

Actieplan Inclusie 2022-2025

1. Wat is inclusie?

Inclusie staat in algemene zin voor een open en respectvolle cultuur die je als organisatie of maatschappij wil creëren. Een cultuur waarbij iedereen zichzelf kan zijn ongeacht gender, etnisch-culturele achtergrond, religie, seksuele voorkeur, lichamelijke of mentale beperking, socio-economische klasse, opleiding en leeftijd. In zo'n cultuur staat het bieden van gelijke toegang en kansen voorop en is er geen plaats voor discriminatie of onverdraagzaamheid.

Inclusie gaat verder dan diversiteit. Bij diversiteit stellen we de verschillen vast en proberen we een zo goed mogelijk evenwicht of vertegenwoordiging te realiseren. Inclusie is hoe we actief met 'de mix' en de verschillen omgaan, inclusie gaat over gedrag, waarden en spelregels. Inclusie is een actief proces.

Inclusie gaat over onderlinge verbondenheid en een inclusieve organisatie is een samenhangend geheel van mensen die zich open en respectvol tot elkaar verhouden, zich met elkaar identificeren en gemeenschappelijke doelstellingen nastreven.

2. Welke doelstellingen streeft het VAF na?

Vanuit een inclusieve benadering wil het VAF twee doelstellingen (helpen) realiseren die we apart benoemen, maar die in werkelijkheid niet los van elkaar staan en veel wisselwerking kennen.

- Iedereen in Beeld

Het VAF werkt actief mee aan resultaatsgerichte oplossingen voor ondervertegenwoordiging op het scherm in de film-, tv- en gamesector.

- Gelijke kansen voor gelijk talent

Binnen creatie (de kerntaak van het VAF) streven we actief naar gelijke kansen. We focussen daarbij op scenario, regie en productie voor de audiovisuele sector en op de game director, art director, narrative head en technical director voor de gamesector.

Om deze doelstellingen waar te maken kiezen we enkele belangrijke invalshoeken binnen het VAF:

A. Kennis van data en evoluties

B. Belonen, sensibiliseren en barrières wegnemen

C. Inclusie binnen de eigen werking

3. Welke acties onderneemt het VAF?

Waar zijn we al mee bezig/bestaande acties?

Onderstaande acties geven een beeld van waar we momenteel reeds mee bezig zijn om meer inclusie binnen de Vlaamse audiovisuele en gamesector te stimuleren.

- De **inclusie-aanpak** bij audiovisuele creaties, games en initiatieven rond vertoning, spreiding, educatie en reflectie van filmcultuur wordt bij elke steunaanvraag actief bevraagd en meegenomen in de beoordeling.
- Binnen alle **beoordelingscommissies en jury's** is er bijzondere aandacht voor genderbalans. Concreet zijn er bij de samenstelling van een commissieronde maximum 3 op 5 leden van hetzelfde geslacht. Ook voor het aantrekken van deskundigen met een andere etnisch-culturele achtergrond worden er stelselmatig inspanningen gedaan.
- Bij **events, opleidingen en workshops** is er bijzondere aandacht voor inclusie bij de keuze van sprekers, coaches en workshopbegeleiders, alsook bij de selectie van de atelierdeelnemers.
- Sinds 2020 rapporteren we systematisch in ons **jaarverslag** over genderbalans binnen de aanvragen en goedkeuringen.
- Bij (Re>) **Connex** is er op het digitale platform een filtermogelijkheid om thematisch projecten en films te selecteren op bijvoorbeeld 'female directors', 'queer'.
- Op 29 juni 2021 organiseerden we een [sectordag rond inclusie](#).
- In samenwerking met het **Erich Pommer Institut (EPI)** wordt één plaats gereserveerd voor een vrouwelijke producente voor het Europees carrièreprogramma [Series' Women](#) van internationale fictieseries.
- Publieksorganisaties die meerjarig ondersteund worden, worden verplicht om de **Basisprincipes van Goed Bestuur** te onderschrijven. Hierin engageren de ondersteunde organisaties zich om onder andere een gelijkwaardige man-vrouwverhouding en een diverse samenstelling van het bestuur na te streven.
- Het VAF is betrokken bij **internationale werkgroepen** van bijvoorbeeld Eurimages, Cineregio en EFAD.

