



# Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien

Diversiteit en inclusiviteit in de film- en AV-sector

Amsterdam, 24 maart 2023

Met medewerking van:

Amelie Coppens; Britt Keulen; Intan Dols; Izy Dekkers; Meike Kooistra; Michelle van de Kerkhof; Mirthe Megens; Nabilah Wolkers; Nour Zeyna Hassoumi en Rudy Brands

Afbeelding van David Condrey via Pixabay

# Inhoud

<b>Dankwoord</b>	<b>5</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>6</b>
<b>Lijst met afkortingen</b>	<b>10</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>2 Onderzoeksvragen en -methoden</b>	<b>14</b>
2.1 Onderzoeksvragen	14
2.2 Onderzoeksmethoden	14
2.3 Begripsafbakening	18
2.4 Reikwijdte en beperkingen van het onderzoek	21
<b>3 Etnische diversiteit film- en AV-sector</b>	<b>27</b>
3.1 Diversiteit achter het scherm	27
3.2 Diversiteit op het scherm	33
3.3 Tot slot	39
<b>4 Inclusiviteit in de film- en AV-sector</b>	<b>42</b>
4.1 Mate van ervaren inclusiviteit	42
4.2 Een inclusief ervaren sector	46
4.3 Een niet-inclusie ervaren sector	49
4.4 Impact van publieke financiering	60
4.5 Tot slot	61
<b>5 Conclusies</b>	<b>63</b>
5.1 Beantwoording onderzoeksvragen	63
5.2 Tot slot	66

## **Bijlagen**

Bijlage 1 Herkomstland respondenten	68
Bijlage 2 Zelfidentificatie	71
Bijlage 3 Vragenlijst Enquête	74
Bijlage 4 Bibliografie	80
Bijlage 5 Begrippenlijst	82
Bijlage 6: Aanvullende tabellen	85
Bijlage 7: Enquêterespons per aangeschreven organisatie	88
Bijlage 8 Gecodeerde producties	90

# Dankwoord

Dit onderzoek gaat over etnische diversiteit en inclusiviteit in de film- en AV-sector. Een thema dat mede dankzij de huidige maatschappelijke heroriëntatie op ons (koloniale) verleden sterk actueel is geworden. Het is geen gemakkelijk thema en het onderzoek legt gevoeligheden bloot die duidelijk maken dat niet sprake is van één gemeenschappelijke belevingswereld binnen de sector. Dit inzicht is pijnlijk, maar verschaft wellicht ook de aansporing om het thema serieus binnen de sector te agenderen.

De complexiteit van het onderzoek maakt dat we gebruik hebben moeten maken van de hulp van velen. We zijn hen daarvoor dank verschuldigd. In de eerste plaats gaat het om alle makers in de in film- en AV-sector die bereid waren deel te nemen aan de enquête en openhartig hun ervaringen op het terrein van diversiteit en inclusiviteit met ons deelden. Ook de makers die bereid waren deel te nemen aan de interviews en duidings-sessies zijn we zeer erkentelijk voor hun inbreng. Daarnaast willen we Stichting Vrouwen in Beeld en Willemien Sanders van de Universiteit Utrecht danken voor het beschikbaar stellen van de database met Nederlandse film- en tv-producties. Tot slot zijn we de begeleidingscommissie zeer dankbaar voor haar aandeel in het proces. Niet alleen heeft zij een cruciale rol gespeeld bij het benaderen van de respondenten maar ook heeft ze geadviseerd over de opzet van het onderzoek en het eindrapport becommentarieerd. Deze inzet is de kwaliteit van het onderzoek en het eindproduct duidelijk ten goede gekomen.

Oberon Nauta (projectleider)

Vincent Crone

Ronald Nijboer

Aline Petersen

# Samenvatting

***De etnische diversiteit in de film- en AV-sector lijkt in grote lijnen representatief voor de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving. Maar het onderzoek laat ook zien dat accentverschillen naar achtergrond bestaan. Makers van Aziatische, Marokkaanse en Turkse herkomst zijn minder gerepresenteerd in de sector. Makers van Surinaamse, Antilliaanse en Indonesische herkomst zijn relatief meer gerepresenteerd. Verder zijn makers van kleur ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, werken gemiddeld korter in de sector, zijn gemiddeld jonger en hebben minder vaak werk dan witte makers. Kijken we naar de verhalen op het scherm dan blijkt in fictieproducties het aandeel dragende karakters van kleur lager te liggen dan op basis van het aandeel van mensen van kleur in de Nederlandse samenleving verwacht mag worden. Bij non-fictie is juist sprake van een oververtegenwoordiging van personages van kleur. Het witte vertelperspectief is ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving oververtegenwoordigd binnen de producties. Makers van kleur ervaren de sector als weinig inclusief. Degene die de sector wel inclusief ervaren, zijn bovengemiddeld oud, vaak man, en in een leidinggevende functie.***

## Inleiding

Mede geïnspireerd door de Black Lives Matter-beweging en de discussie over representatie van etnische minderheden in de Amerikaanse filmindustrie is in 2020 het initiatief KLEUR gestart. Samen met de Dutch Academy For Film (DAFF) heeft KLEUR bij het ministerie van OCW aandacht gevraagd voor het thema diversiteit en inclusiviteit in de Nederlandse film- en AV-sector. Omdat dit thema voor OCW van belang is, heeft het ministerie DSP-groep gevraagd onderzoek te doen.

Binnen dit onderzoek is vastgesteld hoe etnisch-divers en inclusief de film- en AV-sector is. Zowel achter de schermen, op het scherm als in de verhalen die in de producties worden verteld. Hiervoor is onder 694 professionals werkzaam in de sector een enquête afgenomen, zijn interviews gehouden en hebben twee duidingssessies met makers plaatsgevonden. Daarnaast zijn 100 Nederlandse producties uit de periode 2018-2020 beoordeeld en gecodeerd op diversiteit en vertelperspectief.

Voor het bepalen van de etnische diversiteit en inclusiviteit achter het scherm is binnen het onderzoek sterk geleund op de enquête. Vanwege methodische beperkingen kon echter niet worden vastgesteld of de respons aselekt en representatief is geweest. Wel zijn er indicaties dat vrouwen en leidinggevendenden bovengemiddeld vaak hebben gerespondeerd. Ook zijn er indicaties dat makers die het onderwerp van belang vinden (en die niet tevreden zijn over de huidige situatie) vaker hebben meegedaan aan de enquête dan makers die neutraal staan tegenover het thema. Of makers van kleur vaker dan witte makers hebben gerespondeerd kan niet worden vastgesteld. Hiervoor werden echter geen indicaties gevonden. Voor de uitkomsten van het onderzoek betekenen de mogelijke biases dat alleen (voorzichtige) uitspraken gedaan kunnen worden over de mate

waarin de etnische diversiteit van de film- en AV-sector representatief is voor de Nederlandse samenleving. Het is niet mogelijk om aan te geven in welke mate de sector *als geheel* de inclusiviteit ervaart. Wel kunnen uitspraken worden gedaan over hoe verschillende groepen binnen de sector de inclusiviteit beleven. Deze beperkingen spelen niet bij het onderzoek naar de diversiteit op het scherm omdat daar, zoals hiervoor beschreven, is gewerkt met een andere methode van onderzoek.

## Resultaten diversiteit achter het scherm (op basis van enquête)

Voor het bepalen van de diversiteit achter het scherm is gekeken naar iedereen die bij het maakproces van film- en AV-producties betrokken is. Deze groep wordt aangeduid met 'makers'.

- De etnische diversiteit in de film- en AV-sector lijkt in grote lijnen representatief voor de Nederlandse samenleving: de sector is in enigszins vergelijkbare mate divers als de Nederlandse samenleving.
- Dat geldt echter niet voor alle etnische groepen. Makers van Aziatische en Marokkaanse komaf en in het bijzonder van Turkse afkomst zijn ondervertegenwoordigd in de sector. Makers van Surinaamse, Caribische en Indonesische herkomst zijn daarentegen iets ruimer vertegenwoordigd dan het aandeel dat deze groepen hebben in de Nederlandse samenleving.
- De film- en AV-sector is geografisch geconcentreerd in de Randstad. Dat geldt hoogstwaarschijnlijk ook voor de woonplek van veel professionals die daar werkzaam zijn. Het etnisch-demografische profiel van de Randstad is veel diverser dan het landelijke gemiddelde. Wordt de etnische diversiteit van de sector met dit profiel vergeleken, dan lijkt sprake van onder-representatie.
- In het onderzoek is binnen de enquête gewerkt met zelfidentificatie met de categorieën 'maker van kleur' en 'witte makers'. Makers van kleur blijken iets jonger en korter in de sector te werken dan witte makers. Ook het aantal producties waaraan makers van kleur in de afgelopen vijf jaar een bijdrage leverden, ligt zo'n 10% lager dan bij witte makers.
- Makers met een migratieachtergrond zijn relatief vaak werkzaam als acteur en in de functies research. Witte makers zijn relatief vaker werkzaam als agent.
- Het percentage makers van kleur dat (ook) leiding geeft ligt een derde lager dan bij witte makers.

## Resultaten diversiteit op het scherm (op basis van beoordeling 100 Nederlandse producties)

- In 40% van de producties blijken één of meer dragende karakters van kleur aanwezig.
- Op het totaal aantal dragende karakters dat in de Nederlandse producties voorkomt, is het percentage van kleur lager: 21%.
- Tussen fictie en non-fictie bestaat een groot verschil. Waar bij fictie slechts 14% van de dragende karakters van kleur is (een ondervertegenwoordiging ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving), is bij non-fictie sprake van een aandeel van 35% van personages van kleur (wat juist een oververtegenwoordiging is ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving).
- Dragende personages van kleur zijn veel vaker jong en man.

- Het vertelperspectief van de producties – ook dan wanneer er dragende personages van kleur in figureren – is vaak exclusief wit. Het handelen van de personages van kleur wordt vaak alleen gemotiveerd door 'het van kleur zijn'. Met andere woorden: er zijn weliswaar personages van kleur, maar deze personages zijn ondergeschikt aan een wit perspectief.
- Verhalen van vrouwelijke personages van kleur van boven de 40 jaar die niet gaan over 'het van kleur zijn', zijn nagenoeg afwezig.

## Resultaten inclusiviteit (op basis van enquête, interviews en duidingssessies)

- Ongeveer de helft van de enquêtedeelnemers oordeelt dat de sector (zeker) niet inclusief is en geeft bovendien aan dat de sociale veiligheid op de werkvloer niet voldoende is.
- Ongeveer 20% is van mening dat de sector (zeker) wel inclusief is.
- Tussen degene die negatief oordelen en degene die positief oordelen over inclusiviteit in de sector bestaan enkele opvallende verschillen:
  - Makers van kleur ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan witte makers.
  - Vrouwen ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan mannelijke makers.
  - Jongeren ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan oudere makers.
  - Makers zonder leidinggevende functie ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan makers met wel een leidinggevende functie.
- Deze kenmerken zijn recht-evenredig omgekeerd aan degenen die de inclusiviteit in de sector wel positief beoordelen.
- De kenmerken versterken elkaar. Dat betekent bijvoorbeeld dat oudere witte mannelijke makers in een leidinggevende positie het meest positief zijn over de mate van inclusiviteit en sociale veiligheid. Terwijl jonge vrouwelijke makers van kleur in een niet-leidinggevende positie het meest negatief oordelen over de inclusiviteit in de sector. (Overigens oordelen ook vrouwelijke makers van kleur in een *leidinggevende positie* in de overgrote meerderheid van de gevallen negatief over de inclusiviteit in de sector.)
- Het ervaren gebrek aan inclusiviteit beperkt zich overigens niet uitsluitend tot een etnisch perspectief. Ook zaken als gender, LHBTQ en leeftijdsdiscriminatie worden genoemd als thema's waarop onvoldoende inclusie wordt ervaren.
- In het onderzoek worden meerdere oorzaken genoemd die moeten verklaren waarom de sector nog onvoldoende inclusief is:
  - Dominant witte cultuur binnen de sector.
  - In het verlengde van het vorige punt: vooral oudere witte mannen die als gatekeeper een effectief inclusiebeleid bemoeilijken.
  - Een gebrek aan echte kennis en ervaring met etnische diversiteit bij beleidsmakers.
  - Schijn-inclusiviteit, stereotypering in de casting en tokenisme.
- Naast voornoemde interne oorzaken binnen de sector wordt ook op een externe factor gewezen: het aantal mensen van kleur dat een opleiding (kan) volgen is relatief laag waardoor ook het potentiële aanbod van makers van kleur relatief laag ligt.



- Hoewel het oordeel over de inclusiviteit van de sector overwegend negatief is, wordt er tegelijkertijd wel vaak op gewezen dat het onderwerp steeds meer serieuze aandacht krijgt en dat ook al verbeteringen zichtbaar zijn.

## Tot slot

Dit is het eerste onderzoek in Nederland naar de etnische diversiteit en inclusiviteit van de film- en AV-sector. Het onderzoek laat zien dat er in de sector, afgezet tegen het landelijke gemiddelde, enigszins sprake lijkt van een representatieve vertegenwoordiging van de voor Nederland relevante etnische strata. Echter, de sector is ruimtelijk geconcentreerd in de Randstad en het etnisch-demografische profiel van deze regio is veel diverser dan het landelijke gemiddelde. Afgezet tegen dat profiel is vermoedelijk sprake van ondervertegenwoordiging. Bovendien zien we dat de positie van makers van kleur binnen de sector minder stevig is dan bij witte makers. Ze hebben minder werk, zijn vaak korter werkzaam in de sector en zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies. Deze achtergestelde positie vertoont een samenhang met de inclusiviteit. Deze wordt door een grote meerderheid van makers van kleur als onvoldoende ervaren, wat zich ook vertaalt in een negatiever oordeel over de sociale veiligheid op de werkvloer.

Tegelijkertijd blijkt uit het onderzoek dat met name mannelijke, witte oudere professionals met leidinggevende functies de diversiteit en inclusiviteit het meest positief beoordelen. Gelet op hun positie zouden zij juist degenen moeten zijn die het thema agenderen en/of het beleid bepalen. Dat is echter een lastige opgave wanneer deze personen zelf het probleem niet zien. Het onderzoek sluit daarom af met de oproep aan de sector en het ministerie van OCW bewustwording te entameren, in het bijzonder bij degenen die binnen de sector het diversiteit- en inclusiebeleid bepalen.

# Lijst met afkortingen

Aforting	Omschrijving
AV-sector	Audiovisuele sector
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
DAFF	Dutch Academy For Film
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
SVB	Stichting Vrouwen in Beeld
UU	Universiteit Utrecht

# 1 Inleiding

In 2015 leidde de hashtag #OscarsSoWhite tot ophef in Hollywood. Het gebrek aan diversiteit, dat al decennia speelde in de bekendste filmindustrie ter wereld, drong het publieke bewustzijn binnen. In dat jaar gingen alle twintig acteernominaties naar een witte acteur, net als het jaar daarop. Sinds 2015 veranderde de situatie iets<sup>1</sup>, maar er bestaat nog altijd een sterke ondervertegenwoordiging van gemarginaliseerde groepen in de Amerikaanse filmindustrie (Hunt, et al., 2018).

Ook in Nederland is er meer aandacht gekomen voor een gebrek aan diversiteit binnen de film- en audiovisuele sector (AV-sector). Bij de longlist van de Gouden Kalveren van 2020 werd geconstateerd dat niet één film geregisseerd of geschreven was door een maker van kleur. Van de tachtig hoofdrollen werden er vijf gespeeld door een acteur van kleur, en van de 24 films werden er weinig verteld vanuit een ander perspectief dan wit. En 'ook bij de fondsen, omroepen en directies van opleidingen en Filmacademie is de dominante kleur wit,' schreef de Filmkrant (Dijksterhuis, 2020).

Mede geïnspireerd door de Black Lives Matter-beweging werd in de zomer 2020 door Iraida Markus-Meerzorg en Manoushka Zeegelaar Breeveld het initiatief KLEUR gestart.<sup>2</sup> Vanuit KLEUR werd een *aanjager*<sup>3</sup> opgesteld waarin de sector wordt opgeroepen diversiteit en inclusiviteit serieus te nemen. De *aanjager* – waarin meerdere concrete stappen worden benoemd – is door meer dan 700 brancheleden ondertekend. Ook de Dutch Academy For Film (DAFF) sloot zich bij het initiatief aan. KLEUR heeft samen met DAFF bij het ministerie van OCW aandacht gevraagd voor het thema.

Voor het ministerie van OCW is een inclusieve en diverse film- en AV-sector van belang. OCW voert daarom een inclusief cultuurbeleid, bedoeld voor alle Nederlanders. Cultuur is van en voor iedereen ongeacht herkomst, sekse, leeftijd, opleiding, religie, inkomen of seksuele oriëntatie. Een evenwichtige afspiegeling van de film- en AV-sector ten opzichte van de Nederlandse samenleving is hierin belangrijk. Of hier sprake van is, is echter onbekend. Ook is onbekend in hoeverre de film- en AV-sector inclusief is, in de zin dat alle etnische-groepen in gelijke mate toegang hebben tot de sector. Daarom heeft OCW in lijn met het verzoek van het initiatief KLEUR opdracht gegeven voor een onderzoek dat als doel heeft vast te stellen in hoeverre er sprake is van een evenwichtige afspiegeling van de Nederlandse samenleving in de film- en AV-sector op het gebied van culturele achtergrond. Dit rapport doet verslag van de uitkomsten van het onderzoek.

---

<sup>1</sup> De University Of California becijferde dat over de periode 2008 tot 2015 8% van de Oscar genomineerden deel uitmaakte van een etnische minderheid. Over de periode 2015 tot en met 2023 maakte 17% van de genomineerden deel uit van een etnische minderheid. Dit is een verbetering maar nog steeds geen representatieve vertegenwoordiging van de etnische diversiteit van de Amerikaanse samenleving. Zie verder: <https://dramaticarts.usc.edu/usc-programs-trace-oscars-past-and-work-to-change-oscars-future/>

<sup>2</sup> Sinds 2023 wordt het initiatief vanuit de zelfstandige stichting KLEUR verder vormgegeven.

<sup>3</sup> <https://www.kleurinfilm.nl/>

## Onderzoek etnische diversiteit in perspectief

In vergelijking met genderdiversiteit<sup>4</sup> is etnische diversiteit binnen de film- en AV-sector relatief weinig onderzocht. Het onderzoek dat wel gedaan is betreft het buitenland. In Groot-Brittannië onderzochten Nwonka & Malik (2021) diversiteitsinitiatieven in de Britse film- en AV-sector. Ze merkten op dat de sector enerzijds inclusie en representatie van alle groepen als doel heeft, maar zich anderzijds kenmerkt als een sector met diepe (raciale) sociale ongelijkheden. Specifiek benoemen ze structureel minder kansen voor zwarte mensen, Aziatische mensen, en mensen behorend tot andere etnische minderheden. Een van de inzichten was dat er een gebrek is van betrouwbare data als het gaat om diversiteit in de sector. Ook constateerden ze een te grote nadruk op kwantitatieve data boven kwalitatieve data. De terminologie en gebruikte categorieën zijn fluïde en de genuanceerde ervaringen van verschillende groepen krijgen onvoldoende plek.

In Groot-Brittannië wordt gewerkt met de BFI Diversity Standards. Dit bestaat uit een reeks eisen waar producties aan moeten voldoen, willen ze in aanmerking komen voor fondsfinanciering van het British Film Institute (BFI). Het gaat bijvoorbeeld om criteria waarbij de hoofdpersoon tot een ondervertegenwoordigde groep behoort, maar ook over de samenstelling van de Heads of Department en baankansen voor ondervertegenwoordigde groepen. Nwonka (2020) onderzocht de effecten van deze criteria in 235 films. Hij zag een toename van representatie als het ging om gender, maar zag ook dat representatie op het gebied van etniciteit achterbleef in hoofdpersonen en Heads of Departments. De BFI zet met de criteria in op representatie van alle ondervertegenwoordigde groepen, maar daardoor is er bijvoorbeeld meer focus op gender dan op kleur. Zwarte mensen en mensen die tot een etnische minderheid behoren zouden nog altijd te maken hebben met een grote mate van uitsluiting in de filmindustrie, zo concludeert Nwonka.

In de VS kwam in 2022 het *Hollywood Diversity Report* uit, waarin 200 films geanalyseerd werden op aanwezigheid van vrouwen en mensen van kleur voor en achter de camera. Ook in dit onderzoek werd geconstateerd dat vrouwen en makers van kleur (sterk) ondervertegenwoordigd waren in de sector.

## Begeleidingscommissie

Het onderzoek is begeleid door een commissie bestaand uit de volgende leden:

- Jenny Booms (Dutch Academy for Film)
- Iraida Markus-Meertzorg (Meerzorg Talents, initiatief KLEUR)
- Jonathan Mees (Nederlands Filmfonds)
- Peter Jan Olieslagers (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)
- Robert Oosterhuis (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)
- Manoushka Zeegelaar Breeveld (initiatief KLEUR)

<sup>4</sup> Genderdiversiteit wordt relatief veel onderzocht en gemonitord. Ook in Nederland (Sanders, 2022, Commissariaat voor de media, 2021 & Free Press, Women Inc, 2020). Zo voerde Universiteit Utrecht recent (2022) nog een grootschalig onderzoek uit naar de man-vrouwverhouding in de Nederlandse filmindustrie over de periode 2011-2020: Beter is nog niet goed. De gebruikte data en variabelen uit dit onderzoek boden ook belangrijke aanknopingspunten voor ons onderzoek. Ook op internationale schaal wordt er meer onderzoek gedaan naar genderdiversiteit dan naar etnische diversiteit (FFA, 2017, European Audiovisual Observatory, 2019, Norsk Filminstitutt, 2018, Flicker & Vogelmann, 2018, Danard, 2018, Swedish Institute, 2019). In heel Europa blijken vrouwen ondervertegenwoordigd in de sector (European Audiovisual Observatory, 2019). Zo is 21 procent van de regisseurs van Europese films een vrouw (in de periode 2003-2017). En de vrouwen die films regisseren, maken uiteindelijk minder films dan mannelijke regisseurs. Het percentage vrouwelijke regisseurs is in de loop der jaren amper veranderd. Nederland heeft het hoogste percentage vrouwelijke regisseurs (33 procent). Ook het Global Media Monitoring Project (2020) besteedt aandacht aan representatie in de media. Het project wordt internationaal uitgevoerd en in Nederland voeren Free Press en Women Inc. deze monitor uit. Elke vijf jaar wordt op één dag het belangrijkste nieuws vanuit diverse media in een land gemonitord, waarbij de focus ligt op genderrepresentatie. In de 207 onderzochte nieuwsitems in Nederland was 26 procent van de mensen een vrouw. In deze monitor wordt ook aandacht besteed aan etnische diversiteit in die zin dat is vastgesteld dat van de 558 mensen die voorkwamen in de nieuwsitems er 32 mensen van kleur waren, oftewel 9 procent.

## Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt verantwoording afgelegd over het uitgevoerde onderzoek. Daarbij komen ook de reikwijdte en beperkingen van het onderzoek aan bod. In het derde hoofdstuk wordt ingegaan op de etnische diversiteit van de film- en AV-sector. Het vierde hoofdstuk is gewijd aan de mate en aard van de inclusiviteit van de film- en AV-sector. In het vijfde hoofdstuk worden de conclusies van het onderzoek beschreven.

## 2 Onderzoeksvragen en -methoden

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen van het onderzoek gepresenteerd en wordt verantwoording afgelegd voor de gehanteerde onderzoeksmethoden. Het onderzoek sluit af met een paragraaf waarin we de reikwijdte en beperkingen van het onderzoek benoemen.

### 2.1 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van deze nulmeting luidt:

*Hoe etnisch-divers, dat willen zeggen representatief, is de film- en AV-sector ten opzichte van de Nederlandse samenleving?*

In dit onderzoek wordt op drie niveaus ingegaan op diversiteit: achter de schermen (bijv. regie, scenario, montage), op het scherm (personages in films en televisieseries) en in de verhalen die verteld worden (thematiek). Hierbij maken we gebruik van de volgende deelvragen:

Achter de schermen:

- 1 Hoe etnisch-divers, dat wil zeggen representatief, is de film- en AV-sector?
- 2 Wat zijn ervaringen die de betreffende makers hebben in de sector waaruit zou blijken dat de sector al dan niet inclusief is ten opzichte van etnische achtergrond?

Op het scherm:

- 3 Hoe etnisch-divers, dat wil zeggen representatief, is de samenstelling van de personages van films, tv-series en documentaires?
- 4 Hoe divers, dat wil zeggen representatief, is de thematiek die aan bod komt in het aanbod van de Nederlandse film- en AV-sector?

Mate van impact:

- 5 Wat is de impact van publieke financiering op diversiteit en inclusie in de film- en AV-sector?

### 2.2 Onderzoeksmethoden

Deze onderzoeksvragen zijn beantwoord door gebruik te maken van de hierna beschreven onderzoeksmethoden.

#### 2.2.1 Deskresearch

Om ervoor te zorgen dat de huidige en toekomstige diversiteitsmetingen van de film- en AV-sector goed aansluiten bij de actuele, wetenschappelijke inzichten rond het thema en het gebruik van de juiste

terminologie, voerden we een literatuuronderzoek uit. Aan de hand daarvan definieerden we relevante begrippen zoals 'etniciteit', 'diversiteit', 'makers van kleur' en 'inclusiviteit'. Om een uitspraak te kunnen doen over de mate waarin de film- en AV-sector een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving, was het belangrijk om een goed beeld te hebben van de diversiteit van de gehele Nederlandse samenleving. De deskresearch werd dus ook gebruikt om een referentiebeeld te maken van de diversiteit van de Nederlandse samenleving, aan de hand van CBS-cijfers, zodat we daarmee naderhand de film- en AV-sector kunnen vergelijken.

## 2.2.2 Diepte-interviews

Er zijn zes semigestructureerde diepte-interviews gevoerd met personen van kleur die werkzaam zijn in de film- en AV-sector (onder meer als regisseur of casting director). Met hen werd gesproken over de huidige stand van zaken van inclusie en diversiteit in de sector. Aan bod kwam eveneens op welke wijze verhalen verteld kunnen worden en welke vertelperspectieven gehanteerd worden. De gesprekken gaven de onderzoekers aandachtspunten mee voor de uitwerking van het verdere onderzoek.

## 2.2.3 Enquête en duidingssessies

Een online enquête is uitgezet onder mensen die werkzaam zijn in de film- en AV-sector. Omdat er geen adressenbestand beschikbaar is, zijn organisaties in de film- en AV-sector, zoals beroeps- en belangenverenigingen, gevraagd om de enquête te verspreiden onder hun leden. 16 organisaties hebben hieraan meegewerkt.<sup>5</sup> Uiteindelijk reageerden 694 respondenten. Omdat niet bekend is hoeveel personen aangeschreven werden kan geen harde uitspraak worden gedaan over het responspercentage. Op deze beperking komen we terug in paragraaf 2.4 (Reikwijdte en beperkingen van het onderzoek).

### Narratieve onderzoeksmethode

Naast het verzamelen van kwantitatieve gegevens over onder meer de functie van de respondent en diens etnische achtergrond konden we met behulp van de narratieve onderzoeksmethode focussen op de inclusiviteit van de sector. Bij de narratieve onderzoeksmethode staan persoonlijke ervaringen centraal. Het maakt het mogelijk om grote aantallen ervaringen systematisch te verzamelen en te analyseren. Zo kregen respondenten de volgende vraag:

*'Als je iemand moet uitleggen in hoeverre de film- en AV-sector inclusief is, welke persoonlijke ervaring zou je dan delen om duidelijk te maken of je jouw sector juist wel of juist niet als inclusief ervaart?'*

De ervaringen werden vervolgens door respondenten zelf geïdentificeerd. Zo ontstonden verhaalfragmenten met kwantificeerbare labels die het én mogelijk maken om kwalitatieve informatie kwantitatief te duiden (door analyse van veel voorkomende patronen), én om specifieke clusters van ervaringen te analyseren (bijvoorbeeld mensen van kleur die juist wel of juist geen inclusie ervaren in de sector).

---

<sup>5</sup> Zie bijlage 8.

De duidingssessie is een noodzakelijk onderdeel van narratief onderzoek. Aan de hand van het advies van de begeleidingscommissie selecteerden we twee groepen van elk circa tien respondenten. De ene groep voor de eerste duidingssessie bestond uit alleen respondenten van kleur, de tweede groep voor de tweede sessie had een gemengde samenstelling. In deze sessies lieten we de onderzoeksresultaten duiden door personen die zelf werkzaam zijn in de sector.

- 1 Ervaringen die de makers hebben in de sector waaruit blijkt dat de sector al dan niet inclusief is ten opzichte van de culturele achtergrond. In hoeverre voelen zij zich een vanzelfsprekend onderdeel van hun omgeving, geaccepteerd en gewaardeerd? Waaruit blijkt de acceptatie en de waardering? Patronen in persoonlijke verhalen en ongemakken komen hierbij ook aan bod.
- 2 Het type verhalen dat verteld wordt en het type rollen die makers van kleur innemen binnen die verhalen. In hoeverre is kleur of culturele achtergrond een bepalende factor voor het verhaal en het type rol? Wat is hierbij de scheidslijn tussen stereotype en karakteristiek?
- 3 Hoe divers/representatief is de thematiek die aan bod komt in het aanbod van de Nederlandse film/documentaire- en televisiesector. Worden bepaalde verhalen (nog) niet verteld?
- 4 Wat is de impact van publieke financiering op diversiteit en inclusie in de sector? De opzet van de duidingssessies en de itemleidraden leggen we ter reactie voor aan de begeleidingscommissie. Na verwerking van de reactie krijgen de beoogde respondenten ter voorbereiding op de duidingssessie een A4 met een toelichting en de items toegestuurd. We maken per sessie een werkverslag voor intern gebruik (en leggen deze niet terug aan de deelnemers).

## 2.2.4 Analyse Nederlandse producties

Om te beoordelen hoe etnisch-divers en inclusief de uiteindelijke producties zijn, is een representatieve steekproef van 100 Nederlandse producties (films, series, documentaires) beoordeeld (zie bijlage 9 voor het overzicht van de titels in de steekproef). Deze producties waren in hoofdzaak (mede) met publieke middelen gefinancierd. Voor dit onderdeel werkten we samen met de Universiteit Utrecht (UU), departement Media- en Cultuurwetenschappen. Na een interne oproep door de UU hebben zich ruim twintig studenten aangemeld. Uit deze groep is een selectie gemaakt van tien studenten op basis van de kennis en vaardigheden die zij hebben opgedaan in hun opleiding (zoals Nederlandse Taal en Cultuur, Media & Cultuur of Culturele Antropologie) en met name de minor Gender en Postcolonial studies, over beeldanalyse/representatie en vragenstukken rondom diversiteit. Ook is bij de samenstelling van het team zorggedragen voor een etnisch diverse samenstelling waardoor er verschillende perspectieven en culturele kennis in het team van codeurs aanwezig is. In het team heeft de helft van de codeurs (ook) een niet-Nederlandse etniciteit en identificeren meerdere codeurs zich als 'van kleur'.

