

# Meten met twee maten



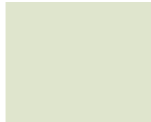








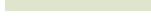
Onderzoek naar de ervaringen van cameravrouwen in  
een door mannen gedomineerde beroep

Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Kirsten van Holt, MA  
Met dank aan Olivia Mos

Onderzoeksrapport in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld  
Maart 2025

# Inhoudsopgave

▲ = klik om terug te keren naar de inhoudsopgave

	<b>Executive Summary</b>	<b>4</b>
	<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
	<b>Methode</b>	<b>10</b>
	Focusgroepgesprekken	10
	Respondenten	10
	Databewerking en analyse	10
	<b>Resultaten</b>	<b>12</b>
	1. Aannames	12
	1.1 Beeld	12
	1.2 Capaciteiten	14
	Deelconclusie	15
	2. De praktijk	16
	2.1 Ervaring en samenwerking	16
	2.2 Hiërarchische structuur	18
	2.3 Seksisme en grensoverschrijdendgedrag	21
	Deelconclusie	27
	3. Gevolgen	28
	3.1 Kinderen	28
	3.2 Sociaal leven	31
	Deelconclusie	31
	4. Best Practices	32
	4.1 Waardering van het vak	32
	4.2 Verbeteringen	32
	4.3 Andere landen	33
	Deelconclusie	33
	<b>Conclusie</b>	<b>34</b>
	<b>Aanbevelingen</b>	<b>36</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>38</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>40</b>
	Bijlage 1: Informatiebrief voor deelnemers	40
	Bijlage 2: Gespreksonderwerpen	45
	Bijlage 3: Toestemmingsformulier	46
	<b>Colofon</b>	<b>49</b>

# Executive Summary

Naar aanleiding van het rapport *Beter is nog niet goed* (Sanders 2022) heeft de Universiteit Utrecht in opdracht van Vrouwen in Beeld en in samenwerking met de Netherlands Society for Cinematographers (NSC) onderzoek gedaan naar de werkervaringen van cameravrouwen en hun carrièremogelijkheden. De onderzoeksvraag die daaraan ten grondslag lag, is:

## Hoe ervaren cameravrouwen hun carrièremogelijkheden in de Nederlandse film- en televisiesector?

Om dit te onderzoeken hebben we drie focusgroepgesprekken gehouden met in totaal 22 cameravrouwen van verschillende leeftijden en met verschillende persoonskenmerken. De gesprekken gingen over hun ambities, opleiding en werk.

Focusgroepgesprekken worden in onderzoek gebruikt om een groep personen met overeenkomstige ervaringen gezamenlijk een onderwerp uit te laten diepen. Het doel is om een onderwerp vanuit verschillende perspectieven te belichten, niet om overeenstemming te bereiken (Hennink 2014). De gesprekken zijn opgenomen, en vervolgens getranscribeerd en thematisch geanalyseerd.

## Resultaten

De analyse van de data leidde tot vier hoofdthema's: aannames en ideeën over cameravrouwen en hun capaciteiten; de praktijk van het vak; de gevolgen voor het privéleven; en goede voorbeelden die inspireren.

Cameravrouwen worden geconfronteerd met aannames die gebaseerd zijn op het idee van de camerapersoon als man. Zowel hun fysieke als technische capaciteiten worden bij voorbaat betwijfeld. Er is sprake van een dubbele verantwoordelijkheid/loyaliteit: van cameravrouwen wordt verwacht dat ze zowel voldoen aan maatschappelijke feminiene normen van een vrouw als aan masculiene normen van leiderschap. Daarnaast zorgt een gebrek aan zichtbaarheid van cameravrouwen ervoor dat cameravrouwen moeilijk voor te stellen zijn.

In de praktijk speelt ervaring en het hebben van een netwerk een grote rol in het krijgen van werk. Cameravrouwen krijgen minder kansen om ervaring op te doen doordat talentprogramma's zijn wegvallen en weinig kansen om ervaring op te doen met bepaalde types producties. Ook hebben cameravrouwen, in tegenstelling tot hun mannelijke collega's, (nog) niet altijd een groot netwerk dat hen kan steunen. De focus op ervaring en netwerk belemmert de carrièreontwikkeling van cameravrouwen.

In de praktijk speelt ook het hiërarchisch functioneren van de film- en televisiesector een belangrijke rol. Naast het feit dat cameravrouwen numeriek in de minderheid zijn, zorgt ook hun gender voor een lagere positie op de hiërarchische ladder. Een van de gevolgen is dat ze minder mogelijkheden krijgen om het vak van DoP uit te oefenen en langer blijven assisteren. Sommigen blijven daar ongewild in steken, voor anderen is het een voordeel dat assistentschap beter is te combineren met andere taken. Door het hiërarchisch functioneren van de sector komen de verschillende vormen van diversiteit maar moeilijk van de grond.

De praktijk brengt ook seksisme en discriminatie met zich mee. Dit uit zich in seksistische vragen en opmerkingen, harder moeten vechten voor werk, en de beloning van mannelijk gedrag. Daarnaast krijgen cameravrouwen meer werk aangeboden bij specifieke 'taboe'-onderwerpen die vaak stereotypisch met vrouwen worden verbonden (De Blank et al. 2020) en genres zoals documentaire. Cameravrouwen worden ook minder betaald dan hun mannelijke collega's. Initiatieven rond positieve discriminatie bezien respondenten met gemengde gevoelens: het kan zinvol zijn om de disbalans te adresseren maar ze willen pertinent niet gevraagd worden omdat ze vrouw zijn. Tot slot ervaren ze grensoverschrijdend gedrag in de vorm van opmerkingen. Alhoewel ze soms begrijpen dat deze uitingen een gevolg zijn van stress en een hoge werkdruk, is het effect van dit gedrag dat ze worden geremd in hun beroepsuitoefening. Als reactie op de ervaringen in de praktijk is een vorm van *immascultation* (Margolis, Krasilovsky, en Stein 2015) zichtbaar bij de respondenten: het identificeren met een mannelijke perspectief om succesvol te zijn. Zo houden verschillende respondenten bijvoorbeeld vrouwen zelf verantwoordelijk voor hun achterstand in beloning en werk. De praktische uitwerking van *immascultation*, *blokishness* (Topić 2023) uit zich in 'mannelijke' kleding en gedrag. Als reactie op seksisme en discriminatie gedragen en kleden sommige cameravrouwen zich mannelijker als ze aan het werk zijn. Door de (langzame) veranderingen in de sector lijkt de noodzaak hiertoe echter af te nemen. Ook de maatschappelijke discussie helpt cameravrouwen zich uit te spreken tegen ongewenst gedrag en sommigen weten de situatie om te draaien en zo de angel eruit te halen.

Sommige respondenten geven aan zich prettig te voelen in een meer mannelijke omgeving met wat stereotypisch als meer mannelijk gedrag wordt gezien. Voor hen speelt de kwestie vrouw-man-verhouding geen grote rol en ze bevragen of ongelijkwaardigheid op sommige punten wel echt gender-gerelateerd is.

De praktijk van het vak heeft vooral gevolgen voor het privéleven en dan specifiek het moederschap en sociale leven van cameravrouwen. Kinderen en een carrière als DoP zijn lastig te combineren en een ondersteunende partner is eigenlijk een voorwaarde daarvoor. Sommige jonge cameravrouwen kiezen voorsnog niet voor kinderen omdat ze hun vak uit willen blijven oefenen. Het sociale leven en relaties met vrienden en familie zijn eveneens uitdagingen door de lange werkdagen en korte termijnplanningen. Cameravrouwen spreken ook met plezier over hun werk en uiten hun waardering op verschillende manieren. Ze houden van de afwisseling van het vak en de mogelijkheid op allerlei plekken allerlei verschillende mensen te leren kennen. Ook zijn ze vaak trots op het resultaat en hun bijdrage daaraan. Verbeteringen zijn zichtbaar in voorbeelden waarbij wordt gekeken onder welke voorwaarden een cameravrouw wel aan een project mee kan werken in plaats van niet en in het ondersteunen van moederschap. Ook voorbeelden uit het buitenland, zoals extra financiering bij vrouwelijke crewleden en het zichtbaar maken van cameravrouwen en hun werk kunnen helpen om de carrièremogelijkheden van cameravrouwen te verbeteren.

Het lijkt er dus op dat van cameravrouwen impliciet wordt verwacht dat ze zich identificeren met mannelijke eigenschappen en mannelijk gedrag om als DoP te kunnen werken en carrière te kunnen maken. Voor cameravrouwen die zich daar prettig bij voelen, is dat niet per se een probleem. Wel vereist dit een impliciete ontkenning van het eigen gender, een kinderwens of zelfs het moederschap. Voor cameravrouwen die zich niet identificeren met mannelijke eigenschappen en mannelijk gedrag, is toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker, doordat voor meer vrouwelijke eigenschappen en gedrag, zoals samenwerking, overleg en zorg, minder ruimte bestaat.

### Aanbevelingen

1. Maak cameravrouwen zichtbaarder, bijvoorbeeld door hen en hun werk op een centrale plek toegankelijk te maken, naar het voorbeeld van het Instagramaccount 'Cinematographinnen'. Dit zorgt niet alleen voor zichtbaarheid van cameravrouwen zelf maar ook voor zichtbaarheid van hun professionele identiteit, zoals een individuele stijl en 'handtekening'. De NSC zou hier als vakvereniging een rol in kunnen spelen.
2. Toon vertrouwen in de technische en creatieve vakkundigheid en fysieke capaciteiten van cameravrouwen.
3. Organiseer 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.
4. Creëer openheid over tarieven en budgetten, zodat er onderhandeld kan worden op basis van transparante criteria en argumenten. Het functiehuis dat middels de ketentafels van Platform ACCT wordt opgesteld, zal hierbij helpen.<sup>1</sup>
5. Bespreek hoe leiderschap binnen het cameradepartement minder masculien kan worden ingevuld, zodat er ruimte ontstaat voor DoPs die zich niet willen of kunnen identificeren met mannen en zich niet masculien willen gedragen.
6. Ga in gesprek met cameravrouwen over de voorwaarden waaronder zij kunnen deelnemen aan een project, in plaats hen voorwaarden op te leggen. Zoek samen naar oplossingen.
7. Normaliseer ouderschap door niet uit te gaan van stereotiepe rolverdelingen maar het gesprek aan te gaan over hoe vrouwelijke DoPs hun werk met hun moederschap willen en kunnen combineren.
8. Zorg voor een veilige omgeving om ongewenst en grensoverschrijdend gedrag te bespreken. Maak grenzen daarbij expliciet zodat voor iedereen duidelijk is welk gedrag nodig is om iedereen goed te kunnen laten functioneren.
9. Zorg voor betere faciliteiten en ondersteuning van de lichamen van cameravrouwen en hun fysieke behoeften.
10. Introduceer bij de toekenning van subsidies een systeem met extra punten voor vrouwen op posities waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, waaronder die van DoP.

<sup>1</sup> Zie <https://fairpacct.nl/ketentafel-film-av>.

# Inleiding

Uit het onderzoek *Beter is nog niet goed* naar de positie van vrouwen in de film- en televisiesector bleek dat in de periode 2011-2020 slechts 10,3% van de producties was gedraaid door een vrouwelijke Director of Photography (DoP) en 89,7% door een mannelijke. De percentages schommelen in deze periode voor vrouwen tussen 7.1% (2013) en 13.6% (2018) (Sanders 2022). Deze cijfers laten zien dat het aandeel cameravrouwen sterk achterblijft bij het aandeel cameramannen.

Naar aanleiding van deze cijfers zijn de Netherlands Society for Cinematographers (NSC) en stichting Vrouwen in Beeld in gesprek gegaan over een onderzoek naar het lage aandeel vrouwelijke DoPs. Het doel van het onderzoek is om te begrijpen welke factoren de carrières van cameravrouwen in een door mannen gedomineerd beroep en werkomgeving remmen en stimuleren. Dat leidde tot de volgende onderzoeksvraag:

## **Hoe ervaren cameravrouwen hun carrièremogelijkheden in de Nederlandse film- en televisiesector?**

Om dit te onderzoeken voerden we focusgroepgesprekken met cameravrouwen. Ons startpunt is de werkomstandigheden van cameravrouwen en wat die betekenen voor hun carrièremogelijkheden (zie hiervoor bijlage 1: Informatiebrief voor respondenten). Deze rapportage richt zich met name op thema's die relevant zijn voor het doel van Vrouwen in

Beeld: de zichtbaarheid en arbeidsmarktpositie van vrouwelijke professionals in de film- en televisiesector verbeteren.

We willen benadrukken dat de respondenten met veel enthousiasme over hun werk spraken: ze genieten van de afwisseling, de 'manier van leven' die het met zich meebrengt en hun bijdragen aan mooie films en series. Ze zien verschillen tussen de oudere en jongere generatie, waarbij die laatste een aantal zaken minder hoeft te bevechten (zie ook 4. Best Practices). Echter, cameravrouwen staan vaak nog op een achterstand doordat ze vrouwen zijn en doordat er minder cameravrouwen dan -mannen zijn. Dit rapport is dan ook een uitnodiging om het samen beter te doen: door te bespreken hoe cameravrouwen te normaliseren als professionals en als vrouwen. Zo komen we samen vooruit

Tijdens de focusgroepgesprekken kwamen ook werkervaringen in het buitenland aan bod. Omdat Vrouwen in Beeld zich richt op de film- en televisiesector in Nederland, hebben we ervoor gekozen de buitenlandse ervaringen mee te nemen voor zover ze tot inspiratie voor verbetering kunnen dienen maar ze verder buiten beschouwing te laten. In deze rapportage gaan we eerst nader in op de onderzoeksmethoden en presenteren we daarna de resultaten, de conclusie en enige aanbevelingen. We willen hier alle deelnemers bedanken voor hun openheid en hun bereidheid hun ervaringen en visies te delen.

# Methode

## Focusgroepgesprekken

Het onderzoek met cameravrouwen is gedaan door middel van focusgroepgesprekken. Deze methode wordt ingezet om verschillende perspectieven te belichten van deelnemers met vergelijkbare ervaringen. De deelnemers leiden het gesprek, reageren op elkaar, vullen elkaar aan en kunnen vragen aan elkaar stellen om zo meer inzicht in de ervaringen van elkaar te krijgen en een onderwerp uit te diepen (Morgan 1997). Het is dan ook niet nodig dat er een overeenkomst wordt bereikt onder de deelnemers (Hennink 2014). Wij hebben focusgroepgesprekken ingezet om de perspectieven en ervaringen van verschillende cameravrouwen te onderzoeken.

