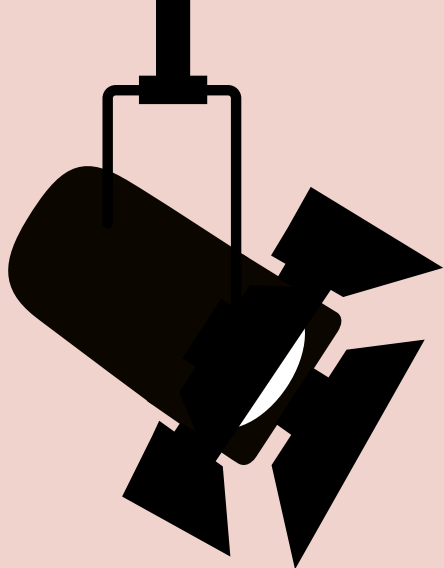




ACHTER **DE** SPOTLIGHTS

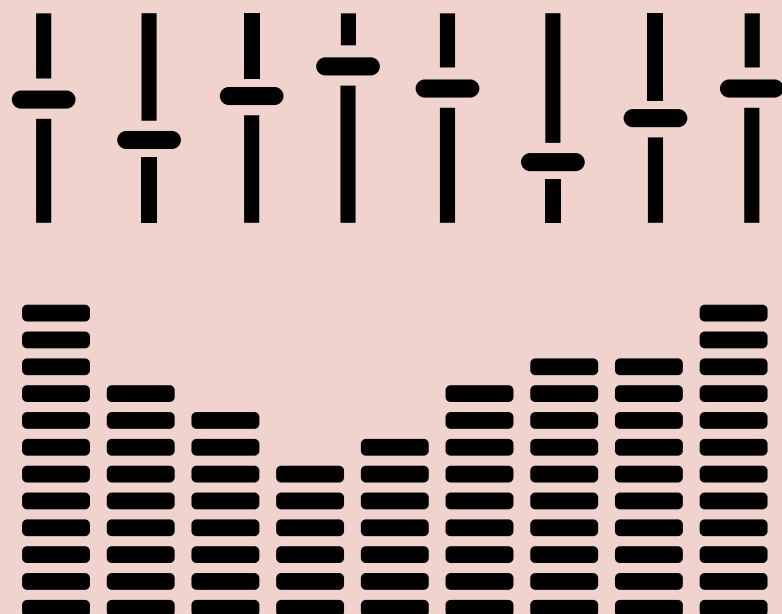
Een verkennend onderzoek naar gender(on)gelijkheid
in de elektronische muzieksector in Nederland



ABN·AMRO

WOMEN
INC
●





INHOUDSOPGAVE

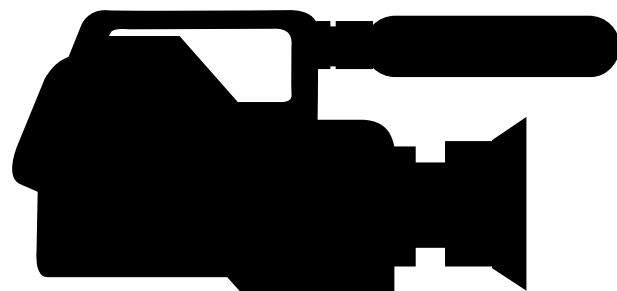
1. Inleiding	4
2. Methodiek en leeswijzer	5
3. Bevindingen	6
3.1 De elektronische muzieksector	6
3.2 Start van de carrière	9
3.3 Onbewuste vooroordelen	12
3.4 Obstakels op de werkvloer	15
3.5 Representatie	19
4. Conclusie	22
5. Aanbevelingen voor de sector	24
6. Verantwoording	28
Colofon	30

1. INLEIDING

Muziek en kunst zijn van alle tijden en worden al eeuwenlang door mensen uit alle lagen van de bevolking gemaakt. Binnen de elektronische muzieksector komen muziek en kunst samen. Dit zou bij uitstek een plek moeten zijn voor diversiteit en inclusie. Hoewel de oorsprong van elektronische muziek (EM) ligt bij gemarginaliseerde groepen in Amerika, lijkt de sector in Nederland achter de schermen juist weinig divers en inclusief. Dit is opvallend, aangezien Nederland zichzelf profileert als vooruitstrevend en wereldwijd een leidende rol speelt in elektronische muziek.

Uit de interviews met vrouwelijke artiesten blijkt dat zij ervaren dat nog geen één op de tien functies achter het podium wordt vervuld door een vrouw. Bovendien zijn de vrouwen die wél in de Nederlandse EM-sector werken vaak niet van Nederlandse afkomst. Hoe komt het dat er zo weinig vrouwen actief zijn in een muziekgenre dat juist is ontstaan vanuit diversiteit? En waarom zijn Nederlandse vrouwen nauwelijks vertegenwoordigd in een sector die in Nederland zo populair is?