De codeurs hebben een training gekregen waarin is geoefend met het coderen van producties. Doel van de training was enerzijds gericht op het kritisch kijken en beoordelen, waarbij zij zijn ondersteund door Winnie Roseval, een ervaren trainer in vraagstukken rondom diversiteit en inclusie. Tijdens de training zijn de codeurs met elkaar het gesprek aangegaan over verschillende vragen: hoe te bepalen wie de dragende personages zijn, welk vertelperspectief er wordt ingenomen en of er sprake is van stereotypering (zie tekstkader). Met het



bespreken van de verschillende voorbeelden zijn de codeurs tot een ijking gekomen over de manier waarop zij de producties konden coderen.

#### Toelichting op kernbegrippen in de beoordeling van de producties

##### **Dragende personages**

Om te bepalen wie de dragende personages zijn in een AV-productie is als norm gesteld dat het personage van substantieel belang is voor de voortgang van het verhaal. Oftewel, zou het verhaal wezenlijk anders verlopen als het personage geen onderdeel had uitgemaakt van het verhaal? Beide codeurs hebben onafhankelijk van elkaar bepaald wie dat zijn. Enkel de codering van die personages die door beide codeurs zijn aangemerkt als dragend zijn meegenomen in de analyse.

##### **Vertelperspectief**

Bij het vaststellen vanuit wiens perspectief het verhaal wordt verteld, hebben we de vraag beantwoord vanuit wiens positie neemt de kijker het verhaal waar. Het hoeft niet zo te zijn dat het personage over wie het verhaal gaat, gelijk is aan het perspectief vanuit wie het verhaal wordt verteld. Zo gaat de film Tonio (2016, Paula van der Oest) over de door een verkeersongeluk omgekomen zoon Tonio, maar wordt het verhaal verteld vanuit het perspectief van de ouders.

##### **Stereotypering**

De codeurs hebben bij elk dragend personage de vraag beantwoord of er referenties zijn naar de etniciteit van het personage. Vervolgens is de normatieve vraag gesteld of er sprake is van stereotypering. Stereotypering houdt in dat een specifieke (etnische) groep wordt gereduceerd tot slechts enkele kenmerken of eigenschappen, waarbij de complexiteit en diversiteit van individuele personen wordt genegeerd. Stereotypering kan zowel positieve als negatieve kenmerken omvatten. Bijvoorbeeld, het stereotype dat alle mensen van Aziatische afkomst goed zijn in wiskunde, of het negatieve stereotype dat alle witte Nederlanders gierig zijn.

Voor de steekproef hebben we gebruik gemaakt van het overzicht van alle (mede) met publiek geld gefinancierde producties in Nederland uit het onderzoek 'Beter is nog niet goed' van Sanders (2022), over de positie van vrouwen in de film- en televisiesector in de periode 2011-2020. Uit dit overzicht is een willekeurige selectie gemaakt van 100 producties uit de periode 2018-2020. Na de training is in samenspraak met de codeurs de vragenlijst opgesteld die voor elk personage dat de voortgang van het verhaal voortstuwt, en dus een belangrijke rol heeft, ingevuld is. Deze personages hebben wij de dragende personages genoemd. Bij fictie-producties zijn de personages en de acteurs apart gecodeerd, omdat de etnische identiteit van het personage dat de acteur speelt niet overeen hoeft te komen met de etnische identiteit van de acteur (hoewel dat vaak wel het geval bleek te zijn).

In de vragenlijst wordt per personage naam, gender, leeftijd, of het personage van kleur is en de etnische identiteit gecodeerd. Hierbij is als uitgangspunt genomen dat er een traceerbare verwijzing moet zijn naar iemands etniciteit. Dit kunnen letterlijke verwijzingen zijn waarbij het personage wordt benoemd als iemand met een bepaalde etniciteit. Maar ook de impliciete referenties zoals kleding, bepaalde artefacten of een gesproken taal zijn aangemerkt als indicatoren voor etniciteit. Als er geen andere referentie is dan dat het personage Nederlands spreekt, is de etniciteit gecodeerd als Nederlands. Enkel het fysieke voorkomen zoals huidskleur of gezichtskenmerken van een personage of acteur is niet gebruikt om een etniciteit aan toe te kennen. (Uiteindelijk werd aan 29% van de personages van kleur de Nederlandse etniciteit toegekend.)

Wat betreft de acteur is de etniciteit bepaald aan de hand van openbare (internet) bronnen waarin biografische gegevens stonden vermeld. Ook daar gold dat wanneer er anders dan het fysieke voorkomen in deze bronnen geen verwijzingen naar een andere etniciteit gevonden konden worden de etniciteit op Nederlands is gecodeerd. (Uiteindelijk werd aan 11% van de acteurs van kleur de Nederlandse etniciteit toegekend.)

Vervolgens is per productie gevraagd of er kwaliteiten, onderscheidende kenmerken of beperkingen toegekend worden aan de culturele of etnische identiteit van het personage en of er, volgens de codeurs, sprake is van stereotypering. Tot slot is gevraagd over wie het verhaal wordt verteld en vanuit wiens perspectief. Bijvoorbeeld, een documentaire over mensen van kleur kan verteld worden vanuit het perspectief van iemand die wit is. Elke codeur heeft willekeurig 20 producties toebedeeld gekregen, waardoor elke productie twee keer, en onafhankelijk van elkaar, door twee codeurs is gecodeerd. Voor het coderen hebben we op de volgende manier gewerkt:

- Per productie is de duur dat gecodeerd wordt gesteld op feature-length, circa 90 minuten. Films werden altijd in zijn geheel gecodeerd. Van een series met bijvoorbeeld afleveringen van 30 minuten, zijn er 3 afleveringen gecodeerd.
- Voor het vaststellen van de etnische identiteit van de acteur, hebben de codeurs gebruik gemaakt van openbare bronnen, zoals IMDB. Hierbij is de zelfidentificatie van de acteur leidend geweest voor het vaststellen van de etnische identiteit.
- Voor het vaststellen van de etnische identiteit van het personage, is de norm gehanteerd dat er in de productie een uitspraak wordt gedaan of dat er bepaalde artefacten in beeld worden gebracht die duidelijk herleidbaar zijn tot een bepaalde etnische identiteit. Als er niets blijkt over de etnische identiteit omdat er niets over wordt gezegd, en in de productie wordt Nederlands gesproken, hebben de codeurs het personage een Nederlandse etniciteit toegekend (ook als de huidskleur ontegenzeggelijk niet wit was). In alle gevallen waarin er geen overeenstemming is in hoe een personage is gecodeerd, wordt dat in het codeursteam besproken en op basis van de uitspraken of artefacten consensus gevonden over de etnische identiteit van het personage.
- Bij het vaststellen wie de dragende personages zijn (en dus het verhaal voortstuwen), moet het personage door beide codeurs als zodanig zijn aangemerkt.
- Bij het vaststellen of het personage of de acteur van kleur is, is uitgegaan van de waarneming van beide codeurs.
- Als de codeurs verschillende leeftijdscategorieën hebben gecodeerd, is de hogere categorie genomen.

## 2.3 Begripsafbakening

### 2.3.1 Etnische diversiteit

In ons onderzoek toetsen we de etnische diversiteit en inclusiviteit in de Nederlandse film- en AV-sector. Maar wat verstaan we hieronder? Een van de uitdagingen van dit onderzoek ligt op het terrein van definitie en classificering van de begrippen 'inclusiviteit', 'diversiteit', 'eticiteit', en 'makers van kleur'. Diversiteit is iets anders dan inclusiviteit. Diversiteit gaat over de verscheidenheid binnen een groep of organisatie. Deze

verscheidenheid kan betrekking hebben op verschillende aspecten, zoals leeftijd, kleur, religie, kennisniveau en gender (Samuel, 2022). Het gaat om aantallen en percentages maar zegt niets over de aard van die verscheidenheid. Inclusiviteit gaat over hoe er met die verscheidenheid wordt omgegaan en hoe deze door de verschillende groepen beleefd wordt. In hoeverre is er sprake van inclusie van de bestaande diversiteit?

In dit onderzoek gaat het over **etnische diversiteit** binnen de film- en AV-sector. Met etniciteit bedoelen we de sociaal-culturele waarden en gedeelde overtuigingen van groepen mensen. Etnische diversiteit gaat dan over de mate waarin een groep mensen bestaat uit verschillende categorieën personen met gedeelde sociaal-culturele waarden en overtuigingen. De maatschappij kent geen standaard indeling van etniciteit. Zo kunnen inwoners van bijvoorbeeld Limburg of Friesland ook gezien worden als een aparte etnische groep. In het spraakgebruik wordt echter vaak bij etniciteit (en etnische minderheden) gedoeld op groepen mensen die wortels in het buitenland hebben en op grond van eenzelfde herkomstland waarden en normen delen. Omdat de aanleiding van dit onderzoek juist ligt in de discussie of minderheden met een migratieachtergrond representatief vertegenwoordigd zijn in de film- en AV-sector wordt binnen dit onderzoek bij etnische diversiteit gefocust op groepen mensen met een gedeelde migratieachtergrond.

In de context van deze opdracht is het begrip 'makers van kleur' relevant. Met dit begrip worden makers aangeduid die zichzelf identificeren als lid van een etnische minderheid én die (in de meeste gevallen) qua herkomstland wortels hebben in één van de voor Nederland traditionele migratielanden (zie paragraaf 3.1).

In bijlage 6 is een uitgebreide begrippenlijst opgenomen waarin per gehanteerde term uiteengezet wordt hoe deze is gedefinieerd. Voor zover aan de orde wordt daar ook vermeld aan welke bron de definitie is ontleend.

### 2.3.2 Meten etnische diversiteit

Het operationaliseren van het begrip 'etnische diversiteit' kent beperkingen. Spelen feiten, zoals herkomstland van de persoon of diens ouders, een hoofdrol? Gaat het om huidskleur? Is de kern van de zaak de culturele identificatie van de persoon zelf, ongeacht de eventuele uiterlijke kenmerken? Of gaat het om een combinatie van voornoemde factoren? Omdat deze vragen niet op basis van inhoudelijke argumenten definitief beantwoord kunnen worden, en iedere keuze die gemaakt wordt onrecht doet aan één of meer groeperingen binnen de Nederlandse samenleving, hebben we binnen deze meting met meerdere concepten gewerkt. Dat wil zeggen dat we de mate van diversiteit op drie verschillende manieren hebben gemeten:

- 1 De nieuwe herkomstindeling van het CBS.
- 2 Zelfidentificatie met 'maker van kleur' of met 'witte maker'.
- 3 Identificatie met een zelf te bepalen etnische categorie.

#### De nieuwe herkomstindeling van het CBS

Sinds 2022 is het CBS overgegaan op een andere manier van het meten van iemands herkomst. Voorheen werd uitgegaan van mensen met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond. Voortaan staat voorop waar

iemand zelf geboren is. Daarnaast is de indeling westers/niet-westers vervangen door een indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden.<sup>6</sup>

Binnen de indeling wordt bijgehouden waar iemand geboren is en – voor zover dat in Nederland is – waar diens ouders geboren zijn. Er wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie). Voor zover ten minste één ouder in het buitenland geboren is, is sprake van een buitenlands herkomstland. Vervolgens wordt het herkomstland uitgesplitst naar verschillende niveaus op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden.

Voordeel van deze indeling is dat de film- en AV-sector direct vergeleken kan worden met landelijke cijfers. Nadeel is dat 'herkomstland' niet automatisch samenvalt met wat verstaan kan worden onder 'etnische diversiteit'. Tweede nadeel is dat verschillende groepen die zichzelf wel identificeren met een etnische minderheid, maar waarvan de ouders of zij zelf niet in het buitenland geboren zijn, buiten deze manier van meten vallen. Zo zijn er Nederlanders van wie de ouders ook in Nederland geboren zijn met bijvoorbeeld een Surinaamse, Turkse of Marokkaanse achtergrond.<sup>7</sup> Nederlanders met een Molukse of Indisch Nederlandse achtergrond komen via deze meetmethode vaak niet naar voren. Net als Nederlanders uit het Caribisch deel van het Koninkrijk of met een Joodse achtergrond. Met de indeling via zelfidentificatie willen we dit ondervangen.

## Zelfidentificatie met 'makers van kleur' en 'witte makers'

Naast de indeling van het CBS maken we onderscheid tussen 'makers van kleur' en 'witte makers'. Hierbij gaan we uit van in hoeverre mensen zichzelf als 'maken van kleur' of 'witte maker' beschouwen. Deze categorisering is uitgewerkt door het initiatief KLEUR. Zij definiëren 'makers van kleur' als makers die geen witte huidskleur hebben. Witte makers zijn makers met een witte huidskleur.<sup>8</sup> Hoewel deze indeling relatief nieuw is in Nederland blijkt dat deze binnen de film- en AV-sector wel breed bekend en herkend te worden (zie ook paragraaf 3.1).

## Identificatie met een zelf te bepalen categorie

Een laatste voor de hand liggende indeling van etniciteit wordt binnen dit onderzoek gebaseerd op zelfidentificatie met een zelf te bepalen categorie. Voordeel is dat deze zelfbeoordeling volledig recht doet aan

---

<sup>6</sup> In 2022 is het CBS overgegaan op een andere manier van publiceren over wat tot nu toe de bevolking met een eerste- of tweedegeneratie, en westerse of niet-westerse migratieachtergrond werd genoemd. De verandering bestaat uit twee onderdelen: Geboren in Nederland: de indeling naar geboorteland van een persoon en van de ouders vervangt de begrippen eerste en tweede generatie. Bij de herkomstindeling wordt voortaan het meest bepalend of iemand zelf in Nederland of het buitenland geboren is, en pas in tweede instantie of de ouders hier of elders geboren zijn. Ook wordt meer onderscheid gemaakt naar het aantal ouders dat in het buitenland geboren is (een of beide ouders). Herkomstland: een nieuwe hoofdingeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden vervangt de indeling naar westerse of niet-westerse migratieachtergrond. De nieuwe indeling is een geografische indeling op basis van werelddelen, die uit verschillende niveaus is opgebouwd en uiteindelijk terug te voeren is op afzonderlijke herkomstlanden. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/cbs-introduceert-nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst>

<sup>7</sup> Iemand die in Nederland is geboren en van wie beide ouders ook in Nederland zijn geboren, maar van wie ten minste één van de grootouders in het buitenland is geboren, telt het CBS als een persoon met een Nederlandse achtergrond. Deze groep wordt ook wel aangeduid als de derde generatie.

<sup>8</sup> <http://www.kleurinfilmenv.nl/>. Bij deze categorisering wordt niet verder onderverdeeld naar subcategorieën van makers van kleur.

de (be)leefwereld van de doelgroepen en ook in de toekomst altijd gemeten kan worden. In Nederland is het systeem van categorieën vrijwel geheel ontworpen en toegepast zonder enige inspraak van burgers, stellen Duyvendak en De Zwart (2012). Etnische identiteiten in Nederland worden zodoende eenzijdig door de staat aan burgers toegewezen. Met een vormvrije vorm van zelfidentificatie wordt voorkomen dat buitenstaanders (onderzoekers, werkgevers, etc.) voor iemand bepalen tot welke groep iemand hoort, met alle risico's op *bias* van dien. Nadeel is dat voor deze aanpak geen referentiecijfers voor Nederland als geheel beschikbaar zijn en dat – zoals uit de volgende paragraaf zal blijken – zeer uiteenlopende etnische categorieën naar voren kunnen worden gebracht.

## 2.4 Reikwijdte en beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek is uniek in zijn soort: niet eerder werd in Nederland de mate van etnische diversiteit en inclusie binnen de film- en AV-sector onderzocht. Dit pionierskarakter bracht echter ook enkele beperkingen met zich mee, die we in deze paragraaf toelichten.

### Ontbreken referentiecijfers

Het onderzoek naar etnische diversiteit in de film- en AV-sector gaat in de eerste plaats om de vraag of de diverse etnische groepen in dezelfde mate vertegenwoordigd zijn binnen de film- en AV-sector als dat zij in de Nederlandse samenleving vertegenwoordigd zijn. Is daarvan sprake dan is sprake van een representatieve vertegenwoordiging van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving. Zoals hiervoor uiteengezet is etnische diversiteit niet eenduidig geconceptualiseerd. Om die reden wordt daarom binnen dit onderzoek op drie manieren diversiteit gemeten. Echter, alleen voor de eerste meetmethode (herkomstindeling van het CBS) zijn harde referentiecijfers voor de Nederlandse samenleving bekend, terwijl niet de CBS methode maar zelfidentificatie de meest accurate vorm is om etnische diversiteit te bepalen. Voor de onderverdeling naar 'makers van kleur' en 'witte makers' op basis van zelfidentificatie zijn geen harde referentiecijfers voor de Nederlandse samenleving. Om toch te kunnen vergelijken is binnen dit onderzoek een *indicatief* referentiecijfer berekend door na te gaan wat het herkomstland is van mensen die zichzelf als van kleur identificeren. Dit leverde een indicatief referentiecijfer op van 17% voor het percentage Nederlanders dat zich als van kleur identificeert. De berekening was als volgt: bekend is dat 25,4% van de Nederlanders volgens de CBS-indeling een migratieachtergrond heeft. Een derde van deze Nederlanders heeft Europese roots en mensen met Europese roots identificeren zich nauwelijks als 'maker van kleur'. Het percentage Nederlanders met een migratieachtergrond dat zich zodoende ook met 'van kleur' identificeert ligt dus vermoedelijk een derde lager, zo rond de 17%. Voor zelfidentificatie op basis van een zelf te bepalen etnische categorie zijn geen harde referentiecijfers beschikbaar en konden ook geen indicatieve referentiecijfers worden berekend.

### Representativiteit steekproefkader en enquêterespons

Een belangrijk deel van de conclusies over etnische diversiteit is gebaseerd op een enquête onder cultuurmakers in de film- en AV-sector. De enquête werd uitgezet binnen de achterban van negentien organisaties uit de sector (zie bijlage 7 voor een overzicht van de betrokken organisaties). Uit de aard van de

organisaties valt af te leiden dat een breed spectrum van cultuurmakers is aangeschreven en dat op basis van de kenmerken van de sector het niet aannemelijk is dat met het aanschrijven van deze achterban bepaalde onderdelen van de film- en AV-sector genegeerd zijn. Het steekproefkader lijkt zodoende representatief voor de sector als geheel.

Uiteindelijk vulden 694 respondenten de vragenlijst in. Hoewel dit een behoorlijk grote respons is, kan niet worden vastgesteld hoe groot het aantal personen is dat niet gereageerd heeft en zodoende of de non-respons selectief is geweest. Enerzijds omdat de link naar de enquête ook in internetfora is gepost en niet nagegaan kan worden welke fora-bezoekers de link überhaupt hebben gezien. Anderzijds omdat de organisaties die wel gericht hun achterban hebben aangeschreven deels dezelfde personen benaderden. (Verschillende respondenten hebben dus via meerdere kanalen het verzoek gehad de enquête in te vullen.) Omdat we – vanwege AVG-bepalingen – niet konden beschikken over de persoonsgegevens van de aangeschreven personen valt niet te bepalen hoe groot de overlap was. Uit bijlage 7 blijkt dat de responspercentages per organisatie enorm uiteenlopen. Of die verschillen verklaard worden door verschillen in responsbereidheid van de achterban of door het moment<sup>9</sup> waarop de enquêtelink werd verstuurd, valt echter niet te bepalen. Omdat landelijke cijfers over het aantal en soort functies binnen de sector ontbreken, kunnen we niet vaststellen of door bepaalde functies bovengemiddeld of onder-gemiddeld vaak de enquête is ingevuld.

Los van de vraag of er sprake is van over- of ondervertegenwoordiging in bepaalde functies is de vraag aan de orde of de respons zelf ten aanzien van etnische diversiteit gekenmerkt wordt door een bias. Deze bias treedt op wanneer tussen witte maker en makers van kleur verschil bestaat qua bereidheid deel te nemen aan het onderzoek. De verklaring daarvoor kan zijn dat makers van kleur het thema belangrijker vinden dan witte makers en dat zij om die reden eerder geneigd zijn deel te nemen aan een enquête. Dat levert voor makers van kleur een hogere respons op dan bij witte makers wat ertoe leidt dat er een overschatting plaatsvindt van de etnische diversiteit in de film- en AV-sector. Deze hypothese kan niet gefalsificeerd worden binnen het onderzoek omdat we geen inzicht hebben in de non-respons. Wat we overigens wel weten is dat de 'aanjager' die door het initiatief KLEUR werd opgesteld in ongeveer twee derde van de gevallen ondertekend werd door witte makers.<sup>10</sup> Uit het grote aantal ondertekenaars (700+) en het aandeel daarbinnen van witte makers valt op te maken dat het thema breed leeft binnen de sector en niet beperkt blijft tot makers van kleur.

Een tweede mogelijke bias is dat – los van kleur – respondenten die de huidige situatie rond diversiteit en inclusiviteit als een probleem ervaren eerder geneigd zijn deel te nemen aan het onderzoek. Dat zou ertoe leiden dat de cijfers over de mate waarin de sector door de makers als onvoldoende inclusief wordt ervaren een overschatting is van het werkelijke percentage. Deze mogelijke bias valt evenmin te falsificeren.

---

<sup>9</sup> In het algemeen geldt dat het grootste deel van de respons wordt gerealiseerd kort na het versturen van de enquête-uitnodiging. Het ligt om die reden voor de hand dat wanneer een respondent door meerdere organisaties met hetzelfde verzoek wordt aangeschreven maar dat het aanschrijven door de verschillende organisaties niet op hetzelfde moment gebeurt de respons via de eerstverstuurdde enquête-link het hoogst is.

<sup>10</sup> <https://www.kleurinfilmentv.nl/ondergetekende/>

Een derde mogelijke bias die echter tot een onder-representatie van makers van kleur in de enquêterespons zou moeten leiden is het gegeven dat Nederlanders met een migratieachtergrond gemiddeld genomen minder deelnemen aan enquêtes dan mensen zonder migratieachtergrond.<sup>11</sup> Makers van kleur zijn – zoals later uit het onderzoek blijkt – in de regel Nederlanders met een migratieachtergrond. Dat zou juist betekenen dat de respons onder deze groep niet proportioneel is en de cijfers over etnische diversiteit een onderschatting opleveren. Ook deze hypothese valt niet te falsificeren. Wel wijzen we erop dat een belangrijk deel van de non-respons bij migrantengroepen samenhangt met de sociaaleconomische status van de groepen en de plek waar men woont.<sup>12</sup> Voor zover makers van kleur en witte makers qua sociaaleconomische status en woonplek vergelijkbaar zijn, is een significante lagere respons onder makers van kleur niet heel aannemelijk. De sociaaleconomische status is echter niet meegenomen in het onderzoek.

Hoewel we niet rechtstreeks de mogelijke biases kunnen falsificeren kunnen we ten aanzien van één aspect wel indirect een indicatie krijgen of sprake is van selectiviteit in de respons: gender. Een mogelijkheid daarvoor wordt geboden door het recente onderzoek (2022) van Stichting Vrouwen in Beeld (SVB) waarin voor de hoofdzakelijk (mede) met publieke middelen gesubsidieerde producties uit de periode 2011-2020 is nagegaan wat de gender-verdeling was bij zowel off screen als onscreen functies.<sup>13</sup> Vergelijken we de genderverdeling van het SVB-onderzoek met de enquêteresultaten dan valt op dat aan de enquête relatief meer vrouwen deelnamen dan verwacht mag worden op basis van het SVB-onderzoek (zie tabel 2.1). Een verklaring kan natuurlijk zijn dat sinds 2020 het aandeel van vrouwen in de sector enorm is toegenomen. Maar waarschijnlijker is het dat de responsbereidheid van vrouwen bij de enquête hoger is geweest. Deze voorlopige conclusie wijst op een genderbias.

Tabel 2.1 Vergelijking genderverdeling enquêtepopulatie met genderverdeling functies binnen SVB-onderzoek

	Enquête	Vrouwen in beeld (2020)
Man	44%	58%
Vrouw	51%	42%
Totaal	95%	100%

Bron: eigen enquête en “Beter is nog niet goed: De positie van vrouwen in de film- en televisiesector 2011-2020”

<sup>11</sup> Zie bijvoorbeeld: Pharos (2016). Aandachtspunten en aanbevelingen voor responsverhoging bij CQImetingen; CBS (2010).

<sup>12</sup> Zie Non-responsanalyse Sociaal Fysiek. Of CBS (2005) Enquêteonderzoek onder allochtonen. Problemen en oplossingen. P. 68.

<sup>13</sup> In het onderzoek “Beter is nog niet goed: De positie van vrouwen in de film- en televisiesector 2011-2020” uit 2022 werd voor 2.469 producties nagegaan wat de genderverdeling was bij off screen en on screen functies. Dat onderzoek omvat de periode 2011-2020 en betreft zowel fictie- als documentaireproducties. Anders dan binnen onderhavig onderzoek werd niet gewerkt met een enquête maar werd per productie op basis van diverse geraadpleegde bronnen vastgesteld welke functies binnen de producties werden uitgeoefend en wat het geslacht was van de maker. Hoewel de onderzoekverantwoording van het onderzoek “Beter is nog niet goed” niet volledig in detail treedt over de gehanteerde methodiek en het percentage van de producties en functies waarvoor uiteindelijk geen gegevens konden worden verzameld mag worden aangenomen dat de nauwkeurigheid van de gegevensverzameling hoger is dan bij een enquête-onderzoek. In totaal zijn 2.469 producties meegenomen.

### Hoe gaan we om met de kanttekeningen bij de representativiteit?

De enquête roept vragen op over de representativiteit van de respons. Betekent dat, dat we daarom de enquêteresultaten niet kunnen generaliseren naar de hele sector? Voor het onderdeel dat gaat over de etnische diversiteit in de film- en AV-sector (hoofdstuk 3) denken we dat dat tot op zekere hoogte toch wel kan. Onze overweging is daarbij als volgt. Weliswaar lijkt sprake van een genderbias en bovendien valt niet uit te sluiten dat bepaalde beroepsgroepen en leidinggevende functies oververtegenwoordigd zijn, een etnische bias zien we niet terug in de data. Dat wil zeggen dat we geen aanwijzingen hebben dat makers van kleur vaker dan witte makers hebben gerespondeerd. Voor de vragen over in hoeverre de sector qua etnische diversiteit representatief is voor de Nederlandse samenleving zouden deze biases dus niet *rechtstreeks* tot een vertekening moeten leiden.<sup>14</sup> Om die reden worden de enquêteresultaten die betrekking hebben op de mate van etnische diversiteit van de sector, met een stevige disclaimer, wel degelijk gegeneraliseerd. In de tekst valt een dergelijke generalisatie te herkennen aan zinsneden als “de etnische diversiteit van de sector is representatief voor de Nederlandse samenleving”.

De enquêteresultaten over de mate van inclusiviteit (hoofdstuk 4) zijn daarentegen niet voor generalisatie geschikt. De belangrijkste reden is dat we vermoeden dat – ongeacht het al dan niet van kleur zijn – makers die het onderwerp belangrijk vinden (en negatief oordelen over de huidige mate van inclusiviteit) bovengemiddeld vaak responderden.<sup>15</sup> Zou op basis van de enquête een conclusie worden getrokken over het percentage van de professionals dat de sector inclusief vindt, dan leidt dat vermoedelijk tot een onderschatting. Wat wel voor het onderwerp inclusiviteit op basis van de enquête kan, is verschillende groepen onderling met elkaar vergelijken. Hoe beoordelen leidinggevende de mate van inclusie en hoe beoordelen professionals zonder leidinggevende functies de mate van inclusie? Of witte makers ten opzichte van makers van kleur?

Bij de beoordeling van de diversiteit op het scherm speelt de problematiek van biases niet. Daar is tenslotte gebruik gemaakt van een aselechte steekproef uit het totaal van (mede) met publiek geld gefinancierde producties. De uitkomsten van deze analyse zijn zodoende goed generaliseerbaar. Daar speelt echter de beperking dat 100 producties een relatief gering aantal is om statistiek op te baseren. De cijfers op basis van de analyse van de producties zijn daarom minder nauwkeurig.

## Identificatie met een zelf te bepalen categorie onbruikbaar in eerste meting

Zoals hiervoor uiteengezet hebben we binnen de enquête etnische diversiteit ook gemeten via zelfidentificatie met een door de respondent zelf te bepalen ‘etnische categorie’. De vraag “Tot welke etnische groep(en) reken je jezelf?” is door 588 respondenten op 300 verschillende manieren beantwoord. We hebben de vraag opengesteld omdat we geen enkele etniciteit op voorhand wilden uitsluiten. Bovendien is het interessant om dat wat respondenten invullen te vergelijken met de twee andere categorieën etniciteit. De 300 verschillende antwoorden maakten het echter feitelijk onmogelijk om in deze eerste meting groepen te duiden. Bovendien zijn er vanwege gebrek aan kaders ook veel termen gebruikt die geen etniciteit duiden (zoals wit, zwart en westers) en – minder informatief en vermoedelijk minder serieus – roze, verdwaald en geen.

