

Een exploratief onderzoek naar de ervaringen van Vlaamse niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond

'Gekleurde' huid op het

MASTERPROEF
voorgelegd tot het behalen
van de graad van Master
in Gender en Diversiteit
Ingediend als klassieke
masterproef

Souad Boukhatem

nr. 02014307

Promotor:

Prof. Sofie Van Bauwel

Woordenaantal:

19.795

Academiejaar 2023-2024

SOUSOUD

Deze masterproef is een examendocument dat niet werd gecorrigeerd voor eventueel vastgestelde fouten. In publicaties mag naar dit werk worden gerefereerd, mits schriftelijke toelating van de promotoren die met naam op de titelpagina zijn vermeld.

Dit onderzoek verkent de ervaringen van niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond binnen een overwegend witte film- en televisiesector, gebruikmakend van 12 semigestructureerde diepte-interviews. Met een Intersectionele benadering identificeert deze masterproef de barrières – zoals bijvoorbeeld stereotypering, typecasting, microagressie en loonkloven – die hun carrières en welzijn beïnvloeden. Deze factoren dragen bij aan een psychologisch belastende omgeving, versterkt door een gebrek aan diversiteit en adequate representatie. De bevindingen tonen significante professionele, sociale en economische ongelijkheden en onthullen strategieën die actrices hanteren, waaronder actieve weer-

Abstract

stand tegen discriminatie en het zoeken naar emotionele steun. Deze strategieën zijn van belang voor het handhaven van hun welzijn en geestelijke gezondheid in reactie op de uitdagingen die ze tegenkomen.

Deze masterproef onderstreept het belang van een intersectionele benadering die zowel gender, ras als etniciteit betreft en doet aanbevelingen om de inclusiviteit binnen de sector te verbeteren. Dit draagt bij aan een meer authentieke en genuanceerde representatie van culturele identiteiten in de media.

Met dit dankwoord wil ik iedereen bedanken die mij heeft gesteund en geholpen tijdens mijn onderzoek en het schrijven van deze masterproef over een thema dat mij nauw aan het hart ligt. Allereerst gaat mijn dank uit naar de respondenten. Het is bewonderenswaardig dat zij tijd hebben vrijgemaakt om te spreken over een onderwerp dat complex en emotioneel beladen kan zijn. Hun inzichten waren onmisbaar.

Ik ben ook diep dankbaar voor de begeleiding van mijn promotor, Professor Sofie Van Bauwel. Haar hulp, vertrouwen en toegankelijkheid waren cruciaal voor mijn werk en ontwikkeling.

Dankwoord

Een speciaal woord van dank aan mijn partner, Raf. Je was een klankbord gedurende mijn hele studie die ik combineerde met een baan en een gezin. Jouw onvoorwaardelijk vertrouwen in mij, zelfs wanneer ik twijfelde, waren van onschatbare waarde. Je interesse

in de gender- en diversiteitsthema's groeide met elk gesprek dat we voerden, wat jou bijna net zo betrokken maakte bij dit onderwerp als ik. Zonder jou had ik dit niet kunnen bereiken.

Mijn twee lieve dochters, Lio en Billie, jullie zijn mijn grootste motivatie. Jullie vreugde en liefde geven mij de kracht om door te gaan. Deze studie was een enorme investering voor ons gezin, en ik ben me diep bewust van de tijd en de offers die jullie hebben gebracht om dit mogelijk te maken. Nu dit hoofdstuk afgesloten is, kijk ik ernaar uit om meer kostbare momenten met jullie te delen en de tijd in te halen die we gemist hebben.

Ik wil ook Annik, mijn pleegmoeder, bedanken: *It takes a village to raise a child*, en jij bent mijn dorp. Je steun en geloof in mijn mogelijkheden hebben mij gevormd.

Mijn familie en vrienden verdienen ook een dankwoord voor hun onmisbare bijdrage tijdens deze uitdagende studieperiode. De fijne momenten met jullie gaven me de nodige afleiding en veerkracht om door te gaan.

Tot slot ben ik diep dankbaar voor de rijke leerervaring die de opleiding Gender en Diversiteit aan de universiteit van Gent mij heeft geboden, die een basis heeft gelegd voor zowel mijn persoonlijke als professionele ontwikkeling.

Inhoudsopgave

Abstract 3

Dankwoord 4

1 Inleiding en probleemstelling 7

2 Theoretisch kader 10

2.1 Centrale begrippen en concepten 10

2.1.1 Gender als sociale constructie 10

2.1.2 Ras als sociale constructie 11

2.1.3 Witheid 13

2.1.4 Representatie en stereotypering 14

2.1.5 Intersectionaliteit 16

2.2 Literatuuroverzicht 17

2.2.1 Representatie van minderheden in film- en televisiesector:
3 kernproblemen 19

2.2.2 Hegemoniale mediarepresentatie en structurele barrières 20

3 Methodologie 23

3.1 Onderzoeksdesign 23

3.1.1 Kwalitatief onderzoek 23

3.1.2 Dataverzameling 24

3.1.3 Coderingsproces 24

3.1.4 Analyse 25

3.2 Positionaliteit in kwalitatief onderzoek 25

3.3 Onderzoeksethiek 26

4 Resultaten en discussie 27

4.1 Werken in een overwegende witte omgeving 27

4.1.1 Burden of representation 27

4.1.2 Tokenisme 28

4.1.3 Othering 29

4.1.4 Gebrek aan diversiteit 31

4.1.5 Gebrek aan representatie 32

4.1.6 Witheid als ideologie 33

4.2 Sociale, professionele en economische ongelijkheden 35

4.2.1 Stereotypering 35

4.2.2 Loonkloof 38

4.2.3 Microagressie 39

4.3 Impact van ongelijkheden op het welbevinden 41

4.4 Strategieën om met ongelijkheid om te gaan 42

4.5 Aanbevelingen 45

4.6 Beperkingen en sterktes van het onderzoek 46

5 Conclusie 47

Literatuurlijst 50

Inleiding en probleemstelling

In 2015 veroorzaakte de hashtag #OscarsSoWhite een golf van verontwaardiging binnen Hollywood. Dit moment markeerde een kantelpunt waarbij de langdurige kwestie van gebrek aan diversiteit in 's werelds meest beroemde filmindustrie onder de aandacht van het brede publiek kwam. Dit werd duidelijk toen alle twintig nominaties voor acteerprestaties dat jaar naar witte acteurs gingen, een patroon dat het volgende jaar herhaald werd. Hoewel er sindsdien enige vooruitgang is geboekt, blijft de vertegenwoordiging van ondergerepresenteerde groepen in de Amerikaanse filmsector significant achter (Ramón et al., 2023).

Deze problematiek van ondervertegenwoordiging, die in Hollywood duidelijk aan het licht kwam, vindt een verontrustende weerklank in de Vlaamse filmindustrie. Net als bij de Oscars, wordt bij de Ensors de voortdurende dominantie van witte perspectieven zichtbaar, waar een overweldigende meerderheid van erkende werken voortkomt uit een homogeen creatief leiderschap. Slechts een klein deel van de films is geregisseerd of geschreven door makers van kleur. Deze ondervertegenwoordiging is eveneens zichtbaar in de creatieve

leiding van bijna alle afdelingen die voor een Ensor in aanmerking komen. Met uitzondering van de afdelingen voor kostuum, make-up en haar, worden ze hoofdzakelijk geleid door witte mannen. Dit patroon strekt zich uit tot in de top van culturele en educatieve instellingen, zoals het Vlaams Audiovisueel Fonds en directiekamers van filmacademies, waar personen van kleur zelden leidinggevende posities bekleden en vrouwen van kleur nog minder vertegenwoordigd zijn (Hedayat & Huyghe, 2024).

Deze trend van witte dominantie beperkt zich niet alleen tot filmawards, hij wordt ook weerspiegeld in bredere culturele en institutionele structuren in Vlaanderen. De invloed van het dominante witte perspectief is hier zowel in de samenleving als in de media duidelijk voelbaar (Kanobana, 2024). Ondanks een groeiende erkenning van het belang van diversiteit, blijft de weergave van verschillende perspectieven in film en televisie een uitdaging. Bijzonder uitdagend is deze strijd voor niet-witte vrouwen, die te maken krijgen met een dubbele laag van marginalisatie op basis van zowel ras als gender. Deze intersectie van discriminatie, een kernconcept binnen inter-

sectionele analyse, onderstreept de complexiteit van de uitdagingen waarmee zij geconfronteerd worden (Crenshaw, 1989).

Deze aanhoudende uitdagingen rond diversiteit en representatie zijn prominente thema's die reeds lang worden belicht door (feministische) mediastudies en postkoloniale studies. Deze studies hebben aangetoond hoe media vaak stereotypische beelden propageren die seksistisch of racistisch kunnen zijn, en daarmee de dominante culturele opvattingen en machtsdynamieken reflecteren (De Graeve, 2023; Krijnen & Van Bauwel, 2022). Postkoloniale mediastudies, die voortkomen uit de intersectie van mediastudies en postkoloniale studies, bieden waardevolle inzichten in een onderzoeksveld waarin verschil en diversiteit centraal staan in plaats van marginaal blijven (Saïd, 1978; Ponzanesi, 2012). Deze gecombineerde benadering is dan ook bijzonder relevant voor deze masterproef.

Deze studies benadrukken de noodzaak om de door media geconstrueerde realiteit kritisch te onderzoeken, aangezien media vaak een versie van de werkelijkheid presenteren die voornamelijk de overtuigingen van dominante groepen in de maatschappij echoot (Hall, 1997). Met de evolutie van de samenleving naar meer inclusiviteit wordt ook een verschuiving in de media waargenomen naar meer diverse representaties van gender, etniciteit en seksuele oriëntatie (Tyree & Powell, 2022; Zerebecki et al., 2021; Chattoo, 2018). Desondanks blijft de vooruitgang in het evenwichtig vertegenwoordigen van acteurs van kleur, vooral vrouwen, beperkt. Deze actrices worden vaak ingezet als nevenpersonages of stereotypen, wat de dringende vraag naar betere en meer inclusieve representatie benadrukt (Calof et al., 2023). In Vlaanderen weerspiegelt deze globale trend zich op vergelijkbare wijze, waarbij de media nog steeds worstelen om een evenwichtige representatie te bereiken (Dhoest, 2015; Jacobs et al., 2015; Panis et al., 2019).

In tegenstelling tot genderdiversiteit is etnische diversiteit binnen de film- en audiovisuele

'In Vlaanderen heeft het onderzoek tot dusver weinig aandacht besteed aan de unieke ervaringen van actrices uit etnische minderheden'

sector in België en Vlaanderen minder uitgebreid onderzocht, waardoor we voornamelijk afhankelijk zijn van internationale onderzoeken (Crone et al., 2023). Een studie door Nwonka & Malik (2021) in het Verenigd Koninkrijk onderzocht de effectiviteit van diversiteitsinitiatieven binnen de Britse film- en AV-sector.

Ondanks ambities voor meer inclusiviteit, blijft de sector gekenmerkt door aanhoudende sociale en raciale ongelijkheden, met structureel beperkte kansen

voor etnische minderheden. Een belangrijk punt van kritiek is het gebrek aan betrouwbare diversiteitsdata, waarbij een overmatige nadruk op kwantitatieve metingen de complexe ervaringen van diverse groepen in het duister laat. In het Verenigd Koninkrijk zijn de BFI Diversity Standards ontwikkeld, criteria die filmproducties moeten volgen om financiering van het British Film Institute (BFI) te ontvangen. Deze richten zich op de representatie van ondervertegenwoordigde groepen in hoofdrollen en leidinggevende posities. Nwonka's analyse van 235 films onthulde echter dat, hoewel de genderrepresentatie verbeterde, de etnische diversiteit achterbleef (Nwonka, 2020). Het Hollywood Diversity Report (2023) bevestigt vergelijkbare trends in de VS, waar vrouwen en mensen van kleur significant ondervertegenwoordigd blijven, zowel voor als achter de camera. Deze bevindingen suggereren een gebrek aan erkenning van verschillende vormen van ondervertegenwoordiging, waarbij de focus vaak meer op genderdiversiteit ligt dan op etnische diversiteit.

In België, en meer specifiek in Vlaanderen, is er een opvallend tekort aan gestructureerd beleid en diepgaand onderzoek naar de effectiviteit van diversiteitsinitiatieven. Dit gebrek aan informatie en actie wijst op een significante kenniskloof in het begrijpen en aanpakken van gender- en etnische diversiteit binnen de film- en televisiesector. Het ontbreken van specifieke initiatieven onderstreept de urgentie om deze kwesties aan te pakken. Hoewel er veel onderzoek is gedaan naar de representatie

van specifieke groepen, blijft diversiteit binnen deze groepen, hun mogelijke overlappingsen en interacties vaak onderbelicht. Specifiek in Vlaanderen heeft het onderzoek tot dusver weinig aandacht besteed aan de unieke ervaringen van actrices uit etnische minderheden.

Deze masterproef richt zich op het onderzoeken van de ongelijkheden die niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond ervaren in hun professionele leven en de impact die deze hebben op hun welbevinden. Eerdere studies hebben weliswaar de represen-

tatie van vrouwen en etnische minderheden op het scherm onderzocht, maar de persoonlijke perspectieven en ervaringen van deze vrouwen blijven vaak onderbelicht. Dit onderzoek vult deze kenniskloof door de intersectie van gender, huidskleur, ras en etniciteit te belichten en het maatschappelijke belang van representatie en inclusie in de media te onderstrepen.

Verder streeft dit onderzoek ernaar deze kennislacune te overbruggen door middel van gesprekken met de betrokkenen, gericht op de volgende centrale onderzoeksvraag:

Welke professionele ongelijkheden ervaren niet-witte actrices of actrices met een migratieachtergrond binnen de film- en televisiewereld?

En bijbehorende deelvragen:

- **Hoe ervaren deze actrices het om te werken in een overwegend witte omgeving?**
- **Welke sociale, professionele en economische ongelijkheden komen naar voren uit de ervaringen van niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond?**
- **Welke impact hebben deze vormen van ongelijkheid op het welbevinden van niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond?**
- **Welke strategieën hanteren deze actrices om met professionele ongelijkheid om te gaan en hun carrière vorm te geven?**

Door het gebruik van een intersectionele lens draagt deze masterproef niet alleen bij aan de academische literatuur, maar helpt ze ook om de complexiteit van identiteiten en hun professionele ervaringen beter te begrijpen. Verder verhoogt deze masterproef het bewustzijn van de impact die mediarepresentatie heeft op de perceptie van sociale groepen en het individuele zelfbeeld, wat fundamenteel is voor het bevorderen van sociale gelijkheid en diversiteit. Dit onderzoek bezit ook het potentieel om significante veranderingen te bewerkstelligen in de wijze waarop minderheidsgroepen worden gerepresenteerd en waargenomen in de samenleving.

De masterproef begint met een gedetailleerde bespreking van de probleemstelling, gevolgd door een theoretisch kader waarin de belangrijke theorieën en concepten worden onderzocht. Vervolgens is er een uitgebreid literatuuroverzicht, waarin onderzoeken en literatuur die verband houden met de centrale concepten grondig worden geanalyseerd. Vervolgens wordt de methodologie die voor de studie is gebruikt toegelicht, waarna de onderzoeksresultaten worden gepresenteerd. De thesis wordt afgerond met een discussie over de bevindingen en de bredere implicaties ervan, waarbij de impact van de resultaten op het bestaande academische discours wordt beoordeeld.

Theoretisch kader



Alvorens de resultaten van het onderzoek te bespreken en te analyseren, is het noodzakelijk om de centrale concepten en theorieën die in deze masterproef aan bod komen, te verduidelijken. In dit hoofdstuk zal ik de concepten gender, ras, witheid, stereotypering en intersectionaliteit behandelen. Deze zijn van cruciaal belang omdat ze direct en indirect invloed uitoefenen op de ervaringen van niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond. Vervolgens zal de focus liggen op de relevante wetenschappelijke literatuur die deze thema's verder verkent en verdiept.

2.1 Centrale theorieën en concepten

Deze masterproef bespreekt verschillende fundamentele concepten waaronder gender, ras, witheid, representatie, stereotypering en intersectionaliteit. Deze concepten zijn omstrepen en hebben een ingewikkeld verleden. Daarom is een uitgebreide uiteenzetting nodig.

2.1.1 Gender als sociale constructie

Deze masterproef concentreert zich op de geleefde ervaringen van actrices met een niet-witte achtergrond en/of migratiegeschiedenis, waarbij een breed scala aan benaderingen uit genderstudies wordt toegepast. Het academische veld van genderstudies, dat tijdens de tweede feministische golf in de jaren 70 ontstond uit vrouwenstudies, benadert gender als een complexe interactie van verschillende sociaal-culturele factoren, waaronder seksualiteit, klasse, herkomst en leeftijd (Krijnen & Van Bauwel, 2022; Brooks & Hébert, 2006; Gauntlett, 2008). Deze benadering biedt een diepgaand begrip van de invloed van meervoudige identiteiten op de ervaringen van deze actrices.

Belangrijk is het onderscheid tussen 'gender' en 'geslacht', waarbij het laatste verwijst naar een binair systeem van mannelijke en vrouwelijk biologische kenmerken, terwijl gender gezien wordt als een sociaal geconstrueerd spectrum dat diverse uitingsvormen kent en dynamisch van aard is. Binnen genderstudies is het werk van Judith Butler van bijzonder belang. Butler betoogt dat gender performatief is: een voortdurende uitvoering van gedragingen die traditioneel worden geassocieerd met mannelijke of vrouwelijke geslachtsverschillen en die worden geaccepteerd als natuurlijke expressies van die geslachten (Butler, 1988). Krijnen & Van Bauwel (2022) onderzoeken de interacties tussen media en gender, waarbij hun bevindingen – gepubliceerd in *Gender and Media* (2022) – essentieel zijn voor het begrijpen van de rol van film als een invloedrijk massamedium. In hun werk wordt benadrukt hoe media genderbetekenissen vormgeven en doorgeven, wat van cruciaal belang is voor deze masterproef.

Het begrip gender is onderhevig aan diverse interpretaties. Een essentialistische benadering definieert gender op grond van het biologische geslacht van een individu, dat wordt vastgesteld door lichamelijke kenmerken, en hanteert daarbij een binaire kijk. In tegenstelling tot deze tweedeling, beschouwt een postmoderne benadering gender als een dynamisch en veranderlijk fenomeen. Het wordt gezien als een sociaal construct waarover individuen zelf zeggenschap hebben, los van hun biologische kenmerken (Krijnen & Van Bauwel, 2022; Butler, 1988; Gauntlett, 2008). Gender wordt dus sociaal vormgegeven, waarbij media een cruciale rol spelen in het definiëren van genderbetekenissen. Vanuit verschillende perspectieven wordt gekeken naar genderrepresentaties, die zowel verwijzen naar de kwantitatieve ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in media, als naar de wijze waarop zij worden geportretteerd. Deze genderrepresentaties dragen significant bij aan de sociale, culturele en politieke interpretaties van gender, hoewel zij niet de werkelijkheid reflecteren. Ze zijn eerder het resultaat van een productieproces dat onderhevig is aan talrijke selecties en besluitvormingen (Krijnen & Van Bauwel, 2022).

Volgens Gloria Wekker (2018) is het onmogelijk om gender van ras te scheiden, gezien de 'systematische ongelijkheid' in hoe we deze concepten interpreteren. Deze ongelijkheid manifesteert zich in beide gevallen; de dichotomie van gender en ras is inherent asymmetrisch. "Het dominante element van het binaire paar wordt consequent genegeerd, aan het zicht onttrokken en als de standaard beschouwd" (Wekker, 2018, p. 38). Ras fungeert aldus als een essentiële structurerende factor binnen de (Nederlandse) maatschappij en als een sociaal geconstrueerde categorie die verbonden is met machtsdynamieken en conflicten, waarbij de betekenis ervan door de tijd heen evolueert.

2.1.2 Ras als sociale constructie

Ras en etniciteit worden vaak gezamenlijk genoemd, maar hebben distinctieve betekenissen en implicaties. Etniciteit verwijst naar een identificatie met een groep gebaseerd op gedeelde culturele kenmerken zoals taal, afkomst, tradities en religie, waarbij deze identificatie dynamisch, aanpasbaar, en vaak zelfgedefinieerd is. Individuen kunnen hun etniciteit veranderen door culturele praktijken zoals het aanleren van een nieuwe taal, wat de flexibele aard van etniciteit benadrukt (Barth, 1998; Smedley & Smedley, 2005). Ras, daarentegen, wordt erkend als een sociaal construct in plaats van een biologisch gegeven, gebruikt om sociale hiërarchieën te creëren en te onderhouden op basis van fenotypische

eigenschappen zoals huidskleur (Kanobana, 2024; Smedley & Smedley, 2005; Jugert et al., 2021).

