

Rapportage Vragenlijst Inkomens Film- en Televisiesector

Een verkennend onderzoek naar een genderloonkloof

Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Guus Buijning, MA

Onderzoeksrapport in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld in
samenwerking met de Dutch Academy for Film (DAFF)

Maart 2025

Inhoudsopgave

▲ = klik om terug te keren naar de inhoudsopgave

	Executive Summary	4
	Inleiding	8
	Methode	10
	Vragenlijst	10
	Respondenten	10
	Analyse	10
	Resultaten	12
	1. De ruwe genderloonkloof	12
	1.1 Alle respondenten	12
	1.2 Vier functiegroepen	14
	2. Ervaring en de genderloonkloof	18
	2.1 Dagbedrag en aantal jaren ervaring	18
	2.2 Dagbedrag en aantal producties tot en met 2022	20
	3. Inkomsten en de genderloonkloof	22
	3.1 Percentage inkomsten uit hoofdfunctie	22
	3.2 Percentage betaald	26
	4. Persoonskenmerken en de genderloonkloof	28
	4.1 Dagbedrag en leeftijd	28
	4.2 Dagbedrag en opleiding	30
	4.3 Dagbedrag en herkomst	32
	Conclusie	38
	Aanbevelingen	42
	Literatuur	44
	Bijlagen	46
	Bijlage 1: Functies in vragenlijst	46
	Bijlage 2: Toelichting vragenlijst	48
	Bijlage 3: Aantal respondenten per functie	50
	Bijlage 4: Functies per functiegroep	52
	Bijlage 5: Kaart van de Randstad	53
	Bijlage 6: Methode en reflectie	54
	Colofon	59

Executive Summary

Naar aanleiding van het rapport *Beter is nog niet goed* (Sanders 2022) heeft de Universiteit Utrecht in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld in samenwerking met de Dutch Academy For Film onderzoek gedaan naar inkomens en een mogelijke genderloonkloof in de Nederlandse film- en televisiesector.

Onder de genderloonkloof verstaan we het procentuele verschil in inkomen tussen vrouwen en mannen. We onderscheiden daarbij een ruwe genderloonkloof en een gecorrigeerde genderloonkloof. De ruwe genderloonkloof houdt geen rekening met factoren als ervaring en persoonskenmerken, de gecorrigeerde genderloonkloof wel. In dit onderzoek bespreken we beide.

We hebben daartoe een vragenlijst uitgezet, waarbij we in het eerste deel vragen stelden over werk en ervaring, in het tweede deel over inkomen in 2022 en in het derde deel over persoonskenmerken. In totaal hebben 285 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Gezien de bescheiden respons en het gebrek aan informatie over het totaal aantal arbeidsplaatsen en professionals in de Nederlandse film- en televisiesector, beschouwen we dit als een eerste verkennend onderzoek naar de inkomsten en een genderloonkloof.

Om een eenduidige analyse te kunnen uitvoeren, hebben we voor alle respondenten een dagbedrag berekend: het bedrag dat ze per dag verdienen of factureren. Om de resultaten in perspectief te plaatsen, hebben we aansluiting gezocht bij de 'Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022' (hierna: 'Monitor 2022'; Van Vliet et al. 2023). Hierin zijn de loonverschillen bij de overheid en het bedrijfsleven onderzocht.

De resultaten laten zien dat vanuit verschillende perspectieven een genderloonkloof zichtbaar is. De belangrijkste bevindingen zijn de volgende:

1. De analyse op basis van dagbedragen toont een ruwe genderloonkloof van 18.5%. In de Monitor 2022 was de ruwe loonkloof in het bedrijfsleven 16.4% en die bij de overheid 5.1%. Onze steekproef uit de film- en televisiesector steekt hier ongunstig bij af.
2. Op basis van de opgegeven hoofdfunctie hebben we onderscheid gemaakt tussen vier functiegroepen: de 'creatieve driehoek' (producenten, regisseurs en scenaristen), heads of department, crew en acteurs. Bij de creatieve driehoek is de genderloonkloof in onze steekproef 24,6%; bij de heads of department is deze 9,4%, bij de crew 39.5% en bij de acteurs -15,1%. Met name bij de creatieve driehoek en de crew is de ruwe genderloonkloof een stuk groter dan die voor alle respondenten gezamenlijk. Bij de heads of department is de ruwe genderloonkloof een stuk kleiner. Vrouwen in deze positie hebben waarschijnlijk meer ervaring dan hun mannelijke collega's voordat ze deze positie bereiken en verdienen daardoor een relatief hoger dagbedrag. Bij de acteurs is sprake van een negatieve genderloonkloof van -15.1%. Dit betekent dat het dagbedrag bij actrices hoger is dan bij acteurs. Een mogelijke oorzaak is dat zich onder de respondenten met name succesvolle actrices bevinden. De dagbedragen voor acteurs zijn relatief hoog in vergelijking met de drie andere functiegroepen.

3. De analyse van variabelen over ervaring en leeftijd laten zien dat de vragenlijst is ingevuld door mannen met gemiddeld meer ervaring en vrouwen met gemiddeld minder ervaring. Zoals te verwachten valt, stijgt het dagbedrag met het toenemen van het aantal jaren ervaring en het aantal producties. Ook met het stijgen van de leeftijd stijgt het dagbedrag. Alleen bij respondenten van 56-65 jaar gaat het dagbedrag weer omlaag. De genderloonkloof is bij al deze variabelen aanwezig. Echter, zowel bij het aantal jaren ervaring als het aantal producties tot en met 2022 is er een groep met een negatieve genderloonkloof: zij met 11-20 jaar ervaring en zij met 20-40 producties op hun naam. Uitgaande van het afronden van de HBO-opleiding op circa 22-jarige leeftijd, gaat het om de groep 33-42-jarigen. In de groep 36-45-jarigen is de genderloonkloof lager dan de ruwe genderloonkloof (maar niet negatief). Waarschijnlijk zijn de vrouwen uit deze ervarings- en leeftijdsgroepen die de vragenlijst hebben ingevuld relatief ervaren. Er lijkt sprake te zijn van een groep succesvolle vrouwelijke respondenten.
4. Variabelen over het percentage inkomsten uit de hoofdfunctie en het percentage betaald werk in de hoofdfunctie laten zien dat in onze steekproef vrouwen een groter deel van hun inkomsten uit hun hoofdfunctie halen dan mannen: mannen halen meer uit nevenwerkzaamheden dan vrouwen. Ook hier is een genderloonkloof zichtbaar. Bij voltijdbanen in de hoofdfunctie is de genderloonkloof in onze steekproef iets groter

dan de ruwe loonkloof en aanzienlijk groter dan die in de Monitor 2022. Onder deeltijdwerkers is het aandeel vrouwen groter dan het aandeel mannen en vrouwen krijgen ook minder betaald. Deeltijdwerk is dus voor vrouwen in onze steekproef dubbel onaantrekkelijk. De genderloonkloof is het grootst bij de kleinste deeltijdbanen (0%-25% van het inkomen uit de hoofdfunctie): veel groter dan die in de Monitor 2022 (zie 3.3.1 Percentage inkomsten uit hoofdfunctie) en bijna twee keer zo groot als de ruwe genderloonkloof.

5. Veel respondenten hebben een beroepsopleiding voor film gevolgd (veelal Filmacademie). Anderen volgden een kunstopleiding (niet voor film) of een toneel- of theateropleiding. Ook vanuit dit perspectief is een genderloonkloof zichtbaar. De genderloonkloof is aanzienlijk groter bij degenen die een beroepsopleiding voor film hebben gevolgd dan bij degenen die een kunstopleiding of een toneel- of theateropleiding hebben gevolgd. De genderloonkloof ligt bij degenen met de filmopleiding ook aanzienlijk hoger dan de ruwe genderloonkloof, terwijl die bij de andere twee opleidingen aanzienlijk lager ligt. De getalsmatig dominante aanwezigheid van mannen in de meer 'technische' functies die met name aan de Filmacademie worden onderwezen, kan dit verklaren. Dat roept vragen op over de status van en cultuur rond de Filmacademie en de in- en uitstroom van vrouwelijke studenten.

6. Een ruime meerderheid van de respondenten identificeerde zichzelf als niet van kleur. Binnen deze groep is de genderloonkloof ruim hoger dan de ruwe genderloonkloof. Het aantal respondenten dat zich als van kleur identificeerde was zo laag, dat verdere interpretatie hier lastig is.

Wat betreft 'roots' is de genderloonkloof bij hen die alleen een Nederlandse achtergrond hebben eveneens groter dan de ruwe genderloonkloof. Voor hen die een achtergrond hebben buiten Nederland, al of niet in combinatie met Nederland, is de genderloonkloof veel kleiner. De combinatie van kleur en roots lijkt te suggereren dat de genderloonkloof een groter probleem is onder witte Nederlandse respondenten dan onder respondenten met een niet witte en/of niet volledig Nederlandse achtergrond. Een verklaring zou kunnen zijn dat niet wit-Nederlandse respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld relatief ervaren en/of succesvol zijn. Professionals van kleur zijn in de sector ondervertegenwoordigd als leidinggevenden, gemiddeld minder lang werkzaam, jonger en ze hebben minder werk (Crone et al 2023). De respondenten van kleur in onze steekproef zijn in vergelijking hiermee ervaren en/of succesvol en dempen daardoor de verschillen. Echter, met slechts 21 respondenten van kleur blijft duiding lastig.

7. Bij respondenten die in Amsterdam wonen en bij hen die buiten de Randstad wonen, is de genderloonkloof iets lager dan de ruwe genderloonkloof. Bij respondenten die in de Randstad maar niet in Amsterdam wonen is de genderloonkloof juist een stuk hoger.

Deze resultaten laten zien dat in onze steekproef de genderloonkloof vanuit verschillende perspectieven zichtbaar is. Dit geeft aanleiding tot zorg en aanbevelingen in de vorm van transparantie, richtlijnen en monitoring.

Aanbevelingen:

1. Transparantie over financiën en inkomen: het initiëren en cultiveren van open gesprekken over beloning en inkomsten;
2. Richtlijnen voor een rechtvaardige en gelijkwaardige beloning: het scheppen van kaders voor beloning op basis van werkzaamheden, opleiding en ervaring;
3. Monitoren van de genderloonkloof: het ontwikkelen van een door de sector gedragen manier om de genderloonkloof te monitoren.

Inleiding

Naar aanleiding van het rapport *Beter is nog niet goed* (Sanders 2020) over de vrouw-man verhoudingen in de Nederlandse film- en televisiesector en tijdens de daaropvolgende conferentie in Eye op 28 april 2022 spraken professionals over de (vermeende) genderloonkloof in de sector en de wens deze te onderzoeken. Dat was aanleiding voor stichting Vrouwen In Beeld om in gesprek te gaan met de Dutch Academy For Film (DAFF). Als koepelorganisatie was de DAFF bij uitstek de partner om dit onderzoek mee op te zetten.¹

Het verschil in inkomen tussen vrouwen en mannen, de zogenaamde genderloonkloof, is anno 2024 in veel sectoren en in verschillende landen onderzocht. Dat vrouwen over de gehele linie minder verdienen dan mannen, ook voor soortgelijk werk, bevestigen meerdere onderzoeken (zie bijvoorbeeld Atria z.d.; Dankmeyer en Tijdens 2012; Goede, Veelen en Derks 2016; Kräfft, Kaimann en Frick 2023; Tang et al. 2022; Van der Vliet et al. 2023; Zucco 2019). De onderzoekers hanteren niet allemaal dezelfde definitie van 'genderloonkloof'. Sommigen spreken van het verschil tussen de lonen van vrouwen en mannen (bijvoorbeeld Vermandere et al. 2011), anderen van gelijke beloning voor vrouwen en mannen voor gelijkwaardig werk (bijvoorbeeld Bulten 2020). Abdel-Raouf en Buhler (2021) onderscheiden in hun boek *The Gender Pay Gap*

de ruwe, ongecorrigeerde genderloonkloof en de 'adjusted', gecorrigeerde genderloonkloof. Bij de ruwe wordt geen rekening gehouden met factoren als leeftijd, opleiding, ervaring, sector, omvang van de werkgever en functie; bij de gecorrigeerde wel.

In dit onderzoek begrijpen we de genderloonkloof als het procentuele verschil tussen de inkomsten van vrouwen en mannen. We sluiten aan bij de benadering van Abdel-Raouf en Buhler (2021) en maken onderscheid tussen de ruwe genderloonkloof, die geen rekening houdt met kenmerken als opleiding en ervaring, en een gecorrigeerde genderloonkloof, die daar wel rekening mee houdt. Als er tussen vrouwen en mannen met dezelfde kenmerken een genderloonkloof is, kan die alleen door andere, wellicht niet relevante factoren worden verklaard, zoals herkomst of gender.

De manier waarop werk is georganiseerd verschilt per sector. Zucco (2019) stelt op basis van onderzoek in Duitsland dat de genderloonkloof groter is in de private sector, in beroepen waarin mensen niet makkelijk uitwisselbaar zijn, in beroepen met leidinggevende macht, in beroepen met minder routineuze taken en met een meer lineaire beloningsstructuur. Aangezien de Nederlandse film- en televisiesector gekarakteriseerd wordt door een hoog aantal

ZZP'ers, is specifiek onderzoek nodig naar de verdeling en organisatie van werk en inkomen. Het CBS publiceert data over inkomsten maar deze zijn vaak geaggregeerd, omvatten meerdere sectoren en representeren niet de complexe structuur van de film- en televisiesector, zoals hierboven al besproken. Daardoor zijn ze minder geschikt om onze onderzoeksvraag mee te beantwoorden. Een complicerende factor daarbij is dat de sector moeilijk af te bakenen valt. Er zijn voor zover wij weten geen actuele cijfers over bijvoorbeeld het aantal mensen dat in filmproductie werkt of het aantal acteurs. Daarbij combineren professionals hun werk in de film- en televisiesector vaak met verschillende klussen in andere sectoren, zoals bijvoorbeeld onderwijs en marketing/reclame. Daarom hebben wij een vragenlijst opgesteld om te onderzoeken welke inkomsten professionals hebben en uit welke bronnen. Daarnaast wilden we iets weten over hun ervaring en van hun persoonlijke omstandigheden. We formuleerden de volgende onderzoeksvraag:

Hoe verhouden de inkomens van vrouwelijke en mannelijke professionals werkzaam in de film- en televisiesector zich tot elkaar?

Het aantal non-binaire respondenten was zo laag dat interpretatie van de resultaten lastig is en we ze daarom niet meenemen in de gendervergelijkingen.

Uiteraard zijn hun antwoorden in andere analyses wel meegenomen.

Hoewel de respons op de vragenlijst minder hoog was dan we hoopten, zijn we blij met de gegevens die we hebben verzameld, vooral omdat dit de eerste keer is dat op zo'n brede schaal specifieke inkomensgegevens uit de film- en televisiesector zijn verzameld. We zien dit onderzoek dan ook als een belangrijke aanleiding om het gesprek verder te voeren en als middel om de urgentie van richtlijnen en monitoring te benadrukken.

In hoofdstuk 2 gaan we eerst nader in op de methoden van het onderzoek. In hoofdstuk 3 bespreken we de resultaten: we beschrijven de ruwe genderloonkloof en de gecorrigeerde genderloonkloof per variabele. Daarbij bespreken we steeds eerst de resultaten voor alle respondenten, daarna vergelijken we de resultaten voor vrouwen en mannen en vervolgens duiden we deze uitkomsten. In hoofdstuk 4 en 5 sluiten we af met de conclusies en een aantal aanbevelingen.

In dit deel bespreken we de totstandkoming van de vragenlijst, hoe we respondenten hebben benaderd en hoe we de data hebben geanalyseerd. Voor een uitgebreidere beschrijving van de methode en reflectie op de resultaten verwijzen we naar bijlage 6.

¹ Naast de DAFF is Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (ACCT) betrokken als partij die werkt aan een verbetering van de arbeidsmarkt in de sector. Het ministerie van OCW en het Filmfonds co-financierden het onderzoek samen met Platform ACCT en de Universiteit Utrecht.

Methode

Vragenlijst

Voor het ontwikkelen van onze vragenlijst hebben we drie bestaande vragenlijsten als uitgangspunt genomen: de Handreiking inkomstenonderzoek onder kunstenaars van Henk Vinken (Vinken 2017), de vragenlijst voor de ACT-monitor uit 2020 en de tweejaarlijkse enquête die de NCE uitzet onder haar leden, waarvan een deel over inkomsten gaat. Een eerste opzet van de vragenlijst hebben we besproken met onze partner in dit project, de DAFF, en aangepast waar wenselijk. Vervolgens is de vragenlijst getest onder bestuursleden van de DAFF, als een pilot. De feedback daarvan is vervolgens besproken en verwerkt, net als advies van (ervarings)deskundigen met betrekking tot specifieke vragen. De vragenlijst is ontwikkeld met Qualtrics, een platform voor het ontwikkelen en afnemen van surveys.²

Respondenten

De vragenlijst was specifiek gericht op professionals die aan producties werken: op of rond de set en in postproductie. Bijlage 1 geeft een overzicht van alle functies die we opnamen in de vragenlijst. We hebben de 'Toelichting op de vragenlijst' met daarin aan het einde de link naar de vragenlijst gedistribueerd. In bijlage 2 is de 'Toelichting op de vragenlijst' opgenomen. We hebben de toelichting via twee routes

gedistribueerd: via de DAFF (door middel van mailings en via instagram) en via uitvoerend producenten en post-productiecoördinatoren. De enquête heeft van 23 oktober tot en met 3 december 2023 uitgestaan. In totaal zijn 453 respondenten begonnen aan het eerste deel van de vragenlijst. Daarna zijn 346 respondenten begonnen aan het tweede deel en 285 aan het derde deel. De vraag naar gender stond in het derde deel en dus heeft maar een deel van de respondenten deze beantwoord. Dat betekent dat het totaal aantal respondenten per vraag of variabele niet altijd overeenkomt met het aantal antwoorden van vrouwen en mannen opgeteld. Daarom rapporteren we over alle respondenten in aantallen en over de verdeling tussen vrouwen en mannen in percentages.

