



**.GENDER EN INCLUSIE**

---

## WOORD VOORAF

---

Kwaliteit heeft geen kleur of geslacht. Van bij de start vond het VAF gelijkwaardigheid van – en gelijke kansen voor – alle talenten in de sector een evidentie. Het inzicht dat de beperkte aanwezigheid van vrouwelijke professionals en beroepsmensen met andere cultureel-etnische achtergrond in realiteit problematisch was, groeide pas doorheen de jaren.

In vergelijking met een vijftal jaar geleden studeren meer vrouwen en studenten met een migratieachtergrond af aan de filmscholen en/of begeven ze zich met terechte ambities op het professionele terrein. Ook in de internationale filmgemeenschap is het probleem van hun ondervertegenwoordiging inmiddels zeer hoog op de agenda komen te staan en wordt er door beleidsmensen ook geluisterd, en terecht. Zo ook in Vlaanderen. De 'awareness' is er alvast...

Hoewel we inmiddels beseffen dat we onze rol hierin nog zichtbaarder en actiever moeten opnemen, bouwden

we in het verleden al een aantal garanties in om ervoor te zorgen dat het VAF oog en oor heeft voor meerstemmigheid in de samenleving. Dit geldt voor onze drie fondsen (VAF/Filmfonds, VAF/Mediafonds en VAF/Gamefonds) en voor alle domeinen. Zo wordt gewaakt over een evenwichtige genderverhouding in het bestuur, het team, de beoordelingscommissies, pitchcomités en jury's. Er wordt ook naar gestreefd om meer personen met een migratieachtergrond bij de besluitvorming te betrekken. Hier is echter nog werk aan.

In 2019 werd binnen het VAF-team een werkgroep opgericht die transversaal binnen het VAF het thema gender en inclusie in kaart brengt, internationaal de voelhorens uitsteekt en voorstellen uitwerkt voor de toekomst. Leden van deze werkgroep zijn betrokken bij de werkgroepen van Eurimages en EFAD rond gender en inclusie en houden contact met de groeperingen in Vlaanderen die actief rond deze thema's werken en ijveren voor een

meer diverse representatie, participatie en beeldvorming in de media op alle niveaus (WANDA, WIFTM, Represent, ...). Ook cijfermateriaal wordt verzameld.

Begin 2019 introduceerden we een [diversiteitsaanpak](#), met de bedoeling de sector proactiever te sensibiliseren. We wijzen in deze tool op diversiteit in al zijn vormen: gender, etnisch-culturele achtergrond, seksuele oriëntatie en mensen met een beperking. Ook leeftijd kan in representatie een aandachtspunt zijn. Deze tool op onze website verduidelijkt naar aanvragers wat we hiermee bedoelen en suggereert hen uiteenlopende denkpistes en manieren om met gender en inclusie binnen de eigen praktijk om te gaan. De link zit in elke aanvraagmodule vevat en bij elke steunaanvraag verwachten we een reflectie en concrete invulling in functie van het project in kwestie. Zo kunnen de commissieleden dit onderdeel van het aanvraagdossier ook meenemen in hun evaluatie. Deze aanpak wordt stelselmatig aangevuld met nieuwe tips. Zo werd bijvoorbeeld



WE WILLEN VOORAL NAAR DE  
TOEKOMST KIJKEN EN RELATIEF SNEL  
MET CONCRETE INITIATIEVEN KOMEN

de checklist van Represent aan deze tool toegevoegd. Dit lijkt vrijblijvend, maar we stellen vast dat het denken hierover in de sector stelselmatig rijper en meer vanzelfsprekend wordt en dat het verplichte huiswerk van de eerste keer er al veel meer organisch en oprechter geëngageerd uitziet bij volgende projecten. Het bewustzijn groeit gestaag. Het VAF wil dit proces helpen versnellen, zoals we dat ook hebben gedaan rond ecologisch duurzaam filmen.

Al in 2008-2009 experimenteerden we met een intercultureel atelier en in een veel recenter verleden met soft quota (op het niveau van indiening) bij de call voor slatefunding. Sinds enkele jaren dringen we er bij een goedkeuring zeer expliciet op aan dat bij schrijfteams voor fictiereeksen ook ondervertegenwoordigde schrijvers betrokken worden. We spreken dan over vrouwelijke scenaristen, junior scenaristen en scenaristen met een andere culturele of etnische achtergrond.

Bij de keuze van sprekers, moderators, coaches, ..., met andere woorden de personen die het discours en de toon mee bepalen en ook rolmodellen zijn, kijken we stelselmatig ook uit naar vrouwelijke specialisten en deskundigen met een migratieachtergrond. Ook in onze publicaties halen we hen naar de voorgrond.

Verder in dit hoofdstuk gaan we in op genderdata die we bij het VAF in kaart hebben gebracht. Deze data geven alvast ondubbelzinnig aan dat de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke makers bij audiovisuele creaties niet het gevolg is van het selectieproces bij onze beoordelingscommissies, maar zich vroeger in het traject voordoet, nl. bij de indieningen. Nochtans is de vrouwelijke instroom bij onze activiteiten voor Talentontwikkeling wél op peil. Er moeten dus barrières sneuvelen.

Hoe en op welke vlakken willen we verder sensibiliseren, 'empowerment'

en 'knowhow' aanbieden, reguleren, en hoe lang? We willen met andere woorden vooral naar de toekomst kijken en relatief snel met concrete initiatieven komen die dit soort hoofdstuk in ons jaarverslag op termijn hopelijk overbodig maken. In september 2021 willen we naar buiten komen met een plan van aanpak. Daarover zullen we vooraf met de beroepsverenigingen en belangenorganisaties overleggen, evenals met ons eigen bestuur en onze voogdijministers. Ook de sectordag van 2021, die het VAF samen met de ministers en het departement Cultuur, Jeugd en Media organiseert, staat in het teken van gender en inclusie. Het wordt een dag vol ideeën, plannen, meningen, inspiratiemomenten...

Het VAF kan als geldschietter van de sector een belangrijke motor zijn, maar ook de 'gatekeepers' in het veld en in de media moeten hun verantwoordelijkheid nemen. ■

## GENDER EN INCLUSIE BIJ HET VAF

DOOR INGE SCHELSTRAETE

Van multiplex tot arthouse, of achter het scherm van een game: het publiek stelt diversiteit op prijs. Het VAF heeft van aanvraagprocedure tot promotie oog voor talent dat door zijn geslacht, geaardheid, etnische of sociale achtergrond zijn weg zoekt in een wereld die traditioneel wit en mannelijk was. We spraken met zeven vrouwen uit film, tv en game.



