

ACTRICES
in beeld

De werkomstandigheden van Nederlandse actrices blijven achter bij die van hun mannelijke collega's. Dat blijkt uit het onderzoek *Op hakken gezet en klein gemaakt van de Universiteit Utrecht*. De onderzoekers deden groepsinterviews met actrices* en vroegen hen naar de werkomstandigheden –de veiligheid en het plezier op de werkvloer– en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling.



Het beeld dat uit het onderzoek naar voren komt is confronterend. De ervaringen van actrices rondom objectivering, clichématige vrouwenrollen en grensoverschrijdend gedrag maken duidelijk dat er nog veel moet veranderen om de positie van actrices in de film- en televisiesector te verbeteren. We hopen dat de inzichten uit het onderzoek aanzetten tot actie, samenwerking en reflectie. Alle betrokkenen in de sector kunnen bijdragen aan meer gendergelijkheid binnen het acteervak. Dat komt niet alleen actrices maar de hele sector ten goede: het leidt tot sterkere verhalen, betere acteerprestaties, gezondere werkrelaties en een duurzame werkomgeving waar talent kan blijven groeien.

De set

‘Hakken, punt. Zo hoog mogelijk alsjeblieft’, zo vat een van de respondenten het kernachtig samen. Op de set wordt bij actrices sterk gefocust op het uiterlijk, waarbij wordt verwacht dat actrices er ‘mooi’ uitzien. Schoonheid en sex appeal zijn vaak gekoppeld aan jeugdigheid en hebben een houdbaarheidsdatum. Zo spelen jongere actrices vaak oudere personages, terwijl er weinig interessante rollen zijn voor oudere actrices. Ook zijn vrouwelijke actrices meestal een stuk jonger dan hun mannelijke tegenspelers.

Actrices die buiten het gevestigde schoonheidsideaal vallen, zoals dikke vrouwen, worden vaak getypecast, en dan niet voor de rol van ‘mooie’ vrouw. Ook actrices van kleur vormen een uitzondering. Zij worden vaak op stereotyperende, ‘exotische’ wijze neergezet: in kleurrijke en etnische kleding in plaats van hedendaagse, meer neutrale of zakelijke kleding.

Als gevolg van de objectivering moeten vrouwelijke personages ‘sexy’ kleding dragen, of is er sprake van intieme scènes en naaktscènes terwijl dat dramaturgisch niet (goed) is onderbouwd. Denk bijvoorbeeld aan scènes waarin zij zich uitkleedt maar de mannelijke tegenspeler niet. Vrouwelijke personages krijgen daarbij regelmatig te maken met vrouw-onvriendelijk en grensoverschrijdend gedrag. Het blijven herhalen van vrouwengeweld in films en series, zoals kleinering en verkrachting,

* iedereen die zich identificeert als vrouw, incl. transvrouwen en personen die zich identificeren als feminien.

werkt normerend. Het geeft een signaal af: blijkbaar 'hoort het erbij' en vinden we dit soort gedrag als maatschappij normaal.

Klein gemaakt als poppetjes

Werkplezier komt vaak voort uit een bepaalde mate van autonomie die je in het werk ervaart. Dat hangt samen met een gelijkwaardige, respectvolle behandeling door collega's en leidinggevendenden. Helaas is dat voor actrices niet altijd het geval. Zo wordt hun inbreng vaak niet gewaardeerd, ook als zij vanuit hun geleefde ervaring dichter bij hun personage staan dan de regisseur of schrijver.



Zo kaart een jonge actrice aan dat ze een woord moet zeggen dat een zeventienjarige nooit zou gebruiken. De reactie? 'Ik moest precies zeggen wat de schrijver geschreven had. Altijd!'

Het niet serieus genomen worden als collega met vakkennis leidt ertoe dat actrices zich vaak gekleineerd en als 'poppetjes' behandeld voelen, die op de set worden neergezet om vaak in hoog tempo hun bijdrage te leveren.