In november 2023 en januari 2024 hebben we in totaal drie focusgroepgesprekken gehouden met cameravrouwen, met elke keer 7 of 8 respondenten. In totaal namen 22 cameravrouwen deel. De gesprekken vonden plaats bij de Tolhuistuin in Amsterdam. Een onderzoeker fungeerde als moderator en een assistente maakte notities. De respondenten kregen geen vergoeding voor hun deelname, wel kregen ze drankjes en lunch. Alle respondenten hebben toestemming gegeven voor het gepseudonimiseerde gebruik van de data voor deze rapportage en het onderzoek is goedgekeurd door de Facultaire Ethische Toetsingscommissie van de Universiteit Utrecht (zie bijlage 3: Toestemmingsformulier).

## Respondenten

De respondenten hebben verschillende achtergronden, leeftijden, en loopbanen. De meeste deelnemers aan onze focusgroepgesprekken hebben hun opleiding gevolgd aan de Nederlandse Filmacademie, anderen volgden een opleiding aan een andere kunstacademie. Sommigen hebben dit gecombineerd met een universitaire bachelor of masteropleiding (bijvoorbeeld film- en televisiewetenschappen) of een andere opleiding in het hoger onderwijs. Anderen zijn de sector binnengekomen via een ander beroep. De cameravrouwen zijn geworven onder de leden van professionele organisatie NSC en onder een breder professioneel netwerk.<sup>2</sup> Niet alle respondenten zijn nog werkzaam als cameravrouw.

De onderwerpen voor de focusgroepgesprekken zijn opgesteld in samenspraak met NSC en opgenomen in bijlage 2. De lijst onderwerpen gaf de respondenten een richting voor het gesprek maar de discussie was flexibel en de respondenten werden uitgenodigd om zelf onderwerpen aan te dragen die zij relevant achtten.

## Databewerking en analyse

De gesprekken zijn opgenomen met een voicerecorder en automatisch getranscribeerd met Amberscript.<sup>3</sup> De transcripten zijn waar nodig gecorrigeerd en vervolgens geanalyseerd met behulp van NVivo.<sup>4</sup>

Voor dit onderzoek hebben we een thematische analyse uitgevoerd (Braun en Clarke 2006, Clarke en Braun 2017, Braun en Clarke 2022). Thematische analyse is een manier om systematisch vanuit de data te komen tot theorievorming. Deze analysemethode kent zes stappen:

1. Bekend raken met de data
2. Coderen
3. Voorlopige thema's genereren
4. Thema's nader beoordelen en ontwikkelen
5. Definiëren, herdefiniëren en benoemen van thema's
6. Rapporteren.

Door de transcripten van de gesprekken te lezen en eerste observaties te bespreken, kregen we een gedeeld algemeen idee over de dataset. Vervolgens hebben we de teksten gecodeerd door op een gedetailleerd niveau labels aan stukken tekst toe te voegen. Voor het creëren van thema's hebben we labels die met elkaar samenhangen gecombineerd. Deze thema's hebben we gaandeweg aangepast op basis van voortschrijdend werk en besprekingen, totdat we tevreden waren over de samenstelling, samenhang en benoeming ervan. Gaandeweg zijn we begonnen met schrijven. Dit hele proces was iteratief van aard, wat betekent dat de verschillende

stappen elkaar overlappen en we ook tijdens het schrijven van deze rapportage nog details hebben aangepast.

We sluiten aan bij de benadering van Braun en Clarke (2022) en zien een reflexieve, ondervragende, gepositioneerde benadering als essentieel voor een thematische analyse. De auteurs noemen deze benadering dan ook 'reflexieve thematische analyse'. Tijdens de analyse hebben we steeds heen en weer bewogen tussen het analyseren zelf en het reflecteren op de resultaten in relatie tot de data, de onderzoeksvraag en het doel van het onderzoek. Op deze manier hebben we ervoor gezorgd dat de analyse zowel systematisch en grondig was als voldoende gericht op de onderzoeksvraag. In de rapportage richten we ons dan ook op thema's die relevant zijn voor de beantwoording van de onderzoeksvraag.

De respondenten hebben een nummer gekregen en in deze rapportage wordt alleen verwezen naar hun nummer. Omdat het doel van deze rapportage is om inzicht te geven in de ervaringen van cameravrouwen en de systematiek ervan, hebben we informatie die de identiteit van personen kan onthullen, zoals namen, titels van producties of namen van productiebedrijven vervangen door [naam], [titel], enzovoort.

<sup>2</sup> De groep respondenten representeert dan ook met name cameravrouwen die aan film- en televisieproducties werken en minder hen die bij allerlei andere producties meewerken, zoals reclames, bedrijfsfilms en communicatie-, PR- en marketingproducties.

<sup>3</sup> Zie [amberscript.com](https://amberscript.com).

<sup>4</sup> Zie [lumivero.com/products/nvivo](https://lumivero.com/products/nvivo).

# Resultaten

De analyse leidde tot onderstaande vier hoofdthema's aan de hand waarvan we de resultaten bespreken:

1. **Aannames:** ideeën over cameravrouwen en hun capaciteiten;
2. **De praktijk:** de realiteit van het vak;
3. **Gevolgen van de praktijk:** impact op het privéleven;
4. **Best Practices:** goede ervaringen en voorbeelden die inspireren.

## 1. Aannames

In dit deel bespreken we de aannames, ideeën en vooroordelen over cameravrouwen en hun capaciteiten.

### 1.1 Beeld

Meerdere respondenten bespreken dat het heersende beeld is dat de persoon achter de camera een man is.

Dit komt enerzijds door het gebrek aan zichtbaarheid van cameravrouwen in de sector, waardoor ook bij vrouwen zelf de mogelijkheid om cinematografie te studeren en DoP te worden niet altijd op de radar staat. Zo vertelt respondent 06: "[...] iemand moest mij vertellen: 'ja, maar je gaat dan toch gewoon camera doen', want ik was alleen maar aan het fotograferen en dat ik dacht: 'oh cameravrouw, dat kan ook.'"

Anderzijds lijkt het denkbeeld dat vrouwen ook camerapersoon kunnen zijn, niet breed gedragen te worden in de sector, noch in de samenleving. Respondente 07 herinnert zich, toen ze zich begin jaren '80 meldde bij de Filmacademie: "En ze zeiden: cameravrouwen bestaan niet. Dus je gaat dit vak niet doen."

Meerdere respondenten vertellen dat ze ook als student op de filmacademie niet altijd serieus

werden genomen als potentiële camerapersonen. Ze werden ontmoedigd in hun ambitie cameravrouw te worden en ze kregen ook weinig ruimte in hun studie.

Respondente 07 vertelt over haar afstudeerproject: "Niemand wilde een vrouw achter de camera." Ze kreeg te horen: "[...] 'ja, doe jij maar lekker een camera oefeningetje' [...]." Het ontmoedigen van zittende studenten cinematografie werkt uiteraard remmend op de normalisering van cameravrouwen en laat het idee bestaan dat vrouwen geen DoP kunnen of mogen worden.

Respondenten bespreken dat als gevolg van het gebrek aan zichtbaarheid, kennis, waardering en/of aantrekkingskracht van de Filmacademie wellicht vrouwelijk talent verloren gaat, doordat het zich niet aanmeldt: "[...] waarschijnlijk de allerbeste cameravrouwen hebben een ander beroep" (18) want ze hebben de optie cameravrouw te worden nooit overwogen. Het zou kunnen, bespreken respondenten, dat als gevolg daarvan de beste jongens beter zijn dan de beste meisjes, doordat de groep waaruit dat talent komt veel groter is. Dat zou betekenen dat er onnodig talent verloren gaat.

Dat het heersende beeld van een camerapersoon een man is, uit zich regelmatig in kleinere opmerkingen jegens cameravrouwen over het werk. Zo vertelt respondent 01 dat het regelmatig voorkomt dat ze te horen krijgt "'oh, dat heb je goed gedaan, had ik niet verwacht' [...]."

Respondenten vertellen ook over de verrassende reacties van crewleden bij het zien van een cameravrouw. Op de set worden cameravrouwen aangezien voor productiemedewerkers. Ook worden cameravrouwen genegeerd, zoals respondent 22 overkwam: "[...] dat ik op set stond en dat dan zo'n acteur zich aan iedereen ging voorstellen, behalve aan mij. En op een gegeven moment doorbrak

ik het door mezelf dan maar als eerste voor te gaan stellen, van 'hi ik ben [22], ik doe camera.'" Respondente 18 vertelt ook misverstanden uit te spelen: aangezien voor iemand van productie ging ze vriendelijk koffie te halen en vervolgens als cameravrouw haar werk te doen. Respondenten bespreken ook hoe vooroordelen over de levensloop van (camera)vrouwen tegen hen worden gebruikt. Respondent 06 vertelt, "Er is een keer tegen mij gezegd, 'zonde dat je filmacademie gedaan hebt, je gaat toch kinderen krijgen.'" Dergelijke vastgeroeste ideeën beperken bij voorbaat de mogelijkheden voor cameravrouwen.

Voor zowel cameravrouwen als -mannen geldt dat ze zich in hun werk dienen te onderscheiden, willen ze opvallen. Echter, het werk van cameramannen is beter zichtbaar dan dat van cameravrouwen, met name voor 'oudere' producenten, die volgens respondenten regelmatig opmerken hoe moeilijk het is om een cameravrouw te vinden. Respondente 22 wees ook op het belang van zichtbaarheid van cameravrouwen bij verdere professionalisering, zoals het aanbod van masterclasses door vrouwelijke professionals. Meerdere respondenten ervaren soms expliciete twijfel over hun kunnen en geven aan dat zich bewijzen of profileren een belangrijke rol speelt in hun werk. Volgens sommige respondenten bestaat er ook een bepaald beeld hoe cameramensen zich dienen te profileren, namelijk met een behoorlijk ego, wat meer associaties oproept met een man dan met een vrouw. Echter, zoiets als hardop zeggen dat je je vak verstaat voelt voor meerdere respondenten als bluffen. Meerdere respondenten geven aan dat ze zich helemaal niet identificeren met bluffen en een groot ego.

Loumpourdi (2023) verwijst hiernaar als een double bind, te begrijpen als een dubbele verantwoordelijkheid of loyaliteit door concurrerende en elkaar uitsluitende verwachtingen. In het geval van cameravrouwen wordt van hen verwacht dat ze met twee maten meten om zowel te voldoen aan maatschappelijke feminie normen van een vrouw als te voldoen aan masculiene normen van leiderschap. Bij de respondenten lijkt die double bind ook aanwezig.

Als het een cameravrouw lukt carrière te maken en als DoP en aan grotere producties mee te werken, lijkt er vooral aandacht voor haar gender in plaats van haar werk.

Respondente 19 herinnert zich dat een cameravrouw als eerste vrouw een serie draaide: "Zó'n artikel in de krant. Dat hele artikel ging alleen maar om het feit dat zij de eerste vrouw was [...]." Iets soortgelijks gebeurde bij een project met een geheel vrouwelijke crew: "Een film die wordt gemaakt met alleen maar vrouwen" stond volgens respondent 07 in de krant. Hoewel dergelijke aandacht cameravrouwen zichtbaarder maakt, remt het tegelijk de normalisering van cameravrouwen door een gebrek aan aandacht voor hun professionele kwaliteiten.

Pullen en Taska (2016) betogen dat de representaties van vrouwelijke leiders in massamedia mede de mogelijkheden voor vrouwen bepalen en hen steeds plaatsen in relatie tot de mannelijke norm. Cameravrouwen worden nog steeds als afwijkend van de mannelijke standaard gerepresenteerd door de nadruk op hun gender en daarmee gemeten aan de mannelijke norm. Door de continue vergelijking met mannen kan vrouwelijk leiderschap niet op zichzelf bestaan, volgens Pullen en Taska (2016). Dat lijkt hier ook het geval.

## 1.2 Capaciteiten

Sommige respondenten werden tijdens hun opleiding geconfronteerd met vooroordelen en aannames over vrouwen en techniek. Het blijkt een ingesleten patroon te zijn om de technische kwaliteiten van vrouwen te bevragen. Respondente 01 vertelt dat ze zich aanmeldde nadat ze had gestudeerd aan de TU Delft en toch “[...] was de eerste vraag: ‘ben je wel technisch?’” Dit patroon is zo ingesleten, dat respondenten er zelf ook gebruik van maken. Zo verwijst respondente 04 naar haar technische vaardigheden als “niet standaard” en erkennen meerdere respondenten dat dit denken ‘in hun systeem’ zit, onder andere doordat, zoals respondente 19 het verwoordt, “[...] het telkens gevoed wordt [...] omdat we niet technisch horen te zijn [...]”. Dat vrouwen niet technisch zouden zijn, is een stereotypering. Stereotyperingen sturen onze verwachtingen met betrekking tot individuen (de Blank et al. 2020). De continue bevraging van technische kwaliteiten van vrouwen remt onnodig het vertrouwen in hun technische kennis en vaardigheden.

De twijfel aan de technische kwaliteiten van cameravrouwen verdwijnt als ze assistent blijven in plaats van DoP worden. Respondenten vertellen over de vreemde frictie die ontstaat: als cameravrouwen als assistent werken wordt er helemaal niet gevraagd naar hun technisch kunnen, terwijl ze zich dan juist bezighouden met camera-instellingen en lenzen. Diezelfde vrouwen zijn ook degenen die de camera's dragen: “Want de cameraman laat die camera vallen zodra die klaar is, dan vangt vaak een vrouw [...] hem op en die moet dan vervolgens sjouwen, lenzen wisselen, alles” (02). Dit terugvallen en kunnen vertrouwen op assistenten heeft ook tot gevolg dat cameramannen kunnen aangeven dat ze juist niet zo technisch zijn.

Er lijkt dus sprake van het meten met twee maten bij zowel vrouwelijke DoPs en assistenten als bij cameravrouwen en cameramannen: bij vrouwelijke DoPs wordt getwijfeld aan hun kunnen en bij vrouwelijke assistenten niet; en bij cameravrouwen

wordt getwijfeld aan hun technische en fysieke capaciteiten terwijl cameramannen niet per se technisch hoeven te zijn. De *double bind* van Loumpourdi (2023) lijkt hier plaats te maken voor een enkele vrijwaring, namelijk die van cameramannen voor hun camera's en voor hun eigen technische kwaliteiten door te leunen op hun – vaak vrouwelijke – assistenten. Tegelijkertijd zijn niet alle respondenten even technisch maar ze zien dat niet per se als een probleem, doordat ze andere kwaliteiten hebben. Respondente 16 geeft aan dat ze juist beter is in het verhaal vertellen dan een “technische cameraman [...] en die techniek, die komt wel.” Ook respondente 21 maakte zich niet druk om het technische aspect: “[...] ik heb überhaupt nooit echt gedacht dat het heel technisch was [...] het gaat over beelden maken en het vertellen van een verhaal en de vorm daarvan.” De focus op technische vaardigheden van het cameravak lijkt dus eenzijdig, aangezien het beeld zo belangrijk is bij visuele verhalen zoals film.

