

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 40

van **ORRY VAN DE WAUWER**

datum: 28 november 2018

aan **SVEN GATZ**

VLAAMS MINISTER VAN CULTUUR, MEDIA, JEUGD EN BRUSSEL

Diversiteitsbeleid VRT - Sensitief woordgebruik

De uitzending van dinsdag 27 november 2018 van 'Bij Debecker' op Radio 1 stond in het teken van het koloniale verleden van België, en in welke mate dit nog invloed heeft op jonge Belgische Congolezen en zwart-Afrikanen vandaag. In het programma kwamen mensen met Congolese roots aan het woord, in navolging van de eerste aflevering van het Canvasprogramma 'Kinderen van de kolonie'. Het is positief dat Radio 1 hier gedurende een hele uitzending aandacht aan besteedde tijdens een veel beluisterd programma.

In de beheersovereenkomst van VRT zijn zes diversiteitsthema's opgenomen waaraan de VRT bijzondere aandacht besteedt: gender, afkomst, leeftijd, handicap, seksuele identiteit en armoede. De aandacht voor deze diversiteitsthema's was de voorbije jaren zichtbaar aanwezig in de programma's van VRT. De uitzending van 'Bij Debecker' van 27 november 2018 past binnen het diversiteitsthema 'afkomst'.

Halverwege de uitzending was er aandacht voor het 'n-woord'. Tijdens een reportage werd het woord 'neger' herhaaldelijk in de mond genomen, en ook later in de uitzending kwam dit nog aan bod hoewel de twee zwart-Afrikaanse studio gasten uitten welke impact dit op hen heeft.

Zonder afbreuk te willen doen aan de goede intenties en de verder mooie invulling van het programma 'Bij Debecker' van 27 november 2018, en aan de poging van presentatrice Debecker om aan een luisteraar begrip te vragen voor de gevoeligheden qua woordgebruik ten aanzien van de studio gasten, stel ik de minister in navolging van deze uitzending graag enkele vragen.

1. Heeft de VRT een beleid of richtlijnen qua cultureel sensitief woordgebruik? Wat is dit beleid en hoe kwam dit tot stand?
2. Kan de minister een overzicht geven van welke initiatieven VRT sinds de huidige beheersovereenkomst genomen heeft binnen elk van de zes diversiteitsthema's?
3. Welke concrete initiatieven op vlak van diversiteit neemt de VRT in haar dagelijkse, operationele werking?

ANTWOORD

op vraag nr. 40 van 28 november 2018

van **ORRY VAN DE WAUWER**

1. Dit past inderdaad in het beleid van de VRT. De VRT heeft een taalbeleid dat gebaseerd is op haar taalcharter. De VRT heeft daarenboven ook een richtinggevend kader over het gebruik van sommige "gevoelige" woorden.

In samenwerking met de belangrijkste Vlaamse diversiteitsverenigingen met wie de VRT regelmatig overlegt (het gaat om de Vrouwenraad, het Minderhedenforum, GRIP, cavariva, Het Netwerk tegen armoede en de Vlaamse Ouderenraad), heeft een interne werkgroep "Team diversiteit" een *Woordenlijst diversiteit* opgemaakt. Aan de redactie van de lijst werkte ook de taalraadsman van de VRT mee.

De lijst gaat uit van de visie dat precies en correct woordgebruik bijdraagt in het respecteren van anderen in de samenleving.

Deze woordenlijst is een adviserende lijst voor de programmamakers en journalisten. Wat het publiek in uitzendingen verwoordt, kan de VRT daarmee niet sturen. De VRT kan wel met haar eigen teksten en presentaties in de verschillende media een voorbeeldrol opnemen. Daarmee hoopt ze precies woordgebruik in de samenleving te helpen stimuleren.

De lijst wordt binnen de VRT onder meer aangeboden tijdens workshops en ad hoc-advies.

De lijst is ook beschikbaar op <http://diversewoordenlijstvrt.wordpress.com>. De woordenlijst is daardoor publiek toegankelijk. De link werd ook doorgegeven aan de Vlaamse administratie.

De VRT is zich bewust dat woorden, het gebruik ervan en de connotaties bij woorden evolueren.

De lijst wordt geactualiseerd wanneer blijkt dat sommige woorden in het publieke debat leiden tot discussie. Het Team diversiteit staat ook open voor aanvullingen en nuanceringen bij de woordenlijst. Die worden dan opnieuw afgetoetst met stakeholderverenigingen.

2. De Beheersovereenkomst 2016-2020 formuleert twee doelstellingen inzake diversiteit m.b.t. het aanbod:

"De VRT streeft naar een diversiteit in beeldvorming in het gehele intern en extern geproduceerde televisieaanbod, uitgezonderd programma-aankoop:

- *Geslacht: 40% vrouwen (min. 33%)*
- *Afkomst: 7,5% nieuwe Vlamingen (min. 5%)*
(Min. vanaf 2016, streefdoel tegen 2020)"

De resultaten (spreekende actoren op Eén, Ketnet en Canvas) in 2016 en 2017 werden gerapporteerd in het VRT-Jaarverslag.