Een manier om vrouwelijke personages 'klein' te houden, is

door hen onbeduidend te maken in het script met weinig diepgang en complexiteit. Denk aan het herhalen van stereotype beelden van de vrouw als hoer, moeder of 'vrouw/dochter/vriendin van'. Nederland loopt achter als het gaat om diverse, rijke, gelaagde vrouwenrollen. Voor actrices van kleur geldt dat nog sterker. Zij hebben hun eigen stereotypen te spelen, zoals bijvoorbeeld de 'sterke' boze vrouw. In combinatie met kleur en sekse komt dit vaak neer op het stereotype van de *angry black woman*. De intentie van scenarioschrijvers om progressieve vrouwenrollen te creëren is goed, alleen leidt dat volgens de ondervraagden in de praktijk vaak tot een tweedimensionale 'sterke vrouw' die gelaagdheid en morele rafelrandjes mist.

Het aan de kaak stellen van bijvoorbeeld ongewenst gedrag, onlogisch naakt of stereotyperende personages wordt niet alleen genegeerd maar het wordt ook afgestraft door het probleem bij de actrice te leggen. Dit staat beter bekend als *victim blaming*, waarbij niet de daders maar de getroffen en de schuld krijgen. 'Ik heb me zó vaak gevoeld dat ik een bitch ben', vertelt een van de respondenten. 'Dat mensen last van me hadden als ik voor iets opkwam.'

Reacties op de ongelijke behandeling

Hoe houden actrices het werkbaar voor zichzelf? In reactie op de ongelijke behandeling waar actrices mee te maken krijgen, kiezen zij voor verzet of acceptatie. Het onderzoek brengt aan het licht dat actrices een breed scala

aan strategieën ontwikkelen om in de geschetste situaties hun werk te doen: zich uitspreken, er een eigen draai aan geven, rollen of handelingen weigeren, collectief verzet of zelf verhalen maken. Tot slot is er de optie om uit het vak te stappen.

Al deze strategieën brengen wel een risico met zich mee. Zich uitspreken over onwenselijke situaties is namelijk niet vanzelfsprekend omdat actrices het verwijt krijgen lastig te zijn, te zeuren of de boel te vertragen.

De actrices komen regelmatig met eigen oplossingen in het geval van ongelijke behandeling. Wordt er niet gevraagd om inbreng? Dan geven ze een eigen draai aan een tekst of handeling. Heeft de haar- en make-upartiest of stylist geen ervaring met het werken met een bepaalde maat of huidskleur? Dan nemen ze zelf make-up en kleding mee.

Als een rol objectiverend of oppervlakkig is, kunnen vooral succesvolle actrices het zich permitteren om bepaalde rollen of scènes te weigeren als vorm van verzet. Een voorbeeld van collectief verzet is als de crew zich collectief uitspreekt (*bystander support*), bijvoorbeeld tegen stereotyperende kleding. ‘We zaten soms een beetje te kwartetten met “waar gaat wie wat van zeggen?”’, vertelt een van de respondenten. Door de last te verdelen, wordt het voor iedereen minder zwaar zich uit te spreken.

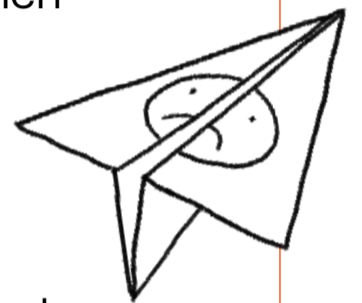
Uit onvrede over het gebrek aan interessante vrouwenrollen besluiten actrices soms om ze zelf te creëren door scenarist te worden. Stoppen met het vak komt ook voor. Dat is wel de meest ultieme vorm van onnodige talentverspilling als gevolg van genderongelijkheid op de filmset.

In het geval van acceptatie kiezen actrices er soms voor om situaties te ‘accepteren’, vanuit het idee dat het ‘erbij hoort’, uit angst voor nadelige gevolgen en/of omdat ze zich willen focussen op hun werk.