Producent Hanne Phlypo •

“Toen ik 14 was, zag ik *Rosie van Patrice Toye*”, zegt Hanne Phlypo, producent, documentairemaker en stichter van het productiehuis Clin d’oeil Films. “Dat een vrouw zo’n mooie, integere film kon maken, deed me daar en dan besluiten dat ik dat ook wilde doen.” Phlypo is niet de enige die haar loopbaan aan zo’n aha-ervaring dankt.

Het illustreert ook een vicieuze cirkel die het VAF onder meer door zijn talentontwikkeling probeert te doorbreken: zonder voorbeelden in films, series of games, worden minder makers van buiten het milieu naar de sector getrokken, zodat hun verhalen of standpunten minder gemakkelijk onze schermen halen, enzovoort. “Ik kan me heus wel identificeren met witte acteurs”, zegt Soe Nsuki, coscenarist van de reeks *De Shaq*, waarin ze ook

acteert. “Maar veel Vlaamse producties spraken me niet aan. Ik heb nooit gedacht: ‘dat personage ben ik!’ Ik miste een vrouw van kleur naar wie ik kon opkijken, of gewoon al een vrouw die iets anders mocht spelen dan de *love interest* of de rare moeder.”

“Ik besepte pas hoe belangrijk het is om mensen het gevoel te geven: ‘ik kan dat ook!’ tijdens een bijeenkomst van de Game Writers Club”, zegt Dagmar Blommaert, oprichter en ceo van de gamestudio like Charlie en schrijfster van de game *Marie’s Room*. “Kim Belair, een Canadese gameontwikkelaar, vertelde ons dat ze pas als tiener op een game stootte met twee zwarte personages samen op een scherm, zonder dat één van beide een crimineel of ander stereotype was. Voor een zwarte gamer zoals zij, was dat een revelatie.”

bb

EERST MOETEN WE VROUWEN DIE GAMES, SERIES OF FILMS WILLEN MAKEN, AANMOEDIGEN OM ERVOOR TE GAAN

TEODORA ANA MIHAI

Nsuki was al bekend als comedian en B-girl toen haar oog op fictie viel. “Tot drie jaar geleden had ik niet door dat ik dit ook kon doen: weinig mensen kunnen zich voorstellen hoe films of series worden gemaakt. Ik zoek nu actief ervaringen van vrouwelijke creators, in workshops, trainingen, documentaires.” “We moeten aan opgroeiende meisjes meegeven dat ze DOP kunnen worden, technicus, regisseur, ...”, zegt Teodora Mihai, regisseur en scenarist van de bekroonde documentaire *Waiting for August*. “We mogen hen niet voorhouden dat de job te zwaar of te competitief is voor vrouwen. Dat werkt te ontradend, zeker als je het van thuis uit meekrijgt. Het VAF speelt een goede rol in het ondersteunen van vrouwelijke filmmakers, maar eerst moeten we vrouwen die games, series of films willen maken, aanmoedigen om ervoor te gaan.”



bb

DE MAATSCHAPPIJ IS VEEL  
DIVERSER DAN WAT JE OP HET  
SCHERM ZIET

SOE NSUKI

• **CULTUREEL PROBLEEM**

Phlypo is ook docent aan de Brusselse filmschool INSAS, waar ze zelf studeerde. “Ik vond dat er weinig vrouwelijke regisseurs lesgaven. Scholen willen docenten die in het vak staan, en regisseurs, cameralui, monteurs, technici, ... zijn voornamelijk mannen, in Vlaanderen nog meer dan in Franstalig België. Ik reik in mijn lessen bewust ook een breder aanbod aan films aan. Omdat ik films van vrouwelijke cineasten miste, maar ook wereldcinema. Cinema is meer dan films uit de Verenigde Staten en Europa. Dat erkennen zou onze blik breder maken, dus ook onze films.”

De filmmakers met wie we spreken, stippen het allemaal aan: die ‘bias’ ten voordele van witte mannen is

geen specifiek probleem van de filmindustrie, maar een cultureel probleem. Alle landen waar ze werken, hebben in meerdere of mindere mate een hiërarchische cultuur, met een mannelijke, witte top.

“De maatschappij is veel diverser dan wat je op het scherm ziet: mijn huisarts is een zwarte vrouw”, zegt Nsuki. “Als zo’n personage al eens opduikt, mist het vaak waarachtigheid omdat het werd geschreven door iemand die er geen voeling mee heeft. Dat gaat voorbij aan ‘write what you know’, het eerste advies voor de scenarist. Bovendien zie je nooit erkenning voor wat jij hebt geleefd als je verhaal altijd door iemand anders wordt verteld, voel je er niet de catharsis van en krijg je er geen geld voor.”

Het scenario van *De Shaq* schreef ze met Inès Eshun, Anthony Nti en Chingiz Karibekov. “Inès en ik hebben eigen ervaringen verwerkt, zoals in de scène waarin mijn personage geconfronteerd wordt met een immokantoor dat haar afscheept als het haar Afrikaanse naam hoort. Heel lang gold dat het publiek geen hoofdpersonage van kleur wilde zien op tv; het is heel recent dat een reeks als *De Shaq* kan.”

• **HARDNEKKIGE STEREOTYPEN**

Sommige normen zitten er zo ingesleten, dat zelfs filmmakers ze bestendigen die zich bewust zijn dat film en media geen representatieve weergave van de maatschappij geven. Kato De Boeck en Flo Van Deuren zijn de regisseurs en scenaristen van de bekroonde kortfilms

- Soe Nsuki op de set van *De Shaq* (2020)
- Teodora Ana Mihai op de set van *La Civil* (2020)



MEER DIALOOG TUSSEN MENSEN  
MET VERSCHILLENDE PROFIELN  
– ECONOMISCH, CULTUREEL,  
LEEFTIJD, ... - ZAL DE  
DIVERSITEIT EEN STUK  
BESPOEDIGEN

IMGE ÖZBILGE



- Animatieregisseuse Imge Özbilge
- Stills uit #21XOXO, Sine & Imge Özbilge (productie Lunanime, 2019) en Mosaic, Sine & Imge Özbilge (productie Lunanime, 2020)

Provence en Bamboe. “In een kortfilm waaraan ik werk, had ik van de personages in een relatie een vrouw en een man gemaakt, terwijl ik zelf op vrouwen val en als kijker lesbische representatie mis”, zegt De Boeck. “En ja, het was schrikken toen Flo me daar op wees.”