De historische ontwikkeling van het begrip ras, daterend uit de zeventiende en achttiende eeuw, illustreert hoe Europese denkers het gebruikten om niet-Europese volkeren te classificeren, wat diende als rechtvaardiging voor uitbuiting en geweld tegen deze gemeenschappen. Dit benadrukt dat, ondanks wetenschappelijke consensus dat ras geen biologische basis heeft, het nog steeds een significant concept in de samenleving blijft, waarbij individuen eigenschappen worden toegeschreven op basis van uiterlijke kenmerken (Clair & Denis, 2015; Kanobana, 2024). Discriminatie op grond van ras of etniciteit, waarbij individuen of groepen ongelijk worden behandeld, is een manifestatie van hoe deze sociale constructies ingrijpende gevolgen kunnen hebben. Deze discriminatie is niet alleen in strijd met de wetgeving in veel landen, zoals België, maar ook met de fundamentele mensenrechten, zoals vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (OHCHR, z.d.).

In academische discussies over sociale stratificatie en identiteit speelt de keuze tussen 'ras' en 'eticiteit' een cruciale rol; het gaat verder dan semantiek en benadrukt fundamentele verschillen in de benadering van individuen en groepen binnen de samenleving. De term 'ras' wordt gebruikt voor zijn specifieke analytische scherpte bij het onderzoeken van machtsverhoudingen, discriminatie en de historische en institutionele contexten van sociale ongelijkheid. Dit omvat het belichten van de rol van fysieke kenmerken in sociale hiërarchieën en de directe verbanden met kolonialisme en slavernij. Dit staat in contrast met 'eticiteit', dat meer gericht is op culturele diversiteit, maar 'ras' biedt een krachtiger kader voor het analyseren van raciale ongelijkheden en benadrukt de noodzaak van een kritische benadering van raciale kwesties in de strijd voor sociale rechtvaardigheid (Clair & Denis, 2015; Kanobana, 2024; El-Tayeb, 2011).

In veel delen van Europa wordt 'ras' vaak als minder relevant beschouwd of zelfs genegeerd, wat leidt tot problematische politieke en analytische aannames, vooral in contrast met de VS waar de diepgewortelde geschiedenis van raciale segregatie en discriminatie 'ras' als een belangrijke analytische categorie ziet. El-Tayeb (2011) en Boulila (2019) benadrukken de gevaren van het negeren van ras binnen Europese discoursen over intersectionaliteit, wat leidt tot een *whitewashing* van de werkelijke kracht van intersectionaliteit als instrument voor het aanpakken van meervoudige vormen van onderdrukking. Ze pleiten voor een kritische herziening van Europese percepties en benaderingen van ras en etniciteit en stellen dat een echt inclusieve en rechtvaardige samenleving niet gerealiseerd kan worden zonder de ingewortelde structuren van racisme en discriminatie aan te pakken.

De discussie over raciale representatie in de media en de impact van kleurenblindheid toont aan hoe vaak vereenvoudigde beelden van niet-witte mensen voortgebracht worden die de bestaande sociale orde versterken. Bell hooks (1992), Bonilla-Silva (2018), en Gloria Wekker (2016) bespreken hoe kleurenblindheid en postkoloniale nalatenschappen raciale hiërarchieën ondersteunen, vooral binnen de media. In de film- en televisie-industrie resulteert een kleurenblinde benadering vaak in het voortzetten van raciale stereotypen en ongelijkheden door complexe raciale en etnische identiteiten onvoldoende te erkennen. Dit leidt tot een medialandschap waarin diversiteit oppervlakkig wordt omarmd en rollen voor niet-witte mensen vaak beperkt blijven tot stereotiepe of marginale karakters. Dit wordt nog verergerd door praktijken zoals *whitewashing*, waarbij

witte acteurs rollen spelen die bedoeld zijn voor niet-witte personages (Syed, 2016; Kim & Brunn-Bevel, 2019; Sowa, 2021).

2.1.3 Witheid

Volgens Richard Dyer (1997) is witheid een concept dat betrekking heeft op de sociale, culturele en politieke aspecten van wit zijn en hoe deze verband houden met macht en privileges in overwegend witte samenlevingen. Dyer (1997) analyseert hoe witheid vaak wordt geconstrueerd als de norm of standaard, terwijl andere etnische identiteiten worden gezien als afwijkingen van deze norm. Hij onderzoekt in zijn werk de talrijke sociale, culturele en institutionele mechanismen die witheid in stand houden en bestendigen. Hij stelt dat witheid grotendeels onzichtbaar blijft en niet onderzocht wordt als een etnische categorie, waardoor witte privileges en raciale hiërarchieën in stand worden gehouden. Door witheid niet te erkennen als een aparte etnische identiteit wordt het de maatstaf waartegenover alle andere etnische identiteiten worden afgemeten (Dyer, 1997; Panis et al. 2019; Frankenberg, 1994). Dyer's concept van witheid benadrukt het belang van kritisch onderzoek naar de constructie en handhaving van de witte identiteit en naar de implicaties van deze constructie voor etnische verhoudingen en sociale ongelijkheden. Dit omvat het analyseren van voorstellingen van witheid in media, cultuur en het gewone leven, alsmede het onderzoeken van de raakvlakken van witheid met andere aspecten van identiteit, zoals gender, klasse en seksualiteit (Dyer, 1997; Yancy, 2016).

Robin DiAngelo (2018) benadrukt dat witheid verder gaat dan huidskleur en functioneert als een sociaal en politiek construct dat privileges geeft aan witte mensen, vaak ten koste van niet-witte mensen. Volgens DiAngelo is witheid de norm waartegen andere rassen als inferieur worden gezien en blijft het onzichtbaar voor witte mensen, wat raciale hiërarchieën en ongelijkheden in stand houdt. DiAngelo bekritiseert ook het concept van kleurenblindheid, dat stelt dat het negeren van ras helpt om racisme te bestrijden. Zij argumenteert dat raciale ongelijkheden ontkennen juist racisme in stand houdt. In haar boek *White Fragility* beschrijft ze hoe witte mensen defensief kunnen reageren als hun raciale vooroordelen of privileges worden uitgedaagd, een houding die bijdraagt aan het in standhouden van de raciale status quo. Haar theorieën hebben echter ook kritiek ontvangen, met name vanwege de nadruk op witte fragiliteit zonder voldoende aandacht voor structurele racisme-aspecten en machtsdynamieken (DiAngelo, 2018).

In mijn masterproef geef ik de voorkeur aan de term 'niet-witte personen' boven 'personen van kleur'. Deze keuze is bewust gemaakt om de impliciete normativiteit en onzichtbaarheid van 'witheid' als standaard te problematiseren. Het gebruik van 'personen van kleur' kan, bedoeld of onbedoeld, bijdragen aan het voortzetten van een perspectief waarin witheid wordt gezien als de ongemarkeerde, neutrale basis, terwijl andere etniciteiten als afwijkingen daarvan worden gemarkeerd. Deze terminologische keuze wordt ondersteund door *critical race theory*, die stelt dat raciale categorisering en de daaraan gekoppelde machtsverhoudingen sociaal geconstrueerd en diep verankerd zijn in de structuur van onze samenleving. De term 'niet-witte personen' biedt een krachtiger kader voor het analyseren van raciale ongelijkheden en benadrukt de noodzaak van een kritische benadering van raciale kwesties in de strijd voor sociale rechtvaardigheid (Ahmed, 2004; Dyer, 1997; Panis et al., 2019; Frankenberg, 1994).

Dit concept sluit naadloos aan bij het werk van Gloria Wekker in *Witte Onschuld*, waarin ze het 'cultureel archief' onderzoekt, een verzameling diepgewortelde houdingen en emoties die uit het koloniale verleden stammen en racisme voeden. Wekker analyseert specifiek de invloed van media op de beeldvorming van zwarte mannen en vrouwen. Daarnaast belicht ze de onwetendheid over ras binnen de Nederlandse academische wereld en onderzoekt ze hoe witheid in Nederland onze percepties van ras en etniciteit beïnvloedt (Wekker, 2018). Deze thematiek vindt verder weerklank in Peggy McIntosh's theorie van 'wit privilege', die betoogt dat witte mensen onzichtbare voordelen genieten in de samenleving die vaak onopgemerkt blijven door degenen die ervan profiteren (McIntosh, 1989).

De impact van witheid strekt zich uit over de arbeidsmarkt en in media en entertainment, waar het dagelijks de ervaringen van minderheidsgroepen beïnvloedt. Onderzoek van Castilla (2008) toont aan dat witte werknemers in Noord-Amerika vaak hogere salarissen en bonussen ontvangen dan hun collega's uit minderheidsgroepen bij vergelijkbare prestaties. Dit fenomeen is ook zichtbaar in Vlaanderen, waar niet-Europese etnische groepen vaak een lagere sociaal-economische status hebben (De Smet et al., 2024).

In de film- en televisiesector zorgt een kleurenblinde benadering vaak voor het in stand houden van raciale stereotypen en ongelijkheden door het niet voldoende erkennen van complexe raciale en etnische identiteiten. Dit resulteert in een medialandschap waarin diversiteit slechts oppervlakkig wordt omarmd, met rollen die voor niet-witte acteurs vaak beperkt blijven tot stereotiepe of marginale figuren. Dit probleem wordt verder verergerd door *whitewashing*, waarbij witte acteurs worden gecast voor rollen die bedoeld zijn voor niet-witte personages, wat directe gevolgen heeft voor de representatie en carrière-mogelijkheden van niet-witte acteurs (Syed, 2016; Kim & Brunn-Bevel, 2019; Sowa, 2021). Filmwetenschapper Nancy Wang Yuen benadrukt een specifiek aspect van dit probleem in Hollywood, waarbij kleurenblind racisme witte dominantie versterkt door institutionele discriminatie te negeren en het niet erkennen van ras wordt gepresenteerd als een neutrale en onbevooroordeelde benadering (Yuen, 2017).

2.1.4 Representatie en stereotypering

Representatie is een essentieel concept in de analyse van mediavormen. Stuart Hall (1997, 2013) ziet representatie als een proces waarbij betekenis wordt gecreëerd en gedeeld door het gebruik van taal, waarbij wordt benadrukt dat betekenis niet inherent is aan objecten of personen, maar wordt gevormd door culturele deelnemers met de macht om betekenis toe te kennen. Deze visie op media-inhoud en hun impact op genderpercepties wordt verder uitgediept door Krijnen en Van Bauwel (2022), die stellen dat mediarepresentaties zowel bestaande ideologieën en machtsrelaties kunnen versterken als uitdagen. Volgens Gamson et al. (1992) reflecteren media niet simpelweg de realiteit, maar presenteren ze een gereconstrueerde werkelijkheid. Deze sociale constructie, zoals ook door Hall (1997) beschreven, is geworteld in gedeelde betekenissen die zowel door de media-industrie als het publiek worden gecreëerd. Tot slot benadrukken Croteau en collega's (2012) dat mediarepresentaties, hoewel ze niet altijd een directe afspiegeling van de realiteit zijn, fundamenteel verbonden zijn met werkelijke sociale dynamieken.

Media vormen dus geen volledige weerspiegeling van de samenleving, maar zijn eerder een sociale constructie die vaak de aanwezigheid van stereotypen in de inhoud benadrukt. Deze stereotypen, die aanvankelijk werden gezien als een vereenvoudigde weergave van de realiteit, hebben in de loop der tijd een negatieve connotatie gekregen (Krijnen & Van Bauwel, 2022). Ze worden nu beschouwd als overgeneralisaties van de eigenschappen van een groep mensen of een object, die voortkomen uit de waarden, vooroordelen en opinies van de communicator (Loisen, et al., 2016). Stereotypen organiseren informatie op een manier die repetitieve en vaak negatieve beelden overbrengt op basis van groepslidmaatschap, wat de kans op stereotypering in entertainmentmedia door hun eenvoud vergroot (Holtzman & Sharpe, 2014). Volgens Holtzman en Sharpe (2014) versterken media-inhoud en stereotypen bepaalde vooroordelen of vooringenomenheden en kunnen ze tegenstellingen tussen groepen creëren. Pickering (2015) benadrukt hoe stereotypen de bestaande sociale ordes en culturele hiërarchieën kunnen bekrachtigen door gefixeerde, onveranderlijke representaties van bepaalde groepen aan te bieden. Deze praktijk bevestigt niet alleen het superioriteitsgevoel onder degenen bij wie het stereotype circuleert, maar dient ook als middel om elementen van de bestaande sociale orde of culturele hiërarchie te valideren.

Ook Hall (1997) onderzocht stereotypering en hoe het gebruikt wordt om negatieve voorstellingen van mensen en groepen te construeren. Hij stelt dat stereotypen de hele identiteit van een individu kunnen reduceren tot slechts een paar kenmerken die versterkt, overgesimplificeerd en zelfs permanent zijn, waardoor er geen ruimte is voor potentiële groei of ontwikkeling. Hall stelt dat stereotypen voortkomen uit de invloed van machtige groepen binnen de samenleving, met name de dominante, hegemoniale klasse die vooral bestaat uit witte mannen uit de hogere sociale klassen. Hij onderzoekt de aard van hun macht en legt uit dat deze macht verschillende vormen van symbolische invloed omvat. Hierdoor kunnen deze machtige groepen andere groepen reduceren tot stereotypen (Hall, 1997; Panis et al. 2019).

Hall (1997) stelt ook dat etniciteit sociaal geconstrueerd is, bijdraagt aan de constructie van identiteit en onderworpen is aan geschiedenis, cultuur en macht. Dit komt volgens Hall voort uit zowel de eigen culturele identiteit die hij 'de Zelf' noemt, als naar hetgeen wat het niet is als 'de Ander'. Deze scheiding heeft zijn wortels in de koloniale geschiedenis waar het dominante Westen gekleurde mensen positioneerde als de Ander. Volgens Edward Said (1978), vooral bekend om zijn werk *Orientalism*, zit deze machtsverhouding verborgen in representatie, waarbij er volgens hem *othering* plaatsvindt in de vorm van stereotypering van niet-Westerse personages, waarbij representatie een cruciale rol speelt in de machtsdynamieken tussen het Westen en het Oosten. Said beschrijft hoe het Westen een stereotiep en inferieur beeld van het Oosten heeft gecreëerd, wat niet alleen dient om het zelfbeeld van Europa te versterken, maar ook de westerse hegemonie over het Oosten rechtvaardigt. Dit proces van *othering*, waarbij het Oosten wordt gezien als de 'Ander' en inferieur, is een voorbeeld van hoe culturele hegemonie en macht worden uitgeoefend. Said verdiept dit concept verder in *Culture and Imperialism* (1994), waar hij de verbanden legt tussen etniciteit en koloniale overheersing. Robert J.C. Young (1995) bouwt voort op dit concept door te stellen dat deze vormen van culturele discriminatie – die hij cultuurimperialisme noemt – ervoor zorgen dat de normen van de dominante groep alle andere overstemmen. Dit leidt ertoe dat diegene die niet aan deze normen

voldoen, gestereotypeerd en gemarginaliseerd worden, een fenomeen dat ook zichtbaar is in de representatie van vrouwen.

Mediarepresentatie kan aanzienlijke gevolgen hebben voor mensen uit historisch ondervertegenwoordigde groepen. Het zien van stereotypingen van de eigen groep kan leiden tot stress, onzekerheid, een gevoel van onbekwaamheid, een negatief zelfbeeld en verminderde academische prestaties, terwijl blootstelling aan stereotiepe voorstellingen van anderen kan bijdragen aan zowel impliciete als expliciete vooroordelen (Appel & Weber, 2021; Mastro & Stamps, 2018). Meer nog dan het veranderen van individuele houdingen, kunnen mediavoorstellingen – omdat ze worden gezien als representatief voor hoe anderen naar een groep kijken – invloed hebben op bredere sociale houdingen ten opzichte van verschillende groepen (Charlesworth & Banaji, 2021). Tegelijkertijd kan blootstelling aan authentieke voorstellingen van zichzelf het zelfbeeld verbeteren en een positievere kijk op de eigen identiteit bevorderen (Mastro & Stamps, 2018) of zelfs de academische prestaties verbeteren (Riley, 2024), terwijl authentieke voorstellingen van andere groepen vooroordelen kunnen verminderen (Schiappa et al., 2005; Arababa'h et al., 2021). Ook kan het een aanzienlijke impact hebben als verschillende groepen niet achter de schermen vertegenwoordigd zijn. In de massamedia leidt ondervertegenwoordiging achter de schermen over het algemeen tot ondervertegenwoordiging op het scherm, maar het kan ook bijdragen aan stereotypering, omdat de voorstellingen minder authentiek zijn (World Economic Forum, 2021). In digitale media kan het ontbreken van historisch ondervertegenwoordigde groepen op het niveau van ontwerp en management ertoe leiden dat hun ervaringen en zorgen worden genegeerd of als bijzaak worden behandeld.

2.1.5 Intersectionaliteit

Intersectionaliteit, een concept geïntroduceerd door Kimberlé Crenshaw in 1989, functioneert zowel als theoretisch kader als analytisch instrument binnen de feministische wetenschap en *critical race theory*. Dit concept verheldert hoe diverse vormen van onderdrukking – gerelateerd aan bijvoorbeeld etniciteit, gender, klasse en seksuele geaardheid – samenkomen en elkaar overlappen, wat unieke ervaringen creëert. Het benadrukt dat sociale identiteiten niet geïsoleerd functioneren, maar elkaar beïnvloeden, waardoor complexe systemen van privileges en onderdrukking ontstaan. Individuen ervaren hierdoor meerdere, met elkaar verweven identiteiten die hun ervaringen van marginalisering of privilege diepgaand beïnvloeden (Crenshaw, 1989; Crenshaw, 1991; Wekker, 2007). Crenshaw onderstreept verder hoe een overheersend enkelvoudig analyseperspectief de complexiteit van de ervaringen van niet-witte vrouwen overschaduwet, wat resulteert in hun marginalisatie binnen zowel feministische theorieën als antiracistische politiek. Dit gebeurt doordat traditionele benaderingen falen om de gelaagdheid van hun ervaringen, die zowel door etniciteit als gender worden bepaald, adequaat te vatten. Zo stelt Crenshaw: "The intersectional experience is greater than the sum of racism and sexism, any analysis that does not take intersectionality into account cannot sufficiently address the particular manner in which Black women are subordinated" (Crenshaw, 1989, p.153).

Intersectionaliteit biedt een genuanceerd inzicht in hoe machtsdynamiek en sociale ongelijkheid worden ervaren en bestendigd door de raakvlakken van verschillende sociale categorieën te onderzoeken. Dit kader is essentieel

geworden voor wetenschappers en activisten die streven naar het ontmantelen van onderdrukkende systemen en het bevorderen van sociale rechtvaardigheid. Het onderstreept het belang van het erkennen van de veelvoudige, onderling verbonden dimensies van identiteit en ervaring bij het adresseren van vraagstukken van ongelijkheid en discriminatie (Crenshaw, 1989; Crenshaw, 1991; Wekker, 2007). Collins verdiept deze benadering verder in *Intersectionality as Critical Inquiry* (2019), waarin ze stelt dat onderdrukking multidimensionaal is. Zij biedt een methodologisch kader dat niet alleen de complexiteit van persoonlijke ervaringen onderzoekt, maar ook de kritische analyse van machtsstructuren die deze ervaringen vormgeven bevordert.

Voor niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond is intersectionaliteit cruciaal om te begrijpen hoe racisme en seksisme samenkomen en leiden tot unieke vormen van stereotypering en discriminatie. Deze machtsstructuren, waaronder institutionele en culturele dynamieken binnen de film- en televisiesector, hebben diepgaande invloed op zowel hun professionele als persoonlijke levens (Cooper, 2015). Bell hooks benadrukt dat intersectionaliteit het mogelijk maakt om de verweven realiteiten en diverse perspectieven te erkennen waarmee individuen de wereld ervaren. Voor deze actrices betekent dit dat aspecten zoals ras, huidskleur en gender invloed hebben op hun ervaringen, van de castingprocessen tot de evaluatie van hun prestaties (hooks, 2015). Door de subtiele en expliciete invloeden van machtsdynamieken op de carrières van deze actrices te analyseren, biedt intersectionaliteit een raamwerk voor het ontwikkelen van effectievere strategieën voor hun *empowerment* en representatie in de media.

De concepten gender, ras, witheid, stereotypering, alsmede het overkoepelende begrip intersectionaliteit werden hierboven besproken. Om de kernconcepten een duidelijke context te geven, werden ze afzonderlijk behandeld. Deze concepten werken echter op elkaar in, versterken elkaar en leiden tot uiteenlopende ervaringen en percepties.