Impact

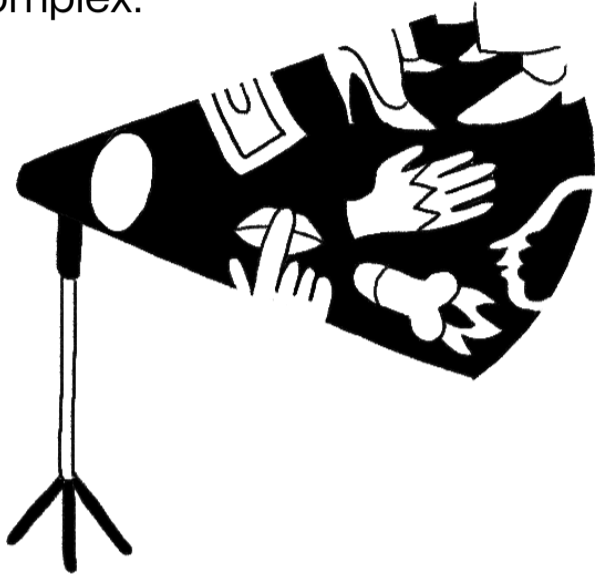
De impact van het ‘op hakken gezet en klein gemaakt’ worden is groot. Energie van actrices wordt verspild aan continue waakzaamheid en het inzetten van coping strategieën. Dat geldt bijvoorbeeld voor het spelen van heftige seksscènes. Mentale en fysieke nazorg ontbreekt vaak, terwijl het spel net zulke heftige reacties kan oproepen als daadwerkelijk seksueel geweld. Actrices moeten zichzelf weer bij elkaar zien te rapen. ‘Het was een beetje alsof mijn lichaam echt dacht dat het écht was. Ik voelde me echt niks meer’, beschrijft een van de respondenten over het gevoel achteraf.

Het extra, onzichtbare werk dat actrices leveren, zoals het bedenken van eigen oplossingen of zich (collectief) uitspreken, gaat ten koste van de kwaliteit van hun werk en werkplezier. Ze hebben hierdoor minder mentale ruimte om zich professioneel te ontwikkelen.



De sector

Om beter te begrijpen hoe het 'op hakken zetten' en 'klein maken' van actrices tot stand komt is het goed om uit te zoomen naar de film en televisiesector. Deze kenmerkt zich als individualistisch, hiërarchisch, gehaast en complex.



Allereerst werken er veel zelfstandig ondernemers in de film- en televisiesector, die niet altijd zijn aangesloten bij een vakbond of belangenvereniging. Het maakt dat de sector erg individualistisch is. 'Ik weet eigenlijk niet met wie ik het erover kan hebben', aldus een respondent. Dit maakt actrices kwetsbaar en geeft ze het gevoel er vaak alleen voor te staan.

Ten tweede halen de onderzoekers eerder onderzoek aan: *Beter is nog niet goed* (2022) waaruit blijkt dat mannen in de sector oververtegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Hierdoor zitten mannen hiërarchisch gezien vaak hoger in de boom. Door de combinatie van individualisme en een oververtegenwoordiging van mannelijke leidinggevenden is er weinig ruimte waarin mannen gecorrigeerd of aangesproken worden op vrouwonvriendelijk gedrag. Ten derde pakt het gebrek aan

transparantie, tijd en middelen in de filmsector vaak onvoordelig uit voor actrices. Dit vertaalt zich onder andere in onvoltooide scripts die actrices voorgelegd krijgen, op basis waarvan zij moeten toezeggen om mee te werken aan een project. Hierdoor is het moeilijk om te overzien waar actrices mee instemmen en weten ze pas laat wat hun rol precies inhoudt. Er is dan bijvoorbeeld geen mogelijkheid meer om hun visie en input op de rol te geven.

De ondervraagde actrices verbazen zich erover dat vrouwen zo weinig worden betrokken bij het ontwikkelen van vrouwelijke personages en hun verhaallijnen. Hierdoor ontstaan blinde vlekken en blijven clichébeelden van vrouwen makkelijker circuleren. Hoewel er geen sprake zal zijn van kwade opzet of slechte intenties, lukt het in de praktijk onvoldoende om vrouwen meer ruimte te geven en te betrekken in het maakproces.