Die hardnekkige stereotypen zijn niet bevorderlijk voor auteurs die hun verhalen willen vertellen. “Ik ben al een paar keer gebeld met de vraag of ik wilde meewerken aan een project ‘omdat het een vrouwelijke benadering nodig heeft’. Daar bedoelen ze dan ‘gevoelig’ mee, en dat is inderdaad mijn stijl”, zegt De Boeck, “maar ik vind het verkeerd dat ze er vanuit gaan dat een vrouw die touch automatisch zal meebrengen.” “Waarbij ‘vrouwelijke’ films dan gevoelig en kleinschalig zijn, en ‘mannelijke’ per definitie actief en groots”, verzucht Van Deuren.



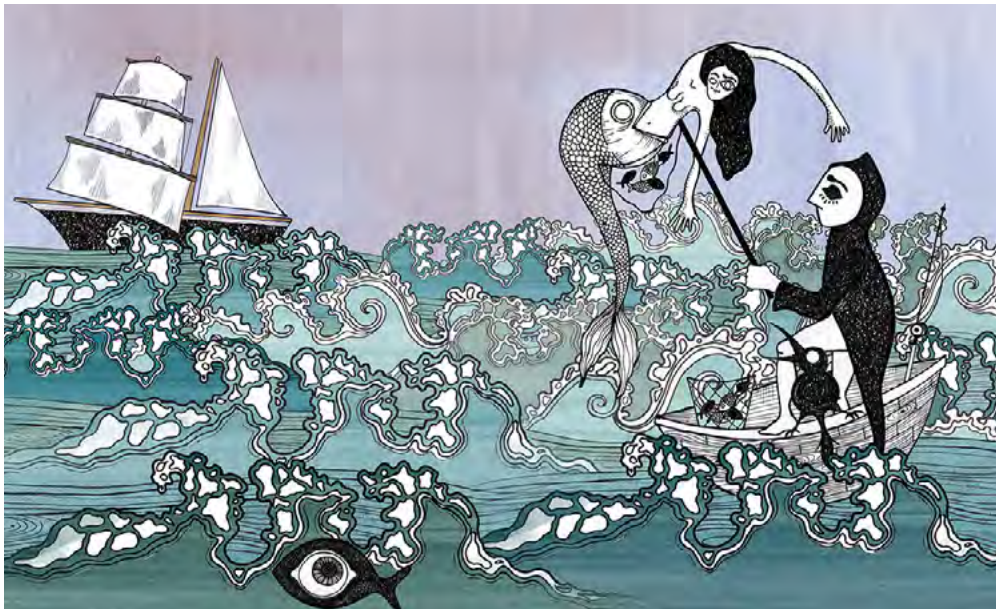
“Die vooroordelen zijn ook onfair tegenover mannen”, zegt animatieregisseuse Imge Özbilge, “er zijn ook mannelijke auteurs die poëtisch en gevoelig zijn. Ook vrouwen houden ze in stand. In een van onze projecten kwam een man voor die geïnteresseerd was in mythes en sprookjes. Het was uitgerekend een vrouw uit de jury die dat zijn vrouwelijke interesses noemde en vond dat we van dat personage een vrouw hadden moeten maken - zij wilde dat we dat spirituele aspect opeisten voor vrouwen.”

#### • MILDE GENDERQUOTA

Het Zweedse filminstituut kondigde in 2016 aan dat het naar volledige pariteit streeft, zonder daarbij quota's op te leggen. “Niemand is fan van quota's, maar persoonlijk zie ik de sector niet veranderen zonder”, zegt Phlypo. Ook Van Deuren en De Boeck noemen zich

voorstander van quota. “Tegenstanders die aanvoeren “dat alleen de kwaliteit mag tellen”, geven aan dat vrouwen geen kwaliteit maken en dus positief gediscrimineerd zouden worden – alsof het niet al jaren een privilegepositie is om een witte man te zijn. Alsof dat wél een garantie op kwaliteit is”, zegt Van Deuren.

Het VAF koos voor milde genderquota via het slatefunding-initiatief: van de drie dossiers die een producent indient, moet er minstens één project zijn waar een regisseuse of scenarist van een andere gender dan een man aan werken, twee als de producent vijf dossiers indient. “Ik heb gehoord van productiehuzen die daardoor op zoek zijn gegaan naar vrouwelijke regisseuses en scenaristen”, zegt Phlypo. “Maar waarom zou je niet ook op zoek gaan naar andere crewleden of verhalen met vrouwelijke hoofdpersonages?”



• Still uit *Camouflage*, Imge Üzbilge (2016)

Ik mis vooral vrouwelijke DOP's. Het VAF zou een puntensysteem kunnen invoeren waarbij je meer voordelen krijgt als je crew diverser is."

De Boeck heeft een kanttekening bij de slate funding. "Wij werden ook gebeld door productiehuisen die vrouwelijke makers zochten. Maar ze hadden geen concept voor ons of geen idee van wat onze stem is. Ik denk dat de projectvoorstellen die daaruit voortkomen het hoe dan ook niet

halen. Want die komen bij commissies terecht die inhoudelijk gaan kijken en de concepten die niet verder onderbouwd zijn dan 'het wordt door een vrouw gemaakt' er onmiddellijk uithalen."

"Ik zou ook meer diversiteit willen zien bij de mensen die aan filmscholen doceren en workshops geven, in pitchcomités of bij het VAF", zegt Van Deuren. "Het gaat niet op alleen in het werkveld quota toe te passen, en niet bij de beslissingsnemers." "Je kunt zoveel visies verenigen en samen zo luid roepen als je wil", verduidelijkt De Boeck, "maar als je elke keer op een punt komt waar *gatekeepers* bepaalde 'risico's' niet willen nemen, stopt het verhaal daar. Er wordt nog te vaak gekeken naar wat in het verleden heeft gewerkt en te weinig naar wat eigenlijk nog ontbreekt."

