniteiten dat we aanbieden via onze talentenontwikkelingstrajecten dat daar wel heel erg op gewerkt wordt. In onze communicatie proberen we nu ook heel bewust vrouwelijke rolmodellen naar voren te brengen zowel in ons jaarverslag van vorig jaar als dit jaar. Ook in de coaches die we zoeken, in juryleden voor specifieke calls gaan we nu echt heel bewust

niet mannelijke experts naar voor schuiven. We denken wel aan opleidingen voor onze commissies over *unconscious bias*. Want het is niet omdat ik het niet als echt problematisch ervaar in de commissies dat er geen interessante inzichten kunnen komen bij alle commissieleden rond de unconscious bias die in heel onze maatschappij aanwezig is. Intrinsiek zal die ook wel aanwezig zijn in commissies, maar niet op een manier die in het selectieproces discriminerend werkt. Dus we zijn ons hiervan bewust en denken door rolmodellen naar voren te schuiven en ook door het feit dat in onze cijfers er een opwaartse beweging is van indieningen en goedkeuringen van projecten van vrouwelijke makers er ook een heel grote bewustwording bezig is en een positieve evolutie gaande is. We moeten daar zeker op blijven inzetten en niet denken van het komt wel goed.

**I:** Hoewel gendergelijkheid nu momenteel op de voorgrond wordt geplaatst, zien we dat er niet of amper gecommuniceerd wordt rond non-binaire makers. Is dit iets waar het VAF naar kijkt?

**R:** Communiceren over non-binaire makers is een stuk moeilijker omdat het een klein aantal is in onze data, ik denk nog geen 1 %. Dus we weten niet of er een probleem is voor die makers omdat ze zo beperkt in onze cijfers aanwezig zijn en het is ook niet iets dat meespeelt bij de beoordeling. Men kijkt gewoon naar het talent van de maker en de kwaliteit van het project. Dus ik denk dat het op dat vlak eerder belangrijk is om in de behandeling van verhalen en personages rekening te houden met die brede scope. En bij ons komt ook dat veel bredere spectrum dan enkel man of vrouw meer en meer aan bod.

**I:** Ook over makers met een andere etnisch-culturele afkomst wordt amper gecommuniceerd. Hebben jullie hier al een zicht op?

**R:** Over makers met een andere etnisch-culturele afkomst moeten we nog meer onderzoek doen. Wij moeten eerst data hierover verzamelen om dan vast te stellen 'is er een ondervertegenwoordiging of is er een bewijs van discriminatie'. Maar als ik kijk wat er bij ons binnenkomt van makers met andere etnisch-culturele roots dan heb ik de indruk dat er best wat projecten binnenkomen en ook goedgekeurd worden. Dit neemt niet weg dat we het via data-onderzoek moeten objectiveren. Dit in kaart krijgen is een stuk complexer dan gender maar we zoeken werkbare pistes. Ook beeldvorming is hier belangrijk. Zijn u personages in beeld een afspiegeling van de maatschappij en ook daar merken we bij de aanvragen een versnelling in de laatste paar jaren waardoor het een veel natuurlijkere beslissing wordt. Anderzijds denk ik dat er

nog behoorlijk wat werk is achter de schermen. Naar mijn gevoel is daar een grotere ongelijkheid wat betreft zowel vrouwen en mensen met een andere achtergrond.

**I:** De moeilijke combinatie van werk en gezin is iets dat vaak spontaan bij de vrouwelijke en non-binaire filmmakers naar voren kwam. Ook WANDA werkt hierrond en hebben dit in hun vragenlijst naar het VAF opgenomen. Zo kan het VAF zorgen dat er budgetten worden vrijgemaakt voor kinderopvang op de sets of thuis. Is dit iets wat jullie willen invoeren?

**R:** De work-life balans is een groot werkpunt. Dat is bij veel vrouwen nog een grote barrière en is ook nog steeds een diepgeworteld maatschappelijk gegeven. Ik zie dat jonge vrouwen bij ons daarmee worstelen en dat zijn mensen die in een relatief gestructureerde werksituatie zitten. In de filmsector verwacht men ook veel van de maker, ze moeten 150 % bezig zijn maar ook achteraf voor promotie zorgen, naar festivals gaan, ... Ik denk dat een aantal producenten hier momenteel veel bewuster van zijn en ook voorzieningen treffen voor hun makers wat betreft opvang voor kinderen. Wij hebben het er ook al over gehad met onze producentenbond en hen aangeraden om in budgetten opvang te voorzien, maar we hebben het nog niet officieel opgelegd. We proberen zoveel mogelijk in overleg dingen gedaan te krijgen en wat dat betrof zag je wel een onzekerheid of het budgettair haalbaar is. Het is wel iets waar wij van denken dat meer en meer producenten daar wel toe bereid zijn.