2.2 Literatuuroverzicht

De voortdurende migratieprocessen, waaronder arbeidsmigratie, gezinshereniging, nieuwe migratiestromen en de vluchtelingen crisis, hebben wereldwijd geleid tot een toenemende diversiteit in stedelijke gebieden, resulterend in wat nu 'superdiverse' steden genoemd wordt (Vertovec, 2023). Dit fenomeen is ook in België zichtbaar, waar de superdiverse samenleving inmiddels een realiteit is, bevestigd door onderzoeken van Geldof (2019) en Maly et al. (2014). Volgens Statbel (2023) heeft ongeveer een derde van de Belgische bevolking een buitenlandse afkomst of nationaliteit, een percentage dat de afgelopen tien jaar aanzienlijk is gestegen en naar verwachting zal blijven stijgen. Deze demografische verschuivingen vinden ook hun weerslag in de media, waar een toegenomen diversiteit, vooral op televisie, steeds zichtbaarder wordt. Hoewel de toegenomen zichtbaarheid van minderheidsgroepen op televisie een positieve ontwikkeling lijkt, blijkt uit onderzoek dat deze diversiteit vaak oppervlakkig is en niet leidt tot diepgaande representatie. Studies tonen aan dat, hoewel minderheidsgroepen vaker in beeld zijn, hun representatie vaak stereotiep en onevenredig blijft (Dhoest, 2015; Jacobs et al., 2015; Panis et al., 2019; Van den Bulck & Broos, 2011).

Onderzoekers benadrukken de cruciale rol van openbare mediakanalen in het verdiepen van deze representatie en het bieden van een getrouwere weergave van een diverse samenleving. Zonder een dergelijke diepgang kan de huidige aanpak bestaande stereotypen versterken in plaats van ze te doorbreken (Dhoest, 2015; Brooks & Hébert, 2006; Jacobs et al., 2015; Panis et al., 2019; Van den Bulck & Broos, 2011). Dit roept belangrijke vragen op over de daadwerkelijke vertegenwoordiging van minderheidsgroepen in de media, een onderwerp dat zowel door activisten als onderzoekers uitvoerig wordt verkend (De Graeve, 2023). Historisch gezien hebben talrijke studies en initiatieven zich gericht op de vraag of deze groepen eerlijk en evenwichtig worden afgebeeld (Dhoest, 2014; Daalmans & ter Horst, 2017; Krijnen & Bauwel, 2022). Zowel kwantitatieve als kwalitatieve methodes worden ingezet om de representatie van sociale groepen te analyseren en te beoordelen, waarbij een belangrijk discussiepunt is hoe deze representaties te interpreteren (Brooks & Hébert, 2006; Titley & Horsti, 2014; Zerebecki et al., 2021).

Internationale bewegingen hebben significant bijgedragen aan bewustwording en verandering binnen de filmindustrie. Vooraanstaande figuren in Hollywood hebben zich ingezet om veranderingen in de industrie te bewerkstelligen, ondersteund door initiatieven en bewegingen zoals #MeToo, Time's Up, en #OscarsSoWhite, en de val van figuren zoals Weinstein. Deze bewegingen bekritisseren de homogeniteit en het gebrek aan diversiteit binnen de filmindustrie (Chattoo, 2018; Maule, 2020). Er is een algemeen erkende overheersing van witte mannen van middelbare leeftijd in de sector en deze bewegingen streven ernaar het bewustzijn over diversiteitsproblemen te vergroten en fundamentele veranderingen in de filmindustrie te stimuleren (Lauzen, 2019; Women and Hollywood, 2019). In Vlaanderen is het debat over diversiteit eveneens prominent aanwezig. Onderzoek toont aan dat er sprake is van ondervertegenwoordiging van minderheden, zowel voor als achter de schermen. Net zoals in Hollywood, blijkt uit onderzoeken dat ook de Vlaamse filmindustrie grotendeels wordt gedomineerd door mannen (Van Bellingen, 2019; Katsarova, 2019; Gubbins, 2016). Hoewel genderongelijkheid een wereldwijd probleem is dat in diverse sectoren voorkomt, ontbreekt het in Vlaanderen aan specifieke data om de oorzaken en de instandhouding van deze ongelijkheid in de mediasector te identificeren (Van Bellingen, 2019). Dit gebrek aan informatie duidt op de onderbelichting van deze problematiek. In tegenstelling tot Vlaanderen hebben verschillende andere filmindustrieën, waaronder die in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Nederland, inspanningen geleverd om deze complexe kwestie te onderzoeken met grondige studies (Katsarova, 2019). Door het ontbreken van specifieke Vlaamse gegevens zijn onderzoekers vaak genoodzaakt om zich te baseren op data uit andere Europese landen, waarvan de filmindustrieën vergelijkbare trends en discussies kennen als die in Vlaanderen. Echter, het gebruik van deze gegevens is niet zonder complicaties. Een belangrijke opmerking bij het hanteren van deze 'buitenlandse' cijfers is dat de migratiegeschiedenis in deze landen significant verschilt van die in Vlaanderen. Hierdoor is het diversiteitsdebat sterk regionaal bepaald en is het niet eenvoudig om verschillende filmsectoren direct met elkaar te vergelijken (Gubbins, 2016). Deze regionale nuances in de benadering van diversiteit onderstrepen het belang van gedetailleerde, contextspecifieke onderzoeken. Samenvattend kan gesteld worden dat Vlaanderen in de ontwikkeling van een gendergelijke en etnisch diverse filmindustrie nog in de beginfase verkeert.

2.2.1 Representatie van minderheden in film- en televisiesector: 3 kernproblemen

1^{ste} probleem: Numerieke weergave

Onderzoek toont aan dat minderheidsgroepen niet evenredig vertegenwoordigd zijn in televisieprogramma's vergeleken met hun daadwerkelijke aandeel in de samenleving (Daalmans & ter Horst, 2017; Dhoest, 2008; Jacobs et al., 2015; Panis et al., 2019). De minderheidsgroepen worden hier opgevat als groepen met minder sociale macht in vergelijking met meerderheidsgroepen: vrouwen in tegenstelling tot mannen, etnisch-culturele minderheden in tegenstelling tot witte, westerse mensen en LGBTQ-personen in tegenstelling tot heteroseksuelen. Volgens Gerbner en Gross (1976) impliceert een dergelijk gebrek aan voorstellingen in een door media gedomineerde samenleving een symbolische annihilatie. Als bepaalde groepen minder zichtbaar zijn op televisie, zullen zij eerder onopgemerkt blijven door de samenleving (Panis et al. 2019; Gerbner & Gross, 1976).

Als reactie hierop hebben zowel beleidsmakers als de mediabedrijven diversiteitsdoelstellingen geformuleerd (Dhoest, 2008; Jacobs et al., 2015; Panis et al., 2019). Ondanks deze inspanningen blijft onderrepresentatie een hardnekkig probleem, zoals blijkt uit studies vanaf de tweede feministische golf die de onevenredige representatie van vrouwen aankaarten. Deze onderzoeken tonen aan dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn en vaak op stereotiepe wijze worden afgebeeld (Krijnen & Bauwel, 2022). Tuchman (1978) spreekt over de *symbolic annihilation of women*. Gauntlett (2008) beschrijft hoe de mediarepresentatie van vrouwen op televisie sinds de jaren 90 positief is geëvolueerd, maar dat vrouwelijke hoofdpersonages nog steeds een minderheid vormen. Jacobs L. en Hooghe M. (2014) bevestigen dat dit ook geldt voor de Belgische televisie. Recent onderzoek benadrukt dat hoewel kwantitatieve benaderingen nuttig zijn, ze vaak tekortschieten bij het grondig aanpakken van complexe vraagstukken van representatie. Deze strategieën kunnen leiden tot oppervlakkige oplossingen zoals *box ticking* en tokenisme, waarbij individuen slechts symbolisch worden opgenomen als vertegenwoordigers van hele bevolkingsgroepen zonder rekening te houden met de diverse realiteiten binnen die groepen (Panis et al., 2019; Tabaza & Mustafa-Awad, 2022). Een specifiek voorbeeld is de representatie van Arabische vrouwen en moslima's, die vaak als een homogene groep worden afgebeeld, terwijl ze in werkelijkheid een brede culturele, etnische en sociale diversiteit vertonen (Tabaza & Mustafa-Awad, 2022). Verder wordt gesteld dat kwantitatieve methoden onvoldoende zijn om de *burden of representation* aan te pakken, waarbij leden van minderheidsgroepen de druk voelen om hun gehele gemeenschap te vertegenwoordigen, wat vaak leidt tot een disproportionele belasting en stress (Dhoest, 2015; Brooks & Hébert, 2006; Panis et al., 2019).

2^{de} probleem: Normalisatie van witheid

Een tweede probleem betreft de impliciete normaliteit van witheid in het media-discours (Panis et al. 2019). Richard Dyer (1997) introduceerde het concept witheid om aan te duiden dat in westerse samenlevingen de meeste sociale en politieke vraagstukken worden benaderd vanuit een wit perspectief, waarbij niet-witte mensen als 'de Ander' worden gezien. Hierdoor wordt witheid de onzichtbare norm, wat bijdraagt aan de instandhouding en versterking van culturele ongelijkheden (Panis et al., 2019). Toni Morrison spreekt over het concept van de *white gaze*. Zij beschrijft dit als het idee dat "[zwarte] levens geen betekenis en

diepte hebben zonder de witte blik" (Yancy, 2016). De white gaze impliceert dat er bij het creëren van verhalen vaak vanuit een verondersteld wit (en meestal cis-gender, heteroseksueel en mannelijk) publiek wordt gedacht. Schrijvers van kleur kunnen zich gedwongen voelen om rekening te houden met de reacties van een wit publiek, wat hun artistieke expressie kan beïnvloeden (Brooks & Hébert, 2006; Griffin, 2013; Yancy, 2016).

Deze analyse wordt verder verdiept door de *white male gaze*, die erkent dat de ervaring van objectivering ook door gender wordt beïnvloed, vooral voor vrouwen van kleur. Hoewel alle vrouwen in de media worden geobjectiveerd, wordt witheid op een zodanige manier geïdealiseerd dat de schoonheid van witte vrouwen wordt gevierd, terwijl dit voor vrouwen van kleur vaak niet opgaat (Tyree & Powell, 2022).

3^{de} probleem: Kwaliteit van representatie

Het derde probleem met betrekking tot de representatie van minderheden betreft de kwaliteit van de mediabeelden. Laura Mulvey's theorie van de *male gaze* is fundamenteel voor het begrijpen van hoe vrouwen in klassieke Hollywoodfilms worden gerepresenteerd. Vanuit een psychoanalytisch perspectief betoogt Mulvey dat het visuele plezier, of scopofilie, vooral ten goede komt aan de mannelijke toeschouwer door identificatie met het mannelijke personage. Vrouwen worden hierbij vaak gepresenteerd als passieve objecten vanuit de blik van de mannelijke protagonist, waarbij ze worden gereduceerd tot overgeseksualiseerde figuren die dienen om de kijkervaring van de witte man te bevredigen. Dit weerspiegelt de genderdynamiek binnen een patriarchale structuur van de westerse samenleving, waarbij mannen worden aangemoedigd om te kijken en te handelen, en vrouwen worden gereduceerd tot objecten die bekeken worden (Mulvey, 1975; Krijnen & Van Bauwel, 2022).

Echter, zoals bell hooks aangeeft, vertoont Mulvey's theorie een significante blinde vlek door onvoldoende aandacht te besteden aan de diversiteit binnen vrouwelijke representaties, met name van vrouwen uit verschillende raciale en etnische achtergronden. Hooks pleit voor een intersectionele benadering van de kijkdynamiek, waarbij rekening wordt gehouden met de kruising van gender, ras en andere aspecten van identiteit. Deze *intersectional oppositional gaze* benadrukt hoe de kijkervaring wordt beïnvloed door verschillende identiteitsfactoren en erkent dat macht en representatie in de cinema niet universeel zijn, maar sterk variëren afhankelijk van de persoonlijke context van de kijker (hooks, 1992; RoSa, 2022).

2.2.2 Hegemoniale mediarepresentatie en structurele barrières

Een veelgehoorde kritiek binnen de media betreft de stereotypering van minderheidsgroepen, waarbij deze groepen worden gereduceerd tot enkele overdreven kenmerken die hen als 'anders' afbeelden en bestaande machtsverschillen versterken. Dergelijke stereotypen beïnvloeden niet alleen hoe verschillende groepen worden waargenomen, maar kunnen ook leiden tot directe discriminatie, zoals uitsluiting, intimidatie en ongelijke behandeling op het gebied van werk, huisvesting en onderwijs (Dhoest, 2015; Brooks & Hébert, 2006; Panis et al., 2019). Deze problematiek van stereotypering vindt een duidelijke parallel in de representatie van etnische minderheden in Amerikaanse media. Meerdere onderzoeken tonen aan dat deze groepen lange tijd ondervertegenwoordigd zijn geweest en

vaak op stereotiepe wijze worden gerepresenteerd. Deze benadering heeft niet alleen invloed op de maatschappelijke perceptie van deze gemeenschappen, maar versterkt ook de culturele isolatie en de marginalisatie waarmee zij worden geconfronteerd (Tyree & Powell, 2022; Griffin, 2013; Smith S. et al., 2017). Hoewel de Amerikaanse samenleving alomterdiverser wordt, worden niet-witte acteurs nog steeds uitgesloten en gemarginaliseerd. De representaties van Afro-Amerikanen, *Hispanics* en *Asian Americans* weerspiegelen niet hun werkelijke prevalentie in de Amerikaanse samenleving. Wanneer deze minderheden op televisie en in films verschijnen, worden ze bovendien vaak gereduceerd tot stereotypen en hebben ze voornamelijk ondersteunende rollen (Brooks & Hébert, 2006; Griffin, 2013; Smith S. et al., 2017).

Dit blijkt ook uit een Brits onderzoek uit 2021 over diversiteit bij bijna 1300 acteurs (Centre for Media Diversity, 2021). Daaruit is gebleken dat 79% van de respondenten vindt dat ze stereotyperende rollen krijgen en dat 64% racistische stereotypering tijdens een auditie heeft meegemaakt. Meer dan de helft van de respondenten heeft racistisch gedrag op de werkplek meegemaakt. Een meerderheid heeft zich uitgesproken over het gebrek aan ondersteuning en het onvermogen om racisme op de werkplek tegen te spreken. De kwantitatieve data van de enquête in combinatie met de kwalitatieve resultaten, namelijk de ervaringen van de acteurs, hebben het institutioneel racisme aan het licht gebracht waarmee acteurs van kleur worden geconfronteerd bij de uitoefening van hun beroep. Respondenten spraken onder andere over discriminerend gedrag tijdens audities, vaak geleid door volledig witte panels. Acteurs werd gevraagd om meer *sassy*, *urban* en *street* te spelen of om een accent na te doen (Centre for Media Diversity, 2021).

Ook in Europa zien we duidelijke vormen van stereotypering binnen de media, waarbij mensen van Afrikaanse afkomst en uit het Midden-Oosten vaak worden geassocieerd met de islam, extremisme en terrorisme. Dergelijke stereotypen en eenzijdige negatieve beelden van etnische minderheden dragen bij aan stigmatisering en polarisatie en worden gelinkt aan racisme, vreemdelingenhaat en islamofobie (Shadid, 2005). In België tonen studies aan dat etnische minderheden vaak worden verbonden met negatieve onderwerpen zoals geweld, misdaad, drugs, werkloosheid, armoede en recentelijk ook met religie en fundamentalisme. Deze bevindingen worden ondersteund door onderzoek van onder andere Dhoest (2008, 2014, 2015) en Jacobs L. en Hooghe M. (2014), die bevestigen dat in Vlaanderen etnisch-culturele minderheden niet alleen ondervertegenwoordigd zijn op het scherm, maar ook frequent negatief worden afgebeeld in verband met religie en criminaliteit.

De representatie van Arabische en moslimvrouwen in westerse media is onderzocht door Laura Navarro (2010), die illustreert hoe deze vrouwen vaak worden afgebeeld in een van de drie gereduceerde persona's. Ten eerste is er de 'harem buikdanseres', een figuur die zowel geseksualiseerd als mysterieus is, symbolisch voor de exotische verleiding van het Oosten. Ten tweede, de 'onderdrukte moslimvrouw', veelal voorgesteld met een hijab en vaak afgebeeld als ongeschoold en passief. Ten slotte, de 'militante moslimvrouw', getoond in militaire kledij en bewapend, wat een agressief en politiek beladen beeld oproept. Deze beeldvorming, verder ondersteund door recent onderzoek van Tabaza en Mustafa-Awad (2022), toont aan hoe Arabische vrouwen en moslima's in de media vaak worden gelinkt aan negatieve stereotypen. Deze representaties dragen bij aan een vertekend en vaak negatief beeld van moslims en Arabieren

in de westerse mainstream media. Edward Said beschrijft deze benadering als onderdeel van een bredere 'culturele consensus' in het Westen, die de islam ziet als een statische, achterlijke, exotische en barbaarse godsdienst. Dit monolithische beeld bevestigt niet alleen bestaande vooroordelen en culturele en religieuze stereotypen, maar voedt ook de sociale en politieke isolatie van deze gemeenschappen binnen de westerse samenlevingen (Said, 1978; 1981).

Ook de negatieve mediarepresentaties van Afro-Amerikaanse vrouwen is besproken in vele wetenschappelijke onderzoeken (Tyree & Powell, 2022; Brooks & Hébert, 2006; Collins, 2000; hooks, 1992). Het contesteren van media-afbeeldingen van zwarte vrouwen als mammies, matriarchen, jezebels, bijstandsmoeders en *the angry black woman* is een kernthema in het zwarte feministische gedachtegoed (Tyree & Powell, 2022; Brooks & Hébert, 2006; hooks, 1992; Collins, 2000). In haar boek *Black Feminist Thought* stelt Collins (2000) dat de hegemoniale voorstellingen van zwarte vrouwen in de Amerikaanse samenleving zijn ontwikkeld om racisme, seksisme, armoede en andere vormen van sociaal onrecht te normaliseren en de illusie te creëren dat deze ongelijkheden natuurlijk, normaal en onvermijdelijk zijn in het dagelijkse leven. Deze mediabeelden van zwarte vrouwen vloeien voort uit dominante ideologieën rond ras, gender en klasse (Collins, 2000).

Hoewel veel Amerikaanse onderzoeken naar ras, gender en media zich primair richten op zwarte vrouwen, benadrukt Collins (2005) dat de bevindingen uit deze studies even relevant zijn voor alle andere niet-witte vrouwen. Dit is omdat de specifieke historische contexten, die de ervaringen van deze vrouwen vormgeven, hun representatie in de media beïnvloeden.

Voortbouwend op deze basis, onderzoekt Nancy Wang Yuen (2017) de structurele barrières waarmee niet-witte acteurs en actrices in Hollywood worden geconfronteerd. Zij wijst op de dominante rol van witte mannelijke poortwachters en hoe deze een cultuur van ethnocentrische verhalen en casting bevorderen. Dit leidt vaak tot racisme tijdens audities en op filmsets, evenals tot seksistische aanwervings- en programmeringspraktijken. Yuen legt de nadruk op de inter-sectionele uitdagingen van racisme en seksisme, waarbij ze specifiek de verschillende ervaringen van licht- en donkergekleurde zwarte actrices belicht.

Deze inzichten worden verder ondersteund door het Hollywood Diversity Report uit 2023, dat onthult dat zwarte actrices, regisseuses en vrouwelijke producenten significant minder verdienen dan hun witte, mannelijke collega's in vergelijkbare functies. De loonkloof tussen niet-witte en witte vrouwen – die voornamelijk wordt veroorzaakt door de ondervertegenwoordiging van niet-witte vrouwen in de industrie – leidt tot minder ervaring, lagere salarissen en beperkte onderhandelingsmacht. Deze cyclus beperkt het aanbod van talent en draagt bij aan voortdurende loondiscriminatie, waardoor zwarte vrouwen in Hollywood voor grote uitdagingen worden gesteld (Hollywood Diversity Report, 2023).

Methodologie

3.1 Onderzoeksdesign

3.1.1 Kwalitatief onderzoek

Aangezien er in deze masterproef gepeild wordt naar de ervaringen en belevingen van twaalf Vlaamse niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond zijn semigestructureerd interviews de meest geschikte kwalitatieve onderzoeksmethode omdat deze de onderzoeker de mogelijkheid bieden om de leefwereld van de betrokkenen te begrijpen (Van Hove, 2014). Om het interview efficiënt en doelgericht te laten verlopen, gebruik ik een vooraf bepaalde interviewleidraad die zorgt voor een gestructureerde aanpak tijdens het interview. Elke participant krijgt dezelfde vragen, wat de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede komt. De vragen worden zo opgesteld dat de deelnemers de vrijheid krijgen om hun antwoorden op hun eigen manier te formuleren. Dit is belangrijk om de antwoorden van de deelnemers niet te beïnvloeden. Ik stel bijkomende vragen om de antwoorden te verduidelijken afhankelijk van de verkregen reactie. Door deze methode te hanteren krijgen ze de mogelijkheid om hun eigen perspectief te delen, waardoor de gegevens waardevoller worden (Van Hove, 2014).