Ten behoeve van het beoordelen van de bruikbaarheid van zelfidentificatie met open categorieën als methode om etniciteit te bepalen hebben we alle genoemde zelfidentificaties gecodeerd en gecategoriseerd. Om te beginnen hebben we antwoorden die hetzelfde inhouden (zoals Nederlands en Nederlander) gecodeerd en samengevoegd tot één categorie. Verder hebben we daar waar mogelijk de zelfidentificatie in stand gehouden, ook als deze feitelijk geen etniciteit is, zoals wit, zwart en westers. Verder hebben we de categorieën ingedeeld

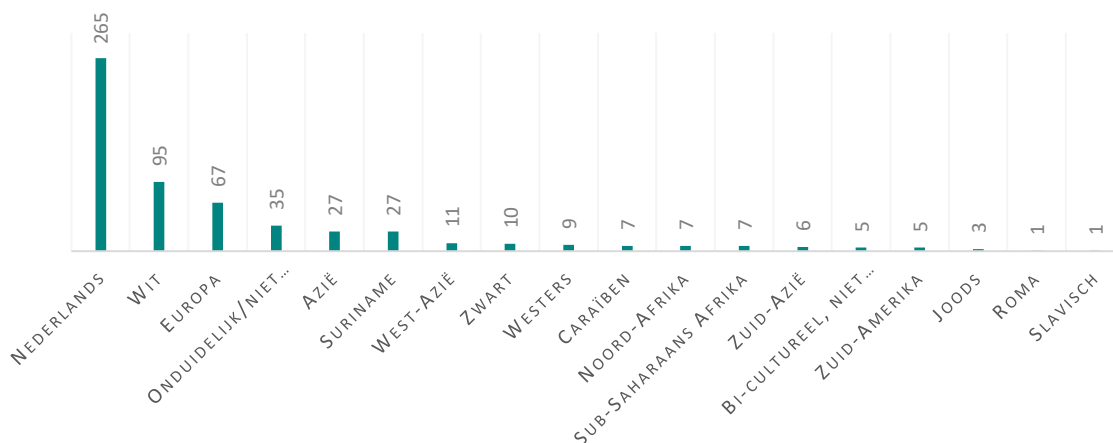
<sup>14</sup> De biases kunnen wel indirect tot een vertekening leiden wanneer de verdeling witte makers versus makers van kleur bij bepaalde in de respons over- of ondervetegenwoordigde groepen zou afwijken van het gemiddelde van de sector.

<sup>15</sup> Er zijn geen indicaties dat makers van kleur het thema inclusiviteit belangrijker vinden dan witte makers. De aanjager van het initiatief KLEUR (ondertekend door bijna 800 sympathisanten) werd bijvoorbeeld in overgrote meerderheid door witte makers ondertekend.



naar continenten. Aan de hand van deze stappen konden we de volgende indeling maken (zie bijlage zelfidentificatie voor het volledige overzicht en de onderverdeling per categorie).

Figuur 2.1 Etnische identiteit van respondenten volgens zelfidentificatie (N=588)



Echter, ook deze indeling is niet geschikt om etnische diversiteit te bepalen. De door de respondenten genoemde identiteiten laten vooral zien dat het begrip 'etnische identiteit' heel verschillende beelden oproept en dat het goed mogelijk is dat iemand zichzelf etnisch als Nederlander beschouwd maar tegelijkertijd zichzelf als maker van kleur identificeert. Omdat etnische diversiteit op basis van zelfidentificatie met 'makers van kleur' en etnische diversiteit op basis van herkomstland voor een belangrijk deel samenvallen en conceptueel ook veel beter in te kaderen zijn, wordt in deze eerste meting alleen met deze twee methoden gewerkt. Wel is de deze derde methode gebruikt om een indicatie te krijgen van de etniciteit voor de groep makers die zichzelf als van kleur identificeren maar die conform de methodiek van het CBS volledig Nederlands zijn. Nadere analyse van deze groep (n=24) leert dat:

- 25% zich etnisch identificeert als Indonesisch/Moluks.
- 25% zich identificeert met een niet westers herkomstland of zich met een donkere huidskleur identificeert.
- 50% zich als Nederlander identificeert, zich überhaupt niet identificeert met een bepaalde etniciteit of kennelijk de enquêtevraag niet serieus heeft willen beantwoorden.

## Tegengaan vooroordelen onderzoekers

Het hebben van onbewuste vooroordelen is onderdeel van de menselijke conditie. Het onderkennen van dit mechanisme is een voorwaarde om met gerichte keuzes in de onderzoeksopzet het risico op vertekening van de resultaten door vooroordelen te minimaliseren. Hiervoor hebben we de volgende maatregelen genomen:

- 1 Twee externe adviseurs van het onderzoeksteam, te weten Janissa Jacobs & Vita Pital, identificeren zich als van kleur. Ze zijn bovendien deskundig op het terrein van diversiteit en inclusiviteit. Zij hebben nadrukkelijk de taak gehad om het perspectief van mensen van kleur in te brengen.

- 2 De begeleidingscommissie speelde een grote rol bij de bepaling van het begrippenkader, het opstellen van vragenlijsten en de aanscherping van de bevindingen. Twee leden van de commissie identificeren zich als maker van kleur.
- 3 We zetten een narratieve onderzoeksmethode in, waarbij respondenten zelf duiding geven aan hun ervaringen.
- 4 We werkten voor de analyse van de Nederlandse producties samen met de Universiteit Utrecht (Media en Cultuur), met een team dat bestaat uit studenten van kleur en witte studenten. (Zie verder 2.2.4 voor een beschrijving van de opzet en uitvoering van de productie-analyse.)
- 5 We hanteren drie verschillende concepten van diversiteit waaronder het concept van zelfidentificatie.

## Geen onderscheid binnen AV-sector tussen publieke omroep en commerciële

Cultuurmakers in de film- en AV-sector werken vaak zowel voor commerciële kanalen als voor de publieke omroep. Voor de aard van het werk maakt het ook weinig uit. De vragen in de enquête zijn doorgaans in algemene zin gesteld (“aan hoeveel producties werkte je mee in de afgelopen 5 jaar?”). Daarbij is verder niet doorgevraagd in hoeverre die producties (mede) met publiek geld tot stand werden gebracht. De enquêteresultaten hebben zodoende betrekking op de film- en AV-sector in algemene zin. Of tussen de productie voor de publieke omroep of de productie die anderszins met publiek geld is gefinancierd en de productie voor de commerciële kanalen een verschil bestaat, kan op basis van dit onderzoek niet worden bepaald. Uitzondering daarop vormt de enquêtevraag ‘Ervaar je een verschil in inclusiviteit tussen publiek gefinancierde producties en commercieel gefinancierde producties?’. Deze wordt beantwoord in paragraaf 4.4.

## Coderen producties geen harde wetenschap

Het coderen van de producties is gebaseerd op de waarneming en weging van de codeur. Hoewel binnen dit onderzoek de codeurs vanuit hun opleiding bekend zijn met het onderwerp en bovendien voorafgaand aan het onderzoek zijn getraind in het feitelijk beoordelen van producties, moet worden opgemerkt dat hier geen sprake is van harde wetenschap. Met name ten aanzien van het bepalen van het vertelperspectief en de stereotypering moet rekening worden gehouden met enige subjectiviteit. Om deze subjectiviteit te beperken is ervoor gekozen om per productie steeds twee codeurs onafhankelijk van elkaar de producties te laten coderen en enkel die resultaten mee te wegen die door beiden hetzelfde zijn gecodeerd of waarover naderhand consensus kon worden gevonden binnen het team van codeurs.

## 3 Etnische diversiteit film- en AV-sector

In dit hoofdstuk kijken we naar etnische diversiteit in de Nederlandse film- en AV-sector. Hierbij wordt – daar waar mogelijk – ook vergeleken met de samenstelling van de Nederlandse samenleving. Op die manier kunnen we antwoord krijgen op de vraag of de film- en AV-sector qua etnische diversiteit een representatieve afspiegeling is van de Nederlandse samenleving.

In paragraaf 2.3.1 is uiteengezet welke beperkingen er zijn bij het meten van etnische diversiteit. Om die reden werken we binnen dit hoofdstuk met twee concepten van etnische diversiteit. Namelijk op basis van de nieuwe herkomstindeling van het CBS en op basis van zelfidentificatie van 'makers van kleur' en 'witte makers'.

### Etnische diversiteit achter en vóór het scherm

Binnen dit onderzoek wordt voor de film- en AV-sector een onderscheid gemaakt tussen diversiteit vóór en achter het scherm. Bij diversiteit vóór het scherm gaat het om het voor het publiek zichtbare resultaat van de productie: de film, tv-serie of de documentaire zelf. Daarbij is etnische diversiteit niet alleen aan de orde bij de vertolkte rol of de protagonist in een documentaire. Ook bij het vertolkte verhaal en het perspectief dat daarbij wordt ingenomen is etnische diversiteit van belang.

Voor het bepalen van de diversiteit achter het scherm is gekeken naar iedereen die bij het maakproces van film- en AV-producties betrokken is. Deze groep wordt aangeduid met 'makers'.<sup>16</sup> We maken dit onderscheid omdat beide categorieën een eigen dynamiek kennen. etnische diversiteit vóór het scherm heeft een directe relatie tot het Nederlandse kijkerspubliek. In hoeverre herkennen de uiteenlopende etnische bevolkingsgroepen zich in de vertelperspectieven en personen die invulling geven aan de producties? etnische diversiteit achter de schermen heeft een minder directe relatie met het kijkerspubliek maar is primair relevant voor de vraag in hoeverre makers van kleur in gelijke mate toegang hebben tot de sector. Indirect heeft etnische diversiteit natuurlijk wel een relatie tot het kijkerspubliek omdat verondersteld mag worden dat naarmate meer makers en beleidsbepalers in de sector van kleur zijn het eenvoudiger wordt om de etnische diversiteit vóór het scherm meer representatief te maken voor de Nederlandse samenleving. Ook mag verwacht worden dat wanneer makers van kleur vaker een bijdrage leveren aan de producties de verhalen die worden verteld niet alleen vaker een etnisch vertelperspectief krijgen maar ook genuanceerder en meer authentiek zullen worden.

### 3.1 Diversiteit achter het scherm

Landelijke statistieken over etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving beperken zich tot cijfers van het CBS. Daarbij komen vooral cijfers in aanmerking van de nieuwe 'indeling bevolking naar herkomst'. De herkomst van mensen die in het buitenland zijn geboren wordt bepaald door hun eigen geboorteland. Bij

---

<sup>16</sup> Merk op dat een acteur binnen dit onderzoek als enige functie een dubbelrol vervult. Achter het scherm wordt hij meegeteld als een natuurlijk persoon die zichzelf al dan niet identificeert met persoon van kleur. Vóór het scherm is niet de zelfidentificatie van belang maar de etniciteit die aan zijn rol wordt toegekend. Dit hoeft niet samen te vallen. Daarom worden acteurs binnen dit onderzoek zowel vóór als achter het scherm meegenomen in het onderzoek.

mensen die in Nederland geboren zijn, wordt de herkomst bepaald door het geboorteland van de ouders. Wanneer beide ouders in het buitenland zijn geboren, is het geboorteland van de moeder leidend in het bepalen van de herkomst. Wanneer de moeder in Nederland is geboren of het geboorteland van de moeder onbekend is, dan wordt het geboorteland van de vader gebruikt.

Van de 17,5 miljoen inwoners die Nederland op 1 januari 2021 telde was 25% niet van Nederlandse herkomst, ofwel omdat zij zelf in het buitenland geboren waren (12,6%) of omdat hun ouder(s) in het buitenland geboren waren. Vergelijken we deze cijfers met die van de film- en AV-sector dan valt op dat het percentage van makers van niet-Nederlandse herkomst in de sector hoger ligt dan het landelijke cijfer: in de enquête blijkt namelijk 35% een migratieachtergrond te hebben. Vooral het percentage personen dat zelf wel in Nederland geboren was maar waarvan een of beide ouders in het buitenland geboren is ligt binnen de film- en AV-sector hoger dan het landelijke gemiddelde (2<sup>e</sup> generatie migratie).

Tabel 3.1 Etnische diversiteit naar herkomst Nederlandse samenleving vergeleken met de film- en AV-sector

	Nederlandse Samenleving	Respondenten van de enquête (N=684)
In Nederland geboren, ouders ook	75%	65%
In Nederland geboren, beide ouders niet	5%	10%
In Nederland geboren, 1 ouder niet	6%	13%
In buitenland geboren, 1 ouder ook	1%	-
In buitenland geboren, 2 ouders ook	13%	11%
In buitenland geboren, 2 ouders in Nederland	1%	1%
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: 1 januari 2021, CBS en enquête professionals AV-sector

#### Kanttekening bij de cijfers

Op basis van de cijfers wordt de indruk gewekt dat de etnische diversiteit binnen de film- en AV-sector op grond van de CBS-indeling voldoende representatief is (en dat in de sector zelfs sprake is van meer diversiteit dan in de Nederlandse samenleving). Hierbij moeten echter twee kanttekeningen worden gemaakt. Ten eerste kan, vanwege methodische beperkingen (zie paragraaf 2.4), niet worden uitgesloten dat de respons op de enquête een bias heeft die ervoor zorgt dat makers met een migratieachtergrond vaker de vragenlijst hebben beantwoord dan witte makers.

In de tweede plaats moet gewezen worden op het feit dat de film- en AV-sector geografisch gezien niet gelijkmatig over Nederland is verspreid. Hoewel harde cijfers ontbreken, blijkt uit gesprekken met kenners van de sector dat de meeste productieactiviteiten in het westen (Randstad) zijn geconcentreerd. Net als bij andere beroepsactiviteiten mag worden aangenomen dat het aantal professionals dat werkzaam is in de sector geografisch gezien exponentieel afneemt met de afstand tot de werkplek (een filmmaker uit Groningen zal veel minder snel geneigd zijn dagelijks naar een productielocatie in Hilversum te rijden dan een filmmaker uit Amsterdam). Zodoende mag worden aangenomen dat de meeste professionals uit de sector ook woonachtig zijn in de Randstad.

Uit de beschikbare bevolkingsstatistieken blijkt dat de etnische samenstelling van de bevolking van de Randstad, en in het bijzonder de grote steden, flink afwijkt van het landelijke gemiddelde. Hoewel gedetailleerde cijfers voor de Randstad *als geheel* ontbreken laat de meest recente CBS-publicatie<sup>17</sup> op dit thema zien we dat in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag meer dan de helft van de inwoners een

<sup>17</sup> <https://longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2022/wonen/>

herkomst buiten Nederland heeft.<sup>18</sup> In de gemeente Utrecht is ruim een derde van de inwoners van buitenlandse afkomst.<sup>19</sup> Met andere woorden: wordt de diversiteit van de film- en AV-sector vergeleken met de landelijke etnisch-demografische cijfers dan is de etnische diversiteit van de sector (meer dan) representatief. Worden de enquêteresultaten daartegen afgezet tegen het etnisch-demografisch profiel van de Randstad dan lijkt sprake van een onder-representatie van de etnische diversiteit.

In tabel 3.2 wordt op basis van de CBS-indeling gekeken naar herkomstland van degenen die niet geboren zijn in Nederland en/of van wie een of beide ouders niet in Nederland geboren zijn. Uit het overzicht blijkt dat binnen de totale groep Nederlanders met een migratieachtergrond ongeveer een derde van Europese herkomst is. Onder de respondenten van onze enquête is dat ongeveer een kwart. Daarentegen zijn binnen de film- en AV-sector personen van Indonesische, Nederlands-Caribische en Surinaamse herkomst sterker vertegenwoordigd dan het landelijke gemiddelde. Professionals van Turkse afkomst zijn binnen de film- en AV-sector ten opzichte van de landelijke cijfers ondervertegenwoordigd.

Tabel 3.2 Herkomstland van inwoners met een niet-Nederlanders achtergrond versus AV-sector

	Nederlandse Samenleving	Respondenten van de enquête (N=236)
Europa (excl. Nederland)	32%	23%
Buiten-Europa, Indonesië	8%	16%
Buiten-Europa, Marokko	9%	6%
Buiten-Europa, Nederlandse Cariben	4%	8%
Buiten-Europa, Suriname	8%	18%
Buiten-Europa, Turkije	9%	3%
Buiten-Europa, Overig Afrika	8%	8%
Buiten-Europa, Overig Amerika en Oceanië	6%	7%
Buiten-Europa, Overig Azië	15%	10%
Totaal	100%	100%

Bron: enquête professionals AV-sector

De CBS-indeling zegt wel iets maar niet alles over etnische diversiteit in de film- en AV-sector. Het is namelijk goed denkbaar dat iemand van Nederlandse herkomst zich als maker van kleur identificeert ook al is deze persoon en zijn diens ouders geboren in Nederland. En omgekeerd: iemand kan zich ook als witte maker identificeren ook al is hij geboren in bijvoorbeeld het Caribische deel van het koninkrijk. In onderstaande tabel 3.3 wordt duidelijk in hoeverre etnische identiteit volgens de CBS-indeling samenhangt met hoe makers zichzelf identificeren als witte maker of maker van kleur. Daarbij valt een aantal zaken op:

- Van de 665 respondenten die de vraag beantwoordden identificeerden 181 respondenten zich als maker van kleur. Dat is 27% van het totaal aantal respondenten.
- Tussen etnische diversiteit op basis van herkomst en etnische diversiteit op basis van zelfidentificatie met 'maker van kleur' en 'witte maker' bestaat een sterke relatie. Professionals uit de enquête die zich als witte

<sup>18</sup> In Rotterdam, Amsterdam en Den Haag is het aandeel inwoners met een Buiten-Europese herkomst met iets meer dan 40 procent het hoogst. Iets meer dan de helft van deze inwoners is migrant. In Amsterdam (17 procent) en Den Haag (16 procent) is het aandeel inwoners met een Europese herkomst wat hoger dan in Rotterdam (12 procent).

<sup>19</sup> Maar ook in Almere, Amstelveen, Capelle aan den IJssel, Delft, Diemen, Eindhoven, Rijswijk, Schiedam en Wassenaar ligt het aandeel inwoners met een buitenlandse herkomst hoger dan in Utrecht.

makers identificeren blijken in 84% van de gevallen geen migratieachtergrond te hebben (op basis van herkomst CBS). Terwijl makers die zich van kleur identificeren 86% een migratieachtergrond heeft.

- Professionals uit de enquête die zich als witte makers identificeren maar die wel een migratieachtergrond hebben, blijken bovendien in overgrote meerderheid van de gevallen Europese roots te hebben. Witte makers blijken zodoende van Nederlandse of Europese herkomst.
- Makers van kleur blijken daarentegen in de overgrote meerderheid een niet-Europese migratieachtergrond te hebben (79%).
- Professionals in de film- en AV-sector die zich als makers van kleur identificeren hebben in ongeveer 14% van de gevallen op basis van herkomstland (CBS) toch geen migratieachtergrond. Nadere analyse van deze groep leert dat zij zich in 50% van de gevallen identificeren met de etniciteit van één van de traditionele herkomstlanden (zie voor dit punt verder 2.3.2).
- Professionals uit de enquête die zich als maker van kleur identificeren hebben in 22% van deze gevallen Surinaamse roots. Herkomst land Indonesië maakt 15% uit van het totaal van makers van kleur. Herkomstland Turkije, Marokko en overig Afrika volgen met ieder 8% van het totaal aantal makers van kleur.
- De vergelijking maakt ook omgekeerd duidelijk dat Nederlanders met een achtergrond in Indonesië, Marokko, Nederlandse Cariben, Suriname, Turkije, Overig Afrika, en Overig Azië zich in de meeste gevallen identificeren als makers van kleur.
- Op basis van bovenstaande conclusies is aangetoond dat de indicator herkomstland, voor zover het een niet-Europees herkomstland betreft – een redelijk nauwkeurige indicator is om te bepalen dat iemand zichzelf als maker van kleur identificeert.
- Hoewel landelijke cijfers ontbreken kan op grond van het bovenstaande ook voorzichtig worden geconcludeerd dat ca. 17% van de Nederlanders zich met van kleur identificeert. De achterliggende redenatie daarbij is als volgt: 25,4% van de Nederlanders heeft een migratieachtergrond. Een derde van deze Nederlanders heeft Europese roots en mensen met Europese roots identificeren zich nauwelijks als 'maker van kleur'. Het percentage Nederlanders met een migratieachtergrond dat zich zodoende ook met van kleur identificeert ligt dus vermoedelijk rond de 17%.

Tabel 3.3 Etnische diversiteit op basis van herkomstland versus zelfidentificatie (N=665)

	Witte maker (N=484)	Makers van kleur (N=181)
Nederland	84%	14%
Europa (excl. Nederland)	8%	7%
Buiten-Europa, Indonesië	2%	15%
Buiten-Europa, Marokko	0%	8%
Buiten-Europa, Nederlandse Cariben	1%	8%
Buiten-Europa, Suriname	1%	22%
Buiten-Europa, Turkije	0%	4%
Buiten-Europa, Overig Afrika	1%	8%
Buiten-Europa, Overig Amerika en Oceanië	2%	4%
Buiten-Europa, Overig Azië	1%	11%
Onbekend/missing	0%	1%
Totaal	100%	100%

Bron: enquête professionals AV-sector

### 3.1.1 Verschillen tussen makers van kleur en witte makers in de film- en AV-sector

Hoewel tussen de CBS-indeling voor makers van kleur en de zelfidentificatie een belangrijke overlap bestaat, is deze, zoals we in de vorige paragraaf zagen, niet 100%. Voor het vaststellen van etnische diversiteit lijkt zelfidentificatie te prefereren boven herkomstland. Niet alleen kunnen met eerstgenoemde methode meer personen worden geïdentificeerd die behoren tot een etnische minderheid, maar ook mag worden aangenomen dat het eigen oordeel over de identiteit nauwkeuriger is dan een statistische (CBS) methode die op geen enkele manier rekening kan houden met de specifieke culturele omstandigheden waarbinnen het betreffende individu opgegroeid en gesocialiseerd is. Terwijl juist die omstandigheden bepalend zijn voor de etnische identiteit. In het vervolg van dit hoofdstuk gebruiken we daarom primair zelfidentificatie om etnische diversiteit te meten. Ter controle gaan we daarnaast ook steeds na in hoeverre bij de CBS-indeling van diversiteit dezelfde patronen zichtbaar worden.

#### Algemene kenmerken

In onderstaande tabel 3.4 wordt duidelijk dat makers van kleur gemiddeld genomen iets jonger zijn (40 jaar) dan witte makers (43 jaar). Verder laat de tabel zien dat makers van kleur gemiddeld in de afgelopen vijf jaar aan iets minder producties hebben meegewerkt dan witte makers (17 versus 20 film en tv-producties). Wordt niet zelfidentificatie gebruikt maar herkomstland (CBS) als grondslag voor etnische diversiteit dan ontstaat een vergelijkbaar beeld. Met dat onderscheid dat het verschil in gemiddeld aantal producties tussen beide type makers flink toeneemt. Makers met een migratieachtergrond op basis van herkomstland werkten in de afgelopen vijf jaar gemiddeld aan 13 producties, terwijl makers zonder migratieachtergrond aan gemiddeld 25 producties meewerkten. Dit is een belangrijk gegeven. Wordt namelijk niet naar het totaal aantal makers gekeken maar naar het totaal aantal producties en per productie de mate van etnische diversiteit dan zou – voor wat betreft de CBS-indeling – sprake zijn van een onder-representatie van etnische groepen.

Tabel 3.4 Gemiddelde leeftijd en aantal producties waaraan bijdragen werd in de afgelopen 5 jaar, uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur/migratieachtergrond

	Gemiddelde leeftijd	Gem aantal producties
Volgens zelfidentificatie van kleur (N=181)	40	17
Volgens zelfidentificatie wit (N=484)	43	20
Mensen met migratieachtergrond (N=251)	40	13
Mensen zonder migratieachtergrond (N=443)	43	25

Bron: enquête professionals AV-sector

Tabel 3.5 laat zien dat makers van kleur gemiddeld genomen korter in de sector werkzaam zijn dan witte makers. Bij makers van kleur is minder dan een kwart langer dan 20 jaar in de sector werkzaam, terwijl bij witte makers het om 40% van het aantal gaat.

Tabel 3.5 Hoe lang ben je al werkzaam in de film- en AV-sector? Uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur/migratieachtergrond

	0-2 jaar	3-5 jaar	6-10 jaar	11-20 jaar	Meer dan 20 jaar	Totaal
Volgens zelfidentificatie van kleur	13%	17%	19%	29%	23%	100% (N=181)
Mensen met migratieachtergrond	11%	16%	17%	28%	28%	100% (N=251)
Volgens zelfidentificatie wit	6%	10%	16%	28%	41%	100% (N=484)
Mensen zonder migratieachtergrond	6%	9%	17%	29%	40%	100% (N=443)

Bron: enquête professionals AV-sector

Wordt gekeken naar genderidentiteit van de makers uitgesplitst naar etnische diversiteit dan zijn er geen betekenisvolle verschillen (zie onderstaande tabel 3.6).

Tabel 3.6 Genderidentiteit, uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur/migratieachtergrond

	Man	Vrouw	Non-binair	Genderqueer/fluid	Zeg ik liever niet	Totaal
Wel van kleur	43%	51%	1%	3%	2%	100% (N=181)
Mensen met migratieachtergrond	42%	54%	0%	1%	2%	97% (N=250)
Mensen zonder migratieachtergrond	45%	50%	2%	2%	2%	100% (N=443)
Wit	44%	52%	1%	1%	1%	100% (N=484)

Bron: enquête professionals AV-sector

### 3.1.2 Etnische diversiteit en rollen en functies binnen de sector

Het onderzoek naar diversiteit in de film- en AV-sector wordt mede uitgevoerd om bij te dragen aan de maatschappelijke discussie over institutioneel racisme.<sup>20</sup> In dit verband is het zinvol na te gaan of makers van kleur binnen de sector andere rollen en functies uitoefenen dan witte makers en of er verschil bestaat in de mate waarin leidinggevende functies worden vervuld. Dit laatste is weer van belang voor de vraag hoe inclusief de sector is (zie volgende hoofdstuk). De analyse van de functies is echter tamelijk complex en kent enkele beperkingen (zie bijlage 6 voor een nadere toelichting). De belangrijkste daarvan is dat de mate waarin

<sup>20</sup> Zie voor een uitleg van de term institutioneel racisme verder; <https://www.mensenrechten.nl/themas/institutioneel-racisme>



Nederlanders met een migratieachtergrond in de sector gerepresenteerd worden niet alles zegt over de mate waarin producties gemaakt worden door Nederlanders met een migratieachtergrond. Zoals we in tabel 3.4 zagen hebben makers met een migratieachtergrond gemiddeld aan minder producties meegewerkt dan makers zonder migratieachtergrond. De etnische diversiteit binnen de totale groep makers in de sector geeft daarom geen inzicht in de mate waarin de producties zelf met een etnisch-diverse crew tot stand zijn gebracht.<sup>21</sup> Tegen de achtergrond van deze beperking kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Binnen de sector hebben acteurs, ten opzichte van de Nederlandse samenleving, relatief vaak een migratieachtergrond (maar ze vertolken, zoals zal blijken in paragraaf 3.2, relatief weinig rollen).
- Dit geldt ook voor professionals werkzaam in research, scenario, productie en camera.

In tabel 3.7 wordt weergegeven welk percentage van de respondenten (ook) in een leidinggevende functie werkzaam is. De tabel laat zien dat makers van kleur aanzienlijk minder vaak leidinggeven zijn dan witte makers. Daar waar witte makers in ongeveer 60% van de gevallen (ook) een leidinggevende functie hebben uitgeoefend ligt dat percentage bij makers van kleur rond de 40%. Wat verder opvalt bij deze tabel is dat het percentage van de respondenten dat aangeeft dat ze (ook) een leidinggevende functie heeft uitgeoefend binnen de sector gevoelsmatig hoog ligt. Referentiecijfers voor de sector ontbreken echter. Een mogelijke verklaring voor dit gevoelsmatig hoge percentage kan liggen in het feit dat veel professionals in de sector als ZZP'er werken en uit hoofde van die hoedanigheid ('eigen baas') aangeven als leidinggevende of head of department te hebben gewerkt.

Tabel 3.7 Ben je werkzaam in een leidinggevende functie (als Head of Department)? Uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur/migratieachtergrond

	% In leidinggevende functie
Volgens zelfidentificatie van kleur (N=181)	40%
Mensen met migratieachtergrond (N=251)	44%
Volgens zelfidentificatie wit (N=484)	61%
Mensen zonder migratieachtergrond (N=443)	61%

Bron: enquête professionals AV-sector

## 3.2 Diversiteit op het scherm

Hoe representatief is de etnische diversiteit in (mede) door publieke gelden gefinancierde Nederlandse producties? Om deze vraag te beantwoorden kijken we eerst naar de etniciteit van de acteurs die de enquête hebben ingevuld. Vervolgens gaan we voor een steekproef van Nederlandse producties na hoe etnisch-divers de film- en AV-sector is.

<sup>21</sup> Een hypothetisch voorbeeld: stelt dat helft van de makers een migratieachtergrond heeft en dat makers met een migratieachtergrond gemiddeld aan één productie per jaar een bijdrage leveren. En stelt dat makers zonder migratieachtergrond de andere helft uitmaken en dat zij gemiddeld aan tien producties per jaar een bijdrage leveren dan zou dat gemiddeld genomen betekenen dat slechts 10% van de crew van de producties een migratieachtergrond heeft, ook al heeft de helft van alle makers in de sector een migratieachtergrond.

### 3.2.1 Etnische diversiteit acteurs

Binnen de enquête kan geselecteerd worden op makers die in de afgelopen vijf jaar (ook) als acteur werkzaam zijn geweest en die tevens de vraag over zelfidentificatie hebben beantwoord.<sup>22</sup> Van deze groep acteurs identificeert 42% zich als van kleur en 58% als witte maker. In onderstaande tabel 3.8 wordt duidelijk dat ongeacht de kleur de gemiddelde leeftijd rond de 40 jaar schommelt. Net als bij de situatie achter het scherm (zie vorige paragraaf) zijn acteurs van kleur in de regel korter in de sector werkzaam dan witte acteurs (cijfers niet weergegeven in de tabel). De tabel laat ook zien dat makers van kleur binnen de enquête naar verhouding vaker vrouw (56%) zijn dan man (42%) terwijl bij witte makers het juist omgekeerd is. Zoals uiteengezet in paragraaf 2.4 wijst deze man/vrouw-verdeling vermoedelijk op een genderbias in de respons waardoor het niet zinvol is aan deze cijfers een conclusie te verbinden.

Tabel 3.8 Leeftijd en genderidentiteit van acteurs, uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur

	Gem leeftijd	Man	Vrouw	Non- binair	Genderqueer /fluid	Totaal
Makers van kleur	38	42%	56%	-	2%	100% (N=52)
Mensen met migratieachtergrond	39	40%	59%	-	2%	100% (N=63)
Witte makers	42	51%	47%	3%	-	100% (N=71)
Mensen zonder migratieachtergrond	41	52%	45%	3%	-	100% (N=65)

Bron: enquête professionals AV-sector

Gemiddeld hebben acteurs die zichzelf identificeren als maker van kleur twee hoofdrollen gehad in de afgelopen vijf jaar. Vergeleken met acteurs die zichzelf niet identificeren als van kleur is dat relatief weinig: witte acteurs hebben gemiddeld drie hoofdrollen gehad. Ook voor bijrollen geldt dat acteurs van kleur in de afgelopen jaren minder gecast werden. Gemiddeld zes bijrollen voor acteurs van kleur vergeleken met acht bijrollen voor witte acteurs (zie tabel 3.9).