Tot slot is de sector een complex systeem waarin agenten, casting directors, omroepen en streamers belangrijke poortwachters zijn waarmee actrices te maken krijgen.

Doordat agenten en casting directors als matchmakers optreden tussen filmmakers en actrices, kunnen zij juist een belangrijke rol spelen bij het vergroten van de kansengelijkheid van actrices. Uit het onderzoek blijkt dat typecasting en een gebrek aan zicht op de wensen en capaciteiten van actrices op dit moment beperkend werken voor de kansen van actrices op grotere rollen en hoofdrollen.

Casting directors gaan soms ook mee met de vraag vanuit de sector. Zo krijgen actrices ongevraagd een label opgeplakt, zoals 'de dikke actrice', 'mooie actrice', 'actrice van kleur', wat mede bepaalt welke rol de actrice mag spelen.



Wat betreft *decision makers* als fondsen, omroepen en streamers ervaren actrices dat die weinig zicht hebben op de problemen op de werkvloer, omdat signalen niet doordringen tot aan de top. Door het gebrek aan kennis aan die top wordt er steeds opnieuw geïnvesteerd in producties waarin de focus op het uiterlijk, weinig gelaagde vrouwenrollen en de beperkte inbreng van actrices wordt voortgezet.

Dit overzicht laat zien dat het individualisme, de hiërarchie, de haast en complexiteit binnen de filmsector nadelig uitpakt voor actrices. Respondenten zien hierin een taak voor fondsen, omroepen en streamers om hier verandering in te brengen. Bijvoorbeeld door met bewust beleid meer ruimte te creëren voor vrouwelijke makers en verhalen, en een verplichte verantwoording van expertise bij financieringsaanvragen.

Het systeem

Als we nog verder uitzoomen, dan is de film- en televisiesector onderdeel van een westerse patriarchale cultuur. Patriarchaat verwijst naar een samenleving waarin mannen een dominante rol hebben. Deze machtspositie wordt in stand gehouden doordat mannen (met name witte, valide, heteroseksuele cisgender mannen van middelbare leeftijd) zichzelf en elkaar bevoordelen. Het bevoordelen gebeurt vaak onbewust. Bewustwording van de eigen vooroordelen is dus een eerste belangrijke stap.

De manier waarop actrices en hun personages worden geportretteerd vanuit de mannelijke blik gebeurt vaak onbewust. Echter, dat maakt de schadelijke gevolgen ervan niet minder erg. Het vereist een gezamenlijke opdracht om de gendergelijkheid te bevorderen in de gehele sector. Als uitkomst levert het meer realistische personages en films op waar zowel actrices als verschillende doelgroepen zich beter in herkennen.

Zoals een van de actrices opmerkt: 'Er worden ook meer verhalen over mannen dan over vrouwen gemaakt, gedomineerd door mannelijke personages met scripts geschreven vanuit een mannelijk perspectief, met mannelijke hoofdrollen, met "schadelijke masculiniteit" en daarbij [...] wordt heel duidelijk voortdurend gecommuniceerd "vrouw, meisje mag niet meedoen"'.