Deze interviews bieden een flexibel kader waarmee ik specifieke thema's en vragen kan aanpakken, terwijl er ook ruimte is voor de deelnemers om hun verhalen, ervaringen en inzichten te delen op een manier die zij het meest relevant en betekenisvol vinden. Dit geeft hen de mogelijkheid om uitgebreid in te gaan op de complexiteit van hun ervaringen. Tegelijkertijd kan ik als onderzoeker reageren en verdere vragen stellen op basis van hun antwoorden, wat leidt tot een rijker en gedetailleerder begrip van de onderzochte thema's. Ik heb ervoor gekozen de interviews persoonlijk uit te voeren om een vertrouwde omgeving te creëren

waarin de deelnemers zich comfortabel en veilig voelden. Wanneer een persoonlijke ontmoeting niet mogelijk was, heb ik de gesprekken via Zoom gevoerd.

Deze masterproef maakt gebruik van thematische analyse, een methode die zich richt op het identificeren en analyseren van patronen binnen data. Dit stelt ons in staat om gegevens, zoals interviews, systematisch te onderzoeken en belangrijke thema's te identificeren die inzicht geven in hoe mensen gebeurtenissen of situaties ervaren en interpreteren (Van Hove, 2014).

3.1.2 Dataverzameling

Bij de dataverzameling van dit onderzoek beperk ik de verstrekking van details over leeftijd, afkomst en andere persoonlijke kenmerken van de respondenten om hun anonimiteit te waarborgen en het risico op herkenning te minimaliseren. De respondenten werden benaderd via persoonlijke contacten en gevraagd om binnen hun eigen netwerken naar potentiële deelnemers te zoeken. Deze 'sneeuwbalmethode', vaak gebruikt bij moeilijk bereikbare doelgroepen, wordt beschreven door Mortelmans (2020). Het doel is om een breed spectrum aan diversiteit te verkennen binnen de ervaringen van niet-witte actrices, met speciale aandacht voor hoe verschillende aspecten van identiteit – zoals etniciteit, huidskleur, leeftijd en opleiding – kruisen en unieke perspectieven binnen de sector vormgeven. Geïnspireerd door het concept van intersectionaliteit benadrukt deze benadering de complexiteit van de ervaringen van deze actrices en helpt ze het homogene discours te vermijden.

De focus ligt op niet-witte Vlaamse actrices en/of actrices met een migratieachtergrond van buiten Europa. Personen met een Europese migratieachtergrond worden uitgesloten vanwege de substantieel verschillende raciale en culturele dynamieken. Dit onderzoek onderstreept de noodzaak om de invloed van ras en etniciteit te analyseren in samenhang met andere identiteitscategorieën zoals gender, leeftijd en religie. Deze aspecten worden geïntegreerd in de analyse om de complexe realiteiten van de respondenten te begrijpen, hetgeen fundamenteel is voor de theorie van intersectionaliteit.

3.1.3 Coderingsproces

Na het afnemen van de interviews volgde de transcriptie, waarna het coderingsproces begon (gebruikmakend van Nvivo versie 12) georiënteerd rond de methodologie van de thematische analyse. Het coderingsproces bestond uit drie stadia: open codering, axiale codering en selectieve codering. Aanvankelijk werden segmenten van de interviews die van belang waren voor het onderzoek geïdentificeerd en gelabeld. Deze initiële labels of codes werden vastgesteld door inspiratie te putten uit zowel de centrale onderzoeksvragen als de bestaande literatuur. Gedurende de fase van axiale codering werd de verzameling codes van de initiële fase verfijnd en geconsolideerd om een samenhangend geheel van concepten en subconcepten te vormen. Axiaal coderen faciliteert de ontwikkeling van een gestructureerd overzicht van de data. In de laatste fase, het selectief coderen, bouwde ik voort op de bestaande codes om relaties en verbanden binnen de data te verduidelijken, resulterend in het opstellen van een definitief codeerboek. Dit proces werd gedetailleerd beschreven door Mortelmans (2020).

3.1.4 Analyse

De analyse van de verzamelde data werd ingeleid met een grondige evaluatie van de interviews, waarbij sleutelpassages geïsoleerd werden voor verdere codering. Deze systematische aanpak hielp bij het identificeren van patronen, thema's en categorieën die essentieel zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Door zowel vooraf bepaalde als emergente thema's te verkennen in een iteratief proces, kon ik diepgaande inzichten verkrijgen in hun unieke geleefde ervaring. Dit iteratieve proces, waarbij de analyse en identificatie van thema's herhaaldelijk worden verfijnd, maakte het mogelijk om nieuwe inzichten en verbanden te ontdekken die tijdens de initiële fase van het onderzoek mogelijk niet zichtbaar waren. Deze methodologische keuze benadrukt het belang van het geven van een stem aan deze actrices en het erkennen van hun expertise en ervaringen als essentiële bijdragen aan dit onderzoek. Door deze kwalitatieve aanpak te hantieren, streef ik ernaar om niet alleen de huidige staat van diversiteit en inclusie in de Vlaamse media te documenteren, maar ook om inzichtelijke aanbevelingen te formuleren die kunnen bijdragen aan positieve veranderingen binnen de sector.

3.2 Positionaliteit in kwalitatief onderzoek

Positionaliteit en reflexiviteit zijn cruciale aspecten van kwalitatief onderzoek. Ze dagen het idee van de objectieve waarnemer uit en benadrukken hoe persoonlijke en sociale identiteiten het onderzoek vormgeven. Dit onderzoek leunt op feministische theorieën zoals de intersectionaliteitstheorie van Kimberlé Crenshaw (1989) en de feministische standpunttheorie van Sandra Harding (1992). Crenshaw benadrukt dat onze identiteiten bestaan uit kruisingen van meerdere sociale identiteiten die onze ervaringen en perspectieven beïnvloeden en dus ook onze onderzoeksbenaderingen. Harding bekritiseert de traditionele positivistische onderzoeks aanpak omdat deze voorbijgaat aan de positie van de onderzoeker. Ze introduceert tevens het concept van *strong objectivity*, waarbij onderzoekers hun eigen sociale identiteiten en de invloed daarvan op hun werk moeten erkennen en kritisch benaderen. Bovendien stelt Harding dat mensen uit gemarginaliseerde groepen vaak een dieper inzicht hebben in ongelijke sociale machtsverhoudingen. Dit komt doordat zij geen belang hebben bij het in stand houden van de status quo, waardoor zij geneigd zijn deze kritisch te bevragen en uit te dagen.

Sara Ahmed (2017) stelt in *Living a Feminist Life* dat feministisch onderzoek belichaamd en ervaringsgericht moet zijn. Onderzoekers die zelf deel uitmaken van de gemarginaliseerde groepen die zij bestuderen, kunnen unieke inzichten en nuances aanbrengen die anders over het hoofd gezien zouden worden. Mijn eigen achtergrond als niet-witte actrice met een migratieachtergrond heeft mijn onderzoek niet alleen geïnspireerd, maar ook vormgegeven. Ik deel bepaalde ervaringen met de respondenten, wat bijdraagt aan een veiligere gespreksomgeving en de openheid tijdens interviews kan vergroten.

De bewustwording van de eigen positionaliteit is essentieel. Het vraagt om een kritische en reflectieve benadering waarbij de onderzoeker zijn, haar of hun invloed op het onderzoeksproces erkent. Dit omvat de invloed op de keuze van het onderwerp, de interactie met deelnemers, het verzamelen van gegevens en de interpretatie ervan. Volgens Reich (2021) moet ethisch onderzoek rekening

houden met deze aspecten om te voorkomen dat de resultaten vertekend worden door persoonlijke vooroordelen. Deze benadering vereist van onderzoekers dat zij voortdurend reflecteren over hun eigen positie binnen het onderzoek en hoe die de verzamelde gegevens en hun interpretaties kan beïnvloeden. Door actief te reflecteren over deze dynamieken, streven we naar een rechtvaardigere en maatschappelijk verantwoorde productie van kennis.

3.3 Onderzoeksethiek

Om ervoor te zorgen dat alle respondenten zich veilig en comfortabel voelden tijdens het onderzoek, was het noodzakelijk een vertrouwde en beschermende omgeving te creëren. Dit was vooral belangrijk vanwege de gevoeligheid van de thematiek en de sterke persoonlijke betrokkenheid die vereist was. Voor de veiligheid werden alle gesprekken één-op-één gehouden. Ik stelde open vragen zonder vooringenomenheid om een onbevooroordeelde dialoog te bevorderen. Alle respondenten werden voorafgaand aan hun deelname geïnformeerd over de vragen en tekenden een *informed consent*-formulier. Hierin werden ze op de hoogte gesteld van hun rechten, de vrijwillige aard van de deelname en het feit dat ze op elk moment de samenwerking konden beëindigen zonder gevolgen voor hun relatie met de onderzoeker. Er werd toestemming gevraagd voor het gebruik van opnameapparatuur en de respondenten mochten een pseudoniem kiezen om hun anonimiteit te waarborgen (Mortelmans, 2020). De anonimiteit en vertrouwelijkheid van alle deelnemers werd streng bewaakt. Gegevens werden gecodeerd en opgeslagen op beveiligde servers. Alleen de onderzoeker had toegang tot de volledige dataset. Na afloop van de masterproef zal de onderzoeker alle respondenten bedanken en hen een digitale kopie van het onderzoek bezorgen om de transparantie te waarborgen.



Resultaten en discussie

Dit hoofdstuk behandelt de centrale onderzoeksvraag van deze masterproef: “Welke professionele ongelijkheden ervaren niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond binnen de film- en televisiesector?” Door de ervaringen van deze actrices in een overwegend witte omgeving te onderzoeken wordt ingegaan op de sociale, professionele en economische ongelijkheden die zij ervaren, de impact hiervan op hun welbevinden, en de strategieën die zij hanteren om met deze uitdagingen om te gaan. Dit hoofdstuk integreert de resultaten van het onderzoek met een uitgebreide discussie over hoe deze bevindingen aansluiten bij de gestelde onderzoeksvragen.

4.1 Werken in een overwegende witte omgeving

Het eerste deel van de analyse onderzoekt de persoonlijke en professionele belevingen van niet-witte actrices en actrices met een migratieachtergrond, met aandacht voor thema's zoals *burden of representation*, tokenisme en *othering*. Tevens wordt het gebrek aan diversiteit en adequate representatie belicht, aspecten die allemaal een significante impact hebben op hun leven. Deze bevindingen sluiten direct aan bij de eerste deelvraag van dit onderzoek, namelijk: Hoe ervaren niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond het werken in een overwegend witte omgeving?

4.1.1 Burden of representation

De *burden of representation* beschrijft de druk die individuen ervaren om hun gehele gemeenschap of groep te moeten vertegenwoordigen, vooral als ze als minderheden zichtbaar zijn in specifieke contexten. Dit concept benadrukt de persoonlijke en emotionele last die op deze individuen wordt gelegd, waarbij er

van hen verwacht wordt dat ze model staan voor een hele groep, vaak binnen omgevingen waar ze sterk in de minderheid zijn. Dit kan leiden tot stereotypering en een oversimplificatie van de diversiteit binnen de gemeenschappen die zij verondersteld worden te vertegenwoordigen.

De meeste respondenten beschrijven hoe deze verantwoordelijkheid om een gemeenschap te vertegenwoordigen extra druk op hun schouders legt. Mae uitte haar ervaring door te zeggen: **“Maar nu moet je inderdaad als een soort representatie zijn van een groep en dat weegt natuurlijk.”** Deze last wordt verder versterkt door vaak de enige vertegenwoordiger van hun gemeenschap te zijn in bepaalde contexten, zoals Yasmine benadrukt: **“Als er bepaalde kwesties bijvoorbeeld aan bod komen, zijt gij altijd degene die dat moet verdedigen. Je hebt geen bondgenoot, je hebt niemand die dat mee kan dragen.”**

Aurélië spreekt over de uitdagingen van ondergerepresenteerde groepen: **“De sterkste moet altijd vechten voor de andere. Ja, anders kom je er niet.”** Deze uitspraken benadrukken de complexiteit van de situatie waarin deze individuen zich bevinden, vaak belast met het bestrijden van misverstanden en stereotypen.

Tracy reflecteert op de vermoeidheid die gepaard gaat met deze constante strijd voor representatie en begrip: **“Ja en dat hoor ik vaak van mensen van kleur, elke keer dat moeten uitleggen hoe dat het in elkaar zit en dat dat niet is, omdat je een moeilijk persoon zijt of omdat je spoken ziet of zo. Maar er zijn bepaalde structuren die ervoor zorgen dat de één meer kansen heeft en de andere veel minder. En. Ja. Ja. En dat is vermoeiend. Want er wordt dan altijd zo afgedaan als je bent activistisch of je bent te moeilijk.”**

De bevindingen uit de interviews sluiten aan bij de observaties van Dhoest (2015) over de contextualisering van diversiteit in televisiedrama's en worden versterkt door het argument van Brooks en Hébert (2006) dat de *burden of representation* een complexe persoonlijke en emotionele last met zich meebrengt. Deze druk leidt vaak tot stereotypering en een versimpeling van de diversiteit binnen gemeenschappen, een zorg die ook belicht wordt in de studies van Panis, Paulussen en Dhoest (2019) over de representatie van etnische minderheden in Vlaamse non-fictieprogramma's. Stuart Hall (1996) beschrijft hoe individuen moeten spreken voor een hele raciale, politieke of culturele groep, wat de complexiteit van de *burden of representation* weerspiegelt die deze individuen dragen. Dit benadrukt de nood aan een genuanceerdere benadering van diversiteit in de media, waarbij niet alleen de zichtbaarheid wordt vergroot, maar ook gestreefd wordt naar een authentieke en respectvolle weergave van de complexiteit van individuele identiteiten.

4.1.2 Tokenisme

De interviews onthullen duidelijke kenmerken van tokenisme, een fenomeen dat wordt gedefinieerd als de symbolische inclusie van minderheden, bedoeld om diversiteit te suggereren zonder daadwerkelijke inclusiviteit of gelijkheid te realiseren. Dit resulteert in de disproportionele verwachting dat deze actrices hun hele gemeenschap vertegenwoordigen, een druk die zelden op hun witte collega's wordt gelegd, zoals gedocumenteerd in academische literatuur (Panis et al., 2019).

Anna spreekt over de ongelijke verwachtingen aan het adres van acteurs op basis van hun achtergrond: **“Dat zie je ook vaak, worden ingezet als een soort van token en wij moeten dan wel de gemeenschap gaan representeren, wat ook niet zo is. Dat wordt er ook niet van een witte acteur of actrice gevraagd. En nu gaat gij een keer uw volk gaan representeren?”** Dit benadrukt de ongelijke verantwoordelijkheden die minderheden opgelegd krijgen.

Anissa beschrijft de twijfel en onzekerheid die tokenisme veroorzaakt: **“Maar als ik dan door was op het einde van het jaar dan kreeg ik te horen van het is omdat je van kleur bent en dan begin je wel echt echt aan jezelf te twifelen van zit ik hier om om zo'n soort van quota van diversiteit?”** Haar ervaring weerspiegelt de bevindingen van Tabaza & Mustafa-Awad (2022), die aangeven dat dergelijke twijfels diep ingrijpen op het zelfbeeld en het professionele zelfvertrouwen van acteurs.

Sarah spreekt over de onredelijke druk die op individuen van kleur wordt uitgeoefend in projecten: **“Dat ze niet telkens als er een vrouw van kleur is die gebruikt wordt voor een project, alle druk op haar zetten van Oké, ja, gij zijt ons representatieve token, dus jij moet hier alles uitleggen, want dat is heel veel druk.”** Dit onderstreept de overbelasting van verantwoordelijkheden die verder gaan dan het eenvoudigweg invullen van een rol.

Lena deelt haar ervaringen met de perceptie van tokenisme binnen casting-processen: **“Dus ja, dat zijn van die onzekerheden die er zo inzitten of zo, waardoor ik mij ook altijd voel dat ge u precies meer moet bewijzen of zo.”** Ze spreekt ook over het concept van de 'excuus allochtoon', wat suggereert dat ondanks haar bewezen talent er nog steeds een onderliggende twijfel blijft over de echte redenen achter haar casting.

Deze actrices uiten significante twijfel over de authenticiteit van hun professionele erkenningen, zich vaak afvragend of deze erkenningen daadwerkelijk gebaseerd zijn op hun verdiensten of slechts dienen als een oppervlakkige invulling van diversiteitsquota. Deze twijfels dragen bij aan hun onzekerheid over hun capaciteiten en gevoelens van verminderde authenticiteit in hun successen, bevindingen die overeenkomen met academische studies. Bovendien ervaren zij een verhoogde druk om als culturele en sociale vertegenwoordigers op te treden binnen hun projecten, een verantwoordelijkheid die hun werklust en psychologische stress veroorzaakt. Deze bevindingen onderstrepen het belang van diepgaander onderzoek naar de impact van tokenisme en de noodzaak van effectievere beleidsmaatregelen die echte inclusiviteit bevorderen, verder dan het simpelweg afvinken van diversiteitsquota (Panis et al., 2019; Tabaza & Mustafa-Awad, 2022).

4.1.3 Othering

Het gevoel van *othering*, of zich 'anders' voelen, is een prominent gegeven dat door de respondenten wordt ervaren. Deze gevoelens worden niet enkel veroorzaakt door directe discriminatie, maar ook door subtielere vormen van sociale en structurele ongelijkheden. De theorieën van Said (1978, 1981), Hall (1997), en Sabido (2013) verklaren hoe culturele en etnische minderheden vaak gemarginaliseerd worden en als de 'Ander' geportretteerd, wat resulteert in gevoelens van isolatie en uitsluiting. Binnen professionele omgevingen, zoals filmsets en onderwijsinstellingen, zijn deze actrices vaak de enige persoon van kleur, wat hun gevoel van afwijking en sociaal isolement versterkt. Deze ervaringen leiden tot

zowel psychologische als sociale vervreemding, aangezien zij door de dominante culturele en sociale normen als anders worden gezien.

De volgende uitspraken van de respondenten belichten hun gevoel van isolatie, wat resoneert in Edward Said's theorieën over culturele hegemonie. Said beschrijft hoe minderheden vaak worden gepositioneerd als de 'Ander', wat leidt tot gevoelens van uitsluiting en isolatie binnen vermeend homogene groepen.

Sarah herinnert zich een moment dat dit gevoel krachtig illustreert: **“Want ik weet nog heel goed, op dat specifiek moment keek ik rond mij en ik weet nog dat ik echt zoiets had van wow, iedereen is wit.”** Lena bevestigt en verbreedt deze ervaring door te delen dat zij zich altijd anders heeft gevoeld, ongeacht de setting: **“Ik voelde mij altijd anders. Ik was altijd de enige kleurling in de kamer, in de klas, bij vriendinnetjes en op een kampje, op de set. Altijd.”** Tracy verwoordt de complexiteit van deze ervaring: **“Je voelt je helemaal alleen. En het is niet dat die dat slecht bedoelen, maar het blijft toch wel altijd een beetje opboksen tegen zo'n heel team, ja. Ook omdat het denkkader gewoon anders is.”**

Tracy's gevoel van eenzaamheid en de strijd tegen een dominant denkkader benadrukken de complexe dynamiek van *othering*. Deze quote is een voorbeeld van Sabido's (2013) discussie over sociale vervreemding binnen machtsstructuren. Het benadrukt hoe diepgewortelde vooroordelen en normen het moeilijk maken voor minderheden om volledig geïntegreerd te worden binnen professionele omgevingen.

De impact van *othering* strekt zich ook uit tot onderwijsinstellingen. Yasmine legt een systematisch patroon bloot: **“Er werd toen, en nu is dat ook nog een beetje, per jaar één persoon van kleur aanvaard in de opleiding. Ik weet niet of dat ze dat bewust deden, maar er zat altijd maar één persoon van kleur in een witte groep en dat is gewoon... Op alle mogelijke vlakken voel je 'de andere'.”** Anissa bevestigt dit patroon in haar ervaring: **“In mijn klas was er maar één, twee. En dat noem ik eigenlijk bijna heel de school op. Nu in het eerste jaar zit is er niemand meer van kleur.”**

Een interessante bevinding is dat deze ervaring de actrices confronteert met de paradox van zichtbaarheid versus stereotypering, zoals beschreven in het werk van Smith (2019). Enerzijds biedt hun unieke positie hen de mogelijkheid om als bijzonder en 'exotisch' beschouwd te worden, wat specifieke kansen binnen de industrie kan opleveren. Anderzijds leidt dit tot een voortdurende strijd tegen stereotiepe verwachtingen en een reductie tot enkel hun etniciteit of huidskleur, zonder erkenning van hun volledige professionele capaciteiten of persoonlijke identiteit.