Respondenten bespreken ook dat het vaak kleinere en vaak minder sterke vrouwenlichaam als een beperking wordt gezien, ook op de Filmacademie. Respondente 01 herinnert zich dat ze er meteen geconfronteerd werd met haar lengte: “[...] ‘je bent klein’. Ik draai altijd alles vanaf de schouder nog steeds nooit last van gehad.” Ook in hun verdere loopbaan ervaren cameravrouwen onterechte ideeën over hun fysieke capaciteiten met vragen als “[...] ‘kan je die camera wel tillen? Kan je deze lamp wel tillen?’” (17).

Er lijkt sprake te zijn van een eenzijdig beeld van de fysieke eigenschappen van een camerapersoon als groot en sterk. Cameravrouwen ervaren dat hun lichamen juist ook voordelen bieden. Op hun heupen kunnen camera's goed rusten en met hun kleinere lichamen zijn flexibel bij onverwachte en creatieve oplossingen, zoals bij vervoer: “[...] achter in de kofferbak zit ik ook heel vaak [...] superhandig [...]” (04).

## Deelconclusie

Het heersende beeld van een persoon achter de camera is dat van een grote en sterke man. Het gebrek aan zichtbaarheid van cameravrouwen helpt niet om het vak voor vrouwen voorstelbaar te maken. Ook bij vrouwen die geïnteresseerd zijn of al werken met beeld wordt deze beroepskeuze vaak nog over het hoofd gezien. Een gebrek aan zichtbaarheid van cameravrouwen zorgt ook voor misverstanden bij collega's op de set, die cameravrouwen bijvoorbeeld voor productiemedewerkers aanzien. Daarnaast zorgen aannames over cameramensen, gebaseerd op stereotypen, voor een *double bind* (Loumpourdi 2023), waarbij vrouwelijke DoPs geacht worden met twee maten te meten om zowel te voldoen aan de feminiene maatschappelijke normen van een vrouw als te voldoen aan de masculiene normen van leiderschap in hun leidinggevende rol. Door de continue aandacht voor hun vrouw- zijn kan

hun leiderschap niet los van mannelijk leiderschap bestaan (Pullen en Taska 2016). Aannames over de technische en fysieke capaciteiten van cameravrouwen zorgt ook voor meten met twee maten. Er lijkt per definitie aan de technische kwaliteiten van vrouwen te worden getwijfeld, terwijl ze zelf aangeven dat techniek slechts een deel van hun werk is. Bij vrouwelijke DoPs wordt getwijfeld aan hun technische capaciteiten maar bij vrouwelijke assistenten niet. Bij cameravrouwen wordt verwacht dat ze technisch zijn, terwijl cameramannen niet per se technisch hoeven te zijn. Fysiek worden ze gemeten aan de mannelijke standaard, terwijl fysieke eigenschappen van vrouwen ook voordelen kunnen bieden voor camerawerk. De fysieke eigenschappen van vrouwen worden daarmee onnodig geproblematiseerd. Al met al lijken ze meer als vrouwen met een camera dan als volwaardige cameravrouwen of DoPs te worden gezien.

## 2. De praktijk

In dit deel bespreken we de realiteit van het vak: het belang van ervaring en samenwerking, wat de hiërarchische structuur van de film- en televisiesector betekent voor cameravrouwen en de rol van seksisme en van grensoverschrijdend gedrag.

### 2.1 Ervaring en samenwerking

#### Ervaring ontwikkelen

Ervaring speelt een belangrijke rol in het krijgen van werk en bij vrouwen wordt daarbij vaak een dubbele standaard van ervaring gehanteerd.

Aan de ene kant bespreken respondenten dat gebrek aan ervaring vaak als reden wordt genoemd om niet met een cameravrouw te werken, ook al is ze opgeleid en heeft ze ervaring. Voor een omroep of distributeur wordt het vaak als een risico gezien om een cameravrouw te vragen voor een type productie waarmee deze nog geen ervaring heeft. Respondenten zien collega's zich blindstaren op ervaring, in plaats van nieuw talent te verwelkomen. Respondente 09 ziet dit als een fundamenteel aspect: een diepgeworteld systeem waarin je "[...] nooit ervaren genoeg [...]" bent.

Aan de andere kant bespreken respondenten dat de ervaring die je hebt ook je mogelijkheden kan beperken. Respondenten zien dat cameravrouwen alleen maar een bepaald genre of type productie mogen draaien dat ze al eens eerder hebben gedraaid. Zo ontstaat een cirkelredenering waarbij ervaring nodig is om ervaring te krijgen. Er lijkt sprake van een soort angst voor vernieuwing die tegen cameravrouwen werkt.

De combinatie van het beperkte aantal films en high end series dat in Nederland wordt gemaakt en de cultuur om professionals te vragen voor dingen die ze al eens eerder hebben gedaan, zorgen ervoor dat het lastig is om de top te bereiken, zeker voor cameravrouwen: "[...] als je door die bottleneck wil, dan moet je eigenlijk al iets hebben gemaakt wat aan het einde ligt" (14).

Respondenten merken ook op dat het lastiger wordt om als jonge professional te groeien van kleine

producties naar grotere nu allerlei programma's voor talentontwikkeling zijn verdwenen. Dergelijke programma's hielpen bij het opdoen van ervaring en daarmee bij de professionele ontwikkeling van cameravrouwen. Respondente 14 vertelt dat zij "[...] best wel veel van die stapjes [heeft] kunnen doorlopen nog", wat hielp bij het opbouwen van ervaring met steeds langere producties. Ze toont begrip voor producenten die het 'spannend' vinden om met iemand een grote stap te maken van een kortere naar een lange productie maar "[...] die stappen zijn er ook niet meer. Dus het is dan veel moeilijker om die sprong te maken." Dit lijkt extra in het nadeel van cameravrouwen te werken, doordat zij na hun afstuderen minder snel kansen krijgen en werk vinden dan cameramannen (zie Gender). Het bezuinigen op dergelijke programma's remt dus de ontwikkeling van (jonge) cameravrouwen.

#### Samenwerkingen

Op de filmacademie werken studenten in groepjes, wat het begin is van het vormen van netwerken. Voor sommigen is deze cultuur van netwerken een positieve ervaring geweest, voor anderen een negatieve. Vrouwelijk studenten worden op de Filmacademie soms gewaarschuwd niet te veel samen te werken: "[...] als twee vrouwen dan zo lekker leuke dingetjes doen, want dan kom je misschien minder serieus over [...]" (02). Netwerken spelen vanaf het begin een belangrijke rol bij het verkrijgen van werk. Respondente 12 vertelt dat ze aan een project werkt waarbij de betreffende omroep eerst twijfelde of ze het zou kunnen. De regisseur is echter achter haar blijven staan: "[...] dat is de reden waarom ik dit nu mag doen."

Ook respondente 05 erkent dat een goed netwerk met mensen bij wie je je op je gemak voelt, vanaf het begin belangrijk is. Meteen bij haar stage werkte ze met mensen die haar de ruimte gaven om te oefenen en te groeien. Goed kunnen samenwerken is dan ook belangrijk voor de respondenten, ongeacht hun gender: "Ik kies je [...] omdat [...] je goed bent of slim [...]" (18). Respondenten durven steeds meer te kiezen met wie ze kunnen

en dus willen samenwerken. Respondente 22 gaf bijvoorbeeld aan een voorkeur te hebben om te werken met "[...] mannen met wie ik echt kan discussiëren [...]"

De cameravrouwen merken dat er bij mannen onder elkaar een grote gunfactor is naar andere mannen (zie ook Hiërarchische structuur), en "dan hebben vrouwen dus een veel moeilijkere positie" (07). Ze bespreken de waarde van een vrouwennetwerk om elkaar te steunen en verder te kunnen helpen. Sommige respondenten kiezen bewust voor het stimuleren van vrouwelijke collega's, zoals bij aanbevelingen en het aannemen van assistenten en stagiaires maar door het lage aantal cameravrouwen in de sector gebeurt dit niet op dezelfde schaal. Ze lijken zich steeds meer bewust te worden van de noodzaak elkaar te steunen.

De keuzevrijheid om zelf te bepalen met wie je wil werken kan heel goed voelen maar betekent ook dat respondenten daardoor soms interessante projecten moeten laten schieten als daar mensen op zitten met wie ze niet willen werken. Respondente 21 oppert dat commercials een goede gelegenheid vormen om samenwerkingen uit te proberen: "Je leert gelijk hoe iemand is [...] en als het niet werkt [...] hoef je geen film met diegene te doen." Tegelijkertijd geven ze aan dat projecten waarbij de

samenwerking stroef verloopt, juist ook uitdagend kunnen zijn en resulteren in een productie om trots op te zijn en voldoening uit te halen.

Ook als ze ervaren zijn, moeten cameravrouwen als *head of departement* soms een strijd aan om hun werk te kunnen doen met de hun vertrouwde en/of gewenste crew. Respondente 18 vertelt over een productie waarbij haar vaste crew te duur werd bevonden: "[...] dat liep stuk de hele tijd op geld, maar dan €25 per dag. Dat ik dacht: 'waar gaat dit nou om?'" Geld was volgens haar niet het echte probleem en uiteindelijk lukte het haar om het productiedepartement zo ver te krijgen haar wens te respecteren om samen te werken met haar vertrouwde collega's.

Uit de gesprekken blijkt dat het voor de cameravrouwen belangrijk is dat ze gewaardeerd worden en dat hun vakmanschap de ruimte krijgt. Een belangrijk aspect van de samenwerking is dat er ruimte is om creativiteit te kunnen delen: "[...] dat iedereen elkaar sterker maakt en dat we samen iets mooiers maken" (12). Krijgen ze die niet en mogen ze alleen maar "dienstbaar" zijn om "uit te voeren" (08), dan beleven ze er weinig plezier meer aan en halen ze er weinig energie uit. Respondenten zien het als een taak voor het productiedepartement daadwerkelijk naar de samenstelling van een crew te kijken en die samen te stellen uit mensen die met elkaar kunnen werken.

## 2.2 Hiërarchische structuur

Respondenten tonen zich ervan bewust dat de hele sector hiërarchisch functioneert en wordt geleid door een netwerk van oudgedienden. Net als actrices ondervinden ook cameravrouwen nadelige gevolgen van de hiërarchie in de film- en televisiesector (zie Sanders en Post 2024).

### Aantallen

Uit de gesprekken blijkt dat het aandeel vrouwen in de vakklassen cinematografie aan de Filmacademie slechts in enkele jaargangen gelijk was aan het aandeel mannen maar meestal kleiner. In sommige jaren waren er helemaal geen vrouwen (zie voor cijfers Sanders en Buijning 2025). Er is onder de respondenten duidelijk consensus over de numerieke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen onder cameramensen. Respondenten zien dat de Filmacademie wel probeert iets aan de genderongelijkheid te doen, onder andere door cameravrouwen aan te trekken als (gast)docenten, maar ze zijn niet altijd meteen overtuigd van de zin van een dergelijke focus op gender (zie ook Positieve discriminatie).

Het is niet ongebruikelijk om pas na meerdere afwijzingen alsnog aangenomen te worden bij de Filmacademie. Respondenten bespreken dat vrouwen meer dan mannen geneigd zijn om de fout dan bij zichzelf te zoeken in plaats van te wijten aan de beperkte capaciteit van de opleiding en het hoge aanbod van goede kandidaten. Daardoor zouden ze ook eerder afhaken, waardoor hun talent verloren gaat.

Hoewel de meningen verschillen wat betreft het belang van het onderscheid tussen cameravrouwen en -mannen, zijn er respondenten die de aanwezigheid van vrouwelijke cameraprofessionals een meerwaarde vinden en het daarom spijtig vinden dat hun aantal zo laag is, ook onder focus pullers: "Het is niet eens [...] een-derde [...] Waarom?" Het lage aantal maakt cameravrouwen tot een extreme minderheid, waardoor ze in de hiërarchie van de sector lager staan dan hun mannelijke collega's. Dit maakt hun positie precair. Ook de vakvereniging, NSC, wordt door sommige

respondenten als mannelijk ervaren, wat mede komt door het lage aantal vrouwelijke leden.

### Gender

Gender speelt een belangrijke rol in de hiërarchie van de sector. Dat begint al op de Filmacademie, waar vrouwen volgens respondenten ook "echt 10, 20 keer beter" moeten (07) zijn dan hun mannelijke klasgenoten. Hoewel sommige respondenten met hun afstudeerprojecten succesvol zijn en lof oogsten, wil dat niet zeggen dat dit deuren opent richting werk als professional. Ook in de praktijk zien respondenten een verschil met mannen. Meerdere respondenten vertellen dat mannen meteen meer kansen krijgen en makkelijker aan het werk komen dan vrouwen. Zo herinnert respondent 22 zich: "[...] dan kom je van die academie af en [...] die jongens konden alles draaien. ... pas toen [...] merkte ik van 'oh wacht even, er is hier een enorm verschil'" Dit geldt wel sterker voor de oudere generatie dan voor de jongere.

Respondenten ervaren ook dat er vanaf het begin van hun carrière andere eisen voor hen gelden dan voor mannelijke en/of meer ervaren collega's. Zo werd respondent 07 bij haar eerste baan door haar leidinggevende gemaand een half uur eerder te komen dan noodzakelijk, iets dat volgens haar niet gold voor haar mannelijke collega's. Ook als vrouwelijke DoPs meer ervaren worden, ervaren ze dat anderen nog lang een gebrek aan vertrouwen in hun kunnen hebben, wat het prettig samenwerken niet bevordert. Respondente 09 illustreerde dit. Nadat ze uiteindelijk toch mocht meewerken aan een productie, kreeg ze van de producent te horen: "[...] 'ik vind het goed dat je het doet maar als je een fout maakt, ontsla ik je.'" Steun van een producent of regisseur is echter belangrijk om geaccepteerd te worden, iemand "Die jou letterlijk in het voetlicht zet" [sic] (10). De hiërarchische structuur en werking van de sector zorgt er onder andere voor dat cameravrouwen, net als vrouwen in allerlei functies en sectoren, moeilijker de top bereiken. Een meer ervaren respondent vertelt dat ze inmiddels wel gevonden

wordt maar "ik heb het moeten verdienen [...] stapje voor stapje [...]" (18).

Respondente 01 vertelt dat door zaken als zwangerschap vrouwen uitvallen maar ook dat vrouwen "[...] stoppen er op een gegeven moment mee." Respondente 09 observeert, met een verwijzing naar het rapport *Beter is nog niet goed* (Sanders 2022) dat "[...] ergens stoppen vrouwen of worden ze in ieder geval niet meer head. Dus daar zit ergens een soort weeffout [...]" Het is voor deze respondenten evident dat er een barrière zit in de weg naar een carrière van vrouwelijke DoPs. In onze patriarchale cultuur hebben mannen een hogere positie in de hiërarchie dan vrouwen. In hun dagelijkse werk ervaren cameravrouwen dat ze ondergewaardeerd worden en niet de erkenning en ruimte krijgen die ze op grond van hun functie en ervaring verdienen.