#### • MEER DIALOOG

"Jury's diverser maken, en de mensen die op beleidsniveau zitten, gaat niet alleen over mannen en vrouwen, of over hetero en homo, maar over affiniteit",

zegt Imge Üzbilge. "Als ik een verhaal over abortus wil maken, zal een man van zestig daar een andere kijk op hebben dan een vrouw van twintig, en een vrouw van twintig die altijd in België heeft gewoond nog een andere dan een vrouw die hier net is komen wonen. Meer dialoog tussen mensen met verschillende profielen – economisch, cultureel, leeftijd, ... - zal de diversiteit een stuk bespoedigen."

Dagmar Blommaert werkt aan een opvolger voor *Marie's Room*, *Ghost on the Shore*. Zij noemt de bijeenkomsten van de Game Writers Club bij het VAF ook een kans om andere makers naar de gamesector te verleiden. "Zelf had ik tot vijf jaar geleden nooit een game gespeeld, waarmee ik een uitzondering ben tussen collega's die met games zijn opgegroeid. De helft van de "klassieke" games waar ze het over hebben, ken ik niet. Het verschil tussen mij en hen is niet dat ik op een vrouwelijke manier denk, maar dat ik op een filmische manier denk: ik ben een getraind scenarist."



- Still uit *Bamboe*, Flo Van Deuren (2018)
- Still uit *Provence*, Kato De Boeck (2018)
- Regisseursduo Kato De Boeck & Flo Van Deuren

Vrouwen zijn niet de enigen die meer representatie willen. Maar ze zijn geen minderheid in de maatschappij. En aan filmopleidingen studeren evenveel vrouwen als mannen af. Is een gerichte genderwerking dan nog nodig? “Er is op wettelijk vlak veel veranderd, maar vrouwen hebben een extra duwtje nodig, omdat meisjes van jongs af wordt aangeleerd om niet te veeleisend te zijn en in de pas te lopen”, zegt Nsuki. “En film en media zijn werelden waar het gaat om geld en macht. Je moet budgetten rond krijgen. Kijkcijfers en box office tellen. Zulke werelden zijn altijd *boys’ clubs*. Als vrouw sta je daar de facto buiten.”

Dagmar Blommaert ziet in de gamesector een gelijkaardig patroon in de besluitvorming. “De meeste vrouwen zijn er actief in communicatie

en in storytelling, mijn vak. De oprichters van bedrijven zijn bijna alleen witte mannen, net als het art department, dat bepaalt hoe de game er gaat uitzien, de programming en game design. Daar wil ik veel meer diversiteit zien. Meer vrouwen, meer huidskleuren, meer geaardheden en diverse persoonlijke trajecten.”

#### • BIOLOGISCHE KLOK

Phlypo schrok dan weer van een recent Europees onderzoek: “Daaruit blijkt dat vrouwelijke documentairemakers twintig tot veertig procent minder verdienen dan hun mannelijke collega’s. Documentaire is dan nog een branche waar meer vrouwelijke regisseurs en producenten actief zijn.”

“Dat vrouwelijke regisseurs afhaken, heeft veel te maken met biologie”, zegt Teodora Ana Mihai. Zij legt de

laatste hand aan de montage van haar fictiefilm *La Civil*, waarvoor ze vier maanden in Noord-Mexico filmde. “Een beginnend regisseur denkt nog niet aan een gezin of haar biologische klok. Maar als je het leven van anderen documenteert, moet je gedurende een lange periode klaarstaan om op het vliegtuig te stappen als er zich een belangrijke wending in hun leven voordoet. Nu ik een kind heb, zou ik er niet twee, maar drie keer over nadenken.”

“Daarom geniet ik nu veel meer van fictie, waar je meer controle hebt over je planning. Mijn dochter werd drie jaar tijdens de opnamen van *La Civil*. Ze moest mee. Gelukkig kon ik rekenen op het begrip van mijn producent en hebben we opvang kunnen regelen. Een Poolse producent vertelde me



- Dagmar Blommaert werkt aan een opvolger voor *Marie's Room*
- Stills uit *Marie's Room* (like Charlie, 2019)



een paar jaar geleden al dat ze altijd nanny's op de set heeft. Ze vond dat normaal, omdat ze met veel vrouwen werkt in haar team. Hopelijk wordt dat ooit de norm; zo kun je mensen aan de slag houden. Bepaalde filmfestivals werken samen met organisaties die ter plaatse kinderopvang organiseren voor filmmakers. Je bent al snel tien dagen aan de slag op de Marché du Film in Cannes, in de fase dat je je film verkoopt. Dat soort initiatieven is noodzakelijk als vrouwelijke filmmakers succesvol verder willen werken en competitief willen blijven."

#### • WORK-LIFE-BALANS

"Het cliché van de regisseur die alleen voor zijn films leeft, is volgens mij niet de enige manier om goed werk te leveren", zegt Mihai. "Ik vind het onzin 'dat je maar moet kiezen tussen een gezin of je werk'. Dat is geen keuze, als je vindt dat je iets te vertellen hebt. Het kan niet dat alleen vrijgezellen goed werk kunnen leveren. Meer aandacht voor de balans tussen werk en leven is belangrijk voor vrouwelijke en mannelijke filmmakers."

Ondertussen werken de vrouwen met wie we spraken vrolijk verder aan wat ze nodig achten. "Bij Clin d'oeil werken we nu aan een animatiereeks over vrouwen die cartoons maken over vrouwen en mensenrechten, *Draw for Change!*", zegt Phlypo. "Het project gaat uit van Vincent Coen en Guillaume Vandenberghe.

Zij vonden gaandeweg dat zij die reeks niet konden regisseren en dat we vrouwelijke regisseurs moesten zoeken. Die vanuit Vlaanderen naar Rusland of elders sturen, hield ook geen steek. We hebben nu heel goede, high-profile regisseurs kunnen strikken in verschillende landen. Het project zit nu zo in de tijdgeest en klopt zo volledig, dat er veel interesse is uit de internationale markt. Ook het VAF, Canvas en RTBF stonden er meteen voor open."

