



... Elk speelt  $\begin{bmatrix} haar \\ hun \\ zijn \end{bmatrix}$  rol en krijgt  $\begin{bmatrix} hun \\ zijn \\ haar \end{bmatrix}$  deel

Een onderzoek naar het genderonderscheid in de VSCD-Toneelprijzen

07-07-2022

## *Inhoudsopgave*

1. Inleiding	3
2. De VSCD Toneelprijzen: historie en doel	5
3. Werkwijze	6
3.1. Aanpak en methode	6
3.2. Relevante begrippen	7
4. Constateringen vooraf	9
5. Context	12
6. Verandering	14
6.1. Niets veranderen	14
6.2. Iets veranderen – Prijzen	17
6.3. Iets veranderen – Nominaties	20
6.4. Iets veranderen – Jury	23
7. Extern perspectief	26
7.1. Voorkeur	26
7.2. <i>Backlash</i>	27
8. Aanbevelingen	28
8.1. Algemene opmerkingen	28
8.2. De Prijzen	29
8.3. De Nominaties	30
8.4. De Jury	30
9. Bijlagen	32
Bijlage 1 – Gesprekspartners	32
Bijlage 2 – Bronvermeldingen	33
Bijlage 3 – Bibliotheek	35

# 1. Inleiding

Wie een prijs uitreikt, richt zich in de beoordeling van een prestatie veelal op de overtreffende trap: wie vond het snelst de weg uit de *escaperoom*? Wie ontwierp het mooiste gebouw? Wie voorspelde de standen in de voetbalpoule het nauwkeurigst? Bij sommige prijzen speelt daarnaast een onderscheid op gender mee: welke man legt de honderd meter sprint in de kortste tijd af? Wie is de beste vrouwelijke ondernemer van het afgelopen jaar?

Voor de VSCD Toneelprijzen gelden als criteria een overtreffende trap ('meest indrukwekkende rol'), een binair onderscheid op belang van de rol ('dragend of bijdragend') én een binair onderscheid op gender ('mannelijk of vrouwelijk'). Zo ontstaan er vier prijzen voor meest indrukwekkende rollen: de Theo d'Or (vrouwelijk, dragend), Louis d'Or (mannelijk, dragend), Colombina (vrouwelijk, bijdragend) en Arlecchino (mannelijk, bijdragend)<sup>1</sup>.

Dat onderscheid op gender binnen de Toneelprijzen vormt het onderwerp van de opdracht die de Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (hierna VSCD) aan Blueyard gaf, en daarmee van dit rapport. Dit gebeurde op initiatief van de Toneeljury, die sinds enkele jaren scherp kijkt naar het eigen diversiteitsbeleid. Daarnaast heeft de VSCD zich de laatste jaren ingezet voor meer etnisch-culturele diversiteit in de jury. Zoals we in hoofdstuk 4 constateren is

---

<sup>1</sup> De vijfde Toneelprijs van de VSCD, de Prosceniumprijs, houden we binnen het bestek van dit rapport buiten beschouwing.

dit relevant; gender maakt immers onderdeel uit van het grotere verhaal van diversiteit en inclusie. Echter ging de uitvraag voor dit onderzoek specifiek over gender en daarom gaat hier de voornaamste aandacht naar uit in dit rapport.

Er zijn twee belangrijke vragen bij het onderscheid op gender te stellen: is het wel relevant voor een discipline als acteren (in vergelijking met sprinten, bijvoorbeeld); en is het wel zo binair als het nu wordt voorgesteld? Vragen die zich onder meer onder invloed van de veranderende tijdsgeest en de publieke discussie daarbinnen aan ons opdringen.

Tijdens het Nederlands Theater Festival 2022 gaat de sector over deze vragen in gesprek. De wenselijkheid van eventuele wijzigingen van de prijzensystematiek zal dan nader worden verkend. Om dit gesprek met voldoende bagage te voeren en om in een vervolgstadium tot een weloverwogen keuze kunnen te komen, heeft de VSCD een uitvraag gedaan voor een onafhankelijk onderzoek. De hoofdvraag luidt als volgt:

**Is het onderscheid in gender bij de prijzen nog opportuun, gegeven de maatschappelijke discussie over gender en de ontwikkelingen in de theatersector?**

Een onderzoeksteam van Blueyard, bestaande uit Diana Hoilu Fradique, Derk van der Kamp en Margot Gerené, is met deze vraag aan de slag gegaan. Het verkennende onderzoek is erop gericht om

een staalkaart aan standpunten te verzamelen, met ruimte voor verschillende invalshoeken ten aanzien van gender. Blueyard inventariseerde mogelijke wijzigingen van (de procedure die leidt tot uitreiking van) de prijzen en de effecten die deze wijzigingen teweeg zouden kunnen brengen, en voerde een contextschets uit.

Op verzoek van de VSCD brengen we geen advies uit over de vraag hoe om te gaan met de uitkomsten van het onderzoek. Wel presenteren we de visie van (een deel van) het veld op de mogelijke wijzigingen en doen we een aantal aanbevelingen voor een mogelijke aanpak.

De gepresenteerde bevindingen in dit rapport dienen, vanwege de beperkte reikwijdte van het verkennend onderzoek en de complexiteit en veelomvattendheid van het onderwerp, als indicatief te worden gezien. De uitwerking is daarnaast beknopt, om de leesbaarheid van het rapport ten goede te komen.

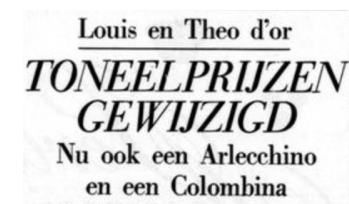
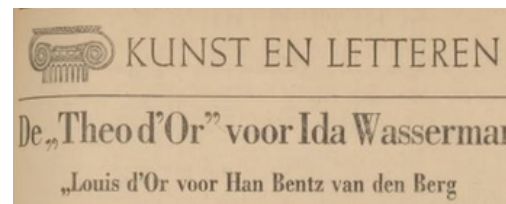
## 2. De VSCD Toneelprijzen: historie en doel

De VSCD Toneelprijzen hebben een lange historie. Ze werden in 1955 in het leven geroepen onder de naam Louis Bouwmeesterprijs en Theo-Mann-Bouwmeesterprijs, respectievelijk vernoemd naar de vooroorlogse acteur Louis Bouwmeester en zijn zus Theodora Mann-Bouwmeester. Vanaf het daaropvolgende jaar wordt de huidige benaming gebruikt, op verzoek van de jury. Dit is niet de enige verandering geweest. Zo ging het aanvankelijk om de 'beste acteerprestatie'; later is dat gewijzigd naar de 'meest indrukwekkende rol'. Daarnaast werden tussen 1957 en 1964 zowel de Louis d'Or als Theo d'Or uitgereikt in goud, zilver en brons: zes prijzen dus. Vanaf 1964 veranderde dit systeem met de introductie van de Arlecchino en de Colombina, waarmee het aantal prijzen terugging naar vier. Bovendien werd vanaf dat jaar één dragende of bijdragende rol geprezen. Tot dan toe ging het om de acteerprestatie van acteurs en actrices binnen een heel seizoen.

Het hoofddoel van de Toneelprijzen is ongewijzigd gebleven, en beschouwen we als driedig. De prijzen zijn er allereerst voor de erkenning van toneelprestaties die op de VSCD-podia hebben plaatsgevonden, in de vorm van een (gouden) beeld. Daarnaast kunnen de prijzen worden gezien als een marketingtool, waarbij toneel op feestelijke wijze onder de aandacht van het publiek wordt

gebracht. De prijzen dienen ook als instrument om de vereniging van de aangesloten podia te versterken.

De vijf VSCD-Toneelprijzen worden uitgereikt tijdens het Gala van het Nederlands Theater op het Nederlands Theater Festival in Amsterdam. Gedurende het festival worden er ook andere aan toneel en theater gerelateerde prijzen uitgereikt zoals de Regieprijs, de BNG Bank Theaterprijs, de Gouden Krekels en de Toneelschrijfprijs.



Afbeeldingen 1 en 2 – Uitsneden van krantenberichten. Links: 5 juni 1956, *Het Vaderland*. Rechts: 21 mei 1964, *De Tijd*.

- LOUIS D'OR** – de meest indrukwekkende mannelijke dragende rol.
- THEO D'OR** – de meest indrukwekkende vrouwelijke dragende rol.
- ARLECCHINO** – de meest indrukwekkende mannelijke bijdragende rol.
- COLOMBINA** – de meest indrukwekkende vrouwelijke bijdragende rol.
- PROSCENIUM** – de persoon/instantie/groep die een wezenlijke bijdrage heeft geleverd aan de regie, het decor, de kostumering, de dramaturgie, de muzikale ondersteuning (et cetera) van een toneelproductie of een wezenlijke bijdrage heeft geleverd aan de ontwikkeling van de podiumkunsten.

## 3. Werkwijze

### 3.1. Aanpak en methode

Blueyard hanteerde op hoofdlijnen de volgende aanpak:

#### A. Deskresearch: ontwikkelingen en tendensen in kaart brengen

Op basis van deskresearch hebben wij ons een globaal beeld gevormd van relevante ontwikkelingen. We hebben gezocht naar bestaand onderzoek naar de ontwikkelingen van gender in relatie tot theaterrollen; gender in het theater; en de positie en vertegenwoordiging van vrouwen en personen met non-binaire genderidentiteiten in het theater en de culturele sector in het algemeen. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van bestaande gegevens zoals o.a. Google Scholar, de Theaterencyclopedie en Academia. Blueyard heeft geen aanvullend onderzoek verricht.

In dit onderdeel inventariseerden we tevens hoe er in recente jaren rondom andere prijzen is omgegaan met genderdiversiteit. Daarbij keken we naar verschillende sectoren en internationale ontwikkelingen. In opiniestukken, gepubliceerde interviews, op fora en in reacties op nieuwsberichten hebben we daarnaast gezocht naar vaak benoemde voor- en tegenargumenten voor het al dan niet toepassen van een genderonderscheid in prijzen, en hoe de wijzigingen van andere prijzen zijn ontvangen.

De verkregen informatie uit stap A diende als basis voor de inventarisatie van mogelijke wijzigingen, de gesprekken en brainstormsessies in de volgende stappen.

#### B. Vanuit opgedane kennis inventariseren en beredeneren wat de praktische consequenties van eventuele wijzigingen zijn.

Aan de hand van de deskresearch en gesprekken met externe experts (zie Bijlage 1) waren we in staat om een breed overzicht te bieden van de mogelijkheden die de VSCD heeft om iets aan de prijzen en de procedure te wijzigen. Die mogelijkheden stellen we in dit rapport voor als knoppen waaraan de VSCD kan draaien. Met die knoppen in beeld, zijn we vervolgens – wederom met behulp van externe input – gaan beredeneren tot welke consequenties het draaien aan een knop mogelijk zou kunnen leiden.

#### C. In de sector peilen welk sentiment er leeft ten aanzien van ontwikkelingen, tendensen, eventuele wijzigingen en de consequenties daarvan.

In deze laatste stap van het onderzoek zijn we vervolgens gaan toetsen hoe het veld aankijkt tegen het onderwerp, en wat de visie is van specifieke representanten op mogelijke wijzigingen. We spraken daartoe met acteurs, makers en regisseurs, waaronder oud-winnaars van de Toneelprijzen; met koepelorganisaties; het bestuur van de VSCD; en juryleden van onder meer de Toneelprijzen. Zie voor een overzicht van al onze gesprekspartners Bijlage 1.

De opdracht is onder toezicht van een begeleidingscommissie uitgevoerd, samengesteld door de VSCD. De commissie bestond uit Siebe Weide (waarnemend directeur VSCD) en Gabby Mesters (directeur VSCD), Arlien Schut (projectleider Toneelprijzen bij VSCD), Tobias Kokkelmans (directeur Nederlands Theater Festival) en Hadassah de Boer (onafhankelijk juryvoorzitter Toneelprijzen). Er hebben vier overlegmomenten plaatsgevonden.

### 3.2. Relevante begrippen

#### Gender

Gender kan worden gezien als het socioculturele raamwerk waarin de samenleving archetypen van mannelijkheid en vrouwelijkheid vormgeeft (Butler, 2011). Wat betekent het om een man of vrouw te zijn – of allerlei vormen daartussenin en daaromheen?

Hoewel de meeste mensen geen verschil ervaren tussen hun genderidentiteit en geboortegeslacht, zijn de termen *niet* onderling uitwisselbaar<sup>2</sup>. Kort gezegd is iemands geslacht vooral gebaseerd op biologische kenmerken (o.a. geslachtsdeel, chromosomen en hormonen)<sup>3</sup> en iemands gender op (de uiting en beleving van) sociale constructen.

Velen ervaren *wel* een verschil tussen gender en geslacht, wat zich op diverse wijzen kan manifesteren: iemand voelt zich bijvoorbeeld man, maar is in een vrouwelijk lichaam geboren, of iemand voelt zich zowel man als vrouw, geen van beide, of het ene moment meer man en het andere moment meer vrouw. Deze genderbelevingen komen over de gehele breedte van onze samenleving voor. En daarmee ook in het theater.

