

**CAMERAVROUWEN**  
**in beeld**

Slechts 10,3% van de Nederlandse film- en televisieproducties gemaakt tussen 2011 en 2020 is gedraaid door een vrouwelijke Director of Photography (DoP). Om te achterhalen hoe dit komt deed de Universiteit Utrecht onderzoek naar de ervaringen van cameravrouwen\* in een door mannen gedomineerd beroep. De onderzoekers voerden aan de hand van een vragenlijst groeps gesprekken met cameravrouwen over onder andere hun ambitie, opleiding en werkervaring.



Tijdens de groeps gesprekken werd met veel passie over het vak gesproken. Maar ondanks hun drive en liefde voor het vak blijven cameravrouwen in de schaduw van hun mannelijke collega's staan. Deze onderbelichte positie blijkt het resultaat te zijn van zowel sector als samenleving, doorspekt met hardnekkige seksistische en stereotyperende aannames. Een gebrek aan zichtbaarheid van cameravrouwen en vrouwelijke rolmodellen is hierin een belangrijke factor. De huidige positie van cameravrouwen wordt met dit onderzoek inzichtelijk gemaakt en inspireert hopelijk tot verandering, zowel in de sector als daarbuiten.

Uit de gesprekken kwamen vier hoofdthema's naar voren: aannames, de praktijk van het vak, de gevolgen voor het privéleven en goede, inspirerende voorbeelden.

## Aannames

Het stereotype beeld van een DoP is dat deze groot en fysiek sterk is met een berg aan technische kennis. Waarbij de aanname is dat deze "mannelijke" kwaliteiten niet van toepassing zouden zijn op vrouwen. Het gevolg is dat de kennis en vaardigheden van cameravrouwen daardoor continu in twijfel worden getrokken.

Opmerkelijk is dat dit voor vrouwelijke assistenten geen vraagstuk is, terwijl zij zich juist bezighouden met camera-instellingen en lenzen en het dragen van de camera's. Het beeld dat een DoP groot en sterk moet zijn om kwaliteit te leveren lijkt tevens direct gekoppeld aan de kwaliteit van hun werk. Terwijl cameravrouwen benadrukken dat het zwaartepunt voor een DoP juist ligt bij de artistieke kant van het maken van beelden en het vertellen van een verhaal.

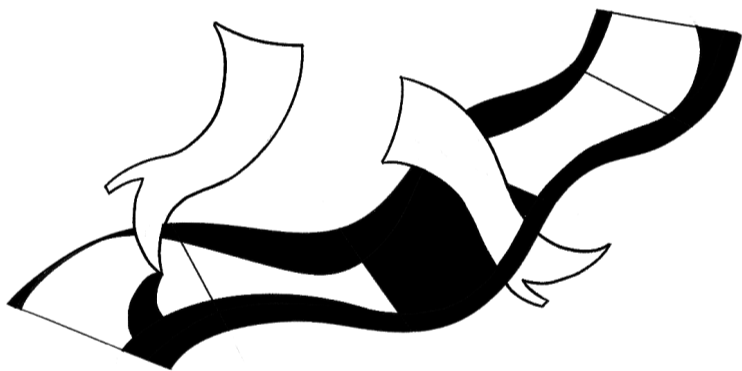
Het beeld dat een DoP een beroep voor mannen is, wordt mede in stand gehouden doordat cameravrouwen weinig zichtbaar zijn. Het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwelijke DoP's kan andere (jonge) vrouwen inspireren om wel voor dit vak te kiezen: wat zij kan, kan ik ook. En dan bij voorkeur op een manier waarbij artistieke kwaliteiten worden benadrukt en niet alleen het feit dat ze een vrouw is.

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

## De Praktijk

### Ervaring en samenwerking

Het (gebrek aan) ervaring is een terugkerend onderwerp voor cameravrouwen, ook als ze zijn opgeleid en wel degelijk meters hebben gemaakt. Kansen om te groeien door aan verschillende type producties mee te werken en met diverse budgetten, wordt hen vaak ontnomen. Met als reden dat zij door gebrek aan “specifieke”, relevante ervaring een risico zouden vormen. Deze ongegronde angst maakt het voor cameravrouwen extra moeilijk om nieuwe ervaringen op te kunnen doen en zich professioneel te ontwikkelen binnen hun vakgebied.