Respondenten vertellen dat verschillende mannelijke crewleden zich op de set uitspreken over het werk van vrouwelijke crewleden, terwijl dit buiten hun departement valt. Dat gebeurt bij DoPs en focuspullers maar ook bij cameravrouwen die zijn gaan regisseren. Volgens sommigen heeft dat niet alleen met hiërarchie op de set te maken maar ook met gender: "[...] dat heeft dan met jou als vrouw te maken" (06). Respondente 22 vermoedt zelfs dat ze een klus is misgelopen nadat de producent zei werk van een andere cameravrouw te hebben gezien dat hij niet mooi vond. Cameravrouwen worden zo niet als individuele professionals gezien maar als eenvormige groep.

Respondenten bespreken dat het winnen van een prijs soms als gevolg heeft dat de waardering stijgt en er meer ruimte komt voor de winnares om aan grotere en duurdere producties mee te werken. Over een zo'n winnares vertelt respondent 22: "[...] zij heeft ook heel lang geklaagd dat zij als cameravrouw alleen maar films tot een bepaald budget mocht doen. [...] ineens, nu wordt ze allemaal op de grote films gezet." Dit suggereert dat een vorm van institutionele erkenning nodig is om

zichtbaar te worden en serieus genomen te worden als professionele DoP.

Een ander gender-gerelateerd verschil dat de hiërarchie op de set uitdrukt is dat cameravrouwen net als actrices ervaren dat het vrouwenlichaam op de set slecht wordt gefaciliteerd (zie Sanders en Post 2024). Er worden op locatie bijvoorbeeld niet vanzelfsprekend toiletten en afvalbakjes geregeld.

Volgens respondenten speelt de houding van cameramannen een rol in de hiërarchische verhoudingen op de set. Ze bespreken dat cameramannen geneigd zijn zichzelf een hoge status op de set toe te kennen terwijl ze, net als anderen, in dienst staan van de film: "[...] alles gaat om die camera, terwijl die camera is alleen maar het beeld hè, en je hebt daarnaast ook geluid. En [...] de acteurs [...] hij zit nu [...] als een soort grote aap op de top van de berg" (01). Respondente 07 vult aan dat die mannen ook de "gunfactor" naar elkaar hebben: ze spelen elkaar werk toe. Dat versterkt hun gezamenlijke positie, ten koste van vrouwelijke collega's. Cameramannen domineren de sector dus niet alleen in aantal maar soms ook in gedrag, wat aansluit bij een stereotiep beeld van mannen als dominant.

### Assisteren of niet assisteren...

Uit de gesprekken ontstaat het beeld van 'eens assisteren, altijd assisteren'. Respondenten spreken over de keuze om aan het begin van hun carrière aan de slag te gaan als camera-assistent en/of focus puller. Assisteren kan een manier zijn om ervaring op te doen op een minder stressvolle, "veilige" (06) manier dan als DoP en zo zelfvertrouwen op te bouwen. Sommige assistenten vinden het ook prima om assisteren te combineren met opdrachten als DoP: "[...] ik vond assisteren ook heel erg leuk, heb ik ook nog lang gecombineerd. Dan dacht van 'ja, dat is een fantastisch plek'" (11). Er is onder respondenten dan ook begrip voor collega's die hiervoor kiezen. Tegelijkertijd lijkt er sprake van een risico voor cameravrouwen: als ze beginnen met assisteren, is

er een kans dat ze niet meer uit die positie komen en als DoP kunnen werken. Dat ziet vooral de oudere generatie: “Bij mijn tijd [...] dacht ik wel, heel veel focuspullers, die worden nooit camera[vrouw]” (O4). Voor sommigen is assisteren dus een belemmering om te doen waar ze toe opgeleid zijn: te werken als DoP.

De jongere generatie alumni wordt hiervoor gewaarschuwd, zoals respondente O6 vertelt. Verschillende mensen hebben haar geadviseerd: “[...] [O6], [...] alsjeblieft ga niet focus pullen...[...] je gaat daarin blijven hangen [...] Jij moet alleen maar draaien.” Ze moedigt andere cameravrouwen ook aan altijd uit te spreken dat ze DoP zijn en geen assistent.

Een deel van de respondenten is na de opleiding tot cinematograaf focus puller gebleven en is daar tevreden mee. Echter, het lukt niet alle alumni om hun draai te vinden in het cameradepartement, hetzij als assistent, hetzij als DoP. Voor respondente O9 was onder andere de ruimte om zich verder te ontwikkelen, iets wat ze miste in haar beroep als DoP, reden om na een aantal jaren het cameravak vaarwel te zeggen en een andere baan te accepteren. Cameravrouwen die het niet lukt als DoP een carrière op te bouwen en die ook geen assistent willen blijven, rest weinig anders dan elders werk te zoeken.

### Diversiteit

De sector wordt volgens sommige respondenten gedomineerd door een *white boys network*, waarin vrouwen en mensen van kleur de ‘ander’ zijn en buiten de norm vallen. Dat bemoeilijkt hun carrièrekansen. Respondenten vertellen over Filmacademie alumni met een migratieachtergrond, die niet aan het werk kwamen: “[...] die komen

eigenlijk niet aan bod” (O1). Gebrek aan diversiteit veroorzaakt situaties waarbij er onvoldoende kennis en flexibiliteit is om gepast om te gaan met verschillende achtergronden, levensovertuigingen en lichamen en op de set goed en gezond samen te werken.

Zodra cameravrouwen aan het werk gaan, krijgen ze te maken met het productiedepartement, dat in de hiërarchie in de sector een sterke positie heeft en soms bepalend is voor keuzes voor bijvoorbeeld de DoP. Het productiedepartement heeft daarmee ook invloed op de diversiteit op de set. Respondenten krijgen soms direct of indirect te horen dat de producent hen niet wil, zelfs als de regisseur hen wel wil.

Andersom gebeurt dit ook. Zo vertelt respondente 12 dat ze eens het gevoel had dat de keuze voor haar “een beetje opgelegd” was aan de regisseur en “door de strot geduwd” door de producent. Voor haar betekende dat: “[...] vanaf moment één voel ik eigenlijk al ‘je bent echt een broekie, ik moet je goed in de gaten houden want anders gaat het zo fout’. En dat werkt voor mij heel destructief.” Respondenten vertellen dat zo’n bewuste keuze soms geforceerd aanvoelt (zie ook Positieve discriminatie). Daar ligt volgens respondenten soms ook een soort paniek aan ten grondslag: “[...] oh we moeten iemand hebben die donker is of een meisje als camera [...]” (O6).

De respondenten zien wel een ontwikkeling in de goede richting als het gaat om (gender)diversiteit: “[...] we gaan veel meer naar diversiteit, want dat is veel beter in een crew” (O3). Wat betreft gender zien ze een 50-50 verdeling als ideaal. Diversiteit dient niet alleen georganiseerd maar ook gefaciliteerd te worden voor een veilige werkomgeving.

### 2.3 Seksisme en grensoverschrijdend gedrag

Seksisme is discriminatie, vooroordelen of ongelijke behandeling op basis van gender. Naast expliciet seksisme zien we deze vorm van discriminatie ook impliciet: in ervaringen met betrekking tot budgetten en beloning en tot type producties en onderwerpen. Daarnaast ervaren respondenten ook positieve discriminatie. Respondenten vertellen ook over grensoverschrijdend gedrag en hoe zij reageren op seksisme en grensoverschrijdend gedrag. Ze zien wel dat de cultuur van seksisme en grensoverschrijdend gedrag begint te veranderen.

#### Seksisme

Respondenten geven aan dat ze al op de Filmacademie worden geconfronteerd met vormen van discriminatie en uitsluiting op basis van gender. Dat uit zich in vragen en opmerkingen over zowel hun fysieke als vakmatige capaciteiten maar ook in de mogelijkheden die ze krijgen. Respondente 18 herinnert zich dat haar bij haar aanmelding werd gevraagd of ze wel “[...] om zes uur ‘s ochtends met kabels door de modder [...] kon sjouwen.” Respondente O1 ondervond dat ze bij haar stage nauwelijks kansen kreeg om relevante werkervaring op te doen doordat ze uiteindelijk meer voor dan achter de camera stond. Respondenten vertellen dat ze zich meer dan mannelijke studenten moeten bewijzen en eigenlijk van ze wordt verwacht “one of the guys” (20) te zijn. Ervaringen die duiden op een ongelijkwaardige behandeling van vrouwelijke cinematografiestudenten komen bij zowel oudere als jongere respondenten voor, al is het gedeelde idee dat het tegenwoordig beter gaat. ‘Vechten’ en ‘bewijzen’ zijn terugkerende woorden als respondenten spreken over hun alledaagse werk. Ze houden het gevoel dat ze zich continu en meer dan mannen moeten bewijzen en dat vechten voor hun werk er een vast onderdeel van is, al geldt dat voor hun mannelijke collega’s deels ook. Dat vechten moet nog harder voor cameramensen die daar van nature minder goed in zijn, bijvoorbeeld doordat ze van nature bescheiden of introvert zijn. Zo vertelt

respondente O3: “[...] altijd blijven vechten, omdat je denkt van ja, het is een wereld waar ik eigenlijk helemaal niet in pas [...]” Er lijkt een noodzaak te zijn om je aan te passen aan de manier waarop de sector nou eenmaal werkt.

Cameravrouwen lijken zich ook aan te passen aan de van oudsher ‘mannelijke’ prioritering van werk, onder andere door te verhullen wat als zwakte kan worden geïnterpreteerd. Respondente O6 durfde geen prioriteit te geven aan haar gezondheid en toen ze met een blessure doorwerkte, kreeg ze het compliment dat ze een “doordouwer” was. Respondenten geven daarnaast zelf aan dat zij die hun opleiding afmaken alleen al daarmee getuigen van doorzettingsvermogen, iets dat dus blijkbaar onmisbaar is in dit vak. Het prijzen van het doorwerken bevestigt de impliciete waardering om het werk altijd voorrang te geven en andere aspecten, zoals zorg voor zichzelf of anderen, daaraan ondergeschikt te maken. 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. We zien bij respondenten dat ze soms ook een mannelijk perspectief aannemen, zoals wanneer ze hun werk prioriteit geven en alles wat als ‘zwakte’ kan worden begrepen verhullen.

Daarnaast bespreken respondenten ervaringen die illustreren dat seksisme cultureel is en niet op basis van een natuurlijke wet plaatsvindt. Respondente 18 vertelt dat ze eens een opnameleider zonder succes probeerde te roepen en de volgende verklaring van hem kreeg: “‘door jouw stemhoogte schakel ik dat gewoon uit. Want dat is gewoon een schreeuwende vrouw.’” Toen ze vervolgens een veel lagere stem opzette, hoorde hij haar wel. Hij deed dit volgens de respondente niet met opzet, noch bedoelde hij het seksistisch. Het lijkt erop dat hij heeft geleerd hoge (vrouwen)stemmen als irrelevant geluid te blokkeren. Dit illustreert hoe onze cultuur ons leert

hoe vrouwen en mannen zich tot elkaar (zouden moeten) verhouden en hoe we ons gedrag daaraan aanpassen (zie De Blank et al. 2020). Een roepende vrouw is in dit voorbeeld een irrelevant geluid.

### Budgetten en beloning

Aan het begin van een carrière wordt er vaak gewerkt met lage budgetten. Verschillende respondenten geven aan vooral *low budget* producties te draaien. Een van de respondenten ziet het als een vorm van talentontwikkeling: “[...] je leert het wel met heel weinig doen” (12). Tegelijkertijd blijven (camera)vrouwen vaker dan mannen werken in goedkopere typen producties (zie Sanders 2022). De komst van streamingsdiensten zoals Netflix en Amazon zien respondenten als positief omdat er daardoor meer werk is, wat kansen biedt voor cameravrouwen.

Volgens een van de respondenten zijn de budgetten niet per se groter dan die van het Filmfonds: “Sowieso geeft Netflix veel lagere budgetten omdat ze weten dat wij het voor veel minder allemaal kunnen maken” (10). Over de kwaliteit en originaliteit zijn ze niet altijd enthousiast: “[...] die willen ook alleen maar bewezen formules [...]” met als gevolg “alles op elkaar lijkt” en “remake op remake” (10). Veel ruimte voor de ontwikkeling van cameravrouwen lijkt dit dus niet te bieden.

Als het om beloning gaat, spelen verschillende aspecten op elkaar in, zoals gender, positie, financiering, genre en cultuur.

Respondenten zien dat cameramannen meer verdienen dan cameravrouwen voor hetzelfde werk. Als ze dat aankarten, kan dat niet altijd op begrip rekenen. Respondente 07 kreeg van een producent te horen: “je moet blij zijn dat je in dit vak mag werken.” Dit suggereert dat in plaats van loon naar arbeid cameravrouwen vooral dankbaar moeten zijn dat ze hun vak mogen uitoefenen. Respondenten bespreken ook dat cameravrouwen opzettelijk lager beloond worden. Gegevens daarover zijn schaars maar er is consensus dat dit

eerder regel dan uitzondering is: “Vrouwen [...] er wordt zo op neergekeken dat je altijd minder betaald krijgt” (07). Respondente 15 verhaalde over een editor die door een producent verteld werd “‘Oh joh, met vrouwen is het veel makkelijker onderhandelen, dan krijg je altijd wel iets van de prijs af.’”<sup>5</sup> De cultureel lagere waardering van vrouwen speelt hier een rol. Respondenten geven aan dat het voorkomt dat een DoP bij een jeugdserie van de NPO minder verdient dan een clapper loader bij een commercial, waarbij heel verschillende budgetten bepalen hoeveel iemand verdient.

Een van de vrouwen die al 25 jaar freelance werkt, geeft aan dat ze zelf geen nadelige ervaringen heeft wat betreft beloning: “[...] maar ik ben heel zakelijk” (03). Persoonlijkheid speelt ook een rol, suggereert ze. Respondente 04 wijst erop dat “[...] het is niet voor niks dat vrouwen nog steeds slechter betaald worden. Dat ligt toch ook aan vrouwen zelf.” Culturele stereotypering met betrekking tot het vermogen tot onderhandelen lijkt hier een rol te spelen. Volgens de Blank et al. (2020) onderhandelen vrouwen evengoed maar bereiken ze minder vaak het resultaat dat ze voor ogen hebben. Vrouwen verantwoordelijk houden voor hun positie en mogelijkheden terwijl daar ook een patriarchale cultuur aan ten grondslag ligt, die bepaalde mogelijkheden faciliteert en belemmert, is ook een vorm van *immasculation* (Margolis, Krasilovsky, en Stein 2015).

Cameravrouwen die zich uitspreken over ongewenste situaties lijken net als actrices gestraft te moeten worden (zie Sanders en Post 2024). De cameravrouw die haar lagere beloning ter discussie stelde (zie Budgetten en beloning hierboven), kreeg het dreigement te horen dat haar carrière onmogelijk zou worden gemaakt.