Het idee dat er maximaal twee genders zijn – ofwel man ofwel vrouw – wordt ook wel binair denken genoemd. Non-binariteit, daarentegen, geeft ruimte aan een meer fluïde benadering van gender, zoals een

‘spectrum’ aan genders. Velen zien deze ontwikkeling als louter iets van de laatste jaren, in ieder geval in het publieke discours. Dat er tegenwoordig (openlijk) meer aandacht uitgaat naar genderkwesties is een feit. Toch is de bredere benadering van gender niet nieuw: deze is wereldwijd al eeuwenoud<sup>4</sup>.

‘Non-binair’ is ook wel een paraplueterm voor allerlei gendervormen die zich buiten het binaire model stellen<sup>5</sup>. Een non-binair persoon voelt zich niet thuis in de gendercategorieën man of vrouw. In dit rapport hanteren we dit begrip, naast man en vrouw, en zoomen we niet specifiek in op andere genders of genderidentiteiten. Voor dit onderzoek zijn we in gesprek gegaan met mannen, vrouwen en non-binaire personen.

#### Diversiteit en inclusie

De woorden ‘diversiteit’ en ‘inclusie’ vind je heel vaak zij aan zij. Daardoor ontstaat het risico dat je ze als één begrip ziet, of ze onderling verwacht. Ze hebben echter een verschillende betekenis. Het is belangrijk dat we die betekenissen in het kader van dit onderzoek van tevoren vaststellen: dan weten we in onze gesprekken dat we het allemaal over hetzelfde hebben.

#### Divers bèn je; inclusief dóe je

Dat is de eenvoudigste manier om het verschil te benoemen. Anders gezegd: *diversiteit is een gegeven, inclusie is een proces*. Dat lichten we even toe.

<sup>2</sup> Zie: <https://onzetaal.nl/taalloket/sekse-geslacht-en-gender>.

<sup>3</sup> Maar ook de binaire blik op ons biologische geslacht wordt door wetenschappers betwist, zie bijvoorbeeld: <https://www.npr.org/2020/05/07/851886771/the-biology-of-sex?t=1656274931055>.

<sup>4</sup> Zie: <https://decorrespondent.nl/12012/gender-is-geen-modern-gedoe-kijk-maar-naar-deze-fascinerende-geschiedenissen/4814155822476-15ab196e>.

<sup>5</sup> Zie: <https://transgenderinfo.be/m/identiteit/variatiies/non-binair/>.

Diversiteit draait om de samenstelling van mensen en hun sociaal-demografische kenmerken/identiteiten binnen een bepaalde context. Om de verschillen tussen mensen, kortweg. Zichtbare verschillen zoals (sommige) fysieke beperkingen, huidskleur, leeftijd; en onzichtbare verschillen zoals genderidentiteit, seksuele oriëntatie, sociaaleconomische status en religie. Diversiteit laat zich over het algemeen goed beschrijven in cijfers: *“In Nederland maken 150.000 mensen permanent gebruik van een rolstoel.” “Er zijn in Nederland 90.000 mensen die een sociale en medische transitie in gender hebben doorgemaakt.”* Zoals de Code Diversiteit en Inclusie zegt: *“(di)e verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt.”*

De mate van diversiteit is variabel: die van een stad of samenleving is enorm; die van een sector of organisatie soms heel klein. De diversiteit binnen een context kan toenemen, maar dat zegt nog niks over de inclusie. Die hangt namelijk af van de vraag hoe we met verschillen tussen mensen omgaan. Negeren we ze, of verwelkomen we ze met open armen?

De Verenigde Naties definiëren inclusie als volgt: het verbeteren van de mogelijkheden tot bijdragen en deelnemen aan de samenleving op basis van gelijkwaardige rechten en plichten, in het bijzonder voor mensen die vanwege hun identiteit benadeeld zijn.

Deelnemen en bijdragen kan alleen als de samenleving toegankelijk is, zowel fysiek en digitaal als inhoudelijk. Als mensen gewaardeerd en gerepresenteerd worden en zich gewaardeerd en gerepresenteerd voelen om hun eigen unieke kwaliteiten; als mensen gemachtigd zijn en zich gemachtigd voelen om bij te dragen: dan is er sprake van

inclusie. Dat geldt lang niet voor iedereen. Inclusie is daarom nooit af en kan altijd beter. Dat gaat niet vanzelf: daar moet je iets voor doen. Die verbetering is een langzaam proces van bewustwording en verandering. Een proces dat zich niet eenvoudig laat becijferen, en in hoge mate afhangt van het perspectief van het individu.

#### Nog een paar relevante begrippen:

**Genderinclusief:** Ruimte en aandacht hebben voor allerlei seksen/genderidentiteiten binnen een bepaalde setting. De betrokkenen hebben het gevoel zichzelf te kunnen zijn.

**Genderneutraal:** Geen onderscheid makend tussen de seksen en de daaraan toegeschreven eigenschappen, gedragingen en voorkeuren.

**Gendersensitief:** Rekening houdend met maatschappelijke positie van verschillende genders.

**Gendertransformatieve aanpak:** Inzetten op het vervangen of blootleggen van ongelijke genderrelaties om meer gendergelijkheid te bereiken.

**Cis-gender:** Iemand wiens genderidentiteit overeenkomt met diens geboortegeslacht.

**Backlash:** Een sterke negatieve reactie van een groot aantal mensen, meestal in reactie op een sociale of politieke ontwikkeling.

*Bronnenoverzicht onder Bijlage 2.*



## 4. Constateringen vooraf

Alvorens we overgaan tot het schetsen van de context waarbinnen de opdracht werd uitgevoerd, en van de bevindingen en aanbevelingen, delen we graag de volgende constateringen met de lezer. Wat we constateren is namelijk van invloed op het nadenken over de kwestie, en daarmee op de gesprekken die we hebben en de uitkomsten daarvan.

### 4.1. Rol, acteur of prestatie?

Zoals we hierboven hebben kunnen zien, wordt de Louis d'Or uitgereikt aan 'de meest indrukwekkende mannelijke dragende rol'. Wat betekent dat nou precies? Dat de schrijver eigenlijk de *credits* voor de prijs zou moeten krijgen, als schepper van de rol? Nee natuurlijk. Desalniettemin spreken we een voormalig prijswinnaar die denkt dat niet zij, maar de *ról* de prijs gewonnen heeft. Als iemand anders de rol had ingevuld, had die 'm gekregen, vermoed ze. Dat idee staat niet op zichzelf: er heerst algemene verwarring over wat er nu eigenlijk beoordeeld wordt.

We vermoeden dat de oorsprong van die verwarring schuilt in het vroegere beeld van acteur en rol die 'samenvallen' ("Ko van Dijks *Gijsbrecht*"; "de *Platonov* van Jules Croiset"). De definitie van de prijzen zoals die op de site van de VSCD staat, voldeed heel lang prima. Acteurs en rollen zijn in de loop der tijd echter ontkoppeld geraakt: we zien steeds vaker dat rollen die voor mannen werden geschreven worden ingevuld door vrouwen en vice versa. Daarom

pleiten de mensen die we hebben gesproken ervoor om voortaan te beoordelen op de beste *acteerprestatie*, ongeacht of dat gekoppeld is aan genderpositie en omvang van de rol. Dat is ook de wijze waarop we de prijs in het vervolg van dit document interpreteren. We hanteren een onderscheid tussen de beste acteerprestatie (dragende rol) en de beste acteerprestatie (bijdragende rol).

Wat betekent dit precies voor vrouwelijke en non-binaire acteurs? "Ik word vaak gecast als god of als dier." zegt een non-binaire acteur die we spraken. Dat zijn over het algemeen geen dragende rollen. Het mag lijken alsof beoordeling op de beste acteerprestatie automatisch tot een *level playing field* leidt, maar de realiteit is dat dragende rollen vaak mannenrollen zijn. Er zijn geen kwantitatieve gegevens voorhanden, zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien, maar iedereen die een beetje bekend is met de toneelliteratuur weet dat de spoeling voor vrouwen dun is. De tweede realiteit is dat die dragende rollen veelal worden ingevuld door mannen die in uiterlijkheden voldoen aan mannelijke stereotypen. Stereotypen waar non-binaire acteurs niks mee op hebben, of zich zelfs tegen verzetten.

### 4.2. De opdracht aan de jury

Er is een tweede element waarover onduidelijkheid is: de opdracht aan de jury. "Als je twee positieve recensies krijgt in de nationale dagbladen, dán komt er iemand van de jury kijken." "De jury meldt zich altijd van tevoren." "Ik kom toch niet voor nominatie in aanmelding, want ik bevind me in een ander circuit." Er leven onjuiste aannames over wat de jury doet, en hoe ze dat doet. Daarom hier alvast een beknopt beeld van de procedure, zoals wij het hebben opgetekend.

De jury beoordeelt in principe alles wat in een seizoen binnen het Nederlands taalgebied verschijnt. Er zijn een paar uitsluitende criteria: de voorstelling moet ten minste zes keer spelen op een VSCD-podium, moet ‘voldoende’ bereik hebben en in de ogen van individuele juryleden ‘de moeite van het bezoeken waard zijn’.

Ter illustratie: in het seizoen 2019-2020 werden 141 voorstellingen door één of meerdere juryleden bezocht. Gemiddeld werd iedere voorstelling door 2,3 juryleden bekeken. In seizoen 2021-2022 betrof het 146 producties, die gemiddeld door 2,2 juryleden gezien zijn. In beide seizoenen werd in 4% van de gevallen door een individueel jurylid een registratie bekeken in plaats van een live voorstelling.

Er dient te worden gestreefd naar ten minste drie nominaties per prijs. Over de procedure waarmee die selectie, en de uiteindelijke selectie van de prijswinnaars, tot stand komt, wordt in het jurystatuut alleen het volgende gemeld: “(v)an tevoren moet duidelijk zijn op welke wijze de keuze wordt bepaald (bijv. op basis van absolute ranking, het hanteren van een puntensysteem etc.). Hierover moet van tevoren overeenstemming zijn bereikt.”

Geen van deze criteria en procedures zijn openbaar gemaakt, dus het is niet gek dat het veld niet weet hoe het werkveld en de achterliggende overwegingen ten aanzien van jurybezoek in elkaar steken. De procedure is een *black box*: we kennen alleen het resultaat, maar niet de inwendige werking. Openbaarmaking van het jurystatuut zou daaraan niks veranderen.

### 4.3. Waardering voor het traject

Er is brede waardering voor het feit dat de VSCD dit traject heeft ingezet. Dat merken we aan de welwillendheid waarmee mensen hun tijd ter beschikking stellen om over het onderwerp te praten; vrijwel alle betrokkenen noemen het ook expliciet. Het enthousiasme wordt nog groter als we aangeven dat ons onderzoek niet zal leiden tot een top-down besluit, maar de aanzet zal zijn voor een gesprek in het veld.

Dit is de manier waarop een dergelijk onderwerp aangepakt zou moeten worden, vindt iedereen. Een groot deel ziet er bewijs in dat er lessen zijn geleerd uit de gang van zaken rond het Nederlands Film Festival van 2021, waar het besluit tot het overstappen op genderneutrale prijzen tot heel wat commotie leidde.

### 4.4. Sprekend leren

De gesprekken die we voerden met het veld waren sterk exploratief van aard. Het gebeurde niet zelden dat een gesprekspartner in de loop van het gesprek de aanvankelijk opinie over een mogelijk verandering terzijde schoof, overigens en vanzelfsprekend zonder dat we daar (bewust) op aanstuurden. Het traject zelf heeft bij de gesprekspartners bijgedragen aan een toegenomen bewustzijn over het onderwerp, en heeft hen ontvankelijker gemaakt om het gesprek erover aan te gaan. Deze constatering wordt gestaafd door recent onderzoek dat aantoont dat het inzetten van onderzoek – met name

interviews – een tool kan zijn voor het aansporen tot sociale verandering<sup>6</sup>.

#### 4.5. *De prijzen staan symbool voor iets groters*

“Intersectionaliteit is het fenomeen dat maatschappelijke ongelijkheid zich voordoet langs verschillende assen, die elkaar snijden; de notie dat individuen in een samenleving discriminatie en onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren”, zegt Wikipedia. Als voorbeeld van die assen worden onder meer ras, religie, klasse, opleiding, leeftijd en etniciteit genoemd. En gender. Het is vooraf goed om te beseffen dat we in dit onderzoek focussen op één van de assen, en dat we daarmee geen recht doen aan de ‘veelvoud van factoren’ die ten grondslag ligt aan de kansongelijkheid binnen het veld. Veel van de mensen die we spreken zeggen dat gender een belangrijk onderwerp is, maar hoe zit het eigen met de representatie van mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond en van mensen met een beperking?