Tabel 3.9 Aantal hoofd- en bijrollen acteurs, uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur

	Aantal hoofdrollen	Aantal bijrollen
Makers van kleur (N=52)	2	6
Mensen met migratieachtergrond (N=63)	2	6
Witte makers (N=71)	3	8
Mensen zonder migratieachtergrond (N=65)	3	8

Bron: enquête professionals AV-sector

### 3.2.2 Etnische diversiteit personages en producties

Zoals uiteengezet in hoofdstuk 2 heeft een uitgebreide analyse plaatsgevonden van een steekproef van Nederlandse producties die voornamelijk (mede) met publieke middelen in de periode 2018-2020 tot stand zijn gebracht. Alle producties zijn beoordeeld op de mate waarin sprake is van etnische diversiteit. De beoordeling is uitgevoerd op twee niveaus: die van het personage en die van de productie. Er zijn 100 producties geanalyseerd. In twee van deze producties bleken überhaupt geen personages voor te komen. In de overige 98

<sup>22</sup> 128 respondenten hebben (ook) als acteur in de sector gewerkt. Daarvan zijn er 52 van kleur en 71 niet. Dit telt op tot 123 omdat er 5 mensen zijn die de vraag over van kleur ja/nee niet hebben ingevuld.

producties komen in totaal 407 personages voor waarmee het gemiddeld aantal dragende personages uitkomt op 4.2 per gecodeerde productie.

## Personages

Van de 407 dragende personages uit de overige geanalyseerde 98 producties blijken er 84 van kleur (20,6%). Dit percentage ligt wat lager dan het landelijke percentage Nederlanders dat een migratieachtergrond heeft, maar niet iedere Nederlander met een migratieachtergrond identificeert zich met van kleur.

Tabel 3.10 Etnische diversiteit van acteurs in (mede) met publiek geld gefinancierde producties

	Acteur van kleur	Witte acteur	Totaal aantal acteurs
Aantal	84	323	407
%	21%	79%	100%

Bron: productie-analyse Universiteit Utrecht

Wat bij de cijfers vooral opvalt is het grote verschil tussen fictie en non-fictie. Van de 122 dragende personages in non-fictieve producties is 35% van kleur (43). In documentaires en andere non-fictieproducties is – afgezet tegen de samenstelling van de Nederlandse samenleving – duidelijk sprake van een oververtegenwoordiging van mensen van kleur. Hetgeen wellicht te verklaren is doordat in non-fictie naar verhouding vaak aandacht is voor gemarginaliseerde groepen en etnische minderheden (die zich doorgaans identificeren als van kleur) die bovengemiddeld vaak met marginalisatie te maken hebben. In fictie-producties is het omgekeerd. Van de 285 dragende personages was in 14% sprake van een personage van kleur (41). Dat lijkt wat minder representatief voor de Nederlandse samenleving. Er werden in totaal 84 acteurs/protagonisten van kleur geïdentificeerd binnen de 100 producties. Dat is 21% van het totaal aantal acteurs/protagonisten.

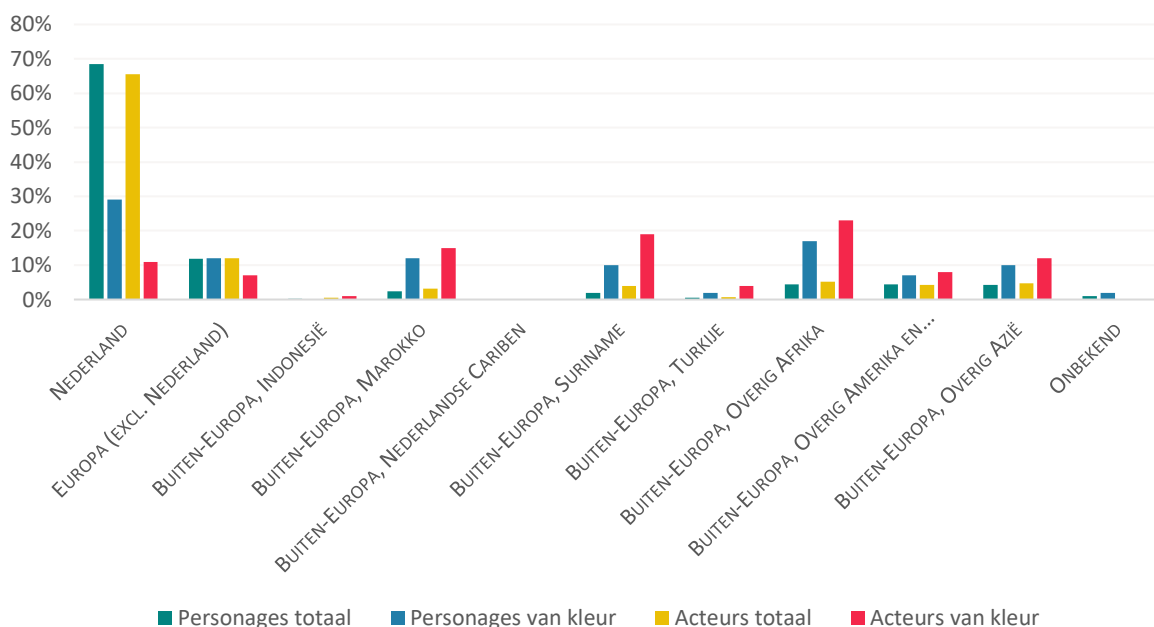
Tabel 3.11 Aandeel dragende personages van kleur op totaal aantal personages, uitgesplitst naar fictie en non-fictie

	Fictie	Non-fictie	Totaal
Geen personage van kleur	86%	65%	79%
Personage van kleur	14%	35%	21%
Totaal	100% (N=285)	100% (N=122)	100% (N=407)

Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

Tussen een personage of acteur van kleur en de etniciteit van een personage of de acteur kan een verschil bestaan (zie paragraaf 2.2.4). Zo hoeft een personage of acteur van kleur niet automatisch in een niet-Nederlandse etnische categorie te vallen. Uit figuur 3.1 blijkt dat personages en acteurs van kleur vaak een Nederlandse of Europese etniciteit te hebben. Dat wil zeggen dat over of door deze personages van kleur grotendeels geen uitspraken worden gedaan, of andere indicaties zijn geweest, die tot een andere codering konden leiden dan de Nederlandse of de Europese etniciteit. Van alle personages heeft ongeveer 70% een Nederlandse etniciteit. Als je kijkt naar de personages van kleur dan heeft ongeveer 30% een Nederlandse etniciteit. Als je kijkt naar de acteurs van kleur dan heeft ongeveer 10% een Nederlandse etniciteit. Voor zover personages en acteurs van kleur geen Nederlandse of Europese etniciteit hebben, betreft het vooral een Marokkaanse, Surinaamse of overig Afrikaanse etniciteit.

Figuur 3.1 Welke etniciteit heeft het personage dat door de acteur/protagonist vertolkt wordt?



Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

Als we de personages van witte acteurs uitsplitsen naar man-vrouw is de verhouding 55% versus 45% (zie tabel 3.12). Als we hetzelfde doen bij acteurs van kleur is er een groot verschil: 87% van alle personages van kleur in de gecodeerde producties is man, en slechts 13% is vrouw. In non-fictie is dit verschil nog groter: daar is slechts 9% van de personages vrouw (cijfers niet weergegeven in de tabel).

Tabel 3.12 Welke geslacht heeft het personage dat door de acteur/protagonist vertolkt wordt?

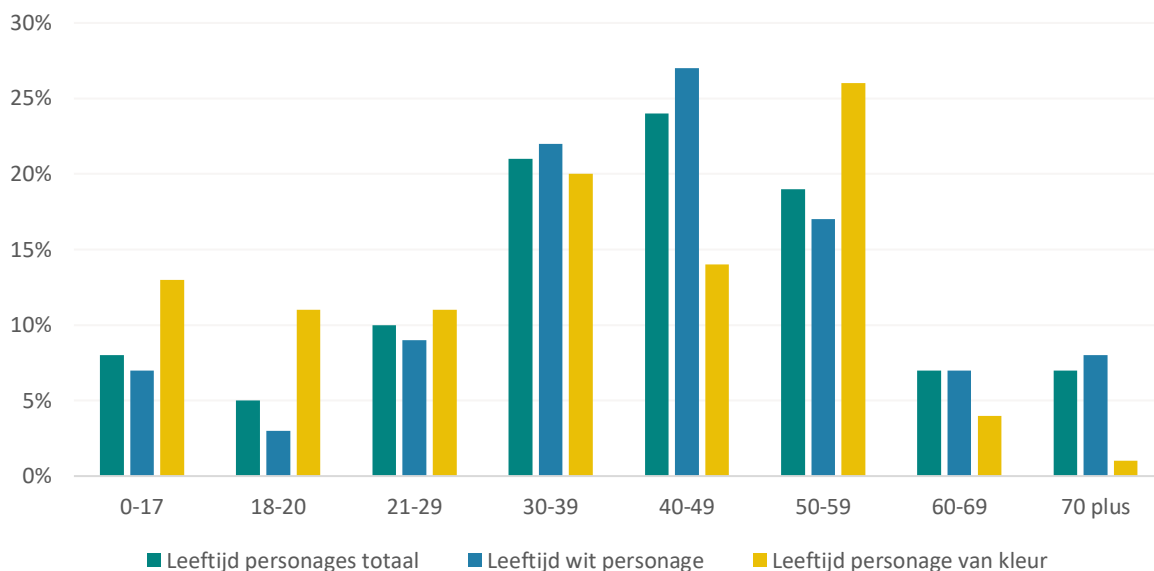
	personage totaal	%	wit personage	%	personage van kleur	%
Man	250	61%	177	55%	73	87%
Vrouw	157	39%	146	45%	11	13%
Totaal	407	100%	324	100%	84	100%

Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

Vervolgens kunnen we de personages verder uitsplitsen naar gecodeerde leeftijd.<sup>23</sup> Hieruit blijkt dat personages van kleur vaker jonger zijn dan witte personages (zie figuur 3.2). Tegelijkertijd blijken acteurs/protagonisten van kleur ook bovengemiddeld vaak voor te komen in de leeftijdscategorie 50-59 jaar. Op alle andere leeftijdscategorieën zijn ze relatief ondervertegenwoordigd ten opzichte van witte acteurs/protagonisten.

<sup>23</sup> De leeftijd was niet altijd exact te bepalen en berust daardoor ten dele op een schatting door de codeurs.

Figuur 3.2 Welke leeftijd heeft het personage dat door de acteur/protagonist vertolkt wordt?



Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

Als we deze leeftijdscategorieën samenvoegen naar jonger dan 40 jaar en ouder dan 40 jaar en vervolgens uitsplitsen naar man en vrouw en wel of niet van kleur, dan valt op dat als er personages van kleur in de producties voorkomen, het veel vaker mannen zijn. Vrouwen van kleur en dan met name van boven de 40 jaar zijn een uitzondering. Het is daarmee een bevestiging van wat uit de interviews naar voren kwam, dat het aantal rollen voor vrouwen van kleur van boven de 40 uiterst klein is.

Tabel 3.13 Percentages ten opzichte van het totaal aantal personages (N=407)<sup>24</sup>

	Man van kleur	Witte man	Vrouw van kleur	Witte vrouw
Jonger dan 40 jaar (N=177)	9%	14%	2%	19%
Ouder dan 40 jaar (N=230)	9%	30%	1%	17%

Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

### Etnische diversiteit op productieniveau

Wanneer in het meest extreme geval alle dragende karakters van kleur geconcentreerd ten tonele worden gevoerd in slechts één productie, dan ontstaat een vertekend beeld. Op het totaal aantal karakters lijkt dan dat sprake is van een representatieve afspiegeling van de Nederlandse samenleving maar het aantal producties waarin überhaupt karakters van kleur voorkomen beperkt zich dan tot slechts 1%. Op het niveau van producties zou in dat geval allesbehalve sprake zijn van een representatieve afspiegeling van de Nederlandse samenleving.

Uit onderstaande tabel 3.16 blijkt dat het aantal dragende karakters van kleur niet geconcentreerd is in één of een beperkt aantal producties. Voor alle producties samen geldt dat ongeveer 40% van de producties één of meer dragende karakters van kleur kennen. Tussen fictie en non-fictie bestaan geen betekenisvolle verschillen.

<sup>24</sup> NB: van alle gecodeerde personages, is 14% een witte man jonger dan 40 jaar en 30% een witte man ouder dan 40 jaar. Slechts 3% van alle gecodeerde personages wordt vertolkt door een vrouw van kleur.

Uit de analyse blijkt verder dat gemiddeld per productie een persoon van kleur voorkomt en drie witte personages. Tabel 3.14 lijkt in tegenspraak met de vorige tabel 3.11 waarin geconstateerd werd dat het aandeel dragende personages van kleur op het totale aantal personages in fictieproducties relatief laag was. Deze ogenschijnlijke tegenstelling wordt verklaard doordat in onderstaande tabel geanalyseerd wordt op het niveau van de producties terwijl in de vorige tabel gekeken wordt op het niveau van de personages. Worden beide tabellen vergeleken, dan is de aanvullende conclusie dat weliswaar in nagenoeg even veel fictieproducties als in non-fictieproducties acteurs/protagonisten van kleur figureren maar dat het gemiddelde aantal acteurs/protagonisten van kleur per fictieproductie aanzienlijk lager ligt (niet weergegeven in de tabel).

Tabel 3.14 Percentage producties met dragende personages van kleur op totaal aantal producties, uitgesplitst naar fictie en non-fictie

	Fictie (n=60)	Non-fictie (n=38)	Alle producties (n=98)
Een of meer dragende karakter(s) van kleur	40%	42%	41%
Geen dragende karakter van kleur	60%	58%	59%
Totaal	100%	100%	100,0%

Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

Hoewel er in 40% van de producties een dragend karakter is van kleur, is in 9% van de producties ook het vertelperspectief vanuit iemand van kleur (zie voor een toelichting op vertelperspectief paragraaf 2.2.4). Ruim driekwart van de producties heeft een exclusief wit vertelperspectief en in 12% is sprake van een gemengd vertelperspectief. Wanneer beide percentages bij elkaar worden opgeteld heeft 21% van de producties een niet uitsluitend wit vertelperspectief. Dit percentage is iets lager dan het percentage Nederlanders met een migratieachtergrond, maar weer iets hoger dan het geschatte percentage Nederlanders dat zichzelf vermoedelijk met van kleur identificeert.<sup>25</sup> Met name in de fictieproducties is het vertelperspectief van personages van kleur beperkt, helemaal voor vrouwelijke personages van boven de 40 jaar (niet weergegeven in de figuur 3.3).

Figuur 3.3 Vertelperspectief van met publiek geld gefinancierde Nederlandse producties (2012-2022)



Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

<sup>25</sup> Dit percentage is vermoedelijk rond de 17%, zie hiervoor de berekeningsmethode op pagina 30.

Bij producties met een dragende personage van kleur wordt in 50% actief gerefereerd aan het gegeven dat zij van kleur zijn en wordt daarmee een deel van de voortgang van het verhaal gemotiveerd. Bijvoorbeeld omdat het personage wordt geconfronteerd met discriminatie of omdat bepaalde veronderstellingen over mensen van kleur (armoede, afstand tot de arbeidsmarkt of ontwrichte gezinnen) worden benadrukt. Bij non-fictieproducties lijkt van deze situatie in bijna twee derde van de gevallen sprake. Gelet echter op het beperkt aantal producties waarop deze conclusie gebaseerd is (n=16) moeten deze resultaten voorzichtig worden geïnterpreteerd.

Tabel 3.15 Speelt de culturele of etnische identiteit van personages van kleur een expliciete rol in de voortgang van het verhaal? (alleen producties met een dragend karakter van kleur, n = 40)

	Fictie producties		Non-fictie producties		Totaal met karakters van kleur	
		%		%		%
Nee	14	58%	6	38%	20	50%
Ja	10	42%	10	63%	20	50%
Totaal	24	100%	16	100%	40	100%

Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

Bij 14% van de producties is door beide codeurs vastgesteld dat er in de productie een zodanige versimpeling, overdrijving of generalisering van een etnische of culture identiteit voorkomt in de productie dat het kan worden gekwalificeerd als een stereotypering (zie voor een toelichting op stereotypering paragraaf 2.2.4). Deze stereotypering blijkt in het geval van witte Nederlanders niet altijd negatief te zijn (zoals welvarend, slim, nobel). Bij personages van kleur was geen sprake van positieve stereotypering, enkel negatief.

Tabel 3.16 Is er sprake van stereotypering?

	Aantal producties	%
Nee	72	74%
Ja, op basis van etniciteit	14	14%
Ja, op basis van andere categorieën	12	12%
Totaal	98	100%

Bron: Productie-analyse Universiteit Utrecht

### 3.3 Tot slot

In dit hoofdstuk is getracht vast te stellen in hoeverre de film- en AV-sector zowel achter als op het scherm etnisch-divers is. Hiervoor is gebruik gemaakt van een enquête onder makers en een analyse van 100 (mede) met publiek geld gefinancierde producties. Voor het bepalen van de mate van diversiteit in de sector zijn de enquêteresultaten naar een landelijk beeld gegeneraliseerd. Hierbij moet echter de kanttekening worden gemaakt dat de representativiteit van de respons – vanwege methodische beperkingen – niet kon worden vastgesteld. Wel zijn er enkele indicaties dat de respons vermoedelijk een bias heeft en naar verhouding meer vrouwen en makers in een leidinggevende positie de enquête hebben ingevuld. In hoeverre deze mogelijke bias doorwerkt in de generalisatie kon niet worden bepaald.

Wordt sec gekeken naar het percentage van mensen met een migratieachtergrond of dat zich identificeert als maker van kleur dan moet worden geconcludeerd dat de film- en AV-sector qua etnische diversiteit in grote lijnen representatief is. Dat wil zeggen: waar voor de samenleving als geheel geldt dat 25% van de Nederlanders een migratieachtergrond heeft, heeft van de respondenten van de enquête 35% een migratieachtergrond (waarvan een derde een Europees herkomstland heeft). Dit percentage zou zelfs betekenen dat er binnen de sector een lichte oververtegenwoordiging van makers van kleur is. Bij deze conclusie moeten echter twee kanttekeningen worden gemaakt. In de eerste plaats blijkt er verschil te bestaan tussen Nederlanders met en Nederlanders zonder migratieachtergrond in de mate waarin ze werk vinden binnen de sector. Nederlanders zonder migratieachtergrond werken aan meer producties mee dan Nederlanders met een migratieachtergrond. In de tweede plaats moet gewezen worden op het feit dat de film- en AV-sector geografisch geconcentreerd is in de Randstad. De meeste makers zijn vermoedelijk ook woonachtig in de Randstad. Het percentage inwoners van de Randstad met een migratieachtergrond ligt flink hoger dan het landelijke gemiddelde. Hoeveel hoger kan niet exact worden becijferd omdat gegevens hierover ontbreken maar afgezet tegen de etnisch-demografische cijfers van deze regio lijkt eerder sprake van een ondervertegenwoordiging van de etnische groepen in de film- en AV-sector.

Een migratieachtergrond betekent niet automatisch dat de betreffende persoon zich ook identificeert als 'van kleur'. Het onderzoek laat echter zien dat dat in de praktijk vaak wel het geval is, zeker voor zoverre het herkomstland buiten Europa ligt: makers die zich identificeren als van kleur blijken vooral wortels te hebben in de voor Nederland belangrijke migratielanden Suriname, Indonesië, Caribische delen van het Koninkrijk, Turkije en Marokko.

Makers van kleur blijken iets jonger en korter in de sector te werken dan gemiddeld. Ook het aantal producties waaraan makers van kleur in de afgelopen vijf jaar een bijdrage leverden ligt zo'n 10% lager. Makers van kleur zijn relatief vaak werkzaam als acteur. Ook de regierol en de rol van scenario komt bij makers van kleur relatief vaak voor. Het percentage makers van kleur dat (ook) leiding geeft en/of head of department is ligt een flink stuk lager dan bij witte makers (ca. 40% versus 60%).

Hoewel makers van kleur relatief vaak acteur zijn, ligt het aantal rollen dat ze vertolkt hebben in de afgelopen vijf jaar bijna 40% lager dan bij witte makers. Dat neemt niet weg dat wanneer naar de hoofdzakelijk (mede) met publieke middelen gesubsidieerde producties wordt bekeken, 21% van de dragende karakters iemand van kleur is (altijd vertolkt door een maker van kleur). Opvallend daarbij is het verschil tussen fictie en non-fictie. Waar bij fictie 14% van de dragende karakters van kleur is (een lichte ondervertegenwoordiging ten opzichte van het percentage van de Nederlandse samenleving dat van kleur is) is bij non-fictie sprake van een aandeel van 35% van personages van kleur (wat juist een oververtegenwoordiging is ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving).

Wat verder opvalt is dat personages van kleur veel vaker jong en man zijn. Vrouwen van kleur van boven de 40 jaar zijn vrijwel afwezig in de producties. Ruim driekwart van de producties heeft een exclusief wit vertelperspectief. In 12% is sprake van een gemengd vertelperspectief en in 9% van de producties wordt een vertelperspectief vanuit iemand van kleur ingenomen. Wanneer beide percentages bij elkaar worden opgeteld



heeft 21% van de producties een niet uitsluitend wit vertelperspectief. Dit percentage is enigszins vergelijkbaar met het percentage van de Nederlandse samenleving dat zich vermoedelijk met van kleur identificeert (17%).

Met name in de fictieproducties is het vertelperspectief van personages van kleur beperkt, helemaal voor vrouwelijke personages van boven de 40 jaar. Daarbij komt dat het handelen van de personages van kleur geregeld alleen gemotiveerd wordt door 'het van kleur zijn'. Met andere woorden: er zijn personages van kleur in 40% van de producties, maar zij zijn vaak ondergeschikt aan een wit perspectief, heel vaak man en jong en hun handelen wordt geregeld gemotiveerd uit het van kleur zijn. Verhalen van bijvoorbeeld vrouwen van kleur van boven de 40 die niet gaan over het van kleur zijn, blijven hierdoor volledig afwezig.

## 4 Inclusiviteit in de film- en AV-sector

Diversiteit gaat over de verscheidenheid van een groep of organisatie. Over aantallen en percentages. Maar diversiteit zegt nog niets over de aard van die verscheidenheid. Inclusiviteit gaat over hoe er met die verscheidenheid wordt omgegaan en hoe dat wordt beleefd door de betrokkenen. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag hoe inclusief de film- en AV-sector ervaren wordt en welke thema's daarbij spelen. Eerst kijken we wie de sector wel en wie de sector niet inclusief ervaren. Vervolgens gaan we in op de voorbeelden die worden aangevoerd om te illustreren in welke mate de sector kan worden aangemerkt als inclusief. Voor dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van de enquêteresultaten, semigestructureerde interviews en twee duidingssessies waarin de enquêteresultaten verder verdiept zijn. Merk op dat anders dan het vorige hoofdstuk inclusiviteit geen objectief gegeven is. Anders dan diversiteit gaat het primair om beleving. Dat betekent ook dat het goed denkbaar is dat een bepaalde situatie die door de een als veilig en inclusief wordt beleefd door de ander als onveilig en weinig inclusief wordt ervaren. Daarbij zij opgemerkt dat de toegenomen aandacht voor het onderwerp in de media in het afgelopen decennium waarschijnlijk een attenderend effect heeft gehad waardoor meer makers in de sector een kritische houding hebben aangenomen.

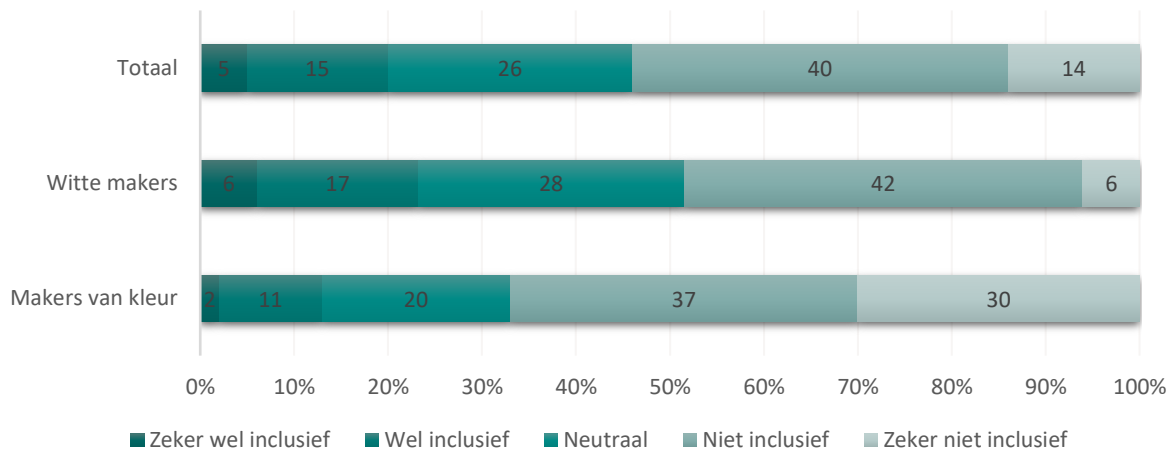
### 4.1 Mate van ervaren inclusiviteit

Inclusiviteit is op drie manieren bepaald. Ten eerste heeft een aantal interviews plaatsgevonden met makers van kleur. Ten tweede is in de enquête de vraag gesteld "In welke mate zou je de film- en tv-sector als inclusief bestempelen?". Ook is binnen de enquête de narratieve vraag gesteld: "Als je iemand moet uitleggen in hoeverre de film- en tv-sector inclusief is, welke persoonlijke ervaring zou je dan delen om duidelijk te maken of je jouw sector juist wel of juist niet als inclusief ervaart?" met als vervolgvraag: "Zou je deze ervaring omschrijven als een positieve of negatieve ervaring?" Ten derde zijn de uitkomsten van die ervaringen vervolgens geduid in twee sessies met elf makers uit de sector. In totaal hebben 391 respondenten hun ervaringen over inclusiviteit gedeeld.

#### Resultaten

Als het gaat om de vraag in hoeverre makers de film- en AV-sector als inclusief bestempelen zegt ongeveer de helft van de respondenten dat deze niet inclusief is. Een op de vijf vindt de sector wel inclusief. (De overige respondenten zijn neutraal in hun antwoord.) Tussen makers van kleur en witte makers bestaat een verschil. Makers van kleur vinden in twee op de drie gevallen dat de sector niet inclusief is. Witte makers zijn in iets minder dan de helft van de gevallen die mening toegedaan. Witte makers vinden bovendien in bijna een kwart van de gevallen dat de sector wel inclusief is. Makers van kleur vinden dat in 13% van de gevallen. Opvallend is verder dat de mate van inclusiviteit nog sterker dan met etnische diversiteit samenhang vertoont met gender. Zo vindt 65% van de vrouwen de sector (zeker) niet inclusief, tegenover 41% van de mannen.

Figuur 4.1 Inclusieve sector? In welke mate zou je de film- en AV-sector als inclusief bestempelen? (N=392)

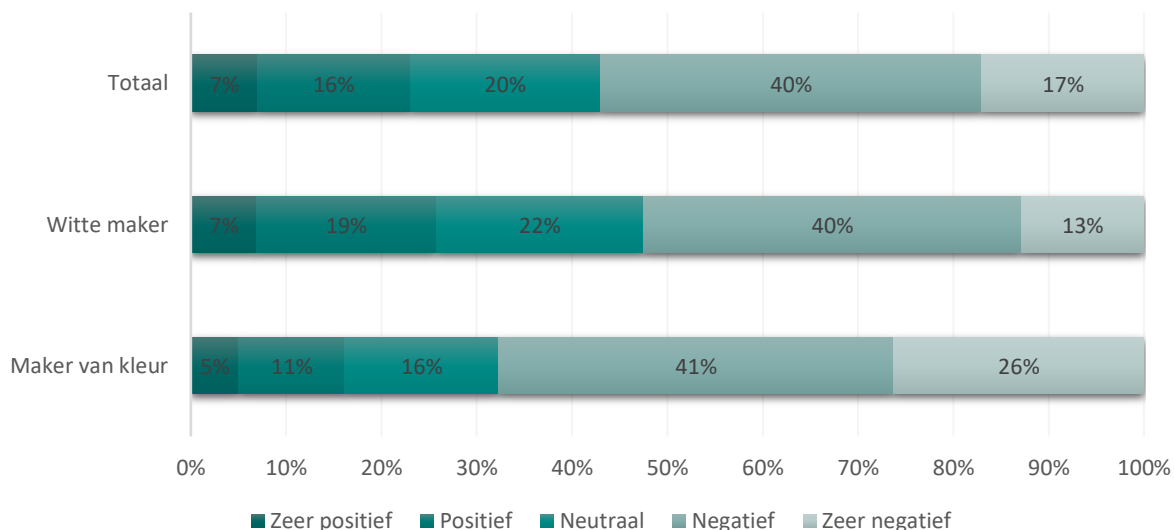


Nadere analyse (zie bijlage 6) maakt verder duidelijk dat makers met een leidinggevende functie de sector inclusiever vinden dan makers zonder leidinggevende functie. Witte makers in een leidinggevende functie vinden zelfs in 44% van de gevallen dat de sector inclusief is (en slechts in 28% van de gevallen dat de sector niet inclusief is). Een belangrijke bevinding omdat inclusie bij uitstek bevorderd kan worden door degenen die vanuit hun leidinggevende functie de besluiten nemen en de witte mannelijke makers in leidinggevende posities oververtegenwoordigd zijn.<sup>26</sup> Daarentegen geven vrouwelijke makers van kleur in een leidinggevende positie in driekwart van de gevallen juist aan dat het niet goed gesteld is met de inclusiviteit binnen de sector.

Zoals uiteengezet in paragraaf 2.2.3 en de inleiding van deze paragraaf 4.1 is binnen het onderzoek gewerkt met een narratieve methode. Bij de narratieve onderzoeksmethode staan persoonlijke ervaringen centraal. Figuur 4.2 laat zien dat de in het onderzoek naar voren gebrachte ervaringen om de inclusiviteit van de sector te illustreren in meerderheid negatief waren. 57% van de respondenten heeft een (zeer) negatieve ervaring opgevoerd. Makers van kleur en witte makers verschillen onderling; makers van kleur deelden in 67% van de gevallen een (zeer) negatieve ervaring, witte makers in 53% van de gevallen. 23% van de respondenten bracht een (zeer) positieve ervaring naar voren.