**I:** Als laatste deel zou ik graag enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken. Alle respondenten zijn het erover eens dat bewustwording zeker noodzakelijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. Daarnaast is er de laatste jaren meer aandacht voor genderongelijkheid, maar er is nog geen communicatie of enige vorm van bewustwording rond non-binaire filmmakers.

**R:** We zijn momenteel aan het werken aan een incentive, eerder dan een verplichting. Wij geloven meer in het stimuleren dan harde regels opleggen. Concreet werken we aan een impulspremie om gendergelijkheid bij makers en crew te bevorderen. Als de producent aan het eind van de productie met een puntensysteem kan aantonen dat er vrouwelijke professionals in keyfuncties zaten, krijgt hij/zij voor een volgend project een soort startpremie op voorwaarde dat hij/zij opnieuw met vrouwelijke professionals werkt. Voorlopig zal die impulspremie enkel over vrouwelijke professionals gaan, met de mogelijkheid om dit later uit te breiden naar personen met

een andere etnisch-culturele achtergrond – als uit ons data-onderzoek zou blijken dat daar echt een ondervertegenwoordiging speelt. Het is ook zo dat wij juridisch gezien geen voordelen mogen geven. Wij mogen alleen positieve actie invoeren als wij kunnen aantonen dat er een probleem is. Bij vrouwelijke professionals weten we dat – daar hebben we data over –, maar van professionals met een andere etnische-culturele afkomst moeten we dat nog proberen te objectiveren. En als we merken dat ook daar effectief een problematiek zou zijn dan gaan we die impulspremie ook openzetten daarvoor.

**I:** Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke filmmakers gaven aan hoe belangrijk het is om een vrouwelijk rolmodel te hebben. Is dit iets waar jullie nog meer op willen inspelen?

**R:** Mentoring is iets waar we echt op willen inzetten, we geloven hier meer in dan bijvoorbeeld quota.

### 10.3.7 Transcriptie gatekeepers: Het RITCS

**Interviewer (I):** Op het eerste zicht lijkt de opleiding regie niet zo een grote barrière. De literatuur toont aan dat er ongeveer een gelijke balans is tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke studenten in de filmscholen. Als we de filmopleiding zelf bekijken, zien we verschillende problematieken opduiken. Bij alle filmmakers was er een gebrek aan vrouwelijke docenten op de filmscholen. Is dit iets wat op het RITCS ook voorkomt?

**Respondent (R):** Het is zo dat het aandeel vrouwelijke en mannelijke docenten nog niet helemaal in evenwicht is. Er is natuurlijk wel een snelle beweging ingezet de laatste jaren. We zijn er nog niet omdat het vaak ook met vaste benoemingen gaat, maar er is een versnelling ingezet. Het is niet zo van 'ze zijn er niet' of 'we vinden ze niet' er zijn concrete actieplannen om dat in een versneld tempo te laten gebeuren. En niet enkel voor vrouwen, ook voor andere achtergronden en leeftijden. Dus de diversiteit of de inclusie gaat ook echt over genderseksualiteit en genderidentiteit. Het is belangrijk dat studenten zich meer en meer herkennen in een goed gerepresenteerde docentenkorps. Er is nog veel werk aan de winkel maar er is een grote beweging ingezet die niet teruggedraaid kan worden.

**I:** Welke concrete maatregelen worden genomen om meer vrouwen en personen met andere achtergronden in het docentenkorps te integreren?