Iets soortgelijks kan worden gezegd over de focus op de prijzen; ook daarmee belichten we slechts een stukje van het hele verhaal. De prijzen vormen de apotheose van een langdurig, complex proces dat elk jaar door het hele veld wordt doorlopen: de productie en presentatie van theatervoorstellingen. We moeten niet de illusie hebben dat genderinclusie bewerkstelligd kan worden door alleen iets te wijzigen aan het sluitstuk van dat proces. We willen ervoor waken dat de discussie over het gebrek aan inclusie bij de prijzen zal dienen als een bliksemafleider voor een veel grotere opgave: het gebrek aan

---

<sup>6</sup> Nardon, L., Hari, A., & Aarma, K. (2021). Reflective Interviewing—Increasing Social Impact through Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211065233.

inclusie in het veld. Die opgave valt alleen aan te pakken door niet alleen te kijken naar de prijzen, maar des te meer naar de systemen en procedures die aan de prijzen voorafgaan.

#### 4.6. *Het is complex*

Zoals we hieronder zullen zien kan een op het oog eenvoudige, behartigenswaardige wijziging in de (procedure die leidt tot de) prijzen tot ingewikkelde, zelfs tegengestelde consequenties leiden. Het onderwerp leent zich daarom voor nuance, gesprek en een open houding, niet voor vooringenomen, eenzijdig geuite opinies. Het is niet voor niets dat mensen die we spreken in het nadenken over de kwestie hun eerdere ideeën heroverwegen en soms herzien. Binnen het bestek van deze rapportage kunnen we simpelweg niet alle nuance laten zien, maar richten we ons op de consensus. Weet echter dat die nuance overal achter zit.

## 5. Context

Op de volgende pagina geven we de meest eenduidige bevindingen weer uit de deskresearch en het benchmarkonderzoek. Wat opvalt is dat kwantitatief onderzoek naar gendergerelateerde kwesties in het theater (of algemener: in de podiumkunsten) beperkt voorhanden is. Zo vinden we geen informatie over de verhouding tussen mannen-vrouwen- en non-binaire theaterrollen. Evenmin is er iets te vinden over gendertransformatieve tendensen in het theater: bijvoorbeeld hoe vaak mannenrollen door vrouwen worden gespeeld en vice versa. Breed uitgezet onderzoek is eveneens schaars: positieve uitzonderingen zijn *Gender Equality and Diversity in European Theatres* en *Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors*, respectievelijk uitgevoerd door de European Theatre Convention en het European Expert Network on Culture and Audiovisual. Om de situatie in het theater te kunnen vergelijken, hebben we getracht comparatieve data op te sporen binnen literatuur, muziek, film en wetenschap.

We kiezen er bewust voor om tendensen en feiten als op zichzelf staande, hapklare brokken te presenteren. In het bestaande onderzoek komen we veel diepgaande analyses tegen: de deconstructie van gender in specifieke stukken van Shakespeare, bijvoorbeeld. Voor dit rapport achten we de lezer erbij gebaat om een breed overzicht te krijgen van de context waarbinnen de discussie over genderinclusie in het theater speelt. Bij de opinie- en besluitvorming is het van belang dat die brede context bekend is. De gepresenteerde zaken zijn van

directe invloed op het gesprek; er wordt in de argumentatie in dit rapport en in de gevoerde gesprekken aan gerefereerd.

Alle bevindingen zijn afkomstig uit al dan niet wetenschappelijk bronnenmateriaal; voor een overzicht van de bronnen verwijzen we naar Bijlage 2. Een van de belangrijkste bevindingen – in rood weergegeven – berust niet op bronnenmateriaal, maar op observatie. Een overzicht van alle beoordeelde bronnen vindt u onder Bijlage 3.

Er lijken geen kwantitatieve data beschikbaar over de verhouding tussen mannen-, vrouwen- en non-binaire rollen in Nederland. Het algemene beeld is evenwel dat er voor vrouwen minder volwaardige, gelaagde, non-stereotype rollen beschikbaar zijn.



Bij (acteer)prijzen die gendercategorieën hebben geschrappt, slepen mannen meer nominaties en prijzen binnen dan vrouwen.



Het percentage genderdiverse jongeren onder de algemene bevolking lijkt te zijn toegenomen.

13



Naarmate actrices ouder worden, nemen hun loopbaankansen af. Bij acteurs lijkt hier minder sprake van te zijn.

12

\* Bruto-inkomsten acteurs in 2019:

Vrouwen: € 30.200  
Mannen: € 41.500



11



Voor het eerst promoveren er meer vrouwen dan mannen aan Nederlandse universiteiten.

Vrouwen maken minder kans op het winnen van grote wetenschapsprijzen.

10



De meeste woorden in Hollywood-films worden door oude mannen uitgesproken. Bij actrices voornamelijk door jonge vrouwen. Steeds meer vrouwen vertolken de hoofdrol in blockbusters.

9



Mannen hebben een dominante positie als *head of department* en in hoofd- en bijrollen in de Nederlandse film- en televisiesector. Bij de hoofd- en bijrollen ligt het percentage vrouwen iets boven de 40%.

16

Acteurs op het podium in 2021:

Vrouwen: 43%  
Mannen: 57%



15



De genderbalans is groter in stukken geschreven of geregisseerd door vrouwen.

8



Een film heeft meer kans om voor de Bechdel-test te slagen wanneer vrouwen betrokken zijn als schrijver, producent of artistieke leiding.

7



Zo'n 40% van de literaire romans wordt geschreven door vrouwen; grofweg driekwart van de grote prijzen gaat naar mannelijke auteurs. Boeken over vrouwen maken minder kans om in de prijzen te vallen.

1

2



Er is een verbetering zichtbaar in de positie van actrices (o.a. in werk en inkomen). Er is echter nog steeds sprake van een verschil in het voordeel van mannen.

3

Op theateropleidingen zijn vrouwen iets in de meerderheid (Vlaams onderzoek). In het amateurcircuit domineren vrouwen.



11% van de artistiek leiders van BIS-theatergezelschappen was vrouw (periode 2017-2020).

4

Een genderneutrale aanpak van festivals in de podiumkunsten is iets van de laatste tien jaar. De Grammy's (VS) waren er vroeg bij in 2012.

5



De meeste verstrekkers van culturele prijzen die het genderonderscheid loslaten, kiezen voor het samenvoegen/halveren van de prijzen.

6



\*In het betreffende onderzoek van ACT is gevraagd naar alle persoonlijke inkomsten, zowel uit arbeid in loondienst en/of zelfstandige beroepsuitoefening in de sector of uit eventuele andere werkzaamheden, beurzen en uitkeringen. Uit de resultaten van dat onderzoek kwamen geen noemenswaardige verschillen naar voren in het gemiddelde aantal voor acteerwerk betaalde uren of het percentage inkomsten dat uit acteerwerk is verkregen. In 2020 is het inkomstenverschil bijgetrokken. Gezien dat een coronajaar betreft presenteren we hier enkel de gegevens uit 2019.

## 6. Verandering

Zoals we in 4.4 al constateerden, heeft dit traject per definitie verandering in gang gezet. Meten is verstoren: door vragen te stellen zijn onze gesprekspartners anders tegen kwesties aan gaan kijken. In dit hoofdstuk hebben we het over een operationele vorm van verandering: welke veranderingen kan de VSCD concreet doorvoeren in beleid ten aanzien van gender en de prijzen? Welke consequenties hebben die veranderingen? En ten slotte: hoe kijkt het veld tegen die veranderingen aan?

*Niets veranderen* betekent dus dat *in beleid* alles bij het oude blijft: geen wijzigingen in de statuten, in de procedures, in de criteria. Maar in de geest kan dat al niet meer: daarvoor schatten het we bewustzijnsniveau in de sector al te hoog.

*Iets veranderen* betekent dat de VSCD ten aanzien van de Toneelprijzen haar beleid inzake gender wijzigt. Daartoe zien we een aantal opties, oftewel knoppen die de VSCD ter beschikking heeft, waar het aan kan draaien. We onderscheiden drie hoofdknoppen: de VSCD kan iets wijzigen aan de *prijzen zelf*, aan de *nominaties*, en aan de *jury*. Die knoppen zijn niet traploos, maar kennen vaste instellingen. Ze zijn ook goed onderling te combineren.

### 6.1. Niets veranderen

Wat gebeurt er als de VSCD op basis van de uitkomsten van dit traject besluit niets te wijzigen? We noemen een aantal logische gevolgen, zonder daar een waardeoordeel aan te hangen.

- *De representatie van vrouwelijke acteurs is gegarandeerd*  
Zoals we hebben kunnen zien in het vorige hoofdstuk is de verhouding tussen mannenrollen en vrouwenrollen scheef; er zijn historisch meer grote en/of inhoudelijk interessante mannenrollen geschreven. Veelal worden die door mannelijke acteurs uitgevoerd. Zolang er een genderonderscheid wordt aangehouden bij de Toneelprijzen, is zeker dat er jaarlijks vrouwelijke acteurs in de prijzen vallen. Bij het wegvallen van het genderonderscheid wordt die kans statistisch kleiner. Het huidige systeem kan als gevolg hebben dat de prijzen die aan vrouwen worden toegekend een lagere status krijgen toegekend: de concurrentie is voor vrouwen immers kleiner.

- *Discriminatie van non-binaire acteurs blijft in stand*  
De non-binaire acteurs die we in het kader van dit traject spreken voelen zich gediscrimineerd: de huidige Toneelprijzen zijn niet voor hen. Ze zien dat de prijzen niet bewust discriminatoir zijn, maar voortkomen uit algemene genderstereotypering. Die stereotypering is bijna alomtegenwoordig; het genderonderscheid bij de Toneelprijzen is eerder regel dan uitzondering. Ze zien de culturele sector wel als een onderdeel van de samenleving waar maatschappelijke ontwikkeling aangejaagd kunnen worden.

- *De VSCD loopt achter de ontwikkelingen aan*

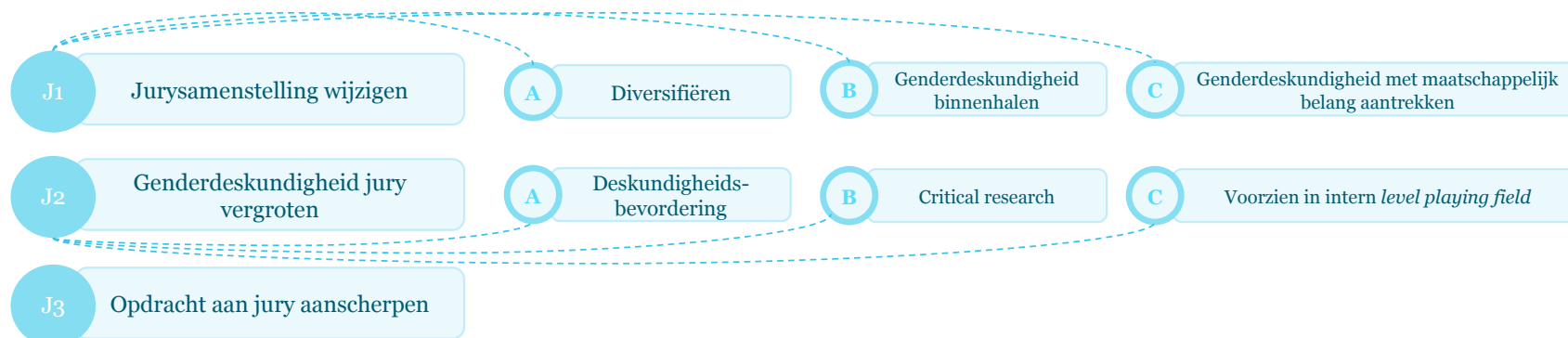
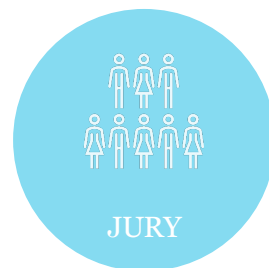
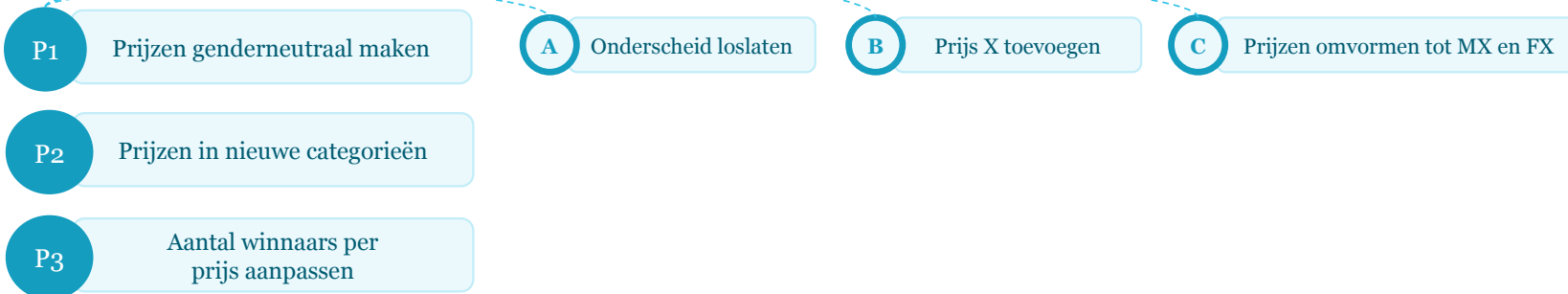
In navolging van het vorige punt: voor alle meerjarig gesubsidieerde productie- en presentatieinstellingen geldt dat ze zich moeten verhouden tot de Code Diversiteit en Inclusie. Het thema, waar genderinclusie onderdeel van vormt, staat nadrukkelijk op de agenda. Instellingen worden op hun plannen en prestaties afgerekend. Onder de jongere generaties en bij jonge makers signaleren we bovendien een bepaalde mate van vanzelfsprekendheid rond het thema. Discussies rond #MeToo stimuleren het gesprek en voeden het maatschappelijk bewustzijn. Er is een transitie richting (bredere) inclusie gaande, en de toneelsector beweegt daarin mee. Als de VSCD niets verandert in haar beleid heeft ze een volgende in plaats van een leidende rol in die beweging.