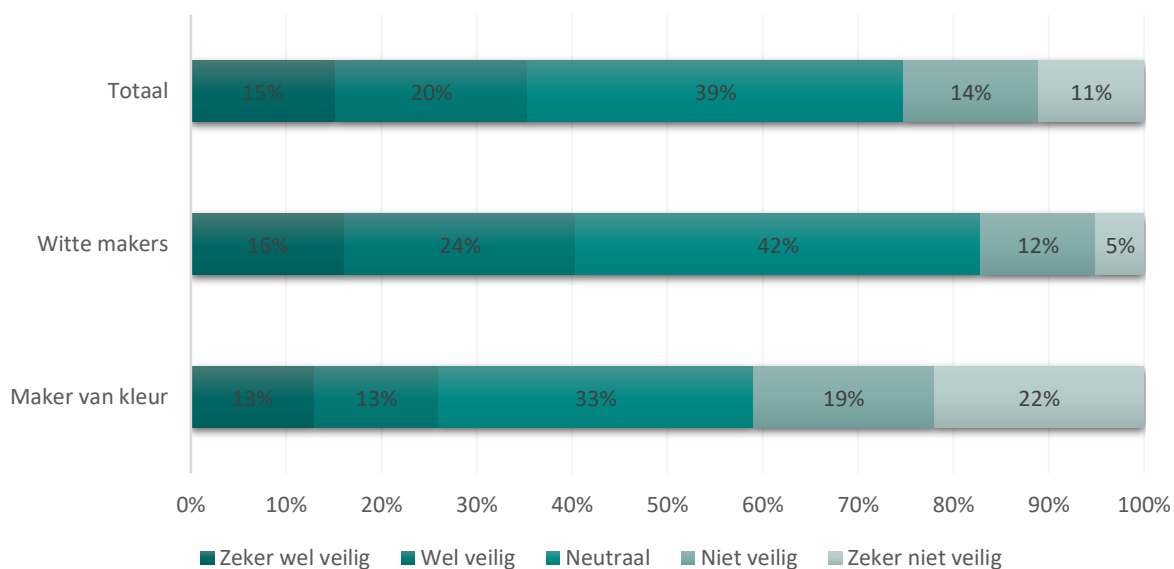
<sup>26</sup> Sanders, W. (2022). Beter is nog niet goed. De positie van vrouwen in de film- en televisiesector 2011-2020. Utrecht: Universiteit Utrecht. P. 5.

Figuur 4.2 Beoordeling van de narratieve ervaring: zou je deze ervaring omschrijven als een positieve of negatieve ervaring? (N=392)



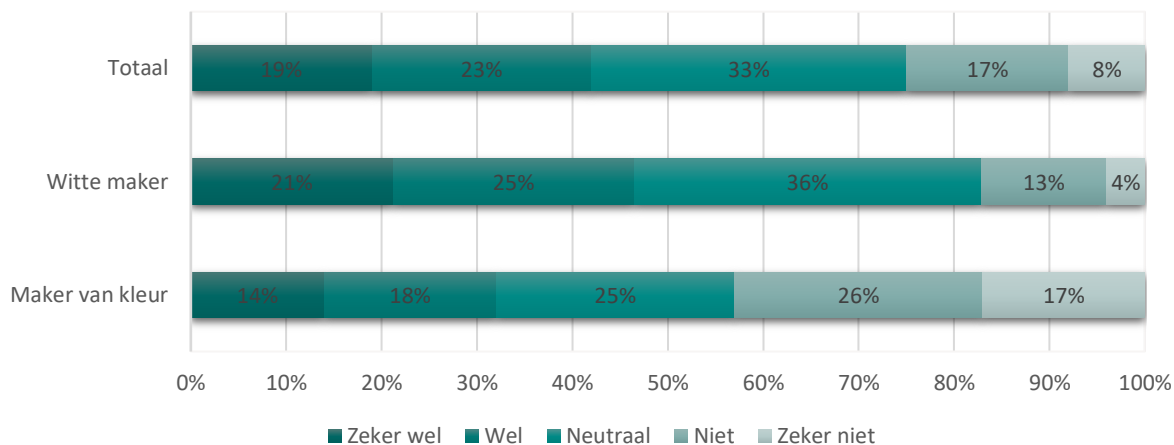
Bij de ervaring is ook gevraagd aan te geven in hoeverre de respondent zich veilig voelde en zichzelf kon zijn. Achtergrond van deze vraag is dat het bij inclusie er ook om gaat dat iedere persoon zich serieus en gehoord voelt en zich niet belemmerd voelt zijn of haar mening te delen. Figuur 4.3 laat zien dat ruim een derde van de respondenten zich (zeer) veilig voelde binnen de situatie die zij opvoerden om de (niet) inclusiviteit in de film- en AV-sector te illustreren. Ongeveer een kwart voelde zich (zeer) onveilig. Bij makers van kleur ligt dit percentage flink hoger (41%).

Figuur 4.3 Gevoel van veiligheid bij de situatie die de inclusiviteit illustreert: is dit een ervaring waarbij je je veilig voelde? (N=392)



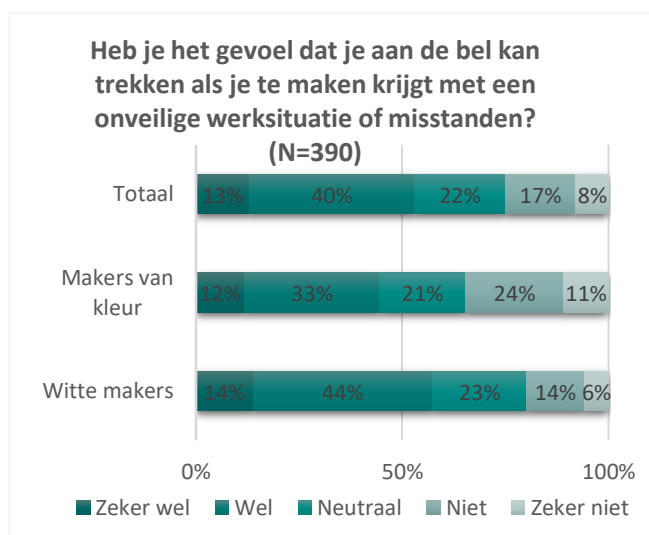
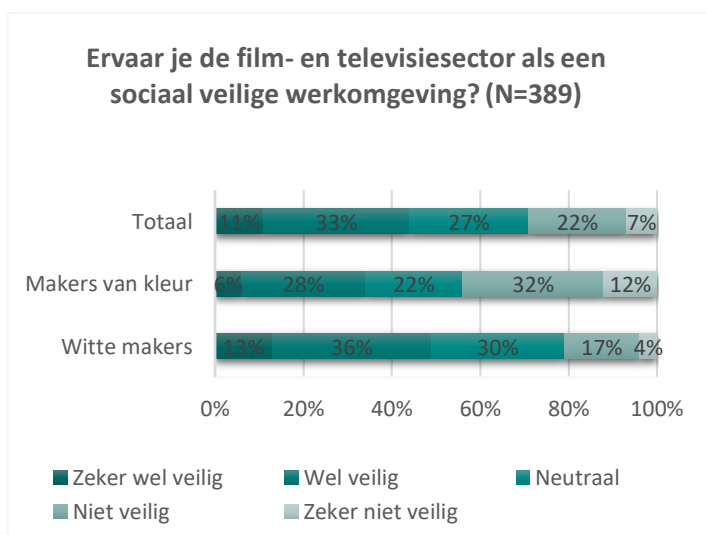
Ruim 40% van de makers gaf aan wel zichzelf te kunnen zijn in de genoemde situatie, zo blijkt uit figuur 4.4. Ongeveer een kwart kon dat niet. Makers van kleur geven daarentegen in 32% van de gevallen aan zichzelf te zijn geweest tijdens de genoemde situatie. Maar liefst 43% vertelt echter dat ze (zeker) niet zichzelf waren in de situatie die zij als illustratie voor de mate van inclusiviteit naar voren hadden gebracht.

Figuur 4.4 Jezelf zijn: is dit een ervaring waarbij je jezelf kon zijn? (N=392)



Naast de specifieke ervaring is ook in algemene zin gevraagd of de respondent de film- en AV-sector als een sociaal veilige werkomgeving beschouwt en of de respondent het gevoel heeft dat hij/zij/hen aan de bel kan trekken als deze met een onveilige werksituatie of misstanden te maken heeft. Uit figuur 4.5 blijkt dat ongeveer een kwart van de enquêterespondenten de werkomgeving als niet sociaal veilig beleeft. Bij makers van kleur gaat het om bijna de helft.

Figuur 4.5 Sociaal veilige werkomgeving in de film- en AV-sector



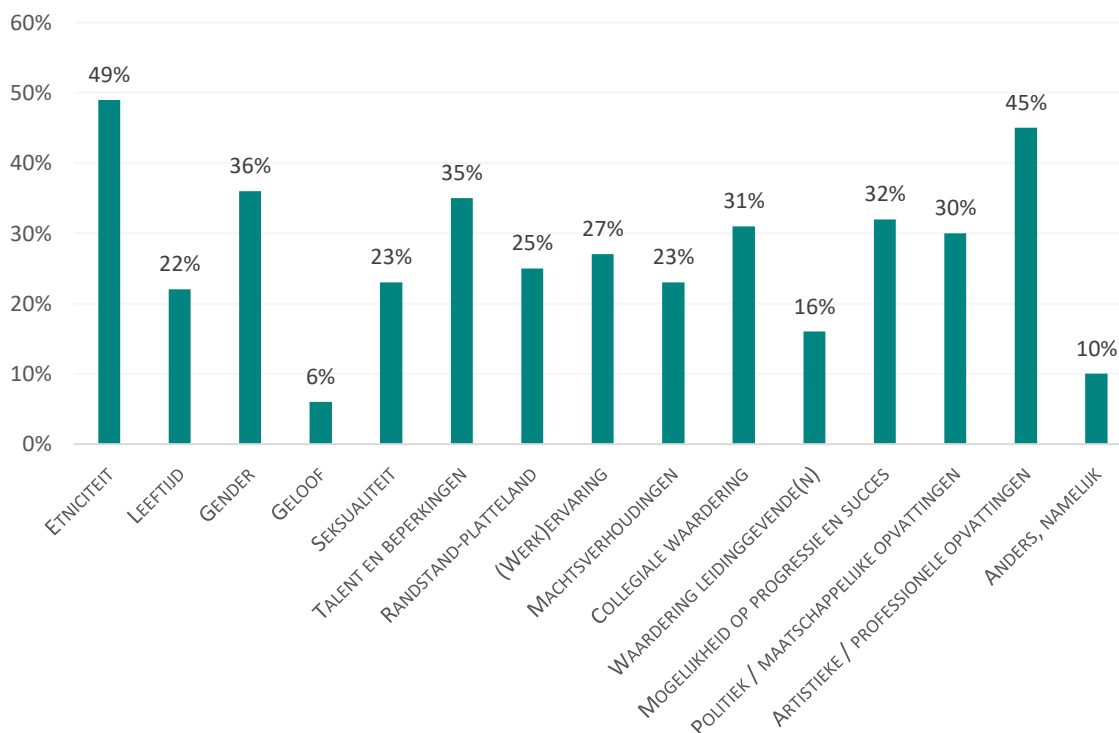
## 4.2 Een inclusief ervaren sector

Een minderheid van de respondenten oordeelt dat de sector (zeer) inclusief is (20%). Als we focussen op de kenmerken van degenen (n=79) die deze mening is toegedaan dan valt het volgende op (niet weergegeven in de tabel):

- De gemiddelde leeftijd ligt iets hoger, 45 jaar, ten opzichte van het gemiddelde van 42 jaar van de respondentgroep.
- Bovengemiddeld vaak man, 63% versus 43% gemiddeld voor de totale respondentgroep.
- Ondergemiddeld vaak vrouw, 29% versus 51% voor de totale respondentgroep.
- Bovengemiddeld vaak in een leidinggevende positie, 65% versus 54% voor de hele sector.
- Ondergemiddeld vaak makers van kleur, 22% versus 26% voor de sector als geheel.
- Bovengemiddeld vaak witte maker, 79% versus 70% voor de sector als geheel.

Figuur 4.6 laat verder zien dat inclusiviteit voor de respondent lang niet alleen betrekking heeft op etniciteit (49%). Ook zaken als artistieke/professionele opvattingen (45%), gender (36%) en talent & beperkingen (35%) worden gezien als aspecten waarop de sector inclusief is.

Figuur 4.6 Aspecten van inclusiviteit in de film- en AV-sector door respondenten die de sector (zeer) wel inclusief vinden: op welke aspecten heeft de inclusiviteit die wel of niet aanwezig is in jouw ervaring het meeste betrekking? (N=77)



## 4.2.1 Waaruit blijkt dat de sector inclusief is?

In de enquête hebben we de respondenten de volgende vraag voorgelegd:

*“Als je iemand moet uitleggen in hoeverre de film- en AV-sector inclusief is, welke persoonlijke ervaring zou je dan delen om duidelijk te maken of je jouw sector juist wel of juist niet als inclusief ervaart?”*

Op deze vraag is uiteenlopend geantwoord. De antwoorden zijn naderhand door ons geclusterd en in twee duidingssessies gethemaliseerd. Allereerst bespreken we de vier thema's die naar voren komen bij de respondenten die oordelen dat de sector inclusief is, namelijk:

- Thema 1: Veranderende representatie op het scherm.
- Thema 2: Op de goede weg.
- Thema 3: Bewust van bias.
- Thema 4: We zijn al inclusief.

Op voorhand merken we op dat respondenten die aangeven dat ze de sector als inclusief ervaren relatief weinig een inhoudelijke toelichting op deze ervaring hebben gegeven. Voor zover het wel gebeurt blijkt echter ook dat vooral vaak benadrukt wordt dat het beter gaat. Maar dat daarmee nog niet gezegd is dat het gewenste niveau van inclusie bereikt is. De aangehaalde quotes in deze subparagraaf zijn in meerderheid van makers die zichzelf als wit identificeren. Dit is het gevolg van het feit dat slechts weinig makers van kleur de mening zijn toegedaan dat de sector al inclusief is (zie vorige paragraaf 4.1).

### Veranderende representatie op het scherm

Verschillende respondenten constateren dat sprake is van een diverser wordende representatie op het scherm. Anders dan voorheen kunnen diverse etnische strata in de Nederlandse samenleving zichzelf herkennen in producties. Of zoals één van de interviewrespondenten het verwoordde “Als Spiderman een jongen van kleur is, dan kan je dat zijn!” Vooral in het recente verleden zou sprake zijn van een verbetering op dit vlak. Wel wordt aangetekend dat er vooral veel focus zou liggen op regie, scenario en cast. Daar zou de echte vordering zijn gemaakt.

*“Positief vind ik de verandering die gaande is. Vooral typecasting is iets waar ik me erg aan stoorde de afgelopen 20 jaar. De criminelen waren altijd Marokkaans. Nu zie je bij films en series wel een verandering en is de cast meer een afspiegeling van de samenleving. Ik doe meerdere producties met makers van verschillende culturen. Ook omdat daar op aangedrongen is. Dus enige bemoeienis van bovenaf heeft wel zin gehad.”*

Anderen wijzen erop dat bij de andere functies in de film- en AV-sector de verandering minder snel en minder zichtbaar is.

## Op de goede weg

Diverse respondenten stellen dat inclusie nog niet op het gewenste niveau is maar benadrukken dat de sector wel op de goede weg is en de laatste jaren veel verandert. Een respondent vertelt:

*“[Sinds 2017/2018] is denk ik veel veranderd. In mijn werk zocht ik al langer naar mogelijkheden om zowel in cast als crew inclusiviteit na te streven. Ik zie in veel programma’s en ook filmbeleid bij NFF en dramabeleid veel aandacht en ook nadruk op het nastreven van inclusiviteit, wat een goede ontwikkeling is. We zullen dit ook in media & filmeducatie nastreven.”*

Het bewustzijn zou toenemen en bovendien zou er steeds meer sprake zijn van instroom vanuit etnische minderheidsgroeperingen in de film- en AV-sector waardoor in ieder geval de diversiteit toeneemt. Een geïnterviewde vat deze ontwikkeling als volgt samen:

*“Ik ervaar mijn sector momenteel als toenemend inclusief, omdat er veel en (naar mijn mening) goed, grondig en oprecht gekeken wordt naar representatie en hoe de sector te verbeteren op dit vlak. Volledig inclusief is de sector nog lang niet, maar er is gelukkig een hoop gaande.”*

## Bewust van bias

In de ervaringen van respondenten en duidingssessies kwam ook veel naar voren dat men een toename ziet in gewaarwording op het gebied van impliciete vooroordelen (maar dat er ook een selecte groep mensen is die zich verzet tegen progressie). Zo beschrijft een respondent diens ervaring met de titel “Praten in cirkels” als volgt:

*“Ik zie dat het bewustzijn binnen de industrie aan het groeien is bij een groep mensen, maar zie ook een grote groep die zich niet openstelt om te groeien. [...] Ik zie enorm veel “diversiteit en inclusie”-bijeenkomsten waar maar een paar mensen op afkomen en steeds dezelfde. Ik zie dat het gesprek erover nu in cirkels verloopt en niet vooruit gaat. Ik zie dat representatie nu gezien wordt als een box die je kunt afvinken voor subsidie, wat in sommige gevallen voorbij de authenticiteit gaat en de werkelijke wens om je in de ander te verdiepen. Ik zie een ploeterende industrie waarvan een deel graag open wil staan voor vernieuwing. Hopelijk groeit het vertrouwen. Erover praten is goed. Nog belangrijker om te zijn en te doen.”*

## We zijn al inclusief

Verschillende respondenten benadrukten dat de sector al inclusief is. Zoals de ervaring die is betiteld als “zeer positief en ik voel me op mijn plek”:

*“De Nederlandse Film en TV sector is bijzonder inclusief op het vlak van acteurs. De crew iets minder. Doelgroepen zijn sterk vertegenwoordigd.”*



En de ervaring die een respondent beschrijft over de animatiewereld:

*“Mijn sector is animatie. Mijn ervaring is dat er niet op uiterlijke kenmerken geselecteerd wordt. Mijn naaste collega's zijn toevallig vijf witte mannen. Maar onze stagiairs zijn erg divers. Zo hebben we een trans-persoon gehad, een Iraanse vluchteling en iemand die zijn coming out tijdens zijn stage periode bij ons had. Onze voormalige stagiairs vormen het overgrote deel van de pool waaruit wij freelancers vragen om werk voor ons te verzetten. Wij selecteren op tekenstijl (tekenvaardigheid en of de persoonlijke stijl bij het project past) en werkethiek (is iemand prettig om mee te werken en begrijpt hij/zij onze werkmethodes).”*

## 4.3 Een niet-inclusie ervaren sector

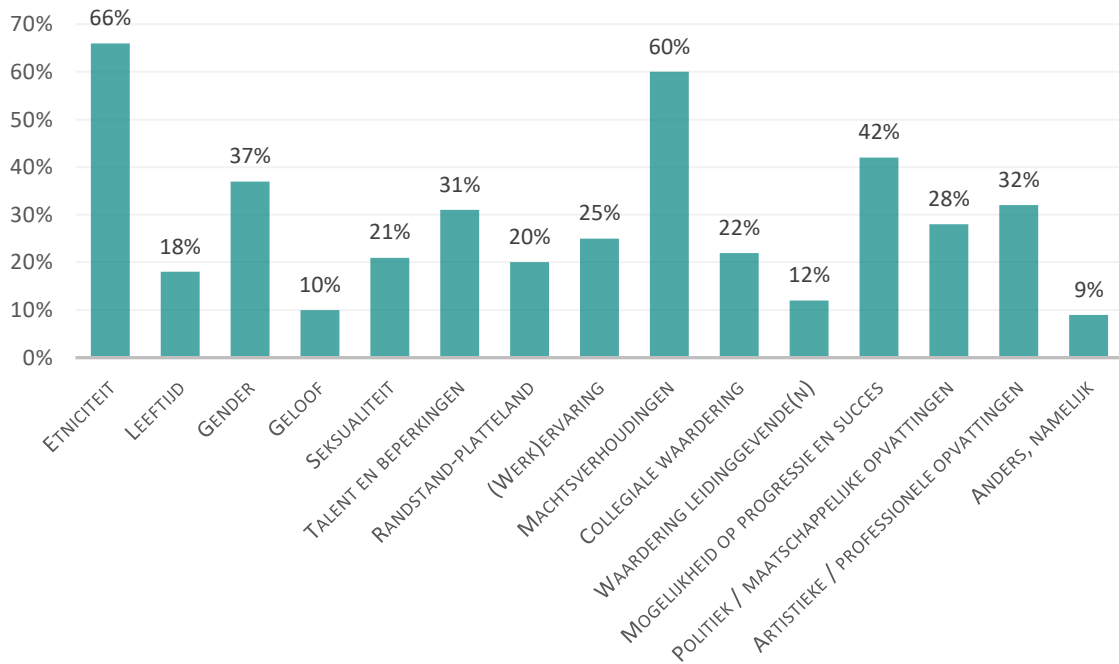
Zoals uiteengezet in paragraaf 4.1 ervaart ongeveer de helft van de respondenten de sector (zeker) niet als inclusief. Als we focussen op de kenmerken van degenen (n=211) die deze mening is toegedaan dan valt het volgende op (niet weergegeven in een tabel):

- De gemiddelde leeftijd wijkt weinig af van het gemiddelde (42,3 jaar versus 42,2 jaar).
- Bovengemiddeld vaak vrouw, 63% versus 51% van alle respondenten.
- Ondergemiddeld vaak man, 32% versus 44% van alle respondenten.
- Ondergemiddeld vaak in een leidinggevende positie, 49% versus 55% van alle respondenten.
- Degenen die de sector als niet inclusief beoordelen zijn bovengemiddeld vaak maker van kleur.
- Bovengemiddeld vaak makers van kleur, 39% versus 26% van alle respondenten.
- Ondergemiddeld vaak witte maker, 61% versus 70% van alle respondenten.
- De rol/functie die iemand binnen de sector uitoefent heeft weinig relatie met de mate waarin inclusiviteit wordt beleefd.

Deze karakteristieken zijn precies omgekeerd evenredig aan de karakteristieken van de groep respondenten die oordeelt dat de sector wel inclusief is.

Figuur 4.7 laat verder zien dat het gebrek aan inclusiviteit voor de respondent lang niet alleen betrekking heeft op etniciteit (66%). Ook zaken als machtsverhouding (60%), mogelijkheid op progressie en succes (42%) en gender (37%) worden vaak gezien als aspecten waarop de sector onvoldoende inclusief is.

Figuur 4.7 Aspecten van niet-inclusiviteit door respondenten die de sector (zeker) niet inclusief vinden: op welke aspecten heeft de inclusiviteit die wel of niet aanwezig is in jouw ervaring het meest betrekking? (N=212)



Dit bredere perspectief op gebrek aan inclusie wordt door één van de respondenten als volgt samengevat:

*“Ik kan niet spreken voor etniciteit, omdat ik zelf wit ben, maar ik identificeer mezelf wel als queer (zowel qua seksualiteit als relatie-oriëntatie) en daar voel ik weinig openheid. Van buiten wekken fondsen/streamers/distributeurs de indruk open te zijn en op zoek naar "ander" materiaal, maar als puntje bij paaltje komt, is er altijd een argument om plannen af te wijzen. Te niche doelgroep, men "voelt het toch niet", je bent té gay, niet gay genoeg, we hebben al gays, kijkcijfers laten zien dat... Iedereen wil graag divers zijn... Van de buitenkant. Maar een echte stem (of echte representatie) krijgen we zelden (of één keer). Wat nog wel te verwachten is van streamers, maar van publieke fondsen en instellingen?”*

### 4.3.1 Waaruit blijkt dat de sector niet inclusief is?

Zoals eerder toegelicht is in de enquête de respondenten de volgende vraag voorgelegd: “Als je iemand moet uitleggen in hoeverre de AV-sector inclusief is, welke persoonlijke ervaring zou je dan delen om duidelijk te maken dat je jouw sector juist wel of juist niet als inclusief ervaart?” Op deze vraag is ook bij degenen die de sector niet inclusief ervaren uiteenlopend geantwoord. De antwoorden zijn naderhand in twee duidingssessies geclusterd en gethematiseerd. Bij degenen die oordelen dat de sector niet inclusief is komen de onderstaande dertien thema’s naar voren (merk daarbij op dat er tussen de thema’s veel verbanden en overlappen bestaan en bepaalde onderwerpen bij meerdere thema’s terugkomen):

- Thema 1: Wit is de norm.
- Thema 2: De oude garde als poortwachters.

- Thema 3: Typecasting.
- Thema 4: Stereotypes.
- Thema 5: Ruimte voor álle verhalen.
- Thema 6: Representatie achter de schermen.
- Thema 7: Het gaat om meer dan alleen kleur.
- Thema 8: Schijninclusiviteit.
- Thema 9: Tokenisme.
- Thema 10: De lat ligt hoger voor makers van kleur.
- Thema 11: Gebrek aan sociale veiligheid.
- Thema 12: Freelancen.
- Thema 13: Achtergestelde uitgangspositie.

## Wit is de norm

De grote mate van witheid van de sector werd in interviews, tijdens de duidingssessies en in veel ervaringen continue aangewezen als een factor die de inclusiviteit belemmert. Verschillende respondenten gaven ook aan dat diversiteit en representatie misschien aan de buitenkant aanwezig lijken maar dat in essentie de film en televisiewereld erg wit is. Zo ook de volgende ervaring onder de titel “De hang naar de inclusiviteit van nu is niet altijd integer”:

*“Producenten vrezen niet-inclusief genoeg te zijn en doen hun best om kleurrijk te windowdressen, maar achter de schermen is het allemaal hartstikke wit.”*

De volgende ervaring bevestigt dit sentiment:

*Ik ben al lang opgehouden met het delen van mijn anekdotes. Iedereen weet het. Mijn sector is van top tot teen wit, niet-inclusief en heeft een verkeerd zelfbeeld. De poortwachters, geldschietters, commissieleden van de fondsen, diversiteitscommissies, crews, alle medewerkers van producenten, medewerkers, begeleiders van het Filmfonds en de bazen, omroepbazen, eindredacties van de omroepen en iedereen voor en achter de camera zijn allemaal wit. De kans dat deze bovengenoemde mensen met hun zeer beperkte biculturele competenties affiniteit zouden hebben met filmplannen en filmideeën van mensen van kleur is zeer klein. Dit is de realiteit maar al die bovengenoemden zullen in interviews (intern en extern maar ook in dit onderzoek) juist een zeer inclusief beeld van zichzelf schetsen. De blinde vlek is gigantisch groot. Dit zelfbeeld is absoluut verkeerd en moet gecorrigeerd worden. En laten we ophouden met mensen om hun anekdotes en ervaringen te vragen. Die zijn er genoeg en iedereen kent ze. Laat de feiten voor zich spreken. Het gaat er niet om hoe ik mijn werkgebied "ervaar". Het gaat om hoe mijn werkgebied is. Het is exclusief, wit en bicultureel incompetent.*

Impliciete vooroordelen zouden ontstaan doordat het witte perspectief de norm is. Dit witte perspectief is in de regel niet bewust en zou tot micro-agressies en alledaags racisme leiden. Hiervan staan ook elders in deze

paragraaf voorbeelden beschreven maar een uitgesproken ervaring werd beschreven onder de titel “Ongepaste vragen, aannames en ongemak.”

*“Ik heb in verschillende meetings meegemaakt dat er (vooral van (wit)-hogerop) ongemakkelijk werd gedaan over mensen van kleur. Namen werden verkeerd [sic] begrepen, er werd zonder gêne gevraagd naar afkomst of bij bepaalde vragen acuut naar de mensen van kleur in de ruimte gekeken. Dit gaat van kleine vragen als "waar kom je echt vandaan?" tot grotere dingen als aannames "dat zal voor jou wel zus en zo zijn gegaan want je bent... (van kleur)". Ik merk dat iedereen van goede wil is, maar dat men toch vaak weinig invoelend of alert/kritisch op zichzelf is. Hetzelfde geldt voor personages van kleur, waarbij het nog steeds vaak de norm is vanuit de dramaturgen/producenten dat afkomst of geaardheid een onderdeel moet zijn van het drama. Ook is me wel eens gevraagd "met wie ik het doe", in het kader van of ik "toevallig" in het "bakje" queer zou passen. Verder is het me meermaals overkomen dat ik als (jonge) vrouw absoluut niet serieus werd genomen.”*

Een interviewrespondent benadrukte dat ze in haar ervaringen met witte makers in de regel *onbedoelde* vooroordelen tegenkomt – dat ze op een heel enkel geval na – meestal in de beste intenties gelooft. Zo ook vertelt een witte maker over hoe hij onbedoeld toch een vorm van marginalisering in stand hield. Onder de titel “Onhandige communicatie”:

*“Als witte, heteroseksuele, mannelijke hoofdschrijver van een project [over een niet-witte/niet-mannelijke personage (gereviseerd om de anonimiteit van de respondent te behouden, red.)) heb ik meegezocht naar mensen die meer levenservaring hebben in het onderwerp dan ik. Dit omdat je sommige ervaringen nu eenmaal niet kunt researchen en we wel een waarheidsgetrouw verhaal wilden vertellen. In deze zoektocht hebben we meerdere afwijzingen gekregen, omdat mensen vonden dat we te laat om hulp hadden gevraagd, of dat we hen alleen invlogen als zogenaamde 'blackspert' op dit onderwerp. Een vervelende ervaring omdat ons verhaal niet verder kwam, maar vooral omdat wij de gevraagden blijkbaar onbedoeld beledigden.”*

Makers van kleur geven aan dat ze vaak het gevoel hebben niet serieus genomen te worden. “We worden niet voor vol aangezien; onze mening en visie tellen toch wat minder mee.” Ook in de duidingssessies kwam dat gevoel vaak ter sprake. Interviewrespondenten geven daarnaast aan dat ze zich vaak niet in de sector geaccepteerd voelen. Een filmmaker vertelde “ik maak het zelden mee dat je zijn, je professionaliteit, je culturele bagage – alles – omarmd wordt”.

## Oude garde als poortwachters

Verschillende interviewrespondenten geven aan dat in de sector sprake is van een oude witte garde die uiteindelijk de (beleids)beslissingen nemen over het diversiteit- en inclusiebeleid. Vanwege het gebrek aan diversiteit binnen deze groep is het lastig om inclusie als beleidsthema echt serieus te omarmen.