Tracy beschrijft deze paradox: **“Ik vond dat vreselijk, ja. Maar aan de andere kant was het zowel fijn en ook vreselijk. En zeker in bijvoorbeeld als ik op studio zat was ik de enigste van kleur op heel de school en dat voelde wel ongemakkelijk.”** Ze merkt op dat de perceptie van 'exotisch' zijn haar zowel ongemak als een unieke positie binnen haar opleidingscontext verschafte: **“Ik denk, toen nog op het conservatorium, vonden ze me nog heel interessant, want Afrikaans vonden ze heel exotisch.”**

Yasmine deelt haar innerlijke strijd om authentiek te blijven in een overheersend witte omgeving. **“Als je een conflict hebt vanbinnen en je voelt je niet op**

je gemak in een witte omgeving, dan kun je echt erover gaan en heel erg uw zwarte identiteit of identiteit claimen. Of je kunt u helemaal terugtrekken en volledig een spel spelen.” Deze worsteling tussen tegemoet komen aan de eigen authenticiteit enerzijds en voldoen aan verwachtingen anderzijds belicht de paradox van zichtbaarheid en stereotypering die deze actrices regelmatig ervaren. Anissa illustreert deze paradox verder met haar ervaringen tijdens audities: **“Ik heb zo hard aan mijn taal gewerkt dat je niet echt een accent of zo zou kunnen horen. Maar als ik dan auditie doe voor een Marokkaanse rol ben ik niet Marokkaans genoeg. En dan voelt dat zo van 'wat verwacht je dan van mij?' Als ik dat zou zeggen tegen een witte mens van 'je moet je gedragen als een witte mens', wat is dat dan?”** Deze uitspraken benadrukken de onredelijke eisen die vaak worden opgelegd aan acteurs van kleur.

Yasmine's ervaring onderstreept hoe sociale en culturele verschillen bijdragen aan de uitdagingen van *othering*: **“Dat zijn middenklasse en rijke kinderen uiteindelijk... De banden worden gecreëerd op café na de repetitie... It's not my thing, I don't do that. Wij doen dat niet en dus werd dat als problematisch beschouwd. En ik denk van maar hou toch rekening met mijn culturele achtergrond.”** Deze uitspraak belicht de moeilijkheden die voortkomen uit het niet passen binnen de sociaaleconomische normen van haar peers, wat haar gevoel van isolatie versterkt.

Het merendeel van de respondenten ervaart een vergelijkbare status van *outsider within*, een concept geïntroduceerd door Bell & Nkomo (1999) en verder ontwikkeld door Smith (2019). Ze leven tussen twee werelden en voelen zich in geen van beide volledig thuis. Dit resulteert in *Intersectional invisibility*, waarbij hun gemarginaliseerde identiteiten hen tegelijkertijd onzichtbaar en overmatig zichtbaar maken, afhankelijk van de context. Deze dualiteit van zichtbaarheid onderstreept de complexiteit van hun dagelijkse ervaringen in professionele omgevingen, waarbij ze vaak moeten navigeren tussen verschillende culturele verwachtingen en persoonlijke authenticiteit.

4.1.4 Gebrek aan diversiteit

Het gebrek aan diversiteit in de film- en televisiesector heeft een diepgaande invloed op de ervaringen van de respondenten. Dit probleem manifesteert zich niet alleen in een beperkte fysieke representatie op het scherm, zoals geïdentificeerd door onderzoekers als Daalmans & ter Horst (2017), Dhoest (2008), Jacobs et al. (2015), en Panis et al. (2019), maar beïnvloedt ook hoe verhalen worden gecreëerd en wie de beslissingsmacht bezit. De respondenten rapporteren dat dominante witte en mannelijke perspectieven leiden tot stereotiepe en oppervlakkige weergaven van personen van kleur, zoals gedocumenteerd door Panis et al. (2019), Dyer (1997), Yancy (2016), en Tyree & Powell (2022).

Yasmine benadrukt een structureel probleem binnen de industrie: **“Van bovenuit, die zijn niet zwart hé, en zij hebben een beeld van die typische persoon van kleur. En zo moeten die personen ook binnen films in de audiovisuele sector en podiumkunsten weerspiegeld worden.”**

Deze opmerking suggereert dat het witte, hogere echelon van de sector een voorgeschreven beeld heeft van hoe personen van kleur gerepresenteerd dienen te worden, wat resulteert in de herhaling van clichés.

Actrices zoals Isa en Aurélie wijzen erop dat veel verhalen en financieringsbeslissingen worden gedomineerd door een beperkte groep, wat leidt tot clichématige beelden van etnische minderheden en vrouwen. Zij benadrukken dat een toegenomen zichtbaarheid op televisie en in films niet noodzakelijkerwijs resulteert in een authentieke representatie, aangezien de rollen vaak niet de diversiteit en complexiteit van hun werkelijke ervaringen weerspiegelen. Dit wordt ondersteund door studies van Dhoest (2015), Brooks & Hébert (2006), en Panis et al. (2019).

Isa belicht de genderdynamieken binnen de industrie: **“Dat het een mannenwereld is... De verhalen worden grotendeels door mannen geschreven, maar ook daar mag het meer vrouwelijk zijn.”** Deze uitspraken duiden op een overwegend mannelijk perspectief bij het creëren en vertellen van verhalen, wat bijdraagt aan een ondervetegenwoordiging van genuanceerde vrouwelijke rollen.

Aurélie voegt een extra laag toe aan de discussie: **“Ja, in film heeft het te maken met de verhalen die gemaakt worden en gefinancierd worden en in de mensen die daar aan het roer staan.”** Dit benadrukt de institutionele barrières die bepaalde groepen uitsluiten van representatie, mede door de financieringsstructuren en de beslissingsmacht binnen de industrie.

Specifieke zorgen over het gebrek aan erkenning voor de diversiteit binnen etnische gemeenschappen, waaronder verschillende culturele praktijken en talen, dragen bij aan een homogene en vaak stereotiepe afbeelding in de media. Noor verduidelijkt dit: **“Niet alle actrices van Arabische afkomst zijn moslima of spreken Arabisch.”**

Deze observaties benadrukken de meervoudige problemen binnen de film- en televisiesector, waarbij zowel raciale als genderdiversiteit onvoldoende worden erkend en geïntegreerd. De ervaringen van de respondenten onderstrepen de invloed van institutionele praktijken en besluitvormingsprocessen op deze dynamieken, waarbij financiering, casting en verhaalcreatie centraal staan.

4.1.5 Gebrek aan representatie

De respondenten delen unaniem de perceptie van onvoldoende representatie, die verder gaat dan louter visuele aanwezigheid op het scherm en raakt aan de kern van authentieke en veelzijdige vertegenwoordiging.

Onderzoek ondersteunt deze perceptie, waarbij studies aantonen dat minderheidsgroepen niet evenredig vertegenwoordigd zijn in televisieprogramma's vergeleken met hun daadwerkelijke aandeel in de samenleving (Daalmans & ter Horst, 2017; Dhoest, 2008; Jacobs et al., 2015; Panis et al., 2019). De minderheidsgroepen, zoals vrouwen, etnisch-culturele minderheden en LGBTQ-personen ervaren hierbij vaak een symbolische annihilatie, zoals Gerbner en Gross (1976) beschrijven.

Deze statistische gegevens worden weerspiegeld in de persoonlijke ervaringen van de respondenten. Bij de vraag of de actrices zich voldoende gerepresenteerd voelen, geven alle actrices 'nee' aan. Isa verwoordt haar gevoelens als volgt: **“Totaal niet. Nee. Nee, absoluut niet. Uhm. Wat ik heel betreurend vind...”** Deze uitspraak benadrukt de emotionele impact van ondervetegenwoordiging.

Aurélie erkent de toegenomen zichtbaarheid van zwarte mensen op televisie, maar bekritiseert tegelijkertijd de oppervlakkige benadering van deze representatie: **“Je ziet wel meer kleur op tv in verschillende series. Maar voel ik mij**

gerepresenteerd? Nee...” Ze benadrukt het belang van het presenteren van personages en verhalen die diversifiëren en om de focus op louter zichtbaarheid te overstijgen naar het delen van authentieke ervaringen die aansluiten bij haar persoonlijke referentiekader.

Interessant is dat Aurélie aangeeft dat in het theater – ondanks vergelijkbare mechanismen van ondervetegenwoordiging – gesprekken rond representatie en inclusie reeds langer aan de gang zijn, wat wijst op een snellere implementatie van inclusieve praktijken in deze sector vergeleken met audiovisuele media. De oppervlakkige zichtbaarheid die niet leidt tot authentieke hoofdpersonages wordt door haar echter verder bekritiseerd: **“Maar die aanwezigheid blijft telkens oppervlakkig...”** Dit onderstreept de noodzaak voor diepere en meer betekenisvolle representatie, waarbij personages van kleur centraal staan in hun eigen verhalen.

De nadruk die sommige respondenten leggen op de verantwoordelijkheid van schrijvers, producers en andere sleutelfiguren binnen de film- en televisiesector, weerspiegelt de uitdagingen omtrent representatie. Deze professionals hebben de macht en de middelen om verandering teweeg te brengen in hoe diversiteit wordt weergegeven en geïntegreerd in mediacontent. Hun keuzes beïnvloeden niet alleen welke verhalen verteld worden, maar ook hoe deze verhalen vormgegeven worden en wie ze vertelt.

Sarah haalt dit punt aan door de focus te leggen op de creatieve besluitvorming achter de schermen: **“Maar ik denk ook dat er daar ook een grote rol in kan spelen. Naar wie? Wie schrijft er? En wie schrijft er die scenario's, wie produceert die reeksen en die films?”**

Deze vragen onderstrepen het belang van diversiteit niet alleen in de vertegenwoordiging op het scherm, maar ook in de creatieve en productionele processen die deze content vormgeven.

4.1.6 Witheid als ideologie

De respondenten uiten kritiek op de dominante rol van witheid als ideologie in de film- en televisiesector, die ondanks een toegenomen zichtbaarheid van mensen van kleur blijft prevaleren. Deze ideologie beïnvloedt zowel de selectie van verhaallijnen en personages, als de manier waarop niet-witte personages worden afgebeeld en welke rollen zij krijgen. Volgens Dyer (1997), Panis et al. (2019), en Frankenberg (1994) wordt diversiteit vaak oppervlakkig behandeld, waarbij diepere culturele en individuele ervaringen onaangeroerd blijven.

Sarah benadrukt dit door te weigeren om stereotiepe en reducerende verhalen over Arabische vrouwen voorgeschreven door een overheersende witte blik te vertellen: **“Ik weiger het verhaal van de Arabische vrouw te gebruiken die de witte man ontdekt, met hem samenkomt, haar seksualiteit ontdekt, haar hoofddoek afdoet en zelfs haar naam verandert. Dat is een verhaal dat ik niet wil vertellen.”** Dit illustreert het verzet tegen het doorbreken van stereotiepe en reducerende verhalen die door witheid worden gedictieerd. Onderzoek door Tabaza & Mustafa-Awad (2022), Said (1981), Yancy (2016), en Navarro (2010) bevestigt deze thema's.

Brooks & Hébert (2006), Griffin (2013), Yancy (2016), en Tyree & Powell (2022) benadrukken dat zelfs wanneer personages van kleur in beeld zijn, deze vaak worden gekleurd door een wit perspectief. Dit leidt niet alleen tot een gebrek

aan representatie, maar ook tot misrepresentatie, waarbij authentieke stemmen en verhalen worden vervormd door dominante culturele narratieven. De meerderheid van schrijvers, regisseurs en producenten is wit, wat een directe invloed heeft op welke verhalen als relevant of universeel worden beschouwd en welke verhalen financiering en een platform krijgen. Deze cyclische praktijk bevestigt de culturele en sociale normen die hun creatie ondersteunen, wat bijdraagt aan de instandhouding van een cultureel homogeen landschap.

Aurélië voegt hieraan toe dat **“die diversiteit binnen die diversiteit... volgens mij ook nog afwezig [is]”**, wat verder onderstreept hoe de authenticiteit van diverse stemmen en verhalen wordt vervormd of overschaduwd door dominante culturele narratieven.

Een interessant thema dat tijdens de interviews naar voren kwam, is dat sommige respondenten opmerken dat zelfs content gecreëerd door makers van kleur soms stereotiepe beelden reproduceert die voldoen aan de verwachtingen van de witte maatschappij, zoals geanalyseerd door Ross et al. (2020). Dit toont aan hoe diep de ideologie van witheid is ingebed in het collectieve bewustzijn, waarbij zelfs makers van kleur onbewust kunnen bijdragen aan de instandhouding van witte dominantie. De *white gaze* – het fenomeen waarbij verhalen vaak worden gecreëerd vanuit het perspectief van een verondersteld wit, cisgender, heteroseksueel en mannelijk publiek – leidt ertoe dat schrijvers van kleur zich soms gedwongen voelen om hun artistieke expressie aan te passen om de reacties van een wit publiek te accommoderen (Brooks & Hébert, 2006; Griffin, 2013; Yancy, 2016).

Een respondent uit haar trots op het internationale succes van makers van kleur, maar uit tegelijkertijd bezorgdheid over de authenticiteit en intentie achter de gecreëerde inhoud: **“Ik ben kei blij dat die naar Hollywood zijn... Maar tegelijkertijd denk ik guys, menen jullie dit echt? Wat maken jullie nu?”** Deze uitspraak reflecteert een worsteling met de authenticiteit en de intentie achter de inhoud, waarbij de indruk ontstaat dat sommige werken primair gericht zijn op het behagen van een breed, vaak wit publiek, ten koste van culturele waarden. Bell hooks (1996) voegt hieraan toe dat zwarte filmmakers, die vaak een brede (witte) doelgroep moeten aanspreken of een witte esthetiek hebben geïnternaliseerd, representaties van zwart-zijn produceren die dominante stereotypen repliceren. Dit roept belangrijke vragen op over voor wie deze verhalen echt worden verteld en of deze werken bijdragen aan authentieke representatie of slechts bestaande vooroordelen versterken.

Yasmine, een van de respondenten, reflecteert op deze dynamiek: **“Enerzijds ben ik blij dat eindelijk makers van kleur, acteurs en actrices van kleur in films verschijnen. Maar vaak heb ik het gevoel dat deze films en series eigenlijk gewoon stereotypen reproduceren die de witte maatschappij heeft van die groep.”**

Dit illustreert een complexe dynamiek waarbij content die bedoeld is om diversiteit te tonen, uiteindelijk de percepties en stereotypen van de witte maatschappij weerspiegelt en versterkt. De noodzaak van een bewuste inspanning om interne en externe perspectieven te dekoloniseren wordt onderstreept door de opmerking Yasmine: **“wij zelf ook gekoloniseerd zijn in ons denken. Dat zit diep in ons. Dus wij moeten onszelf en de buitenwereld dekoloniseren.”**

De rol van onderwijsinstellingen in het versterken van witheid als norm wordt eveneens belicht. Tal van actrices merkt op dat het narratief op de toneelschool

overwegend wit is. Tracy's uitspraak over onderwijsinstellingen **“Je voelt gewoon dat het hele narratief, zelfs op het conservatorium, wit is”**, samen met Marie's vermelding van een cursus over cultuurgeschiedenis die uitsluitend vanuit een wit perspectief wordt gegeven, tonen aan hoe onderwijs en opleiding cruciale gebieden zijn waar witheid als norm wordt versterkt en doorgegeven.

4.2 Sociale, professionele en economische ongelijkheden

In het tweede deel van de analyse belichten we de sociale, professionele en economische ongelijkheden die uit de ervaringen van de respondenten naar voren komen. De meest voorkomende problemen die worden genoemd omvatten stereotypering, de loonkloof en microagressies. Deze bevindingen geven antwoord op de tweede onderzoeksvraag van deze studie: Welke sociale, professionele en economische ongelijkheden komen naar voren uit de ervaringen van niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond?

4.2.1 Stereotypering

Dit deel van de analyse verkent de ervaringen met stereotypering en typecasting. Alle respondenten rapporteren confrontaties met deze uitdagingen, wat de diepgewortelde aard van dit fenomeen in de sector bevestigt.

Sarah beschrijft hoe zij systematisch gecast wordt voor rollen die direct gelinkt zijn aan terrorisme: **“Vrouw van terrorist. Dochter van terrorist. Vriendin van terrorist. Nicht van terrorist.”** Deze rollen koppelen haar etnische achtergrond direct aan gewelddadig extremisme, hetgeen de complexiteit en diversiteit van haar personage negeert en tegelijkertijd schadelijke beelden versterkt over mensen met een Arabische of islamitische achtergrond, thema's die ook door Griffin (2013) en Tabaza & Mustafa-Awad (2022) worden besproken.

Lena spreekt over de uitdagingen met culturele identiteiten in castingprocessen: **“Er was niks daartussen. Als ik vertelde dat mijn vader Afrikaans is en ik niet Marokkaans ben, reageerden ze verrast: ‘Echt? Ah ja, maar je kunt dat wel spelen, toch?’”** Dit toont een gebrek aan begrip voor culturele complexiteit en benadrukt de noodzaak van meer authentieke representatie en inclusiviteit in castingprocessen, een probleem dat ook door Brooks & Hébert (2006) en Hill Collins (2000) wordt benadrukt.

Noor benadrukt een vergelijkbare kwestie over de aanname dat een personage van Libanese afkomst automatisch moslim is en daarom een hoofddoek zou moeten dragen. **“Ik ga dat niet doen, want ik vind dat heel weird. Als je echt inclusief wilt zijn, vraag dan iemand die effectief een hoofddoek draagt. En ook, het is niet omdat iemand Libanees is dat die direct moslim is,”** stelt Noor.

Verder onthullen de ervaringen van Mae – die herhaaldelijk gecast wordt voor dezelfde soort rollen, allemaal met de naam Aïcha en representatief voor Brussel – een systemische neiging binnen de industrie om niet-witte actrices in te zetten voor een smal en vaak clichématig scala aan personages. Mae merkt op dat de achtergrondverhalen van de witte acteurs en actrices vaak uitvoerig en gedetailleerd zijn, terwijl de personages vertolkt door niet-witte actrices een opvallend gebrek aan diepte vertonen. Ze benoemt deze rollen als ‘tweedimensionaal’, wat een gebrek aan diepte en complexiteit blootlegt dat essentieel is voor de volledige realisatie van een karakter. Edward Said's analyse van de representatie

van etnische en culturele minderheden als eendimensionale figuren biedt een theoretische onderbouwing voor Mae's waarnemingen (Said, 1978). Deze simplistische weergave wordt eveneens benadrukt in de werken van hooks (1992) en Navarro (2010), die beide de reductie van complexiteit in de representatie van 'de Ander' beschrijven.

Deze stereotypering beïnvloedt niet alleen de inhoud van de rollen die de respondenten krijgen, maar ook de context waarin deze personages worden geplaatst. Volgens Mae fungeren haar personages vaak als emotionele tegenhangers van witte tegenspelers, waarbij ze geassocieerd worden met *urban* of hip-hopculturen, wat hun gelaagdheid en diversiteit reduceert tot een achtergrondrol die het verhaal van witte personages ondersteunt. Deze tendens illustreert een reductieve benadering binnen de castingprocessen, waarbij de complexiteit van etnische en culturele identiteiten wordt teruggebracht tot simplistische en vaak inaccuraat geïnterpreteerde stereotypes (Amr El-Bayoumi, 2023).

“Dat wat ik doe, is in functie van de emotie van de witte tegenspeler,” deelt Mae. **“Bijvoorbeeld, als het hoofdpersonage zich meer op klassieke muziek richt, dan moet er iets tegenover staan, zoals meer de ‘urban’. En ik weet dat ze dan net niet ‘hiphop’ over hun lippen kregen, maar dat is dan wat ze ermee bedoelen.”**

Deze situatie sluit aan bij een breder onderzoek dat aantoonde dat wanneer etnische minderheden op televisie en in films verschijnen, ze vaak gereduceerd worden tot stereotypen en voornamelijk ondersteunende rollen vervullen (Brooks & Hébert, 2006; Griffin, 2013; Smith S. et al., 2017).

Tracy illustreert verder veronderstellingen over culturele identiteiten binnen de sector. Er werd haar gevraagd haar 'eigen taal' te spreken in een rol, wat een gebrek aan begrip toont voor de diversiteit en individuele verschillen binnen niet-witte gemeenschappen: **“Ik denk dat ze ooit wel eens een keer hebben geïnsinuerd om zo een beetje gebrekkig Nederlands te spreken en dan vroegen ze wel van ja ja, maar of kunt ge ook zo daar een beetje uw taal insteken zo. Maar ik spreek dat dus totaal niet hè, maar echt 0,0”** vertelt Tracy. Dit incident benadrukt de discrepantie tussen de verwachtingen van de industrie en de realiteit van de acteurs' eigen identiteiten en achtergronden.