Cameravrouwen worden niet als gelijken van mannen gezien wat betreft beloning en waardering. Respondenten zien een gelijkwaardige beloning als een deel van een breder emancipatieproces: “Dan is niet automatisch de man kostwinner” (04).

### Type productie en onderwerpen

Zoals bleek uit het onderzoek *Beter is nog niet goed* (Sanders 2022), zijn vrouwen beter vertegenwoordigd als heads of department bij producties met kleinere budgetten, zoals documentaire en korte films. Dat patroon zien respondenten ook.

Al op de Filmacademie spelen types film- en televisieproducties, zoals fictie en documentaire, een rol. De mannelijke studenten cinematografie lijken andere mogelijkheden te krijgen dan de vrouwelijke studenten: terwijl de mannelijke studenten fictie en videoclips kunnen maken, blijven de mogelijkheden voor vrouwelijke studenten vaak beperkt tot documentaire. Respondente 18 verwijst daarnaar als “seksistisch”.

Respondente 12 vertelt dat een medestudente stopte. Volgens deze respondente kreeg de betreffende studente te weinig kansen om voldoende ervaring op te doen met fictie om vertrouwen in zichzelf kunnen op te bouwen. Als cameravrouwen afstuderen en aan het werk gaan, krijgen ze minder mogelijkheden om (high end) fictie te draaien. Respondente 13 heeft het bijvoorbeeld geprobeerd maar het lukte niet om na klussen als tweede en eerste assistent als DoP aan de slag te gaan. Respondente 12 ondervond hetzelfde, ondanks complimenten voor haar werk: “[...] een producent [...] zei: ‘ah joh ga jij maar lekker eerst documentaire draaien dan leer je wat sterker in je schoenen staan’”. Ze voelt zich in een “docu-hoekje” gedrukt, terwijl ze eigenlijk graag horror zou draaien maar dat lijkt ondenkbaar. Ook respondent 02 vindt het lastig om fictieprojecten te krijgen “als je daar niet helemaal in zit” en draait vooral documentaires, wat ze “ook heel leuk” vindt: “Dus dat doe ik met heel veel plezier.” Sommige jongere respondenten maken ten tijde van het gesprek de overstap van documentaire naar (ook) fictie via het draaien van een Telefilm.

Cameravrouwen ervaren vooral bij fictieprojecten hiërarchie gebaseerd op seksisme. Bij documentaire, waar over het algemeen met veel kleinere crews

wordt gewerkt, ervaren ze dat minder. Dat is een van de redenen waarom sommige respondenten er de voorkeur aan geven om aan documentaire projecten mee te werken.

Uiteraard zijn er ook respondenten die sowieso een voorkeur hebben voor documentaire. Respondente 07 maakte de beweging van speelfilm naar documentaire, omdat de positie van DoP binnen de hiërarchie bij speelfilms haar tegenstond: “[...] zo arrogant [...] en exact datgene stond me zo tegen.” Respondente 05 stond het aansturen van een team tegen. Ze verbond dat aan haar karakter maar suggereerde ook dat het wellicht vrouwen wordt aangeleerd dat teams aansturen en “een leider zijn” (05) niet bij hen past. Leidinggeven wordt vaak gezien als een typisch mannelijke bezigheid (De Blank et al. 2020).

Een aantal respondenten is bij kinder- en jeugdtelevisie terecht gekomen, genres die stereotypisch als vrouwelijk worden gezien en daarom minder aanzien hebben dan andere genres. Dat laatste geldt ook voor commercials maar het is niet voor iedereen een optie om werk aan commercials te weigeren: “[...] als ik een airfryer commercial mag draaien, let’s go [...] ik moet alles aannemen wat ik kan aannemen” (17). Het aantal cameravrouwen dat als DoP meerdere speelfilms heeft gedraaid, is zeer beperkt. Sommige respondenten kiezen er bij gebrek aan kansen om zelf fictie te gaan maken. Doordat seksisme cameravrouwen richting documentaire duwt, wordt het lastig een carrière in (high end) fictie op te bouwen.

Ook wat betreft onderwerpen bestaat er een hiërarchie die bepaalt wat mannen en vrouwen mogen filmen. Bij specifieke “taboe-” (06) onderwerpen zoals grensoverschrijdend gedrag, islam, de dood, geboorte, kinderen, ouderen en menstruatie, worden vaak cameravrouwen gevraagd, zoals respondent 22 toelicht: “Je had een doos met cameramannen en een doos met cameravrouwen en als er hoofdhoekjes waren,

5 Onderzoek suggereert dat er over de breedte van de sector sprake is van een genderloonkloof (Sanders en Buijning 2024).

bevellingen [...] dan ging het vrouwendoosje open en anders was het het mannendoosje." Respondente 09 verwees hiernaar als een vorm van typecasting. Hierbij speelt een rol dat vrouwen bij deze onderwerpen als minder bedreigend worden gezien, met name wanneer het om documentaires gaat: "[...] wij moeten veilig zijn", aldus respondente 06. "Ik ben heel ongevaarlijk", grapte ze. Bepaalde onderwerpen lijken dus als typisch vrouwelijk gezien te worden en mogen door vrouwelijke DoPs worden gedraaid. Respondenten vinden dit niet per definitie problematisch en hebben ook wel begrip voor deze ideeën. Zo vertelt respondente 18 over een film over menstruatie met een gemengde crew: "[...] ik weet dat ik toen werd gevraagd omdat ik vrouw was. [...] zo'n film ga je niet makkelijk met een man draaien, ook voor die actrice." Volgens respondente 16 speelt ook de expertise van de cameravrouw hier een rol. Het toewijzen van bepaalde onderwerpen aan vrouwelijke DoPs/professionals zegt iets over de bespreekbaarheid van die onderwerpen in de samenleving. Hoewel zaken als bevellingen, overlijden en menstruatie alledaags zijn en iedereen er direct of indirect mee te maken krijgt, is het nog steeds moeilijk er een openlijk gesprek over te voeren. Bovendien worden ze tot de privésfeer gerekend, die vanouds is verbonden met vrouwen (De Blank et al. 2020; Wiesner-Hanks 2022). Er is brede consensus over het idee dat het een probleem wordt wanneer je niet de gelegenheid krijgt je te ontwikkelen in een richting die je zelf kiest maar alleen in een richting die anderen voor je kiezen. De beperkte mogelijkheden bepalen mede welke stijl of 'handtekening' je als DoP kunt ontwikkelen, zoals een dialoog illustreert: "Maar is dat niet denk je je handtekening? Van hoe je draait?" (16). "Ja maar die handtekening heb ik niet gemaakt" (18). Meerdere respondenten geven aan op een gegeven moment genoeg te hebben van steeds dezelfde onderwerpen.

### Positieve discriminatie

Om het aandeel cameravrouwen bij film- en televisieproducties te vergroten, wordt soms positieve discriminatie toegepast, zoals bij producties met een geheel vrouwelijke crew. Respondenten hebben gemengde ideeën over positieve discriminatie. Enerzijds zijn er stemmen die zeggen dat zelfs met de nodige ervaring het moeilijk is werk te vinden als DoP en het nodig is dat we "[...] dingen ook scheef moeten trekken om het gelijk te krijgen [...]" (22). Positieve discriminatie zou dus een tijdje zinvol kunnen zijn. Sommige respondenten staan er sowieso positiever tegenover, als tegenwicht voor de norm: "De all men crew is gewoon standaard" (15). Anderzijds uiten veel respondenten onvrede over het idee dat ze gevraagd worden omdat ze vrouw zijn, in plaats van om hun werk: "Ik ben heel veel bezig met 'ik ga het niet doen omdat ik vrouw ben, ik wil dat jullie mij willen'" (18). Respondenten hebben bedenkingen bij projecten met all female crews: dat slaat voor de meeste respondenten wat te ver door. Echter, beginnende DoPs hebben niet altijd de keuze bij een aanbod met een all female crew: "[...] dan gaan m'n nekharen ook wel een beetje overeind staan maar ik denk dan alleen maar 'oh, ik kan iets draaien op dit moment'" (17). Het hebben van werk is soms belangrijker dan met wie je werkt.

De ervaringen met samenwerking met een all female crew wisselen. Sommige respondenten stellen dat op een set met vrouwen vaak meer overlegd wordt. Ook geven sommige respondenten geven aan dat er best wat minder overlegd mag worden en dat er wat meer beslissingen kunnen worden genomen. Dit weerspiegelt een voorkeur voor wat als stereotiep mannelijk gedrag wordt gezien. Ook hier is sprake van *immasculatation*, waarbij vrouwen een mannelijk perspectief aannemen. Anderen waarderen juist de ruimte om dingen te overleggen en kiezen er bewust voor om voornamelijk met vrouwen te werken: "[...] er is een soort vrijheid onder vrouwen [...] om te overleggen en om gedachten van gedachten te wisselen en ook eens iets stoms te zeggen" (11).



"[...] als je niet dat pitbullkarakter hebt, dan kom je er niet." (07)

Respondenten begrijpen dat producenten niet altijd voor een vrouwelijke DoP kunnen kiezen, gegeven het beperkte aantal cameravrouwen. Daarnaast is de vrouw-man-verhouding niet voor alle respondenten een onderwerp dat ze bezighoudt.

### Grensoverschrijdend gedrag

Cameravrouwen hebben naast seksisme te maken met grensoverschrijdend gedrag. Grensoverschrijdend gedrag uit zich onder andere in opmerkingen en zogenaamde grappen. Respondenten vertellen over grappig of complimenteus bedoelde opmerkingen: "[...] lekker achter jouw kont aan, goed uitzicht" (03). Ook delen ze dat ze weten over aanrandingen op het werk. De impact van grensoverschrijdend gedrag lijkt door daders onderschat te worden. Respondente 03 durfde niet tegen een seksistische grap jegens haar in te gaan. Toen ze de maker van de grap jaren later tegenkwam, was hij het voorval vergeten, vertelt ze. Dit suggereert dat daders van ongewenst gedrag niet altijd doorhebben wat hun gedrag betekent voor degenen die het ondergaan. Respondenten tonen deels begrip voor sommig grensoverschrijdend gedrag van individuele mannelijke en vrouwelijk professionals: er is stress, mensen zijn onzeker en gefrustreerd. De sector is ook zo ingericht dat er altijd tijdsdruk is (zie Sanders en Post 2024). Respondenten lijken daarbij de manier waarop de sector is georganiseerd en functioneert, met strakke draaischema's, beperkte budgetten en veel ZZP'ers en dus afhankelijkheid, als een gegeven te zien. Onheuse bejegening zoals hierboven beschreven heeft negatieve gevoelens bij de betrokkenen als gevolg. Daardoor kunnen cameravrouwen hun werk

minder goed doen, zo vertellen respondenten: "[...] als iemand zo'n opmerking maakt, functioneer ik ook niet meer [...]" (22). Grensoverschrijdend gedrag remt dus de professionele beroepsuitoefening van cameravrouwen.

### Reactie

Een manier van cameravrouwen om zich te wapenen tegen seksisme en grensoverschrijdend gedrag is zich mannelijk te kleden en te gedragen. Sommige cameravrouwen vertellen hoe ze hun kledingstijl aanpassen of aanpassen: wijde kleding, tanktops etc. om seksistische opmerkingen te voorkomen en als DoP te worden gezien. Respondente 06 vertelt over een familielid dat zegt: "[...] 'ik kan zien [...] als je in de film zit', omdat ik [...] dan anders loop en ik heb dan andere kleding aan [...]" Ze draagt graag rokken maar bij een werkoverleg word je dan "[...] snel gezien als productie of zo.", aldus deze respondente. Ook het aanpassen van gedrag om met de mannelijke dominantie om te gaan is volgens sommige respondenten een voorwaarde voor succes: "[...] als je niet dat pitbullkarakter hebt, dan kom je er niet." (07) Margolis, Krasilovsky, en Stein (2015) verbinden de term *immasculatation* ook aan mannelijk gedrag. 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 fysiek houding. We gebruiken *immasculatation* om te verwijzen naar het mentale proces van identificatie met mannen en *blokishness* als de praktische uitwerking van *immasculatation*, zoals in kleding en gedrag. Volgens Topić uit zich dat bij vrouwen in zaken zoals het aanpassen aan een mannelijke cultuur en mannelijk taalgebruik, directheid, verminderde empathie en de

houding dat werk op de eerste plaats komt. Dergelijk gedrag is in de voorbeelden hierboven herkenbaar in de kledingkeuzes. Tegelijkertijd zeggen sommige respondenten ook daarvan teruggekomen te zijn en tegenwoordig te dragen wat ze willen (zie 3.2 Verbetering).

Sommige cameravrouwen spreken zich uit wanneer ze ongewenste opmerkingen krijgen, anderen doen dat niet. Het maakt duidelijk dat het niet voor iedereen veilig voelt iets te zeggen van ongewenst gedrag. De aandacht die er de laatste tijd is voor grensoverschrijdend gedrag, moedigt sommige cameravrouwen aan zich uit te spreken. Zien dat vrouwelijke collega's zich uitspreken, versterkt de strijdbaarheid: "[...] mensen die achter me staan en zeggen: 'maar je staat in je recht [...]' je moet strijden' en dat geeft me ook weer energie" (12). Sommige respondenten trekken de onwelgevallige situatie naar zich toe en maken zelf de grap of kaatsen de bal. Vragen iets te herhalen is bijvoorbeeld zo'n strategie: "[...] dan zeg ik van 'sorry wat zei je?' En dan moeten ze erover nadenken en moeten ze het herhalen en dan weten ze het meestal niet meer" (16). Sommige respondenten lukt het om niet te hoeven werken met collega's die grensoverschrijdend gedrag vertonen. Respondente 14 bijvoorbeeld vertelt dat ze een soort bubbel heeft gecreëerd: "[...] ik heb het in ieder geval voor mijzelf wel helemaal uitgefilterd, dat ik met fijne mensen werk."

Onderzoekers zien een spanning tussen de noodzaak positief te zijn op en over het werk en de onderliggende negatieve gevoelens bij een gebrek aan vertrouwen en respect. 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.

### Verandering

Respondenten bespreken dat zaken zich ten goede keren, zowel voor cameravrouwen als wat betreft de manier waarop vrouwen in film en televisie worden gerepresenteerd, al gaat het langzaam: "Het is zo een gevecht om het gewoon normaal te krijgen eigenlijk" (01). Daarbij speelt mee dat een oudere generatie professionals langzaam plaatsmaakt voor een nieuwe, progressievere generatie. Cameravrouwen die hun carrière hebben kunnen opbouwen, ervaren minder seksisme en discriminatie, zo blijkt uit de verhalen van respondenten. Ze spreken daarbij hun verbazing uit dat een behandeling vrij van seksisme en discriminatie blijkbaar alleen is weggelegd voor degenen aan de top. Respondente 10 zegt daarover: "[...] ik heb dat ook allemaal gevoeld. Alleen bij mij is dat wel nu wel weg. [...] Omdat ik mijn plek [...] heb veroverd. Het is echt bizar." Dit duidt erop dat hiërarchie een rol speelt bij seksisme, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag: hoe hoger op de ladder, hoe minder dit gedrag wordt ervaren.