*“De sector is wel degelijk inclusief. Ik zit er nu vijftien jaar in. Ik werk met zoveel verschillende mensen, mannen, vrouwen, hetero’s, non-hetero’s, op alle levels kom je die tegen. Overal zie je verschillen, bij regisseurs, acteurs, producenten, casting, als het gaat om man-vrouw, hetero-homo, Lhbtqi+. Maar op de hogere levels, daar zijn mensen van kleur vrijwel non-existent. Op posities die bepalend zijn, casting, regisseurs, producenten, bazen van productiehuizen. In de toppen van de organisatie is vaak wit. Filmacademie, al dat soort instituten. De zenders, de omroepbazen.”*

En dat werkt volgens sommigen rechtstreeks door in de uiteindelijke producties en de daarin gehanteerde vertelperspectieven:

*“Veel bepalende mensen bij omroepen zijn/waren wit, dus ze kiezen eerder voor witte verhalen, met mannen in de hoofdrol. Ook als iets historisch is, is het meestal n.a.v. een boek/historie dus over mannen geschreven.”*

## Economisch motief

Enkele respondenten wijzen er op dat binnen de sector vaak gedacht wordt dat een vertelperspectief van een etnische minderheid tot lagere kijkcijfers leidt. Vanuit (al dan niet terechte) economische overwegingen ontstaat de prikkel vooral het witte verhaal te vertellen. Een respondent vat dit punt als volgt samen:

*“[Commissioning] editors denken dat ze de kijkers verliezen als ze verhalen [vanuit het perspectief van een minderheidsgroep] laten vertellen, dus worden dit soort initiatieven afgewezen. Editors kiezen eerder voor verhalen die voor een groter publiek aantrekkelijker zijn. Dus gaat het niet per se om de persoon van de maker van kleur waarop ze afgewezen worden – het is geen totaal racistische bende – maar het verhaal dat ze willen vertellen, dat volgens de commissioners niet een groot genoeg publiek aanspreekt. Daarom weinig perspectief van kleur op de buis. De commissioners bepalen dus welk verhaal zij denken dat een groot publiek zal aanspreken.”*

## Typecasting

Een gebrek aan representatie en vooral inclusieve representatie op het scherm zou leiden tot verschillende fenomenen zoals typecasting, stereotypering en tokenisme. Verschillende respondenten beschreven hun ervaring met typecasting. Eén daarvan, treffend “typecasting” betiteld, beschrijft:

*“Er wordt vrij rechtlijnig gedacht en vaak voor de makkelijke optie gekozen. Weinig verrassend of spannende keuzes. Veilig. Daarom wel inclusief maar ook de te verwachte rollen voor mensen van kleur. Weinig tot geen hoofdrollen of diverse mensen van kleur in grote rollen bij een productie tenzij er thematisch belang voor is.”*

Ook gedurende de beide duidingsessies wordt dit beeld herkend. Dat er creatiever met casting kan worden omgegaan bevestigt een andere respondent ook onder de titel “Eerste stap gezet en nu door!”:

*“Ik heb het idee dat er de afgelopen jaren veel stappen gezet zijn richting een meer inclusief landschap. Wel vind ik dat er nog steeds sprake is van weinig creatieve casting in veel gevallen. Marokkanen worden vaak gecast als crimineel of terrorist, getrouwde stellen zijn bijna altijd een oudere man en een jongere vrouw, zwarte vrouwen zijn vaak moeders. Ik zou graag zien dat een zwarte vrouw ook als politicus, advocaat of professor kan worden gecast. Een Marokkaanse man als basisschool leraar, rechter of verpleegkundige. Daar is mijns inziens nog veel te halen.”*

## Stereotypes

Als acteurs van kleur worden gecast geven ze aan dat dat vaak in stereotypische rollen is. Maar ook achter de schermen heersen stereotypes volgens respondenten. Zo beschrijft één van de enquêterespondenten:

*“Ik zie weinig mensen van kleur die passen binnen die omgeving zonder stereotypering. Vaak word ik gevraagd of ik beats maak, terwijl ik juist orkestmuziek schrijf en wil schrijven voor speelfilms.”*

Een ervaring van een acteur wordt beschreven onder de titel “Nee zeggen”:

*“Er begint verandering te komen, maar naar mijn idee gaat het nog veel te langzaam. Ik heb heel vaak nee moeten zeggen voordat ik serieus genomen werd als actrice die niet alleen Turkse rollen wil spelen en dan ook nog Turkse rollen die stereotyperend zijn. Of de eeuwige vriendin van de hoofdrol. Of eenzijdige vrouwenrollen. En nu heb ik het over de rollen.”*

Dit wordt bevestigd door twee acteurs die we interviewden. Een van hen vertelde: “Het is in het begin van mijn carrière allemaal uithuwelijken, familieproblemen enzovoorts geweest” en de ander legde uit “Ik kom uit een tijd dat castingbureaus zeiden ‘Er zijn geen rollen voor Marokkanen’. Daar ligt ook een verantwoordelijkheid voor castingbureaus. Maar die nemen die verantwoordelijkheid tegenwoordig ook.” Iets wat in ons gesprek met een casting director ook naar voren kwam: “Ok, een Marokkaanse boef is prima maar laat er dan ook een Marokkaanse rechter in voorkomen. En toen kreeg ik van de regisseur de respons: ‘Ik ken geen Marokkaanse rechter’.”

## Ruimte voor álle verhalen

Aan de andere kant van stereotypes bestaat ook het risico op een overcorrectie waardoor niet alle verhalen worden verteld. “Ik snap de *struggle*. Het is ook gewoon een interessante uitdagende rol – mishandelde vrouw spelen – maar als ik dan weer de zoveelste mishandelde moslimvrouw moet vertolken word ik er ook wel moe van. Tegelijkertijd vind ik dat dingen te snel worden geproblematiseerd. Het is het gevaar van één single story, we moeten ook de Lale Guls van de wereld koesteren. Dat verhaal mag er ook gewoon zijn.”

Alle interviewrespondenten vinden dat er nog te weinig mensen van kleur zijn die de verhalen vertellen. “Bijvoorbeeld een witte maker die in Suriname is opgegroeid kan verhalen vertellen over Suriname vanuit zijn of haar perspectief. Een witte maker die daar nog nooit is geweest kan dat veel moeilijker. Maar dat wil niet zeggen dat makers van kleur ook exclusief vanuit het vertelperspectief van iemand van kleur verhalen vertellen.” Enkele respondenten hebben ook benadrukt dat wie je bent of wat je huidskleur is niet de beslissende factor is in welke verhalen je mag vertellen. “Je mag natuurlijk ook verhalen maken die je niet zelf hebt meegemaakt. Maar als het iets is dat waargebeurd is moet je wel goed onderzoek doen.” Deze respondent gaf Rampvlucht als voorbeeld van een film waarin dat goed is gedaan. “Behoorlijk goed gemaakt door witte makers, research goed gedaan. Om op een juiste manier de verhalen van die mensen zelf te vertellen is er wel ook veel onderzoek gedaan. Er is geluisterd naar diegenen die de Bijlmerramp hebben meegemaakt.”

Volgens één van de respondenten is de bepalende factor hoe de machtsbalans ligt. Ze vraagt: “Kan Ushi<sup>27</sup> nog?” Nee, vindt ze. En dat is omdat de machtsverhoudingen uit balans zijn. “Er zijn geen Chinese mensen die allemaal grappen maken over Wendy van Dijk.” Tegelijkertijd nuanceert deze respondent haar betoog door uit te leggen dat niet alle aanstootgevende humor *off-limits* is. “Daniel Arends’ grappen vind ik bijvoorbeeld heel grappig maar er zijn ook sommigen die zijn werk problematisch vinden.” Een andere respondent beschrijft de disbalans in machtsverhoudingen door uit te leggen dat “voorheen werden komedies bedacht door en voor witte mensen, gefaciliteerd door witte mensen. Denk aan het Schnitzelparadijs of wat Jandino maakt. De personages en verhalen moeten namelijk geen ongemak oproepen bij witte mensen en dat leidt al gauw tot het bevestigen van stereotypes.”

## Representatie achter de schermen

Respondenten wijzen er op dat het voor inclusiviteit ook belangrijk is dat de crew meer divers wordt. Gebrek aan diversiteit kan ook tot praktische belemmeringen leiden die makers van kleur het gevoel geven niet volwaardig mee te kunnen doen. Dit leidt soms tot ongemakkelijke situaties. Een respondent vertelt:

*“De actrices van kleur die ik vertegenwoordig moeten nog steeds werken met een visagie of kap-en grime team dat nog nooit met Afro-Amerikaans haar/huid heeft gewerkt. Hierdoor krijgen zij minder tijd bij kap-en grime dan hun witte collega's en moeten ze vaker zelf hun kostbare tijd en geld stoppen in het 'klaarmaken' van hun haar/huid voordat ze op de set/in het theater hun ding kunnen doen. Ook hebben witte mensen die verantwoordelijk zijn voor kap/grime/visagie soms geen idee hoe Afro-Amerikaans haar of huid behandeld moet worden. Vaak doen ze alsof het hetzelfde behandeld wordt als een witte huid. Ze zien soms niet eens of een pruik 'goed zit' en zeggen dan; ja hoor, zit prima, terwijl het helemaal niet goed zit.”*

Een interviewrespondent beschreef haar ervaring met de styling voor een rol waarin ze een moslima speelde die een hoofddoek zou dragen: “Ze kwamen gewoon aan met een lapje van de markt!”

<sup>27</sup> Ushi en Van Dijk was een programma dat op SBS6 werd uitgezonden vanaf 1999. In het programma speelde Wendy van Dijk een stereotypisch uitgebeeld Japans personage genaamd Ushi om (bekende) personen in de maling te nemen.

Ook een andere enquêterespondent beschrijft wat er gebeurt als er achter de schermen weinig diversiteit is:

*Ondanks dat ik weet dat er moeite wordt gedaan om achter de schermen inclusiever te worden, zorgt een vernauwde blik bij collega's vaak voor een werksfeer die dit tegenhoudt. Het gebruik van het woord [n-woord] om een zwart iemand te omschrijven bijvoorbeeld, waarna ik vaak in discussies beland omdat ik vind dat taalgebruik als dit direct een inclusieve crew uitsluit ("ja maar ik zou het ook niet zeggen als er een zwart persoon bij is"). Ik heb wel eens een castingdirector horen klagen dat het "heel moeilijk is om moslims te vinden" nog voordat ze begon met casten en/of ervaring had met een dergelijke castingzoektocht. Dit wordt vervolgens door alle witte medewerkers gelijk als waarheid bestempeld, terwijl dit eigenlijk meer te maken heeft met het eigen beperkte netwerk van deze castingdirector en haar beperkte kijk op de wereld.*

## Het gaat om meer dan alleen kleur

Zowel in de interviews als tijdens de duidingssessies en in de enquête wordt veel gewezen op de notie dat inclusiviteit om meer gaat dan alleen kleur. Een interviewrespondent gaf een kritische noot op dit onderzoek mee betreffende die exclusieve focus op etnische diversiteit. "Kleur is nogal eendimensionaal. Alsof, als er genoeg kleur is, het dan wel goed is. Maar ook binnen die groep van mensen van kleur is er soms sprake van te weinig diversiteit, bijvoorbeeld op het vlak van gender. Of denk bijvoorbeeld aan de Randstad, die is goed gerepresenteerd, de regio veel minder." Marginalisering en uitsluiting op basis van andere sociale identiteiten en kenmerken dan kleur/etniciteit werd in verschillende ervaringen gedeeld. Zoals in de ervaring betiteld "Tijd om ook te kijken naar inclusiviteit van neurodiversiteit":

*"Mijn ervaring met gebrek aan inclusiviteit gaat vooral over het niet willen werken met neurodiverse mensen. Te moeilijk. Alles valt of staat met het in staat zijn om je sociaal te presenteren en als autist sta je dan dus 10-0 achter. Hoe goed je kan schrijven is dan dus niet meer belangrijk."*

Iets wat ook veel terugkwam in de enquête en werd erkend tijdens de duidingssessies is een scheiding tussen Randstad en de rest van Nederland. Onder het kopje "Desinteresse en hooghartigheid" beschrijft een respondent:

*"Er zijn legio voorbeelden in taalgebruik, vooroordelen en een algehele dedain. Zelfs in dit onderzoek en de vraagstelling. Ik ben geboren in Friesland, had een filmdroom en ging naar Amsterdam. Daar wordt gedacht en bedacht dat Amsterdam de enige plek is waar kwaliteit bestaat en daar ga je in mee. Alles buiten de ring wordt aangesproken met en als platteland, boeren, de regio (maar met een oordeel dat daar toch niks is) constant woorden als de woestijn, het hoge noorden, het verre dit etc. etc. Daarnaast ken ik voldoende verhalen over producenten, omroepen en fondsen die bijv. de Friese taal niet serieus nemen en makers adviseren om dat maar niet te doen. En de laatste tijd is het de discussie over diversiteit en inclusie die zich alleen maar richt op etniciteit en gender. Diversiteit zou veel breder gezien en gerespecteerd moeten worden waarbij geografische spreiding een zeer belangrijk criteria zou moeten*



*zijn. Het is volgens mij desinteresse en hooghartigheid van de 'met name' Amsterdammer (en ik heb er 20 jaar gewoond en hou van de stad en de mensen)."*

Anderen zien de huidige discussie rond etnische diversiteit ook vooral als een noodzakelijke tussenstap die moet leiden tot een situatie waarin diversiteit geen rol van betekenis meer heeft:

*"Persoonlijk hoop ik dat het uiteindelijk er minder toe doet of je wit of zwart of iets ertussen in bent. Het is naast gender maar een van de vele eigenschappen die we als mens hebben. Nu is een zwarte actrice snel gecast voor een rol in een Surinaamse film. Maar zou ook goed zijn als die gewoon lady Macbeth kan spelen. Persoonlijk is mijn ervaring dat kleur er op een set zelf niet veel toe doet. Al was bijvoorbeeld make-uppers die mensen van kleur konden opmaken een paar jaar geleden nog een ding."*

## Schijninclusiviteit

Zowel interviewrespondenten als respondenten die deelnamen aan de duidingssessies wijzen erop dat bij makers van kleur wantrouwen leeft over hoe oprecht de beweging naar diversiteit en inclusie is. Respondenten in de duidingssessies gaven aan dat de 'hipheid' van het diversiteits- en inclusie-thema dit wantrouwen oproept; "is het een moetje, ben ik een quotum? Begrijpen mensen wel wat inclusiviteit betekent?" De vraag is dan of het meer gaat om een symbolisch gebaar – een poging om naar de buitenwereld te presenteren dat men inclusief en divers is. Onder de titel "We zijn pas net begonnen" beschrijft een respondent:

*"Inclusiviteit komt in de Nederlandse film- en AV-sector vaak niet veel verder dan tokenisme. Er wordt vooral veel promotie gemaakt voor projecten van/met mensen van kleur, maar de mensen die de dienst uitmaken zijn nog steeds overwegend witte mensen zonder (direct zichtbare) beperking. De 'grote' films en series zijn toch nog steeds regelmatig impliciet of expliciet patriarchaal, heteronormatief en wit qua verhaal en casting – een goed voorbeeld is de openingsfilm van het NFF, die een zee van witheid representeerde en ten koste ging van een andere kandidaat-openingsfilm, El Houb, van Shariff Nasr, die nu niet de juiste aandacht krijgt in Nederland. Wel zie ik dat er binnen de sector een inhaalslag aan de gang is wat betreft kennis omtrent marginalisatie en discriminatie. Maar we lopen nog steeds sterk achter met een vergelijkbaar demografisch karakter en een vergelijkbare AV-sector. Om een voorbeeld te nemen uit mijn eigen ervaring: een jaar of drie, vier geleden zat ik als creatief producent bij een van de grootste talent agencies van Nederland aan tafel om met de directrice te bespreken wie van de acteurs die zij vertegenwoordigen onderdeel zouden kunnen worden van een grote ensemble-cast. Toen ik vroeg of ze eigenlijk ook niet-witte mensen representeerden (want die zochten we), scrolde ze door haar eigen website en kwam er ter plekke achter dat ze geen acteurs van kleur representeerde. En daar had ze nog nooit eerder over nagedacht. Het was een surrealistisch, gênant moment dat aangeeft hoe kort geleden de ontwikkelingen pas zijn ingezet."*

## Tokenisme

Een uitingsvorm van schijninclusiviteit is tokenisme. Als van een groep er één persoon is die deel uitmaakt van een gemarginaliseerde groep wordt die persoon de *token* genoemd. De token dient er dan toe om de schijn van diversiteit hoog te houden en wordt vaak gezien als een representatie van die gemarginaliseerde groep. Eén van de interviewrespondenten beschrijft zo'n geval in één van de producties waar ze aan meewerkte: "Er is een (1) coregisseur die verantwoordelijk is voor alles wat betreft representatie en diversiteit. Die in feite de hele gemeenschap op zijn of haar rug moet dragen. Zo van; diegene die heeft de film ook gezien en akkoord gegeven dus het is oké zo."

Een overeenkomstige ervaring werd in de enquête beschreven onder de titel "De co-regie-diversiteits-kaart":

*"De film- en tv-sector zit vol met stereotyperende dingen: acteurs die alleen voor bepaalde rollen gevraagd/gecast worden of schrijvers die een bi-culturele hand mogen leggen aan een verhaal die volledig over de desbetreffende etnische groep gaat. Regisseurs die als een soort co-regie-diversiteits-kaart worden ingezet om de productie niet volledig te laten cancelen. De voorbeelden zijn oneindig."*

Tokenisme kwam als thema vaker terug in de in de enquête beschreven ervaringen. Zoals in de ervaring betiteld als "Weet dat diversiteit aan de voorkant niet automatisch inclusiviteit aan de achterkant betekent":

*"Ik denk dat diversiteit aan de voorkant zeker prominent aanwezig is in de Nederlandse film- en AV-sector sinds Black Lives Matter in 2020, maar dat de sector op het gebied van daadwerkelijke inclusiviteit aan de áchterkant nog veel stappen te zetten heeft. Zo word ik vaak benaderd voor projecten vanuit een soort tokenisme, een persoon van kleur erbij om het project "diverser" te maken, maar wordt er vaak niet begrepen hoe er vervolgens een duurzame, veilige omgeving voor iemand als ik gecreëerd kan worden binnen dat project. Met als resultaat dat de diversiteit voor het zicht wel behaald wordt, maar dat er eigenlijk niet zo gek veel verandert voor mensen van kleur. Die voelen zich nog steeds niet gezien, gehoord en omarmd als volwaardige collega's. Dit kan alleen veranderen als er meer personen van kleur leidinggevende posities toegewezen krijgen binnen de film en tv-sector, zij begrijpen deze ervaring immers wel en kunnen dit daardoor adequater managen. Zo krijg je een gezondere, inclusievere industrie voor iedereen, en niet in dienst van wit Nederland zoals het al jaren geweest is."*

En bij de ervaring betiteld als "Onzichtbaar":

*"Als je als scenarist met een producent aan het ontwikkelen bent, of met een andere schrijver, is het de norm dat de hoofdpersoon altijd wit is. Ze denken er niet eens twee keer over na. Ja, sinds 2020 natuurlijk wel maar daarvoor was een hoofdpersoon van kleur alleen een optie als het specifiek gaat over armoede, wraak, prostitutie of subculturen. Pas als de bij-karakters worden ontwikkeld komt de token persoon van kleur om de hoek kijken."*

Een interviewrespondent geeft aan dat er nu wel meer makers van kleur worden gevraagd. “Maar dit is dan vaak vanwege hun kleur en niet vanwege hun expertise en talent. Het is nog steeds een ongelijk speelveld.”

## De lat ligt hoger voor makers van kleur

Verschillende respondenten geven aan dat de lat in de sector hoog ligt. En dat die druk wordt verhoogd voor mensen van kleur. Er wordt uitmuntendheid verwacht van mensen van kleur, alsof ze moeten compenseren voor iets. Eén respondent stelt: “ik heb niet de luxe om mijn werk niet uitmuntend te doen.” Een andere respondent vertelt: “ik wist: Ik moet twee keer zo hard werken, kan me geen misstappen veroorloven, sta met 3-0 achter, beste beentje voor.” Weer een ander: “er worden (indirect en impliciet) hogere eisen gesteld aan makers van kleur.” En nog weer een ander: “je komt niet weg met een zesje, je moet altijd minimaal een 7 of 8 halen.” Onduidelijk blijft in hoeverre makers van kleur nadeel ondervinden van het feit dat ze ten opzichte van witte makers duidelijk in de minderheid zijn. Zo wijst een enquêterespondent op het feit dat het aanbod van makers van kleur – simpelweg vanwege hun geringere aandeel op de totale bevolking – beperkter is:

*“Ik doe mijn best om inclusief te denken als regisseur, maar ik ervaar daarbij wel een aantal hindernissen. Als regisseur wil je goede acteurs voor een rol. Goede acteurs zijn lastiger te vinden onder gekleurde mensen. Dit komt simpelweg omdat zich meer "witte" mensen aanmelden op opleidingen tot acteur dan "gekleurde mensen". Onder "witte acteurs" is een redelijk grote groep goede en ervaren acteurs en onder "gekleurde" mensen is die groep nu eenmaal kleiner, vanwege bovengenoemde opleidingssituatie. Dus regelmatig voel ik de druk om divers te casten en dan een concessie te doen aan kwaliteit. Begrijp me goed, er zijn ook verrassend goede acteurs onder gekleurde mensen, maar de spoeling is wel dunner. Lastig dilemma.”*

## Gebrek aan sociale veiligheid

In paragraaf 4.1 werd al aangegeven dat bijna de helft van de makers van kleur geen sociaal veilige werkomgeving ervaart. Meerdere (soms zeer zorgelijke) voorbeelden worden aangehaald die verband houden met racisme, vooringenomenheid maar soms ook simpelweg onwetendheid of gebrek aan inlevingsvermogen. Eén van de respondenten deelt in haar ervaring “Er is nog veel te halen” haar vermoeden van de oorzaak van dit gebrek aan veiligheid:

*“Ik ervaar de sector als vooral wit, en redelijk mannelijk, weinig ruimte voor zachtheid. Fijn dat er eindelijk intimiteit coaches zijn, vanuit mijn functie werd bemoeienis over verlangen/veiligheid/gesprek weggewuifd of niet ontvankelijk verklaard. Die insteek wordt mijns inziens als te vrouwelijk bestempeld. Vooraf tijd en moeite investeren levert op de vloer heel veel op.”*

De statistieken corresponderen met de beschrijvingen hierboven in die zin dat huidskleur een factor lijkt in hoe veilig men zich voelt (zie paragraaf 4.1).

## Freelancen

Deze onveiligheid wordt nog verder versterkt doordat, net als in andere delen van de culturele sector, cultuurmakers vaak als freelancer werken. “Freelancers kunnen niet ‘zeuren’. Dat is riskant, misschien worden ze niet opnieuw gecast”, legt een casting director uit. Ook een actrice gaf aan: “Je wil niet te boek staan als lastig. Je bent dus makkelijk, je doet het gewoon. Freelancen is zeker onderdeel van deze onzekerheid: voor jou duizend anderen, dat voel je altijd, maar in werkelijkheid is het niet echt zo. Je voelt je heel vervangbaar maar het klopt niet.” Ook één van de regisseurs die we spraken herkende dit beeld: “Het is geen sociaal veilige werkomgeving. Ik heb teveel voorbeelden van dat dat niet zo is. Je moet heel erg op je hoede zijn. Er is heel veel concurrentie. Je moet heel erg vechten voor je product.”

## Achtergestelde uitgangspositie

Naast interne factoren binnen de film- en AV-sector zelf wordt door respondenten ook gewezen op de achtergestelde uitgangspositie van makers van kleur.<sup>28</sup> In de eerste plaats zouden naar verhouding minder mensen van kleur een opleiding (kunnen) volgen die toegang verschaft tot een baan binnen de film- en AV-sector.<sup>29</sup> Daardoor wordt de vijver waaruit voor mensen van kleur gevist moet worden in zowel absolute maar ook relatieve zin kleiner zijn. Daarnaast is de inkomenszekerheid binnen de sector relatief laag waardoor het voor mensen met een achtergestelde positie (en alleenverdieners) geen aantrekkelijke werkomgeving is. Mensen van kleur hebben vaker een achtergestelde positie<sup>30</sup> en hebben daardoor mogelijk een prikkel om te kiezen voor een meer zekere bron van inkomsten dan in de film- en AV-sector.

## 4.4 Impact van publieke financiering

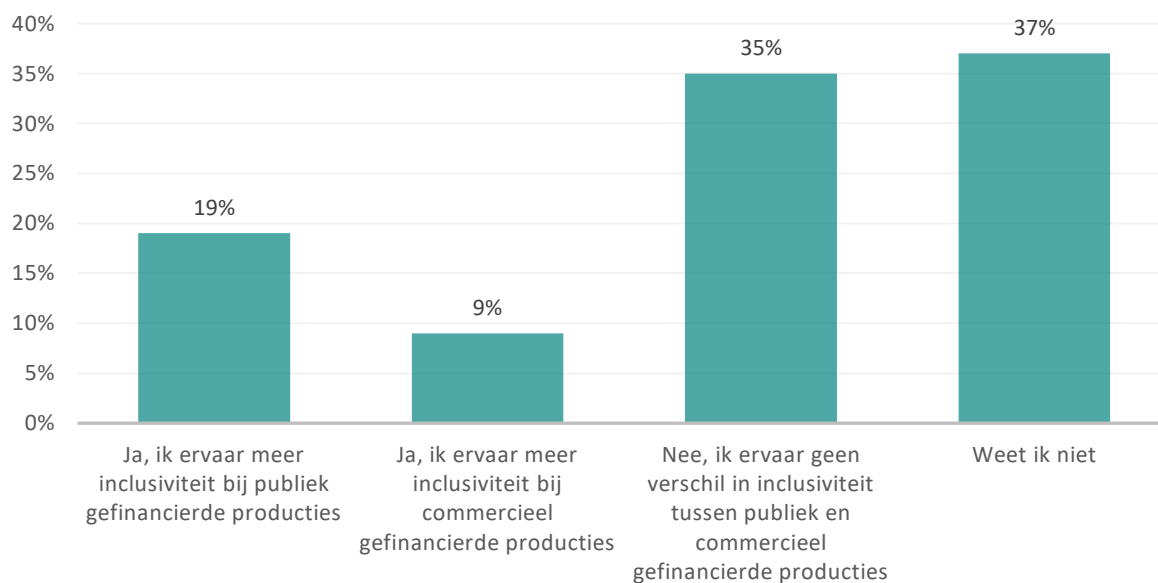
Eén van de onderzoeksvragen luidt: “Wat is de impact van publieke financiering op diversiteit en inclusie in de sector?” Om deze vraag onderbouwd te kunnen beantwoorden zou een systematische vergelijking moeten worden gemaakt tussen de (mede) met publiek geld geproduceerde producties en producties die alleen commercieel tot stand zijn gebracht. Die vergelijking gaat de reikwijdte van dit onderzoek te boven. Wel hebben we in de enquête en tijdens de interviews het thema aan bod laten komen. Uit figuur 4.8 blijkt echter geen eenduidig beeld. Deelnemers aan de enquête zien in een derde van de gevallen geen verschil tussen beide type producties. Een vijfde ervaart meer inclusiviteit bij de met publiek geld gefinancierde producties en een op de tien ervaart dat juist bij de louter commercieel gefinancierde producties. Ook op basis van de interviews kon geen eenduidig beeld worden geschetst.

<sup>28</sup> Dit probleem wordt ook in het buitenland herkend. Zie bijvoorbeeld, O'Brien, D. and Taylor, M. (2020). *Culture is Bad for You: Inequality in the Cultural and Creative Industries*. Manchester: Manchester University Press.

<sup>29</sup> De HBO monitor lijkt dit beeld te bevestigen. Van de afgestudeerden studenten had 6% een westerse migratieachtergrond en 7% een niet-westerse migratieachtergrond. Zie verder, <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/arbeidsmarkt>.

<sup>30</sup> Mensen van kleur worden systematisch achtergesteld in domeinen als arbeidsmarkt, onderwijs en woningmarkt (Hunter, 2007).

Figuur 4.8 Verschil in inclusiviteit tussen publiek gefinancierde producties en commercieel gefinancierde producties: ervaar je een verschil in inclusiviteit tussen publiek gefinancierde producties en commercieel gefinancierde producties? (N=390)



## 4.5 Tot slot

In dit hoofdstuk is ingegaan op de vraag hoe inclusief makers de film- en AV-sector beleven en welke thema's maken dat de sector wel of juist niet inclusief is. De analyse laat zien dat ongeveer de helft van de enquêterespondenten de sector niet inclusief vindt. Makers van kleur geven zelfs in twee derde van de gevallen aan dat zij de sector als niet inclusief beleven. Het gebrek aan inclusiviteit blijkt overigens lang niet alleen betrekking te hebben op de inclusie van etnische diversiteit maar gaat ook over zaken als machtsverhouding, mogelijkheid op progressie en succes en gender. Verder vindt ongeveer een kwart van alle enquêterespondenten en ongeveer de helft van de respondenten van kleur de werkomgeving sociaal niet veilig. Daarbij geven ze bovendien aan niet het gevoel te hebben aan de bel te kunnen trekken als ze te maken krijgen met een onveilige werksituatie of misstanden.

Een minderheid van ongeveer 20% van de enquêterespondenten oordeelt (gematigd) positief over de inclusiviteit van en de sociale veiligheid binnen de film- en AV-sector. Een toelichting op dit positieve oordeel wordt echter weinig gegeven en waar dat wel gedaan wordt, blijkt dat vooral gewezen wordt op de vooruitgang die geboekt wordt maar dat ook dan feitelijk nog gesteld wordt dat het doel niet bereikt is.

Worden de kenmerken van degene die positief oordelen over de inclusiviteit van de sector vergeleken met degene die negatief oordelen over de sector dan springt een aantal zaken in het oog:

- Witte makers zijn positiever dan makers van kleur.
- Mannen zijn positiever dan vrouwen.
- Ouderen zijn positiever dan jongeren.
- Makers in een leidinggevende positie zijn positiever dan makers in een niet-leidinggevende rol.

- Deze factoren versterken elkaar. Dat betekent dat oudere witte mannen in leidinggevende posities het meest positief zijn over de mate van inclusiviteit en sociale veiligheid. Ruim 40% van deze enquêterespondenten is (zeer) positief over de inclusiviteit (dat is 2,5 keer hoger dan gemiddeld). Vrouwelijke makers van kleur oordelen daarentegen in 75% van de gevallen (zeer) negatief over de inclusiviteit in de sector.