- *Sterke merken blijven behouden*

De naamsbekendheid van de Louis d'Or en de Theo d'Or schatten we hoog in. Het laten vervallen van het genderonderscheid brengt met zich mee dat er een nieuwe naam moeten worden bedacht voor de genderneutrale opvolger. Bij behoud hoeft dat niet.

- *Het is de continuering van een traditie*

De prijzen ontleen hun waarde ook aan de traditie waaruit ze voortkomen. Prijswinnaars kunnen zich voegen in een rijke historie en zien zichzelf toegevoegd aan een aansprekende lijst van namen. Wanneer de prijs wijzigt, wordt met deze traditie gebroken. Dit heeft mogelijk impact op de waarde die er aan de oude prijs wordt ontleend, en aan het prestige voor de prijswinnaars.





## 6.2. Iets veranderen - Prijzen

### 6.2.1. Welke knoppen zijn er?

Grofweg zien we drie mogelijkheden om de prijzen aan te passen.

- P1.** VSCD kan de prijzen **genderneutraal** maken...
  - A.** ... door er geen genderpositie meer aan te koppelen (dat wil zeggen dat het onderscheid tussen de mannelijke en vrouwelijke prijs verdwijnt)
  - B.** ... door een derde prijs toe te voegen voor gender X, of
  - C.** ... door te spreken van een prijs voor FX (voor cis-vrouwen en mensen aan de vrouwelijke zijde van het genderspectrum) en MX (idem voor cis-mannen etc.).
- P2.** VSCD kan de bestaande prijzen aanvullen of vervangen door **prijzen in nieuwe categorieën** (dus buiten de bestaande twee variabelen 'meest indrukwekkende acteerprestatie' en 'man of vrouw').
- P3.** VSCD kan het **aantal winnaars** per prijs (onafhankelijk van de aard van de prijs) aanpassen.

### 6.2.2. Wat kan er gebeuren als we aan de knoppen draaien?

In **optie P1A** vervalt het onderscheid in gender, en blijven er in principe twee van de vier prijzen over: één voor beste acteerprestatie (dragende rol) en één voor beste acteerprestatie (bijdragende rol). Hoewel de prijzen daarmee genderneutraal gemaakt zijn, is statistisch de kans op mannelijke winnaars groot. De verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke rollen is namelijk scheef, in het nadeel van vrouwen. Vrouwelijke prijswinnaars zullen daardoor in de minderheid zijn.

Dat valt mogelijk te compenseren door meerdere prijzen uit te reiken (**optie P3**) en de verdeling daarvan te quoteren. Quotering is een middel om een bepaalde verandering artificieel af te dwingen: denk aan het vrouwenquotum, een minimumaantal van door vrouwen te bekleden topfuncties in bedrijven. Hoe kleiner het corpus waarop de quotering betrekking heeft, hoe lastiger. Daarom is het makkelijker om quota vast te stellen voor de genomineerden (waarvan er meer zijn) dan voor de prijswinnaars. In de volgende paragraaf over nominaties gaan we iets verder op dit onderwerp in.

Daarnaast valt te voorzien dat met een lager aantal prijzen de *exposure* van de prijs ook af zal nemen: minder prijswinnende acteurs betekent minder nieuwswaarde, minder interviews, minder feest. **Optie P3**, het aanpassen van het aantal winnaars per prijs, biedt daar ook een oplossing toe. Zo is het denkbaar dat **optie P1A** en **3** worden gecombineerd: het huidige aantal van vier Toneelprijzen wordt in stand gehouden, maar het genderonderscheid daarbinnen vervalt.

Het toevoegen van een prijs voor gender X (**optie P1B**) biedt een oplossing voor het probleem dat non-binaire acteurs en rollen niet in

een binaire genderpositie kunnen en/of willen worden gedwongen. Het permanent instellen van een categorie X valt echter te beschouwen als positieve discriminatie, omdat het aantal non-binaire acteurs, nu nog, op de vingers van één hand te tellen is. Dat bezwaar zou kunnen worden omzeild door deze categorie alleen in te stellen op het moment dat een non-binaire acteur volgens de jury de beste acteerprestatie levert. Dat veroorzaakt echter een volgende gevoeligheid: hoe weten we eigenlijk dat het aantal non-binaire acteurs op de vingers van één hand te tellen is? De prijswinnaar zou dan op voorhand moeten worden benaderd met de vraag op welke genderpositie hen/zij/hij zich het meest thuis voelt.

Ook bij [optie P1C](#), waarbij genderpositie feitelijk alsnog wordt voorgesteld als een tweepolig systeem, moeten dergelijke telefoontjes gepleegd worden.

Bij [optie P2](#), ten slotte, wordt het genderonderscheid *vervangen* of *aangevuld* door een ander - al dan niet objectief - criterium, zoals leeftijd. Dat criterium zou ingezet kunnen worden als middel om meerdere prijzen uit te delen ([optie P3](#)) en zo de *exposure* te consolideren of toe te laten nemen.

### 6.2.3. Hoe kijkt het veld er tegenaan?

Ongeveer de helft van onze gesprekspartners zegt bij aanvang van het gesprek dat het genderonderscheid moet komen te vervallen ([optie 1A](#)), om daar aan het eind van het gesprek op terug te komen. Die initiële voorkeur voor deze optie is niet zo gek: [P1A](#) is een lonkend vergezicht, als de theatersector een groot *level playing field* geworden is. [Optie P1A](#) ontdoet de prijzen ook van één van de twee variabelen waarop wordt geselecteerd: acteerprestatie én gender. Een

beoordeling op acteerprestatie alleen wordt door iedereen beschouwd als zuiverder; de prijs zou daarmee in waarde stijgen.

Dat we daar naartoe moeten, daar is iedereen het wel over eens. Maar de weg ernaartoe is minstens zo belangrijk als het einddoel. De onderrepresentatie van vrouwen en non-binaire binnen het veld staat niet toe dat de VSCD het genderonderscheid zonder meer kan laten vallen. De werkwijze van het NFF ziet men als een illustratie daarvan, en als een gemiste kans. De betrokkenen zijn daarom zuinig op deze kans; een kans waarvoor ze VSCD erkentelijk zijn. Het proces heeft dialoog, bewustwording en tijd nodig. [Optie P1B](#) (het toevoegen van een prijs X) wordt beschouwd als een valide tussenstation voor het geval dat een openlijk non-binaire acteur genomineerd wordt. De non-binaire makers die we spreken voelen zich momenteel niet gerepresenteerd door de prijzen.

Hoe minder variabelen per prijs waarop beoordeeld wordt, hoe beter. Bij de bestaande Toneelprijzen zou alleen de acteerprestatie beoordeeld moeten worden; gender zou geen rol moeten spelen. Dat doet het echter wel. De meerderheid van onze gesprekspartners vindt dat zolang dat het geval is, het genderonderscheid in de Toneelprijzen in stand moet worden gehouden om dat onderscheid te tonen. We horen wel pleidooien voor het instellen van meerdere prijzen ([optie P2](#)): voor jong talent, voor uitzonderlijke prestaties die het vak ontwikkelen. De aandacht voor de Regieprijs en de Toneelschrijfprijs (overigens beide geen onderdeel van de VSCD Toneelprijzen) mag groter: zowel schrijvers als regisseurs nemen een belangrijke positie in binnen de discussie over genderinclusie. Door nieuwe prijzen te introduceren en bestaande prijzen meer exposure te geven, creëer je ruimte waarbinnen verandering in de sector tot stand kan komen.

De meningen over **optie P3** (het aantal winnaars per prijs aanpassen) zijn verdeeld: enkelen vinden de verwachte toename van exposure bij meer winnaars voldoende aanleiding om ertoe over te gaan; anderen stellen dat de prijzen bij meer winnaars aan waarde zullen inboeten.

#### *6.2.4. Hoe kijkt de jury er tegenaan?*

Er wordt gesignaleerd dat er in toenemende mate sprake is van collectieve prestaties, waarin niet alleen de individuele acteur een rol vervuld. Hiervoor biedt het verhogen van het aantal winnaars per prijs een oplossing. Over de andere opties werden in het gesprek met de jury geen aanvullende opmerkingen gemaakt.

### 6.3. Iets veranderen – Nominaties

Voor iedere prijs worden idealiter ten minste drie personen genomineerd. In de huidige opzet gaat het dus om ten minste twaalf acteurs die op de genomineerdenlijst staan. Dit aantal biedt – meer dan het geringe aantal winnaars – aanknopingspunten om de genderdiversiteit van het veld te belichten.

#### 6.3.1. Welke knoppen zijn er?

We gaan er hier vanuit dat genderdiversiteit in zeker mate aanwezig is in het veld, en dat VSCD de intentie heeft om die diversiteit steviger onder de aandacht te brengen. Om dat te doen, zijn vier mogelijkheden:

- N1.** VSCD kan de kaders van het veld waarbinnen genomineerden worden geselecteerd wijzigen
- N2.** VSCD kan het selecteren van genomineerden en het selecteren van prijswinnaars beleggen bij twee verschillende instanties
- N3.** VSCD kan de nominatiepoule quoteren
- N4.** VSCD kan de status van de nominaties wijzigen

#### 6.3.2. Wat kan er gebeuren als we aan de knoppen draaien?

Zoals beschreven in 3.3.2 is het ‘werkterrein’ van de jury ruim omkaderd: zij wordt geacht alle theatervoorstellingen te beoordelen die verschijnen in het Nederlandse taalgebied en die ten minste zesmaal op een of meerdere van de 147 VSCD-podia (stand per 2018) uitgevoerd worden. Dat werkterrein valt conform **optie N1** nader uit te breiden, bijvoorbeeld door het amateurtoneel of alternatieve circuits op te nemen, of de eis van ten minste zes uitvoeringen op een VSCD-podium te laten vallen. De (gender)diversiteit van de genomineerden neemt daarmee naar alle waarschijnlijkheid toe.

**Optie N2** is een manier om de twee huidige variabelen binnen de beoordeling van de prijswinnaars (acteerprestatie en gender) uiteen te trekken. In zo’n getrappt model is de huidige jury uitsluitend verantwoordelijk voor de beoordeling op prestatie; een tweede instantie is verantwoordelijk voor het garanderen van een genderdiverse poule van genomineerden.

Voor het vaststellen van de nominaties zou er gewerkt kunnen gaan worden met 1. een tweede ‘nominatiejury’; 2. curatoren die elk een specifiek segment van het veld voor hun rekening nemen; 3. een Academy waarbinnen het hele professionele veld genomineerden aandragt; 4. een signaleringscommissie die de jury tipt; of 5. een publieksjury. Of een combinatie hiervan, zoals het Nederlands Film Festival doet:

Het NFF werkt met een getrappt systeem: zo'n 400 leden van de Dutch Academy For Film (DAFF) krijgen aselect een aantal producties toegewezen om te bekijken. Daar brengen zij een rangorde in aan. Die voorselectie vormt uiteindelijk de competitie: vijftien films die het hoogst scoren. Vervolgens worden er door een vakjury punten toegekend. Uit dat proces volgen drie nominaties. In de laatste ronde kan onder meer het publiek meestemmen op de winnaar van de Gouden Kalveren.

Aangezien het aantal genomineerden hoger is dan het aantal uiteindelijke winnaars, ligt quotering binnen de genomineerdenpoule meer voor de hand dan bij de winnaars (optie N3). De poule zou bijvoorbeeld kunnen worden gequoteerd op basis van CBS-cijfers over gender in Nederland, of op basis van de *bestaande of gewenste* verhouding tussen mannen, vrouwen en non-binaire personen binnen de theaterwereld. Dat zou kunnen leiden tot een bredere representatie in de poule van genomineerden. De jury wordt niet met het gendervraagstuk belast, en beoordeelt alleen de beste prestatie. Op het moment dat de nominatiepoule een bredere afspiegeling is van het veld, kan ervoor worden gekozen om de nominaties een grotere waarde en exposure te geven, om zo de diversiteit van het veld te etaleren en te vieren (optie N4).