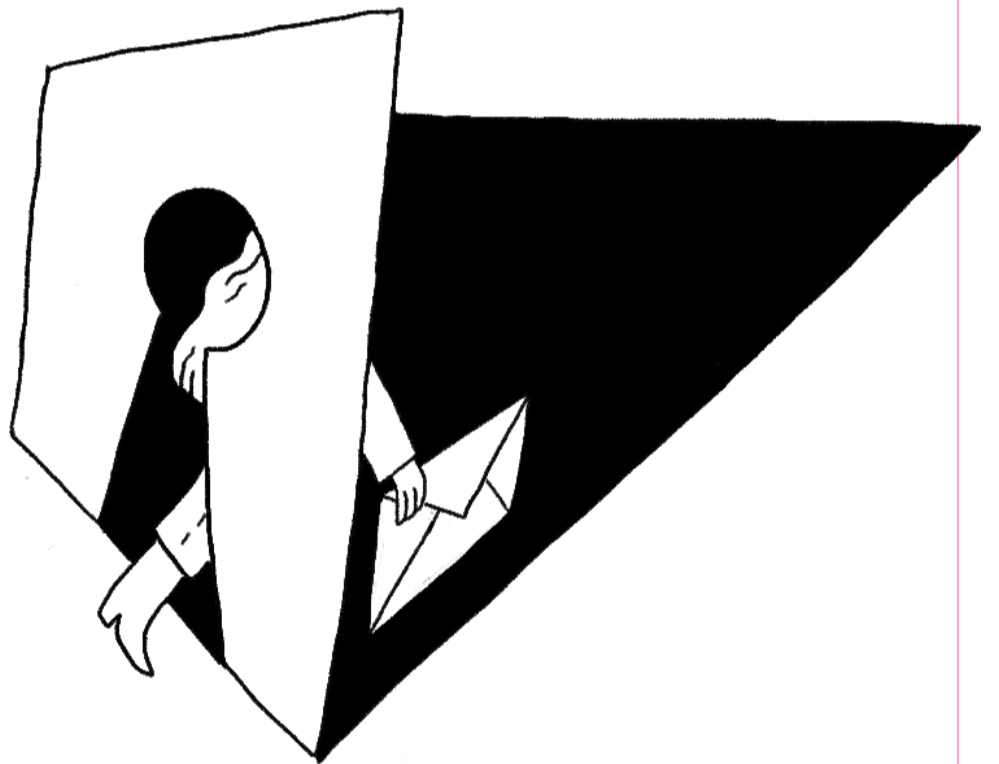
Een ander gevolg van het patriarchaat is dat er weinig kennis is (of wordt opgedaan) over het vrouwenlichaam. Er is bijvoorbeeld weinig begrip voor menstruatie, zwangerschap en overgangsklachten. Op de set leidt dat onder andere tot het ontbreken van prullenbakjes voor menstruatieproducten of afsluitbare kolfruintes.

Het patriarchaat bevoordeelt niet alleen mannen ten opzichte van vrouwen. Andere intersecties zoals culturele achtergrond, validisme, religie en seksuele voorkeur spelen ook mee. Neem culturele achtergrond. Een eerste stap is het casten van actrices van kleur, en een van de actrices spreekt dan ook haar waardering uit dat er in een populaire serie een zwart gezin voorkomt. Ze eindigt met: 'Jammer dat het dan ook weer eigenlijk alleen maar huidskleur is, want de rest is wit. [...]. Wat voor problematiek speelt bij bijvoorbeeld ook de grootouders?'

Uit de reactie van de actrice blijkt dat het zwarte gezin niet realistisch overkomt omdat de grootouders er geen rol in spelen. Hiermee wordt vastgehouden aan een witte gezinsnorm en voorbij gegaan aan bi-culturele gezinsstructuren. Om een bi-cultureel gezin geloofwaardig neer te zetten, is culturele representatie essentieel om *tokenisme* te voorkomen.

Steun- en meldpunten

Terug naar de concrete werksituatie van actrices. Tot wie kunnen zij zich richten als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld op de werkvloer? Hoewel er meld- en steunpunten zijn, worden deze niet altijd als behulpzaam gezien. De actrices making geen melding vanwege gebrek aan vertrouwen dat ze gesteund en beschermd worden. Daarnaast kunnen deze organisaties alleen adviseren en mogen zij niet handelen op anonieme meldingen.



Aanbevelingen

Van objectivering tot een gebrek aan heldere afspraken en sociale veiligheid: er valt nog veel winst te behalen wat betreft de werkomstandigheden en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling van actrices. Er is een cultuuromslag nodig om het tij te keren van de structurele ongelijkheid waarmee actrices te maken hebben in de film- en televisiesector. Of je nu producent, regisseur, cameraperson, dramaturg, of haar- en make-up artiest bent: iedereen die werkzaam is in de sector kan een steentje bijdragen. De volgende aanbevelingen bieden een eerste aanzet voor hoe het ook kan.