Analyse

Databewerking

Na beëindiging van de responsperiode hebben we de data vanuit Qualtrics gedownload als SPSS-bestand. We hebben een aantal bewerkingen uitgevoerd alvorens te beginnen met de analyses en we hebben de dataset opgeschoond. We hebben voor alle respondenten een dagbedrag berekend op basis van de door hen aangeleverde inkomsten per tijdeenheid (uur, dag, maand, project, zie verder onder Resultaten). Alle bewerkingen zijn bijgehouden in een log.

Methodiek

Voor de bespreking van de resultaten sluiten we aan bij het CBS-rapport 'Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022' (hierna: 'Monitor 2022'; Van Vliet et al. 2023). We beperken onze bespreking tot de variabelen die in de Monitor 2022 worden besproken. Door aan te sluiten bij de Monitor kunnen we de resultaten meer gericht bespreken. Van Vliet et al. rapporteren weliswaar op basis van uurloon in plaats van dagbedrag maar de genderloonkloof bespreken zowel Van Vliet et al. als wij in percentages, niet in bedragen.

De Monitor 2022 bespreekt met name resultaten voor enerzijds de overheid en anderzijds het bedrijfsleven en alleen met betrekking tot werknemers in loondienst. In de Monitor 2022 wordt binnen het bedrijfsleven onderscheid gemaakt tussen verschillende bedrijfstakken, waaronder de bedrijfstak 'Cultuur en overige dienstverlening'. Aangezien de culturele sector en specifiek de film- en televisiesector zich met de vele zelfstandig ondernemers en met zowel gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde producties op het snijvlak van bedrijfsleven en overheid bevindt, valt de sector naar ons inzien noch eenduidig onder 'overheid', noch eenduidig onder 'bedrijfsleven'. Daarom rapporteren we steeds een vergelijking van de uitkomsten van ons onderzoek met zowel de gegevens over het bedrijfsleven als over de overheid in de Monitor 2022.

In de Monitor 2022 bespreken de auteurs een aantal factoren die van invloed zijn op de genderloonkloof, waaronder leeftijd, opleiding, herkomst, ervaring en woonplaats. Ze bespreken daarbij eerst de ruwe genderloonkloof en daarna de voor meerdere factoren gecorrigeerde genderloonkloof.³ We sluiten hier zoveel mogelijk op aan en bespreken steeds de ruwe en de deels (voor één variabele) gecorrigeerde genderloonkloof.

Het hoofdstuk Resultaten is als volgt opgebouwd: eerst bespreken we de ruwe genderloonkloof voor alle respondenten en vervolgens die voor vier functiegroepen, te weten de creatieve driehoek (producenten, regisseurs en scenaristen), de heads of department, de overige crew en acteurs. Acteurs behoren tot geen van de voorgaande groepen en het is ook de groep met de meeste respondenten. Daarna bespreken we de resultaten van de gecorrigeerde genderloonkloof op basis van ervaring, op basis van vol- en deeltijd en percentage betaald werk en op basis van persoonskenmerken. We bespreken steeds de analyse van het dagbedrag voor alle respondenten en de analyse van het dagbedrag voor vrouwen en mannen.

² Zie www.qualtrics.com.

³ Aangezien onze dataset zich niet leent voor een dergelijke correctie, waarbij de bijdrage van meerdere variabelen tegelijk wordt geanalyseerd via een zogenaamde regressieanalyse, beperken we ons tot de bespreking van de ruwe genderloonkloof. We bespreken dus wel hoe de genderloonkloof samenhangt met individuele variabelen maar niet wat de combinatie van deze variabelen betekent voor de genderloonkloof.

Resultaten

1. De ruwe genderloonkloof

De ruwe genderloonkloof is het procentuele verschil tussen het inkomen van vrouwen en mannen, zonder rekening te houden met ervaring en persoonskenmerken. Voor de berekening van de ruwe genderloonkloof gebruiken we daarom alleen de variabele 'gender'. We bespreken hieronder eerst de ruwe genderloonkloof voor alle respondenten en daarna voor verschillende functiegroepen, op basis van de opgegeven hoofdfunctie.

1.1 Alle respondenten

Op de vraag naar gender antwoordden 182 respondenten 'vrouw' en 99 'man'. Twee respondenten gaven 'non-binair' en 'anders' aan en één wilde hier liever niet op antwoorden. Deze aantallen zijn zo laag dat ze voor de genderverdeling geen rol kunnen spelen. We laten ze hierbij buiten beschouwing maar nemen de antwoorden van deze respondenten uiteraard wel mee in andere analyses. De verdeling tussen vrouwen en mannen is 64.9% vrouwen en 35.1% mannen, zoals weergegeven in **figuur 1**.

In de vragenlijst hebben we gevraagd aan te geven welk bedrag aan inkomsten men heeft per uur, dag, maand of project voor de eerder ingevulde hoofdfunctie. Vulde men een bedrag in per uur, dan volgde de vraag hoeveel uur men gemiddeld werkte voor dat bedrag. Vulde men een bedrag in per maand, dan volgde de vraag hoeveel uur per week het contract omvatte. Vulde men een projectbedrag in, dan volgde de vraag hoeveel dagen

werk dit bedrag vertegenwoordigde. Op basis van deze gegevens hebben we voor alle respondenten een nieuwe variabele 'dagbedrag' berekend, waarbij het bedrag van degenen die al een bedrag per dag hadden opgegeven is overgenomen.

We bespreken steeds de gemiddelden voor alle respondenten en de verschillen tussen vrouwen en mannen. Een positief verschil betekent dat het dagbedrag voor de mannen hoger is dan voor vrouwen, een negatief verschil dat het dagbedrag voor mannen lager is dan voor vrouwen. We duiden de verschillen in termen van een genderloonkloof in percentages dat vrouwen minder verdienen dan mannen en interpreteren deze, waar mogelijk met behulp van de Monitor 2022.⁴

Figuur 2 toont het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten in de steekproef en de gemiddelde dagbedragen voor vrouwen en voor mannen in euro's.

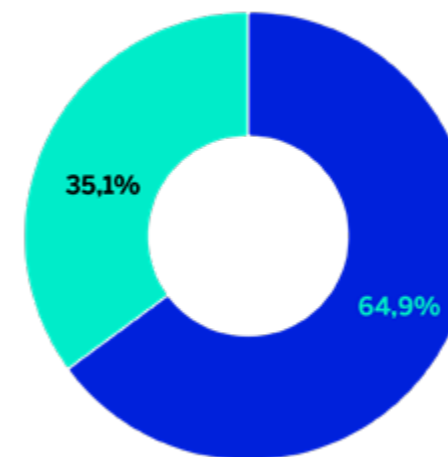
Beschrijving

Het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten in onze steekproef is € 446,49. Het verschil in dagbedrag tussen vrouwen en mannen in de steekproef is € 488,94 - € 398,66 = € 90,28.⁵

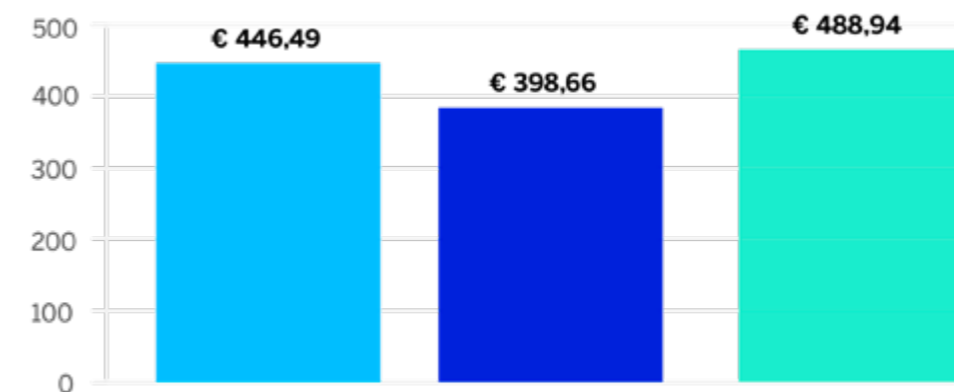
⁴ Bijvoorbeeld: als het gemiddelde dagbedrag voor mannen € 450 is en voor vrouwen € 360, dan is het dagbedrag van vrouwen $360/450 \times 100\% = 80\%$ van dat van de mannen. Het verschil in daarmee de genderloonkloof is dan 20% (Abdel-Raouf en Buhler 2021).

⁵ Dit verschil is voor onze steekproef significant ($p=0.009$). Dit betekent dat de kans dat het verschil in dagbedrag tussen vrouwen en mannen berust op toeval kleiner is dan 1%. Hierbij dient te worden aangetekend dat we voor de berekening van het dagbedrag zijn uitgegaan van een 8-urige werkdag.

● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 1. Percentage vrouwelijke en mannelijke respondenten.



Figuur 2. Gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten, voor vrouwen en voor mannen.

Duiding

Het verschil in dagbedrag tussen vrouwen en mannen in onze steekproef laat zich vertalen naar een ruwe genderloonkloof van 18.5%.⁶ In de Monitor 2022 berekende het CBS dat de ruwe genderloonkloof in het bedrijfsleven 16.4% was en bij de overheid 5.1%. Daarnaast berekende het CBS dat in de bedrijfstak 'Cultuur en overige dienstverlening' de ruwe genderloonkloof 17,7% was (de Monitor 2022 meldt dat in deze bedrijfstak de werknemers voor 59,9% uit vrouwen en voor 40,1% uit mannen bestond, wat aanzienlijk verschilt van de verhouding zoals berekend in *Beter is nog niet goed*). De genderloonkloof in onze steekproef steekt daar ongunstig bij af.

Een grote meerderheid, te weten 84,3% van de respondenten, gaf aan geheel of gedeeltelijk als ZZP'er te werken.⁷ In de Monitor 2022 is de ruwe genderloonkloof bij bedrijven tot en met tien werkzame personen 22,7% en dat is dus wat hoger dan de ruwe genderloonkloof onder onze respondenten.

1.2 Vier functiegroepen

We vroegen respondenten als eerste hun hoofdfunctie aan te geven. Ze konden daarbij kiezen uit functies die per departement waren ingedeeld.⁸ In bijlage 3 is aangegeven hoeveel respondenten per functie de vragenlijst geheel of gedeeltelijk hebben ingevuld. Omdat de verdeling van de respondenten over de verschillende functies zo ongelijk is en sommige functies slecht gerepresenteerd zijn, heeft het niet zoveel zin de gemiddelden per functie te rapporteren. Daarom hebben we een onderscheid gemaakt tussen vier 'functiegroepen', te weten de creatieve driehoek (producenten, scenaristen, regisseurs), heads of department, overige crew en acteurs.⁹ Bijlage 4 geeft de verdeling van de verschillende functies per groep weer. **Figuur 3** hiernaast laat het aantal respondenten per groep zien voor de drie secties van de vragenlijst.

Deze verdeling laat zien dat de creatieve driehoek sterk vertegenwoordigd is in de steekproef. Een verklaring hiervoor kan zijn dat deze groep relatief goed vertegenwoordigd is onder de leden van de DAFF en daardoor goed bereikt is. De verdeling laat ook zien bij het invullen van de vragenlijst geen grote verschuivingen hebben plaatsgevonden in het aandeel respondenten per groep.¹⁰

We hebben de vragen ingedeeld in **drie secties**:

- Sectie 1 gaat vooral over ervaring
- Sectie 2 over inkomsten en inkomstenbronnen
- Sectie 3 over persoonlijke kenmerken.

Daarnaast hebben we de vragenlijst beperkt tot het jaar 2022, om hem zo gericht mogelijk te maken.

Acteurs Driehoek Crew Heads



Figuur 3. Aantallen respondenten per functiegroep per sectie van de vragenlijst.

⁶ Het gemiddelde dagbedrag van vrouwen is 81.5% van dat van de mannen (€ 398,66/€ 488,94x100%). Het verschil is 18.5%.

⁷ Een meerderheid van 370 respondenten gaf aan ZZP'er/zelfstandig ondernemer te zijn. Nog eens 12 combineerden het ZZP-schap met een andere arbeidsrelatie. Slechts 22 respondenten gaven via een verloningsbedrijf te worden betaald, zeven combineerden dit met een andere arbeidsrelatie, 31 respondenten waren in tijdelijke loondienst en elf hadden een andere constructie dan de genoemde opties. Gezien het grote percentage respondenten die geheel of gedeeltelijk als ZZP'er/ zelfstandig ondernemer werkt (84.3%) hebben we geen verdere analyses gedaan met deze variabele.

⁸ Als basis voor deze functielijst diende de indeling zoals ontwikkeld voor de Corona Toolkit, zie <https://www.producentenalliantie.nl/covid-19-protocol.html>.

⁹ Om de verdeling tussen deze drie groepen zoveel mogelijk gelijk te maken, hebben we de respondenten die aangaven zowel scenarist als regisseur te zijn bij regisseurs geteld.

¹⁰ Van de driehoek is 65,5% vrouw en 34,5% man en dat is ongeveer gelijk aan de verdeling over alle respondenten (zie figuur 1). Het onderzoek *Beter is nog niet goed* (Sanders 2022) bespreekt de genderverdeling in leidinggevende posities in de sector in de periode 2011-2020. Uit dit onderzoek bleek dat bij producenten het aandeel vrouwen 33,8% was, bij scenaristen 36,8% en bij regisseurs 36,2%. Hieruit volgt dat het gemiddelde aandeel vrouwen in de creatieve driehoek in dat onderzoek 35,6% is. Het percentage in dit onderzoek is voor de creatieve driehoek dus niet vergelijkbaar. Vergeleken met *Beter is nog niet goed* hebben relatief veel vrouwelijke producenten, regisseurs en scenaristen de vragenlijst ingevuld.

Van de heads is 58.9% vrouw en 41.1% man en hierbij is het aandeel mannen dus groter dan over alle respondenten. Voor de functies anders dan de creatieve driehoek en de acteurs in *Beter is nog niet goed* is het gemiddelde aandeel vrouwen 27%. Dat is een stuk lager dan bij de heads of department in dit onderzoek en daarmee is de vertegenwoordiging in dit onderzoek ook niet representatief.

Bij de crew is het net andersom, hier is 74.6% vrouw en 25.4% man en het aandeel vrouwen dus groter dan over de gehele dataset.

Over crew doet *Beter is nog niet goed* geen uitspraken.

De verdeling bij acteurs is precies gespiegeld aan die van hoofd- en bijrollen in *Beter is nog niet goed*: was daar 42% vrouw en 58% man, in het huidige onderzoek is 58% vrouw en 42% man. Dat betekent dat in vergelijking tot *Beter is nog niet goed* de verhoudingen hier ook niet representatief is bij deze groep. Relatief veel vrouwelijke acteurs hebben de vragenlijst ingevuld.

Figuur 4 laat de verdeling in percentages tussen vrouwen en mannen zien voor elk van de vier functiegroepen.

In **figuur 5** zijn de gemiddelde dagbedragen voor de driehoek, heads en crew weergegeven, steeds voor allen respondenten in de betreffende functiegroep, gevolgd door het gemiddelde voor vrouwen en mannen.

Beschrijving

Figuur 5 laat zien dat bij de driehoek het gemiddelde dagbedrag van de steekproef € 331,72 is. Het verschil tussen vrouwen en mannen is bij de driehoek € 371,00 - € 279,67 = € 91,33. Bij de heads is het gemiddelde dagbedrag € 477,32. Het verschil tussen vrouwen en mannen is € 48,60. Bij de crew is het gemiddelde € 357,78 en het verschil tussen vrouwen en mannen € 194,38. Het gemiddelde dagbedrag is bij de acteurs onder de respondenten € 710,34. Het verschil tussen vrouwen en mannen is -€ 95,51: bij de vrouwen is het dagbedrag hoger dan bij de mannen.

Duiding

Tabel 1 geeft de genderloonkloof aan per functiegroep.