Wat staat er op de planning/nieuwe acties?

A. Kennis van data, onderzoek en evoluties (monitoring en vindbaarheid)

Cijfers, data, onderzoek en de evoluties die ze aantonen, zijn van doorslaggevend belang om te bepalen welke (positieve) acties we uitrollen om inclusie te stimuleren en waar de noden of uitdagingen het grootst zijn. Gezien het VAF momenteel enkel beschikt over betrouwbare data gerelateerd aan gender (zie verder), zullen een aantal van onderstaande maatregelen in een eerste fase focussen op het verlagen van barrières voor vrouwelijke professionals in de sector. Uit studies en gesprekken met vrouwelijke - al dan niet debuterende - professionals blijkt ook dat zij barrières ondervinden en/of zichzelf opleggen om hun carrière binnen de audiovisuele en gamesector uit te bouwen.

Op basis van gecumuleerde data (periode 2018-2021) ligt de procentuele aanwezigheid van vrouwelijke makers in de aanvragen creatiesteun bij het VAF slechts op gemiddeld 28-29%. Dit terwijl de audiovisuele opleidingen momenteel evenveel vrouwelijke als mannelijke afgestudeerden afleveren. Onze data geven daarnaast aan dat de discrepantie zich voordoet in de instroom van de aanvragen en niet in het selectieproces. Bij gamemakers daarentegen start het onevenwicht al op de schoolbanken.

Vanaf 2022 werken we aan onderstaande acties:

- De interne **dataverzameling** over de genderverdeling bij aanvragen en goedkeuringen wordt op een coherente en betrouwbare manier voortgezet om de evolutie te monitoren.
- Daarnaast wordt intern ook bekeken hoe we met onze bestaande middelen voldoende relevante data kunnen verzamelen met betrekking tot bepaalde andere **ondervertegenwoordigde groepen** in de creatiesector. Op basis van een betere gegevensverzameling kunnen we dan bepalen welke concrete maatregelen relevant zijn, een verschil kunnen maken en voor wie.
- We bekijken een mogelijke kennisdeling met Mediarte m.b.t. hun **nulmeting**.
- De data die we verzamelen zullen we op geanonimiseerde wijze **ontsluiten** via de Kenniscel en de VAF-website. Externe onderzoek wordt eveneens gevoed met die feitelijke informatie.

Vanaf 2023 komen volgende acties er bovenop:

- We starten een onderzoeksopdracht op (of besteden het uit in samenwerking met een universiteit) naar de **gatekeepers** van creatie of aanbod bij producenten, programmatoren, distributeurs, aankoopverantwoordelijken en commissioning editors bij omroepen.

- Concrete vindbaarheid van personen met diverse profielen kan voor de sector een uitdaging zijn. Naar analogie met buitenlandse voorbeelden onderzoeken we of en hoe een **database** kan ontwikkeld worden waarop AV-professionals op vrijwillige basis hun profiel en belangstelling bekend maken. We kijken in eerste instantie naar een eventuele samenwerking met Mediarte om dit mogelijk te maken.

B. Belonen, sensibiliseren en barrières wegnemen

We kiezen voor een beleid van belonen, sensibiliseren en het wegnemen van barrières, eerder dan het invoeren van harde quota om bepaalde doelstellingen te realiseren.