De thema's die binnen het onderzoek naar voren komen om het gebrek aan inclusiviteit te illustreren sluiten goed aan bij de statistiek van de enquêteresultaten. Zo wordt gesteld dat het verhogen van de inclusiviteit onder meer wordt belemmerd door een dominant witte cultuur in de film- en AV-sector en oudere witte mannen die als gatekeepers fungeren. Een gebrek aan echte kennis en ervaring met etnische diversiteit bij deze personen zou er toe leiden dat inclusie oppervlakkig blijft en meer gedaan wordt onder druk van buiten dan dat de meerwaarde wordt beleefd. Genoemd wordt daarbij het risico op schijninclusiviteit, stereotypering in de casting en tokenisme. Respondenten halen meerdere voorbeelden aan die deze issues illustreren. Door anderen wordt er wel op gewezen dat inclusiviteit steeds meer serieuze aandacht krijgt binnen de sector en dat ook steeds meer positieve resultaten worden geboekt.

Naast interne kenmerken van de film- en AV-sector wordt ook op externe factoren gewezen die de inclusiviteit dan wel de etnische diversiteit belemmeren. Het aantal mensen van kleur dat een opleiding volgt die toegang geeft tot de sector zou relatief laag zijn waardoor het aanbod van geschikte kandidaten ook relatief lager ligt dan voor witte makers. Ook het feit dat de film- en AV-sector een relatief slecht betaalde sector is, maakt dat er juist voor gemarginaliseerde groepen geen incentive is om hier werk te zoeken. Deze prikkels zorgen voor ondervertegenwoordiging wat uiteindelijk kan leiden tot minder inclusie. Cijfers uit het onderwijs en internationale literatuur lijken dit beeld te bevestigen.

# 5 Conclusies

In dit hoofdstuk worden aan de hand van het beantwoorden van de onderzoeksvragen de conclusies van het onderzoek gegeven.

## 5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn beantwoord op basis van vier methoden van onderzoek. In de eerste plaats hebben interviews plaatsgevonden met makers in de sector. In de tweede plaats heeft een analyse plaatsgevonden van een aselechte steekproef van hoofdzakelijk (mede) met publieke middelen gefinancierde film -en AV-producties uit de periode 2018-2020. In de derde plaats is een enquête afgenomen onder bijna 700 makers. Tot slot zijn de enquêteresultaten door middel van een narratieve methode in twee werksessies geduid met makers. Bij de afgenomen enquête moet een belangrijke kanttekening worden geplaatst. Hoewel de respons qua grootte meer dan voldoende is om zinvolle statistieken te maken, vraagt de representativiteit van de respons wel de nodige aandacht. Vanwege AVG-beperkingen was het namelijk niet mogelijk om na te gaan of tussen respondenten die hun medewerking aan de enquête verleenden en degene die dat niet deden betekenisvolle verschillen bestaan. Niet uit te sluiten valt dat makers van kleur of witte makers bij wie het onderwerp aan het hart gaat vaker repondeerden dan makers voor wie het onderwerp verder af staat. Bovendien levert een vergelijking van de respons met referentiecijfers een indicatie op dat vrouwen bovengemiddeld vaak hebben gerespondeerd. In hoeverre deze biases daadwerkelijk zijn opgetreden en doorwerken in de resultaten kan niet worden bepaald.

### Diversiteit achter de schermen

- **Hoe divers, dat wil zeggen representatief, is de samenstelling van de Heads of departments (de eindverantwoordelijken van de verschillende disciplines) bij films, televisieseries en documentaires?**

Op basis van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat voor het totaal aantal professionals de film- en AV-sector in grote lijnen representatief is. Dat wil zeggen: het percentage makers dat op grond van de CBS-definitie aangemerkt moet worden als een persoon met een migratieachtergrond (35%) is niet lager dan in de Nederlandse samenleving (24%). Makers met een migratieachtergrond leverden echter gemiddeld genomen aan minder producties een bijdrage dan makers zonder migratieachtergrond. De etnische diversiteit die gemeten wordt op het niveau van producties ligt zodoende lager.

De film- en AV-sector is geografisch geconcentreerd in de Randstad. Deze regio is etnisch gezien aanzienlijk diverser is dan het landelijk gemiddelde. Wordt de etnische diversiteit van de sector met de cijfers voor de Randstad vergeleken dan lijkt sprake van een onder-representatie van etnische minderheden binnen de sector.

Kijken we naar het herkomstland van de groep makers met een migratieachtergrond dan blijkt een kwart uit Europa te komen. De overige makers komen vooral uit de voor Nederland belangrijke migratielanden Suriname, Indonesië en de Caribische delen van het Koninkrijk.

In totaal identificeert 27% van de enquêterespondenten zich als maker van kleur. Dat is inclusief makers die volgens de CBS-indeling geen (2<sup>e</sup> of eerdere generatie) migratieachtergrond hebben. Deze laatste categorie blijkt zich in de helft van de gevallen met de etniciteit van één van de historische migratielanden te identificeren (Indonesië, Suriname, Turkije). Hieruit volgt dat makers van kleur in overgrote meerderheid wortels hebben in de voor Nederland belangrijke migratielanden.

Wordt gefocust op de kenmerken van de makers dan valt op dat tussen makers van kleur en witte makers een aantal verschillen bestaat. Makers van kleur blijken iets jonger en korter in de sector te werken dan gemiddeld. Ook het aantal producties waaraan makers van kleur in de afgelopen vijf jaar een bijdrage leverden, ligt zo'n 10% lager dan bij witte makers. Makers van kleur zijn relatief vaak werkzaam als acteur of hebben een rol op het terrein van research, scenario, productie en camera. Het percentage makers van kleur dat (ook) leiding geeft ligt een flink stuk lager dan bij witte makers.

## Diversiteit op het scherm

- **Hoe divers, dat wil zeggen representatief, is de samenstelling van de personages van films, tv-series en documentaires?**
- **Hoe divers, dat wil zeggen representatief, is de thematiek die aan bod komt in het aanbod van de Nederlandse film- en televisiesector?**

Wordt gekeken naar de etnische representatie in de producties dan blijkt in 40% van de gevallen één of meer dragende karakters van kleur aanwezig. Op het totaal aantal dragende karakters is het percentage van kleur lager: 21%. Opvallend daarbij is het grote verschil tussen fictie en non-fictie. Waar bij fictie 14% van de dragende karakters van kleur is (een ondervertegenwoordiging ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving) is bij non-fictie sprake van een aandeel van 35% van makers van kleur (wat juist een oververtegenwoordiging is ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving).

Wat verder opvalt is dat personages van kleur veel vaker jong en man zijn. Bovendien blijkt dat het vertelperspectief veelal exclusief wit is. Met name in de fictieproducties is het vertelperspectief van personages van kleur beperkt. Daarbij komt dat het handelen van de personages van kleur geregeld alleen gemotiveerd wordt door 'het van kleur zijn'. Met andere woorden: er zijn weliswaar personages van kleur in 40% van de producties, maar zij zijn vaak ondergeschikt aan een wit perspectief, heel vaak man en jong en hun handelen wordt geregeld gemotiveerd uit het van kleur zijn. Verhalen van bijvoorbeeld vrouwen van kleur van boven de 40 die niet gaan over het van kleur zijn, blijven hierdoor volledig afwezig.



## Inclusiviteit van de sector

Diversiteit is wat anders dan inclusiviteit. Daar waar bij het bepalen van etnische diversiteit vooral feitelijk wordt gekeken naar de percentages en relatieve representatie van etnische groepen binnen de sector, gaat het bij inclusiviteit om de beleving van deze strata over de mate waarin zij zich welkom voelen en ervaren dat hun inzichten en zienswijzen serieus worden genomen. De inclusiviteit van de sector wordt binnen dit onderzoek primair bepaald op basis van de enquête. Zoals eerder benoemd, moet bij de enquête de kanttekening worden gemaakt dat niet uit te sluiten valt dat makers van kleur en witte makers die vooral kritisch staan tegenover de huidige situatie rond inclusiviteit bovengemiddeld vaak hebben gerespondeerd. Juist ten aanzien van de vraag in hoeverre makers de sector als inclusief ervaren kan deze respons-bias het beeld vertekenen.

- **Wat zijn ervaringen die de betreffende makers hebben in de sector waaruit zou blijken dat de sector al dan niet inclusief is ten opzichte van hun culturele achtergrond.**

Een minderheid van ongeveer 20% van de enquêterespondenten oordeelt (gematigd) positief over de inclusiviteit van en de sociale veiligheid binnen de film- en AV-sector. Een toelichting op dit positieve oordeel wordt nauwelijks gegeven en waar dat wel wordt gedaan, blijkt dat vooral wordt gewezen op de vooruitgang die wordt geboekt maar dat ook dan feitelijk nog wordt gesteld dat het doel niet is bereikt.

Worden de kenmerken van degenen die positief oordelen over de inclusiviteit van de sector vergeleken met degenen die negatief oordelen over de sector, dan springt een aantal zaken in het oog:

- Witte makers zijn positiever dan makers van kleur.
- Mannen zijn positiever dan vrouwen.
- Ouderen zijn positiever dan jongeren.
- Makers in een leidinggevende positie zijn positiever dan makers in een niet-leidinggevende rol.

Deze factoren versterken elkaar. Dat betekent dat oudere witte mannen in leidinggevende posities het meest positief zijn over de mate van inclusiviteit en sociale veiligheid. Ruim 40% van deze groep is positief over de inclusiviteit (dat is 2,5 keer hoger dan gemiddeld). Vrouwelijke makers van kleur in een leidinggevende positie oordelen daarentegen in 75% van de gevallen negatief over de inclusiviteit in de sector (en nagenoeg nooit positief).

Ongeveer de helft van de respondenten oordeelt dat de sector (zeker) niet inclusief is. Wordt gekeken naar degenen die deze mening is toegedaan dan valt het volgende op:

- Makers van kleur ervaren de inclusiviteit negatiever dan witte makers.
- Vrouwen ervaren de inclusiviteit negatiever dan mannelijke makers.
- Jongeren ervaren de inclusiviteit negatiever dan oudere makers.
- Makers zonder leidinggevende functie ervaren de inclusiviteit negatiever dan makers met een leidinggevende functie.

Deze kenmerken zijn recht-evenredig omgekeerd aan degenen die de inclusiviteit in de sector wel positief beoordelen. De soort functie die iemand binnen de sector uitoefent heeft overigens weinig relatie met de mate waarin inclusiviteit wordt beleefd.

De thema's die binnen het onderzoek naar voren komen om het gebrek aan inclusiviteit te illustreren, lijken aan te sluiten bij de statistiek van de enquêteresultaten. Zo wordt gesteld dat het verhogen van de inclusiviteit onder meer wordt belemmerd door een dominant witte cultuur in de film- en AV-sector en oudere witte mannen die als gatekeepers het inclusiebeleid bepalen. Ook de statistiek laat zien dat deze groep binnen de sector het meest positief oordeelt over de inclusiviteit. Een gebrek aan echte kennis en ervaring met etnische diversiteit bij deze personen zou er toe leiden dat inclusie oppervlakkig blijft en meer gedaan wordt onder druk van buiten dan dat de meerwaarde wordt beleefd. Genoemd wordt daarbij het risico op schijninclusiviteit, stereotypering in de casting en tokenisme. Respondenten halen meerdere voorbeelden aan die deze issues illustreren. Door anderen wordt er echter ook op gewezen dat inclusiviteit steeds meer serieuze aandacht krijgt binnen de sector en dat ook steeds meer positieve resultaten worden geboekt.

Naast interne kenmerken van de film- en AV-sector wordt ook op externe factoren gewezen die de inclusiviteit (en etnische diversiteit) belemmeren. Het aantal mensen van kleur dat een opleiding volgt die toegang geeft tot de sector zou relatief laag zijn waardoor het aanbod van geschikte kandidaten ook relatief lager ligt dan bij witte makers. Ook het feit dat de film- en AV-sector een relatief slecht betaalde sector is, maakt dat er juist voor gemarginaliseerde groepen geen incentive is om hier werk te zoeken. Deze prikkels zorgen voor ondervertegenwoordiging wat uiteindelijk kan leiden tot minder inclusie. Cijfers uit het onderwijs en de internationale literatuur lijken dit beeld te bevestigen.

## Mate van impact

- **Wat is de impact van publieke financiering op diversiteit en inclusie in de sector?**

Vanwege methodische beperkingen kon deze vraag binnen het onderzoek niet worden beantwoord.

## 5.2 Tot slot

Dit is het eerste onderzoek in Nederland naar de etnische diversiteit en inclusiviteit van de film- en AV-sector. Het onderzoek laat zien dat er in de sector, afgezet tegen het landelijke gemiddelde, in grote lijnen sprake lijkt van een representatieve vertegenwoordiging van de voor Nederland relevante etnische groepen. Echter, de sector is ruimtelijk geconcentreerd in de Randstad en het etnisch-demografische profiel van deze regio is veel diverser dan het landelijke gemiddelde. Afgezet tegen dat profiel is vermoedelijk sprake van ondervertegenwoordiging. Bovendien zien we dat de positie van makers van kleur binnen de sector minder stevig is dan die van witte makers. Ze hebben minder werk, zijn vaak korter werkzaam in de sector en zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies. Deze achtergestelde positie vertoont een samenhang met de inclusiviteit. Deze wordt door een grote meerderheid van makers van kleur als onvoldoende ervaren, wat zich ook vertaalt in een negatiever oordeel over de sociale veiligheid op de werkvloer.

Tegelijkertijd blijkt uit het onderzoek dat met name witte oudere professionals met leidinggevende functies de diversiteit en inclusiviteit het meest positief te beoordelen. Gelet op hun positie zouden zij juist degene moeten zijn die het thema agenderen. Dat is echter een lastige opgave wanneer deze personen zelf het probleem niet zien. We sluiten het onderzoek daarom af met de oproep aan de sector en OCW bewustwording te entameren, in het bijzonder bij degene die binnen de sector het diversiteit- en inclusiebeleid bepalen.

# Bijlage 1 Herkomstland respondenten

Om de etnische diversiteit te bepalen, is binnen dit onderzoek onder andere gewerkt met de herkomstland-definitie van het CBS. De herkomst van mensen die in het buitenland zijn geboren, wordt bepaald door hun eigen geboorteland. Bij mensen die in Nederland geboren zijn, wordt de herkomst bepaald door het geboorteland van de ouders. Wanneer beide ouders in het buitenland zijn geboren, is het geboorteland van de moeder leidend in het bepalen van de herkomst. Wanneer de moeder in Nederland is geboren of het geboorteland van de moeder onbekend is, dan wordt het geboorteland van de vader gebruikt. In de enquête onder makers in de film- en AV-sector zijn vragen gesteld over het geboorteland of dat van de ouders van de respondent. In de volgende tabellen worden de uitkomsten op die vragen weergegeven.

## Geboorteland respondent enquête

Geboorteland	N	% van totale aantal resp.
Afghanistan	3	0,4%
Angola	2	0,3%
Azië	1	0,1%
België	5	0,7%
Bonaire	1	0,1%
Bosnië	1	0,1%
Brazilië	1	0,1%
Canada	1	0,1%
China	1	0,1%
Colombia	1	0,1%
Congo	2	0,3%
Curaçao	3	0,4%
Duitsland	6	0,9%
Ecuador	1	0,1%
Egypte	2	0,3%
Engeland	1	0,1%
Frankrijk	3	0,4%
Indonesië	4	0,6%
Iran	2	0,3%
Israël	2	0,3%
Joegoslavië	1	0,1%
Koerdistan	1	0,1%
Marokko	4	0,6%
Oekraïne	1	0,1%
Peru	1	0,1%
Polen	1	0,1%
Rusland	1	0,1%
Servië	1	0,1%
Spanje	2	0,3%
Sri Lanka	1	0,1%
Suriname	10	1,4%

Tanzania	1	0,1%
Turkije	2	0,3%
Venezuela	1	0,1%
Verenigde Arabische Emiraten	1	0,1%
Verenigde Staten	2	0,3%
Zwitserland	1	0,1%

### geboortelanden ouders

Geboorteland ouder 1	N	%	Geboorteland ouder 2	N	%
Nederland	492	73,1%	Nederland	540	76,7%
Afghanistan	3	0,4%	Afghanistan	3	0,4%
Angola	1	0,1%	Angola	1	0,1%
Argentinië	1	0,1%	Argentinië	1	0,1%
Aruba	0	0,0%	Aruba	1	0,1%
Australië	0	0,0%	Australië	1	0,1%
Azië	0	0,0%	Azië	0	0,0%
België	7	1,0%	België	1	0,1%
Bonaire	1	0,1%	Bonaire	1	0,1%
Bosnië	1	0,1%	Bosnië	1	0,1%
Brazilië	1	0,1%	Brazilië	1	0,1%
Canada	0	0,0%	Canada	0	0,0%
Chili	1	0,1%	Chili	1	0,1%
China	5	0,7%	China	5	0,7%
Colombia	2	0,3%	Colombia	1	0,1%
Congo	1	0,1%	Congo	2	0,3%
Curaçao	14	2,0%	Curaçao	12	1,8%
Dominicaanse republiek	0	0,0%	Dominicaanse republiek	1	0,1%
Duitsland	7	1,0%	Duitsland	7	1,0%
Ecuador	1	0,1%	Ecuador	1	0,1%
Egypte	2	0,3%	Egypte	2	0,3%
Engeland	3	0,4%	Engeland	2	0,3%
Finland	1	0,1%	Finland	0	0,0%
Frankrijk	2	0,3%	Frankrijk	4	0,6%
Frans Guyana	0	0,0%	Frans Guyana	1	0,1%
Ghana	1	0,1%	Ghana	1	0,1%
Griekenland	2	0,3%	Griekenland	1	0,1%
India	2	0,3%	India	0	0,0%
Indonesië	31	4,5%	Indonesië	21	3,0%
Iran	3	0,4%	Iran	3	0,4%
Israël	1	0,1%	Israël	0	0,0%
Joegoslavië	1	0,1%	Joegoslavië	1	0,1%
Kaapverdië	1	0,1%	Kaapverdië	4	0,6%
Kenia	0	0,0%	Kenia	1	0,1%
Koerdistan	1	0,1%	Koerdistan	0	0,0%
Kroatië	1	0,1%	Kroatië	0	0,0%
Letland	0	0,1%	Letland	2	0,3%
Libanon	1	0,1%	Libanon	0	0,0%

Liberia	1	0,1%	Liberia	1	0,1%
Marokko	15	2,2%	Marokko	9	1,3%
Mexico	1	0,1%	Mexico	0	0,0%
Namibië	1	0,1%	Namibië	1	0,1%
Nepal	1	0,1%	Nepal	0	0,0%
Pakistan	1	0,1%	Pakistan	1	0,1%
Palestina	2	0,3%	Palestina	2	0,3%
Peru	1	0,1%	Peru	1	0,1%
Polen	5	0,7%	Polen	1	0,1%
Portugal	1	0,1%	Portugal	1	0,1%
Rusland	2	0,3%	Rusland	2	0,3%
São Tomé en Príncipe	1	0,1%	São Tomé en Príncipe	0	0,0%
Schotland	1	0,1%	Schotland	0	0,0%
Senegal	0	0,0%	Senegal	1	0,1%
Spanje	3	0,4%	Spanje	1	0,1%
Sri Lanka	2	0,3%	Sri Lanka	3	0,4%
Sudan	1	0,1%	Sudan	1	0,1%
Suriname	43	6,2%	Suriname	29	4,1%
Syrië	1	0,1%	Syrië	1	0,1%
Tanzania	1	0,1%	Tanzania	1	0,1%
Tsjechië	1	0,1%	Tsjechië	0	0,0%
Tunesië	1	0,1%	Tunesië	0	0,0%
Turkije	8	1,2%	Turkije	6	0,9%
Uruguay	1	0,1%	Uruguay	0	0,0%
Venezuela	1	0,1%	Venezuela	1	0,1%
Verenigde Staten	0	0,0%	Verenigde Staten	1	0,1%
Wales	0	0,0%	Wales	1	0,1%
Zambia	0	0,0%	Zambia	1	0,1%
Zimbabwe	1	0,1%	Zimbabwe	0	0,0%
Zuid-Afrika	0	0,0%	Zuid-Afrika	1	0,1%
Zwitserland	1	0,1%	Zwitserland	2	0,3%

# Bijlage 2 Zelfidentificatie

## Onderverdeling categorieën

### **Sub-Saharaans Afrika**

- Afrikaans
- Angolees
- Bantu
- Bakongo
- Congolees
- Kaapverdisch
- Liberiaans
- Senegalees
- Soedanees

### **Zuid-Azië**

- Indiaas
- Nepalees
- Pakistaans
- Sri Lankaans
- Tamils
- Zuid-Aziatisch
- Hazara
- Afghaans

### **Azië**

- Aziatisch
- Azië
- Bospapoea
- Chinees
- Chinees-Indonesisch
- Indisch
- Indo
- Indonesisch
- Moluks
- Nederlands-Indië
- Nederlands-Indonesisch
- Oost Indisch

### **Caraïben**

- Antilliaans
- Caribbean
- Caribisch
- Curaçaos
- West Indian

### **Europa**

- Belgisch
- Brits
- Deens
- Europees
- Grieks
- Mediterraan
- Noord Europees
- Noord West Europees
- West Europees
- Zuid Europees

### **Zuid-Amerika**

- Guarani
- Hispanic
- Latin
- Latijns Amerikaans
- Zuid Amerikaans

### **Noord-Afrika**

- Egypte
- Marokkaans
- Noord-Afrikaans
- Tunesië

### **West-Azië**

- Arabisch
- Iraans
- Israëlich
- Koerd
- Midden-Oosters
- Perzisch
- Turks



### **Suriname**

- Creools
- Hindoestaans
- Surinaams

### **Bi-cultureel, niet nader gespecificeerd**

- Alles behalve Chinees
- Mensen van kleur
- Mestiezen
- Mix
- Teveel om op te noemen

### **Onduidelijk/niet nader omschreven**

- Allochtoon
- Geen
- Indiaan
- Mens
- Verdwaald
- Wereldburger

### **Overige gebruikte categorieën**

- Joods
- Nederlands
- Roma
- Slavisch
- Westers
- Wit
- Zwart

# Bijlage 3 Vragenlijst Enquête

## Deel I

- Hoe oud ben je?  
..... jaar
  
- Ik ben
  - Man
  - Vrouw
  - Non-binair
  - Genderqueer/fluid
  - Anders...
  - Zeg ik liever niet
  
- Hoe lang ben je al werkzaam in de film- en tv-sector?
  - 0-2 jaar
  - 2-5 jaar
  - 5-10 jaar
  - 10-20 jaar
  - Meer dan 20 jaar
  
- In welke rol ben je werkzaam in de film- en tv-sector? [Meerdere antwoorden mogelijk.]
  - Regie
  - Acteur
  - Scenario
  - Producent
  - Camera
  - Sound design
  - Setgeluid
  - Muziek
  - Licht
  - Kostuum
  - Production design
  - Montage
  - Casting
  - Research
  - Haar en make-up
  - Anders, namelijk.....

- Ben je werkzaam in een leidinggevende functie (als Head of Department)?
  - Ja
  - Nee
  
- Aan hoeveel film en tv-producties heb je naar schatting meegewerkt vanaf 2018 tot nu?
  - Numeriek antwoord.
  
- Hoeveel hoofdrollen (of dragende rollen) heb je naar schatting gespeeld in film- en tv-producties in de afgelopen 5 jaar?
 

[filter: acteur geantwoord bij de vorige vraag]

  - Numeriek antwoord.
  
- Hoeveel bijrollen heb je naar schatting gespeeld in film- en tv-producties in de afgelopen 5 jaar? [filter: acteur geantwoord bij de vorige vraag]
  - Numeriek antwoord.

## Deel II

De volgende vragen gaan over etniciteit. We onderzoeken de diversiteit binnen de film- en tv-sector. Er is geen eenduidige manier van het meten van diversiteit en elke manier van meten gaat gepaard met voor- en nadelen. Het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) kijkt bijvoorbeeld naar het herkomstland van mensen. Wij kiezen er in dit onderzoek voor om diversiteit op verschillende manieren te bevragen. We vragen onder meer naar geboorteland van jezelf en van je ouders, maar vragen ook naar hoe je jezelf identificeert.

- Ben je in Nederland geboren?
  - Ja
  - Nee
  
- In welk land ben je geboren? [Filter: alleen bij 'Nee' op vorige vraag]
  - .....
  
- Zijn je beide biologische<sup>31</sup> ouders in Nederland geboren?
  - Ja
  - Nee, beide ouders zijn in het buitenland geboren
  - Nee, 1 van mijn ouders is in het buitenland geboren

---

<sup>31</sup> Wij vragen naar biologische ouders omdat het CBS haar meting daar ook op baseert.

- In welk(e) land(en) zijn je biologische ouders geboren?  
[Filter: alleen bij 'Nee, beide ouders zijn in het buitenland geboren' op vorige vraag]
  - .....
  - .....
  
- In welk land is de biologische ouder geboren die in het buitenland geboren is?  
[Filter: alleen bij 'Nee, 1 van mijn ouders is in het buitenland geboren' op vorige vraag]
  - .....
  - .....
  
- Tot welke etnische groep(en) reken je jezelf?
  - .....
  
- Zou je jezelf identificeren als iemand van kleur?
  - Ja
  - Nee

## Deel IV

### Vragen narratief onderzoek

In dit onderdeel van de enquête vragen we je naar jouw beleving die de mate van inclusiviteit in de film- en tv-sector illustreert. Dat doen we aan de hand van een concrete ervaring. Waar diversiteit gaat over verschillen, gaat inclusiviteit over hoe er met die verschillen wordt omgegaan. Inclusie is de mate waarin alle professionals binnen de sector zichzelf kunnen zijn en zich veilig en gerespecteerd voelen.

We vragen je om een eigen ervaring te delen, en deze ervaring zelf te duiden via een aantal vervolgvragen.

- Als je iemand moet uitleggen in hoeverre de film- en tv sector inclusief is, welke persoonlijke ervaring zou je dan delen om duidelijk te maken of je jouw sector juist wel of juist niet als inclusief ervaart? Maximaal 300 woorden.

.....

.....

.....

.....

### Vervolg vragen:

- Geef een titel aan je ervaring of vat het samen in 1 zin.  
.....
  
- Zou je deze ervaring omschrijven als een positieve of negatieve ervaring
  - Zeer positief
  - Positief
  - Neutraal
  - Negatief
  - Zeer negatief
  
- Op welke aspecten heeft de inclusiviteit die wel of niet aanwezig is in jouw ervaring het meeste betrekking?  
Meerdere [maximaal 5?] antwoorden mogelijk.
  - Etniciteit
  - Leeftijd
  - Gender
  - Geloof
  - Seksualiteit
  - Talent en beperkingen
  - Randstand-platteland
  - (Werk)ervaring
  - Machtsverhoudingen
  - Collegiale waardering
  - Waardering leidinggevende(n)
  - Mogelijkheid op progressie en succes
  - Politiek / maatschappelijke opvattingen
  - Artistieke / professionele opvattingen
  - Anders, namelijk...
  
- Is dit een ervaring waarbij je je veilig voelde?
  - Zeker wel
  - Wel
  - Neutraal
  - Niet
  - Zeker niet

- Is dit een ervaring waar je jezelf kon zijn?
  - Zeker wel
  - Wel
  - Neutraal
  - Niet
  - Zeker niet
  
- In hoeverre denk je dat jouw ervaring representatief is voor de mate van inclusiviteit van de gehele film- en televisiesector?
  - Wel representatief, dit gebeurt vaak
  - Gedeeltelijk representatief, dit gebeurt af en toe
  - Niet representaties, dit is een uitzondering
  
- In welke mate zou je de film- en tv-sector als inclusief bestempelen?
  - Zeker wel inclusief
  - Wel inclusief
  - Neutraal
  - Niet inclusief
  - Zeker niet inclusief
  
- Ervaar je een verschil in inclusiviteit tussen publiek gefinancierde producties en commercieel gefinancierde producties?
  - Ja, ik ervaar meer inclusiviteit bij publiek gefinancierde producties
  - Ja, ik ervaar meer inclusiviteit bij commercieel gefinancierde producties
  - Nee, ik ervaar geen verschil in inclusiviteit tussen publiek en commercieel gefinancierde producties

#### *Veilige werkomgeving*

Een sociaal veilige werkomgeving kan worden omschreven als een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, waarin professionals respectvol met elkaar omgaan en waarin fouten maken geaccepteerd wordt. Er kan open worden gesproken en conflicten worden op een goede, gezamenlijke manier opgelost.

- Ervaar je de film- en tv-sector als een sociaal veilige werkomgeving?
  - Zeker wel
  - Wel
  - Neutraal
  - Niet
  - Helemaal niet

- Heb je het gevoel dat je aan de bel kan trekken als je te maken krijgt met een onveilige werksituatie of misstanden?
  - Zeker wel
  - Wel
  - Neutraal
  - Niet
  - Helemaal niet

Bedankt voor het invullen van de enquête.

## Bijlage 4 Bibliografie

- AAUW. (z.d.). *Dimensions of Diversity & Identity*. Opgehaald van [www.aauw.org](http://www.aauw.org):  
<https://www.aauw.org/resources/member/governance-tools/dei-toolkit/dimensions-of-diversity/>
- BFI. (2019). *BFI Diversity Standards Criteria*. BFI.
- Bregman, P. (2016, Januari 11). *The Right Way to Hold People Accountable*. Opgehaald van Harvard Business Review: <https://hbr.org/2016/01/the-right-way-to-hold-people-accountable>
- Code Diversiteit & Inclusie. (2022). *Waarden voor een nieuwe taal*. Code Diversiteit & Inclusie.
- Commissariaat voor de media. (2021). *Representatie van vrouwen in Nederlandse non-fictie televisieprogramma's in 2019 en 2021*. Hilversum: Commissariaat voor de media.
- Danard, B. (2018). *Gender equality in the French film industry*. CNC.
- Dijksterhuis, E. (2020, juli 14). KLEUR wil quotum voor gekleurde filmmakers. *De Filmkrant*.
- Duyvendak, J. en De Zwart, F. (2012, mei 14). Laat de mensen zelf bepalen wat ze zijn. *De Volkskrant*.
- Flicker, E., & Vogelmann, L. (2018). *Austrian Film Gender Report 2012-2016*. Film Institut.
- Free Press, Women Inc. (2020). *Wie maakt het nieuws, Global Media Monitoring Project 2020*. Free Press, Women Inc.
- HBO monitor <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/arbeidsmarkt>
- Hunt, Ramón, Tran, Sargent, & Roychoudhury. (2018). *Hollywood Diversity Report 2018*. UCLA.
- Khan, A.-B., Pieper, D. K., Smith, D. S., Choueiti, M., Yao, K., & Tofan, A. (2021). *Missing & Maligned: The Reality of Muslims in Popular Global Movies*. USC ANNENBERG INCLUSION INITIATIVE.
- Koning, M. d. (2016, mei 16). *Over de racialisering van moslims*. Opgehaald van Republiek Allochtonië:  
<https://www.republiekallochtonie.nl/blog/opinie/over-de-racialisering-van-moslims-martijn-de-koning-reageert-op-zijn-critici>
- Media Education Foundation. (1997). *Race, The Floating Signifier*. Opgeroepen op juni 18, 2022, van  
<https://www.mediaed.org/transcripts/Stuart-Hall-Race-the-Floating-Signifier-Transcript.pdf>
- Nauta, O., & Nijboer, R. (2022). *Offerte - Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien*. Amsterdam: DSP-groep.
- Norsk Filminstitut. (2018). *Gender equality and diversity in the Norwegian film industry*. Norsk Filminstitut.
- NOS. (2021, oktober 2). *Organisaties Gouden Kalveren kunnen zich niet vinden in kritiek op winnaars*. NOS.  
Opgehaald van <https://nos.nl/artikel/2400090-organisaties-gouden-kalveren-kunnen-zich-niet-vinden-in-kritiek-op-winnaars>
- Nwonka, C. (2020). *Race and Ethnicity in the UK Film Industry: an analysis of the BFI Diversity Standards*. London: The London School of Economics and Political Science.
- Nwonka, C., & Malik, S. (sd). *Racial Diversity Initiatives in UK Film & TV*. Film + TV Charity.
- O'Brien, D. and Taylor, M. (2020). *Culture is Bad for You: Inequality in the Cultural and Creative Industries*. Manchester: Manchester University Press.
- Prommer, E., Hochfeld, K., & Iffländer, V. (2017). *GENDER AND FILM GENDER AND TELEVISION Parameters and Causes of the Gender Distribution of Film and Television Professionals in Key Positions in Germany*. Berlijn: Fraunhofer.
- Samuel, M. (2022). *Waarden voor Een Nieuwe Taal*. Amsterdam: Code Diversiteit en Inclusie.