Slechts een beperkt aantal respondenten voelt zich zelfverzekerd genoeg om audities af te wijzen vanwege racistische stereotypen, ondanks het openlijke en onderliggende racisme in het auditieproces. De beperkte beschikbaarheid van rollen voor niet-witte actrices wordt vaak genoemd als de voornaamste reden waarom ze niet in staat zijn om stereotiep personages af te wijzen. Mae illustreert deze realiteit met haar eigen woorden: **“Ik heb nog nooit een rol geweigerd omdat het stereotyperend was. Alle rollen die ik speel zijn stereotyperend, dus moest ik ze weigeren, dan zou ik geen werk hebben.”** Deze uitspraak onthult de pragmatische afwegingen die nodig zijn om te navigeren in een industrie die beperkte mogelijkheden biedt voor niet-witte actrices. De druk om werk te accepteren, zelfs al betekent dit het accepteren van stereotyperende rollen, benadrukt de nood aan meer authentieke representatie.

Dit wordt bevestigd door de bevindingen van de studie uit 2021 door het Centre for Media Diversity. Deze analyseerde de ervaringen van bijna 1300 Britse acteurs, waaruit bleek dat 79% van de respondenten vindt dat ze stereotype rollen krijgen en dat 64% racistische stereotypering tijdens een auditie heeft meegemaakt. Meer dan de helft van de respondenten heeft racistisch

gedrag op de werkplek ervaren, resultaten die ook naar voren kwamen tijdens het afnemen van de interviews die kaderen binnen deze masterproef, wat wijst op structurele problemen binnen de industrie.

Yasmine reflecteert op de maatschappelijke impact van stereotypering in media, waarbij ze haar rol als prostituée aanhaalt: **“En ik dacht, ik vind het niet erg om dat één keer te spelen, maar ik ben meer dan dat. En als mensen alleen dat soort personages op tv zien, dan gaan ze denken dat wat zij buiten zien, de realiteit is, omdat het nog eens bevestigd wordt op tv.”** Dit benadrukt de bredere culturele en sociale gevolgen van zulke reducerende representaties.

Deze impact wordt ondersteund door studies zoals die van Holtzman en Sharpe (2014), die laten zien dat media-inhoud en stereotypen bestaande uit vooroordelen en sociale ongelijkheden kunnen versterken. Pickering (2015) voegt daaraan toe dat stereotypen bestaande uit sociale ordes bekrachtigen door gefixeerde representaties van bepaalde groepen aan te bieden. Stuart Hall (1997) bespreekt hoe stereotypen de identiteit van individuen reduceren tot enkele overdreven en eenvoudige kenmerken, waardoor er weinig ruimte overblijft voor groei of ontwikkeling. Deze inzichten verbinden de theoretische kaders met de concrete ervaringen van de actrices, en onderstrepen de noodzaak voor een meer genuanceerde en complexe representatie in de media.

In de voorbeelden zien we dat de stereotypering van de respondenten zich manifesteert langs verschillende assen van hun identiteit, vooral bij de intersectie van ras en gender. Actrices zoals Sarah en Noor worden geconfronteerd met beperkende rollen die hun etnische achtergrond en vrouw-zijn reduceren tot stereotypen zoals de 'vrouw van een terrorist' of een Libanees personage dat automatisch een hoofddoek draagt. Deze typecasting versterkt niet alleen raciale vooroordelen, maar plaatst deze binnen een gendercontext. Hierdoor worden vrouwelijke personages van kleur vaak vereenvoudigd voorgesteld, wat hun complexiteit en diversiteit in zowel een professionele als een narratieve context beperkt. Dit illustreert de diepe verwevenheid van ras en gender in hun representatie en professionele mogelijkheden en roept om een genuanceerdere benadering van casting en karakterontwikkeling in de film- en televisie-industrie.

De interviews onthulden verrassende inzichten over de intersectie van ras, leeftijd en gender, en hoe deze de rollen van acteurs en actrices van kleur beïnvloeden. Dit aspect werd niet uitvoerig behandeld in de literatuurstudie, waardoor deze bevindingen een aanvulling op het huidige onderzoek vormen. Respondenten ouder dan 40 jaar ervaren aanzienlijke intersectionele uitdagingen, met een beperkt en stereotiep rollenaanbod zoals moeders of huishoudsters. Dit staat in schril contrast met de rollen die hun mannelijke tegenhangers van kleur worden aangeboden, die vaak hoofdrollen en een grotere diversiteit aan personages omvatten, zoals advocaten en CEO's. Dit verschil onderstreept niet alleen leeftijds- en raciale vooroordelen binnen de sector, maar ook de noodzaak om de onderliggende discriminatiemechanismen binnen de industrie grondiger te onderzoeken. Studies door Smith S. et al. (2017) en Crone et al. (2023) bevestigen deze bevindingen. Zoals een actrice opmerkte: **“Zodra je als vrouw van kleur de veertig passeert, lijken de rollen op magische wijze te verdwijnen. Als ze al beschikbaar zijn, word ik getypecast als de moeder of in het huishouden, rollen zonder ruimte voor diepgang of kracht.”** (Claudia)

Deze situatie illustreert de complexiteit van intersectionaliteit binnen de culturele en creatieve sector. Studies zoals die van Sharp (2021) en Warner (2019)

onthullen dat er vaak wordt aangenomen dat werkende vrouwen wit, heteroseksueel en van de middenklasse zijn. Warner vat deze perceptie samen: “all women workers in the industry are white, and all ethnic minority workers in the industry are male.” Deze vaststellingen benadrukken het belang van een intersectionele benadering voor het begrijpen van de ervaringen van niet-witte vrouwen in de film- en televisiesector, zoals verder uitgewerkt door Ozimek (2020).

4.2.2 Loonkloof

De televisie- en filmindustrie wordt vaak gezien als een sector waar gelijkheid en toegankelijkheid centraal staan. De realiteit toont echter aan dat deze industrie minder open en divers is dan ze op het eerste gezicht lijkt. Ongelijkheid in deze sector wordt beïnvloed door factoren zoals gender, leeftijd, klasse, etniciteit en *disability*, en manifesteert zich op diverse manieren, waaronder salarisverschillen, toegang tot werk en professionele kansen. Deze ongelijkheden worden versterkt door de bestaande structuren en praktijken binnen de industrie en de informele rekruteringswijzen die ongelijke kansen creëren (Gill, 2002).

Bijzonder zorgwekkend is de economische discriminatie waarmee vrouwen en in het bijzonder vrouwen met een migratieachtergrond worden geconfronteerd. Zij verdienen systematisch minder dan hun mannelijke en witte collega's, wat directe gevolgen heeft voor hun financiële welzijn en professionele groei (Ozimek, 2020).

De ondoorzichtigheid van de verloning van acteurs is een terugkerend thema in de getuigenissen. De meerderheid van de respondenten hebben persoonlijke ervaringen gedeeld over de economische ongelijkheid in de sector. Ondanks de moeilijkheden bij het nauwkeurig meten van de loonkloof door ondoorzichtige salarisstructuren en complexe factoren zoals ervaring of naamsbekendheid is het negatieve effect ervan duidelijk merkbaar.

Mae en Aurélie illustreren de problemen rond loondiscriminatie en de cultuur van geheimhouding. Aurélie merkt op dat acteurs van kleur vaak lagere aanbiedingen krijgen, vermoedelijk vanwege vermeende mindere ervaring of zichtbaarheid: **“Ik denk wel dat ze bij acteurs van kleur de prijs altijd naar beneden proberen te halen.”** Anna's ervaring bevestigt dit, haar loon werd substantieel verhoogd na de tussenkomst van een agent, nadat er eerst werd aangenomen dat zij vanwege haar afkomst minder zou moeten ontvangen.

De perceptie van een rol als een 'kans', ongeacht de vergoeding, is een andere factor die bijdraagt aan de loonkloof, zoals Mae aanhaalt: **“Ja, alsof dat een kans is, hè? Een kans die wij u geven. Zijt maar tevreden met hetgeen dat wij u aanbieden.”** Dit benadrukt hoe machtsdynamieken worden uitgebuit om lagere lonen te rechtvaardigen.

Marie en Lena bieden inzicht in de specifieke uitdagingen van onderhandelingen over salaris in de industrie, waarbij persoonlijke bekendheid en zichtbaarheid de dagtarieven beïnvloeden. Ondanks vergelijkbare ervaring en rolbedeling is er een merkbare discrepantie in verloning tussen acteurs.

Deze bevindingen worden ondersteund door het Hollywood Diversity Report (2023) en het onderzoek van Yuen (2017), die vergelijkbare structurele barrières en discriminerende praktijken in de Amerikaanse entertainmentindustrie belichten. Lokale studies, zoals die van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM, 2021) en Unia (2012), tonen aan dat in België vrouwen en mensen

met een migratieachtergrond gemiddeld minder verdienen dan mannen en mensen zonder migratieachtergrond. Deze studies onderstrepen het belang van meer transparantie, eerlijke verloning en het doorbreken van discriminatoire praktijken binnen de entertainmentsector om gelijke kansen voor iedereen te bevorderen.

4.2.3 Microagressie

Dit onderdeel bespreekt de dagelijkse sociale en professionele ongelijkheden die niet-witte actrices ondervinden specifiek door microagressies. Volgens Sue et al. (2010) zijn microagressies “brief and commonplace daily verbal, behavioral, and environmental indignities, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory, or negative racial, gender, and sexual orientation, and religious slights and insults to the target person or group”. Vrouwen uit bepaalde etnische groepen kunnen geconfronteerd worden met specifieke vormen van microagressies die zowel hun ras als hun gender raken, bekend als gendergerelateerde raciale microagressies. Dit soort discriminatie manifesteert zich in subtiele, alledaagse uitingen van onderdrukking die geworteld zijn in zowel raciale als genderidentiteiten. De invloed van deze kruisende identiteiten op individuele ervaringen is significant en varieert sterk, zoals benadrukt door onderzoekers als Sue en collega's (2007) en Lewis et al. (2016), die deze definiëren als “subtle and everyday verbal, behavioral, and environmental expressions of oppression based on the intersection of one's race and gender.”

Bijna alle respondenten, op twee na, rapporteerden microagressies gerelateerd aan hun kapsel en huidskleur. Specifieke incidenten betroffen visagisten op filmsets of bij fotoshoots die problemen hadden met het stylen van kapsels of niet de juiste make-uptinten voor donkere huidskleuren in hun assortiment hadden. Vooral respondenten van Sub-Saharaanse afkomst ultiem frustratie over het gebrek aan kennis en vaardigheden. Mae illustreert dit probleem: **“Alle fictieprojecten waar ik tot nu toe op heb gestaan, daar kon niemand mijn haar doen... Ik heb dat aangekaart ook, maar daarin krijg ik niet dezelfde behandeling als de medeacteurs.”** Dit onderstreept hoe ongelijkheid in professionele verzorging een symptoom is van de bredere problematiek van ongelijkheid binnen de sector. Marie deelt een vergelijkbare ervaring: zij moet haar haar zelf doen, omdat stylisten beweren “daar niet mee te kunnen werken”, wat extra financiële lasten met zich meebrengt door de noodzaak om haar haar vooraf professioneel te laten stylen.

De meerderheid van de respondenten ervaart regelmatig dat de make-up gebruikt voor niet-witte actrices inadequaat of zelfs afwezig is, wat resulteert in ongelijke behandeling vergeleken met witte actrices die wel adequaat en professioneel worden opgemaakt. Tracy beschrijft een situatie waarin make-upartiesten na enkele pogingen besluiten dat “het goed is” en enkel wat blush aanbrengen om glans te verminderen, in schril contrast met de uitgebreide make-uproutines die witte actrices ondergaan, waardoor een duidelijk verschil in professionele verzorging en aandacht ontstaat.

De kwestie van make-up voor niet-witte vrouwen is een prominent thema dat zowel in het dagelijks leven als in academische studies voorkomt zoals aangegeven door Reed & Miller (2023). Een significant verschil dat uit de interviews naar voren kwam, betrof de ervaringen van actrices van Sub-Saharaanse afkomst versus die van Noord-Afrikaanse afkomst. Dit wijst op het aanwezige colorisme binnen de sector. Actrices van Sub-Saharaanse afkomst rapporteerden vaker

problemen met haarkapsels en huidskleurtinten, terwijl Noord-Afrikaanse actrices soms als 'minder anders' worden beschouwd vanwege hun lichtere huidtinten. Deze ervaringen benadrukken hoe colorisme – gedefinieerd als discriminatie waarbij voorkeur wordt gegeven aan mensen met een lichtere huidskleur – zich manifesteert binnen de professionele setting van de entertainmentindustrie. Hunter (2007) beschrijft hoe binnen de Afro-Amerikaanse gemeenschap individuen die meer stereotiep 'witte' kenmerken vertonen – zoals lichtere huid, dunnere neuzen en lippen, steiler haar en lichtere ogen – vaak worden bevoorrecht boven degenen die meer stereotiep 'zwart' lijken, met donkerdere huid, dikkere neuzen en lippen, en strak gekruld haar.

C. Hall & Crutchfield (2018) definiëren coloristische microagressies als “put-down based solely on skin tone, facial features, and hair texture. Hence, a victim of a colorist microaggressions may be interacting with someone of the same race, unlike in the case of racial microaggressions, where people of color are interacting with someone of a different race”.

Deze bevindingen illustreren dat er binnen de groep van respondenten variaties bestaan in de ervaringen van microagressies en ongelijkheden. Dit benadrukt het belang van een intersectionele benadering, die de invloed van meerdere identiteitsfactoren zoals ras, gender maar ook huidskleur op deze ervaringen erkent. De focus op uiterlijke kenmerken benadrukt het belang van deze kwestie, die mogelijk over het hoofd zou zijn gezien zonder de toepassing van een intersectionele analyse in deze masterproef.

Opmerkingen over huidskleur, vaak gepresenteerd als complimenten, kunnen het gevoel van 'anders-zijn' bij niet-witte actrices versterken en tot exotisering leiden. Yasmine verwoordt hoe een schijnbaar positieve focus op haar uiterlijk een dieperliggend exotisme onthult: **“Er hangt een soort van exotisme rond mijn huid... Jammer, ook al is het goed bedoeld. Er wordt nooit iets negatiefs over gezegd, maar het is niet iets dat neutraal is. Ik ben niet neutraal. Er wordt altijd een compliment gegeven, zoals ‘Je hebt toch zo’n schone huid’ of ‘uw tanden zijn zo wit’. Mijn uiterlijk wordt dus nooit als neutraal beschouwd. Probeer mij nu gewoon te zien als de actrice.”** Dit soort exotisering typeert niet-witte actrices door te kijken met een lens waar hun etnische kenmerken de bovenhand nemen en kan de professionele erkenning van hun acteertalent overschaduwden.

Daarnaast ontvangen de deelnemers vaak complimenten die eigenlijk geen complimenten zijn. Deze opmerkingen bevestigen vaak bestaande vooroordelen of verlaagde verwachtingen die gerelateerd zijn aan de etnische of culturele groep van de respondenten, met een nadruk op fysieke kenmerken zoals huidskleur of haar, maar ook op taalvaardigheden. Zo krijgen sommige deelnemers complimenten over hun uitstekende beheersing van het Nederlands, ondanks dat ze in Vlaanderen geboren en getogen zijn.

Yasmine illustreert de problematiek van deze zogenaamde complimenten: **“En dat die dat dan eigenlijk als een compliment beschouwt, zo van ‘je spreekt zo mooi Nederlands, je spreekt als een witte dame’, dus dat is een compliment. Terwijl ik denk, dat is geen compliment, het is vanzelfsprekend dat ik goed Nederlands spreek, want ik ben hier geboren en opgegroeid.”**

Tracy voegt hieraan toe: **“Elke keer als ze mij horen of zien en mij horen praten dan verschieten ze daar denk ik een klein beetje van. Gewoon mijn uitspraak ja en soms hebben ze wel zoiets van ja je praat echt soms wel iets**

te mooi. Ja, het was niet urban genoeg.” Deze ervaringen benadrukken hoe subtiele en ogenschijnlijk positieve opmerkingen diepgewortelde stereotypen en culturele verwachtingen kunnen onthullen, wat de uitdagingen waar deze actrices mee te maken krijgen in hun professionele omgeving verder compliceert.

Een terugkerend thema in de interviews is de onderschatting van professionele en academische capaciteiten van de respondenten, vaak uitmondend in stereotiepe verwachtingen. De verhalen van Yasmine en Isa illustreren hoe lage verwachtingen niet alleen hun professionele ervaringen kleuren, maar ook hoe complimenten vaak doordrenkt zijn met verbazing of overdreven lof, wat de alomtegenwoordigheid van stereotypen in hun dagelijks leven en werk bevestigt.

Een respondent deelt een ervaring die de onderliggende ondertoon van deze interacties blootlegt: **“Maar wat de ondertoon is eigenlijk: ‘ik had niet verwacht dat jij, een zwarte vrouw dit kon doen’. Dus dan word ik overgecomplimenteerd. Terwijl ik denk en mijn andere witte medewerkers die ook iets goed doen, die krijgen gewoon een normaal compliment.”**

Yasmine ervaart verder dat tijdens een toneelvoorstelling met witte acteurs de complimenten die zij ontvangt vaak gefocust zijn op aspecten die niet direct gerelateerd zijn aan haar acteerprestaties: **“Ja, die lage verwachtingen ook hè. Iemand die er zo uitziet, kan dit niet waarmaken. Ik weet nog eens dat ik ooit, jaren geleden, een voorstelling maakte met een groep witte acteurs. Ik was de enige actrice van kleur en één van de mama’s van de actrices kwam kijken en zat dan aan elke acteur een compliment gegeven. En mijn compliment was ‘ik heb alles verstaan’. Alles verstaan van wat ik had gezegd, van A tot Z had ze alles verstaan. Dat was haar compliment.”** Isa voegt toe: **“Men durft soms ook wel denken dat ik ongeschoold ben, terwijl ik een toneelopleiding heb gevolgd.”**

Voor niet-witte vrouwen wiens identiteiten zowel door ras als gender gemarginaliseerd worden, manifesteert de impact van microagressies en stereotypering zich in wat Bagati (2008) beschrijft als een ‘betonnen plafond’. Dit concept suggereert dat hun carrièremogelijkheden niet alleen beperkt zijn, maar soms zelfs onbestaande, in tegenstelling tot het ‘glazen plafond’ dat vaak witte vrouwen hindert (Holder et al., 2015). Bovendien ervaren niet-witte vrouwen vaak dat ze hun competentie voortdurend moeten bewijzen, zoals uitgelegd door Sue et al. (2010) en worden ze geconfronteerd met de verrassing over en de twijfel aan hun capaciteiten.

4.3 Impact van ongelijkheden op het welbevinden

Deze sectie onderzoekt de emotionele en psychologische impact van professionele, economische, en sociale ongelijkheden op niet-witte actrices, als antwoord op de derde onderzoeksvraag: “Welke impact hebben deze vormen van ongelijkheid op het welbevinden van de actrices?” We richten ons op hoe constante blootstelling aan raciale microagressies binnen een overwegend homogene omgeving hun emotioneel welzijn beïnvloedt. Deze actrices ervaren een breed scala aan emoties waaronder eenzaamheid, frustratie, twijfel en angst, die kunnen escaleren naar psychologische klachten zoals depressie, slaapstoornissen,

verlies van motivatie en een verlaagd zelfvertrouwen. Deze psychologische symptomen vormen een directe link met de bevindingen van Appel & Weber (2021) en Mastro & Stamps (2018), die aantonen dat stereotypering kan leiden tot stress, onzekerheid, gevoelens van onbekwaamheid, een negatief zelfbeeld en verminderde prestaties. De voortdurende confrontatie met discriminatie en microagressies versterkt deze negatieve uitkomsten en beïnvloedt zowel hun professionele loopbaan als hun algemene welzijn. Dergelijke gevolgen voor de geestelijke gezondheid van minderheidsgroepen worden onderbouwd door studies van Holder et al. (2015) en Nadal et al. (2015), die de ernst en prevalentie van deze ervaringen bevestigen. Studies bevestigen ook dat minderheidsgroepen vaak hogere niveaus van intimidatie en discriminatie ervaren op de werkplek, wat bijdraagt aan verhoogde incidenten van psychologische stress en ongemak (Holder et al., 2015; Berdahl & Moore, 2006).

Anissa beschrijft de psychologische last die gepaard gaat met stereotypering: **“Dan denk ik echt zo van, maar dan voel ik mij oncomfortabel. En dan voel ik mij ook belemmerd om het ook te doen eigenlijk. Het voelt echt meer aan van dit is wat jullie van een Marokkaan verwachten en dat vind ik toch wel een groot verschil waardoor ik dat niet echt wil doen.”** Dit belicht de diepgevoortelde ongemakkelijkheid en beperkingen die gepaard gaan met reducerende verwachtingen.