### 6.3.3. Hoe kijkt het veld er tegenaan?

De kaders van het werkterrein van de jury zijn niet openbaar gemaakt: op de website van de VSCD staat geen tekst met daarin een beknopte weergave van procedure en criteria. De meeste gesprekspartners gaan ervan uit dat het werkterrein smal is: alleen grotezaalproducties of voorstellingen met goede recensies in landelijke dagbladen komen in aanmerking voor beoordeling door de jury. Makers en acteurs bij

kleinere en/of experimentele gezelschappen zijn ervan overtuigd dat zij nooit een kans zullen maken op een Toneelprijs.

Er bestaat over het algemeen enthousiasme over het verbreden van het speelveld, omdat de interessante ontwikkelingen (ook ten aanzien van gender) zich voor een groot deel ook buiten de VSCD podia afspelen. Een bredere blik brengt ook meer actuele thema's voor het voetlicht.

Over optie N2 – een getrappt systeem van nominaties en selectie van prijswinnaars – zijn vrijwel alle betrokkenen enthousiast. Dat hangt samen met de rol die men voor de jury ziet: als beoordelaars van de acteerprestatie. Die rol zou niet moeten worden vertroebeld door een focus op andere kwesties, zoals genderongelijkheid. Daarnaast is de verwachting dat een getrapte aanpak – volgens welke methode dan ook – een grotere diversiteit aan genomineerden op zal leveren.

Overigens zijn er wel zorgen over praktische haalbaarheid: wie is er allemaal in staat om voldoende voorstellingen te zien? Bovendien zijn veel voorstellingen niet meer te bezoeken door de jury op het moment dat alle nominaties bekend zijn. Voor een degelijke jurering is dit wel noodzakelijk.

Over quotering (optie N3) is men verdeeld: er is begrip dat die ingezet kan worden om emancipatoire redenen. Genderinclusie ontstaat niet vanzelf: quotering kan een tijdelijk middel zijn om de kwestie onder de aandacht te brengen en verandering af te dwingen. Dat moet dan wel als zodanig worden gecommuniceerd, en worden omschreven in een visie op de komende jaren.

Ook wordt over het algemeen een vertrouwen in de jury uitgesproken. Men is het niet altijd met de uitkomsten eens, maar dat is nou eenmaal inherent aan het oordeel aan 'anderen' overlaten.

#### *6.3.4. Hoe kijkt de jury er tegenaan?*

De jury onderkent het beeld dat kleinere gezelschappen en voorstellingen niet voor beoordeling in aanmerking komen, maar vindt dat niet geheel terecht. De afgelopen jaren is er werk gemaakt van het verbreden van het profiel van de jury. De jury is ervan overtuigd dat daarmee ook de diversiteit van het aanbod beter in acht wordt genomen. Beter, maar nog niet goed genoeg, vind de jury zelf.

Recensies, gesprekken met programmeurs en collega's: ze spelen allemaal mee in de beslissing om op voorstellingen af te gaan, maar in de kern draait het volgens de juryleden om de expertise van de jury zelf.

Over het getrapte systeem in nominaties en selectie van prijswinnaars geeft de jury aan dat er een risico bestaat dat de competitie zozeer wordt voorgekauwd dat de jury geen ruimte voor discussie meer over overhoudt. Omdat alle juryleden stevig ingebed zijn in het veld, beschikken ze over meerdere ogen en oren. Ze zien het als hun taak om een zo breed mogelijke representatie van het veld te beoordelen; een taak die evenwel niet is vastgelegd.

Ook de jury is aarzelend over het inzetten van quota. Ze volgt dezelfde redenering als de makers die we spreken: soms is het benadrukken van hokjes nodig om gelijkheid te bereiken.

## 6.4. Iets veranderen – Jury

Uit het jurystatuut: “De jury van de VSCD Toneelprijzen is een vakjury en bestaat voor tenminste de helft uit theaterprogrammeurs en theater- en festivaldirecties uit theaters die aangesloten zijn bij de VSCD. Daarnaast bestaat de jury uit o.a. dramaturgen, critici en soms theatermakers die niet voor selectie in aanmerking komen zolang zij in de jury zitten. Bij de samenstelling van de jury wordt de Code Diversiteit en Inclusie gehanteerd.” Juryleden worden aangesteld voor maximaal twee keer twee jaar. Momenteel bestaat de jury uit negen leden. De jury besluit bij meerderheid van stemmen.

### 6.4.1. Welke knoppen zijn er?

De jury bepaalt wie de prijzen winnen. Ze doet dat door (gedeeltelijke) consensus te zoeken over de meest indrukwekkende acteerprestaties binnen het theaterseizoen. Wat iemand een indrukwekkende acteerprestatie vindt, is het gevolg van een veelheid van factoren: iedereen kijkt door een andere bril. Hoe ieders individuele bril precies werkt, kan onmogelijk inzichtelijk worden gemaakt. Wat wel mogelijk is, is om je eigen bril nader te onderzoeken, je glazen eens te poetsen en andere brillen aan het spectrum toe te voegen. We zien drie mogelijkheden om het functioneren van de jury t.a.v. genderdiversiteit te veranderen:

**J1.** VSCD kan de samenstelling van de jury wijzigen, door:

- A.** haar (nader) te diversifiëren
- B.** (aanvullende) genderdeskundigheid binnen te halen
- C.** genderdeskundigheid met een maatschappelijk belang aan te trekken

**J2.** VSCD kan de genderdeskundigheid van de *bestaande* jury vergroten door:

- A.** deskundigheidsbevordering,
- B.** *critical research*
- C.** voorzien in intern *level playing field*

**J3.** VSCD kan de opdracht aan de jury aanscherpen om:

- A.** grotere transparantie ten aanzien van gender te betrachten
- B.** actief genderinclusie te bevorderen

#### 6.4.2. Wat kan er gebeuren als we aan de knoppen draaien?

Hoe diverser de jury, hoe diverser de mensen die door de jury worden genomineerd of als prijswinnaar worden geselecteerd, zo is onze aanname. Diversificatie op genderpositie (optie 1A) in de jury zou dan logischerwijs tot een bredere representatie onder de prijswinnaars kunnen leiden. Een consequentie van een optimaal diverse jury kan zijn dat elk jurylid vanuit verschillende referentiekaders tot verschillende conclusies komt. Het juryoverleg wordt dan levendiger en vereist diepgaandere discussie; het risico op een gebrek aan consensus wordt groter.

Het aantrekken van één of meerdere juryleden met (ervarings)deskundigheid op het gebied van genderissues (optie J1B) leidt tot groter genderbewustzijn binnen de jury: ten minste bij deze ene persoon en wellicht bij meerdere juryleden. Als dit jurylid een maatschappelijke achterban vertegenwoordigt (optie J1C), zou dat de positie van die persoon binnen het juryoverleg kunnen versterken, ten goede of ten kwade. Een risico van het werven van juryleden op andere expertise dan vakinhoudelijke kennis in het theater is dat de totale vakkennis binnen de jury afneemt. Of dat wenselijk is, is sterk afhankelijk van de opdracht aan de jury: beoordeelt die alleen op acteerprestatie of heeft ze ook een emancipatoire voortrekkersrol op het gebied van gender?

Genderdeskundigheid hoeft niet het gevolg te zijn van het wijzigen van de samenstelling van de jury; het kan ook worden versterkt binnen de bestaande jury. De jury zou een training kunnen worden aangeboden (optie J2A), of er kan (al dan niet onder leiding van een externe moderator) een *critical research* worden uitgevoerd naar de wijze waarop de juryleden tot hun beslissing komen (optie J2B). Met

*critical research* wordt onder meer onderzocht welke *biases* in de besluitvorming een rol spelen, en wat men kan doen om valkuilen te vermijden. Een voorbeeld daarvan vormt de zogenaamde *privilege walk*: een educatief spel dat de privileges van de deelnemers herkenbaar en zichtbaar maakt. Ten slotte kan ook worden onderzocht - al dan niet door derden - in hoeverre er binnen de jury zelf een *level playing field* heerst (optie J2C): kan ieder jurylid evenveel bijdragen; wordt ieder jurylid even goed gehoord?

Ten slotte ligt er de mogelijkheid om genderinclusie – al dan niet tijdelijk - tot (een van de) speerpunt(en) van het jurybeleid te promoveren. We zien daartoe een aantal opties. Bij optie J3A wordt de huidige opdracht aan de jury uitgebreid met de vraag om een zo groot mogelijke transparantie te betrachten over de rol van gender in de totstandkoming van de beslissing. Die transparantie kan tot uitdrukking komen in de communicatie over de procedure en criteria, over het nominatieproces, over de selectie van de uiteindelijke winnaars en in een *state of the art*, waarin wordt gereflecteerd op genderkwesties in het voorgaande theaterseizoen. Er is ook een meer activistische variant (optie J3B), waarbij de jury de opdracht krijgt om actief bij te dragen aan de genderinclusie binnen de Nederlandse toneelsector, bijvoorbeeld door te quoteren.

Een wijziging in de opdracht aan de jury kan voortkomen uit een visie van de VSCD op de toekomst van de sector en de rol van gender daarbinnen. De opdracht aan de jury vormt een strategie om uitdrukking te geven aan die visie. Ook de visieontwikkeling zou binnen de jury belegd kunnen worden.



#### 6.4.3. Hoe kijkt het veld er tegenaan?

Het veld verwacht dat het draaien aan de juryknop het grootste effect sorteert. Een deel van de gesprekspartners ziet in *alle* bovengenoemde opties kansen om de genderinclusie binnen het veld te vergroten, en zou het liefst zien dat ze allemaal worden geïmplementeerd – zo dat niet al gedaan is. De voorkeur voor een diversere samenstelling ([optie J1](#)) van de jury is ongeveer gelijk aan de voorkeur voor versterking van de genderdeskundigheid binnen de jury ([optie J2](#)).

In de gesprekken over de jury komt vaak naar voren dat men voor VSCD - en de jury in het verlengde daarvan - een agendastellende taak ziet. Als organisatie die het sluitstuk van het theaterseizoen verzorgt, en vanuit die positie het hele veld overziet, ligt er voor de jury een mandaat om zich uit te spreken over ontwikkeling en tendensen in het veld – of het uitblijven daarvan. Ja, artistieke kwaliteit zou het enige criterium moeten zijn, maar dat brengt het veld op het gebied van genderinclusie niet verder, zo constateert men. Vandaar ook de vrij algemene roep om grotere transparantie: laat iedereen zien wat de overwegingen ten aanzien van gender zijn geweest, neem het veld mee in een ontwikkeling, stel je kwetsbaar op, communiceer de knelpunten en twijfels.

Ongeveer de helft van de gesprekspartners vindt dat de VSCD in de positie is om een toekomstvisie op genderinclusie in het veld te formuleren, en om het veld aan te spreken op het al dan niet najagen daarvan. Overigens wordt meer dan eens gesteld dat het hele diversiteitsvraagstuk (dus niet alleen op het gebied van gender, maar op breder intersectioneel niveau) meegenomen zou moeten worden in een eventueel verandertraject bij de Toneelprijzen en in een strategie voor ontwikkeling van de sector.

#### 6.4.4. Hoe kijkt de jury er tegenaan?

De jury ziet de samenstelling van de beoordelende partij als cruciaal, of het nu gaat om een vakjury, een Academy zoals de DAFF, of een publieksjury. Deskundigheidsbevordering binnen die groepen is altijd goed, maar de identiteit van de *decision makers* is doorslaggevend. Over de inherente subjectiviteit daarvan zou de jury best transparanter mogen zijn: in het juryrapport zou kunnen worden benoemd hoezeer emotie een rol speelt in de beoordeling. Een grotere deskundigheid ten aanzien van gender binnen de jury zou er wel voor kunnen zorgen dat quota onnodig zijn.

Volgens de jury is het onmogelijk om beoordeling op acteerprestatie los te zien van actuele thema's en maatschappelijke ontwikkelingen. De deskundigheid van de jury moet echter primair liggen bij het veld. Vanuit haar positie kan de jury zich voorstellen om meer agendastellend te zijn op gender- en andere diversiteitskwesities. Dat kan onder meer door een grotere transparantie te betrachten, zowel aan de voorkant van het proces (regels en criteria) als bij de uitkomst (juryrapport). De optie om elk seizoen een *state of the art* te formuleren, wordt instemmend begroet. Over het opstellen van een langetermijnvisie, met streefdoelen voor over pakweg vijf jaar, is men aarzelender: heeft de jury daar wel het mandaat en de positie voor?

## 7. Extern perspectief

Behalve met mensen uit de theatersector spreken we ook met wetenschappers, (ervarings)deskundigen en vertegenwoordigers van relevante koepelorganisaties. Ook aan hen leggen we de knoppen voor waaraan de VSCD zou kunnen draaien. Hun input werken we hieronder uit, geclusterd naar voorkeuren en (verwachte) *backlash*.

### 7.1. Voorkeur

#### 7.1.1. Prijzen

Het gesprek over de prijzen verloopt goeddeels langs dezelfde lijnen als met het veld: idealiter zou het genderonderscheid bij de prijzen worden afgeschaft, maar de vraag wordt opgeworpen of het daarvoor niet te vroeg is. Bij behoud van de gendercategorieën moet duidelijk worden gemaakt of het gaat om het gender van de rol of van de acteurs. De algemene voorkeur gaat uit naar het laatste.