- Sanders, W. (2022). *Beter is nog niet goed*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Škerlak, J. (2018). Standardized Gender and Diversity Indicators in Switzerland. Wenen: Swiss Federal Office of Culture FOC.
- Soudagar, R. (2022, Februari 11). *Gloria Wekker en Nancy Jouwe reageren op 'De 7 vinkjes'*. Opgehaald van One World: <https://www.oneworld.nl/lezen/interview/gloria-wekker-en-nancy-jouwe-intersectionaliteit-gaat-over-onderdrukking-en-privilege/>
- Southern Jamaica Plain Health Center and Racial Reconciliation and Healing. (2021). *Living Glossary for Racial Justice, Equity & Inclusion*. Opgehaald van <https://docs.google.com/document/d/1acNluGSKAJLWYwzCa0TtKciftWE8iKb4vJZdcGW4zqw/edit>
- The Swedish Film Institute. (2021). *WHICH WOMEN? Gender Equality Report 2019/2020*. Lenanders Grafiska AB Kalmar 2021.
- UCLA. (2022). *Hollywood diversity report 2022*. UCLA.
- Women Inc. (2022). *De Incomplete Stijlgids*.

## Bijlage 5 Begrippenlijst

In deze bijlage lichten we toe wat we verstaan onder de belangrijkste begrippen. In hoofdstuk 2 bleek al hoe complex het meten van culturele diversiteit is. Veel begrippen zijn niet eenduidig geconceptualiseerd. Daarom hebben we een lijst opgesteld met de belangrijkste begrippen die in dit onderzoek worden gebruikt. Voor de keuzes in taalgebruik maakten we onder meer gebruik van de Handreiking *Waarden voor een nieuwe taal*, van de Code Diversiteit & Inclusie (2022) (CDI) en de *Incomplete Stijlgids* van Women Inc. (2022).

<b>Diversiteit</b>	Diversiteit kan verschillende vormen aannemen. Een groep kan bestaan uit uiteenlopende vormen van verscheidenheid, zoals leeftijden, kleur, religie, kennisniveau en gender (Samuel, 2022). Het gaat om aantallen, de term zegt niets over de manier waarop er verscheidenheid is.
<b>Inclusiviteit</b>	Diversiteit verschilt substantieel van inclusiviteit. Als diversiteit de mix van verschillen in aantallen beschrijft, beschrijft inclusiviteit hoe we met die verschillen omgaan.
<b>Etniciteit</b>	In navolging van Women Inc. gebruiken we de term etniciteit om groepen met gedeelde sociaal-culturele waarden en overtuigingen te omschrijven. Iedereen heeft een etniciteit. We gebruiken niet de term ras (Women Inc., 2022).
<b>Gemarginaliseerd</b>	Als het gaat om groepen waarvan leden structureel worden onderdrukt, uitgebuit en/of uitgesloten spreken we van een gemarginaliseerde groep. In Amerika wordt de term 'minority' vaak gebruikt voor dergelijke groepen, als het gaat om Amerikaanse onderzoeken houden we die term in stand (Women Inc., 2022).
<b>Makers van kleur</b>	We spreken in dit onderzoek over makers van kleur wanneer cultuurmakers zichzelf identificeren met een etnische gemarginaliseerde minderheid.
<b>Etnische diversiteit</b>	De mate waarin een groep mensen bestaat uit verschillende categorieën personen met gedeelde sociaal-culturele waarden en overtuigingen.
<b>Genderdiversiteit</b>	Diversiteit in gender.
<b>Head of department</b>	Afdelingshoofd. Het gaat om een leidinggevende functie. Dit is relevant voor ons onderzoek om te kunnen differentiëren tussen leidinggevende en/of beleidsbepalende functies en niet-leidinggevende en/of beleidsbepalende functies.

<b>Sociale identiteit</b>	Een sociale identiteit dicteert tot welke groepen je behoort. Mensen hebben meerdere sociale identiteiten. En tot welke groepen je behoort, bepaalt voor een groot deel je ervaring – zie intersectionaliteit.
<b>Inclusie</b>	Inclusie betekent dat personen uit gemarginaliseerde groepen opgenomen worden in bestaande structuren in de samenleving, op basis van gelijkwaardige rechten en plichten (Samuel, 2022).
<b>Intersectionaliteit</b>	Intersectionaliteit gaat uit van samenhang tussen verschillende vormen van discriminatie of privilege, zoals gender, klasse, ras, seksualiteit, leeftijd, religie en gezondheid. Veel mensen vallen in meerdere categorieën. Al deze factoren bepalen samen hoeveel of weinig macht iemand heeft (Soudagar, 2022).
<b>Privilege</b>	Een privilege is het systematische voordeel dat een bepaalde groep heeft ten koste van een andere groep, gebaseerd op persoonskenmerken zoals etniciteit, gender, klasse, geartheid of andere assen (Southern Jamaica Plain Health Center and Racial Reconciliation and Healing, 2021).
<b>Racialisering</b>	Martijn de Koning (universitair hoofddocent islamstudies, Radboud Universiteit) definieert racialisering als: "het proces waarin dominante groepen statische en karakteristieke eigenschappen toekennen aan mensen die niet tot de eigen groep gerekend worden. Ze doen dit op basis van generaliserende ideeën over 'ras', cultuur, religie en sociale klasse die gepaard gaan met negatieve waardeoordelen en ideeën over hoe om te gaan met een dergelijke groep" (de Koning, 2016).
<b>Representatie</b>	Er is sprake van representatie als er sprake is van vertegenwoordiging. In het kader van de Nederlandse film- en tv-sector zou representatie betekenen dat alle etnische identiteiten die in Nederland voorkomen in dezelfde verhoudingen vertegenwoordigd worden in de film- en AV-sector, zowel op als achter het scherm.
<b>Stereotypering</b>	Een stereotype kan worden omschreven als een vooroordeel over een groep mensen. Meestal wordt een bepaald beeld dat bestaat overdreven. Het wordt ook gebruikt als rechtvaardiging van discriminatie (Women Inc., 2022).
<b>Tokenisme</b>	Tokenisme houdt in dat organisaties wel medewerkers uit minderheidsgroepen aannemen, maar niet vanuit de intentie om een inclusievere organisatie te worden. Het lijkt erop alsof organisaties vinkjes zetten bij bepaalde minderheidsgroepen om de schijn te wekken dat men te maken heeft met een inclusieve organisatie. Het effect is een niet-duurzame verandering in het personeelsbestand (Samuel, 2022).

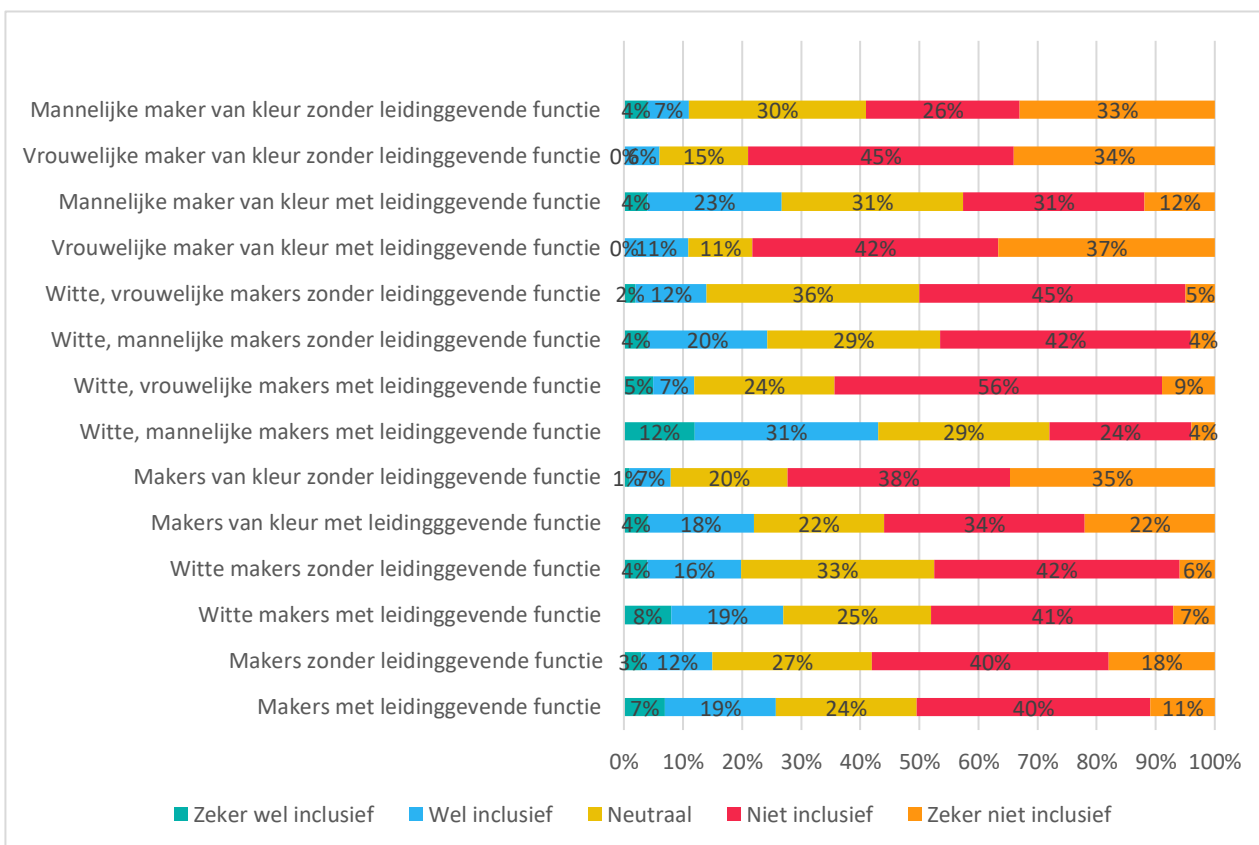
<b>Tone policing</b>	Er wordt aan tone policing gedaan als een persoon in een debat telkens wordt aangesproken op diens toon of emotie, in plaats van dat er een inhoudelijke reactie volgt op de argumenten. Hiermee wordt diens argumentatie ondermijnd en dit doet geen recht aan het onderwerp van het debat of de discussie (Samuel, 2022).
<b>Type casting</b>	Van type casting is sprake wanneer casting directors duidelijk naar een bepaald type personage op zoek zijn en gecast wordt naar bepaalde acteurs omdat het publiek verwacht dat het personage er zo uit zou zien. Dit kan het geval zijn als een Marokkaanse jongen wordt gecast voor de rol van de crimineel, omdat het publiek verwacht dat de crimineel Marokkaans is.
<b>Sociaal veilige werkomgeving</b>	Een sociaal veilige werkomgeving kan worden omschreven als een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, waarin professionals respectvol met elkaar omgaan en waarin fouten maken geaccepteerd wordt. Er kan open worden gesproken en conflicten worden op een goede, gezamenlijke manier opgelost.
<b>Vertelperspectief</b>	Verhalen bestaan niet zomaar, maar worden verteld. Om te begrijpen hoe een verhaal verteld wordt, gaan we op zoek naar de relatie tussen wat we als kijker te zien krijgen in de film en vanuit welke of wiens visie dit wordt gepresenteerd. Er zitten twee kanten aan het vertelperspectief die we in het onderzoek willen belichten, namelijk: wie vertelt en wie neemt waar.
<b>Zelfidentificatie</b>	We vragen respondenten in dit onderzoek zelf aan te geven met welke etnische identiteit zij zichzelf identificeren. In paragraaf 3.4 worden hiervan de resultaten weergegeven. Voordeel van deze methode is dat deze beoordeling volledig recht doet aan de (be)leefwereld van de respondenten en ook in de toekomst altijd gemeten kan worden. Ook wordt hiermee voorkomen dat buitenstaanders (onderzoekers, werkgevers, etc.) voor iemand bepalen tot welke groep iemand hoort, met alle risico's op bias van dien.

## Bijlage 6: Aanvullende tabellen

In het rapport worden op een aantal plekken conclusies getrokken onder verwijzing naar aanvullende tabellen. Deze tabellen zijn in deze bijlage opgenomen.

### Ervaren inclusiviteit

Figuur B 6.1 Ervaren inclusiviteit naar wel en niet leidinggevende functie en wel niet maker van kleur



### Etnische diversiteit per functies in de film -en AV-sector

In onderstaande tabel wordt voor het totaal aantal makers per functie gekeken welke percentage van de makers een migratieachtergrond heeft.<sup>32</sup> Omdat we weten dat ca 25% van de samenleving bestaat uit Nederlanders met een migratieachtergrond kan vervolgens worden gekeken of in de betreffende functie sprake is van onder- of overrepresentatie van makers met een migratieachtergrond. Bij lezing van de tabel moeten echter twee kanttekeningen worden gemaakt. In de eerste plaats wijzen we erop dat de mate waarin Nederlanders met een migratieachtergrond in de sector gerepresenteerd worden niet alles zegt over de mate waarin producties gemaakt worden door Nederlanders met een migratieachtergrond. Zoals we in tabel 3.4 zagen, hebben makers met een migratieachtergrond gemiddeld aan minder producties meegewerkt dan

<sup>32</sup> Anders dan de meeste andere tabellen in hoofdstuk 4 wordt hier alleen gekeken naar migratieachtergrond en niet naar zelf-identificatie met makers van kleur. De reden is dat deze tabel gebruikt wordt om te vergelijken met de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving maar dat voor de Nederlandse samenleving alleen migratieachtergrond beschikbaar is als indicator voor etnische diversiteit.

makers zonder migratieachtergrond. Deze tabel zegt dus alleen iets over de etnische diversiteit binnen de totale groep makers in de sector. Maar de tabel zegt minder over of de producties zelf met een etnisch-diverse crew tot stand zijn gebracht.<sup>33</sup> In de tweede plaats speelt dat binnen de groep respondenten sommige functies nauwelijks voorkwamen. Zo oefenden maar twee respondenten haar en make up als functie uit en kwam kostuum slechts drie keer voor. In onderstaande tabel worden daarom alleen conclusies getrokken voor zover de afwijkingen ten opzichte van het landelijke referentiecijfer van 25% significant zijn. Met deze twee beperkingen in het achterhoofd komen we tot volgende bevindingen (significante afwijkingen ten opzichte van het landelijke diversiteitscijfers zijn **vet** gemarkeerd):

- Binnen de sector hebben acteurs, ten opzichte van de Nederlandse samenleving, relatief vaak een migratieachtergrond (maar ze vertolken, zoals zal blijken in paragraaf 3.2, relatief weinig rollen).<sup>34</sup>
- Dit geldt ook voor professionals werkzaam in research, scenario, productie en camera.
- Voor het overige zijn de verschillen niet significant.

Tabel B6.2 Door wie worden de uiteenlopende functies binnen de film- en AV-sector bekleed, uitgesplitst naar witte makers en makers van kleur

Functie	Mensen zonder migratie-achtergrond	Mensen met migratieachtergrond	Totaal
Acteur	<b>51%</b>	<b>49%</b>	100% (N=128)
Agent	90%	10%	100% (N=20)
Regie	<b>57%</b>	<b>43%</b>	100% (N=204)
Scenario	<b>56%</b>	<b>44%</b>	100% (N=189)
Productie	<b>66%</b>	<b>34%</b>	100% (N=167)
Camera	<b>59%</b>	<b>41%</b>	100% (N=41)
Sound design	67%	33%	100% (N=21)
Setgeluid	85%	15%	100% (N=13)
Muziek	75%	25%	100% (N=16)
Licht	60%	40%	100% (N=5)
Kostuum	67%	33%	100% (N=3)
Production design	58%	42%	100% (N=12)
Montage	67%	33%	100% (N=63)
Casting	79%	21%	100% (N=24)
Research	<b>57%</b>	<b>43%</b>	100% (N=53)
Haar en make- up	100%	0%	100,0% (N=2)
Docent of coach	85%	15%	100% (N=13)
Anders	<b>67%</b>	<b>33%</b>	100% (N=145)

Bron: enquête professionals AV-sector

<sup>33</sup> Een hypothetisch voorbeeld: stelt dat helft van de makers een migratieachtergrond heeft en dat makers met een migratieachtergrond gemiddeld aan één productie per jaar een bijdrage leveren. En stelt dat makers zonder migratieachtergrond de andere helft uitmaken en dat zij gemiddeld aan tien producties per jaar een bijdrage leveren dan zou dat gemiddeld genomen betekenen dat slechts 10% van de crew van de producties een migratieachtergrond heeft, ook al heeft de helft van alle makers in de sector een migratieachtergrond.

<sup>34</sup> Maar zoals gezegd, makers met een migratieachtergrond doen gemiddeld de helft zo vaak mee aan producties.

In onderstaande tabel B6.2 wordt gekeken naar welke rollen de respondenten binnen de producties hebben uitgeoefend. De kolommen tellen niet op tot 100% omdat makers vaak meerdere rollen en taken binnen producties uitvoeren. Het volgende valt op (significante verschillen zijn **vetgedrukt**):

- Makers van kleur zijn relatief vaker dan witte makers als acteur, in regie of bij scenario's werkzaam.
- Makers van kleur hebben relatief vaker dan witte makers meerdere functies uitgeoefend (1,66 vs. 1,76 functies).
- Witte makers zijn relatief vaker dan makers van kleur in production design werkzaam geweest.
- Deze verschillen blijven bestaan wanneer voor etnische diversiteit niet zelfidentificatie wordt gebruikt maar herkomstland (CBS).

Tabel B6.3 In welke rol ben je werkzaam in de film- en AV-sector? Uitgesplitst naar wel of niet maker van kleur/migratieachtergrond

	Mensen zonder migratieachtergrond N=443	Volgens zelfidentificatie witte makers (N=484)	Mensen met migratieachtergrond (N=251)	Volgens zelfidentificatie makers van kleur (N=181)
Acteur	15%	15%	25%	29%
Agent	4%	4%	1%	2%
Regie	26%	28%	35%	33%
Scenario	24%	26%	33%	31%
Productie	25%	26%	23%	20%
Camera	5%	6%	7%	7%
Sound design	3%	3%	3%	4%
Setgeluid	3%	2%	1%	2%
Muziek	3%	3%	2%	1%
Licht	1%	1%	1%	1%
Kostuum	1%	1%	0%	-
Production design	2%	10%	2%	3%
Montage	10%	10%	8%	8%
Casting	4%	3%	2%	4%
Research	7%	7%	9%	11%
Haar en make up	1%	0%	-	-
Docent of coach	4%	3%	1%	2%
Anders	21%	20%	19%	19%
Gemiddeld aantal functies uitgeoefend in onderzochte periode	1,46	1,66	1,71	1,76

Bron: enquête professionals AV-sector

## Bijlage 7: Enquêterespons per aangeschreven organisatie

Om makers in de film- en AV-sector te kunnen enquêteren, hebben we een beroep gedaan op organisaties die binnen de sector beroepsgroepen en/of belangen vertegenwoordigen. Bij aanvang van het onderzoek hebben we met de begeleidingscommissie een zo volledig mogelijke lijst opgesteld van de grotere organisaties in de sector. Van de 24 aangeschreven organisaties reageerden er 19 positief (vijf organisaties hebben niet gereageerd op ons verzoek). Per organisatie is een aparte link aangemaakt die de betreffende organisatie naar zijn achterban verstuurd en/of plaatste op een internetfora (waaronder facebook en eigen websites).

In totaal vulden 694 respondenten de vragenlijst in. Hoewel dit een behoorlijk grote respons is, kan niet goed worden vastgesteld wat de non-respons precies is geweest en in hoeverre deze selectief was. Enerzijds omdat de link naar de enquête ook op internetfora is gepost en niet nagegaan kan worden welke fora-bezoekers de link überhaupt gezien hebben. Anderzijds omdat de organisaties die wel gericht hun achterban hebben aangeschreven deels dezelfde personen benaderden. Verschillende respondenten hebben dus via meerdere kanalen het verzoek gehad de enquête in te vullen. (Omdat we - vanwege AVG-beperkingen - niet konden beschikken over de persoonsgegevens van de aangeschreven personen valt niet te bepalen hoe groot de overlap was.) Om toch enigszins een beeld te krijgen van de respons per organisatie hebben we per organisatie-specifieke-enquête-link de respons geteld (zie de vierde kolom in de tabel 'aantal reacties'). Omdat we ook van de meeste organisaties het aantal aangeschreven email-adressen hebben gekregen, konden we een responspercentage berekenen. Dit percentage is echter onnauwkeurig omdat – zoals gezegd - tussen de achterban van de organisaties vermoedelijk flinke overlap bestaat. Makers zijn dus vaak via meerdere kanalen opgeroepen deel te nemen aan de enquête. Aangezien de meeste respons plaatsvindt kort na het eerste moment van aanschrijving zal in het geval van overlap van achterban de link van de organisatie, die als eerste de oproep voor deelname verstuurd, het meest vaak zijn gebruikt voor het invullen van de enquête. Naderhand viel niet meer te bepalen welke organisatie op welk moment de oproep verstuurd had.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de responspercentages per organisatie-specifieke-enquête-link enorm uiteenlopen. Of die verschillen verklaard worden door verschillen in responsbereidheid van de achterban, de kwaliteit van de emailadressen (gepersonaliseerd of alleen algemene emailadressen), of het door het moment waarop de enquêtelink werd verstuurd, valt niet te bepalen. We kunnen zodoende niet vaststellen of door bepaalde functies vaker de enquête is ingevuld dan door andere functies.



Aangeschreven organisaties	medewerking	Aantal potentiële respondenten	Aantal reacties	% Respons
Acteursbelangen (ACT)	Ja	1200	6	1%
Beroepsvereniging Componisten Multimedia (BCMM)	Ja	200	3	2%
Nederlandse Agenten Associatie (NAA)	Ja	460	83	18%
Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie (NAPA)	Ja	75	6	8%
Nederlandse Vereniging van Cinema editors (NCE)	Ja	100	17	17%
Screen Talent NL	Ja	Onbekend	45	-
Vereniging Constructief Audio (VCA)	Ja	140	11	8%
KLEUR	Ja	N.v.t.	97	-
Nederlandse Associatie van Locatie scoutsmanagers (NAL)	Ja	22	5	23%
Filmfonds	Ja	N.v.t.	48	-
Kunstenbond	Ja	Onbekend	0	0%
VERS film en tv	Ja	333	0	0%
Nederlandse vereniging van visual effects professionals	Ja	84	0	0%
Netwerk scenarioschrijvers	Ja	Onbekend	160	-
Nederlandse Content Producenten (NCP)	Ja	Onbekend	7	-
Netherlands Society of Cinematographers (NSC)	Ja	110	0	0%
Nederlandse Beroepsvereniging van Film- en televisiemakers (NBF)	Ja	1200	4	0%
Dutch Academy for Film (DAFF)	Ja	625	163	26%
Dutch Directors Guild (DDG)	Ja	491	39	8%
Art, Costume & Make-up filmprofessionals (ACM)	Geen reactie	-	-	-
Dutch Casting Society (DCS)	Geen reactie	-	-	-
Netherlands Post Production Alliance (NPA)	Geen reactie	-	-	-
DPA vereniging uitvoerend producenten	Geen reactie	-	-	-
Filmdistributeurs Nederland (FDN)	Geen reactie	-	-	-

## Bijlage 8 Gecodeerde producties

Voor dit onderzoek zijn door studenten van de UU 100 producties gecodeerd op diversiteit en inclusiviteit. In onderstaande tabel zijn de geselecteerde producties opgenomen.

Productie	Fictie/Non-fictie
100UP	Non-fictie
11 Frieze fonteinen	Non-fictie
A fool's paradise	Non-fictie
April, May, June	Fictie
Ares	Fictie
Arjan's big year	Non-fictie
Baantjer het begin	Fictie
Bankier van het verzet	Fictie
Bewaren - Hoe te leven	Non-fictie
Bruce Lee en Outlaw	Non-fictie
Bumperkleef	Fictie
Celibaat	Non-fictie
Cobain	Fictie
Belofte van Pisa	Fictie
Dick Maas methode	Non-fictie
Dirigent, De	Fictie
Inspirator, De	Fictie
Libi, de	Fictie
Luizenmoeder, De	Fictie
Matchmaker, De	Fictie
Patrick, De	Fictie
Regels van Floor, De	fictie
Zaak gebroeders R., De	Non-fictie
Zaak Tuitjeshoorn, De	Non-fictie
Dirty God	Fictie
Doris	Fictie
Dorst	Fictie
End of fear, The	Non-fictie
Familie Kruys	Fictie
Fenix	Fictie
Flikken Maastricht	Fictie
Flikken Rotterdam	Fictie
Gangway to a future	Non-fictie
God only knows	Fictie
Goud	Fictie
Irritante eiland, Het	Fictie

Productie	Fictie/Non-fictie
Leven is een droom, Het	Non-fictie
Wonder van Petit Prince, Het	Non-fictie
Hollands hoop 3	Fictie
Huisvrouwen bestaan niet 2	Fictie
I.m.	Fictie
Ik ben er even niet	Non-fictie
Ik heb het niet gedaan	Non-fictie
Instinct	Fictie
Joardy season	fictie
Kabul, city in the wind	Non-fictie
Kala azar	Fictie
Kapsalon Romy	Fictie
Keeper	Non-fictie
Keizersvrouwen	Fictie
King of the cruise	Non-fictie
Lamentations of Judas	Non-fictie
Leonie, actrice en spionne	Non-fictie
Magic mountains	Fictie
Mannen van mars	Fictie
Mees in de wolken	Fictie
Mi vida	Fictie
Misfit 2	Fictie
Missie NS	Non-fictie
Mocro Maffia 2	Fictie
Moordvrouw (seizoen 7)	Fictie
Morisot	Non-fictie
My foolish heart	Fictie
Onderkomen	Non-fictie
Ons Moederland	Non-fictie
Onze manier van leven	Non-fictie
Paradise drifters	Fictie
Possessed	Fictie
Prison for profit	Non-fictie
Project Gio	Fictie
Red light	Fictie
Rob Scholte Museum, tijdelijk gesloten	Non-fictie
Singel 39	Fictie
Sinterklaas en de vlucht door de lucht	Fictie
Soof, een nieuw begin (seizoen 2)	Fictie
Stanley H.	Fictie
Stones have laws	Non-fictie

Productie	Fictie/Non-fictie
Superjuffie	Fictie
Suspects 2	Fictie
Sylvana, demon of diva	Non-fictie
Bastard, The	Non-fictie
Beast in the jungle, The	Fictie
Company you keep, The	Fictie
Trial, The	Non-fictie
World of thinking, The	Non-fictie
Thunderdome never dies	Non-fictie
Ubiquity	Non-fictie
Undercover	Fictie
Vakkenvullers	Fictie
Vechtmeisje	Fictie
Verliefd op Cuba	Fictie
Vliegende Hollanders	Fictie
Voetbal is oorlog	Non-fictie
Wat is dan liefde	Fictie
White cube	Non-fictie
Your mum and dad	Non-fictie
Zeven kleine criminelen	Fictie
Zwaar verliefd 2	Fictie

De verdeling naar fictie/non-fictie in de aselechte steekproef was 61% versus 39%. Dat is nagenoeg dezelfde verhouding als in het steekproefkader van alle hoofdzakelijk (mede) met publieke middelen gefinancierde producties (n=2.469) waar de verdeling fictie/non-fictie 56% versus 44% was.

DSP-groep BV  
Van Diemenstraat 410  
1013 CR Amsterdam  
+31 (0)20 625 75 37

dsp@dsp-groep.nl  
KvK 33176766  
www.dsp-groep.nl

DSP-groep is een onafhankelijk bureau voor onderzoek, advies en management, gevestigd aan de IJ-oevers in Amsterdam. Sinds de oprichting van het bureau in 1984 werken wij veelvuldig in opdracht van de overheid (ministeries, provincies en gemeenten), maar ook voor maatschappelijke organisaties op landelijk, regionaal of lokaal niveau. Het bureau bestaat uit 40 medewerkers en een groot aantal freelancers.

#### **Dienstverlening**

Onze inzet is vooral gericht op het ondersteunen van opdrachtgevers bij het aanpakken van complexe beleidsvraagstukken binnen de samenleving. We richten ons daarbij met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van zo'n vraagstuk. In dit kader kunnen we bijvoorbeeld een onderzoek doen, een registratie- of monitorsysteem ontwikkelen, een advies uitbrengen, een beleidsvisie voorbereiden, een plan toetsen of (tijdelijk) het management van een project of organisatie voeren.

#### **Expertise**

Onze focus richt zich met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van een vraagstuk. Wij hebben o.a. expertise op het gebied van transitie in het sociaal domein, kwetsbare groepen in de samenleving, openbare orde & veiligheid, wonen, jeugd, sport & cultuur.

#### **Meer weten?**

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie of om een afspraak te maken. Bezoek onze website [www.dsp-groep.nl](http://www.dsp-groep.nl) voor onze projecten, publicaties en opdrachtgevers.