Veel respondenten delen een aanzienlijke onzekerheid over hun positie binnen de sector en hun toekomstperspectieven. Yasmine beschrijft haar gevoel van isolatie: **“Er was letterlijk mij en mijn klasgenoten. Dat was echt een super-grote kloof... je hebt mijn zwarte identiteit, je hebt mijn moslim identiteit, je hebt zoveel en je bent alleen.”** Dit illustreert niet alleen haar eenzaamheid, maar ook hoe de intersectionaliteit van haar identiteiten bijdraagt aan haar gevoel van onzekerheid.

Isa spreekt over hoe diversiteitsquota haar doen twifelen aan haar eigen vaardigheden: **“Als er aan quota moet voldaan worden bij bepaalde zenders en je wordt gevraagd, dan denk je in eerste instantie van ah ja, t is weer hé voor mijn kleur. Maar op den duur begin je jezelf wel als acteur in vraag te stellen.”**

Deze actrices ervaren ook gevoelens van incompetentie en een strijd met het vinden van een taal om hun ervaringen te articuleren. Mae verwoordt dit als: **“Ik had geen taal om daarin te denken, dus ik heb mij heel vaak heel naar gevoeld zonder dat ik wist waarom. Ik heb mij heel vaak ontzettend onbekwaam gevoeld, ook artistiek binnen de opleiding, zonder dat ik wist waarom.”**

Het is voor de respondenten vaak moeilijk om de specifieke bronnen van hun emotionele en psychologische stress te identificeren, aangezien de film- en televisiesector inherent uitdagend is, ongeacht gender of achtergrond. Deze complexiteit voegt een extra laag toe aan de uitdagingen die specifiek gerelateerd zijn aan discriminatie en ongelijkheid in deze sector, zoals gedocumenteerd door onderzoekers zoals Root (2003) en Lewis & Neville (2015).

4.4 Strategieën om met ongelijkheid om te gaan

Dit deel van het onderzoek richt zich op de vierde onderzoeksvraag: “Welke strategieën hanteren niet-witte actrices of actrices met een migratieachtergrond om met professionele ongelijkheid om te gaan en hun carrière vorm te geven?”

De respondenten ontwikkelen en hanteren diverse strategieën om de uitdagingen die voortkomen uit stereotypering en discriminatie het hoofd te bieden. Volgens de methodologie van Sue et al. (2019) omvatten deze benaderingen diverse opties zoals passief blijven, de agressor confronteren, schadelijke acties stoppen, de dader onderwijzen, optreden als bondgenoot, steun zoeken en hulp inroepen van externe versterking of ondersteuning. Hieronder worden enkele van deze strategieën nader toegelicht.

Confronteren

Een specifieke strategie die sommige actrices hanteren is directe confrontatie. Isa illustreert deze benadering met haar vastberadenheid om actie te ondernemen wanneer ze met onrecht wordt geconfronteerd: **“zo regelmatig wel eens in mijn pen te kruipen.”** Ze merkt echter op dat reacties op dergelijke acties zelden voorkomen, wat kan leiden tot gevoelens van frustratie en machteloosheid. Ondanks het gebrek aan onmiddellijke zichtbare verandering of respons, toont deze benadering een actieve weerstand tegen onrecht en speelt het een belangrijke rol in het verhogen van het bewustzijn over discriminatie binnen de industrie.

Passief blijven

Claudia's reflectie op haar manier van omgaan met stereotypering – **“Hoe ga ik om met stereotypering? Dat je er een beetje onverschillig in wordt. Omdat dat zo hardnekkig is. En in zoveel lagen van onze samenleving. Je moet toch een manier vinden om het leuk te blijven vinden en verder te gaan”** – onthult de complexe evenwichtsoefening die deze actrices moeten uitvoeren. Het ontwikkelen van een zekere onverschilligheid kan dienen als een defensief mechanisme tegen de constante stroom van stereotypen, terwijl ze tegelijkertijd proberen hun passie en plezier voor het vak te behouden ondanks de beperkende structuren binnen de industrie. Deze aanpak illustreert hoe actrices soms persoonlijke vrede verkiezen boven directe confrontatie, vooral wanneer discriminatie diepgeworteld en alomtegenwoordig is.

Daarnaast is er de tactiek om niet te reageren op negatieve uitingen afhankelijk van wie de opmerking maakt. Yasmine verduidelijkt haar besluitvormingsproces: **“Ik kijk ook naar wie zegt dat en uit welke mond komt dat?”** Dit toont aan dat het evalueren van de relevantie en invloed van de spreker integraal deel uitmaakt van haar strategie om te bepalen of een reactie gepast is. Deze benadering wordt nog gecompliceerder door de perceptie binnen de sector, zoals Isa aangeeft: **“Het is een heel moeilijk evenwicht, want je wordt al heel snel bestempeld als. Ah, die moeilijke.”** Dit benadrukt de fijne lijn waarop de actrices balanceren om hun integriteit te behouden zonder als negatief bestempeld te worden binnen de industrie.

Steun zoeken

In de film- en televisiesector blijken ondersteunende netwerken en gemeenschappen belangrijk voor de weerbaarheid en het succes van de respondenten. Deze netwerken bieden steun, inspiratie en faciliteren collectieve actie, noodzakelijk voor het navigeren en uitdagen van een vaak exclusieve industrie.

Een krachtig voorbeeld van de potentie van *empowerment* door creatieve zelfexpressie wordt geïllustreerd door Yasmine, die samen met een vriendin een toneelstuk over identiteit heeft gecreëerd, dat uiteindelijk meer dan honderd keer werd opgevoerd. Yasmine beschrijft dit proces: **“Dus dan hebben wij samen**

besloten om daar een stuk rond te maken... En uiteindelijk is dat echt onze doorbraak geworden." Dit toont aan hoe het verkennen van persoonlijke en gemeenschappelijke ervaringen kan leiden tot professionele successen en erkenning.

Aurélië belicht de kracht van *sisterhood* en de onderlinge steun onder vrouwelijke niet-witte actrices, wat hen in staat stelt gezamenlijk tegen onrechtvaardigheden op te komen: **"Sisterhood, ik voel dat wel bij een aantal actrices... We laten ons minder snel doen. We durven nee zeggen."** Deze verbondenheid biedt een belangrijk netwerk van steun, hoewel Aurélië ook wijst op de moeilijkheden om een georganiseerd collectief te vormen door individuele uitputting: **"Maar ik denk misschien ook dat iedereen zo moe is en uitgeput dat we niet komen tot een collectief."**

Lena verhaalt over de impact van persoonlijke steun van een collega binnen een invloedrijke positie: **"Ik had bij VRT een vrouw die in mij geloofde en die vrouw zag mijn talent, die gaf mij kansen."** Dit benadrukt het belang van individuele voorvechters binnen de industrie voor het bieden van kansen en het bevorderen van carrières.

Anna bespreekt de *empowerment* die voortkomt uit publieke erkenning en steun: **"En omgekeerd is het ook wel, het gebeurt dat heel veel mensen mij aanspreken in de winkel van dank u om dat te willen zijn voor ons."** Deze publieke erkenning bevestigt niet alleen de waarde van hun werk, maar versterkt ook hun rol als inspirerende figuren binnen de gemeenschap.

Innovatie

Isa's initiatief om "zelf iets op poten te zetten" kan worden beschouwd als een innovatieve strategie die verder gaat dan de methodologie zoals geïdentificeerd door Sue et al. (2019). Hoewel dit niet expliciet vermeld staat in de bestaande categorieën, sluit haar actie naadloos aan bij het strategische doel van het zoeken naar externe versterking of ondersteuning. Dit doel benadrukt het actief versterken van de eigen positie en het vergroten van de toegang tot middelen via externe kanalen. In Isa's geval creëert zij haar eigen kansen, wat gezien kan worden als een uiting van *agency* en het versterken van haar professionele netwerk buiten de traditionele paden van de sector. Deze proactieve houding illustreert een strategische benadering waarbij ze haar eigen middelen en platformen ontwikkelt om zichzelf te promoten en haar carrière naar eigen inzicht vorm te geven, waarmee ze de negatieve invloeden, ongelijkheden en discriminatie ombuigt tot iets positiefs.

Creativiteit is een sleutelfactor in hoe het merendeel van de respondenten omgaan met uitdagingen in hun carrière. Het initiëren van eigen projecten of initiatieven geeft hen meer controle over hun werk en stelt hen in staat om representaties en verhalen te creëren die trouw zijn aan hun eigen identiteiten en die van hun gemeenschap. Het vormen van of deelnemen aan ondersteunende netwerken en gemeenschappen biedt niet alleen emotionele steun, maar ook professionele kansen en een platform voor collectieve actie tegen onrechtvaardige praktijken binnen de industrie. Actrices vinden kracht in *sisterhood* en onderlinge solidariteit, wat hen in staat stelt om gezamenlijk tegen discriminatie op te treden en een sterker front te vormen.

De besproken strategieën tonen hoe respondenten omgaan met de complexe dynamiek van hun werk en leven in de film- en televisiesector. Ze variëren van actieve weerstand tegen discriminatie en stereotypering tot het zoeken van

emotionele steun en het ontwikkelen van alternatieve carrièrepaden. Elke strategie is een manier om te navigeren in een industrie die vaak tekortschiet in diversiteit en inclusiviteit. Deze copingmechanismen reageren niet alleen op individuele incidenten, maar ook op de bredere systemische uitdagingen binnen de sector. De keuze voor een strategie wordt beïnvloed door de persoonlijke, professionele en sociale context van elke actrice, waarbij zij constant balanceren tussen zelfbehoud, professionele ontwikkeling en het aanpakken van systemische obstakels.

4.5 Aanbevelingen

De film- en televisie-industrie wordt geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen bij het aanpakken van de aanhoudende ongelijkheden die niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond ervaren. Om deze ongelijkheden effectief te verminderen, is het essentieel dat specifieke en gerichte maatregelen worden geïmplementeerd.

Er moet vormgegeven worden aan een effectief en doordacht diversiteitsbeleid binnen de film- en televisiesector. Dat beleid moet concrete, meetbare doelen stellen voor inclusiviteit, niet alleen voor de cast maar ook voor sleutelposities achter de schermen, zoals scenaristen, regisseurs en castingdirecteurs. Het beleid dient ondersteund te worden op alle organisatieniveaus, met regelmatige audits om voortgang te meten en transparantie te waarborgen. Momenteel ontbreekt een dergelijk beleid grotendeels, waardoor de noodzaak om dit aan te pakken des te urgenter wordt.

Het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) speelt reeds een sleutelrol in de financiering van diversiteitsprojecten, maar kan deze rol verder uitbreiden door een intersectionele visie toe te passen op haar subsidiebeleid. Door te focussen op projecten die meerdere aspecten van identiteit en diversiteit adresseren – waaronder ras, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd en *disability* – kan het VAF een meer genuanceerde en inclusieve benadering van financiering bieden. Dit zou projecten bevorderen die niet alleen diversiteit voor de camera bieden, maar ook leiderschaps- en creatieve posities achter de schermen aanmoedigen voor ondervertegenwoordigde groepen en hen extra steun geven.

Het dekoloniseren van het curriculum aan toneelscholen is noodzakelijk. Dit proces moet een kritische evaluatie van de onderwezen inhoud en de aangeboden perspectieven omvatten, met als doel een meer inclusieve en representatieve opleiding te bieden. Uit de interviews afgenomen voor deze masterproef is gebleken dat deze noodzaak expliciet wordt erkend door een aantal respondenten. Zij benadrukken het belang van een curriculum dat niet alleen een breder scala aan culturele perspectieven biedt, maar ook structurele ongelijkheden binnen de opleiding aanpakt.

Het aanstellen van diversiteitscoördinatoren die toegankelijk zijn voor alle werknemers zou een positieve ontwikkeling zijn. Deze coördinatoren zouden helpen bij het verlagen van drempels die deze werknemers ervaren bij het melden van discriminatiegerelateerde kwesties. Alle vertrouwenspersonen moeten getraind worden in het herkennen en aanpakken van discriminatie en antiracisme/antiseksisme, om een bewuster en inclusiever werkklimaat te bevorderen. Ook dit punt is sterk naar voren gekomen in de interviews, waarbij verschillende respondenten de behoefte aan dergelijke ondersteuning hebben onderstreept.

Verder onderzoek naar de specifieke ervaringen en uitdagingen van niet-witte actrices en acteurs is essentieel. Opmerkelijk is dat er tot op heden geen enkel onderzoek is verricht dat zich specifiek richt op deze groep binnen de film- en televisiesector. Toekomstig onderzoek moet ook kijken naar de intersectie van diverse diversiteitsaspecten, zoals ras, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd en *disability*. Een dergelijke intersectionele benadering zal bijdragen aan een beter begrip van de complexe manieren waarop deze factoren de ervaringen van deze acteurs en actrices in de industrie beïnvloeden. Het onderzoeken van de intersecties tussen deze dimensies kan inzichten bieden in de complexe en gelaagde manier waarop discriminatie en ongelijkheid worden ervaren. Het identificeren en begrijpen van deze dynamieken is noodzakelijk om gerichte interventies en beleidsmaatregelen te kunnen ontwikkelen die een meer inclusieve en rechtvaardige werkomgeving binnen de sector bevorderen.

4.6 Beperkingen en sterktes van het onderzoek

Hoewel dit onderzoek een beperkt aantal deelnemers kende, was het toch mogelijk om enkele duidelijke trends te identificeren en inzichten te verwerven in de ervaringen van niet-witte actrices en actrices met een migratieachtergrond. Voor verdere validatie en verfijning van deze bevindingen is toekomstig onderzoek op grotere schaal essentieel. Een grotere en diversere steekproef zou het mogelijk maken om een breder scala aan migratieachtergronden te onderzoeken, maar ook de diversiteit binnen de groep van vrouwen zelf te belichten. Dit zou nog meer specifieke inzichten mogelijk maken, bijvoorbeeld door enkel vrouwen van een bepaalde afkomst te bevragen. Bovendien zou een vergelijkende analyse met niet-witte mannelijke acteurs interessant zijn om te onderzoeken in hoeverre gender de ervaren ongelijkheden beïnvloedt.

Binnen dit onderzoek werd enkel de ondervertegenwoordigde doelgroep bevraagd als 'experts' in diversiteit, wat kan leiden tot de *burden of representation*. Andere belangrijke stakeholders, zoals regisseurs, producenten, scenaristen en castingdirectors – die vaak wit en mannelijk zijn – werden niet betrokken. Dit wijst op een onevenwichtigheid in het onderzoeksperspectief, waarbij niet alle relevante perspectieven evenredig worden onderzocht.

Deze studie heeft echter waardevolle nieuwe inzichten opgeleverd door een intersectionele benadering toe te passen, wat heeft bijgedragen aan een diepgaand begrip van de professionele ongelijkheden. De specifieke samenstelling van de respondenten heeft unieke ervaringen belicht die verschillen van die van mannen met een vergelijkbare achtergrond en witte vrouwen. Zonder deze intersectionele aanpak zouden de conclusies mogelijk minder omvattend zijn geweest.

Conclusie

Deze masterproef heeft getracht de professionele ongelijkheden te achterhalen die niet-witte actrices en/of actrices met een migratieachtergrond binnen de film- en televisiewereld ervaren, met een speciale focus op de snijvlakken van ras, kleur en gender. Door middel van vier specifieke deelvragen heeft dit onderzoek de complexe lagen van die ongelijkheden blootgelegd.

De eerste deelvraag richtte zich op de ervaringen van niet-witte actrices in een dominant witte omgeving binnen de film- en televisiesector. Hun werkervaring wordt vaak gekenmerkt als psychologisch belastend, met specifieke uitdagingen zoals de *burden of representation* tokenisme en *othering*. Deze actrices voelen zich vaak geïsoleerd als de enige niet-witte personen in hun professionele omgeving en worden veelal gereduceerd tot stereotiepe personages. Hoewel deze rollen hen fysiek zichtbaar maken, leidt dit tot een 'onzichtbaarheid' waarbij hun werkelijke persoonlijkheden en culturele achtergronden onderbelicht blijven. Dit onderdrukt hun stemmen en verhalen, waardoor er een paradoxale situatie ontstaat die hen dwingt tot het vinden van een evenwicht tussen

het waarderen van hun zichtbaarheid en het strijden tegen beperkende en vereenvoudigde representaties. Dit kan leiden tot professionele frustraties en psychologische stress.

Dit onderzoek heeft verder blootgelegd hoe deze actrices de overheersende witte en mannelijke perspectieven binnen de sector ervaren. Uit de interviews komt naar voren dat zij frequent worden gecast in rollen die niet alleen beperkend zijn, maar ook bijdragen aan de stereotypering van vrouwen van kleur. Deze ervaringen onderstrepen de noodzaak om het proces van verhaalontwikkeling, schrijverschap en besluitvorming binnen de sector te herzien.

De bevindingen ondersteunen de kritiek zoals vermeld in het recente Nederlandse onderzoek "Je kan niet zijn wat je niet ziet" (Crone, 2023), namelijk dat in fictieproducties hoofdpersonages van kleur ondervertegenwoordigd zijn en dat de verhaallijnen waarin ze voorkomen vaak worden gedomineerd door een exclusief wit perspectief. Dit heeft tot gevolg dat de castings van personages van kleur voornamelijk worden gemotiveerd door hun etniciteit, zonder ruimte voor meer genuanceerde of universele thema's.

De tweede deelvraag bracht specifieke sociale, professionele en economische ongelijkheden aan het licht die voortvloeien uit een gecombineerde discriminatie op basis van ras en gender. Deze actrices stuiten op subtiele en expliciete vormen van discriminatie die hun professionele trajecten en kansen beïnvloeden. Ze worden geconfronteerd met structurele barrières in de film- en televisiesector, waaronder een beperkt aantal beschikbare rollen die meestal stereotiep of marginaal zijn, wat hun carrièremogelijkheden beperkt. Bovendien worden ze geconfronteerd met een gebrek aan transparantie in loonstructuren, wat het moeilijk maakt om loonongelijkheid effectief aan te pakken. Deze situatie wordt verergerd door de historische loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de sector, waarbij vrouwen van kleur vaak het meest benadeeld worden. Deze vormen van economische discriminatie beïnvloeden niet alleen hun financiële welzijn, maar ook hun professionele groei en erkenning als volwaardige professionals in hun vakgebied.

Daarnaast ervaren deze actrices regelmatig microagressies die verband houden met uiterlijke kenmerken zoals haar en make-up, verlaagde verwachtingen en onderschatting van hun professionele en academische capaciteiten. Deze ervaringen benadrukken de gelaagde discriminatie waarmee niet-witte vrouwen te maken krijgen die zowel door ras als gender gemarginaliseerd worden. Voor deze vrouwen manifesteert de impact van microagressies en stereotypering zich in wat Bagati (2008) beschrijft als een 'betonnen plafond'. Dit concept suggereert dat hun carrièremogelijkheden niet alleen beperkt zijn, maar soms zelfs onbereikbaar lijken, in tegenstelling tot het 'glazen plafond' dat vaak witte vrouwen hindert. Niet-witte vrouwen moeten regelmatig hun competenties opnieuw bewijzen, en worden vaak geconfronteerd met verrassing en twijfel over hun capaciteiten, zoals Sue et al. (2009) uitleggen.

'The only thing that separates women of color from anyone else, is opportunity. You cannot win a role for an Emmy that is simply not there.'

Het derde focuspunt was de impact van deze gelaagde ongelijkheden op het persoonlijk welbevinden van de actrices. De bevindingen illustreerden hoe de cumulatieve effecten van discriminatie op basis van zowel ras als gender hun geestelijke gezondheid en carrière negatief beïnvloeden, hetgeen leidt tot gevoelens van onder andere isolatie en frustratie. De voortdurende blootstelling aan deze ongelijkheden heeft impact op hun geestelijke gezondheid en kan resulteren in psychologische symptomen zoals angst, onzekerheid en een verlaagd zelfvertrouwen.

Ten slotte werd onderzocht welke strategieën deze actrices ontwikkelen om met de genoemde ongelijkheden om te gaan en hun carrière vorm te geven. Veel actrices gaven aan gebruik te maken van netwerken van gelijkgestemden en te zoeken naar *sisterhood* als middel voor steun en begeleiding in hun professionele leven. Andere strategieën waaronder directe confrontatie, het ontwikkelen van onverschilligheid om emotionele energie te bewaren en het initiëren van eigen projecten maken ook deel uit van hun mogelijke aanpak.