**R:** Het RITCS maakt deel uit van internationale netwerken zoals GEECT [Groupement Européen des Ecoles de Cinéma et de Télévision] en CILECT [Centre International de Liaison des Ecoles de Cinéma et de Télévision], waar we over deze thema's spreken. Er gaat geen enkel symposium door zonder dat thema aan te halen en *good practices* mee te geven. Het zijn ook de studenten die het afdwingen, het is niet enkel het beleid die vindt dat het moet gebeuren of die verplicht worden om het te doen. Het is ook de opdracht van de studenten om de dialoog open te houden en die bewustwording af te dwingen. We zien ook dat het de studenten zijn die steeds luider zeggen van 'dit pikken we niet meer' en ze gaan daarover nu ook sneller in dialoog. En je hebt een paar heel duidelijke tools om dat te doen. Je kan in het personeelsbeleid, in het aannamebeleid, in het benoemingsbeleid quota invoeren of vrouwen voorrang geven bij verschillende kandidaten zolang het evenwicht niet bereikt is. Daar moet je wel een draagvlak voor hebben en natuurlijk speelt kwaliteit een grote rol. Je ziet ook dat studenten echt de scholen opzoeken waar ze beter gerepresenteerd worden en waar ze zich beter in herkennen. Ik denk dat dit de beste stok achter de deur is, je gaat niet hetzelfde aantal studenten hebben als dat niet

veranderd. Een ander voorbeeld om het sneller te laten gaan is om bij de sollicitatiegesprekken van de nieuwe docenten ook studenten te betrekken. Om zeker een draagvlak te hebben vanuit een studentenperspectief.

**I:** Werken jullie ook al aan concrete maatregelen om meer non-binaire personen te betrekken - enerzijds als docenten en anderzijds als studenten?

**R:** Ik ga eerlijk zeggen, zelf vrouw zijnde en altijd in een minderheid geweest te zijn was mijn eerste focus man-vrouw. Ondertussen is dat verbreed naar die genderneutraliteit en binariteit. Er melden zich ook meer zo een mensen aan in sollicitatiegesprekken. Het is niet dat we al targets hebben van 'we moeten zoveel non-binaire mensen aannemen'. Voor ons is het belangrijk om een zicht te hebben op alle docenten en te zorgen dat daar voldoende herkenbaarheid in zit voor de studenten. Want als je alleen maar witte vrouwen hebt van boven de vijftig heb je ook een probleem. Voor ons zijn meerstemmige jury's een must. Daar heb je de mogelijkheid om makers met alle mogelijke achtergronden in te laten zetelen. Op die manier hebben de studenten het gevoel van 'het is niet één perspectief dat mij beoordeelt maar er wordt vanuit verschillende oogpunten naar mijn werk gekeken'.

**I:** Naast de mannelijke dominantie bij de docenten, zien we ook dat het curriculum wel erg wit en mannelijk georiënteerd is. Is dit iets waar jullie zich van bewustzijn en verandering in zoeken?

**R:** Ik ben ervan overtuigd dat er nog altijd blinde vlekken zijn in het curriculum, soms zelf van goede docenten die er nog niet op een andere manier naar gekeken hebben. We hebben iemand aangenomen voor de rol '*decolonizing the classroom*'. Dat is iemand die enkel met die bril naar de canon, cursus en bronvermelding kijkt. Het is niet dat we die willen wegslijten, maar er moet iets naast gezet worden. Ik vind dat een hele cruciale, maar ook een moeilijke stap. Want je hebt natuurlijk een draagvlak nodig en de docenten moeten hiervoor veel bijstuderen en veel overwinnen. Als je dat te snel doet wordt het kind met het badwater weggegooid, dus dat moet heel zorgvuldig, maar onmiskenbaar gebeuren. En het is ook zeker niet meer terug te draaien. Je hebt mannelijke docenten die zelf ook heel nieuwsgierig zijn en bijleren, die vinden dat het moet gebeuren. Maar je hebt ook anderen die niet willen afwijken en de standaardnormen verdedigen. Dat is een voortdurende dialoog.

**I:** Tot slot vormt ook grensoverschrijdend gedrag een probleem tijdens de opleiding in de filmschool. Is dit iets waar jullie mee bezig zijn?

**R:** Ik denk dat geen enkele school – zelfs geen enkel domein in de samenleving – er vrij van is. Tuurlijk zijn wij hier iets meer kwetsbaar voor als creatieve opleiding. Het is maar voor de *happy few* die de loopbaan kunnen realiseren dat ze willen, dus je bent ook erg onderhevig aan machtsmisbruik. Iemand kan je carrière maken of lanceren. Ik ben ook heel allergisch voor het feit dat men soms die discussie verplaatst naar meldpunten. De zwijgcultuur van 'je moet maar rapper iets zeggen' dat is weer *victim blaming*. We moeten zorgen dat het zo ver niet komt. Daarom is het goed dat die zaken in de media komen, want heel die explosie heeft wel gezorgd dat het minder voorkomt. We hebben een rol in het onderwijs, we hebben macht en die kan heel snel verkeerd ingezet worden.