- vrouwen: 37,4% in 2016, 38,0% in 2017
- nieuwe Vlamingen: 8,0% in 2016, 8,7% in 2017

De Beheersovereenkomst 2016-2020 formuleert ook doelstellingen inzake diversiteit m.b.t. het bereik:

"De VRT bereikt op weekbasis minstens 75% van elke relevante doelgroep:

- Geslacht: M/V
- Leeftijdsgroepen: 12-24, 25-44, 45-64, 65+
- Afkomst: nieuwe Vlamingen"

(Ook over opleidingsniveau is een soortgelijke doelstelling geformuleerd.)

De resultaten in 2016 en 2017 werden gerapporteerd in het VRT-Jaarverslag.

- mannen: 92,1% in 2016, 89,5% in 2017
- vrouwen: 89,4% in 2016, 89,2% in 2017
- leeftijd van 15 t.e.m. 24 jaar: 81,9%, 87,7% in 2017
- leeftijd van 25 t.e.m. 44 jaar: 90,1%, 86,2% in 2017
- leeftijd van 45 t.e.m. 64 jaar: 92,0%, 89,9% in 2017
- leeftijd 65 jaar en ouder: 94,8%, 93,7% in 2017
- nieuwe Vlamingen: 78,4%, 83,1% in 2017

De VRT rapporteert elk jaar in haar VRT-jaarverslag over haar diversiteitsbeleid op het vlak van aanbod.

(De VRT-jaarverslagen zijn beschikbaar op de bedrijfswebsite van de VRT. Zie <https://www.vrt.be/nl/aanbod/historiek/tijdslijn/jaarverslagen/>)

Aanvullende informatie bij de informatie in de VRT-Jaarverslagen

– Leeftijd

Eerder dan de doelgroep van de ouderen als een niche te benaderen, waakt de VRT over een inclusieve en generatie-overbruggende aanpak. Daarbij heeft de omroep ook oog voor de beeldvorming over ouderen (net als over andere bevolkingsgroepen).

Een paar voorbeelden:

- In de imago-campagne op Eén 'Geen WK zonder supporters' waren verschillende generaties (jong en oud) te zien.
- In de dagelijkse soap *Thuis* (Eén) zijn de verschillende leeftijdsgroepen vertegenwoordigd, onder andere met hoofdrollen voor ouderen.
- Ketnet is gericht op kinderen. Maar heeft ook regelmatig aandacht aan de band met ouderen. Dat deed het merk bijvoorbeeld met *Stambos* (waarbij kinderen een eigen stamboom konden opmaken) of De grote familiedag (een evenement voor Ketnet-kinderen en hun familie).

De omroep maakt haar aanbod ook zo toegankelijk mogelijk, onder andere met behulp van ondertiteling en audiodescriptie. Deze service is in eerste instantie gericht op de ontsluiting van het aanbod voor slechtzienden en slechthorenden, maar ook de oudere bevolking geniet mee van dit extra kijk- en luistercomfort.

– Seksuele identiteit

Voor de *Woordenlijst diversiteit* (zie deelvraag 1) werden bijvoorbeeld de woorden met betrekking tot geaardheid afgetoetst in een overleg met çavaria.

Bij de communicatie over M/V/X (een reeks op Eén dat transgenders portretteerde) werd rekening gehouden met het advies van het Team Diversiteit (een VRT-cel verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid). Daarvoor werd ook extra gepolst bij deskundigen om er voor te zorgen dat het programma op een precieze en gevoelige manier kon worden aangekondigd.

- Armoede

Momenteel loopt er een kwalitatieve, onafhankelijke studie naar de beeldvorming van mensen in armoede in recente VRT-producties. Dat zou extra aanbevelingen moeten opleveren voor interne VRT-workshops.

3. De Beheersovereenkomst 2016-2020 formuleert ook doelstellingen inzake diversiteit m.b.t. het personeelsbeleid:

"De VRT streeft in de samenstelling van haar personeelsbestand naar:

- *Vrouwen: 40% voor het gehele personeelsbestand, 33% voor midden en hoger kader.*
- *Personen met een arbeidshandicap: 1,8%*
- *Nieuwe Vlamingen: 4%*

(Tegen 2020)"

De resultaten in 2016 en 2017 werden gerapporteerd in het VRT-Jaarverslag.

- vrouwen: 38,5% eind 2016, 38,7% eind 2017
- vrouwen in het midden- en hoger kader: 31,6% eind 2016, 35,5% eind 2017
- personen met een arbeidshandicap: 1,6% eind 2016, 2,0% eind 2017
- nieuwe Vlamingen: 3,0% eind 2016, 3,4% eind 2017

De VRT rapporteert elk jaar in haar VRT-jaarverslag over haar diversiteitsbeleid op personeels- en organisatorisch vlak.

(De VRT-jaarverslagen zijn beschikbaar op de bedrijfswebsite van de VRT. Zie <https://www.vrt.be/nl/aanbod/historiek/tijldlijn/jaarverslagen/>)

Het Team Diversiteit van de VRT ondersteunt niet enkel het beleid, maar geeft ook op dagelijkse basis advies aan programmamakers. Met vragen over research, beeldvorming, invalshoeken, gasten en deskundigen en woordgebruik kunnen VRT-medewerkers voortdurend terecht bij dit Team Diversiteit.