### Deelconclusie

De realiteit van het werk als cameravrouw is dat talentontwikkeling en ervaring opdoen lastig is. Dat komt onder andere door het wegvallen van talentprogramma's alsmede door de cirkelredenering die vaak wordt gehanteerd: om ervaring op te doen met een bepaald type productie, moet je die ervaring al hebben. In de samenwerking met (mannelijke) producenten ondervinden respondenten nog wel eens een gebrek aan vertrouwen en/of creatieve ruimte. Ze zien steeds meer de noodzaak elkaar te steunen. In samenwerkingen is vertrouwen en ruimte om creatief bij te dragen belangrijk. Bij de samenstelling van crews is het belangrijk dat mensen kunnen en willen samenwerken. De hiërarchische structuur van de sector benadeelt cameravrouwen. Doordat ze één vrouw zijn én numeriek in de minderheid, staan ze lager op de hiërarchische ladder. Dat heeft negatieve gevolgen voor hun kansen en carrièremogelijkheden. Een ander gevolg is dat er niet altijd rekening gehouden wordt met vrouwenlichamen en sanitaire faciliteiten voor vrouwen op de set. Als cameravrouwen gaan assisteren, is er een risico dat ze daar onvrijwillig in blijven steken. Een deel van hen legt zich daarbij neer, een ander deel kiest daar bewust voor. Cameravrouwen die het lukt een carrière op te bouwen als DoP, blijven eerder

uitzondering dan regel. Meer (gender)diversiteit in het cameradepartement komt in de sector dan ook moeilijk van de grond. Door seksisme en discriminatie, dat zich expliciet en impliciet uit, krijgen cameravrouwen te maken met ongepaste opmerkingen en grappen, projecten met lagere budgetten en een lagere beloning en waardering dan mannen en specifieke typen producties en onderwerpen die vooral tot de privésfeer worden gerekend. Ze hebben het gevoel dat ze zich continu en meer dan mannen moeten bewijzen en moeten vechten voor hun werk. Ook ervaren ze grensoverschrijdend gedrag, wat zich onder andere uit in opmerkingen en zogenaamde grappen. Via positieve discriminatie wordt geprobeerd de positie van cameravrouwen te versterken maar dit leidt ook tot onbegrip en frustratie door het idee dat daarbij gender boven kwaliteit wordt gesteld. Respondenten wapenen zich tegen seksisme en grensoverschrijdend gedrag door gedrag dat we als *immascultation* en *blokishness* kunnen begrijpen: ze identificeren zich als mannen, nemen een mannelijke perspectief aan en/of kleden en gedragen zich mannelijk. Het ophouden van een positief beeld van het werk terwijl er ook veel negatieve gevoelens zijn, vergt emotiewerk (Veldstra 2020, Grindstaff 2009).

### 3. Gevolgen

De aannames over vrouwen met een camera en de praktijk van het vak hebben gevolgen voor het privéleven van cameravrouwen. Uit de gesprekken rijst het beeld dat het werk als DoP bijna niet te combineren is met moederschap en ook een wissel trekt op het sociale leven van respondenten. Er lijkt een verschil te bestaan in de prijs die vrouwen en mannen betalen voor het uitoefenen van hun vak.

#### 3.1 Kinderen

Sommige respondenten geven aan dat ze hoe dan ook kinderen wilden of willen. Andere respondenten willen graag een carrière, al dan niet met kinderen. Al vroeg in hun carrière krijgen respondenten te maken met denken over kinderen en de combinatie met hun werk. Een respondent vertelt dat een cameraman tegen haar zei: “[...] als jij kinderen wil, een gezin, vergeet het, dat gaat niet” (15), terwijl ze zelf nog helemaal niet met kinderen bezig was. Een andere respondent geeft aan “[...] ik wil heel graag, dus een grote carrière maar ik wil ook fucking [...] graag een gezinnetje” (06). Ze zegt er pas over na te durven denken wanneer ze een bepaald punt in haar carrière heeft bereikt, zodat de gevolgen van verlof voor haar carrière minder groot zullen zijn. In de sector lijkt er niet veel ruimte te zijn voor moeders: meerdere respondenten geven aan dat het combineren van werk en kinderen zwaar is. Op de set lijken vrouwen soms weinig ruimte te voelen om uit te dragen dat ze buiten het filmen een gezin hebben: “Dan was het fantastisch als iemand pas na een week ontdekte dat ik twee kinderen had, vond ik allemaal, weet je wel, dat soort stoer gedoe om jezelf naar boven te halen” (15). Ook dit kan begrepen worden als *immascultation*, het aanpassen aan een mannelijke identiteit. Daarbij hoort ook dat vrouwelijke creatieven hun vrouwelijkheid “uitwissen” (Topić 2023, p. 87). Het ontkennen van vrouwelijke kanten helpt cameravrouwen te overleven in een mannenwereld. Er zijn ook respondenten die onomwonden voor

hun werk kiezen en hun carrière prioriteit geven. Zo vertelt respondent 12 dat ze dit werk wil blijven doen omdat ze het zo leuk vindt en daarbij ziet ze geen ruimte voor een kind. Respondente 16 heeft een soortgelijke gedachte: “[...] ik wil dit heel gepassioneerd en heel ambitieus doen. Daar zie ik voor mij dan geen kind bij passen [...]” Zij lijken zich neer te leggen bij de manier waarop de sector op dit punt functioneert.

Meerdere respondenten combineren werk met kinderen maar vaak leveren ze daarvoor werk als DoP in door geheel of gedeeltelijk als assistent, focus puller of operator te gaan werken. Respondente 04 kiest ervoor het werk als DoP te combineren met dat van camera operator en is tevreden met die keuze: “[...] de keuzes die ik heb gemaakt, maakten het wel makkelijker om kinderen te hebben [...] ik denk dat ik mijn carrière anders was gelopen als ik geen kinderen had gehad, maar dat, dat is voor mij niet een optie geweest [...]” Respondente 10 kreeg kinderen toen ze nog assisteerde en heeft daarna een lange weg afgelegd om alsnog volledig als DoP te kunnen werken. Voor respondent 09 was haar gezin in combinatie met beperkte ontwikkelingsmogelijkheden (zie Assisteren of niet assisteren) reden een andere baan te accepteren.

Als DoP's na hun zwangerschapsverlof weer aan de slag willen, kiezen sommigen ervoor in een assisterende rol te werken, omdat het gemakkelijker te combineren is met een gezin. Respondenten zien ook dat terugkeren als DoP moeilijk is: “Die willen eigenlijk liever staan waar die cameraman staat, maar die zitten hier nou eenmaal in en ze hebben ook een gezin en een hypotheek te betalen. [...] je komt er eigenlijk niet meer uit” (02). Ook zoeken vrouwen soms (deels) een andere functie om meer invloed te hebben op hun tijd, en hun schema wanneer ze moeten maken. Zo is respondent 08 een tijd gaan fotograferen, respondent 03 is ook gaan monteren en regisseren.



“[...] ik denk dat ik mijn carrière anders was gelopen als ik geen kinderen had gehad, maar dat, dat is voor mij niet een optie geweest [...]” (04)

Respondenten zijn bekend met vrouwen die na het krijgen van een kind snel weer aan het werk konden maar zien ook vrouwen om zich heen die dat niet lukt. Ook zien ze vrouwen in de sector die uiteindelijk bij de kinderen thuis komen te zitten, terwijl hun man dan wel zijn carrière door kan zetten. Hoewel dit in individuele gevallen een weloverwogen keuze kan zijn, komt in onze samenleving de zorg van een gezin en kinderen nog steeds grotendeels op de schouders van vrouwen terecht. Respondenten zien ook dat de cultuur van de moeder als primaire verzorger hier een rol speelt: “[...] dat je als vrouw toch wel meer voor kinderen moet zorgen” (03). Ook hieraan liggen stereotypen en de manier waarop zijn gedrag sturen ten grondslag (zie De Blank et al. 2020). De vraag rijst daardoor in hoeverre dergelijke keuzes echt vrij tot stand komen. Een van de obstakels waar de respondenten tegenaan lopen is het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang. Respondente 01 vult aan: “[...] zodra iemand ziek is, moet je hem ophalen en ben je weer een dag kwijt [...]”. Respondente 2 vertelt over een vrouwelijke regisseur die altijd wordt gebeld, nooit haar man. Respondente 01 concludeert later: “De kinderopvang is gewoon ook heel slecht geregeld, dat is eigenlijk wat er in het rapport moet”. Ook de Nederlandse schooltijden helpen niet doordat kinderen vaak vroeg uit zijn en ouders zelf allerlei transport naar sport en andere activiteiten moeten regelen. Het combineren van werk en kinderen betekent dat respondenten hun tijd anders gaan gebruiken. In sommige gevallen betekent dat ook dat er

andere woonkeuzes worden gemaakt. Aangezien de meeste producties vanuit Amsterdam werken en veel facilitaire bedrijven daar gevestigd zijn, is Amsterdam een aantrekkelijke woonplaats: in plaats van te reizen kunnen respondenten tijd met hun kinderen doorbrengen. Tegelijkertijd wordt het steeds duurder en lastiger om in Amsterdam te blijven wonen.

Voor een zwangerschap en borstvoeding is op de set meestal weinig tijd en ruimte. Ook hier wordt het ontkennen van moederschap beloond, blijkt uit een anekdote van respondent 22. Ze nam voor haar kindje een nanny mee: “En die kwam dan dingen vragen op de set en dan zei ik ‘maar sorry daar weet ik echt niks van. [...] dat weet jij toch?’ [...] En ik merkte toen al dat dat cool was.” Ook dit is een voorbeeld van *blokiness*: gedrag van een vrouw, richting een verzorgende vrouw, dat als mannelijk wordt herkend. Daarnaast illustreert dit het gebrek aan ruimte voor vrouwenlichamen op de set (zie ook Hiërarchische structuur).

Werken als moeder is lastig en respondenten spreken over schuldgevoelens. Een respondent kon slecht tegen de afstand tot haar kinderen als ze weg was van haar gezin en vond het moeilijk om dan contact te hebben. Haar oplossing was: “[...] ‘dit moet ik niet meer doen. Dit is heel onverstandig’ [...] ‘ik moet het gewoon uitschakelen’” (15). Tegelijkertijd ervaren respondenten dat werkende moeders ook functioneren als rolmodellen voor hun kinderen. Respondente 03, die zich ook

schuldig voelde omdat ze vaak laat thuis was en dan hulptroepen in werden geschakeld, vertelt dat haar kinderen nu tegen haar zeggen dat ze heel veel van haar hebben geleerd en heel jong zelfstandig zijn geworden. Respondente 04 vertelt dat ze haar spelende kind, dochter van twee ZZP'ers, hoorde zeggen: "[...] 'oké, oké, even kijken, hoor, ik moet morgen werken, oké, dan doe ik morgen wel de kinderen [...]', dat is ook thuis hoe het de hele tijd gaat." Kinderen leren via socialisatie van onder andere hun ouders wat 'normaal' is en bootsen het gedrag van hun ouders na (De Blank et al. 2020). Dit illustreert dat de conventionele patronen over de verdeling van werk en zorg zijn aangeleerd en daarmee cultureel zijn en niet natuurlijk of aangeboren.

Het schuldgevoel zorgt er soms voor dat de vrouwelijke DOP's thuis gaan overcompenseren, terwijl een vader of een oppas ook goed voor de kinderen kan zorgen. Respondent 10 geeft aan dat ze weet dat er goede zorg is thuis wanneer zij werkt, en dan voelt het ook minder als een probleem om langer weg te zijn. En wanneer ze dan thuis is, kan ze ook helemaal aanwezig zijn. De consensus van de respondenten is wel dat het hooghouden van een gezin en een succesvolle carrière als DoP, alleen lukt wanneer een partner daar ook een stevig aandeel in heeft. Dat levert dan, in het geval van een mannelijke partner, ook een rolmodel op van een vader die zorgt. Tegelijkertijd maakt dat de situatie

precair, omdat werkende moeders zo in zekere zin afhankelijk zijn van een partner.

De respondenten hebben ook voorbeelden van mannelijke DoPs die geen gezin willen, omdat het hun carrière zou beperken of omdat ze dan niet zo makkelijk kunnen reizen. Wanneer mannelijke DoP's wel een gezin hebben, hebben zij volgens respondenten in de meeste gevallen een partner "die een stapje terug doet" (08) en de meeste zorgtaken op zich neemt: "[...] het wereldje was [...] allemaal cameramannen. Maar de mannen hadden allemaal een vrouw, thuis met kinderen, even in hetero gedacht." (04). In veel gevallen staat bij hen een gezin niet een succesvolle carrière als DoP in de weg.

Respondenten bespreken dat de ideale verdeling is om allebei vier dagen per week te werken en om kortere draaidagen te hebben. Echter, gegeven dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen, blijft dit voor velen financieel een onaantrekkelijke of onrealistische keuze. Respondente 16 formuleert kernachtig de conclusie: "[...] ik wil wel kinderen, maar ik wil ook eigenlijk graag vader zijn." Als je als vrouw DoP wilt zijn en blijven en je wilt ook kinderen, kan dat alleen als je de rol van vader aanneemt. *Immasculation* en *blokishness* lijken voor cameravrouwen onmisbaar om carrière te kunnen maken.

### 3.2 Sociaal leven

De omgeving van cameravrouwen, en dan vooral mensen van buiten de sector, reageert niet altijd begripvol op wat het werk van cameravrouwen vergt. Het werk als DoP vraagt soms langer verblijf in het buitenland. Respondente 01 kreeg zelfs toen haar kinderen al groter waren van burens het verwijt er niet te zijn, wat voor haar betekent dat dan "[...] wordt er gesuggereerd 'je bent geen goede moeder', terwijl ze dan vergeten dat je dus al die jaren daarvoor al dat werk hebt gedaan en naar al die klasjes bent gefietst enzovoort, enzovoort." Cameravrouwen worden geconfronteerd met de aanhoudende verwachting in de eerste plaats moeder te zijn.

Voor cameravrouwen is een sociale kring die begrip heeft voor hun beroepskeuze dan ook essentieel. Cameravrouwen kunnen sociale gelegenheden, zoals familiefeestjes, vaak niet bijwonen in verband met draaidagen, die soms ook op korte termijn worden gepland of verschoven. Aangezien daar veel mensen bij betrokken zijn, is de vrijheid af te zeggen zeer beperkt. Bij partners heerst soms onbegrip wanneer je niet weg kunt doordat de draaidag uitloopt. Conventioneel zijn het vooral vrouwen die sociale relaties onderhouden. Ook hier valt de last van verwachtingen relatief zwaar op de schouders van vrouwen.