Tabel 1. Genderloonkloof per functiegroep

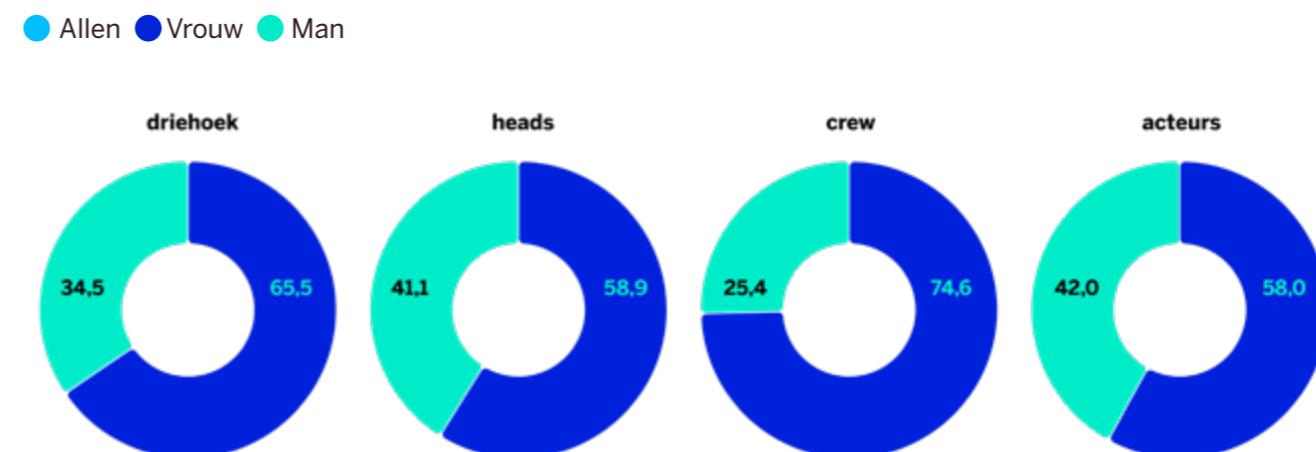
Functiegroep	Genderloonkloof
Driehoek	24,6%
Heads	9,4%
Crew	39,5%
Acteurs	-15,1%

Bij de driehoek en de crew ligt de ruwe genderloonkloof ruim boven de algehele ruwe genderloonkloof van 18,5%. Bij de driehoek zagen we eerder dat wellicht relatief veel DAFF-leden de vragenlijst hebben ingevuld.

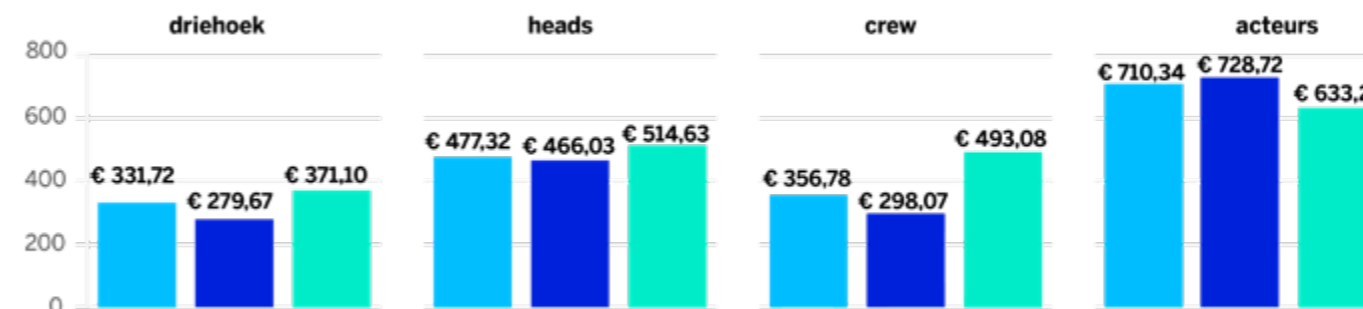
Het DAFF-lidmaatschap kent een drempel en daardoor zijn de leden gemiddeld meer ervaren dan niet-leden.

Onder de respondenten in deze groep zijn bijna twee keer zoveel vrouwen als mannen (zie figuur 4). Een bestaande genderloonkloof kan versterkt zijn door deze scheve verhouding. Ook bij de crew is het aandeel vrouwelijke respondenten relatief hoog en dat kan de genderloonkloof hebben versterkt.

Bij de heads of department ligt de genderloonkloof ruim lager dan bij de driehoek, de crew en de algehele ruwe genderloonkloof. Een verklaring voor het kleinere verschil bij de heads of department kan de volgende zijn: uit het rapport *Beter is nog niet goed* bleek dat veel minder vrouwen dan mannen als head of department aan producties meewerkten. Het ligt voor de hand dat de vrouwen die dat wel lukt er gemiddeld langer over doen om deze positie te bereiken dan mannen en dus gemiddeld meer ervaring hebben en daardoor ook een hoger dagbedrag, waardoor het verschil met de mannen kleiner is dan bij andere functiegroepen (zie 2. Ervaring en de genderloonkloof). Het CBS heeft in de Monitor 2022 de factor 'leidinggeven' niet apart berekend en beschreven maar wel gebruikt in hun regressieanalyse.¹¹ Het bleek één van de drie factoren die bij zowel het bedrijfsleven als de overheid het meest bijdroegen aan afname van het loonverschil tussen vrouwen en mannen. Dat lijkt hier ook het geval. Bij acteurs is de genderloonkloof in onze steekproef negatief. Dit duidt erop dat relatief meer ervaren actrices de vragenlijst hebben ingevuld.



Figuur 4. Procentuele verdeling tussen vrouwelijke en mannelijke respondenten per functiegroep.



Figuur 5. Gemiddeld dagbedrag voor de driehoek, heads, crew en acteurs, voor alle respondenten, vrouwen en mannen.

¹¹ Bij een regressieanalyse wordt berekend wat de bijdrage van meerdere onafhankelijke variabelen (bijvoorbeeld leeftijd en opleiding) is aan de waarde van een afhankelijke variabele (bijvoorbeeld inkomen). Hierbij wordt rekening gehouden met de relatie tussen de onafhankelijke variabelen (Field 2018).

2. Ervaring en de genderloonkloof

In dit deel bespreken we hoe het dagbedrag voor respondenten en voor vrouwen en mannen samenhangt met ervaring. We bespreken ervaring aan de hand van het aantal jaren ervaring in de hoofdfunctie en het aantal producties waaraan men tot en met 2022 heeft meegewerkt.

2.1 Dagbedrag en aantal jaren ervaring

Om de samenhang tussen het dagbedrag en ervaring goed inzichtelijk te maken, hebben we de respondenten ingedeeld in vijf 'ervaringsgroepen': groep 1 heeft 1-5 jaar ervaring, groep 2 heeft 6-10 jaar ervaring; groep 3 heeft 11-20 jaar ervaring, groep 4 heeft 20-30 jaar ervaring en groep 5 heeft 31 of meer jaar ervaring. **Figuur 6.a** toont het aantal respondenten per ervaringsgroep en **figuur 6.b** de percentages vrouwen en mannen per groep.

We hebben voor elke ervaringsgroep berekend wat het gemiddelde dagbedrag was voor alle respondenten in de groep en voor de vrouwen en mannen. **Figuur 6.c** laat deze dagbedragen zien.

Beschrijving

Figuur 6.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten groeit naarmate ze meer ervaring hebben, van € 318,05 naar € 575,30. Bij vrouwen groeit het tot met de groep met 11-20 jaar ervaring, daarna zakt het iets. Bij mannen groeit het juist meer in de groepen met meer dan 20 jaar ervaring.

Het verschil tussen vrouwen en mannen schommelt; het is het grootst bij de groep met 21-30 jaar ervaring, te weten € 138,97, en het is negatief bij de groep met 11-20 jaar ervaring, te weten -€ 41,38. Bij deze groep is het dagbedrag voor de vrouwen hoger dan dat van de mannen.

Duiding

De genderloonkloof schommelt met de hoeveelheid ervaring bij de steekproef.

Tabel 2 geeft de percentages weer per groep.

Tabel 2. Genderloonkloof en jaren ervaring

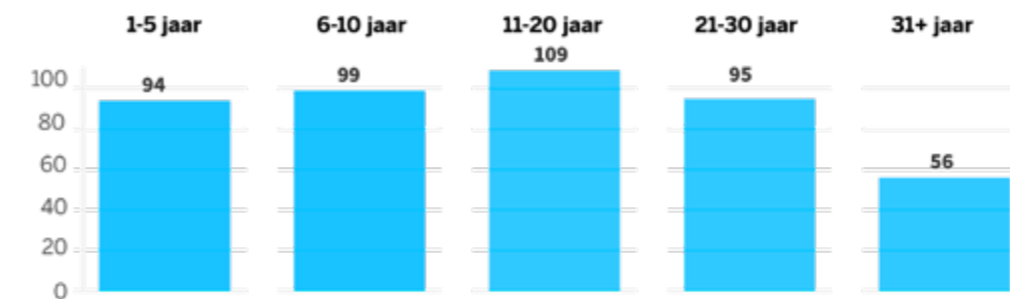
Jaar ervaring	Genderloonkloof
1-5	18,6%
6-10	9,4%
10-20	-9,3%
21-30	22,8%
31 en meer	20,3%

Hoewel de genderloonkloof schommelt, is ze bij vier van de vijf groepen aanwezig in onze steekproef. Daarbij is de genderloonkloof het grootst bij de meest ervaren groepen. De groep met een negatieve genderloonkloof, die met 10-20 jaar ervaring, is blijkbaar de groep met succesvolle vrouwelijke professionals (zie 1.2 Vier functiegroepen).

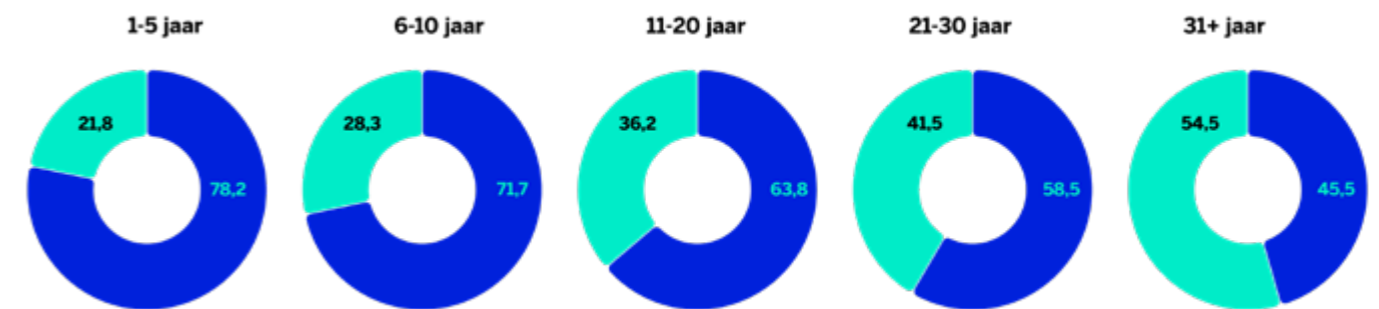
Figuur 6.b laat zien dat het aandeel vrouwelijke respondenten afneemt naarmate het aantal jaren ervaring toeneemt. Met andere woorden: de steekproef omvat meer mannen met veel ervaring en meer vrouwen met minder ervaring. Dit zou het toch al bestaande verschil tussen de dagbedragen van vrouwen en mannen kunnen versterken, waardoor de genderloonkloof groeit bij meer ervaren groepen. Dit roept de vraag op of vrouwen wellicht vaker dan mannen de sector vroegtijdig verlaten. Ook kan dit duiden op een kleinere instroom van vrouwen in een bepaalde historische periode.

In de Monitor 2022 wordt een variabele 'aantal jaren in dienst bij huidige werkgever' gebruikt om de gecorrigeerde genderloonkloof te berekenen maar deze wordt verder niet besproken.

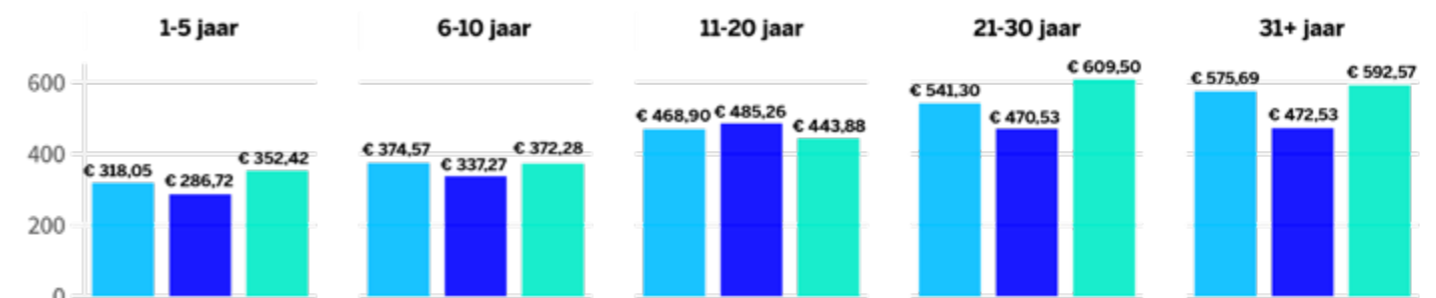
● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 6.a. Aantal respondenten per ervaringsgroep.



Figuur 6.b. Percentage vrouwen en mannen per ervaringsgroep.



Figuur 6.c. Gemiddeld dagbedrag voor alle respondenten, vrouwen en mannen per ervaringsgroep.

2.2 Dagbedrag en aantal producties tot en met 2022

We vroegen respondenten aan hoeveel producties ze in hun hoofdfunctie hebben meegewerkt tot en met 2022 en boden vijf antwoordopties: 1-5 producties, 6-10 producties, 10-20 producties, 20-40 producties en meer dan 40 producties. **Figuur 7.a** toont het aantal respondenten per groep en **figuur 7.b** het percentage vrouwen en mannen per groep.

Hiernaast zetten we het aantal producties waaraan men heeft gewerkt af tegen het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten, voor vrouwen en voor mannen. **Figuur 7.c** toont deze gegevens.

Beschrijving

Figuur 7.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten in onze steekproef die aan 1-5 of 6-10 producties hebben meegewerkt iets boven de € 360,00 euro ligt. Daarna stijgt het met het aantal producties tot gemiddeld € 519,00 voor degenen die aan meer dan 40 producties hebben meegewerkt.

Het verschil tussen de vrouwen en de mannen schommelt tussen € 65,45 in de groep met 1-5 producties en € 160,63 in de groep met 10-20 producties.

Duiding

De verschillen in dagbedrag in onze steekproef betekenen een genderloonkloof zoals weergegeven in **tabel 3**.

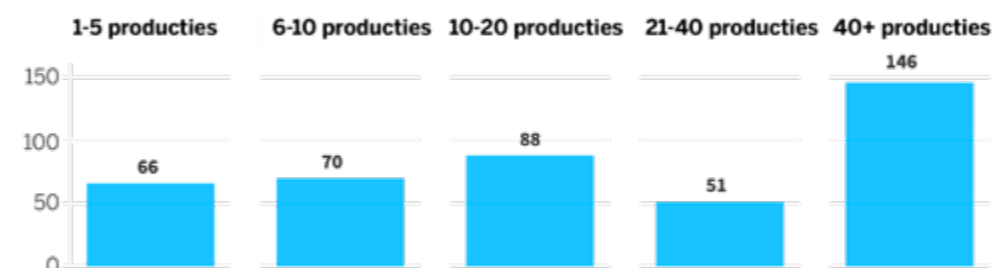
Tabel 3. Genderloonkloof en aantal producties

Aantal producties	Genderloonkloof
1-5	16,9%
6-10	33,7%
10-20	32,3%
20-40	-28,7%
40 en meer	20,6%

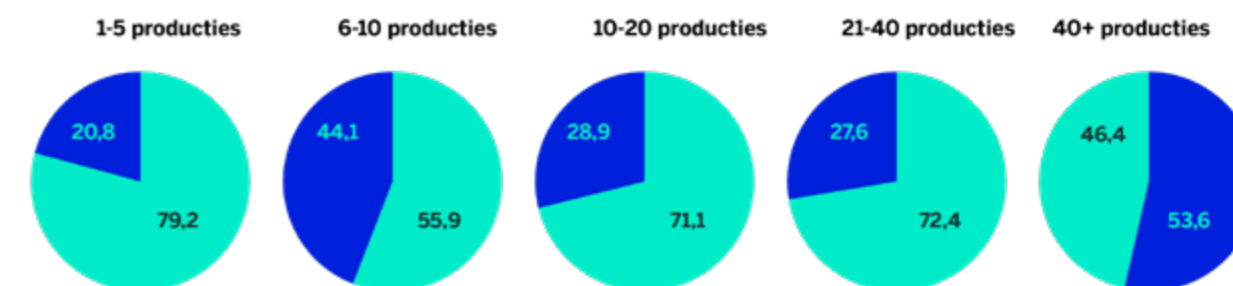
Figuur 7.b laat zien dat bij deze variabele de genderverdeling schommelt maar steeds een hoger percentage vrouwen dan mannen betreft. De verhouding bij deze vraag weerspiegelt de ongelijke verdeling in het aandeel antwoorden van vrouwen en mannen.

Het aandeel vrouwen is groter dan het algehele gemiddelde (64,9%, zie figuur 1) in de groep met 1-5 producties en in de groepen met 10-20 en 20-40 producties. De genderloonkloof loopt in deze groepen erg uiteen. Daarnaast is het verschil tussen het percentage vrouwen en mannen dat aan 1-5 producties heeft meegewerkt en het verschil tussen het percentage vrouwen en mannen dat aan 40+ producties heeft meegewerkt significant.¹² Dit bevestigt de observatie dat onze respondenten deels bestaan uit meer ervaren mannen en minder ervaren vrouwen. De negatieve genderloonkloof in de groep met 20-40 producties is hiermee niet zomaar te verklaren. Het zou ook hier kunnen dat zich in deze groep een aantal succesvolle vrouwen bevindt.

● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 7.a. Het aantal respondenten per aantal-producties-groep.



Figuur 7.b. Percentage vrouwen en mannen per aantal-producties-groep.



Figuur 7.c. Dagbedrag in relatie tot aantal producties tot en met 2022 voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

¹² Chi-square test: $X^2 = 13.130$, $p = 0.01$.

3. Inkomsten en de genderloonkloof

In de Monitor 2022 betrok het CBS ook de factor 'longitudinale deeltijdfactor'. Hoewel hier geen gedetailleerde cijfers over zijn opgenomen in de Monitor 2022, bleek dit de factor die zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid het meest bijdroeg aan de genderloonkloof (te weten 7,2 procentpunt bij het bedrijfsleven en 5,0 procentpunt bij de overheid). In de Monitor 2022 wordt de variabele 'arbeidsduur' (voltijds- versus deeltijdbanen) en 'contractsoort' (onbepaalde tijd versus bepaalde tijd) gebruikt om verschillen met betrekking tot de baan te bespreken. Deze variabelen sluiten aan bij twee variabelen in onze vragenlijst die iets zeggen over betaling versus hoeveelheid werk: het percentage inkomsten uit de hoofdfunctie en het percentage werk in de hoofdfunctie dat werd betaald. In het volgende deel bespreken we deze percentages.

3.1 Percentage inkomsten uit hoofdfunctie

We vroegen de respondenten welk percentage van hun inkomsten afkomstig was uit hun hoofdfunctie. Zowel bij alle respondenten als bij vrouwelijke en bij mannelijke respondenten afzonderlijk ligt het gemiddelde percentage van hun inkomsten uit hun hoofdfunctie net onder de 70%.

Op basis van de antwoorden hebben we de respondenten ingedeeld in vijf groepen: zij die 0%-25% van hun inkomsten uit hun hoofdfunctie haalden en vervolgens zij die 26%-50%, 51%-75%, 76%-99%, en zij die 100% van hun inkomsten uit hun hoofdfunctie haalden. Die laatste omvatte 74 respondenten en is daarom als aparte groep genomen. **Figuur 8.a** toont het aantal respondenten per groep en **figuur 8.b** de verdeling tussen vrouwen en mannen in percentages. **Figuur 8.c** toont het gemiddelde dagbedrag per groep voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

Beschrijving

Figuur 8.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag onder alle respondenten het hoogst is in de groep die 0%-25% inkomsten uit de hoofdfunctie haalt, te weten € 461,30. In deze groep is het verschil tussen vrouwen en mannen ook het grootst: € 208,07. Wanneer het aandeel inkomsten uit de hoofdfunctie toeneemt, wordt het verschil tussen vrouwen en mannen kleiner. Alleen bij de respondenten die al hun inkomsten uit hun hoofdfunctie halen, is het verschil weer iets groter.

Duiding

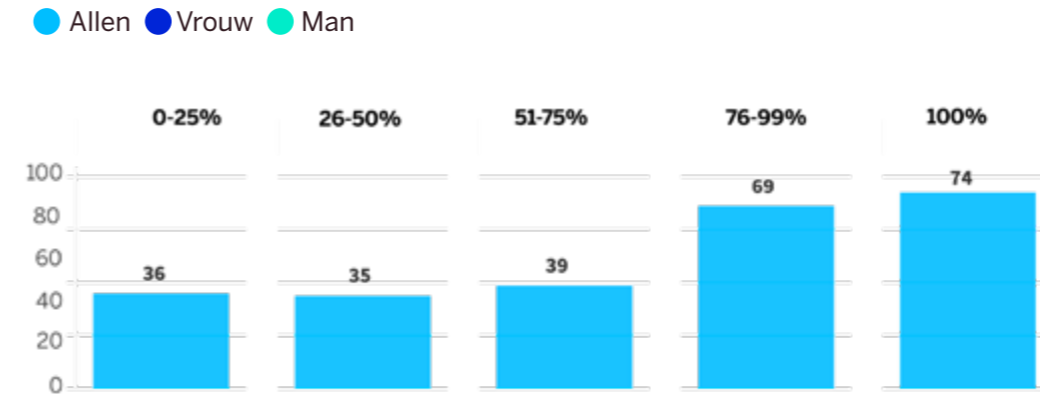
In **tabel 4** is de genderloonkloof per groep op basis van percentage inkomsten uit de hoofdfunctie te zien.

Tabel 4. Genderloonkloof en inkomsten uit hoofdfunctie

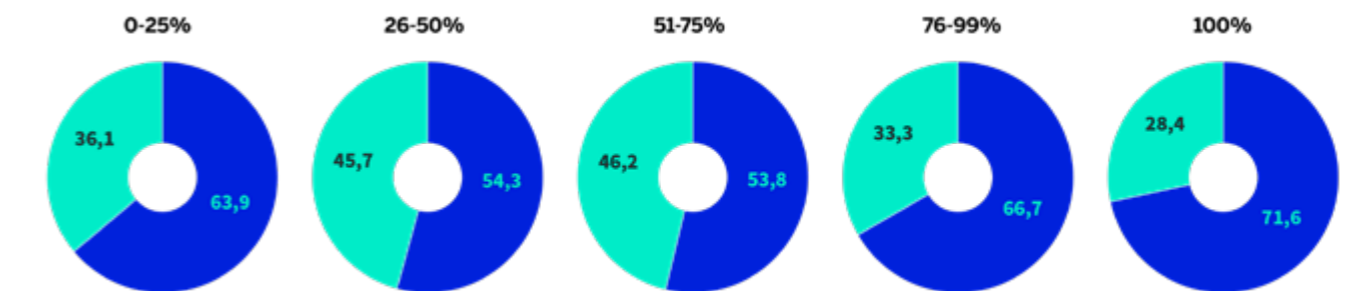
Percentage inkomsten uit hoofdfunctie	Genderloonkloof
0%-25%	35,7%
26%-50%	24,3%
51%-75%	6,1%
76%-99%	8,3%
100%	20,4%

Figuur 8.b laat zien dat het aandeel vrouwen in de groep die 0%-25% van hun inkomsten uit de hoofdfunctie haalt een fractie lager is dan het algehele aandeel vrouwelijke respondenten van 64,9% (zie figuur 1), te weten 63,9%. In de daaropvolgende groepen neemt het af tot 53,8% en daarna stijgt het weer tot 71,6% in de groep die 100% van hun inkomsten uit de hoofdfunctie haalt. Dit bevestigt de bevinding dat onder de respondenten zich een groep succesvolle vrouwen bevindt.

De laatste twee groepen zijn ook de groepen met de meeste respondenten (zie figuur 8.a). Ook hier geldt dat het aandeel vrouwen toeneemt ten opzichte van het algehele aandeel naarmate de hoeveelheid werk toeneemt. Vrouwen halen dus relatief een



Figuur 8.a. Aantal respondenten per groep op basis van percentage inkomsten uit de hoofdfunctie.



Figuur 8.b. Percentage vrouwen en mannen per groep op basis van inkomsten uit de hoofdfunctie.



Figuur 8.c. Gemiddeld dagbedrag per groep op basis van het aandeel inkomsten uit de hoofdfunctie voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

groot deel van hun inkomsten uit hun hoofdfunctie. Mannen halen relatief een minder groot deel uit hun hoofdfunctie dan vrouwen en een groter deel van hun inkomsten uit andere bezigheden. De genderloonkloof is in deze groepen wat kleiner dan in de twee groepen met de minste producties op hun naam maar voor degenen die al hun inkomsten uit hun hoofdfunctie halen nog altijd iets hoger dan het algehele gemiddelde van 18,5%.

De Monitor 2022 meldt dat bij deeltijdbanen bij de overheid de genderloonkloof schommelt tussen 6,0% en 9,7%, afhankelijk van het aantal uren per week. In ons onderzoek schommelt het tussen 6,1% en 35,7% en is het dus aanzienlijk hoger.

Bij het bedrijfsleven is de genderloonkloof bij deeltijdbanen van minder dan 12 uur per week (wat bij een 40-urige werkweek 30% vertegenwoordigt) het hoogst, te weten 13,4%. Dat is fors lager dan de 35,7% in de vergelijkbare groep (0%-25%) in ons

onderzoek. Bij de andere groepen deeltijdbanen in het bedrijfsleven (12-20 uur, 20-25 uur, 25-30 uur, 30-35 uur) schommelt de genderloonkloof in de Monitor 2022 tussen de 5,4% en -3,0%. In ons onderzoek schommelt de genderloonkloof tussen 6,1% en 35,7% en is dus aanzienlijk hoger.

De genderloonkloof bij voltijdsbanen is in de Monitor 2022 bij het bedrijfsleven 9,5% en bij de overheid 2,8%. In ons onderzoek is deze met 20,4% ook weer aanzienlijk hoger.

Het hele inkomen uit de hoofdfunctie is niet hetzelfde als een voltijdsbaan maar in veel gevallen zal dit wel het geval zijn. Bij de groep die het hele inkomen uit de hoofdfunctie haalt, is de genderloonkloof in de steekproef aanzienlijk groter dan bij de voltijdsbanen in de Monitor 2022, te weten 20,4% tegenover 9,5% in het bedrijfsleven en 2,8% bij de overheid. Het grote aandeel vrouwelijke respondenten in deze groep (71,9%) zal de genderloonkloof versterkt hebben.

3.2 Percentage betaald

We vroegen respondenten eveneens welk percentage van hun werk in hun hoofdfunctie werd betaald. Op basis van de antwoorden creëerden we wederom vijf groepen: zij die respectievelijk 0%-25%, 26%-50%, 51%-75%, 76%-99%, en zij die 100% van hun werk in hun hoofdfunctie kregen betaald. **Figuur 9.a** toont het aantal respondenten per groep en **figuur 9.b** de verdeling tussen vrouwen en mannen per groep. **Figuur 9.c** toont het gemiddelde dagbedrag voor elk van deze groepen, voor alle respondenten en voor de vrouwen en mannen.

Beschrijving

Figuur 9.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag onder alle respondenten het hoogst is in de groep die 76%-99% van het werk in de hoofdfunctie betaald kreeg. Het verschil tussen vrouwen en mannen in deze groep is gemiddeld € 108,07. Het verschil is echter het grootst in de groep die 0%-25% kreeg betaald: € 201,84. Alleen in de groep die 26%-50% van het werk in de hoofdfunctie kreeg betaald, is het dagbedrag voor vrouwen net iets hoger dan voor mannen; het verschil is € 40,11.

Duiding

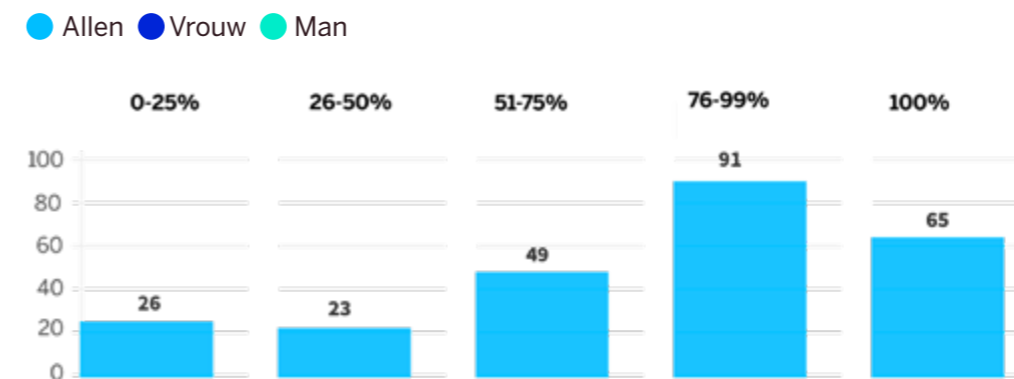
De genderloonkloof schommelt nogal als we de respondenten indelen naar percentage dat ze betaald kregen voor het werk in hun hoofdfunctie, zoals weergegeven in **tabel 5**.

Tabel 5. Genderloonkloof en percentage betaald werk uit de hoofdfunctie

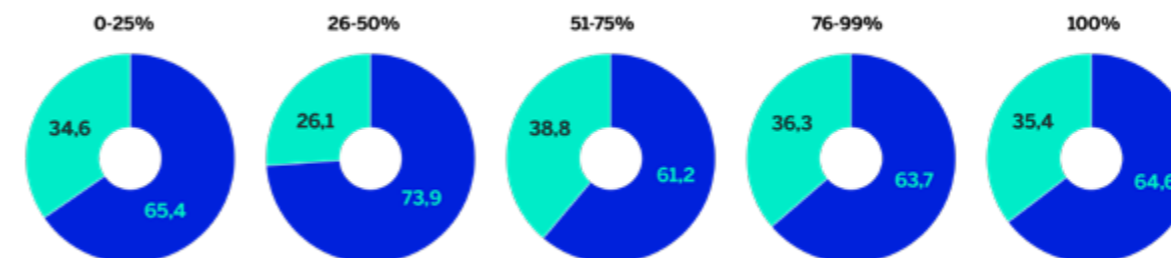
Percentage betaald	Genderloonkloof
0%-25%	52,7%
26%-50%	-9,7%
51%-75%	28,2%
76%-99%	19,8%
100%	11,5%

Figuur 9.a laat zien dat in de eerste twee groepen slechts 26 respectievelijk 23 respondenten omvatten. Dat maakt verdere duiding lastig, ook vanwege de negatieve genderloonkloof in de groep 26%-50%.

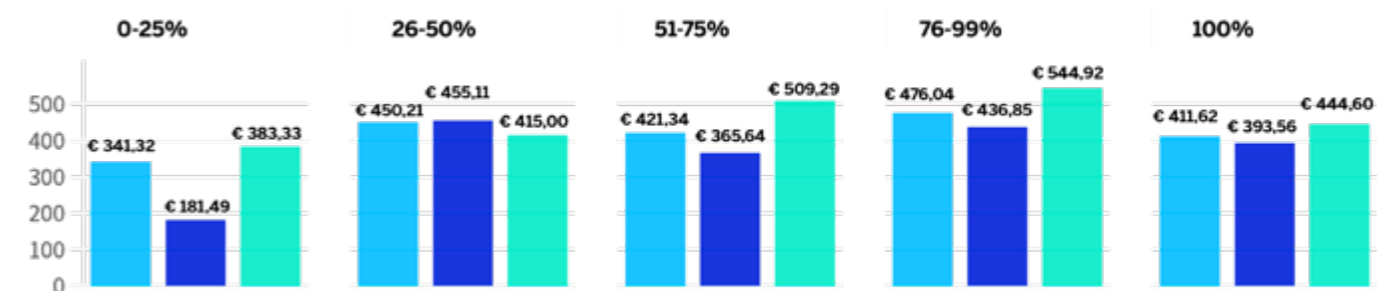
In de overige groepen geldt dat naarmate men een hoger percentage van het werk betaald krijgt, de genderloonkloof kleiner wordt. Bij deze groepen neemt ook het aandeel vrouwen toe (zie figuur 9.b). Andersom geredeneerd geldt voor deze groepen dat een lager percentage betaald een groter verschil tussen vrouwen en mannen betekent. Vrouwen krijgen dus dubbel minder betaald: een kleiner percentage van hun werk en een lager bedrag.



Figuur 9.a. Aantal respondenten per groepen op basis van het percentage werk in de hoofdfunctie dat werd betaald.



Figuur 9.b. Percentage vrouwen en mannen per groep op basis van het percentage werk in de hoofdfunctie dat werd betaald.



Figuur 9.c. Gemiddeld dagbedrag op basis van het percentage betaald werk in de hoofdfunctie, voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

4. Persoonskenmerken en de genderloonkloof

In dit deel bespreken we hoe een aantal persoonskenmerken samenhangen met het dagbedrag van respondenten in onze steekproef. In de Monitor 2022 bespreken de auteurs leeftijd, opleidingsniveau en herkomst. We bespreken achtereenvolgens leeftijd, opleiding en herkomst in de vorm van kleur, roots en gemeente.

4.1 Dagbedrag en leeftijd

De leeftijd van respondenten lag tussen de 20 en 76 jaar oud. Om de relatie tussen leeftijd en inkomen inzichtelijk te maken, hebben we de respondenten ingedeeld in vijf groepen: van 20 tot en met 35 jaar, van 36 tot en met 45 jaar, van 46 tot en met 55 jaar, van 56 tot en met 65 jaar en van 66 jaar en ouder.

Figuur 10.a toont het aantal respondenten per leeftijdsgroep en in **figuur 10.b** de verdeling tussen het percentage vrouwen en mannen in elke leeftijdsgroep. **Figuur 10.c** toont het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten per leeftijdsgroep en voor vrouwen en mannen.

Beschrijving

Figuur 10.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag voor de respondenten in onze steekproef aanvankelijk stijgt van € 359,45 naar € 518,28 voor de 45-55 jarigen. Daarna daalt het gemiddelde dagbedrag voor de 56-65 jarigen maar stijgt weer voor de 66-plussers. Het verschil tussen vrouwen en mannen is het kleinst in de groep van 46-55 jaar, te weten € 48,29. In de groep 66-plussers is het verschil het grootst, te weten € 194,29.