"Soms zie je een rare insteek in games, omdat de makers niet weten hoe het is om zwart te zijn, of vrouw, en het dus ook niet genuanceerd en levendig verteld krijgen", zegt Blommaert. "Ik wil het graag op mij nemen om die verhalen ook te vertellen en schrijvers van divers pluimage bijeen te brengen. Nieuwigheden beginnen vaak bij indie games, die nemen risico's die de 'triple A'-games niet durven te nemen. Maar als het werkt, volgen die grote studio's vaak. De indies kunnen dus het goede voorbeeld geven."

"Uiteindelijk willen we allemaal meer games vanuit België op de markt krijgen", zegt Blommaert. Het publiek voor diversere personages en verhalen bestaat. "Dat publiek is al voorzichtig aangeboord, maar verlangt naar meer", zegt ze. Dat geldt ook voor films. "We weten dat er een publiek is voor onze films", zegt Imge Özbilge. ■

• Animatoren, beeldend kunstenaars, zussen Imge en Sine Özbilge



Voor meer verschillende verhalen, gebracht door een bredere waaier vertellers, maakt de genderwerking bij het VAF een integraal deel uit van de talentontwikkeling. "Het VAF stond in mijn ervaring al open voor vernieuwing voor ze een officiële diversiteitswerking opstartten", zegt Phlypo. "Denk maar aan de VAF Wildcards die het door de jaren heeft uitgedeeld aan een heel brede waaier jong talent." Elk jaar krijgen vier of vijf studenten die een opvallend eindwerk afleveren op die manier een mentor, een budget en introducties in de branche. De stap van de kunsthogeschool of filmschool naar de praktijk is groot, maar het aanbod aan workshops, ateliers en begeleiding van de talentontwikkeling is gevarieerd.

De zussen Sine en Imge Özbilge zijn beeldend kunstenaar en animator. Ze volgden allebei het ontwikkelingsatelier voor animatoren. "Je solliciteert er als net afgestudeerde met een concept", zegt Sine. "Het is echt een mooie start van je beroep, want je wordt voorbereid op de industrie, maar creatief hoef je je nog geen zorgen te maken

over professionele of commerciële standaarden. Zo'n ontwikkelingsatelier is een heel traject: je werkt met mentors aan je project. Je volgt workshops van verschillende dagen – ik had er een voor scenarioschrijven, een voor storyboarding en een over de technische kant van productie." Ze volgde ook de VAF Summer School, waar ook studenten aan kunnen deelnemen. "Dat is een workshop waar je alles leert over distributie, over statuten en contracten en andere juridische aspecten. Je legt er contacten met collega's, zo leerde ik er de regisseur Henry Disotuar kennen, die ook kortfilmprogrammator is van het Filmfestival Oostende. Samen hebben we een distributiestrategie uitgewerkt. Al bij al een warme omgeving om te leren hoe je werk er kan uitzien."

Sine regisseerde de animatiekortfilm #21xoxo; haar zus Imge *Mosaic* en *Camouflage*. Maar de workshop die ze op dit moment volgen, is er een van het VAF/Gamefonds. "Ik heb tijdens mijn studies al gameontwikkeling gevolgd", zegt Sine. "De laatste impuls

kwam toen ons werk werd vertoond op Encounters in Bristol, een festival voor kortfilms, animatie en VR. De programmator, Kieran Argo, zei dat hij de films van Imge en mij meer dan eens bekeek, omdat er zo veel in zat. Dat is zo, en een ander medium, zoals een game, geeft ons meer tijd en ruimte om te tonen wat er allemaal achter zit."

Flo Van Deuren en Kato De Boeck werken op dit moment aan *Roomies*, een LGBTQIA+-reeks die ze ontwikkelden in het conceptatelier voor fictiereeksen. "De filmschool is natuurlijk gefocust op de enkelvoudige verhalen van kort- en langspeelfilms", zegt De Boeck. "Voor een serie moet je op zoek naar een kernconflict waar je in meerdere afleveringen op terug kunt keren, de spanningsboog is totaal anders."

Terwijl ze het conceptatelier volgden, werden ze gevraagd een aflevering te regisseren van *Lockdown*, een reeks van twaalf korte films van De Wereldvrede

en Lector Scripted Media die tot stand kwam met de steun van het VAF/Mediafonds en werd uitgezonden op Eén. "Het was een uitdaging, een kortfilm maken die puur op dialoog is gebaseerd", zegt De Boeck. "Maar het was ook de eerste keer dat we als regisseursduo in een professionele omkadering werkten, een ervaring die je niet laat liggen."

"Het was een mooie afwisseling tussen het werk aan *Roomies* door", zegt Van Deuren, "en we konden heel wat zaken die we net geleerd hadden in het conceptatelier ook voor onze aflevering gebruiken. In principe is een conceptatelier een voorbereidende stap naar scenariosteun, maar los daarvan is het ook een algemene leerschool waar je allerlei dingen opsteekt van professionele coaches en van andere deelnemers. Er waren zes projecten, stuk voor stuk in de kinderschoenen, zowel van beginnende als van ervaren makers. Het is altijd inspirerend om anderen aan het werk te zien." ■



HET VAF STOND IN MIJN ERVARING AL OPEN VOOR Vernieuwing voor  
ZE EEN OFFICIËLE DIVERSITEITSWERKING OPSTARTTEN

HANNE PHLYPO

## WAT VERTELLEN DE GENDERDATA VAN HET VAF?

---

Sinds het najaar van 2015 verzamelt het VAF systematisch data over gender via de steunaanvragen. Deze data zijn zeer volledig voor wat betreft de makers: **scenaristen en regisseurs**. Samen met de producenten zijn zij de beroepscategorieën die in rechtstreeks contact met het VAF staan omdat zij aan de basis van de projecten liggen. Daardoor worden deze beroepscategorieën onmiddellijk zichtbaar in de VAF-data en zijn deze 'above the line'-functies, in tegenstelling tot de meeste andere medewerkers, weinig veranderlijk doorheen de groei van een project.