Het gebrek aan sociaal leven en de continue inspanningen om werk en zorgtaken te kunnen combineren, breekt sommige respondenten op een gegeven moment op. Een ervaren respondente verwoordde het als volgt: "[...] godverdomme weer dat concert gemist [...]. Maar ik doe het al 30 jaar, dus ik denk 'nou, dan mag ik ook wel eens een keer [...]" (13).

### Deelconclusie

De aannames over vrouwen met een camera en de praktijk van het vak hebben gevolgen voor het privéleven van cameravrouwen, met name als het gaat om kinderen en hun sociale leven. Een expliciete kinderwens en/of het moederschap lijkt lastig te combineren met het werk als DoP door gebrek aan (betaalbare) kinderopvang en verzorging op de set. Er lijkt een concreet risico te bestaan dat cameravrouwen met kinderen blijven steken in assistent-functies. Sommigen vinden dat prima en/of kiezen ervoor omdat ze zo werk en gezin beter kunnen combineren. Anderen lijken zich bij dit lot neer te leggen. Ook zien ze vrouwen in de sector die uiteindelijk bij de kinderen thuis komen te zitten, terwijl hun man dan wel zijn carrière door kan zetten, wat aansluit bij het patroon in onze samenleving dat de zorg van een gezin en kinderen nog steeds grotendeels op de schouders van vrouwen terecht komt.

Begrip van de naaste omgeving voor vrouwelijke DoPs die ook moeder zijn, ontbreekt soms, doordat werkende moeders nog steeds primair als moeders worden gezien. Zonder hulp van een ondersteunende partner thuis is het lastig te combineren met een gezin. Dit maakt cameravrouwen afhankelijk en hun positie precair. Als je als vrouw DoP wilt blijven en moeder, kan dat alleen als je de rol van vader aanneemt. *Immasculation* (Margolis, Krasilovsky, en Stein (2015) en *blokishness* (Topić 2023) lijken voor cameravrouwen onmisbaar om carrière te kunnen maken.

Het onderhouden van sociale relaties wordt bemoeilijkt door de manier waarop de sector werkt, die door respondenten grotendeels als een voldongen feit wordt aanvaard. Het valt respondenten soms zwaar af te moeten zien van sociale gebeurtenissen en op den duur kan hen dat opbreken.

## 4. Best Practices

Respondenten spreken ook met plezier over hun werk en goede voorbeelden laten zien hoe hun carrières beter ondersteund kunnen worden.

### 4.1 Waardering van het vak

Respondenten uiten hun waardering voor hun vak op verschillende manieren. Kernwoorden daarbij zijn samenwerking rond een specifiek onderwerp, reizen en afwisseling. Respondente 04 zegt over dat laatste: “[...] als ik een dag heb waar ik drie items draai [...] je bent in drie levens gestapt.” Respondent 08 hecht veel waarde aan de afwisseling, en het nog niet weten wat er in de toekomst te wachten staat: “Ik vind het echt een cadeau om zo te mogen leven...”. Ze komen in aanraking met een rijkdom aan onderwerpen en het werk geeft toegang tot plekken waar ze anders nooit toegang toe zouden krijgen. Respondent 20 noemt het “Voeding voor het nieuwsgierige brein.” De intensiteit van het werk ervaren respondenten als positief: “nou ja, dat is je leven op dat moment” (13). Ze duiken helemaal onder in een project. Dat alles komt dan samen in een eindproduct waar respondenten regelmatig trots op zijn.

Ze houden daarnaast van de creativiteit van het vak, dat ze zien als een puzzel die steeds opnieuw gelegd moet worden. De combinatie van techniek en creativiteit daagt uit doordat er “steeds [...] een ander beeldtaal” (10) bedacht moet worden. Respondente 10 refereert ernaar als “een onderzoekje”. Voor respondente 14 is een pluspunt dat ze “heel erg op gevoel en intuïtie werkt.” Ze verwijst ernaar als “superpsychologisch”. De afwisseling, de intellectuele en creatieve uitdaging en de samenwerking naar een concreet eindproduct maakt het werk voor veel respondenten waardevol.

### 4.2 Verbeteringen

Respondenten zien dat de jongere generatie minder last heeft van de barrières waar de oudere generatie tegenaan liep, zoals seksisme en gebrek aan kansen. Of, zoals respondenten 18 het verwoordt: “[...] je hoeft [...] niet meer als guppy in een hele grote, dominante vissenkom met haaien je staande te houden.” Zo krijgt een aantal jongere cameravrouwen nu sneller kansen om grotere producties, zoals een Telefilm, te draaien. Uiteraard blijven er punten voor verbetering maar er lijkt op meerdere punten een goede weg ingeslagen te zijn. Eerder bespraken we al dat sommige cameravrouwen terugkomen van hun mannelijke kledingstijl. Respondenten schudden makkelijker hun mannelijke houding af: “[...] pas na een jaar of 20 ben ik [...] mezelf veel meer gaan worden. Dat is dus een kantelpunt [...]” (03). *Immascultation* en *blokishness* lijken steeds minder relevant te worden. Collega's in de sector ondersteunen de cameravrouwen op verschillende manieren. Een van de respondenten vertelt dat haar agent zei: “[...] 'schrijf voor jezelf op en formuleer wanneer je het wel wil doen. [...] je kan alles vragen, kunnen we drie dagen per week, kunnen we een break van twee weken'. Dat vond ik echt fijn. [...] 'oké wanneer zou je wel kunnen?’” (18). Uitgaan van de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden is een productievare benadering die navolging verdient. Voor een andere respondent betaalde de producent een onkostenvergoeding voor de partner zodat hij kon helpen met het gezin. Dergelijke ondersteuning normaliseert ouderschap in plaats van dat het dit problematiseert. Omdat het meestal aan cameravrouwen is om zelf oplossingen te vinden voor hun zorgverantwoordelijkheden, zodat zij zich volledig aan een project kunnen wijden, kunnen deze goede voorbeelden een goede ondersteuning zijn en voor een positieve wending zorgen.



“Ik vind het echt een cadeau om zo te mogen leven...” (08)

### 4.3 Andere landen

Respondenten bespreken ook voorbeelden uit het buitenland die zorgen voor een verbetering van de positie voor vrouwen in de sector. Zo bespreken ze een Spaans systeem waarbij bij een subsidieaanvraag extra punten worden gegeven voor het selecteren van vrouwelijke camerapersonen en andere vrouwelijke posities op een project. In Duitsland wordt er ook extra subsidie toegekend wanneer er bijvoorbeeld een vrouwelijke regisseur aan een project wordt verbonden, wat volgens respondenten stimuleert om ook echt vrouwen bij producties te betrekken. Dit suggereert dat geld in veel gevallen een effectief middel is om verandering te faciliteren.

Ook worden in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland vrouwelijke camerapersonen uitgelicht op het Instagram account Cinematographinnen. Respondenten bespreken de mogelijkheid van een door de NSC beheerd Instagram-account met werk van cameravrouwen. Daarbij speelt mee dat cameramensen niet graag pronken met hun werk en dat snel als opscheppen voelt: “[...] cameramensen en vrouwen zijn nogal humble en zullen niet als eerste van ‘kijk wat ik heb gemaakt’ [...]” (16). Een account vanuit de vakvereniging zou daarom beter werken om hun werk bij elkaar te brengen en zichtbaar te maken dan persoonlijke accounts.

### Deelconclusie

Cameravrouwen houden van hun vak. De afwisseling en intensiteit, de samenwerking richting een vaak mooie productie, de kennismaking met een waaier aan onderwerpen, mensen en plaatsen zien ze als een rijk leven.

Voor cameravrouwen zijn ook langzaam verbeteringen zichtbaar in hun kansen op werk en een carrière. Er zijn voorbeelden waarin de sector meer ruimte biedt voor beginnende DoP's en voor het combineren van het werk met moederschap. De noodzaak om zich als man te identificeren en te gedragen (*immascultation* (Margolis, Krasilovsky, en Stein (2015)), *blokishness* (Topić 2023)) lijkt langzaam af te nemen.

Tegelijkertijd is er nog veel ruimte voor verbetering. Structurele verbetering blijven veelal nog achter, waardoor individuele cameravrouwen de werkbaarheid nog grotendeels voor zichzelf moeten organiseren. Voorbeelden uit andere landen kunnen hierbij inspireren, zoals financiële beloningen voor het aantrekken van cameravrouwen en het vergroten van hun zichtbaarheid via sociale media, beheerd door een vakorganisatie.

# Conclusie

In dit onderzoek hebben we getracht inzicht te ontwikkelen in de werkervaringen van cameravrouwen en hun carrièremogelijkheden. De vraag die daarbij leidend was, luidt:

## **Hoe ervaren cameravrouwen hun carrièremogelijkheden in de Nederlandse film- en televisiesector?**

De drie focusgroepgesprekken met in totaal 22 cameravrouwen laten zien dat de ervaringen en perspectieven op het werk in een mannenwereld deels overeenstemmen maar ook deels uiteenlopen. Het heersende stereotiepe beeld van een camerapersoon als man en het gebrek aan zichtbaarheid van cameravrouwen maakt het vak van cameravrouw moeilijk voorstelbaar.

De sector biedt nog onvoldoende ruimte voor carrièreontwikkeling voor cameravrouwen.

Voornameijk van cameravrouwen wordt ervaring vereist om iets te kunnen draaien maar tegelijkertijd zijn mogelijkheden om die ervaring op te doen, zoals via talentontwikkeling, weggevallen en worden ze op specifieke producties gezet.

De gesprekken laten zien dat er sprake is van meten met twee maten jegens cameravrouwen: als DoP wordt hun kracht en technisch inzicht bevestigd maar niet als ze werkzaam zijn als assistent en verantwoordelijk zijn voor het sjuwen van apparatuur, voor camera-instellingen en lenzen.

De (fysieke) eigenschappen van vrouwen worden daarmee onnodig geproblematiseerd. Daarnaast kunnen mannelijke DoPs die de techniek aan assistenten overlaten zich als minder technisch voordoen; voor vrouwelijke DoPs is dat ondenkbaar.

Er is ook sprake van een *double bind* (Loumpourdi 2023): van cameravrouwen wordt enerzijds verwacht dat ze vrouwelijk zijn omdat ze vrouw

zijn en anderzijds dat ze mannelijk zijn omdat leiderschap dat van ze vraagt. Met andere woorden: van cameravrouwen wordt verwacht dat ze met twee maten meten.

Cameravrouwen krijgen in de sector te maken met hiërarchie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag dat zich uit in zogenaamde grappen en ongewenste opmerkingen. Niet iedereen durft hier iets van te zeggen en de impact van grensoverschrijdend gedrag lijkt door daders onderschat te worden.

Om zich te wapenen, maken cameravrouwen gebruik van wat Margolis, Krasilovsky en Stein (2015) *immascultation* noemen: het aannemen van een mannelijke identiteit. De concrete uitwerking, *blokishness* (Topić 2023) is mannelijk gedrag. Het lijkt erop dat van cameravrouwen impliciet wordt verwacht dat ze zich identificeren met mannelijke eigenschappen en mannelijk gedrag om als DoP te kunnen werken en carrière te kunnen maken. Wel vereist dit een impliciete ontkenning van het eigen gender, een kinderwens of zelfs het moederschap. Sommige respondenten geven aan zich prettig te voelen in een meer mannelijke omgeving met wat stereotypisch als meer mannelijk gedrag wordt gezien. Voor hen speelt de kwestie vrouw-man-verhouding geen grote rol en ze bevragen of ongelijkwaardigheid op sommige punten wel echt gender-gerelateerd is of meer te maken heeft met de concurrentie binnen het vak. Voor hen hoeft de werkcultuur geen probleem te zijn. Voor cameravrouwen die zich niet identificeren met mannelijke eigenschappen en mannelijk gedrag of zich in die omgeving niet prettig voelen, is toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker, doordat voor meer vrouwelijke eigenschappen en gedrag, zoals samenwerking, overleg en zorg, minder ruimte bestaat. Het meten met twee maten werkt vooral in hun nadeel.

# Aanbevelingen

1. Maak cameravrouwen zichtbaarder, bijvoorbeeld door hen en hun werk op een centrale plek toegankelijk te maken, naar het voorbeeld van het Instagramaccount 'Cinematographinnen'. Dit zorgt niet alleen voor zichtbaarheid van cameravrouwen zelf maar ook voor zichtbaarheid van hun professionele identiteit, zoals een individuele stijl en 'handtekening'. De NSC zou hier als vakvereniging een rol in kunnen spelen.
2. Toon vertrouwen in de technische en creatieve vakkundigheid en fysieke capaciteiten van cameravrouwen.
3. Organiseer 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.
4. Creëer openheid over tarieven en budgetten, zodat er onderhandeld kan worden op basis van transparante criteria en argumenten. Het functiehuis dat middels de ketentafels van Platform ACCT wordt opgesteld, zal hierbij helpen.<sup>6</sup>
5. Bespreek hoe leiderschap binnen het cameradepartement minder masculien kan worden ingevuld, zodat er ruimte ontstaat voor DoPs die zich niet willen of kunnen identificeren met mannen en zich niet masculien willen gedragen.
6. Ga in gesprek met cameravrouwen over de voorwaarden waaronder zij kunnen deelnemen aan een project in plaats van hen voorwaarden op te leggen. Zoek samen naar oplossingen.
7. Normaliseer ouderschap door niet uit te gaan van stereotiepe rolverdelingen maar het gesprek aan te gaan over hoe vrouwelijke DoPs hun werk met hun moederschap willen en kunnen combineren.
8. Zorg voor een veilige omgeving om ongewenst en grensoverschrijdend gedrag te bespreken. Maak grenzen daarbij expliciet zodat voor iedereen duidelijk is welk gedrag nodig is om iedereen goed te kunnen laten functioneren.
9. Zorg voor betere faciliteiten en ondersteuning van de lichamen van cameravrouwen en hun fysieke behoeften.
10. Introduceer bij de toekenning van subsidies een systeem met extra punten voor vrouwen op posities waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, waaronder die van DoP.

<sup>6</sup> Zie <https://fairpacct.nl/ketentafel-film-av>.