Duiding

Tabel 6 toont de genderloonkloof op basis van leeftijd.

Tabel 6. Genderloonkloof en leeftijd

Leeftijdsgroep	Genderloonkloof
20-35 jaar	15,1%
36-45 jaar	12,2%
46-55 jaar	8,8%
56-65 jaar	24,2%
66 en ouder	31,4%

13 (vrouwen $r = .244$, $p < 0.01$, mannen $r = .232$, $p < 0.05$).

Figuur 10.a laat zien dat het aantal respondenten in de groep 66+ slechts 12 is. Dit aantal is zo laag dat verdere interpretatie lastig is.

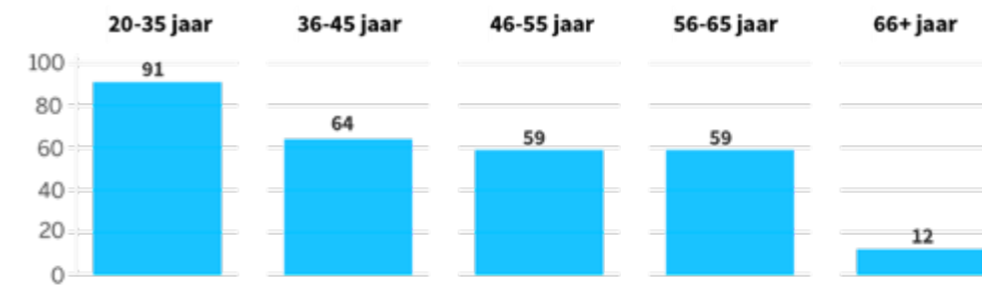
Figuur 10.b laat zien dat het aandeel vrouwen vooral

In de groep van 20-35 jaar groot is (72.7%) en in de groep 56-65 jaar een stuk kleiner (57.6%) dan het algehele percentage (64,9%). We zagen eerder dat het aandeel vrouwen afnam naarmate de ervaring in jaren toenam (zie 2.1. Dagbedrag en aantal jaren ervaring).¹³ Dit geldt ook voor leeftijd in onze steekproef.

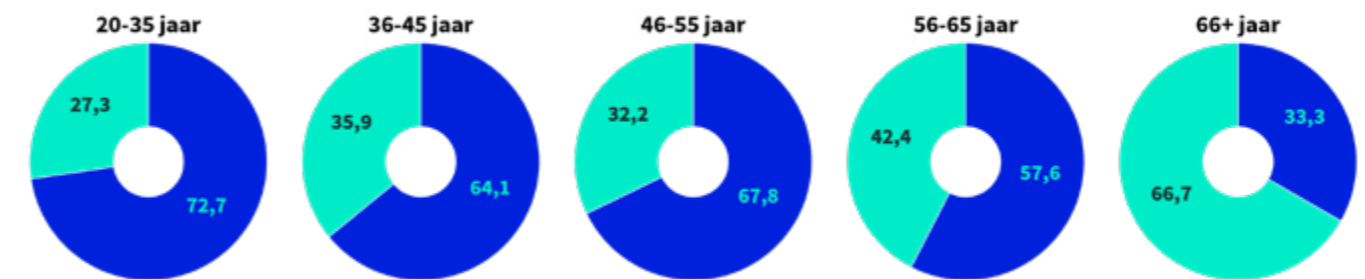
De genderloonkloof is in de groep 20-35-jarigen kleiner dan het algehele percentage (18,5%) en in de groep 56-65-jarigen een stuk groter. Dit reflecteert waarschijnlijk weer de aanwezigheid van meer ervaren mannen en minder ervaren vrouwen in onze steekproef.

De cijfers in de Monitor laten zien dat in grote lijnen een hogere leeftijd gepaard gaat met een hoger uurloon, zij het tot een bepaalde leeftijd; daarna neemt het uurloon weer af. In het bedrijfsleven hebben vrouwen het hoogste uurloon rond hun 45^e, bij mannen is dit rond hun 50^e. Bij de overheid was dit bij vrouwen rond hun 46^e, dus ongeveer gelijk aan het bedrijfsleven, bij mannen was dit rond hun 63^e. In onze steekproef ligt bij vrouwen zowel als mannen het hoogste dagbedrag bij de groep 46-55 jaar (de 66+ leeftijdsgroep buiten beschouwing gelaten, zie figuur 10.c). Ook hier zou een vroegtijdige uitval of lagere instroom van vrouwen een verklaring kunnen zijn (zie 2.1 Dagbedrag en aantal jaren ervaring). In de Monitor 2022 is de genderloonkloof in het bedrijfsleven het hoogst onder de 57- en 58-jarigen (26,6%) en bij de overheid onder de 64-jarigen (12,9%). In ons onderzoek is de genderloonkloof het hoogst bij de 56-65-jarigen (66+ buiten beschouwing gelaten). In het bedrijfsleven is ze het laagst bij 20-jaren, daar verdienen de vrouwen 0,9% meer dan de mannen. Bij de overheid is ze het laagst bij 40-jarigen, te weten 0,2%. In onze steekproef is de genderloonkloof het laagst bij de 45-55-jarigen. wellicht speelt hier de eerdergenoemde vroegtijdige uitval of lagere instroom van vrouwen een rol.

● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 10.a. Aantal respondenten per leeftijdsgroep.



Figuur 10.b. Percentage vrouwen en mannen per leeftijdsgroep.



Figuur 10.c. Gemiddeld dagbedrag per leeftijdsgroep voor alle respondenten, vrouwen en mannen.

4.2 Dagbedrag en opleiding

We vroegen de respondenten of ze voor hun hoofdfunctie een beroepsopleiding hebben gevolgd. Op basis van de antwoorden hebben we de respondenten ingedeeld in vier groepen: zij die een beroepsopleiding voor film (veelal de Filmacademie) hebben gevolgd, zij die een andere kunstopleiding hebben gevolgd en zij die een toneel- of theateropleiding hebben gevolgd. **Figuur 11.a** toont het aantal respondenten per groep en **figuur 11.b** de verdeling tussen vrouwen en mannen per groep in percentages. **Figuur 11.c** toont het gemiddelde dagbedrag voor de andere drie groepen en het gemiddelde dagbedrag voor vrouwen en mannen.

Beschrijving

Figuur 11.c laat zien dat van alle respondenten die een beroepsopleiding voor film hebben gevolgd (veelal de Filmacademie), het gemiddelde dagbedrag € 394,07 bedraagt. Het dagbedrag is bij de vrouwen gemiddeld € 110,94 lager dan bij de mannen.

Bij respondenten met een kunstopleiding die niet gerelateerd is aan film, ligt het gemiddelde dagbedrag op € 359,78 en is het gemiddelde dagbedrag bij vrouwen € 42,99 lager dan bij mannen.

Bij respondenten die een toneel- of theateropleiding hebben gevolgd is het gemiddelde dagbedrag € 620,11. Bij vrouwen is het dagbedrag hier iets hoger dan bij de mannen, te weten € 27,36.

Doordat het aantal respondenten dat 'geen' of 'een universitaire opleiding' heeft ingevuld zeer laag is, is verdere interpretatie van de resultaten voor deze groep lastig.

Duiding

Tabel 7 toont de genderloonkloof op basis van opleiding.

Tabel 7. Genderloonkloof en opleiding

Opleiding	Genderloonkloof
Beroepsopleiding film (m.n. filmacademie)	24,2%
Kunstopleiding	11,1%
Toneel-/Theateropleiding	-4,5%

Het dagbedrag is voor respondenten met een theater- of toneelopleiding relatief hoog. Bij de negatieve genderloonkloof voor degenen met een toneel- of theateropleiding zal het waarschijnlijk voor een groot deel gaan om acteurs en we zagen al dat bij actrices het dagbedrag hoger was dan bij acteurs (zie 1.2 Vier functiegroepen).

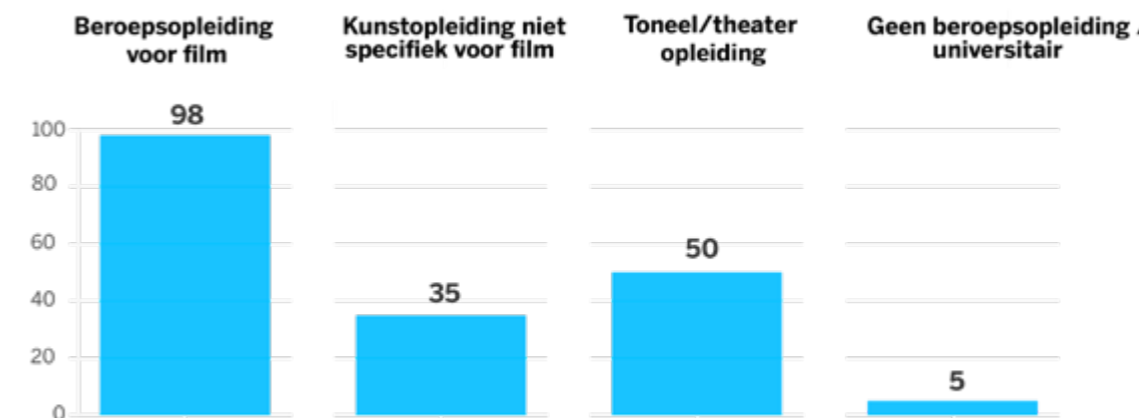
Figuur 11.b laat zien dat de verdeling tussen het aandeel vrouwen en mannen bij de categorie 'filmopleiding' ongeveer gelijk is als de algehele verdeling (zie figuur 1). Dat de genderloonkloof juist bij respondenten met een beroepsopleiding voor film het grootst is, kan verklaard worden doordat specifiek de meer 'technische' functies zoals camera, sound design en visual effects daar worden onderwezen en mannen daarin domineren (zie Sanders 2022). Dit onderstreept de structurele aard van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in deze 'technische' functies.

Bij respondenten met een kunstopleiding is het percentage mannen iets hoger dan het algehele percentage en de genderloonkloof kleiner dan de ruwe genderloonkloof. Bij degenen met een toneel- of theateropleiding is het aandeel vrouwen nog iets groter en de genderloonkloof negatief. Dit duidt op een aantal succesvolle vrouwelijke respondenten in deze groep.

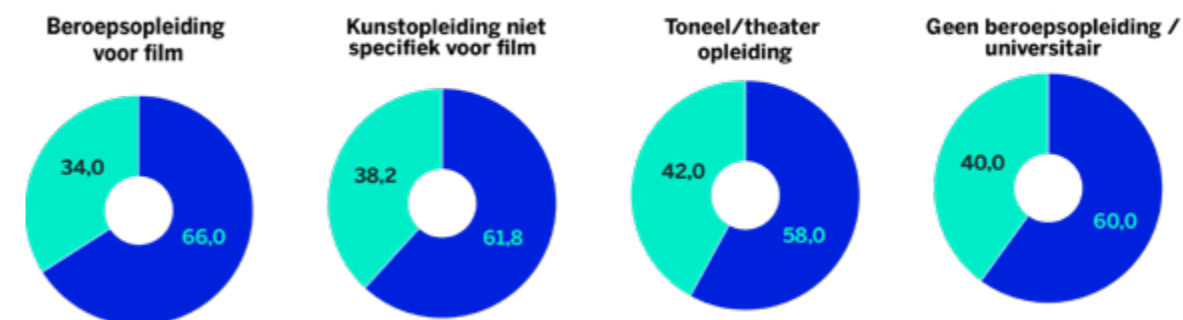
In de Monitor 2022 is de variabele 'onderwijsrichting' wel gebruikt voor de gecorrigeerde genderloonkloof maar wordt dat niet nader besproken. Het opleidingsniveau van werknemers wordt wel besproken en daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie niveaus: lager, middelbaar en hoger opgeleid. Bij de overheid lag het gemiddelde uurloon voor vrouwen in alle drie de groepen bijna 10% lager dan bij mannen met hetzelfde opleidingsniveau. In het bedrijfsleven was de genderloonkloof bij lager en middelbaar opgeleide werknemers ongeveer 15%, bij hoger opgeleiden was dit 20%.

In onze steekproef is de genderloonkloof bij 'Beroepsopleiding voor film' (veelal Filmacademie en dus HBO) 24,2% en daarmee nog hoger dan bij het bedrijfsleven in de Monitor 2022. Juist een opleiding als de Filmacademie lijkt de basis te zijn voor een genderloonkloof. Dit roept vragen op over de cultuur rond en status van deze opleiding in de sector.

● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 11.a. Aantal respondenten op basis van opleiding.



Figuur 11.b. Percentage vrouwen en mannen op basis van opleiding.



Figuur 11.c. Gemiddeld dagbedrag voor respondenten per opleiding, voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

4.3 Dagbedrag en herkomst

In de Monitor 2022 wordt herkomst bepaald door het land van geboorte van de persoon en haar/ zijn/diens ouders. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen Nederlands, Europees en buiten-Europees. Deze variabele wordt gebruikt om de ruwe genderloonkloof te corrigeren maar verder niet besproken. Wij hebben herkomst wat breder benaderd en respondenten gevraagd zichzelf te identificeren wat betreft kleur en roots. Daarnaast hebben we gevraagd in welke gemeente ze in 2022 woonden.

4.3.1 Dagbedrag en kleur

We vroegen respondenten of ze zich identificeren als iemand van kleur. Een meerderheid van 89% identificeerde zich niet als iemand van kleur, 7,4% identificeerde zich wel als iemand van kleur en 3,5% van de respondenten wilde dit liever niet aangeven.

Figuur 12.a toont het aantal respondenten en **figuur 12.b** de verdeling tussen vrouwen en mannen.

Figuur 12.c toont het gemiddelde dagbedrag voor hen die zich wel en niet als iemand van kleur identificeren, voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

Beschrijving

Figuur 12.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag bij respondenten van kleur € 473,66 is. Bij de vrouwen is het gemiddelde dagbedrag € 75,70 hoger dan bij mannen.

Bij de respondenten die niet van kleur zijn is het gemiddelde dagbedrag € 428,40. Het verschil tussen vrouwen en mannen is hier € 111,15.

Duiding

Tabel 8 geeft de genderloonkloof op basis van 'kleur' weer.

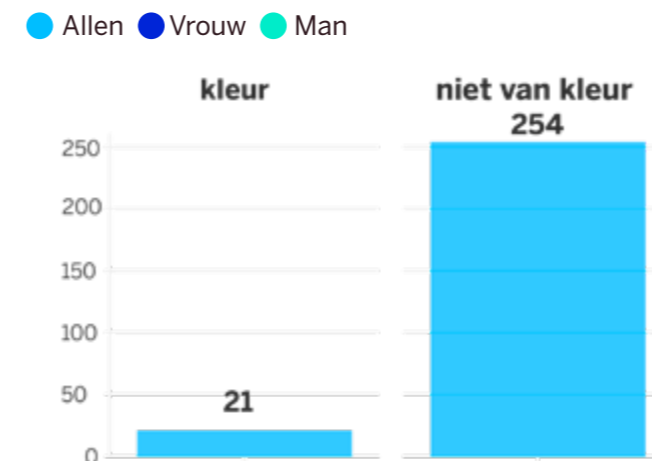
Tabel 8. Genderloonkloof en 'kleur'.

Identificatie als	Genderloonkloof
van kleur	-17,5%
niet van kleur	22,3%

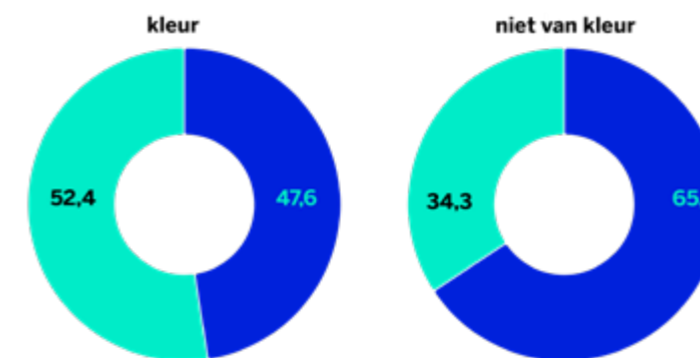
De negatieve genderloonkloof bij respondenten die zich als 'van kleur' identificeren betekent dat het dagbedrag van vrouwen van kleur 17,5% hoger ligt dan het dagbedrag van mannen van kleur. Dit zou erop kunnen duiden dat met name oudere en/of meer ervaren en/of meer succesvolle professionals van kleur de vragenlijst hebben ingevuld.

Professionals van kleur zijn in de sector ondervertegenwoordigd als leidinggevend, gemiddeld minder lang werkzaam, jonger en ze hebben minder werk (Crone et al. 2023). De respondenten van kleur in onze steekproef zijn in vergelijking hiermee ervaren en/of succesvol en dempen daardoor de verschillen. Echter, met slechts 21 respondenten van kleur blijft duiding lastig.