**Producenten** in functie van een *steunaanvraag* op basis van gender labelen is een veel moeilijker en complexere zaak want wie neem je dan, als het over een concreet project gaat? Aanvragen worden immers meestal ingediend door *productiestructuren*, waarin

meerdere personen actief zijn die – afhankelijk van de werkverdeling en/of hiërarchie – bepaalde projecten krijgen toegewezen, opvolgen of aanbrengen. Het eigenaarschap van deze structuren is evenmin een betrouwbaar en eenduidig gegeven om gender te gaan bepalen, omdat het niet altijd veel zegt over de actieve personen achter de schermen en over de gemaakte keuzes. Wie de gatekeepers zijn binnen een productiestructuur is veel moeilijker objectief meetbaar. Iedere structuur zit weer anders in elkaar, zelfs op projectniveau kunnen er zich wissels voordoen. Ook over de term 'producent' bestaan er zowel lokaal als internationaal interpretatieverschillen. Het qua gender op projectbasis proberen labelen van de betrokken producent blijft volgens ons daarom voorlopig een weinig vruchtbare oefening. We bekijken dit verder in een later stadium.

Op het ogenblik dat het VAF steun toekent is de informatie over **cast & crew** vaak nog niet definitief. Ook bij goedkeuring voor productiesteun betreft het nog een voorlopige en onvolledige lijst van medewerkers. Na deze principiële goedkeuring legt het project nog een relatief lang financierings- en voorbereidingstraject af, waarbinnen nog vele functies evolueren en aangevuld worden, soms zelfs hoofdcast en **heads of department**.

In wat volgt beperken we ons daarom tot data over de makers (scenaristen en regisseurs). We hebben data voor de voorbije drie jaar onder de loep genomen (2018-2020) voor **VAF/Filmfonds** en **VAF/Mediafonds** samen, en dit voor majoritair Vlaamse projecten. Voor deze jaren hebben we zowel op aanvraagniveau (de instroom) als op beslissingsniveau (de goedkeuringen) de genderdata in

kaart gebracht. De methodiek die we hierbij volgden om tot verhoudingen te komen is te bekijken hoeveel vrouwelijke makers waren betrokken bij alle aanvragen voor een bepaalde categorie van aanvragen samen. Een vrouwelijke maker die bij meerdere aanvragen was betrokken werd dus meerdere keren geteld. Als meerdere vrouwelijke makers bij één aanvraag zijn betrokken werden ze ook evenveel

keer geteld. Hetzelfde werd gedaan voor makers van het mannelijke geslacht en de veel kleinere categorie van makers die zich hebben opgegeven als non-binair of die geen gender opgaven. (Deze laatste categorie komt in de statistieken uit bij 0 tot 1 %). Zo konden telkens de procentuele verhoudingen worden berekend.

#### EEN VOORBEELD:

Stel de situatie dat je in 2018 slechts twee aanvragen had. Project 1 telt 5 regisseurs, allemaal vrouw. Project 2 telt er 10, allemaal mannen. Dan heb je in deze tabel het volgende:

	M	V	X	TOTAAL
<b>2018</b>	10 = 67%	5 = 33%	0 = 0%	15 = 100%

Als je verder verdeelt en project 1 is animatie en project 2 fictie, krijg je dit:

		M	V	X	TOTAAL
<b>2018</b>	ANIMATIE	0 = 0%	5 = 100%	0 = 0%	5 = 100%
	FICTIE	10 = 100%	0 = 0%	0 = 0%	10 = 100%
	TOTAAL	10 = 67%	5 = 33%	0 = 0%	15 = 100%

Voor het **VAF/Gamefonds** moeten we nog bepalen hoe we met genderdata aan de slag gaan. Er moeten andere beroeps categorieën worden bepaald dan scenarist en regisseur om een vergelijkbaar onderzoek te kunnen doen. Een aantal functies zitten alvast gedocumenteerd in onze database (technical director en game director) en kunnen zo nodig uitgebreid worden. Uit onze cijfers valt meteen op dat, vooral wat artistieke en entertainmentgames betreft, de ontwikkeling van games in Vlaanderen nog steeds een grotendeels mannelijke aangelegenheid is. Alleen bij educatieve games wordt de rol van game director nagenoeg even vaak

ingevuld door een vrouw als een man. Ook wereldwijd is er sprake van een groot genderonevenwicht in gameontwikkeling en dat terwijl bijna de helft van de gamers zelf vrouwelijk is. Opvallend is wel dat bepaalde disciplines, zoals PR, marketing, art en het narratieve van games aanzienlijk beter vertegenwoordigd zijn door vrouwen (cf. Master Class Game Writing bij Talentontwikkeling).

De leiding over het technische gedeelte van games (technical director) is bij Vlaamse games voor 100% in handen van mannen, en dat voor alle categorieën games.

Betrouwbare data op het vlak van inclusie van makers met een migratieachtergrond bezitten we vandaag nog niet. Polsen naar de roots van personen betrokken bij een aanvraag is iets dat privacygevoelig is. Daar moeten we juist mee omspringen. Verder gaan

GAME DIRECTOR ♀	AANVRAGEN ♀	GOEDKEURINGEN ♀
<b>ARTISTIEKE GAMES</b>	0%	
FY2018	0%	0%
FY2019	0%	0%
FY2020	0%	0%
<b>EDUCATIEVE GAMES</b>	46%	
FY2018	50%	67%
FY2019	33%	100%
FY2020	50%	0%
<b>ENTERTAINMENTGAMES</b>	7%	
FY2018	8%	13%
FY2019	7%	22%
FY2020	6%	9%
<b>SERIOUS GAMES</b>	18%	
FY2018	20%	0%
FY2019	14%	14%
FY2020	33%	0%

dan op basis van onze informele kennis van aanvragers of op basis van namen aanvoelen of we hier op de goede weg zijn, kunnen we nog niet. We plannen om uit te zoeken op welke manier we met respect en juridisch correct toch makers met een migratieachtergrond

meer zichtbaar kunnen krijgen in onze data, zodat we indien nodig ook voor hen gerichte maatregelen kunnen nemen. Even belangrijk is om te definiëren om welke groep het dan juist gaat, als je aan deze groep positieve impulsen wil geven. ■