Onder meerdere gesprekspartners is er behoefte aan een uitbreiding van de prijzen, met een aanmoedigingsprijs of een prijs die een interessante omgang met (gender)diversiteit stimuleert. Kanttekening is dat die toegevoegde prijzen niet mogen worden tot ‘excusprijzen’. Hoewel niet binnen de directe invloedssfeer van de VSCD (omdat die niet eigenaar van betreffende prijzen is), zou ernaar moeten worden gestreefd om de Toneelschrijfprijs en de Regieprijs grotere aandacht te geven.

De gesprekspartners achten het belangrijk om stil te staan bij de waarde van de prijzen: als daar teveel aan wordt gesleuteld, zouden ze hun waarde mogelijk kunnen verliezen. Na wijziging is er geen garantie dat de prijs de huidige waarde behoudt, zelfs niet na intensieve branding. Prijzen met oog voor de huidige tijdsgeest en een breed kunstenveld kunnen echter ook aanvullend publiek of nieuwe sponsoren aantrekken.

Men vindt het belangrijk dat de VSCD en betrokkenen ook nadere toelichting geven bij het doel van de prijzen, in verhouding tot de context, en daarover naar buiten toe communiceren.

#### 7.1.2. Nominaties

Ook ten aanzien van de nominaties is er geen sprake van sterk afwijkende meningen of inzichten. De gesprekspartners vinden het aanbevelenswaardig om de diversiteit in de nominatiepoule te versterken, en daar in de communicatie meer nadruk op te leggen.

Een getrapte nominatieaanpak wordt als onpraktisch gezien. Bovendien zou de expertise van de jury leidend moeten zijn. Een meerderheid ziet het werken met een signaleringscommissie wel als een kans.

Een aantal gesprekspartners heeft de voorkeur om de nominatiepoule te vergroten en te quoteren naar gender (m/v/x), liefst naar rato van de genderverdeling in rollen. Dergelijke kwantitatieve gegevens zijn echter niet beschikbaar. Men staat open voor een eigen invulling van de quota door de VSCD, mits goed onderbouwd.

### 7.1.3. Jury

De jury zou zo expliciet en helder mogelijk uit moeten drukken waar beoordelingen (en alle aspecten daarvan) op zijn gebaseerd; de rol van de perceptie van mannelijkheid en vrouwelijkheid in de beoordeling zou daarin meegewogen moeten worden. Besteed daarbij niet alleen aandacht aan de winnaars, maar ook aan degenen die afgevallen zijn.

De gesprekspartners verwachten dat een diverse samenstelling van de jury van grote invloed is op de (gender)diversiteit bij de prijzen. Intersectionaliteit staat daarbij centraal: diversiteit op verschillende assen, niet alleen op gender. De jury heeft de positie om een duidelijk signaal af te geven dat zij meer dragende rollen voor vrouwen wil zien, evenals meer rollen voor verschillende genderidentiteiten. De jury kan het veld de opdracht geven om een veilige ruimte te creëren voor acteurs met een transitiegeschiedenis en non-binaire acteurs.

### 7.2. Backlash

De gesprekspartners vinden het moeilijk om mogelijke consequenties van het draaien aan de knoppen te voorspellen. Er zijn wel algemene verwachtingen over zaken die weerstand zullen oproepen.

Iedere verandering - ook het uitblijven daarvan - zal tot reactie leiden, veelal negatief van aard. Tegen de huidige stand van zaken is er reeds weerstand; een gesprekspartner spreekt van een 'jaren '50- situatie'; andere gesprekspartners noemen de prijzen te elitair. Mocht de VSCD het vraagstuk te lang voor zich uit schuiven, dan is de verwachting dat de prijzen maatschappelijk irrelevant worden.

Gesprekspartners geven aan dat het publiek behoorlijk gepolariseerd is: activisten voor gelijke rechten enerzijds en anderzijds een

tegenstem van mensen die iedere transitie platslaan als politiek correct. Een grote groep mensen is simpelweg niet op de hoogte van het onderwerp en de discussie.

Maatschappelijk bewustzijn en artistieke kwaliteit worden volgens de gesprekspartners regelmatig tegenover elkaar geplaatst: alsof engagement per definitie ten koste zou gaan van artistieke inhoud. Dat hoeft niet zo te zijn. Een aantal mensen vindt dat de huidige prijzen reeds een politiek aspect hebben: ze geven aan dat twijfel over de vraag of de prijs is uitgegaan naar de 'beste' of 'meest politiek correcte' kandidaat van alle tijden is. Dergelijke twijfels zijn alleen te doorbreken door te veranderen, door daar expliciet over te zijn, en doordat mensen aan die verandering wennen.

Prijzen zonder genderonderscheid zullen jaarlijks leiden tot discussies in het veld, de publieke opinie en de media; de uitkomsten worden keer op keer langs een meetlat gelegd, zo is de verwachting. De jury en de VSCD dienen zich daarop voor te bereiden. Aanvullend moet de jury zich ervan bewust zijn dat zij zich in het beoordelingsproces bewust of onbewust door die discussie zou kunnen laten leiden. De druk op de jury zal naar verwachting zwaarder worden bij het afschaffen van de gendercategorieën.

Quota zullen tot protest leiden, al was het maar vanwege het feit dat het een beladen woord betreft.

Op den duur kan de weerstand afnemen of weer aanwakkeren. De gesprekspartners stellen dat het een kwestie van experimenteren is, met grote aandacht voor heldere communicatie over de intenties. Hoe beter die is, hoe kleiner de kans op weerstand.

## 8. Aanbevelingen

In de uitvraag voor deze opdracht geeft de VSCD aan dat het niet de bedoeling is dat Blueyard op basis van de bevindingen tot een conclusie of advies komt; aanbevelingen zijn daarentegen wel welkom. In dit laatste hoofdstuk noemen we er een aantal. Daarnaast signaleren we een aantal hete hangijzers, en geven we een aanbeveling hoe daarmee om te gaan.

### 8.1. Algemene opmerkingen

Als ons onderzoek één ding heeft laten zien, dan is het wel dat het streven naar genderinclusie een proces is, een weg der geleidelijkheid die collectief bewandeld moet worden. Inclusie is per definitie nooit af; de VSCD moet niet te grote stappen in een keer willen zetten. Al is bij sommigen wel behoefte aan tempo, om de ontwikkelingen in het veld bij te benen. Bovendien zien we genderinclusie als ‘slechts’ een van de onderwerpen die aandacht behoeven, in een grotere opgave voor de sector om diverser en inclusiever te worden. We beseffen dat we hiermee buiten de kaders van onze opdracht stappen, maar we bevelen aan om genderinclusie dan ook altijd in het licht van die bredere context te benaderen. We pleiten ervoor om een integrale visie te ontwikkelen op diversiteit en inclusie voor het vak.

Voor de VSCD zien we twee - elkaar versterkende - strategieën in het streven naar genderinclusie binnen het veld: geef zelf het goede voorbeeld en spoor het veld aan om dat voorbeeld te volgen. We bevelen aan om die strategieën nader uit te werken in een stappenplan

voor de komende vijf jaar. Zet daarin stippen op de horizon: waar willen we in 2027 zijn? Zo'n stappenplan kan door de VSCD, de jury en mogelijk het veld worden gebruikt als leidraad in het geval dat een beslissing tot weerstand leidt. Die *backlash* zal er altijd zijn, en is er vaak het gevolg van dat mensen zich de praktijk niet kunnen voorstellen en/of weinig kennis hebben over het onderwerp, of simpelweg omdat ze een ander belang hebben. Weerstand betekent niet dat de beslissing in kwestie geen positief effect kan hebben.

Het stappenplan biedt ook houvast in de reflectie over het onderwerp, die nu nog in de procedure ontbreekt. Formaliseer die reflectie in een plan voor monitoring, evaluatie en leren (MEL). Welke lessen kunnen er worden meegenomen naar het volgende seizoen? Bepaal in samenspraak met de jury de onderlinge rol- en taakverdeling ten aanzien van het stappenplan en de reflectie daarop.

## 8.2. De Prijzen

De prijzen zijn het meest zichtbare onderdeel van het verandertraject dat de VSCD met deze opdracht heeft ingezet. Dat maakt ze tot het meeste gevoelige aspect van die verandering. Ze zijn de apotheose van een proces dat start bij aanvang van het seizoen. Veranderingen op het gebied van de jury en de nominaties gaan daarom per definitie aan de prijzen vooraf. Anders gezegd: voordat we aan de knop van de prijzen kunnen gaan draaien, moeten eerst de instellingen van jury en nominaties helder zijn.

### 8.2.1. Optie P1 – De prijzen genderneutraal maken

Een aanbeveling omtrent het al dan niet afschaffen van het genderonderscheid doen we daarom niet. We zien de beslissing daaromtrent als het resultaat van het gesprek dat door de VSCD geïnstigeerd is. We denken wel dat het slim is om het veld en het publiek alvast voor te bereiden op verandering. Iedereen is het er over eens: het genderonderscheid bij de Toneelprijzen zou eigenlijk niet nodig hoeven zijn. Een eenduidig antwoord op de onderzoeksvraag, namelijk of het genderonderscheid in de theatersector nog opportuun is, geven we niet. Er zijn goede redenen om het af te schaffen, en goede redenen om het (voorlopig) te behouden. Die redenen zijn hierboven in het betreffende hoofdstuk genoemd.

### 8.2.2. Optie P2 – categorieën toevoegen

Er is ruimte voor een aantal aanvullende prijzen. Het ligt voor de hand om een prijs in te stellen voor innovatie in het vak en voor jong en/of aanstormend talent. Vernieuwing en diversiteit kan van daaruit gestimuleerd en beloond worden. Daarnaast zouden de Toneelschrijfprijs (een bestaand initiatief van de Taalunie, het Fonds Podiumkunsten, het Nederlands Letterenfonds en Literatuur

Vlaanderen) en de Regieprijs (een reeds bestaande prijs van het Nederlands Theater Festival) een prominentere rol mogen krijgen binnen het festival. Per slot van rekening zijn dit onderdelen in de keten waar bij uitstek nieuwe perspectieven gecreëerd worden. Doel van deze aanvullingen is om de diversiteit binnen het veld zichtbaarder te maken, en om ieder schakeltje binnen de keten van productie te vieren en te stimuleren. Rond de acteursprijzen hangt (van oudsher) een zweem van heiligheid, die geen recht doet aan veelkleurigheid van de gehele sector, en die inclusie in de weg staat. Door de prijzen te differentiëren, kan die veelkleurigheid beter worden getoond.

Dat gezegd hebbende, moet ervoor worden gewaakt dat de aanvullende prijzen verworden tot ‘diversiteitsprijz’; tot vergaarbak; tot excuus om de bestaande prijzen te laten voor wat ze zijn. In de beeldvorming moet duidelijk zijn dat alle prijzen een gelijke waarde vertegenwoordigen; en dat alle genomineerden een gelijke kans hebben om er een te winnen.

## 8.3. De Nominaties

### 8.3.1. Optie N2 – getrapt proces introduceren

Hoewel er groot animo voor is om de selectie van de nominaties en van de prijswinnaars door verschillende instanties uit te laten voeren, vinden we deze stap niet per se aanbevelenswaardig. Wij zien daartoe teveel praktische bezwaren.

Dat men enthousiast wordt van deze optie is echter begrijpelijk, en heeft twee redenen: er ligt een kans in om een bredere range aan

voorstellingen in het vizier te krijgen, en het haalt potentieel de druk van de jury om tot een (gender)diverse nominatiepoule te komen.

Om aan beide wensen tegemoet te komen, stellen we voor om de vorming van een signaleringscommissie te overwegen. Die zou de vorm kunnen krijgen van een grote groep (zeg vijftig) veelkijkers, die gedurende het seizoen de vinger aan de pols houden en de jury wijzen op opvallende producties en prestaties. Door een zorgvuldig profiel op te stellen voor deze groep, kan de diversiteit ervan worden gewaarborgd. Het is denkbaar dat de jury door de signaleringscommissie gewezen wordt op voorstellingen die ze anders over het hoofd had gezien.

### *8.3.2. Optie N4 – status nominaties wijzigen*

De nominatiepoule heeft waarschijnlijk een grotere diversiteit dan de groep van uiteindelijke prijswinnaars. Om de aandacht te vestigen op de diversiteit van het veld, ligt het voor de hand om twee dingen te doen: de diversiteit van de nominatiepoule verbreden (dat gebeurt vanzelf bij het toevoegen van nieuwe categorieën, maar kan ook per individuele prijs gebeuren); en de aandacht voor de genomineerden opvoeren. Het vieren van de nominatie gaat hand in hand met het vieren en benadrukken van de eigen diversiteit. De PR-waarde van de nominaties kan wellicht verder omhoog worden gebracht.

## *8.4. De Jury*

We zien dat er in de jury de afgelopen jaren goede stappen zijn gezet: de diversiteit in samenstelling is toegenomen, en de jury is zich bewust van de valkuilen die de huidige procedure met zich meebrengt en stelt deze ook zelf ter discussie. De juryleden die we spraken zijn welwillend om het functioneren van de jury en het effect van diens

activiteiten op genderinclusie nader tegen het licht te houden. We hebben een paar aanbevelingen om daarmee aan de slag te gaan.