# Literatuur

- Braun, Virginia, en Victoria Clarke. 2006. 'Using Thematic Analysis in Psychology'. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2): 77–101.
- Clarke, Victoria, en Virginia Braun. 2017. 'Thematic Analysis'. *The Journal of Positive Psychology* 12 (3): 297–98.
- Grindstaff, Laura. 2009. 'Self-Serve Celebrity. The Production of Ordinariness and the Ordinariness of Production in Reality Television'. In *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries*, geredigeerd door Vicki Mayer, Miranda J. Banks, en John T. Caldwell, 71–86. Routledge.
- Hennink, Monique M. 2014. *Focus Group Discussions*. Oxford University Press.
- Blank, Max de, Sylvia Holla, Rosa Glijn, en Esther de Jong. 2020. 'Genderstereotypen. Waarom we ze hebben, wat de gevolgen zijn en hoe ze kunnen worden doorbroken'. Atria. <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2020/07/20165207/Literatuurstudie-genderstereotypering.pdf>.
- Loumpourdi, Maria. 2023. 'Leadership development programmes: part of the solution or part of the problem of women's under-representation in leadership?'. *Gender in Management: An International Journal*, 38(5): 619-633.
- Margolis, Harriet, Alexis Krasilovsky, en Julia Stein. 2015. *Shooting Women: Behind the Camera, Around the World*. Intellect Books Ltd.
- Morgan, David L. 1997. *The Focus Group Guidebook*. Sage.
- Pullen, Alice en Lucy Taksa. 2016. 'In the Name of the Other: Nicknaming and Gendered Misrepresentations of Women Leaders.' In *Gender, Media, and Organization: Challenging Mis(s) Representations of Women Leaders and Managers*, geredigeerd door Carole Elliott, Valerie Stead, Sharon Mavin en Jannine Williams, 111-132. Information Age Publishing.
- Sanders, Willemien. 2022. 'Beter Is Nog Niet Goed. De Positie van Vrouwen in de Film- En Televisiesector 2011-2020.' Stichting Vrouwen in Beeld. <https://vrouweninbeeld.nl/onderzoek/beter-is-nog-niet-goed/>.
- Sanders, Willemien, en Guus Buijning. 2024. 'Rapportage Vragenlijst Inkomens Film- En Televisiesector. Een Verkennend Onderzoek Naar Een Genderloonkloof'. Stichting Vrouwen in Beeld. <https://vrouweninbeeld.nl/onderzoek/>.
- Sanders, Willemien, en Noortje Post. 2024. 'Op Hakken Gezet En Klein Gemaakt. Onderzoek Naar Het Werk van Actrices En de Mogelijkheden Voor Professionele Ontwikkeling'. Stichting Vrouwen in Beeld. <https://vrouweninbeeld.nl/onderzoek/>.
- Topić, Martina. 2023. "'I Am Not a Typical Woman. I Don't Think I Am a Role Model" – Blokishness, Behavioural and Leadership Styles and Role Models'. *Journal of Communication Management* 27 (1): 84–102..
- Veldstra, Carolyn. 2020. 'Bad Feeling at Work: Emotional Labour, Precarity, and the Affective Economy'. *Cultural Studies* 34 (1): 1–24.
- Wiesner-Hanks, Merry E. 2022. *Gender in History. Global Perspectives*. Wiley Blackwell.

# Bijlagen

## Bijlage 1: Informatiebrief voor deelnemers



### Focusgroepgesprek Waar zijn de vrouwen?

#### Achtergrond en inhoud

Graag nodigen we je namens NSC uit om een bijdrage te leveren aan het gesprek over de positie van cameravrouwen in onze sector. NSC is de belangenvereniging voor cameramensen, met als doel zowel tot vakinhoudelijke als arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen te komen. De vertegenwoordiging van vrouwen is in dat kader een belangrijk onderwerp.

We zijn heel blij dat er door het onderzoek Beter is nog niet goed van stichting Vrouwen in Beeld nu eindelijk cijfers zijn van de man/vrouw verdeling in ons vak. Dat onderzoek liet zien dat het aantal cameravrouwen dat als *head of department* betrokken is bij een productie de afgelopen 10 jaar gemiddeld 10% is, tegenover 90% mannen. Aan de Filmacademie studeerde in dezelfde periode gemiddeld 16% cameravrouwen af en 84% cameramannen. Niet alleen is het aantal vrouwen dat kiest voor het cameravak relatief laag, vrouwen bereiken ook minder vaak het niveau van *head of department*. Dat roept de vraag op hoe dat komt.

We willen meer inzicht in hoe de werkomstandigheden van cameravrouwen en hun carrièremogelijkheden kunnen worden verbeterd. Daarom heeft NSC samen met stichting Vrouwen in Beeld en de Universiteit Utrecht een vervolgonderzoek opgezet naar de positie van cameravrouwen in onze sector, met als werktitel "Waar zijn de vrouwen?".

Dit onderzoek maakt deel uit van een reeks vervolgonderzoeken die Vrouwen in Beeld in samenwerking met DAFF, het NFF, platform Point of VieW en de Universiteit Utrecht uitvoert. Het NSC focusgroeponderzoek wordt gefinancierd door onder andere het ministerie van OCW en het Nederlands Filmfonds.

#### Doel van focusgroepgesprekken

Het onderzoek wordt uitgevoerd middels focusgroepgesprekken. Het doel van focusgroepgesprekken is om binnen een groep met gelijksoortige ervaringen samen, in dialoog, een aantal onderwerpen uit te diepen en zo kennis te ontwikkelen. Doordat deelnemers in gesprek ervaringen en ideeën delen en op elkaars verhalen reageren, wordt een onderwerp inhoudelijk uitgediept. Van tevoren wordt een aantal onderwerpen bepaald maar de deelnemers bepalen hoe het gesprek verloopt.



Het doel van de NSC focusgroepgesprekken met cameravrouwen is om ervaringen en visies te delen op het cameravak, met name wat betreft de werkomstandigheden en carrièremogelijkheden. Daartoe hebben we een aantal onderwerpen gekozen die we relevant en actueel vinden maar we maken graag ruimte voor andere onderwerpen als die ook relevant worden gevonden. Deze focusgroep is er een in een serie van vier.

#### Deelname

Het gesprek kent 6-8 deelnemers en we nemen maximaal drie uur de tijd. Een moderator (onderzoeker dr. Willemien Sanders) begeleidt het gesprek en een assistent (Kirsten van der Holt, MA) ondersteunt de moderator.

Deelname is vrijwillig en kan op elk moment worden gestopt. De toestemming voor het gebruik van jouw bijdrage kun je op elk moment intrekken. We verwijderen dan jouw data uit de transcripten en ons overzicht met bijzondere persoonsgegevens. Je intrekking geldt echter niet met terugwerkende kracht. Dat betekent dat we de reeds uitgevoerde analyses niet hoeven aan te passen.

Helaas kunnen we je voor je deelname geen vergoeding bieden maar we zorgen wel voor een hapje en een drankje.

#### Onderwerpen

Voor de focusgroep hebben we de volgende onderwerpenlijst opgesteld:

- . ambitie
  - . aanmelding opleiding / aanpak autodidacte opleiding<sup>1</sup>
  - . motivatie
  - . verwachtingen tijdens de opleiding / eerste jaren
- . opleiding
  - . ervaringen
  - . teleurstellingen en hobbels
  - . stimulansen
  - . behoeften
  - . voorbereiding op de praktijk

<sup>1</sup> In het vervolg wordt naar zowel een formele opleiding als een autodidacte opleiding verwezen met het gebruik van de term opleiding.



. werk

- . ervaringen
- . teleurstellingen en hobbels
- . stimulansen
- . behoeften
- . combinatie met privéleven

Deze lijst hanteren we flexibel, de deelnemers bepalen hoe het gesprek verloopt.

#### **Praktische informatie**

Datum, tijd en locatie:

8, 20 en 24 november

Tolhuistuin

IJpromenade 2

Amsterdam

Programma

koffie/thee, toestemmingsformulieren

welkom, introductie

focusgroepgesprek

pauze

vervolg focusgroepgesprek

einde

#### **Gegevensverzameling, opnames en toestemming**

Persoonsgegevens

Tijdens het onderzoek worden persoonsgegevens geregistreerd, waaronder zogenaamde bijzondere persoonsgegevens: gender, etniciteit en eventuele beperking. Voor de focusgroep is met opzet een diverse groep deelnemers uitgenodigd, juist om inzicht te verkrijgen in gedeelde maar ook verschillende ervaringen en ideeën over hoe bovengenoemde persoonskenmerken daar een rol bij kunnen spelen. In de verslaglegging worden de kenmerken gebruikt om die overeenkomsten en verschillen gepseudonimiseerd te bespreken.



Opname en transcripten

Het focusgroepgesprek zal worden opgenomen (alleen audio) ten behoeve van de analyse. De opnames zowel als alle aantekeningen die de moderator en de assistent maken, zijn vertrouwelijk en zullen alleen door de onderzoeker worden gebruikt voor het NSC focusgroepenonderzoek. De opnames worden met behulp van Amberscript software getranscribeerd en gepseudonimiseerd en daarna vernietigd. Een student-assistent, Olivia Mol, controleert de automatisch gegenereerde transcripten op fouten. In de rapportage wordt enkel onder pseudoniem geciteerd. De rapportage wordt aan de deelnemers voorgelegd alvorens te worden gepubliceerd. Zij krijgen de gelegenheid te controleren of zij achter de strekking van de rapportage staan, of hun identiteit uit de rapportage valt af te leiden en of zij vermoeden verkeerd geciteerd te zijn. Indien een van deze situaties het geval is, wordt in overleg met de auteurs een oplossing gezocht.

Opslag en deling van de data

De bijzondere persoonsgegevens alsmede de gepseudonimiseerde transcripten worden opgeslagen op [Yoda](#), een veilig online datamanagementdienst. De gepseudonimiseerde onderzoeksdata worden op verzoek gedeeld met andere onderzoekers, vergezeld van een toelichting waarin ingegaan wordt op de context van de data en aanwijzingen voor het hergebruik (op basis van een Creative Commons CC BY-NC-SA Licentie). De onderzoeksdata worden minimaal 10 jaar bewaard; dat hebben de Nederlandse universiteiten onderling afgesproken. De beschikbaarstelling geldt voor de volledige bewaartermijn.

Toestemming

Voorafgaand aan het gesprek vragen we je een toestemmingsformulier te tekenen waarin je akkoord gaat met deze werkwijze, toestemming geeft voor het registreren van de genoemde bijzondere persoonsgegevens en voor het gebruik van de opnames en de daaruit voortvloeiende gepseudonimiseerde transcripten voor dit onderzoek en voor eventueel toekomstig onderzoek. Je toestemming kun je op elk moment, zonder opgave van redenen en zonder verdere gevolgen intrekken. Mocht je hiertoe besluiten, dan hoeven we de tot dat moment uitgevoerde analyses niet ongedaan te maken maar zullen we wel jouw brondata verwijderen.



#### Klachten?

De Facultaire Ethische Toetsingscommissie - Geesteswetenschappen (FETC-GW) heeft dit onderzoek goedgekeurd. Wanneer je een klacht hebt over de manier waarop dit onderzoek wordt uitgevoerd, kun je contact opnemen met de secretaris van de FETC-GW (fetc-gw@uu.nl).

Heb je een klacht of een vraag over de verwerking van je persoonsgegevens, dan kun je een mail sturen naar onze afdeling Juridische Zaken (privacy@uu.nl). Daar kun je ook terecht voor het uitoefenen van de rechten die je onder de AVG hebt.

Heb je een klacht en kom je er met ons niet uit? Dan kun je een klacht indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl). Ten slotte wijzen we je erop dat de Universiteit Utrecht een functionaris gegevensbescherming heeft aangesteld. Deze interne adviseur en controleur is bereikbaar via fg@uu.nl.

#### Contactpersonen

Voor vragen over het focusgroepgesprek of het onderzoek kun je terecht bij de volgende personen:

Universiteit Utrecht

dr. Willemien Sanders: 06 444 622 54, w.sanders@uu.nl

NSC

Brigit Hilenius: 06 [nummer volgt], [e-mail volgt]

Vrouwen in Beeld

Esther Schmidt: 06 [nummer volgt], [e-mail volgt]

## Bijlage 2: Gespreksonderwerpen

Voor de focusgroep hebben we de volgende onderwerpenlijst opgesteld:

- Ambitie
  - Aanmelding opleiding / aanpak autodidacte opleiding
  - Motivatie
  - Verwachtingen tijdens de opleiding / eerste jaren
- Opleiding
  - Ervaringen
  - Teleurstellingen en hobbels
  - Stimulansen
  - Behoeften
  - Voorbereiding op de praktijk.
  - Werk ervaringen
  - Teleurstellingen en hobbels
  - Stimulansen
  - Behoeften
- Combinatie met privéleven

## Bijlage 3: Toestemmingsformulier



Facultaire Ethische Toetsingscommissie – Geesteswetenschappen  
FETC-GW-referentienummer: 23-135-02

### TOESTEMMINGSVERKLARING voor deelname aan:

#### Focusgroepgesprek Waar zijn de vrouwen?

Ik bevestig:

- dat ik via de informatiebrief naar tevredenheid over het onderzoek ben ingelicht;
- dat ik in de gelegenheid ben gesteld om vragen over het onderzoek te stellen en dat mijn eventuele vragen naar tevredenheid zijn beantwoord;
- dat ik gelegenheid heb gehad om grondig over deelname aan het onderzoek na te denken;
- dat ik uit vrije wil deelneem.

Ik stem ermee in dat:

- de verzamelde gegevens voor wetenschappelijke doelen worden verkregen, verwerkt en bewaard zoals in de informatiebrief vermeld staat;
- de verzamelde, gepseudonimiseerde onderzoeksgegevens door wetenschappers kunnen worden gedeeld en/of worden hergebruikt om eventueel andere onderzoeksvragen mee te beantwoorden;
- er voor wetenschappelijke doeleinden geluidsopnamen worden gemaakt (zoals toegelicht in de informatiebrief).

Ik begrijp dat:

- ik het recht heb om mijn toestemming voor het gebruik van data in te trekken, zoals vermeld staat in de informatiebrief.

Naam deelnemer: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_ Datum, plaats: \_\_/\_\_/\_\_, \_\_\_\_\_

In te vullen door de uitvoerend onderzoeker:

Naam: Willemien Sanders

Ik verklaar dat ik bovengenoemde deelnemer heb uitgelegd  
wat deelname aan het onderzoek inhoudt.

Handtekening: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_/\_\_/\_\_

# Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd door de Universiteit Utrecht in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld, in samenwerking met de Netherlands Society of Cinematographers (NSC).

Het ontving financiële bijdragen van het Nederlands Filmfonds, de Netherlands Society of Cinematographers (NSC) en het Ministerie van OCW.

Dit onderzoek was niet tot stand gekomen zonder de inzet van velen. Graag bedanken we de deelnemers aan de focusgroepgesprekken, Brigit Hillenius, Barbara Suters, het bestuur van Vrouwen in Beeld, de Alliantie van Vrouwen in Beeld met Point of VieW, Nederlands Film Festival en Dutch Academy For Film, en de mensen die hebben meegelezen, geadviseerd en ondersteund.

Onderzoekers en auteurs: Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Kirsten van der Holt, MA

Met dank aan: Olivia Mos

Opdrachtgever & redactie: Stichting Vrouwen in Beeld, Esther Schmidt en Sandy Seifert

Vormgeving: Shiftover, Peggy Bussink

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