**TALENTONTWIKKELING:  
OPSPOREN EN  
STIMULEREN VAN  
NIEUW TALENT**

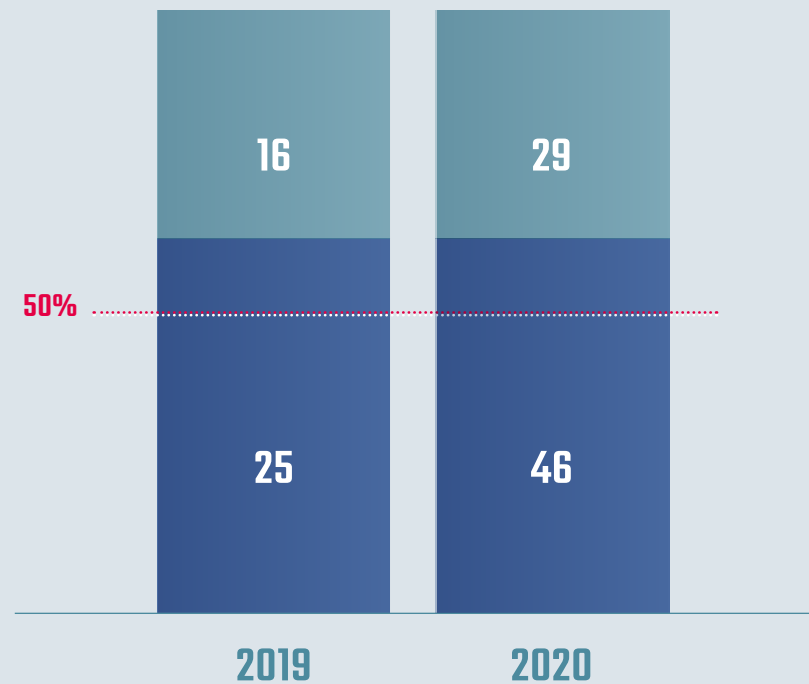
Onze afdeling Talentontwikkeling is een goede barometer als we willen detecteren hoe de genderevenwichten liggen bij jonge of debuterende makers die zich (vaak voor het eerst) aanmelden bij het VAF. Het betreft pas afgestudeerden van filmscholen die naar een felbegeerde VAF Wildcard dingen, kandidaten voor onze ateliers en aanvragers van studiebeurzen voor het volgen van – veelal internationale – opleidingen. In deze laatste categorie zitten ook meer ervaren professionals die zich willen bijscholen.

Op basis van de laatste drie jaar (2018-2020), stellen we het volgende vast: 48% van de regisseurs die kandideren voor trajecten bij Talentontwikkeling is een vrouw. Voor scenaristen is dat aandeel 44%. Als we enkel naar goedgekeurde aanvragen kijken, stijgt het aandeel tot 52% (regisseurs) en 57% (scenaristen).

Het lijkt er dus op dat vrouwelijke makers weinig barrières kennen om zich te laten begeleiden via de tussenstap van Talentontwikkeling en dat ze met sterke plannen aankloppen. Als we meer op detailniveau kijken naar de effectieve deelnemers, zien we volgend plaatje.

**Wildcardwinnaars en deelnemers aan ateliers**

■ Mannelijke deelnemers  
■ Vrouwelijke deelnemers



## STEUN AAN CREATIE: DE WEDLOOP NAAR VAF-STEUN IN HET REGULIERE COMMISSIESYSTEEM

### • ALGEMENE EVOLUTIE VROUWELIJKE MAKERS OP VLAK VAN AANVRAGEN EN GOEDKEURINGEN PER JAAR (2018-2020)

We stellen algemeen een stijging van het aantal vrouwelijke makers vast, niet enkel op het vlak van de instroom van aanvragen bij het VAF maar ook op het vlak van goedkeuringen. Meer nog, in verhouding tot de instroom tekenen we een hoger percentage goedkeuringen op. Dit laat ons concluderen dat het selectieproces bij het VAF duidelijk aantoonbaar dat de kwaliteit in projecten met vrouwelijke makers niet enkel evident aanwezig is maar zelfs tot hogere waardering leidt.

We nemen dus aan dat globaal genomen op het niveau van de besluitvorming binnen het VAF i.v.m. steun aan projecten en makers geen discriminatie of een *unconscious bias* speelt. Dit betekent niet dat er op het niveau van de bespreking van een concreet project nooit sprake zou zijn van *unconscious bias*. Hierop kunnen we verder werken.

Met deze cijfers in de hand is de opdracht voor het VAF duidelijk: voorzichtig optimistisch durven zijn

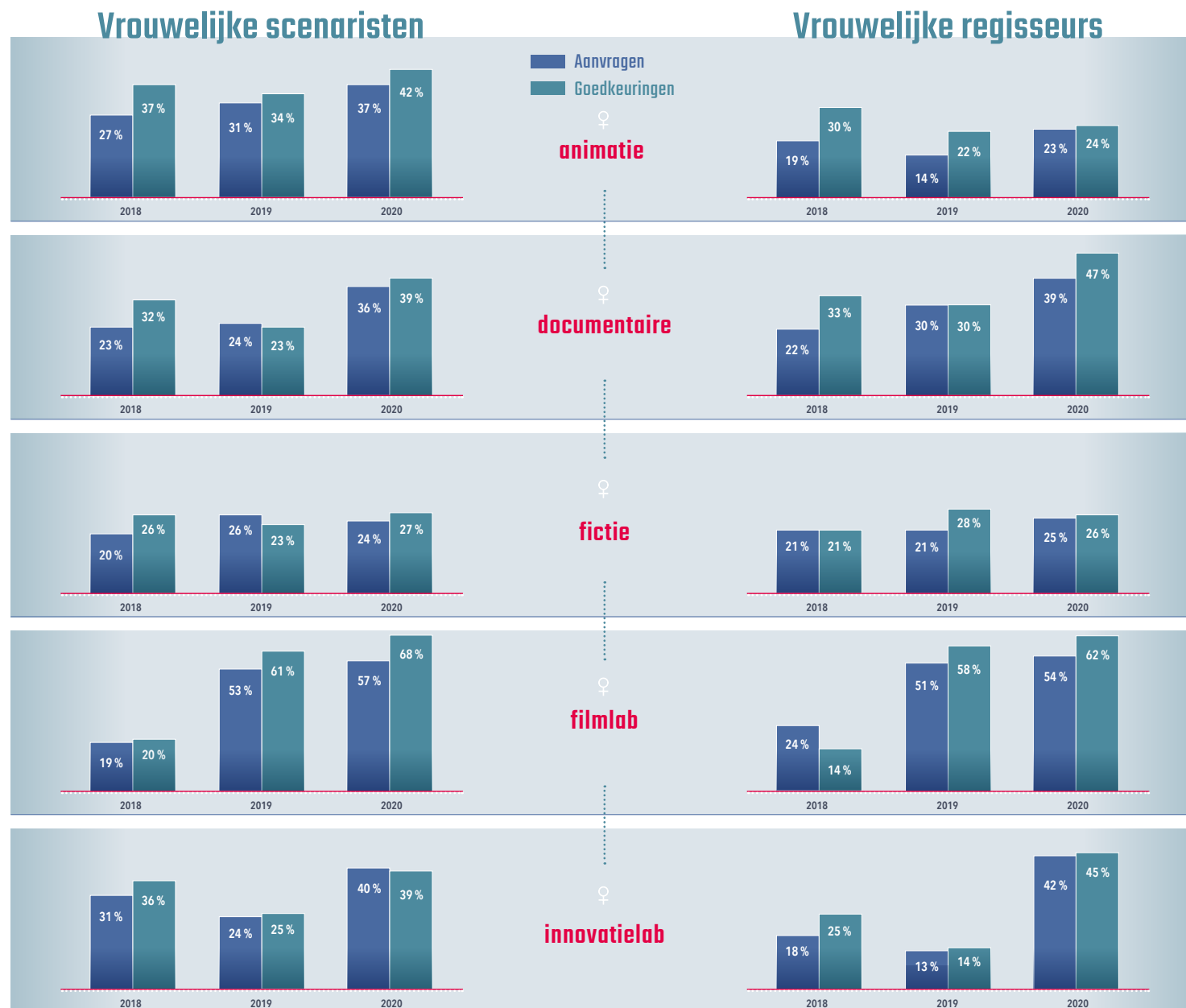
over de aanwezige signalen, maar niet berusten en de fout maken om te snel te denken dat de inhaalbeweging zich sowieso zal doorzetten of bestendigen. We denken dan ook na over verdere initiatieven om bijvoorbeeld nog meer op de instroom van aanvragen te werken, zodat de sector op termijn op een natuurlijke wijze kan evolueren naar een gendergelijk werkveld.