1. Inbreng en expertise

Versterk de kwaliteit van scripts door actrices of betaalde (externe) experts onderdeel te laten uitmaken van het schrijfproces. Inbreng draagt bij aan een gevoel van autonomie, zorgt voor meer diverse perspectieven en bevordert de authenticiteit en acteerprestaties.

2. Fysieke integriteit op de set

Maak voorafgaand aan de draaiperiode concrete afspraken. Dit verlaagt de drempel om elkaar aan te spreken en je uit te spreken. Wijs voorafgaand een extern aanspreekpunt aan op de set voor onwenselijk gedrag. Het gebruik van een codewoord, zoals bij stunts, helpt om ongewenste situaties direct bespreekbaar te maken. Een veilige werkomgeving met concrete afspraken verbetert de werkomstandigheden van actrices en leidt tot betere, effectieve acteerprestaties. Een veilige werkomgeving met concrete afspraken

verbetert de werkomstandigheden van actrices en leidt tot betere, effectieve acteerprestaties.

Zorg voor een onafhankelijke intimiteitscoördinator die zij zich onafhankelijk kan richten op het vak (dus zonder er ander werk bij te moeten doen om rond te komen). Voor een veilige werkomgeving moet er voldoende kennis zijn over intieme of (sterk) fysieke scènes en nazorg bij het draaien van deze scènes. Dit vergroot de autonomie van vrouwen en leidt tot betere, effectieve acteerprestaties.

Faciliteer het functioneren van vrouwenlichamen op de set. Denk aan toiletten met verplichte afvalbakjes, afsluitbare kolfruimtes en rekening houden met menstruatie en zwangerschap. Ook moet er een sectorbreed plan worden ontwikkeld met betrekking tot zwangerschap en zorg voor (onder andere) kinderen.

3. Steun- en meldpunten

Geef steun- en meldpunten, zoals Mores, de mogelijkheid te acteren op anonieme of vertrouwelijke meldingen. Dat zou onder andere kunnen bestaan uit het onderzoeken van dergelijke meldingen en het ontwikkelen van kaders voor vervolgstappen na een melding.

4. Evaluatie en reflectie

Maak evaluatie een onderdeel van draaiperiodes. Wat ging er volgens elk departement goed en waar zitten de verbeterpunten? Met reflectie kunnen situaties in de toekomst worden voorkomen en werkomstandigheden

verbeterd. Het uitwisselen van (on)wenselijke ervaringen en samenwerkingen tussen vakgenoten helpt niet alleen wederzijdse kennis uit te wisselen en begrip te kweken maar ook om een taal te ontwikkelen om over (on)wenselijke ervaringen te spreken.

5. Training en kennisontwikkeling

Bevorder het belang van trainingen. Denk aan positionality trainingen, weerbaarheidstrainingen, bystander trainingen, trainingen over stereotypen en de impact van grensoverschrijdend gedrag. Hiermee leren professionals hun eigen positie te bepalen, zich te uiten over hun positie en collega's te steunen die te maken krijgen met ongewenst gedrag. Om in deze aanbeveling niet de verantwoordelijkheid neer te leggen bij het individu, is het extra aan te raden om trainingen te volgen als team of groep.



Voor dit onderzoek spraken onderzoekers van de Universiteit Utrecht met een diverse groep actrices van verschillende leeftijden en ervaring, culturele achtergrond, lichamelijke kenmerken en seksuele oriëntatie. Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld en in samenwerking met de commissie Inclusiviteit van ACT Acteursbelangen.

vrouweninbeeld.nl

BRON: Op hakken gezet en klein gemaakt – Onderzoek naar het werk van actrices en de mogelijkheid voor professionele ontwikkeling. Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Noortje Post, MA, maart 2025.

Redactie: Tonya Sudiono, Sandy Seifert, Esther Schmidt

Illustraties: Menah Wellen

Vormgeving: Lotte Verkaik