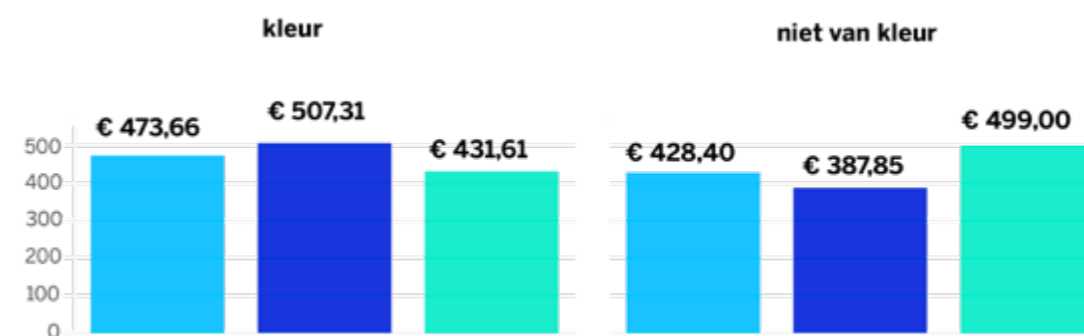
Bij respondenten die zich als 'niet van kleur' identificeren is de verdeling tussen vrouwen en mannen ongeveer gelijk als de algehele verdeling (zie figuur 1). Dit duidt erop dat respondenten van kleur in onze steekproef voor een demping van de ruwe genderloonkloof zorgen: tellen we ze mee, dan slinkt de genderloonkloof.



Figuur 12.a. Aantal respondenten dat zich als van kleur en niet van kleur identificeert



Figuur 12.b. Percentage vrouwen en mannen dat zich al of niet als van kleur identificeert.



Figuur 12.c Gemiddeld dagbedrag voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen bij respondenten van kleur en niet van kleur.

4.3.2 Dagbedrag en roots

We vroegen respondenten ook waar hun roots lagen, waarmee we bedoelden het land of de regio die van invloed is (geweest) op hun leven vanuit hun familiegeschiedenis. Een meerderheid van 81,2% gaf aan dat hun roots alleen in Nederland liggen. Op basis van de antwoorden hebben we de respondenten ingedeeld in twee groepen: zij met roots in alleen Nederland en zij met roots in het buitenland, al of niet in combinatie met Nederland. **Figuur 13.a** toont het aantal respondenten in beide groepen en **figuur 13.b** de verdeling tussen vrouwen en mannen. **Figuur 13.c** toont het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen in beide groepen.

Beschrijving

Figuur 13.c laat zien dat het gemiddelde dagbedrag bij respondenten met roots alleen in Nederland € 436,22 is. Bij de vrouwen is het gemiddelde dagbedrag € 118,18 lager dan bij mannen. Bij de respondenten met roots in het buitenland, al of niet in combinatie met Nederland, is het gemiddelde dagbedrag € 414,71. Het verschil tussen vrouwen en mannen is hier € 14,06.

Duiding

In **tabel 9** is de genderloonkloof weergegeven van de respondenten op basis van hun 'roots'.

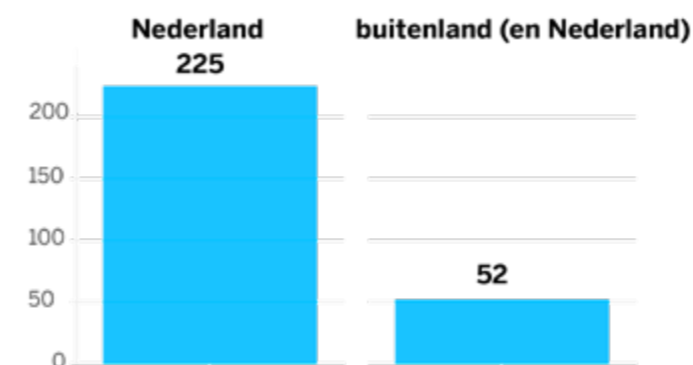
Tabel 9. Genderloonkloof en 'roots'.

Identificatie als	Genderloonkloof
Nederland	23,2%
niet Nederland	3,3%

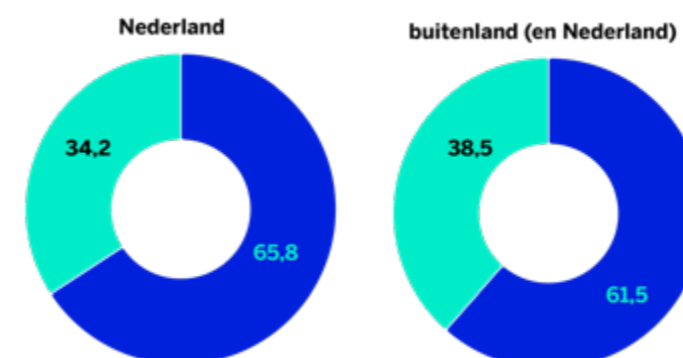
Bij respondenten wier roots alleen in Nederland liggen, ligt de genderloonkloof ruim hoger dan de ruwe genderloonkloof van 18,5%.

Bij respondenten wier roots al of niet deels in het buitenland liggen, ligt de genderloonkloof aanzienlijk lager dan de ruwe genderloonkloof. De genderverdeling, weergegeven in figuur 13.b, ontloopt elkaar niet veel en beide liggen in de buurt van het algehele gemiddelde van 64,9% vrouwen en 35,1% mannen. In onze steekproef lijkt het hebben van niet geheel Nederlandse roots dus een dempend effect te hebben op de genderloonkloof.

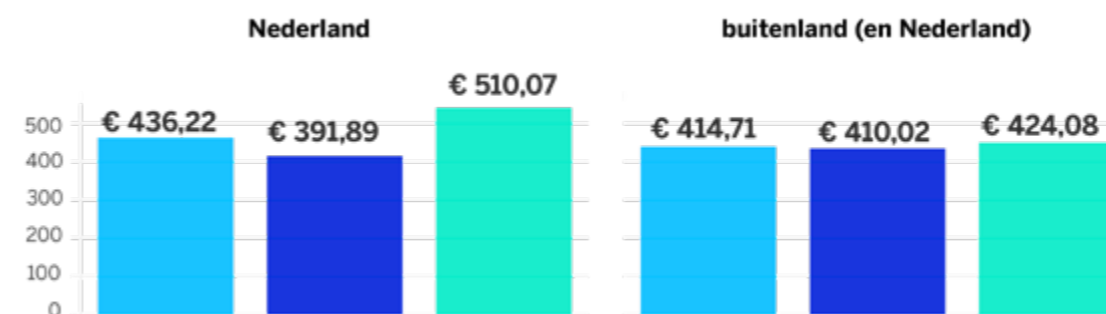
● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 13.a. Het aantal respondenten met roots alleen in Nederland en in een ander land, al of niet in combinatie met Nederland.



Figuur 13.b. Percentage vrouwen en mannen met roots alleen in Nederland en met roots in een ander land, al of niet in combinatie met Nederland.



Figuur 13.c. Gemiddeld dagbedrag voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen bij respondenten met roots in Nederland en met roots en in het buitenland, al of niet in combinatie met Nederland.

4.3.3 Dagbedrag en gemeente

We vroegen respondenten in te vullen in welke gemeente ze in 2022 woonden. We hebben de respondenten op basis van de antwoorden ingedeeld in drie groepen: Amsterdam, de Randstad maar buiten Amsterdam en buiten de Randstad.¹⁴

Figuur 14.a toont het aantal respondenten per groep en figuur 14.b de verdeling tussen vrouwen en mannen in percentages. **Figuur 14.c** toont het gemiddelde dagbedrag per groep en het gemiddelde dagbedrag voor vrouwen en mannen in onze steekproef.

Beschrijving

Figuur 14.c laat zien dat bij de respondenten uit de Amsterdam het gemiddelde dagbedrag € 450,00 is. Het verschil tussen vrouwen en mannen is € 88,18. Het gemiddelde dagbedrag bij respondenten die in de Randstad maar niet in Amsterdam wonen is € 401,34 en hier is het verschil tussen vrouwen en mannen € 130,08. Bij de respondenten die buiten de Randstad wonen is het gemiddelde dagbedrag € 384,31. Hier is het verschil tussen vrouwen en mannen € 63,10.

Duiding

De verschillen in dagbedrag laten zich vertalen in een genderloonkloof zoals weergegeven in **tabel 10**.

Tabel 10. Genderloonkloof en gemeente.

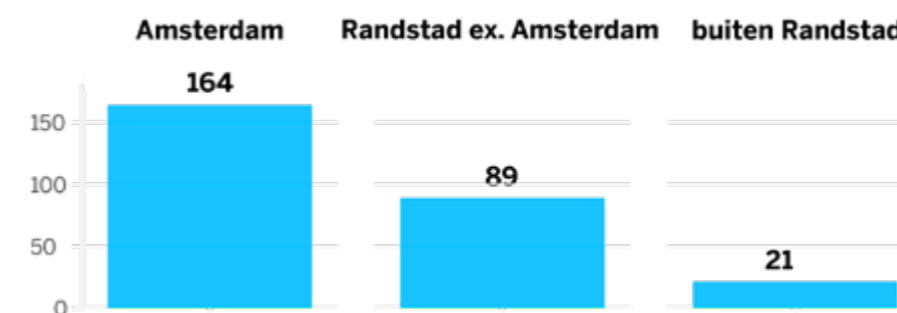
Identificatie als	Genderloonkloof
Amsterdam	17,4%
Randstad exclusief Amsterdam	27,0%
buiten de Randstad	15,1%

Slechts 21 respondenten gaven aan in een gemeente te wonen die buiten de Randstad ligt (zie figuur 14.a) en dat maakt verdere interpretatie van de resultaten voor deze groep lastig.

De verdeling tussen het aandeel vrouwen en mannen ligt in beide andere groepen ruwweg rond het algehele gemiddelde en er is dus geen specifiek effect van het aandeel vrouwelijke en mannelijke respondenten in onze steekproef.

In de Monitor 2022 wordt wel gecorrigeerd voor woonregio en stedelijkheid woongemeente maar specifieke cijfers worden niet genoemd. Ook dragen deze variabelen niet erg bij aan de genderloonkloof, aldus Van Vliet et al. (2023). In onze steekproef is de genderloonkloof echter bovengemiddeld bij hen die in de Randstad buiten Amsterdam wonen. Afstand tot de hoofdstad werkt blijkbaar in het nadeel van vrouwen.

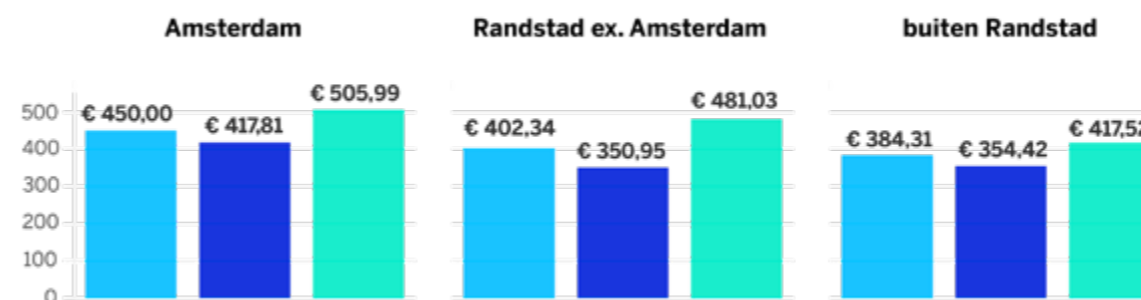
● Allen ● Vrouw ● Man



Figuur 14.a. Aantal respondenten op basis van gemeente.



Figuur 14.b. Percentage vrouwen en mannen uit Amsterdam, uit de Randstad exclusief Amsterdam en van buiten de Randstad.



Figuur 14.c. Gemiddeld dagbedrag voor respondenten uit Amsterdam, uit de Randstad exclusief Amsterdam en van buiten de Randstad, voor alle respondenten en voor vrouwen en mannen.

¹⁴ Het begrip 'de Randstad' is wijdverbreid en wordt algemeen aanvaard, maar kent geen heldere afbakening. Verschillende bronnen hanteren uiteenlopende definities van dit gebied. Om dit begrip voor dit onderzoek toch hanteerbaar te maken, hebben we gekozen voor de kaart van de voormalige Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, die een duidelijke grens markeert (VROM 2007). Deze kaart is opgenomen in bijlage 5.

Conclusie

In opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld, in samenwerking met de Dutch Academy For Film, hebben we een onderzoek uitgevoerd naar inkomens en een mogelijke genderloonkloof in de Nederlandse film- en televisiesector.

Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van de Vragenlijst Inkomens Film- en Televisiesector. In deze rapportage bespreken we de resultaten van de Vragenlijst Inkomens Film- en Televisiesector 2022. Hierin hebben we vragen gesteld over ervaring, inkomsten en persoonlijke kenmerken, om te onderzoeken of er sprake is van een genderloonkloof. Met genderloonkloof bedoelen we het procentuele verschil in inkomen tussen vrouwen en mannen. We onderscheiden daarbij een ruwe genderloonkloof en een gecorrigeerde genderloonkloof. De ruwe genderloonkloof houdt geen rekening met factoren als ervaring en persoonskenmerken; de gecorrigeerde genderloonkloof houdt hier wel rekening mee. In ons onderzoek hebben we de ruwe genderloonkloof voor verschillende variabelen gecorrigeerd maar we konden dat helaas alleen doen voor één variabele tegelijk, waardoor we niet konden analyseren hoe verschillende variabelen op elkaar inwerken.

De dataset is niet groot genoeg om representatief geacht te worden voor de hele sector maar geeft wel voor het eerst een beeld over inkomsten specifiek in de Nederlandse film- en televisiesector en de verschillen tussen vrouwen en mannen. Op basis van de informatie over inkomsten, berekenden we voor alle respondenten een dagbedrag. We hebben alle analyses met deze

variabele 'dagbedrag' uitgevoerd. Voor de interpretatie sloten we in deze rapportage aan bij de 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2022' van het CBS (Van Vliet et al. 2023).

De resultaten laten zien dat er sprake is van een genderloonkloof vanuit verschillende perspectieven:

1. De analyse op basis van dagbedragen toont een ruwe genderloonkloof van 18.5%. In de Monitor 2022 was de ruwe genderloonkloof in het bedrijfsleven 16.4% en die bij de overheid 5.1%. Onze steekproef uit de film- en televisiesector steekt hier ongunstig bij af.
2. Op basis van de opgegeven hoofdfunctie maken we onderscheid tussen vier functiegroepen: de 'creatieve driehoek' (producenten, regisseurs en scenaristen), heads of department, crew en acteurs. Bij de 'creatieve driehoek' is de genderloonkloof in onze steekproef 24,6%; bij de heads of department is deze 9,4%, bij de crew 39.5% en bij de acteurs -15,1%. Met name bij de driehoek en de crew is de ruwe genderloonkloof een stuk groter dan die voor alle respondenten gezamenlijk. Bij de heads of department is de ruwe genderloonkloof een stuk kleiner. Vrouwen hebben waarschijnlijk een stuk meer ervaring dan hun mannelijke collega's voordat ze deze positie bereiken en verdienen daardoor een relatief hoger dagbedrag. Bij de acteurs is sprake van een negatieve genderloonkloof. Dit betekent dat het dagbedrag bij actrices hoger is dan bij acteurs. Een mogelijke oorzaak is

dat zich onder de respondenten met name succesvolle actrices bevinden. Ook zijn de dagbedragen voor acteurs relatief hoog in vergelijking met de drie andere functiegroepen.

3. De analyses van variabelen over ervaring en leeftijd laten zien dat de vragenlijst is ingevuld door mannen met gemiddeld meer ervaring en vrouwen met gemiddeld minder ervaring. Zoals te verwachten valt, stijgt het dagbedrag met het toenemen van het aantal jaren ervaring en het aantal producties. Ook met het stijgen van de leeftijd stijgt het dagbedrag maar deze gaat bij de oudere leeftijdsgroep weer omlaag. De genderloonkloof is bij al deze variabelen aanwezig. Echter, zowel bij het aantal jaren ervaring als het aantal producties tot en met 2022 is er een groep met een negatieve genderloonkloof: zij met 11-20 jaar ervaring en zij met 20-40 producties op hun naam. Uitgaande van het afronden van de HBO-opleiding op circa 22-jarige leeftijd, gaat het om de groep 33-42-jarigen. In de groep 36-45-jarigen is de genderloonkloof lager dan de ruwe genderloonkloof (maar niet negatief). Waarschijnlijk zijn de vrouwen uit deze ervarings- en leeftijdsgroepen die de vragenlijst hebben ingevuld relatief ervaren. Er lijkt sprake te zijn van een groep succesvolle vrouwelijke respondenten.

4. Variabelen over het percentage inkomsten uit de hoofdfunctie en het percentage betaald werk in de hoofdfunctie laten zien dat in onze steekproef vrouwen een hoger percentage van hun inkomsten uit hun hoofdfunctie halen dan mannen: mannen halen een hoger percentage uit nevenwerkzaamheden dan vrouwen. Ook hier is een genderloonkloof zichtbaar. Bij voltijdsbanen is de genderloonkloof in onze steekproef iets groter dan de ruwe genderloonkloof en aanzienlijk groter dan genderloonkloof in de Monitor 2022. Als vrouwen in deeltijd werken, werken ze minder uren dan mannen die deeltijd werken en krijgen ook minder betaald. Deeltijdwerk is dus voor vrouwen in onze steekproef dubbel onaantrekkelijk. De genderloonkloof is het grootst bij de kleinste deeltijdbanen (0%-25% van het inkomen uit de hoofdfunctie): veel groter dan die in de Monitor 2022 en bijna twee keer zo groot als de ruwe genderloonkloof.
5. Veel respondenten hebben een beroepsopleiding voor film gevolgd (veelal Filmacademie). Anderen volgden een kunstopleiding (niet voor film) of een toneel- of theateropleiding. Ook vanuit dit perspectief is een genderloonkloof zichtbaar. De genderloonkloof is aanzienlijk groter bij degenen die een beroepsopleiding voor film hebben gevolgd dan bij degenen die een kunstopleiding of een toneel- of theateropleiding hebben gevolgd. De genderloonkloof ligt bij

degenen met de filmopleiding ook aanzienlijk hoger dan de ruwe genderloonkloof, terwijl die bij de andere twee opleidingen aanzienlijk lager ligt. De getalsmatig dominante aanwezigheid van mannen in de meer 'technische' functies die met name aan de Filmacademie worden onderwezen, kan dit verklaren. Dat roept vragen op over de status van en cultuur rond de Filmacademie en de in- en uitstroom van vrouwelijke studenten.