**I:** Op welke manier pakken jullie deze problematiek concreet aan?

**R:** Er is nog een serieuze weg af te leggen maar het is wel bespreekbaar. Ik ben blij met de explosie van klachten omdat het de urgentie om dat aan te pakken heeft verhoogd. Als er bij ons maar één student is die terugkomt van een stageplaats met een klacht over onethische praktijken van allerlei aard, dan komen die op een zwarte lijst te staan en wordt het gemeld.

**I:** Als laatste deel zou ik graag ook enkele opportuniteiten bespreken die de positie van de vrouw in de Vlaamse filmsector kunnen verbeteren. Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken. Alle respondenten zijn het eens dat bewustwording noodzakelijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. Daarnaast is er de laatste jaren meer aandacht voor genderongelijkheid, maar er is nog geen communicatie of enige vorm van bewustwording rond non-binaire filmmakers.

**R:** Er wordt al heel lang gezegd van 'je kan niets forceren want dat vraagt tijd', die tijd is eigenlijk op. Dus in die zin heeft bewustwording – als je geen extra initiatieven neemt – weinig zin. Bewustwording is wel nodig om empathie op te wekken en anderen te overtuigen, want alleen maar regels opleggen lukt ook niet.

**I:** Naast bewustwording kunnen ook quota toegepast worden in de Vlaamse filmsector. De meningen over quota in de filmindustrie zijn verdeeld. Enerzijds zien vele – vooral vrouwelijke – filmmakers het als de enige manier om veranderingen teweeg te brengen, terwijl anderen het zien als een belemmering van de artistieke vrijheid. Wat is jou mening over quota?



**R:** Ik heb geen absoluut standpunt over quota. Op vlak van de makers denk ik niet dat quota een goede oplossing zijn omdat het voelt alsof hun positie en capaciteiten in vraag gesteld worden. Voor mij kunnen quota wel toegepast worden in commissies en bij de docenten.

**I:** Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke filmmakers gaven aan hoe belangrijk het is om een vrouwelijk rolmodel te hebben. Is dit iets waar jullie nog meer willen op inspelen?

**R:** Zeker en ook breder dan vrouwen. Als ik studenten krijg – non-binaire studenten – en die zeggen ik heb een verhaal te vertellen maar die begrijpen me niet of hebben geen connectie, dan zoek je naar mentoren die open genoeg kunnen denken. Dit hangt ook samen, als er meer studenten en makers vrouwelijk zijn is het makkelijker om mentoren te vinden. Ik merk uit ervaring dat het een groot verschil maakt. Als alleen dezelfde stemmen van mannelijke regisseurs terugkomen geraken we er ook niet. Mentoring is een goed instrument in de filmscholen omdat die ook buiten de school kunnen gezocht worden, dus daar kan je echt vrij in beslissen op basis van de noden van de studenten.

**I:** Tijdens de interviews met de vrouwelijke en non-binaire filmmakers zijn er ook verschillende initiatieven op vlak van diversiteit aangehaald. Het grootste probleem hierbij is het aantrekken van personen met andere achtergronden naar filmscholen toe. Is dit iets waar jullie ook aan werken?

**R:** We zien inderdaad dat personen met een andere etnisch-culturele achtergrond minder te vinden zijn in het RITCS. Het is een vaststelling die pijnlijk is voor een school die in Brussel gevestigd is. We zien een aantal factoren die daarin zouden kunnen meespelen, zo zijn het relatief dure opleidingen met zware ingangsproeven in het Nederlands, misschien voelen potentiële studenten zich ook niet vertegenwoordigd in het docentenkorps. Er is al een kleine correctie gebeurd, maar daar moet ik voor vechten. Onze manier van beoordelen zit vol met onze standaarden en docenten of studenten met andere achtergronden hebben daar soms niet dezelfde kijk op. Toch is het belangrijk om ze erbij te betrekken want sommige studenten hebben daar nood aan en dagen ons uit daarover. Is het allemaal wel juist hoe wij daar naar kijken en dan krijg je weer een dialoog. Ik bel ook makers op om zich te engageren voor de school, maar als ze dan net zo goed bezig zijn in het veld dan is de school niet hun eerste prioriteit. Voor mannen en vrouwen dat gaat nog, non-binair dringt zich gewoon op omdat de maatschappij daar mee bezig is, maar andere achtergronden gaat traag

