



TER ONDERTEKENING

Aan: SCM

Media en Creatieve Industrie

Van

Datum

17 april 2023

Referentie

37972870

Bijlagen

Onderzoek

nota

Onderzoek naar diversiteit en inclusie in de film- en AV-sector met de titel "Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien"

Aanleiding

Naar aanleiding van de Black Lives Matter-protesten van 2020 is OCW in gesprek gegaan met de aanjagers van "KLEUR" een organisatie die oproept tot meer inclusiviteit van kleur in de AV-sector. OCW heeft een onderzoeksopdracht uitgezet naar diversiteit en inclusie in de sector. Dit onderzoek is 28 maart 2023 opgeleverd en zal met de Tweede Kamer worden gedeeld.

Besluit

Gaat u akkoord met het versturen van een korte beleidsreactie op het onderzoek?

Brieven ter ondertekening

Gaat u akkoord met ondertekening van de brief "aanbieding rapport onderzoek diversiteit en inclusie in de AV-sector"?

Toelichting

- Naar aanleiding van de BLM-protesten in de zomer van 2020 namen actrice Manoushka Zeegelaar Breeveld en agent Iraida Markus-Meerzorg het initiatief tot "KLEUR", een aanjager tot meer inclusiviteit van kleur in de Nederlands tv en filmindustrie. Deze aanjager heeft inmiddels 700+ ondertekeningen en werkt de organisatie samen met het NFF en DAFF.
- Op 9 juli 2020 is de aanjager ook aangeboden aan voormalig MOCW en MBVOM als noodkreet voor de sector. Een van de acties was een oproep tot een breed onderzoek naar KLEUR in de AV-sector.
- Na intensieve voorgesprekken met zowel KLEUR als DAFF en het Filmfonds is gebleken is gebleken dat er noodzaak en draagvlak is voor meer onderzoek. OCW heeft DSP-groep deze opdracht gegeven en het onderzoek is juli 2022 van start gegaan; Op 28 maart is het eindrapport opgeleverd.
- In uw meerjarenbrief en de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme heeft u dit onderzoek aangekondigd.
- De aankondiging van het onderzoek werd opgepakt door landelijke media.
- Voor de aanbiedingsbrief voor de Tweede Kamer is gekozen voor enkel een korte formele reactie in plaats van een volledige beleidsreactie. Dit omdat de oproep vooral aan de sector is om hier mee aan de slag te gaan en de rol vanuit OCW voornamelijk ligt op monitoring.
- Daarnaast moet het onderzoek spoedig richting de TK vanwege de termijn van 6 weken voor publicatie van onderzoek en pers die vraagt om een publicatiedatum.

Beleidsinterventies

- Hieronder treft u een aantal mogelijke beleidsopties aan. Deze zijn nu niet betrokken bij de reactie op het onderzoek, maar zouden eventueel wanneer verder uitgewerkt nog in een aanvullende brief naar de TK kunnen worden gezonden.
- Andere optie is deze inzet wel nu te onderzoeken en te betrekken bij de reactie, in combinatie met de reeds bestaande inzet van de filmsector (zie verder hieronder). Consequentie is dat de brief dan later wordt verzonden en de 6 weken termijn wordt overschreden.
 - Ondersteunen onderzoek vanuit de sector. OCW gaat vervolgonderzoek van Vrouwen in Beeld, naar gender in de AV-sector mede-financieren.
 - Faciliteren van een conferentie: In gesprek met het filmfonds, Stichting KLEUR, DAFF en wellicht het Nederlands Film Festival zou gekeken kunnen worden naar een moment (conferentie?) over diversiteit en inclusie in de AV-sector. Een dergelijk moment zou brede getrokken kunnen worden door verdere samenwerking met Stichting Vrouwen in Beeld te stimuleren.
 - Stimuleren van talentontwikkeling: Voor de instroom en doorstroom van talent is talentontwikkeling een essentieel onderdeel. Hier ligt zowel een taak voor verschillende cultuurfondsen als andere partijen zoals Rose Stories.
 - Stimuleren veilige omgeving: Er zijn binnen de AV-sector intimiteit coördinatoren die de veiligheid op set en toneel waarborgen tijdens intieme scènes. Eerste ervaringen zijn goed, maar doorontwikkeling is noodzakelijk.
 - Uitwerking Motie Werner: Op dit moment wordt gewerkt aan de uitwerking van Motie Werner over fysieke toegankelijkheid van de culturele sector en het inrichten van een kenniscentrum toegankelijkheid. Kamerbrief over uitwerking en proces wordt voor zomer verwacht.
 - Talentontwikkeling: n.a.v. het sectorplan wordt begin juni een rondetafelgesprek met alle ketenpartners uit de AV-sector georganiseerd. Deze sessie gaat over volle breedte van talentontwikkeling, dus ook over diversiteit en inclusie.
- Huidig beleid Filmfonds:
 - New Dawn: New Dawn is een international inclusion and equality fund, geïnitieerd door het Nederlands Filmfonds waarbij inmiddels 9 andere internationale filmfondsen zijn aangesloten. Het fonds dient als een financieringsbrug voor het ondersteunen van filmmakers van onafhankelijke producties.
 - Cypher Cinema: Regeling speciaal voor autodidacten.

- Bewustwording: Het fonds vraagt op dit moment aanvrager te formuleren op welke manier hun project of activiteit invulling geeft aan diversiteit. Hier worden verder geen consequenties aan gehangen.
- Beleidskader 2025-2028: Het filmfonds wil strakkere kaders in het beleidskader van 2025-2028.

Opzet Onderzoek

- Het onderzoek is grofweg opgesplitst in 3 onderdelen:
 - Representatie voor en achter de camera
 - Gevoel van inclusie in de sector
 - Analyse van inhoudelijk vertelperspectief (wiens verhalen worden verteld/ door wiens ogen wordt het verhaal verteld).
- Hiervoor zijn verschillende methoden gebruikt:
 - Enquête (ingevuld door ca. 700 respondenten)
 - Diepte-interviews
 - Steekproef Analyse van 100 Nederlandse Producties (2019-2021)
 - Duidingssessies / groepsgesprekken
- Vanwege de lastigheid van het definiëren van KLEUR is bij wijze van experiment gekozen voor verschillende benaderingen:
 - De nieuwe herkomstindeling van het CBS
 - Zelfidentificatie met 'maker van kleur' of met 'witte maker'
 - Identificatie met een zelf te bepalen etnische categorie
- In de begeleidingscommissie zaten Iriaida en Manoushka vanuit aanjager KLEUR, DAFF en het Filmfonds.

Enkele belangrijke uitkomsten onderzoek

- Het is lastig de diversiteit in de AV-sector te vergelijken met de Nederlandse samenleving door het ontbreken van referentie materiaal en het niet kunnen doen van non-response onderzoek.
- Toch lijkt de etnische diversiteit in de film- en AV-sector 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.
- 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

- 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 (dat is een oververtegenwoordiging).
- Dragende personages van kleur zijn veel vaker jong en man.
- Verhalen van vrouwelijke personages van kleur van boven de 40 jaar die niet gaan over 'het van kleur zijn', zijn nagenoeg afwezig.
- 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.
- Oudere witte mannelijke makers in een leidinggevende positie zijn het meest positief 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.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Niet van toepassing (behalve persoonsgegevens van de opsteller van de nota).