6. Een ruime meerderheid van de respondenten identificeerde zichzelf als niet van kleur. Binnen deze groep is de genderloonkloof ruim hoger dan de ruwe genderloonkloof. Het aantal respondenten dat zich als van kleur identificeerde was zo laag, dat verdere interpretatie hier lastig is. Wat betreft 'roots' is de genderloonkloof bij hen die alleen een Nederlandse achtergrond hebben eveneens groter dan de ruwe genderloonkloof. Voor hen die een achtergrond hebben buiten land, al of niet in combinatie met Nederland, is de genderloonkloof veel kleiner. De combinatie van kleur en roots lijkt te suggereren dat de genderloonkloof een groter probleem is onder witte Nederlanders dan onder respondenten met een niet witte en/of niet volledig Nederlandse achtergrond. Een verklaring zou kunnen zijn dat laatstgenoemden die de vragenlijst hebben ingevuld relatief ervaren en/of succesvol zijn. Professionals van

kleur zijn in de sector ondervertegenwoordigd als leidinggevenden, gemiddeld minder lang werkzaam, jonger en ze hebben minder werk (Crone et al. 2023). De respondenten van kleur in onze steekproef zijn in vergelijking hiermee ervaren en/of succesvol en dempen daardoor de verschillen. Echter, met slechts 21 respondenten van kleur blijft duiding lastig.

7. Bij respondenten die in Amsterdam wonen, is de genderloonkloof iets lager dan de ruwe genderloonkloof. Bij respondenten die in de Randstad maar niet in Amsterdam wonen is de genderloonkloof juist een stuk hoger dan de ruwe genderloonkloof.

Deze resultaten laten zien dat in onze steekproef de genderloonkloof vanuit verschillende perspectieven zichtbaar is. Hoewel de dataset zich niet leent voor de analyse van verschillende variabelen tegelijk en we dus niet kunnen zeggen hoe de verschillende ervarings- en persoonskenmerken op elkaar inwerken, geven de resultaten wel aanleiding tot zorg en roepen ze vragen op. Gelukkig geven de resultaten ook aanknopingspunten voor vervolgstappen. Uit de respons, de reacties op de vragenlijst en uit gesprekken met professionals in de sector maken we bovendien op dat het onderwerp leeft (zie ook bijlage 6, Methode en reflectie). Hieronder sluiten we af met een aantal aanbevelingen.

Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek geven we de volgende aanbevelingen: transparantie, richtlijnen en monitoring.

1. Transparantie over financiën en inkomen

Het zou goed zijn meer en opener te kunnen spreken over inkomens en verschillen daarin. Uit ander onderzoek weten we dat ZZP'ers, in dit geval actrices, niet worden geacht met elkaar te spreken over hun prijzen, laat staan deze af te stemmen, omdat dat wordt gezien als kartelvorming (Sanders en Post, 2024). Ook in een van de reacties op de vragenlijst werd hiernaar verwezen. Daarnaast kent Nederland niet een cultuur waarin gemakkelijk wordt gepraat over geld in het algemeen en inkomens in het bijzonder. Uit reacties die we ontvingen ontstaat eveneens het beeld dat veel professionals wellicht geen goed inzicht hebben in hun financiën, terwijl ze in een preciaire sector werken.

2. Richtlijnen voor rechtvaardige en gelijkwaardige beloning

Een duurzame rechtvaardige en gelijkwaardige beloning vraagt om kaders. Deze kaders dienen rekening te houden met factoren als werkzaamheden, opleiding en ervaring. Dergelijke kaders moeten ertoe leiden dat factoren als gender en kleur geen rol spelen in de beloning. De zogenaamde ketentafels die vanuit het Platform ACCT zijn gevoerd, leiden hopelijk tot toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden op basis van de Fair Practice code (Platform ACCT 2023a, 2023b). Een transparante en rechtvaardige beloningsstructuur hoort daarbij.

3. Monitoren van de genderloonkloof

De respons op onze vragenlijst suggereert dat dit niet de beste methode is om een eventuele genderloonkloof in de sector te onderzoeken.¹⁵ De vraag rijst dan ook hoe de sector in de toekomst de beloning gemonitord wil zien worden. Alleen door als sector in gesprek te blijven, kunnen we komen tot een methode die beter gedragen wordt door de sector. Vooruitlopend hierop delen we graag al wat ideeën:

- Monitoren per departement

Onderzoek naar specifieke departementen kan beter aansluiten bij de realiteit van specifieke departementen. Bij sommige vakverenigingen wordt al onderzoek gedaan naar inkomsten, al of niet in combinatie met andere zaken. Echter, lidmaatschap van een vakvereniging kent vaak een drempel dus dergelijk onderzoek bereikt niet alle relevante professionals.

- Monitoren op basis van facturen

Gezien het grote aantal ZZP'er zou onderzoek op basis van facturering van werkzaamheden beter inzicht kunnen bieden in de beloning van professionals. Daarbij dient te worden uitgewerkt hoe deze data te verzamelen in combinatie met een beperkt aantal demografische gegevens, zodat er iets kan worden gezegd over verschillende groepen maar anonimiteit ook kan worden gewaarborgd.

- Monitoren op basis van begrotingen

Een derde mogelijkheid is onderzoek op basis van begrotingen, (financiële) verantwoordingen en boekhoudgegevens. Hierin staan immers ook de loonkosten van betrokken professionals vermeld. Ook hierbij dient nader te worden uitgewerkt hoe deze data te koppelen aan een aantal demografische gegevens en anonimiteit te waarborgen.

¹⁵ Ten eerste vroegen we respondenten hun financiële gegevens erbij te pakken. Veel ZZP'ers besteden hun boekhouding uit en hebben daardoor wellicht geen direct inzicht in hun financiële situatie. Ten tweede, zo blijkt uit reacties, hebben ze vaak verschillende arbeidsrelaties met verschillende opdrachtgevers. De vragenlijst vraag onder andere naar gemiddelden en dat lijkt met de vele wisselende arbeidsrelaties een lastig begrip. Ten derde was de vragenlijst best lang en gezien de drukke agenda van veel ZZP'ers heeft men niet altijd tijd kunnen maken om deze in te vullen. Ten vierde ervaren sommigen de vragen naar inkomen en naar persoonlijke omstandigheden als te persoonlijk. Dat het in Nederland niet gebruikelijk is te praten over geld en inkomen, zal hier mede aan bijdragen.

Literatuur

- Abdel-Raouf, Fatma, en Patricia M. Buhler. 2021. *The Gender Pay Gap: Understanding the Numbers*. Routledge.
- Atria. z.d. 'Loonkloof'. Bekeken 28 March 2024. <https://atria.nl/nieuws-publicaties/werk-en-zorg/loonkloof>.
- Bulten, C. D. J. 2020. 'Diversiteit. Een inleidende beschouwing'. In *Diversiteit: een multidisciplinaire terreinverkenning*, geredigeerd door C. D. J. Bulten, C. F. Perquin-Deelen, M. H. C. Sinninghe Damsté, en K. J. Bakker, 1-17. Deventer: Wolters Kluwer.
- Crone et al. 2023. *Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien*. DSP-groep. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-aa751ef8869664effd79db0bcd5ee30c7664f7ce/pdf>.
- Dankmeyer, Ben, and Kea Tijdens. 2012. 'Sectorale verschillen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 28 (1): 105–11. <https://doi.org/10.5117/2012.028.001.105>.
- Goede, Marijke de, Ruth van Veelen, and Belle Derks. 2016. 'Financiële Beloning van Mannen En Vrouwen in de Wetenschap'. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. <https://www.lnvh.nl/a-1270/lnvh-rapport-financiele-beloning-mv-in-de-wetenschap>.
- Field, Andy. 2018. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 5th edition. Sage.
- Kräft, Charlotte, Daniel Kaimann, and Bernd Frick. 2023. 'Mind the Gap: An Empirical Analysis of Pay Discrimination in Hollywood'. *Gender in Management: An International Journal* 38 (6): 747–69. <https://doi.org/10.1108/GM-12-2021-0385>.
- Platform ACCT. 2023b. <https://fairpacct.nl/ketentafel-film-av>.
- Platform ACCT. 2023a. 'Ketentafels - Samenwerken voor verbetering'. <https://fairpacct.nl/ketentafels>.
- Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), and Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). 2014. https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2022/42/beroepenindeling-roacbs-2014.pdf
- Sanders, Willemien. 2022. *Beter Is Nog Niet Goed. De Positie van Vrouwen in de Film- En Televisiesector 2011-2020*. Stichting Vrouwen in Beeld. <https://www.vrouweninbeeld.nl/site/wp-content/uploads/Rapport-Beter-is-nog-niet-goed-Executive-Summary.pdf>.
- Sanders, Willemien en Noortje Post. 2024. *Op hakken gezet en klein gemaakt. Actrices over hun werk en mogelijkheden voor professionele ontwikkeling*. Stichting Vrouwen in Beeld.
- Tang, Joey, Isabella Grabner, Sofie DeBroe, en Hans Schmeets. 2022. 'Meer vrouwen in beroep dempt de lonen'. *ESB* 107 (4811): 299–301.
- Vermandere, Caroline, Sam Vandekerckhove, Tom Vandenbrande, Jeroen Delmotte, en Luc Sels. 2011. 'Eindverslag WAGEGAP. Naar een verklaring van de loonkloof'. Katholieke Universiteit Leuven. https://orfeo.belnet.be/bitstream/handle/internal/4068/TA29_nl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vinken, Henk. 2017. *Handreiking inkomstenonderzoek*. HTH Research. <https://www.boekman.nl/verdieping/publicaties/handreiking-inkomstenonderzoek>.
- Vliet, Rik van der, Femke Bosman, Bram Hogendoorn, Jeanine van Wissen-Floris, en Jochem Zweerink. 2023. 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2022'. Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2023/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2022>.
- Zucco, Aline. 2019. 'Occupational Characteristics and the Gender Pay Gap'. DIW Berlin Discussion Paper No. 1794. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Beschikbaar op <https://www.ssrn.com/abstract=3352382>

Bijlagen

Bijlage 1: Functies in vragenlijst

Acteren

Actrice/Acteur

Animatie

Animator
Modeler
Puppet builders
Set/Prop design
Storyboard artist

Camera

Camera-assistent (2nd AC)
Director of Photography (DoP)
DIT (Digital Imaging Technician)/ data-handler
Drone-operator
Focuspuller (1st AC)
Steadicam-operator
Stills fotograaf

Casting

Casting Director
Casting-assistent

Catering

Assistent-kok
Chefkok

Geluid op set

2e Assistent/Boom operator
Assistent/Boom operator (1stAS)
Geluidspersoon/Production sound mixer

Geluid postproductie

Dialoog-editor
Foley-artiest
In-house producer
Re-recording mixer
Sound designer

Grading/Finishing/beeld postproductie

Colorist
Editor
In-house producer

Grip

Assistant
Key grip

Haar en make-up

Haar
Key make-up
Make-up-assistent
Special make-up

Kostuum

Kostuum op set
Kostuumontwerper
Naaister

Licht

Best boy
Electricien/Belichter
Gaffer

Locatie

Beveiliger
Locatie-assistent
Locatiemanager
Locatiescout
Verkeersregelaar

Montage

Assistent-editor
Editor

Muziek

Componist
Dirigent
Music supervisor
Muzikant
Opnametechnicus

Opnameleiding

2nd AD
3rd AD
Figuratiebegeleider
Kinderbegeleider

Productie

Accountant
Assistent-productieleider
Budget-controller
Executive producer
Health & safety officer
Jurist
Post productie coördinator
Post productie supervisor
Producent
Productieleiding
Researcher
Runner/PA
Transportcoördinator
Uitvoerend producent (line producer)

Production design

Art director
Decorbouwer/-schilder
Picture vehicle controller
Production designer
Prop-runner
Rekwisiteur
Set-dresser

Regie

Choreograaf
Dialect-coach
Intimiteitscoördinator
Regie-assistent
Regisseur
Script-continuïteit
Storyboard artist

Scenario

Dramaturg/script-coach
Researcher documentaire
Researcher fictie
Scenarioschrijver
Script-editor
Scenario en regie

Special Effects (SFX)

Armourer/weapon handler
SFX-assistent
SFX-coördinator
SFX-supervisor

Stunts

Animal handler
Stunt double
Stuntcoördinator
Stuntplayer

VFX & Motion graphics

IT & mediamanager
Motion graphics artist / titelontwerp
VFX-artist
VFX-producer
VFX-supervisor

Anders

Bijlage 2: Toelichting vragenlijst



Welkom bij de online vragenlijst over 'Inkomens Film-en TV Professionals' (FETC-GW 23-029-02)

1. Inleiding

We nodigen je graag uit om deel te nemen aan dit wetenschappelijk onderzoek naar de inkomens van professionals in de Nederlandse film- en televisiesector. In 2022 liet het onderzoek "Beter is nog niet goed" grote ongelijkheden tussen het aantal vrouwen en mannen binnen de Nederlandse film- en televisiesector zien. Om naar een eerlijkere arbeidsmarkt voor iedereen in de Nederlandse film- en televisiesector toe te werken, is het nodig om gegevens over werkzaamheden, inkomen en persoonlijke omstandigheden duidelijk in kaart te brengen. Daarom is het belangrijk dat zo veel mogelijk professionals uit de sector deelnemen aan deze enquête.

In deze toelichting lees je meer over de achtergrond en het doel van dit onderzoek, over het onderzoek zelf en over jouw rechten als deelnemer. Aan het einde geven we contactgegevens waar je met eventuele vragen terecht kunt.

2. Achtergrond en doel van het onderzoek

Naar aanleiding van het rapport "Beter is nog niet goed" van stichting Vrouwen in Beeld (februari 2022) zijn veel gesprekken gevoerd met vakverenigingen en professionals. Een terugkerend onderwerp bleek 'de loonkloof' te zijn: er is anekdotisch bewijs dat vrouwen in de sector structureel minder verdienen dan mannen. Er bleek behoefte om de cijfers in te zien maar die worden niet bijgehouden. Vandaar dat Stichting Vrouwen in Beeld in samenwerking met de Dutch Academy For Film (DAFF) een onderzoek is gestart. Dit wetenschappelijk onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht. Daarnaast zijn het Nederlands Film Festival en Platform Point of View betrokken in een alliantie met Vrouwen in Beeld en de DAFF. Het onderzoek wordt mede mogelijk gemaakt door steun van het Ministerie van OCW, het Nederlands Filmfonds en Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT).

Het doel van het onderzoek is om aan te tonen of er sprake is van een genderloonkloof, waar deze eventueel zichtbaar is en daar meer inzicht in te geven. Op basis daarvan kan de discussie gevoerd worden over wat eraan gedaan kan worden.

3. Over het onderzoek

We vragen je voor dit onderzoek een vragenlijst in te vullen. De link naar de vragenlijst staat aan het einde van deze toelichting. In de vragenlijst stellen we een aantal vragen over jouw werkzaamheden, inkomen en persoonlijke omstandigheden in 2022. Voor de vragen over inkomsten heb je je jaaropgave en een overzicht van je rechtenvergoedingen en andere inkomsten over 2022 nodig. Als je nog geen jaaropgave over 2022 hebt, gebruik dan je facturen over 2022. Met deze gegevens bij de hand duurt het invullen van de vragenlijst ongeveer 15 minuten. Invullen kan zowel op je telefoon als op een laptop of tablet. Voor het afnemen van de vragenlijst maken we gebruik van Qualtrics. Je kunt het best een van de volgende browsers gebruiken: Apple Safari, Google Chrome, Microsoft Edge (Chromium Version) of Mozilla Firefox.

De vragenlijst gaat onder andere over je werk en ervaring en je inkomen over het jaar 2022. Ook wordt gevraagd naar een aantal demografische gegevens. Om rekening te kunnen houden met intersectionele verschillen, vragen we ook naar een aantal bijzondere persoonskenmerken, zoals persoon van kleur, seksuele oriëntatie, neurodiversiteit, lidmaatschap van een vakvereniging / sectororganisatie, lidmaatschap van een vakbond. Hiermee kunnen we de verschillen tussen diverse (beroeps)groepen met verschillende kenmerken onderzoeken.

Er is ook ruimte om korte toelichtingen te geven of opmerkingen te plaatsen. Maak daar gerust gebruik van als je wilt.



Door het invullen draag je bij aan een belangrijke discussie in de film- en televisiesector. Soms wordt voor het invullen van een vragenlijst een vergoeding aangeboden. Helaas kunnen wij je voor het invullen van onze vragenlijst geen vergoeding bieden.