Talentontwikkelingsprogramma's werden in het verleden door cameravrouwen omarmd om zo ervaring op te doen en door te kunnen groeien naar langere en uiteenlopende professionele producties. Met het verdwijnen van een aantal van deze programma's kunnen cameravrouwen minder ervaring opdoen en minder meters maken, waardoor hun carrières sneller stagneren en ze ontmoedigd raken. Om je te kunnen ontwikkelen binnen het vak is ruimte nodig. Als deze ruimte niet wordt gegeven en cameravrouwen alleen maar “dienstbaar” mogen zijn zonder

autonomie en creativiteit verdwijnt het plezier en motivatie naar de achtergrond.

Om elkaar te versterken en ondersteunen bespreken cameravrouwen de waarde van een vrouwen netwerk. Daarbij rijst het vraagstuk over positieve discriminatie voor cameravrouwen, zoals bijvoorbeeld een geheel vrouwelijke crew. Waar sommige cameravrouwen de noodzaak inzien om dingen te forceren om het gelijk te krijgen, vinden anderen het vervelend om op lijstjes te belanden “omdat ze vrouw zijn”. Wel zijn cameravrouwen het erover eens dat het goed is om meer aandacht te besteden aan (gender)diversiteit en ervaren bepaalde effecten hiervan ook al op positieve wijze binnen crews.

### Hiërarchische structuur

Waar volgens de respondenten mannelijke DoP's na hun afstuderen relatief gemakkelijk aan het werk gaan, ervaren vrouwelijke DoP's belemmeringen door een gebrek aan vertrouwen in hen en een hiërarchische sector waar mannen de lakens uitdelen. Cameramannen dragen hieraan bij doordat zij geneigd zijn zichzelf een hoge status toe te kennen en op de set de camera en hun departement voorop te stellen. Daarbij spelen cameramannen vooral werk door naar andere mannen wat hun gezamenlijke positie versterkt, maar ten koste gaat van hun vrouwelijke collega's. Ook vanuit het productiedepartement, dat hiërarchisch gezien in de sector een sterke positie heeft,

is het vertrouwen in, en de waardering voor cameravrouwen laag. Hierdoor worden zij soms, ondanks het vertrouwen van een regisseur, alsnog van hun positie gehaald door een hogere macht.

Pas wanneer een cameravrouw prijzen binnen sleept, stijgt de waardering voor haar. Een vorm van institutionele erkenning die kennelijk nodig is om haar (eindelijk) niet meer als risico maar als kans te zien voor andere typen en grotere producties met een hoger budget.

Deze patriarchale cultuur zorgt voor flinke barrières voor cameravrouwen om carrière te maken met als resultaat dat vrouwen op een gegeven moment stoppen of (ongewild) blijven hangen in assisterende functies. Hoewel wordt benadrukt dat assisteren een goede en veelal prettige manier is om ervaring op te doen, zien cameravrouwen deze functies daarom ook als risico.

### Seksisme en discriminatie

Cameravrouwen krijgen vaak te maken met verschillende vormen van seksisme en discriminatie. Dat begint al op de Filmacademie waar ze vragen en opmerkingen krijgen over hun fysieke en professionele capaciteiten. Ook op de set worden zij geconfronteerd met ongepaste opmerkingen of fysieke ongewenste intimiteiten. Dit varieert van “onschuldige” seksistische grapjes tot aanranding.

Cameravrouwen krijgen in de praktijk aanzienlijk minder mogelijkheden

om speelfilms te draaien. Ze worden voornamelijk gevraagd voor documentaires, kinderprogramma's en (korte) films met 'gevoelige' thema's. Dit zijn over het algemeen producties met relatief lage budgetten en minder aanzien. Daardoor liggen ook de beloningen voor cameravrouwen lager, wat ertoe leidt dat cameravrouwen voor vergelijkbaar werk minder verdienen dan hun mannelijke collega's met evenveel ervaring.



Hier zien we een cirkelredenering ontstaan: om ervaring op te doen, is ervaring nodig. Maar omdat vrouwelijke DoP's vooral binnen bovengenoemde specifieke genres kansen krijgen, blijft hun mogelijkheid om brede en diverse ervaring op te bouwen, en daarmee beter te verdienen, beperkt. Daar komt bij dat er vaak van vrouwelijke DoP's wordt verwacht dat ze vooral dankbaar moeten zijn dat ze dit werk überhaupt “mogen” doen.