Deze masterproef draagt bij aan het begrip van intersectionele ongelijkheden binnen de Vlaamse film- en televisiesector en benadrukt de nood aan een gericht beleid dat zowel ras- als genderongelijkheden aanpakt. De inzichten uit dit onderzoek bieden een solide basis voor het ontwikkelen van initiatieven die de werkomgeving diverser en inclusiever kunnen maken. Viola Davis heeft treffend opgemerkt: "The only thing that separates women of color from anyone else, is opportunity. You cannot win a role for an Emmy that is simply not there." Deze woorden versterken de bevindingen van dit onderzoek, die aantonen dat ongelijkheid in de film- en televisiesector niet alleen de carrièrekansen voor niet-witte actrices en actrices met een migratieachtergrond beperkt, maar ook hun persoonlijke welzijn schaadt. Het is cruciaal dat de industrie verder gaat dan

louter het afvinken van diversiteitsquota en overgaat tot een substantiële herziening van narratieve structuren en representatie. Voor een werkelijke vooruitgang naar een rechtvaardige en inclusieve mediawereld moeten de onderliggende structuren die deze ongelijkheden voortbrengen actief worden ontmanteld. Dit onderzoek roept op tot een geëngageerde inzet voor structurele verandering, zodat alle actrices, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen krijgen om zich te ontplooien.

Literatuurlijst

- Ahmed, S. (2004). Declarations of Whiteness: The Non-Performativity of Anti-Racism. *Media, Communications And Cultural Studies*. <https://research.gold.ac.uk/id/eprint/13911/>
- Ahmed, S. (2017). *Living a Feminist Life*. Duke University Press.
- Alrababa'h, A., Marble, W., Mousa, S., & Siegel, A. A. (2021). Can Exposure to Celebrities Reduce Prejudice? The Effect of Mohamed Salah on Islamophobic Behaviors and Attitudes. *The American Political Science Review*, 115(4), 1111–1128. <https://doi.org/10.1017/s0003055421000423>
- Appel, M., & Weber, S. (2017). Do Mass Mediated Stereotypes Harm Members of Negatively Stereotyped Groups? A Meta-Analytical Review on Media-Generated Stereotype Threat and Stereotype Lift. *Communication Research*, 48(2), 151–179. <https://doi.org/10.1177/0093650217715543>
- Bagati, D. (2008). *Women of Color in U.S. securities firms: Women of Color in professional services series*. https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/Women_of_Color_in_U.S._Securities_Firms.pdf
- Barth, F. (1998). Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference. *British Journal Of Sociology*, 21(2), 231. <https://doi.org/10.2307/588416>
- Berdahl, J. L., & Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 426–436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426>
- Bonilla-Silva, E. (2018). *Racism without racists: Color-blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States* (5de editie). Rowman & Littlefield.
- Boulila, S. (2019). *Race in post-racial Europe: An Intersectional Analysis*. Rowman & Littlefield International.
- Brooks, D., & Hébert, L. (2006). Gender, Race, and Media Representation. *The SAGE Handbook Of Gender And Communication*, 297–318. <https://doi.org/10.4135/9781412976053.n16>
- Butler. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*, 40(4), 519. <https://doi.org/10.2307/3207893>
- Calof, O., Din, R., McGowan, S., Miller, J., Monneau, B., Wheeler, K., Verna, M., & Quilin Advisory. (2023). *ON SCREEN REPORT 2023 [Report]*. <https://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS23-EN-FULL-Version.pdf>
- Castilla, E. J. (2008). Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers. *American Journal Of Sociology*, 113(6), 1479–1526. <https://doi.org/10.1086/588738>
- Centre for Media Diversity. (2021). Race Between the Lines: Actors' Experience of Race and Racism in Britain's Audition and Casting Process and On Set. In <https://bcuassets.blob.core.windows.net/docs/diverse-actors-surveyv1-132742714535244780.pdf>. Birmingham City University.
- Charlesworth, T. E. S., & Banaji, M. R. (2021). Patterns of implicit and explicit attitudes II. Long-term change and stability, regardless of group membership. *American Psychologist*, 76(6), 851–869. <https://doi.org/10.1037/amp0000810>
- Chattoo, C. B. (2018). Oscars So White: Gender, Racial, and Ethnic Diversity and Social Issues in U.S. Documentary Films (2008–2017). *Mass Communication & Society*, 21(3), 368–394. <https://doi.org/10.1080/15205436.2017.1409356>
- Clair, M., & Denis, J. S. (2015). Racism, Sociology of. In *Elsevier eBooks* (pp. 857–863). <https://doi.org/10.1016/b978-0-08-097086-8.32122-5>
- Collins, P. H. (2000). Gender, Black Feminism, and Black Political Economy. *The ANNALS Of The American Academy Of Political And Social Science*, 568(1), 41–53. <https://doi.org/10.1177/000271620056800105>
- Collins, P. H. (2005). Black sexual politics: African Americans, gender, and the new racism. *Choice/Choice Reviews*, 42(06), 42–3729. <https://doi.org/10.5860/choice.42-3729>
- Collins, P. H. (2019). Intersectionality as Critical Inquiry. In *Duke University Press eBooks* (pp. 21–53). <https://doi.org/10.2307/j.ctv11hpkdj.5>
- Cooper, B. (2015). Intersectionality. In *Oxford University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199328581.013.20>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics [1989]. In *Routledge eBooks* (pp. 57–80). <https://doi.org/10.4324/9780429500480-5>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Crone, V., Jacobs, J., & Nauta, O. (2023). Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien. In <https://open.overheid.nl/>. DSP. Geraadpleegd op 2 mei 2024, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-aa751ef8869664effd79db0bcd5ee30c7664f7ce/pdf>
- Croteau, D., & Hoynes, W. (2008). *Media/ Society: Industries, Images, and Audiences*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BB07292404>
- Daalmans, S., & Ter Horst, C. (2017). Diversity reflected? Analyzing the representation of gender, age, ethnicity and sexual orientation on Dutch prime time television. *Communications*, 42(2). <https://doi.org/10.1515/commun-2017-0019>
- De Graeve, K. (2023). *Gender en diversiteit: Een gids voor onderzoekers*.
- De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België, 2021. (2021). In *IGVM*. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_loonkloofrapport_2021.pdf
- De Smet, R., Penders, I., Neefs, B., & Vansteenkiste, S. (2024). Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt. In *Steunpunt Werk*. Focus 2024 nr. 2.
- Dhoest, A. (2008). One Flanders? Cultural diversity on and in front of the television screen. *Volkskunde*, 109(3–4).
- Dhoest, A. (2014). Struggling with multiculturalism? cultural diversity in flemish public broadcasting policies and programmes. In *National Conversations: Public Service Media and Cultural Diversity in Europe* (pp. 105–122). Intellect Books.
- Dhoest, A. (2015). Contextualising diversity in TV drama: *Policies, practices and discourses*. *Series. International Journal Of Tv Serial Narratives*, 1(2), 169. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-454x/5902>
- DiAngelo, R. (2018). *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*. https://en.wikipedia.org/wiki/White_Fragility
- Diversiteitsbarometer Werk. (2012). In *Unia*. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-werk>
- Dyer, R. (1997). *White: Essays on Race and Culture*. Routledge.
- El-Bayoumi, A. (2023). Amr Goes to Hollywood. *Arab Studies Quarterly*, 45(1). <https://doi.org/10.13169/arabstudquar.45.1.0075>
- El-Tayeb, F. (2011). *European Others: Queering ethnicity in Postnational Europe*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BB07261659>

- Frankenberg, R. (1994). White women, race matters: the social construction of whiteness. *Choice Reviews Online*, 31(07), 31–4085. <https://doi.org/10.5860/choice.31-4085>
- Gamson, W. A., Croteau, D., Hoynes, W., & Sasson, T. (1992). Media Images and the Social Construction of Reality. *Annual Review Of Sociology*, 18(1), 373–393. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.18.080192.002105>
- Gauntlett, D. (2008). *Media, Gender and Identity: An Introduction* (2de editie). Routledge.
- Geldof, D. (2019). *Superdiversiteit: hoe migratie onze samenleving verandert* (1ste editie). Acco.
- Gerbner, G., & Gross, L. (1976). Living with Television: The Violence Profile. *Journal Of Communication*, 26(2), 172–199. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1976.tb01397.x>
- Gill, R. (2002). Change management--or change leadership? *Journal Of Change Management*, 3(4), 307–318. <https://doi.org/10.1080/714023845>
- Griffin, R. A. (2013). *Pushing into Precious: Black Women, Media Representation, and the Glare of the White Supremacist Capitalist Patriarchal Gaze*. *Critical Studies in Media Communication*, 31(3), 182–197. <https://doi.org/10.1080/15295036.2013.849354>
- Gubbins, M. (2016). Building bridges: Diversity in European film. In *CineRegio*. SampoMedia.
- Hall, C., & Crutchfield, J. (2018). Black women's experience of colorist microaggressions. *Social Work in Mental Health*, 16(4), 491–503. <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1430092>
- Hall, S. (1997). Representation: Cultural representations and signifying practices. In *SAGE Publications eBooks*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA29844802>
- Hall, S., Evans, J., & Nixon, S. (2013). *Representation : cultural representation and signifying practices*. <https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:001982213>
- Harding, S. (1992). Rethinking Standpoint Epistemology : What is « Strong Objectivity? ». *The Centennial Review*, 36(3), 437–470. <https://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=6096314>
- Hedayat, M., & Huyghe, L. (2024, 6 februari). Op het podium van de Ensors bleven de vrouwen onzichtbaar. *De Standaard*. https://www.standaard.be/cnt/dmf20240205_96982395
- Holder, A. M. B., Jackson, M. A., & Ponterotto, J. G. (2015). Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership. *Qualitative Psychology*, 2(2), 164–180. <https://doi.org/10.1037/qap0000024>
- Hollywood Diversity Report 2023*. (2023). UCLA. <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2023/11/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2023-Television-11-9-2023.pdf>
- Holtzman, L., & Sharpe, L. (2014). *Media messages: What Film, Television, and Popular Music Teach Us About Race, Class, Gender, and Sexual Orientation*. Routledge.
- Hooks, B. (1992). *Black Looks: Race and Representation* (2de editie). Amsterdam University Press.
- Hooks, B. (2015). *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics* (2de editie). Routledge. <https://thepoliticsofglobalart2018.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/09/bell-hooks.pdf>
- Hunter, M. (2007). The Persistent Problem of Colorism: Skin Tone, Status, and Inequality. *Sociology Compass*, 1(1), 237–254. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00006.x>

- Jacobs, L., Claes, E., & Hooghe, M. (2015). The Occupational Roles of Women and Ethnic Minorities on Primetime Television in Belgium: An Analysis of Occupational Status Measurements. *Mass Communication And Society*, 18(4), 498–521. <https://doi.org/10.1080/15205436.2014.1001908>
- Jacobs L. & Hooghe M. (2014). Roldiversiteit op de Vlaamse en Franstalige Televisie. In *Steunpunt Media*. <https://www.steunpuntmedia.be/wp-content/uploads/2014/04/Roldiversiteit-op-de-Vlaamse-en-Franstalige-Televisie.pdf>
- J.C. Young, R. (1995). *Colonial desire: Hybridity in Theory, Culture and Race*. Routledge.
- Jugert, P., Kaiser, M. J., Ialuna, F., & Civitillo, S. (2021). Researching race ethnicity in race mute Europe. *Infant And Child Development*, 31(1). <https://doi.org/10.1002/icd.2260>
- Kanobana, S. (2023). *Witte Orde: over ras, klasse en witheid*. Singel Uitgeverijen.
- Katsarova, I. (2019). The place of women in European film productions: Fighting the celluloid ceiling. *European Parliamentary Research Service*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633145/EPRS_BRI\(2019\)633145_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633145/EPRS_BRI(2019)633145_EN.pdf)
- Kim, M., & Brunn Bevel, R. J. (2019). Hollywood's Global Expansion and Racialized Film Industry. *Humanity & Society*, 44(1), 37–66. <https://doi.org/10.1177/0160597619832045>
- Krijnen, T., & Van Bauwel, S. (2022). *Gender and Media: Representing, Producing, Consuming (Communication and Society)* (2de editie). Routledge.
- Lauzen, M. (2019). Indie Women: Behind-the-Scenes Employment of Women in Independent Film. *Center For The Study Of Women in Television & Film*, 7.
- Lewis, J. A., Mendenhall, R., Harwood, S. A., & Hunt, M. B. (2016). "Ain't I a Woman?". *The Counseling Psychologist*, 44(5), 758–780. <https://doi.org/10.1177/0011000016641193>
- Lewis, J. A., & Neville, H. A. (2015). Construction and initial validation of the Gendered Racial Microaggressions Scale for Black women. *Journal Of Counseling Psychology*, 62(2), 289–302. <https://doi.org/10.1037/cou0000062>
- Loisen, J., Joye, S., & Verstraeten, H. (2016). *Communicatie & media: een inleiding tot communicatiewetenschappen: onderzoek en theorie*. <https://biblio.ugent.be/publication/8158328>
- Maly, I., Blommaert, J., & Yakoub, J. B. (2014). *Superdiversiteit en democratie*. Epo.
- Mastro, D., & Stamps, D. (2018). An examination of racial/ethnic inclusion in the media and the implications of exposure on audiences. *Mediated Communication*, 341–358.
- Maule, R. (2020). "Not just a movement for famous white cisgendered women:" #Me Too and intersectionality. *Gender And Women's Studies*, 2(3). <https://doi.org/10.31532/gendwomensstud.2.3.004>
- McIntosh, P. (1989). White privilege: Unpacking the invisible knapsack. *Peace And Freedom*, 49(2). https://med.umn.edu/sites/med.umn.edu/files/2022-12/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf
- Mortelmans, D. (2020). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Acco.
- Mulvey, L. (1975). Visual Pleasure and Narrative Cinema. *Screen*, 16(3), 6–18. <https://doi.org/10.1093/screen/16.3.6>
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147–163. <https://doi.org/10.1037/qap0000026>

- Navarro, L. (2010). Islamophobia and Sexism: Muslim Women in the Western Mass Media. *Human Architecture: Journal Of The Sociology Of Self-Knowledge*, 8(2), 10.
- Nwonka, C. J. (2020). Race and ethnicity in the UK film industry: an analysis of the BFI diversity standards. *LSE Research Online Documents On Economics*. <http://eprints.lse.ac.uk/105675/>
- Nwonka, C., & Malik, S. (2021). Racial Diversity Initiatives in UK Film & TV. *Film + TV Charity*.
- OHCHR. (z.d.). *Universal Declaration of Human Rights*. Geraadpleegd op 4 mei 2024, van <https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights>
- Ozimek, A. (2020). Equality, Diversity and Inclusion in the Screen Industries. In *Screen Industries Growth Network*. <https://eprints.whiterose.ac.uk/170698/>
- Panis, K., Paulussen, S., & Dhoest, A. (2019). Managing Super-Diversity on Television: The Representation of Ethnic Minorities in Flemish Non-Fiction Programmes. *Media And Communication*, 7(1), 13–21. <https://doi.org/10.17645/mac.v7i1.1614>
- Pickering, M. (2015). Stereotyping and Stereotypes. *The Wiley Blackwell Encyclopedia Of Race, Ethnicity, And Nationalism*, 1–2. <https://doi.org/10.1002/9781118663202.wberen046>
- Ponzanesi, S. (2012). Postcolonial cinema studies. In *Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9780203181478>
- Ramón, A.-C., Tran, M., & Hunt, D. (2023). *HOLLYWOOD DIVERSITY REPORT 2023*. UCLA. <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2023/03/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2023-Film-3-30-2023.pdf>
- Reed, J., & Miller, C. J. (2023). A Scoping Review of Black American Beauty Studies From 1995 to 2022. *Journal Of Black Studies*, 54(5), 432–450. <https://doi.org/10.1177/00219347231173152>
- Reich, J. A. (2021). Power, Positionality, and the Ethic of Care in Qualitative Research. *Qualitative Sociology*, 44(4), 575–581. <https://doi.org/10.1007/s11133-021-09500-4>
- Riley, E. (2024). Role Models in Movies: The Impact of Queen of Katwe on Students' Educational Attainment. *The Review Of Economics And Statistics*, 106(2), 334–351. https://doi.org/10.1162/rest_a_01153
- Root, M. P. P. (2012). Racial and Ethnic Origins of Harassment in the Workplace: Evaluation Issues and Symptomatology. In *SAGE Publications, Inc. eBooks* (pp. 478–492). <https://doi.org/10.4135/9781452231693.n30>
- RoSa. (2022, 20 april). *De male gaze*. RoSa Vzw. Geraadpleegd op 3 mei 2024, van <https://rosavzw.be/nl/actualiteit/de-male-gaze>
- Said, E. W. (1978). *Orientalism* (First Ed.). Vintage.
- Said, E. W. (1981). *Covering Islam: How the Media and the Experts Determine How We See the Rest of the World*. Vintage Books.
- Said, E. W. (1994). *Culture & Imperialism* (New ed). Van Haren Publishing.
- Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2005). The parasocial contact hypothesis. *Communication Monographs*, 72(1), 92–115. <https://doi.org/10.1080/0363775052000342544>
- Shadid, W. (2005). Berichtgeving over moslims en de islam in de westerse media : beeldvorming, oorzaken en alternatieve strategieën. *Tijdschrift Voor Communicatiewetenschappen*, 4(39), 33–44.
- Sharp, S. (2021). Feminist Media Studies. *Feminist Media Studies*, 22(2), 460–461. <https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1970362>

- Smedley, A., & Smedley, B. D. (2005). Race as biology is fiction, racism as a social problem is real: Anthropological and historical perspectives on the social construction of race. *American Psychologist / The American Psychologist*, 60(1), 16–26. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.1.16>
- Smith S., Choueiti M., & Pieper K. (2017). *Inequality in 900 Popular Films: Gender, Race/Ethnicity, LGBT, & Disability from 2007-2016*. Media, Diversity, & Social Change Initiative USC Annenberg. https://annenberg.usc.edu/sites/default/files/Dr_Stacy_L_Smith-Inequality_in_900_Popular_Films.pdf
- Sowa, L. A. (2021). Breaking Stereotypes or Stereotypical Breakdowns?: Analyzing Television Casting Breakdowns for Latina Characters. *International Journal Of Communication*, 15, 21. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/16354>
- Statbel. (2023, 16 juni). Stabel. Geraadpleegd op 3 mei 2024, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/herkomst>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*.
- Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128–142. <https://doi.org/10.1037/amp0000296>
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist / The American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.62.4.271>
- Syed, J. (2016). Oscars So White: an Institutional Racism Perspective. *Counterpunch*. <http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/28227/>
- Tabaza, D., & Mustafa-Awad, Z. (2022). Within and Beyond Stereotypes of Arab Women: A Corpus-based Approach to Jordanian Women's Portrayal in English Digital News. *Journal Of International Women's Studies*, 23(1), 367–385.
- Titley, G., & Horsti, K. (2014). *National Conversations: Public Service Media and Cultural Diversity in Europe* (1ste editie). Intellect Books.
- Tuchman, G. (1978). The symbolic annihilation of women by the mass media. In *Hearth and Home: Images of women in the mass media* (pp. 3–38). Oxford university press.
- Tyree, T., & Powell, A. (2022). African American Women's Representations on Television. *Journal Of African American Studies*, 26(3), 277–296. <https://doi.org/10.1007/s12111-022-09587-1>
- Van Bellingen, V. (2019). *Genderongelijkheid in de Vlaamse filmindustrie: een fabel of een feit?* [Masterproef]. VUB.
- Van Den Bulck, H., & Broos, D. (2011). Can a charter of diversity make the difference in ethnic minority reporting? A comparative content and production analysis of two Flemish television newscasts. *Communications*, 36(2). <https://doi.org/10.1515/comm.2011.010>
- Van Hove, G. (2014). *Qualitative research for educational science* (2de editie). Pearson.
- Vertovec, S. (2023). *Superdiversity: Migration and social complexity*. <https://doi.org/10.4324/9780203503577>
- Warner, K. J. (2019). 13. Strategies for Success? Navigating Hollywood's "Postracial" Labor Practices. In *University of California Press eBooks* (pp. 172–185). <https://doi.org/10.1525/9780520964808-015>
- Wekker, G. (2018). *Witte onschuld: Paradoxen van kolonialisme en ras*.

Wekker, G. (2007). Disciplinariteit als Strijdtoneel: Gloria Anzaldua en Interdisciplinariteit. *Gender in Media, Kunst en Cultuur.*, 61–77.

Women and Hollywood. (2019). <https://womenandhollywood.com/resources/statistics/>

World Economic Forum: Reflecting Society: the state of diverse representation in media and entertainment. (2021). In *World Economic Forum*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_State_of_Diverse_Representation_in_Media_and_Entertainment_2021.pdf

Yancy, G. (2016). White Embodied Gazing, the Black Body as Disgust, and the Aesthetics of Un-Suturing. *Body Aesthetics*, 243–260. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198716778.003.0014>

Yuen, N. W. (2017). Reel Inequality: Hollywood Actors and Racism. *Journal Of Cinema And Media Studies*, 59(2). <https://doi.org/10.36019/9780813586328>

Zerebecki, B. G., Oprea, S. J., Hofhuis, J., & Janssen, S. (2021). Can TV shows promote acceptance of sexual and ethnic minorities? A literature review of television effects on diversity attitudes. *Sociology Compass*, 15(8). <https://doi.org/10.1111/soc4.12906>