4. De onderzoekers

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door dr. Willemien Sanders (onderzoekster) en Guus Buijning MA, beide verbonden aan de Universiteit Utrecht, Faculteit Geesteswetenschappen, Departement Media- en Cultuurwetenschappen. Alleen deze onderzoekers hebben toegang tot de data.

5. Jouw gegevens

Het waarborgen van de vertrouwelijkheid van jouw antwoorden is een prioriteit voor ons. Daarom is de vragenlijst anoniem: na het geven van toestemming (zie punt 8.) ontvang je een uniek 6-cijferig id-nummer. Alleen jij weet welk nummer jij ontvangt. De vragenlijst is ook vertrouwelijk: het onderzoek is gericht op verschillende (beroeps)groepen en niet op individuen. We zullen geen uitspraken doen over individuen, noch in de rapportage, noch op enig ander moment.

Wanneer we de vragenlijst afsluiten en de dataverzameling beëindigen, exporteren we de verzamelde gegevens naar een SPSS-format (voor statistische analyse) om de data op te schonen en te analyseren.

Na afloop van het onderzoek wordt de opgeschoonde anonieme dataset opgeslagen op Yoda, een veilig online datamanagementdienst. De anonieme 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 beschikbaarstelling gebeurt voor minimaal 10 jaar (richtlijnen van de UU).

6. Jouw rechten

Jouw deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. We verzamelen gegevens alleen met jouw toestemming. Mocht je tijdens het onderzoek alsnog je deelname willen stoppen, dan kan dat altijd, zonder opgave van redenen en het heeft geen consequenties. Als je hiervoor kiest, stuur dan een mailtje aan w.sanders@uu.nl. Met jouw id-nummer kunnen we jouw data vinden en, indien wenselijk, verwijderen.

Je antwoorden worden tussentijds automatisch opgeslagen. Als je stopt, mogen we de antwoorden die tot dat moment zijn opgeslagen voor het onderzoek gebruiken. Als je wil dat we jouw gegevens vernietigen, kan dat alleen voor zover we die nog niet in analyses hebben verwerkt.

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.

7. Meer informatie over dit onderzoek?

Heb je vragen of ben je nieuwsgierig en wil je meer weten over dit onderzoek? Neem dan contact op met Willemien Sanders via w.sanders@uu.nl.

8. Toestemming

Aan het begin van de vragenlijst dien je aan te geven dat je deze informatie hebt gelezen en begrepen en toestemming te geven voor het verwerken van je gegevens. Zonder deze toestemming kun je de vragenlijst niet invullen.

Ga nu naar de [Vragenlijst Inkomens Film- en Televisieprofessionals](#)

Bijlage 3: Aantal respondenten per functie

Functie	Sectie 1	Sectie 2	Sectie 3
Acteren - Actrice/Acteur	90	64	50
Anders	27	10	8
Camera - Director of Photography (DoP)	14	11	9
Camera - Focuspuller (1st AC)	4	4	3
Camera - Steadicam-operator	1	0	0
Catering - Assistent-kok	1	1	1
Catering - Chefkok	1	1	0
Geluid op set - Geluidspersoon/Production sound mixer	8	6	6
Geluid postproductie - Dialoog-editor	2	1	1
Geluid postproductie - Re-recording mix	1	1	1
Geluid postproductie - Sound designer	7	6	5
Grading/Finishing/beeld postproductie - Colorist	1	1	0
Grading/Finishing/beeld postproductie - Editor	2	2	2
Haar en make-up - Haar	1	1	0
Haar en make-up - Key make-up	6	5	5
Haar en make-up - Make-up-assistent	3	3	2
Kostuum - Kostuum op set	11	6	4
Kostuum - Kostuumontwerper	19	16	12
Licht - Best boy	1	1	1
Licht - Electricien/Belichter	2	1	0
Montage - Assistent-editor	3	2	2
Montage - Editor	24	19	16
Muziek - Componist	3	2	1
Opnameleiding - 2nd AD	1	1	1
Opnameleiding - 3rd AD	3	3	3
Productie - Post productie coördinator	2	1	0
Productie - Post productie supervisor	4	4	3
Productie - Producent	33	24	23
Productie - Productieleiding	13	10	8
Productie - Runner/PA	1	1	1
Productie - Uitvoerend producent (line producer)	11	9	8

Functie (vervolg)	Sectie 1	Sectie 2	Sectie 3
Productie - Assistent-productieleider	5	3	3
Productie - Executive producer	2	0	0
Production design - Art director	3	3	3
Production design - Production designer	2	2	2
Production design - Set-dresser	2	2	2
Regie - Regie-assistent	2	1	1
Regie - Regisseur	52	45	33
Scenario - Dramaturg/script-coach	3	3	3
Scenario - Researcher documentaire	1	1	1
Scenario - Researcher fictie	1	1	0
Scenario - Scenarioschrijver	58	51	44
Scenario - Script-editor	1	0	0
Scenario en regie	19	15	15
VFX & Motion graphics - Motion graphic	1	1	1
VFX & Motion graphics - VFX-producer	1	1	1
Totaal	453	346	285

Bijlage 4: Functies per functiegroep

Driehoek

Productie - Producent
Regie - Regisseur
Scenario en regie
Scenario - Scenarioschrijver

Heads

Camera - Director of Photography (DoP)
Catering - Chefkok
Geluid op set - Geluidspersoon/Production sound mixer
Geluid postproductie - Sound designer
Haar en make-up - Key make-up
Kostuum - Kostuumontwerper
Montage - Editor
Muziek - Componist
Production design - Production designer

Crew

Anders
Camera - Focuspuller (1st AC)
Camera - Steadicam-operator
Catering - Assistent-kok
Geluid postproductie - Dialoog-editor
Geluid postproductie - Re-recording mix
Grading/Finishing/beeld postproductie - Colorist

Grading/Finishing/beeld postproductie - Editor
Haar en make-up - Haar
Haar en make-up - Make-up-assistent
Kostuum - Kostuum op set
Licht - Best boy
Licht - Electricien/Belichter
Montage - Assistent-editor
Opnameleiding - 2nd AD
Opnameleiding - 3rd AD
Productie - Post productie coördinator
Productie - Post productie supervisor
Productie - Productieleiding
Productie - Runner/PA
Productie - Uitvoerend producent (line producer)
Productie - Assistent-productie leider
Productie - Executive producer
Production design - Art director
Production design - Set-dresser
Regie - Regie-assistent
Scenario - Dramaturg/script-coach
Scenario - Researcher documentaire
Scenario - Researcher fictie
Scenario - Script-editor
VFX & Motion graphics - Motion graphic
VFX & Motion graphics - VFX-producer

Acteurs

Bijlage 5: Kaart van de Randstad



Bron: VROM 2007

Bijlage 6: Methode en reflectie

Methode

Data

We hebben voor dit onderzoek geen gebruik gemaakt van cijfers van het CBS. De belangrijkste reden hiervoor is dat deze onvoldoende specifiek zijn om een beeld te krijgen van de sector. Zo hanteert het CBS voor het onderzoek naar loonverschillen tussen vrouwen en mannen in 2022 (zie Van der Vliet et al. 2023) de Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) en Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 2014). Hierin is een uitgebreide opsplitsing in verschillende beroepsgroepen en beroepen beschreven. Echter, het is heel lastig om de specifieke werkzaamheden in de film- en televisiesector te onderscheiden. Zo onderscheidt het CBS bijvoorbeeld de groep 'auteurs en technisch schrijvers'. Scenarioschrijvers vallen waarschijnlijk onder de groep auteurs maar 'technisch schrijvers' spelen geen rol bij film- en televisieproductie. Regisseurs en producenten voor film en televisie zijn samengevoegd met die in theater. Dergelijke categorisering maakt het gebruik van datasets die op deze indeling zijn gebaseerd problematisch.

Een tweede belangrijke reden om geen gebruik te maken van cijfers van het CBS is dat stichting Vrouwen in Beeld als uitgangspunt heeft om met de sector samen te werken om stappen te maken richting een gelijkwaardigere sector. Deze samenwerking vormt een fundament van de activiteiten van Vrouwen in Beeld en dus ook van het onderzoek. Hoewel we dus geen gebruik maken van cijfers van het CBS, zal het CBS-onderzoek naar loonverschillen uit 2022 (Van Vliet et al. 2023) zal wel dienen als referentie om de bevindingen te bespreken.

Vragenlijst

Voor het ontwikkelen van de vragenlijst hebben we naast het in 2.1 beschreven proces nader advies ingewonnen bij (ervarings)

deskundigen over specifieke vragen, zoals die over bruto jaarinkomsten, huidskleur en lichamelijke beperkingen. Daarmee wilden we zorgen dat de formuleringen begrijpelijk en acceptabel waren voor alle potentiële respondenten. Via deze stappen hebben we geprobeerd de vragenlijst zo begrijpelijk, relevant en inclusief mogelijk te maken.

We hebben de vragen ingedeeld in drie secties. Sectie 1 gaat vooral over ervaring, sectie 2 over inkomsten en inkomstenbronnen en sectie 3 over persoonlijke kenmerken. Daarnaast hebben we de vragenlijst beperkt tot het jaar 2022, om hem zo gericht mogelijk te maken.

De vragenlijst was alleen toegankelijk via de 'Toelichting op de vragenlijst', waarin een link was opgenomen. Klikte men daarop, dan diende men eerst te bevestigen dat men kennis had genomen van de toelichting en akkoord ging met het gebruik van de data, voordat men door kon naar de daadwerkelijke vragenlijst.

Om anonimiteit te waarborgen en respondenten eigenaar te laten zijn van hun data, met de mogelijkheid bijvoorbeeld alsnog af te zien van deelname, hebben we de interface voor iedere deelnemer een unieke code te laten genereren voorafgaand aan het openen van de vragenlijst. Alleen de respondent kende deze code. Op basis van deze code zouden de bijbehorende data kunnen worden gevonden om op verzoek te worden verwijderd. Dit is echter niet verzocht.

Distributie van de vragenlijst

Allereerst heeft de DAFF de Toelichting verspreid onder haar leden. Daarnaast hebben we uitvoerend producenten en post-productiecoördinatoren gevraagd de toelichting te verspreiden onder collega's, aangezien zij werken met een collega's in

Reflectie op de respons en reacties

Respons

De resultaten geven aanleiding om te reflecteren op de respons. Die was allereerst lager dan gehoopt, waarbij een flink aantal respondenten na de eerste en na de tweede sectie is afgevallen. Uit de analyses maken we op dat er drie groepen goed vertegenwoordigd zijn: acteurs, de creatieve driehoek en succesvolle/ervaren vrouwen. De relatief hoge respons onder acteurs kan mede zijn veroorzaakt doordat de Universiteit Utrecht en Vrouwen in Beeld ook een onderzoek hebben gedaan met betrekking tot actrices, in samenwerking met ACT acteursbelangen (zie Sanders en Post 2024).

De relatief ruimte vertegenwoordiging van de creatieve driehoek valt wellicht te verklaren doordat de DAFF partner is in dit onderzoek en de oproep om mee te doen heeft verspreid onder haar leden. Leden van de DAFF zullen goed bereikt zijn. Aangezien lidmaatschap van de DAFF onder bepaalde voorwaarden mogelijk is en er kosten aan verbonden zijn, zullen professionals met minder ervaring en/of succes langs deze weg minder goed bereikt zijn.¹⁶

Tot slot lijkt een groep succesvolle ervaren vrouwen vertegenwoordigd in de data. Ook hier kunnen bekendheid met de andere onderzoeken van de Universiteit Utrecht met Vrouwen in Beeld een rol spelen. Daarnaast speelt het netwerk van de directeur van Vrouwen in Beeld, waarmee zij regelmatig spreekt en activiteiten organiseert, wellicht een rol.

een groot aantal verschillende functies. Ook hebben we op het Instagram account van de DAFF oproepen verspreid met de uitnodiging zich aan te melden als men geïnteresseerd was deel te nemen.

Aanvankelijk was het plan de vragenlijst in het voorjaar van 2023 uit te zetten, om aan te sluiten bij de deadline voor de belastingaangifte over 2022. Naar aanleiding van gesprekken met professionals en een boekhouder hebben we ervoor gekozen te wachten tot het najaar, omdat de meeste ZZP'ers uitstel van de aangifte vragen en die pas rond november indienen. Uiteindelijk is de vragenlijst uitgezet op 23 oktober 2023.

Databewerking

Als eerste hebben we de casussen waarbij alleen goedkeuring was gegeven of alleen de hoofdfunctie was ingevuld, verwijderd. Vervolgens hebben we voor alle respondenten een dagbedrag berekend op basis van de door hen aangeleverde inkomsten per tijdeenheid (uur, dag, maand, project). Daarna hebben we gekeken of er extremen waarden waren bij deze nieuwe variabele 'dagbedrag'. Visualisaties van de responses lieten zien dat bij de variabele 'dagbedrag' er twee waarden zo extreem hoog waren, dat we ze niet meegenomen hebben in de analyses. In twee gevallen hebben we op basis van aanvullende informatie een bedrag berekend en in vier gevallen was het bedrag zo laag dat het ongeloofwaardig werd en we deze ook niet hebben meegenomen. Daarnaast zijn bij andere variabelen aanpassingen gedaan op basis van de antwoorden en deze worden besproken bij de analyse waarbij de betreffende variabele wordt besproken.

¹⁶ Zie www.daff.org/lidmaatschap.

Reacties

Meerdere professionals die via email hebben gereageerd met vragen en/of feedback, geven aan het onderzoek belangrijk en relevant te vinden. Tegelijkertijd geven ze meerdere redenen of oorzaken voor het niet invullen of doorsturen van de vragenlijst en stellen ze er vragen bij. Allereerst kost het invullen wat tijd: ongeveer 15 minuten mits men alle gegevens over inkomsten uit 2022 bij de hand had. In een erg drukke sector met vooral ZZP'ers is tijd een schaars goed. Daarnaast ontvangen professionals in de sector regelmatig vragenlijst en lijkt er sprake van 'vragenlijstmoeheid'. Professionals die een agent hebben, hebben een deel van hun professionele communicatie 'uitbesteed'. Een agente liet weten dat zij wil voorkomen haar cliënten te overladen met vragenlijst of verzoeken en daarom in eerste instantie de informatie over het onderzoek niet had doorgestuurd.

Uit de reactie rijst ook het beeld dat professionals het lastig vinden informatie over inkomsten/financiën in te vullen. Deels hebben ze daar weinig of geen inzicht in doordat het bijvoorbeeld door boekhouders wordt gedaan. Deels is het ook lastig om bruto-bruto factureringen om te zetten in bruto-inkomsten of maken gecombineerde facturen (arbeid, materiaal, assistenten) het opgeven van specifieke bedragen lastig.

Meerdere professionals gaven ook aan dat ze vragen die nadere specificatie zou opleveren misten, zoals over werk aan verschillende typen producties met verschillende budgetten (documentaire, speelfilm

en dergelijke) of commerciële versus publiek gefinancierd werk. Anderen begrepen de vraag naar een gemiddelde prijs als die naar een vaste prijs en/of zagen de vraag naar een bepaald jaar als te beperkt. Professionals hebben, mede door soms zeer uiteenlopende werkafspraken, wellicht moeite met het idee van een gemiddeld tarief of een gemiddeld percentage. Ook het idee dat bij voldoende responses bij kwantitatief onderzoek uitersten, zoals een jaar met weinig werk, worden gedempt, bleek niet voor iedereen evident. Ook meldde een professional dat collega's die met een agent werken sowieso meer verdienen. Anderen wezen op de onrechtvaardigheid van sommige belongingspraktijken. Dit onderzoek was niet gericht op normatieve uitspraken over inkomsten maar op een vergelijking van inkomsten op basis van ervaring en intersectionele persoonskenmerken.

Tenslotte bleken veel reacties uit te gaan van de persoonlijke situatie, functie en/of departement van de betrokkene. Sommige professionals gaven aan dat de genderloonkloof onderdeel is van een groter probleem en, bij sommigen, geen prioriteit heeft. Vragenlijst slaan de complexe en genuanceerde werkelijkheid van individuen altijd enigszins plat. Tegelijkertijd bieden ze de mogelijkheid om op een algemener niveau uitspraken te doen. Ongetwijfeld zijn er andere problemen in de sector die aandacht verdienen – en krijgen. Dat neemt niet weg dat deze vragenlijst voor het eerst een beeld geeft van inkomsten in de sector en daarmee een waardevol beginpunt is voor verdere discussie. In de aanbevelingen doen we daar een aantal suggesties voor.

Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd door de Universiteit Utrecht in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld, in samenwerking met de Dutch Academy For Film (DAFF).

Het ontving financiële bijdragen van het Nederlands Filmfonds, Platform ACCT en het Ministerie van OCW.

Dit onderzoek was niet tot stand gekomen zonder de inzet van velen. Graag bedanken we de respondenten, de Dutch Academy For Film, Platform ACCT, 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 Guus Buijing, MA
Met medewerking van: Jenny Booms, Hyo Kaag, Hester Swaving, Wim Kronemeijer en Sjoerd Feitsma.
Opdrachtgever & redactie: Stichting Vrouwen in Beeld, Esther Schmidt en Sandy Seifert
Vormgeving: Shiftover, Peggy Bussink

vrouweninbeeld.nl