### One of the guys

Zowel bewust als onbewust passen cameravrouwen zich aan om zich “meer te schikken” naar hun functie. Van spreken met een lagere stem

tot andere (wijdere) kleding en doorwerken ondanks een blessure, van cameravrouwen wordt verwacht dat ze *One of the guys* zijn. Deze (subtiele) aanpassingen die vrouwen doen om zich te wapenen zijn ook wel bekend als *immascultation*\*\* en *blokishness*\*\*\*. Uit onderzoek blijkt dat dergelijke situaties niet alleen fysiek, maar ook emotioneel veel vergen. Je anders voordoen dan je bent of positief blijven in een negatieve omgeving, kost *emotional labour*\*\*\*\*.

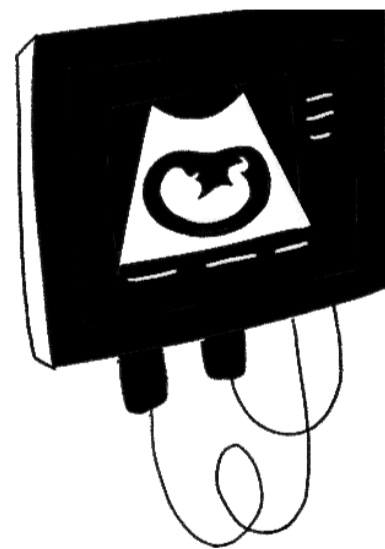
\*\*Margolis, Krasilovsky en Stein (2015) gebruiken de term *immascultation* om te beschrijven hoe vrouwen proberen zich te identificeren als mannen om succesvol te zijn. Ze verwijzen ernaar als een uiting van een systemisch probleem. In het onderzoek wordt de term *immascultation* gebruikt om te verwijzen naar het mentale proces van identificatie met mannen.

\*\*\*Topić (2023) gebruikt de term *blokishness* voor gedrag dat vaak als mannelijk wordt gezien en dat mannen al jong aanleren, zoals zelfverzekerdheid, autoriteit, agressie en een bepaalde fysieke houding. In het onderzoek wordt de term *blokishness* gebruikt als de praktische uitwerking van *immascultation*, zoals in kleding en gedrag.

\*\*\*\* De term 'emotional labour' verwijst naar de inspanning die het kost om authentiek positief over te komen terwijl negatieve gevoelens overheersen (Veldstra 2020). Grindstaff (2009) noemt het aanpassen van een emotie of gevoel aan de sociale normen emotiewerk. Ze betoogt dat wanneer dit wordt ingezet ten behoeve van macht, er sprake is van *emotional labour*. Meewerken aan een positief imago van de sector, terwijl er veel te verbeteren valt vanuit het perspectief van gelijkwaardigheid, is een voorbeeld van emotiewerk.

## Gevolgen voor het privéleven

De gevolgen van het werk op het privéleven hebben wortels in zowel de sector als in de maatschappij. Zo worden vrouwen maatschappelijk gezien nog steeds als de primaire verzorger van kinderen aangemerkt en wordt zij standaard als eerst gebeld wanneer kinderen ziek zijn en moeten worden opgehaald. Vanuit de sector lijkt er hierdoor ook beperkte ruimte te zijn voor cameravrouwen met een kindervens. Vrouwen worden al in een vroeg stadium van hun carrière "gewaarschuwd" dat de functie niet te combineren is met het moederschap. Voor zwangerschap en borstvoeding is op de set meestal weinig ruimte. Sommige vrouwen kiezen er bewust voor om geen kinderen te nemen omdat ze willen blijven werken als DoP en niet zien hoe ze ruimte kunnen creëren voor hun kindervens.



Cameravrouwen ervaren frustratie over systemen als kinderopvang die niet zijn ingericht op (twee) ouders met lange en onregelmatige werkomstandigheden. Veel vrouwelijke DoP's die voor kinderen kiezen doen dan ook water bij de wijn. Bijvoorbeeld door (deels) ander werk te gaan doen; als assistent, focus puller of operator.

Toch putten sommige cameravrouwen ook kracht uit hun keuze om hun kinderwens met een bloeiende carrière te combineren; door de voorbeeldfunctie die zij hun kinderen bieden als werkende, zelfstandige vrouw. Ze betalen een hoge prijs, maar voor sommigen gaat die prijs op de lange termijn toch gepaard met hoge waardering.

Ook het onderhouden van sociale en familiale relaties worden zowel vanuit sector als maatschappij bemoeilijkt, die conventioneel gezien door vrouwen worden onderhouden. Het missen van familiefeestjes of afspraken met vrienden door draaidagen die uitlopen of worden verschoven valt velen zwaar.