**I:** Zijn er specifieke initiatieven die hierop gericht zijn binnen het RITCS?

**R:** Momenteel ben ik bezig met vluchtelingen uit Oekraïne om docenten die gevlucht zijn een plek te geven, maar dat is moeilijk. Die personen voldoen niet de Vlaamse normen waaraan een docent moet voldoen. Ik ben ook pessimistisch over de ideologische greep van politieke partijen op de cultuursector. Dus ik probeer binnen mijn klein mandaat nog snel dingen te laten passeren. Ik ben wel optimistisch over de studenten en de nieuwe generatie die het niet meer pikken.

### 10.3.8 Transcriptie gatekeepers: Generation Inclusion

**Interviewer (I):** Wat houdt Generation Inclusion in?

**Respondent (R):** Generation Inclusion is een programma van ROSE stories. Het is een initiatief vanuit de Nederlandse filmsector. Het is bedacht naar aanleiding van een *round table* met veel vrouwen en vrouwen van kleur. Er wordt constant geroepen vanuit de sector van ‘we willen wel diverser en inclusiever gaan werken, maar we weten eigenlijk niet waar we de juiste mensen kunnen vinden’. Toen is de vraag omgedraaid en hebben ze gezegd van investeer in een programma waarbij mensen van kleur, mensen uit de LGBTQ community, mensen uit armoede worden opgenomen. Je hoeft dus geen opleiding hebben gevolgd of ervaring hebben opgedaan. Op die manier kunnen we een zo breed mogelijk groep mensen samenstellen en inspireren om in de sector een baan te zoeken of een opleiding te beginnen. Het is ons gelukt om sectorbreed financiering te vinden via Netflix, Videoland, Prime Video, Viacom, Youtube, Disney en de filmfondsen en de publieke omroep in Nederland.

**I:** Wat is jouw rol binnen Generation Inclusion?

**R:** Ik heb als projectleider twee groepen van tien deelnemers een programma laten doorlopen. Een programma zoals Generation Inclusion heeft enkel zin als je mensen continuïteit biedt. Dus niet van ‘je krijgt nu vier maanden begeleiding van ons en dan is het afgelopen’. Als je deze groep mensen echt een kans wil geven in de audiovisuele sector moet je ze een netwerk bieden. Dus ik ben met deze twintig alumni een eerste stap in een creatief ecosysteem begonnen, waarbij inclusie en diversiteit bovenaan staat en de groep is ook zo divers als we het bedacht hadden. Het zijn allemaal mensen van kleur.

**I:** Een eerste opportuniteit uit de literatuur is bewustwording en wordt gezien als een cruciale stap om de genderproblematiek aan te pakken. Alle respondenten zijn het eens dat bewustwording zeker noodzakelijk is, maar dat er meer moet gedaan worden. De laatste jaren wordt meer aandacht gegeven aan genderongelijkheid, maar er is nog geen communicatie of enige vorm van bewustwording rond non-binaire filmmakers.

**R:** Die data is wel belangrijk, want het is pas sinds BlackLivesMatter dat organisaties zoals het Nederlands Filmfonds stappen hebben genomen op vlak van biculturele makers. Maar eigenlijk werd er altijd – omdat er geen data was – ontkenning dat er een probleem was op het gebied van genderongelijkheid in de filmsector. Dus nu pas dat er onderzoek is merken we dat er een soort

van belang wordt gezien en geïnvesteerd moet worden, dus die bewustwording door middel van de rapporten is echt een heel belangrijke stap geweest. Er werd altijd gedacht van 'we zijn een westers land waar vrouwen evenveel kansen krijgen als mannen', terwijl nu de cijfers uitkomen en blijkt dat we helemaal niet goed bezig zijn en het heel ongelijk verdeeld is. Dus daar is die data echt wel voor nodig en nu zeker ook voor biculturele makers.

**I:** Het is inderdaad zo dat een gesubsidieerde organisaties zoals het VAF enkel positieve actie mag invoeren als ze aan de hand van data hebben aangetoond dat er een probleem is. Ten opzichte van vrouwen hebben ze hier recent vooruitgang geboekt, maar op vlak van non-binaire of biculturele makers is er nog niets gekend in Vlaanderen.