### *8.4.1. Optie J1 – Samenstelling jury wijzigen*

Nadere diversificatie van de jury is een essentiële stap voor het vergroten van de (gender)inclusie bij de (procedure die leidt tot de) Toneelprijzen. De aandacht op dit vlak mag niet verslappen, en zal dat ook niet doen, zo is onze overtuiging na ons gesprek met leden van de jury. Houd er rekening mee dat de juryvoorzitter opgewassen moet zijn tegen de taak om wijzigingen en besluiten (en reflectie daarop) toe te lichten en indien nodig publiekelijk te verdedigen.

### *8.4.2. Optie J2 - Deskundigheid van genderissues binnen jury bevorderen*

We bevelen aan dat de jury de ontwikkelingen omtrent genderissues volgt, permanent op de agenda heeft staan en zo nodig stappen zet om de eigen deskundigheid op dat vlak te bevorderen. Dat is een stap die per direct te zetten is, en die relevant is - ongeacht de overige wijzigingen die al dan niet worden doorgevoerd.

### *8.4.3. Optie J3 - Opdracht aan de jury wijzigen*

Er zit flink wat ruis op het proces dat achter de prijzen schuilgaat. Dat begint met de definities van de prijzen. In dit rapport hebben we ervoor gekozen om de 'acteerprestatie' centraal te stellen, en niet de acteur of de rol. We bevelen aan om dat criterium als voornaamste factor in de beoordeling ook naar buiten toe aan te houden. Ook de procedure is voor de buitenwereld niet helder: een aantal kaders zou eenvoudig gecommuniceerd kunnen worden, om verwarring over het werkveld van de jury en het proces van nomineren te voorkomen.

We bevelen aan dat in de opdracht van de VSCD aan de jury wordt opgenomen dat zij het veld en het publiek deelgenoot maakt van het proces richting (gender)inclusie, en transparant is over het gesprek zoals dat daaromtrent binnen de jury gevoerd wordt. Een van de vormen daartoe zou een variatie op 'De Staat van het Theater' kunnen zijn, uiteraard onder een andere naam, en wellicht in een ander vorm. Daarin reflecteert de jury op tendensen en ontwikkelingen in het veld ten aanzien van gender, en op het eigen functioneren. Die reflectie kan worden gekoppeld aan de visie van de VSCD op een inclusieve toekomst van de sector.

Dat gezegd hebbende, beseffen we dat de belasting van juryleden al erg hoog is; probeer daar in de uitvoering rekening mee te houden.

## 9. Bijlagen

### *Bijlage 1 – Gesprekspartners*

#### Begeleidingscommissie

Arlie Schut  
Hadassah de Boer  
Siebe Weide  
Tobias Kokkelmans

#### Werksessie koepelorganisaties

Aidan Okashi (Ensemble Nieuwe Theaterwerkers)  
Alex Schade (Stichting Promotie Theater en Concertbezoek)  
Annabelle Hinam (Ensemble Nieuwe Theaterwerkers)  
Gabbi Mesters (VSCD)  
Malou Gorter (ACT Acteursbelangen)  
Marlies Oele (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten)  
Pip Solar Vlaar (Ensemble Nieuwe Theaterwerkers)

#### Werksessie jury's

Charlotte Louwers  
Fabian Pikula  
Joery Wilbers  
Marjorie Boston  
Silvia van der Heiden

#### Individuele gesprekken

Bas Zwiers  
Daria Bukvic  
Diederik Kreike  
Erik Whien  
Halina Reijn  
Isis Freitas Vale Germano  
Jacob Derwig  
Kees Hulst  
Lotte Dunselman  
Manoushka Zeegelaar Breeveld  
Marijke Schaap  
Mieke Kolk (met input van Nan van Houte)  
Noël Fischer  
Tijn de Jong



## Bijlage 2 – Bronvermeldingen

### Relevante begrippen

Butler, J. (2011). *Bodies that matter: On the discursive limits of sex*. Routledge.

De Blécourt, K. (2017, september). *Gendernormen transformeren: Leren van internationale gendertransformatieve programma's* (Nr. 1085). Alliantie Genderdiversiteit 2017. <https://www.emancipator.nl/portfolio-item/gendernormentransformeren/>

Genootschap Onze Taal. (z.d.). *Sekse, geslacht en gender*. Onze Taal. Geraadpleegd op 24 juni 2022, van <https://onzetaal.nl/taalloket/sekse-geslacht-en-gender>

Mansbridge, J., & Shames, S. L. (2008). Toward a theory of backlash: Dynamic resistance and the central role of power. *Politics & Gender*, 4(4), 623-634.

Rutgers. (2021). *Handreiking sekse, gender & seksuele diversiteit*. <https://shop.rutgers.nl/nl/webwinkel/handreiking-sekse-gender-en-seksuele-diversiteit/51576&page=22>

Schers, S., & Alphen, E. (2017). *Het Genderdoeboek: Als organisatie voorbij onderscheid naar geslacht*. Transgender Netwerk Nederland. <https://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/genderdoeboek/>

Vijlbrief, A., Saharso, S., & Ghorashi, H. (2020). Transcending the gender binary: Gender non-binary young adults in Amsterdam. *Journal of LGBT Youth*, 17(1).

### Afbeeldingen

1) De “Theo d’Or” voor Ida Wasserman, “Louis d’Or” voor Han Bentz van den Berg. (1956, 5 juni). *Het Vaderland*, 5. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van [delpher.nl](http://delpher.nl)

2) Louis en Theo d’Or TONEELPRIJZEN GEWIJZIGD, Nu ook een Arlecchino en een Colombina. (1964, 21 mei). *De Tijd-Maasbode*. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van [delpher.nl](http://delpher.nl)

3) Teylersmuseum, van <https://www.teylersmuseum.nl/en/collection/coins-and-medals/tmnk-13088-louis-dor-prijs-voor-acteurs/>

### Artikelen context

1) Pronk, I. (2018, 24 juni). Hoe krijg je meer vrouwen aan de literaire top? *Trouw*. Geraadpleegd op 1 maart 2022, van <https://www.trouw.nl/cultuur-media/hoe-krijg-je-meer-vrouwen-aan-de-literaire-top~b8199108/>

2) Sanders, W. (2022). Beter is nog niet goed: De positie van vrouwen in de film- en televisiesector 2011-2020 Onderzoeksrapport in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld.

Van Schaik, A. (2010). *The development of the labour market position of female actors in the Netherlands between 1987-2009*. [Masterscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam].

3) Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2014). Acteurs in de spotlight: onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs.

Neele, A. (2020, 3 november). *Waar zijn de jongens en de mannen?* LKCA. Geraadpleegd op 4 maart 2020, van <https://www.lkca.nl/artikel/waar-zijn-de-jongens-en-de-mannen/>

Van Herwegen, D., Siongers, J., Smits, W., Van Goidsenhoven, G., Lievens, J., & Elchardus, M. (2009). Amateurkunsten in beeld gebracht. Forum voor Amateurkunsten.

4) Kerchman, A., & Salet, P. (2019). The Position of Women Artists in Four Art Disciplines in The Netherlands. Mama Cash.

5. Smith, S. L., Pieper, K., Clark, H., Case, A., & Choueiti, M. (2020). Inclusion in the Recording Studio?. *RATIO*, 25, 16-8.

6. Gebaseerd op een steekproef in eigen inventarisatie. Gekeken naar: Lucille Lortel Awards, Barymore Awards, Joseph Jefferson Award, Theater Bay Area Award, Gotham Awards, MTV Movie and TV Awards, Gouden Kalf, San Sebastian

Film Festival, Gouden en Zilveren Beer (Berlinale), Dora Mavor Moore Award, ARIA Awards, Grammy's, MTV Video Muis Awards, BRIT Awards.

7. Deck, M. E. (2019). *Reframing the Gaze: How Women Filmmakers Influence the Portrayal of Women On-Screen* (Doctoral dissertation, University of Oregon).
8. Casini, A., Sepulchre, S., Fromont, A., Vaucher-de-la-Croix & Wattelet, S. (2021). *Gender Equality & Diversity in European Theatres: A Study*. European Theatre Convention.
9. Arons, L. (2018). *Het behalen van succes en het gender aspect. Een analyse over zo'n 5000 Hollywood films en de verdeling van hoofdrollen tussen mannen en vrouwen*. [Bachelorscriptie, Universiteit van Amsterdam].
- ANP. (2016, 12 april). 'Meeste zinnen in films worden door oude mannelijke acteurs uitgesproken'. NU.nl. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <http://www.nu.nl/cultuur-overig/4141198/amsterdam-komt-met-toplijst-van-culturele-instellingen.html>
- Anderson, H., & Daniels, M. (2016). Film dialogue from 2,000 screenplays, broken down by gender and age. *The Pudding*.
10. NOS. (2022, 10 mei). *Voor het eerst promoveren meer vrouwen dan mannen aan Nederlandse universiteit*. Geraadpleegd op 10 mei 2022, van <https://nos.nl/artikel/2428133-voor-het-eerst-promoveren-meer-vrouwen-dan-mannen-aan-nederlandse-universiteit>
11. Vinken, H., & Mariën, H. (2021, januari). *ACT Corona Monitor 2020*. ACT Belangenvereniging voor acteurs. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://www.acteursbelangen.nl/act-corona-monitor-2020/>
12. Langenberg, B. J., von der Fuhr, S., Sentjes, M., & IJdens, T. (2010). *Spelen voor de kost. Werk en inkomsten van acteurs in Nederland*. IVA Beleidsonderzoek en advies.
- Lems, M. (2020, 24 april). *ERA5050 – Actrices op de bres voor gelijke representatie*. Theaterkrant. Geraadpleegd op 1 maart 2022, van <https://www.theaterkrant.nl/tm-artikel/een-heel-ander-gesprek-actrices-op-de-bres-voor-gelijke-representatie/#:~:text=In%20Groot%2DBrittanni%C3%AB%20zetten%20actrices,met%20Kemp%20over%20het%20initiatief.>
- Scheulderman, A. (2022, april 28). Actrice Jacqueline Blom over het seksisme in de toneelwereld: 'Ze kijken niet hoe goed je speelt, maar hoe lekker je bent'. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 30 april 2022, van <https://www.volkskrant.nl/mensen/actrice-jacqueline-blom-over-het-seksisme-in-de-toneelwereld-ze-kijken-niet-hoe-goed-je-speelt-maar-hoe-lekker-je-bent~bddb1bcb/>
13. De Graaf, N. M. (2020). *Gender Trends: Developments in Clinical Care for Gender Diverse Young People*. [Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam]
14. Pond, S. (2017, 9 mei). *The Statistics Tell a Sad Story: Gender-Neutral Awards Categories Are Dominated by Men*. TheWrap. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://www.thewrap.com/statistics-tell-sad-story-gender-neutral-awards-categories-dominated-men/>
- Isaacs, D. (2018, 15 oktober). *The Jeff Awards go gender neutral but still manage to favor men*. Chicago Reader. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://chicagoreader.com/columns-opinion/the-jeff-awards-go-gender-neutral-but-still-manage-to-favor-men/>
- Levitt, D., Shoard, C., & Clarke, S. (2020, 6 februari). *Oscars: the 92-year gender gap, visualised*. The Guardian. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://www.theguardian.com/film/ng-interactive/2020/feb/05/the-oscars-92-year-gender-gap-visualised-academy-awards>
- Universities Australia Executive Women. (2020, oktober). *WOMEN AND AWARDS*. Universities Australia. Geraadpleegd op 14 april 2022, van <https://www.universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2020/12/Women-and-awards-FINAL.pdf>
- Marsden, S. (2019). Why Women Don't Win Literary Awards: The Saltire Society Literary Awards and Implicit Stereotyping. *Women: A Cultural Review*, 30(1), 43-65.

15. Casini, A., Sepulchre, S., Fromont, A., Vaucher-de-la-Croix & Wattelet, S. (2021). *Gender Equality & Diversity in European Theatres: A Study*. European Theatre Convention.
16. Sanders, W. (2022). Beter is nog niet goed: De positie van vrouwen in de film- en televisiesector 2011-2020 Onderzoeksrapport in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld.

### Bijlage 3 – Bibliotheek

Voor de VSCD en wie zich verder wil verdiepen in gender in de cultuursector heeft Blueyard onderstaande lijst met relevante artikelen samengesteld. De artikelen zijn lang niet allemaal verwerkt in het rapport, maar bieden aanvullende inzichten.