Vanaf 2022 werken we aan onderstaande acties:

- Het VAF is medeoprichter en deelnemer aan het **New Dawn** transnationaal fonds dat steun verleent aan gemiddeld vijf fictie- en documentaire producties in totaal per jaar die nadrukkelijk inzetten op inclusie.
- Het VAF lanceerde met de VRT, DPG Media en SBS calls rond de creatie van **mini-fictieseries**. De inclusieve benadering vormt bij de selectie van projecten een belangrijk beoordelingscriterium.
- Binnen de atelierwerking van talentontwikkeling (Film-, Media-, en Gamefonds) voorzien we een **inclusietraject**. De aanvragers moeten in eerste instantie een inclusieaanpak toevoegen aan hun dossier, wat meegenomen wordt in de selectie. Voor Film- en Mediafonds ontvangen de makers van geselecteerde projecten persoonlijke begeleiding door experts tijdens de uitvoering van hun inclusieaanpak. Het Gamefonds werkt hiernaast met (internationale) partners of consultants.
- Vertoners, festivals en filmwijze organisaties worden gesensibiliseerd om actiever in te zetten op **diversiteit in aanbod, publiek en interne werking**. Enerzijds komen inspiraties, good practices en expertises aan bod in de informatie- en netwerkmomenten voor vertoners (Vertonerssessies) en via de verschillende werkgroepen (Duurzaamheid, Filmwijsheid, Filmorganisaties, Culturele Vertoners). Anderzijds wordt in de Springplankpremie een aanbod naar nieuwe doelgroepen toe met het oog op publieksverbreding aangemoedigd.
- In het kader van communicatie spelen **rolmodellen** een belangrijke rol in het enthousiasmeren van nieuw talent voor een carrière in de audiovisuele en gamesector. Zij moeten zich kunnen herkennen in de sector waar ze terecht komen. In samenwerking met Mediarte werken we een campagne uit.

Vanaf 2023 komen volgende acties er bovenop:

- Er wordt binnen het Film- en Mediafonds een **impulspremie voor inclusie** ingevoerd. Deze premie is een soort bonussysteem waarmee we producenten aanmoedigen om met vrouwelijke makers en cast & crew te werken. Met de invoering van deze impulspremie voor inclusie willen we als hoofddoelstelling een impuls geven op het niveau van de instroom van aanvragen, waar het probleem van ondervertegenwoordiging zich situeert. We starten deze premie met als criterium vrouwelijke professionals omdat we over een objectieve basis voor positieve actie beschikken (zie hoger). Meer informatie over dit nieuwe mechanisme volgt in het najaar. Afhankelijk van hoger vermeld onderzoek naar uitgebreidere data, bekijken we in een volgende fase de mogelijkheid om de **impulspremie** uit te breiden naar **andere ondervertegenwoordigde groepen**.
- We willen vrouwen in de sector helpen om barrières weg te nemen door een **empowerment programma** uit te werken waarbij versterking, groei en vooruitgang de belangrijkste doelstellingen zijn. Het programma zal bestaan uit een aantal modules rond relevante thema's zoals inclusief & verbindend leiderschap, ondernemerschap, communicatiestijl en -skills, inclusief werken en netwerkverbreding.

C. Inclusie binnen de eigen werking

Wie inclusie op verschillende niveaus binnen de audiovisuele en gamesector wil bewerkstelligen, zal binnen de eigen werking ook een voorbeeldfunctie moeten uitoefenen. Daarom nemen we ook de interne werking van het VAF zelf onder de loep.

We voeren een **diversiteitsscan** uit binnen het VAF waarbij we het personeelsbeleid en de communicatie zullen doorlichten. We laten ons daarbij adviseren door externe expertise. We kijken ook verder dan het interne team. Zo voorzien we bijvoorbeeld ook *non-bias* training voor de commissieleden.

4. Opdracht voor de volledige sector

Inclusie realiseren kan enkel slagen als iedereen overtuigd is van het belang ervan, en er in zijn dagelijkse praktijk aan meewerkt. Het is nadrukkelijk geen opdracht voor het VAF alleen: overleg met en engagement van alle stakeholders is noodzakelijk. Samenwerken aan inclusie wordt een vast agendapunt van het structureel sector overleg met de beroepsorganisaties, omroepen, audiovisuele opleidingen en relevante partners.

5. Evaluatie

Aan het einde van deze eerste fase, eind 2023, zal dit plan worden geëvalueerd. Op basis hiervan zal het actieplan geactualiseerd worden voor 2024 en komende jaren.