**R:** Het zou eigenlijk niet meer mogen uitmaken of ze zouden gewoon eens een risico moeten nemen. Zelf streamers – die bekend staan om risico's te nemen – vinden het soms een te groot gevaar om een non-binaire maker in te zetten voor de content dat ze willen maken. Netflix is volgens mij wel de meest vooruitstrevende. Die hebben al een sterke cultuuromslag gemaakt. Bij de andere streamers merk je dat er toch nog wel wat werk is. Het is één iets om online conferenties te organiseren voor je medewerkers waarin je het thema bespreekt of dat je Generation Inclusion steunt. Het is natuurlijk nog iets anders om die mensen gewoon aan te nemen en te betalen om content voor je te maken. Dat is wat er uiteindelijk moet gebeuren en dat zie je bij Netflix wel al heel sterk.

**I:** Naast bewustwording en dataverzameling kunnen ook quota toegepast worden in de Vlaamse filmsector. De meningen over quota in de filmindustrie zijn verdeeld. Enerzijds zien vele – vooral vrouwelijke – filmmakers het als de enige manier om veranderingen teweeg te brengen, terwijl anderen het zien als een belemmering van de artistieke vrijheid. Wat is uw mening over quota?

**R:** Mijn standpunt is dat het nodig is om een aantal jaar quota in te stellen. Ik weet dat een aantal streamers dit ook al doen – dus echt commerciële partijen. Bij de gesubsidieerde financiers zoals het Nederlands Filmfonds en de publieke omroep zie je dat ze het niet aandurven omdat quota een taboe is. De ondervertegenwoordigde groepen verdienen op dit moment even voorrang en als de anderen niet opzij gaan dan moet je daar een regel voor maken. Niemand durft daarvoor hun hand in het vuur te steken behalve dus die internationale buitenlandse commerciële streamers.

**I:** Mentorschap is ook een belangrijke opportuniteit om bij stil te staan. Verschillende vrouwelijke en non-binaire filmmakers gaven aan hoe belangrijk het is om een vrouwelijk rolmodel te hebben. Is dit iets waar Generation Inclusion ook op inzet?

**R:** Generation Inclusion is zo ingericht dat je als deelnemer een persoonlijke begeleider krijgt. Eens het programma verder groeit hopen we dat onze alumni ook zelf weer mentor willen worden. Naast de financiering valt en staat het programma bij mentorschap.

**I:** In de interviews met vrouwelijke en non-binaire filmmakers zijn ook verschillende initiatieven op vlak van diversiteit aangehaald. Het grootste probleem hierbij is het aantrekken van personen met andere achtergronden naar de filmscholen in Vlaanderen. Is dit iets dat ook in Nederland voorkomt?

**R:** Het is zo dat de tweede generatie kinderen van migranten niet geneigd zijn om een kunstopleiding te volgen omdat het een te groot risico is en veel ouders zijn naar het Westen gekomen om hun kinderen een kans te geven en werkzekerheid te bieden. Bij de deelnemers van Generation Inclusion zitten er ook niet zo veel twintigjarigen, maar juist meer van boven de dertig die al een opleiding achter de rug hebben en een diploma hebben. Een ander probleem is ook dat omroepen de deelnemers wel een kans willen geven maar dat er vaak *gratis internships* moeten worden gelopen en dat kan niet als je al een kind hebt. Het vergt niet gewoon een idee van ik ga nu die groep helpen, maar het vergt echt een cultuuromslag. Je hebt hier niet te maken met mensen waarvan hun ouders kunnen helpen. Ik denk dat daar ook de aarzeling ontstaat om je aan te melden voor een opleiding.

**I:** Bij de respondenten kwam ook het idee naar voren van een soort databank om personen achter de schermen met een andere etnisch-culturele achtergrond makkelijker terug te vinden. Is dit iets dat volgens u zou werken?

**R:** Dat is een manier, maar ik ben er minder voor om mensen in zo'n hokjes te steken. Ik denk dat er meer kans zit in het hebben van head of departments die heel inclusief of divers zijn. De head of departments zorgen ervoor dat de crew wordt samengesteld, die hebben een voorkeur voor bepaalde geluidsmensen, regisseurs, ... Zolang er daar geen vrouwen of mensen van kleur de kans krijgen verandert er niets. Dus als ze zeggen van we nemen een vrouwelijke regisseur maar een mannelijke cameraman, dan nemen die witte mannen weer hun witte netwerk mee.