## Inspirerende voorbeelden

Cameravrouwen houden van hun werk door de rijkdom aan onderwerpen, de plekken in de wereld die ze via hun werk bezoeken, de intellectuele en creatieve uitdagingen en bijzondere samenwerkingen naar een concreet eindproduct. Voorbeelden uit andere landen kunnen de sector helpen om de boel structureel te verbeteren: zo is er een Spaans systeem waarbij subsidieaanvragen beloond worden met extra punten als vrouwen posities krijgen. In Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland worden vrouwelijke DoP's en hun professionele identiteit, letterlijk zichtbaar gemaakt via het instagram-account Cinematographinnen.

De nieuwe, meer progressieve generatie lijkt minder de behoefte te voelen om zich mannelijk te gedragen en minder last te hebben van problemen waar hun voorgangers last van hadden, zoals seksisme en gebrek aan kansen. Ook steunen collega's in de sector de cameravrouwen meer en op verschillende manieren. Er zijn ook al voorbeelden waarin ruimte is voor beginnende DoP's en voor het moederschap. Ze zijn hoopvol en zien een stip op de horizon voor henzelf en een nieuwe generatie, met kleine stappen tot verbetering.



## Aanbevelingen

### 1. Vertrouwen, inclusiviteit en fysieke integriteit

Toon vertrouwen in de technische en creatieve vakkundigheid en fysieke capaciteiten van cameravrouwen. Zorg voor een inclusieve werkomgeving waar masculiniteit niet per se de norm is. Bespreek hoe leiderschap binnen het camera departement minder masculien kan worden ingevuld, zodat er ruimte ontstaat voor DoP's die zich niet willen of kunnen identificeren met mannen en zich niet masculien willen gedragen.

Zorg dat binnen deze omgeving dat er ruimte is om ongewenst en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en te bespreken. Maak grenzen daarbij expliciet zodat voor iedereen duidelijk is welk gedrag nodig is om iedereen goed te kunnen laten functioneren. Zorg daarnaast voor betere faciliteiten en ondersteuning van de lichamen van cameravrouwen en hun fysieke behoeften.

### 2. Zichtbaarheid en talentontwikkeling

Maak cameravrouwen zichtbaarder, bijvoorbeeld door hen en hun werk op een centrale plek toegankelijk te maken. Dit zorgt niet alleen voor zichtbaarheid van cameravrouwen zelf maar ook voor zichtbaarheid van hun professionele identiteit, zoals een individuele stijl en 'handtekening'.

Zorg voor meer ruimte en mogelijkheden voor cameravrouwen

om zich professioneel te ontwikkelen binnen diverse producties. Organiseer daarnaast programma's voor talentontwikkeling zodat (beginnende) cameravrouwen de gelegenheid krijgen ervaring op te doen en het gat dat ze hebben ten opzichte van hun mannelijke collega's sneller kunnen dichten.

Introduceer bij de toekenning van subsidies een systeem met extra punten voor vrouwen op posities waarin zij ondervertegenwoordigd zijn.

### 3. Transparantie en arbeidsvoorwaarden

Creëer openheid over tarieven en budgetten, zodat er onderhandeld kan worden op basis van transparante criteria en argumenten. Ga in gesprek met cameravrouwen over de voorwaarden waaronder zij kunnen deelnemen aan een project in plaats van hun voorwaarden op te leggen. Normaliseer bijvoorbeeld ouderschap door niet uit te gaan van stereotiepe rolverdelingen maar het gesprek aan te gaan over hoe vrouwelijke DoP's hun werk met hun moederschap willen en kunnen combineren.



---

Voor dit onderzoek spraken onderzoekers van de Universiteit Utrecht met een diverse groep cameravrouwen van verschillende leeftijden en uiteenlopende werkervaring. Het onderzoek werd uitgevoerd door de Universiteit Utrecht in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld en in samenwerking met Netherlands Society of Cinematographers (NSC).

[vrouweninbeeld.nl](http://vrouweninbeeld.nl)

BRON: Meten met twee maten – Onderzoek naar de ervaringen van cameravrouwen in een door mannen gedomineerd beroep. Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Kirsten van der Holt, MA, Met dank aan Olivia Mos, maart 2025.

Redactie: Nicole Santé, Hyo Soon Kaag, Sandy Seifert, Esther Schmidt

Illustraties: Menah Wellen

Vormgeving: Lotte Verkaik