Daarvoor kan het VAF als subsidiegever een belangrijke motor zijn, maar ook het beroep zelf moet zijn verantwoordelijkheid opnemen. We kunnen dit niet alleen. Met wie makers en producenten concreet gaan samenwerken om het project effectief te realiseren, eens dit in essentie o.a. met VAF-steun op poten staat, daar hebben ze zelf een belangrijke rol in te vervullen. Het is niet ondenkbaar dat met meer vrouwen aan het stuur, ook cast en crew diverser zullen worden, en ook de representatie van onze diverse samenleving zich verder op het scherm, in de verhalen en personages zal doorzetten. Daarom willen we uiteraard ook en nog actiever werk maken van sensibilisering. ■

ALGEMENE CIJFERS ♀	
SCENARIO	
<b>AANVRAGEN</b>	
FY2018	22%
FY2019	28%
FY2020	32%
<b>GOEDKEURINGEN</b>	
FY2018	27%
FY2019	30%
FY2020	35%
<b>REGIE</b>	
<b>AANVRAGEN</b>	
FY2018	21%
FY2019	27%
FY2020	34%
<b>GOEDKEURINGEN</b>	
FY2018	28%
FY2019	29%
FY2020	39%

## DATA PER CATEGORIE

De cijfers worden nog een stuk sprekender als we kijken naar de verschillende categorieën. Daar zitten namelijk grote verschillen die op zijn minst frappant zijn en ook voor de sector een belangrijke 'wake-up call' betekenen. In deze grafieken is de evolutie afleesbaar per categorie (VAF/ Filmfonds en VAF/Mediafonds samen), afzonderlijk voor scenario en regie.





Zowel op aanvraag- als op goedkeuringsniveau zien we grosso modo bij alle categorieën een opwaartse beweging wat betreft aanwezig vrouwelijk talent in de projecten, met een fellere stijging op goedkeuringsniveau.

- > Opvallend positief scoort **FilmLab**, waar vrouwelijke makers ondubbelzinnig in de meerderheid zijn.
- > Al langer is geweten dat ook **documentaire** veel actieve vrouwelijke makers telt. De cijfers bevestigen dit.
- > **Animatie** kleurt sterker vrouwelijk op het vlak van scenario dan van regie. Vrouwelijke animatieregisseurs zijn schaars in deze statistieken.
- > **InnovatieLab** is een relatief nieuwe categorie met voorlopig beperkte instroom van projecten, dus er is minder volume aan data om te analyseren. De gendercijfers zijn er tot nog toe eerder geruststellend.
- > Bij  **fictie** zien we een positieve evolutie maar deze categorie scoort aanzienlijk lager qua instroom, met als gevolg dat ook de goedkeuringen procentueel lager uitvallen. Aangezien er veel fictieaanvragen binnenkomen in verhouding tot de andere categorieën – in 2020 bijna de helft van het totaal aantal aanvragen creatiesteun – haalt fictie daarenboven het algemene cijfer (zie hoger) sterk naar beneden.

Deze voorlopige analyse heeft geenszins de pretentie een wetenschappelijke studie te zijn. De data in dit hoofdstuk zijn waardevol, maar geven uiteraard slechts één perspectief op de genderverhouding en dit op slechts de voorbije drie jaar. Andere, toekomstige analyses op het voorhanden zijnde materiaal zullen deze bevindingen nog verrijken en nuanceren. ■

## PUBLIEKSWERKING

---

Op basis van onze eigen gegevens en de websites van publieksorganisaties, onderzochten we de genderbalans aan de top van deze structuren.

De 25 publieksorganisaties kennen samen 29 mannen en 15 vrouwen in hun directies. Dat is een 65% man-35% vrouwverdeling. Als we kijken naar de aard van hun functies, dan stellen we vast dat de verhoudingen wijzigen. De algemene directie van de publieksorganisaties is voor 75% in handen van mannen. Ook de artistieke

leiding wordt voor 75% ingevuld door mannen. Bij het zakelijk leiderschap valt die verhouding meer in balans naar een 50% man-50% vrouw verdeling.

Deze cijfers zijn niet zo verschillend van die van andere gesubsidieerde kunstorganisaties. Ze tonen aan dat er nog werk aan de winkel is om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in evenwicht te krijgen en zo de genderbalans op de werkvloer, maar ook in programmatie en representatie, recht te trekken. ■