#### Theater

- De Graaf, J. P. (2014). *Toneelprijzen in Nederland*. [Bachelorscriptie, Theaterschool Amsterdam].
- Deroeck, T. (2007). *Theater van Vrouwen In Vlaanderen*. [Masterscriptie, Universiteit Gent].
- Donohue, B., O'Dowd, C., Dean, T., Murphy, C., Cawley, K., & Harris, K. (2017). *Gender Counts: An analysis of gender in Irish theatre 2006-2015*.
- Goodman, L., & De Gay, J. (2002). *The Routledge reader in gender and performance*. Routledge.
- Isaacs, D. (2018, 15 oktober). *The Jeff Awards go gender neutral but still manage to favor men*. Chicago Reader. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://chicagoreader.com/columns-opinion/the-jeff-awards-go-gender-neutral-but-still-manage-to-favor-men/>
- Kuis, N. (2020). *Herstory. Een onderzoek naar vrouwenrollen in 2020*. [Bachelorscriptie, Toneelschool Arnhem].
- Langenberg, B. J., von der Fuhr, S., Sentjes, M., & IJdens, T. (2010). *Spelen voor de kost. Werk en inkomsten van acteurs in Nederland*. IVA Beleidsonderzoek en advies.
- Luk, K. (2016). *Petticoat Parts en de functie van travestie in theater. Over mannen in vrouwenkleden op het Amsterdamse toneel ten tijde van de eerste actrices binnen het Nederlandse theater*. [Bachelorscriptie, Radboud Universiteit]
- Rost, K., & Schrödl, J. (2017). Körperlichkeit, Materialität und Gender in Theater und Theaterwissenschaft. *Open Gender Journal*, 1.
- Scheulderman, A. (2022, april 28). Actrice Jacqueline Blom over het seksisme in de toneelwereld: 'Ze kijken niet hoe goed je speelt, maar hoe lekker je bent'. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 30 april 2022, van <https://www.volkskrant.nl/mensen/actrice-jacqueline-blom-over-het-seksisme-in-de-toneelwereld-ze-kijken-niet-hoe-goed-je-speelt-maar-hoe-lekker-je-bent~bddd1bcb/>
- Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2014). Acteurs in de spotlight: onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs.
- Sphinx Theatre (2020). *New Women in Theatre Forum Report*. Geraadpleegd op 14 april 2022 van <https://sphinxtheatre.co.uk/new-women-in-theatre-forum-report/>
- Stalpaert, C. (2000). Mieke Kolk (red.), 'Wie zou ik zijn als ik zijn kon': vrouw en theater 1975-1998. *Documenta*, 18(3), 237-245.
- Van Maanen, H. (2009). *Het Nederlandse toneelbestel van 1945 tot 1995* (p. 424). Amsterdam University Press.
- Van Schaik, A. (2010). *The development of the labour market position of female actors in the Netherlands between 1987-2009*. [Masterscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam].

Vinken, H., & Mariën, H. (2021, januari). *ACT Corona Monitor 2020*. ACT Belangenvereniging voor acteurs. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://www.acteursbelangen.nl/act-corona-monitor-2020/>

Wensink, H. (2022, 10 maart). Vrouwenrollen zijn te vaak de vrucht van mannen met weinig fantasie. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 25 april 2022, van <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/vrouwenrollen-zijn-te-vaak-de-vrucht-van-mannen-met-weinig-fantasie~b68b6390/>

Zisman Newman, L. Y. *Placefull Spaces: Queer Women and Non-Binary Artists Resisting an Emptied Stage*.

## Film

Anderson, H., & Daniels, M. (2016). Film dialogue from 2,000 screenplays, broken down by gender and age. *The Pudding*.

ANP. (2016, 12 april). 'Meeste zinnen in films worden door oude mannelijke acteurs uitgesproken'. NU.nl. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <http://www.nu.nl/cultuur-overig/4141198/amsterdam-komt-met-toplijst-van-culturele-instellingen.html>

Arons, L. (2018). *Het behalen van succes en het gender aspect. Een analyse over zo'n 5000 Hollywood films en de verdeling van hoofdrollen tussen mannen en vrouwen*. [Bachelorscriptie, Universiteit van Amsterdam].

Brooks, Karen. "Homosexuality, Homosociality, and Gender Blending in Australian Film." Special Issue on Australian Film, spec. iss. of *Antipodes* 13:2 (1999): 8590 (1-6).

De Kwaastentiet, R. (2017, 25 februari). FILMINDUSTRIE ALS SPIEGEL VOOR EMANCIPATIE. *OneWorld*. Geraadpleegd op 8 maart 2022, van <https://www.oneworld.nl/lezen/kunst-cultuur/film/filmindustrie-als-spiegel-voor-emancipatie>

Deck, M. E. (2019). *Reframing the Gaze: How Women Filmmakers Influence the Portrayal of Women On-Screen* (Doctoral dissertation, University of Oregon).

Higley, D. (2019). *Bending the Binary: Effects of Nonbinary Gender Media Representations on Disposition Formation and Media Enjoyment*.

Kunsey, I. (2019). Representations of Women in Popular Film: A Study of Gender Inequality in 2018. *Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 10(2), 27-38.

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*, 411-28.

Levitt, D., Shoard, C., & Clarke, S. (2020, 6 februari). *Oscars: the 92-year gender gap, visualised*. The Guardian. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://www.theguardian.com/film/ng-interactive/2020/feb/05/the-oscars-92-year-gender-gap-visualised-academy-awards>

Nordine, M. (2017, 19 februari). Male Movie Stars Get Almost Twice as Much Screen Time: Report. *IndieWire*. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://www.indiewire.com/2017/02/male-movie-stars-get-almost-twice-as-much-screen-time-1201785042/>

O'Meara, J. (2016). What "The Bechdel Test" doesn't tell us: examining women's verbal and vocal (dis) empowerment in cinema. *Feminist media studies*, 16(6), 1120-1123.

Pawlak, W.S. (2012). THE SPACES BETWEEN: NON-BINARY REPRESENTATIONS OF GENDER IN TWENTIETH-CENTURY AMERICAN FILM.

Sanders, W. (2022). Beter is nog niet goed: De positie van vrouwen in de film-en televisiesector 2011-2020 Onderzoeksrapport in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld.

Simone, P. (2019). Female directors in European cinema. Key figures. *European Audiovisual Observatory*.

Van der Velden, I. (2019, 11 maart). *De Zweedse Methode: meer vrouwen in film*. VPRO. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://www.vprogids.nl/cinema/lees/artikelen/interviews/2019/serner-vrouwen-in-film.html>

## Letteren

- Franssen, S. (2020, 8 januari). “Er zijn evenveel vrouwelijke als mannelijke auteurs. Toch krijgen mannen meer beurzen”. *Charlie magazine*. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://charliemag.be/wereld/glazen-plafond-letteren2/>
- Griffith, N. (2015). Books about women don't win big awards: Some data. *Nicola Griffith*, 26.
- Koolen, C. (2018). *Reading beyond the female: The relationship between perception of author gender and literary quality*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Marsden, S. (2019). Why Women Don't Win Literary Awards: The Saltire Society Literary Awards and Implicit Stereotyping. *Women: A Cultural Review*, 30(1), 43-65.
- Meijer, M. (2021). Corina Koolen (2020) Dit is geen vrouwenboek. De waarheid achter man-vrouw-verschillen in de literatuur. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 24(2), 225.
- Pronk, I. (2018, 24 juni). Hoe krijg je meer vrouwen aan de literaire top? *Trouw*. Geraadpleegd op 1 maart 2022, van <https://www.trouw.nl/cultuur-media/hoe-krijg-je-meer-vrouwen-aan-de-literaire-top~b8199108/>
- Turner, N. (2016). Literary Prizes and Contemporary Women's Writing: An Investigation Through Interviews. *Writers in Conversation*, 3(2), 1-8.

## Muziek

- Berkers, P., Smeulders, E., & Berghman, M. (2019). Music creators and gender inequality in the Dutch music sector. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 22(1), 27-44.
- Epps-Darling, A., Cramer, H., & Bouyer, R. T. (2020, October). Artist gender representation in music streaming. In *ISMIR* (pp. 248-254).
- Keegan, C. M., Horak, L., & Steinbock, E. (2018). Cinematic/trans\*/bodies now (and then, and to come). *Somatechnics*, 8(1), 1-13.

Krijnen, T., & Van Bauwel, S. (2021). *Gender and media: Representing, producing, consuming*. Routledge.

- Romeijn, A. (2020). *Waarom vrouwen ondervertegenwoordigd zijn op de grote festivals*. Brainwash. Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://archieff.brainwash.nl/bijdrage/waarom-vrouwen-ondervertegenwoordigd-zijn-op-de-grote-festivals>
- Smith, S. L., Pieper, K., Clark, H., Case, A., & Choueiti, M. (2020). Inclusion in the Recording Studio?. *RATIO*, 25, 16-8.
- Snapes, L. (2022, 8 februari). *Adele sweeps gender-neutral Brit awards dominated by women*. The Guardian. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://www.theguardian.com/music/2022/feb/08/adele-sweeps-gender-neutral-brit-awards-dominated-by-female-acts>
- Werner, A., Gadir, T., & De Boise, S. (2020). Broadening research in gender and music practice. *Popular Music*, 39(3-4), 636-651.

## Wetenschap

- NOS. (2022, 10 mei). *Voor het eerst promoveren meer vrouwen dan mannen aan Nederlandse universiteit*. Geraadpleegd op 10 mei 2022, van <https://nos.nl/artikel/2428133-voor-het-eerst-promoveren-meer-vrouwen-dan-mannen-aan-nederlandse-universiteit>
- Pond, S. (2017, 9 mei). *The Statistics Tell a Sad Story: Gender-Neutral Awards Categories Are Dominated by Men*. TheWrap. Geraadpleegd op 7 maart 2022, van <https://www.thewrap.com/statistics-tell-sad-story-gender-neutral-awards-categories-dominated-men/>
- Universities Australia Executive Women. (2020, oktober). *WOMEN AND AWARDS*. Universities Australia. Geraadpleegd op 14 april 2022, van <https://www.universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2020/12/Women-and-awards-FINAL.pdf>
- Watson, C. (2021). Women less likely to win major research awards. *Nature*.

## Kunstenbreed

- Anheier, H. K. (2017). Gender Equality Policy in the Arts, Culture and Media: Comparative Perspectives.
- Berkers, P., Verboord, M., & Weij, F. (2014). Genderongelijkheid in de dagbladberichtgeving over kunst en cultuur. Een vergelijkende studie van Frankrijk, Duitsland, Nederland en de Verenigde Staten, 1955-2005. *Tijdschrift Sociologie*, 10(2), 124-146.
- Dolphin, A. C. (2006). Gender: missing the prizes that can inspire a career. *Nature*, 442(7105), 868.
- Fischer, A., Rojahn, K., & Struyk, I. (2002). *Het glazen plafond in de culturele sector: feiten en verklaringen*. Universiteit van Amsterdam, Afdeling Psychologie.
- Hoogervorst, S. (2002). De kunstensector moet inlopen. *Boekman*, 174.
- Kerchman, A., & Salet, P. (2019). The Position of Women Artists in Four Art Disciplines in The Netherlands. Mama Cash.
- Komorowski, M., & Asardag, D. (2020). Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors. European Expert Network on Culture and Audiovisual.
- LKCA. (2020, 3 november). *Waar zijn de jongens en de mannen?* Geraadpleegd op 4 maart 2022, van <https://www.lkca.nl/artikel/waar-zijn-de-jongens-en-de-mannen/#:%7E:text=Maar%20uit%20onderzoek%20dat%20wel,manne n%20geldt%20voor%20alle%20kunst disciplines>.
- Marsden, S., & Smith, W. (2019). And the Winner Is...? Prizes and Awards in Arts and Culture. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 4(2), 1-10.
- Schreven, L., & De Rijk, A. (2011). *Kunstenaars in breder perspectief: kunstenaars, kunstopleiding en arbeidsmarkt*. Centraal bureau voor de statistiek.
- Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2016). Loont passie? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van professionele kunstenaars in Vlaanderen.
- Tiel, C. (2019, 25 oktober). Vrouwen om rekening mee te houden - hoe de kunstwereld, het museum en het bedrijfsleven worstelen met gender(on)gelijkheid - Features - Metropolis M. *Metropolis M*. [https://www.metropolism.com/nl/features/39557\\_vrouwen\\_om\\_rekening\\_mee\\_te\\_houden](https://www.metropolism.com/nl/features/39557_vrouwen_om_rekening_mee_te_houden)
- Van Langendonck, K., Magnus, B., Bresseleers, M., & De Graeve, L. (2014). Vrouw/man-verhouding in het Vlaams podiumkunstenlandschap. Een genderstudie van 1993 tot 2012. Brussel: Kaaitheater/VTi/Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten.
- Van Leeuwen, A. (2019, 3 februari). Getallen doen ertoe: vrouwen in de kunsten zijn nog steeds in de minderheid. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 1 maart 2022, van <https://www.volkskrant.nl/cultuur-media/getallen-doen-ertoe-vrouwen-in-de-kunsten-zijn-nog-steeds-in-de-minderheid~bf38bb29/>
- Vanherwegen, D., Siongers, J., Smits, W., Vangoidsenhoven, G., Lievens, J., & Elchardus, M. (2009). Amateurkunsten in beeld gebracht. Forum voor Amateurkunsten.



Keizersgracht 100-104  
1015 CV Amsterdam, the Netherlands  
[info@blueyard.nl](mailto:info@blueyard.nl)  
[www.blueyard.nl](http://www.blueyard.nl)