Dit onderzoek richt zich op de ervaringen van vrouwelijke artiesten achter de schermen in de elektronische muzieksector. Naast dat ze letterlijk minder zichtbaar zijn door hun werk achter het podium, ervaren ze ook uitdagingen vanwege hun gender, leeftijd en/of afkomst. Hierdoor liggen ze – in een door mannen gedomineerd werkveld – soms juist onder een vergrootglas. Dit rapport werpt licht op de obstakels die hun kansen als artiest beïnvloeden en biedt aanbevelingen voor festivals en andere spelers in de sector om de positie van vrouwen te versterken.



Aanleiding onderzoek:

ABN AMRO en DGTL benaderden WOMEN Inc. om de stand van zaken rondom gender(on)-gelijkheid in de elektronische muzieksector in kaart te brengen en concrete aanbevelingen te doen voor verbetering.

2. METHODIEK EN LEESWIJZER

Dit rapport onderzoekt de stand van zaken rondom gender(on)gelijkheid voor vrouwen in de Nederlandse elektronische muzieksector. Om beter te begrijpen waarom vrouwen veel minder vertegenwoordigd zijn in de sector dan mannen, volgt dit onderzoek de verschillende fases van hun carrière.

Methodiek

Voor dit onderzoek zijn in de periode van oktober 2024 tot en met januari 2025 tien diepte-interviews van elk ongeveer een uur afgenomen met vrouwen die als artiest in de EM-sector werkzaam zijn. De geïnterviewde vrouwen zijn in verschillende functies actief zoals: visuals, scenografie, licht en film. Deze gesprekken leverden waardevolle kwalitatieve inzichten op in zowel hun motivaties als de obstakels waar zij mee worden geconfronteerd. Dit onderzoek richt zich voornamelijk op festivals binnen de Nederlandse EM-sector.

Leeswijzer

Eerst worden de unieke kenmerken van de elektronische muzieksector in Nederland toegelicht (hoofdstuk 3.1). Vervolgens worden de drempels belicht die vrouwelijke artiesten aan de start van hun carrière tegenkomen (hoofdstuk 3.2), met als kern de rol van onbewuste vooroordelen die ook op de werkvloer doorwerken (hoofdstuk 3.3). Daarna wordt ingegaan op

verdere obstakels op de werkvloer (hoofdstuk 3.4) en de invloed van betere representatie van vrouwelijke artiesten op de sector als geheel (hoofdstuk 3.5). De conclusie (hoofdstuk 4) vat de belangrijkste onderzoeksresultaten samen en belicht de structurele belemmeringen die bijdragen aan genderongelijkheid in de industrie. Hoe verandering kan worden gerealiseerd en wie hiervoor aan zet is, wordt besproken in de aanbevelingen voor de sector (hoofdstuk 5).

Alle hoofdstukken samen geven je inzicht in de belemmeringen die de kansen van vrouwelijke artiesten in de EM-sector verkleinen ten opzichte van hun mannelijke collega's. Je zult merken dat deze obstakels met elkaar verweven zijn en als een systeem werken, waardoor verandering op meerdere niveaus nodig is om de ongelijkheid te doorbreken.

De vrouwen waarmee is gesproken zijn bekend bij WOMEN Inc. maar worden anoniem geciteerd. Sommige citaties zijn vertaald vanuit het Engels.

Bij WOMEN Inc. vermijden we waar mogelijk de term 'vrouwelijk' als bijvoeglijk naamwoord. Deze term verwijst namelijk naar eigenschappen van een persoon (x/v/m), en niet naar iemands gender. Voor de leesbaarheid van dit rapport is echter wel gekozen voor de termen 'vrouwelijke artiest' en 'mannelijke artiest', als termen die aanduiden dat we het hebben over vrouwen en mannen die werkzaam zijn in de elektronische muzieksector.

WOMEN Inc. is zich ervan bewust dat er meer genderidentiteiten bestaan, naast vrouwen en mannen. Dit rapport beperkt zich echter tot deze twee, omdat de personen die geïnterviewd zijn voor dit onderzoek zich als vrouw identificeren.

3. BEVINDINGEN

3.1 DE ELEKTRONISCHE MUZIEKSECTOR

Om meer zicht te krijgen op gender(on)gelijkheid in de elektronische muzieksector is het belangrijk om eerst een breder beeld van de sector te schetsen. Dit hoofdstuk gaat in op de oorsprong van de elektronische muzieksector en de huidige man-vrouwverhouding binnen deze industrie.

Oorsprong van elektronische muziek

Muziek kent vele vormen en genres en is altijd in ontwikkeling. Veel populaire muziekgenres die vandaag de dag te horen zijn in West-Europa – zoals blues, soul, hiphop, electronic dance music en reggaeton – kunnen worden herleid tot zwarte, Afrikaanse, Caribische of Ibero-Amerikaanse muziekstijlen. Electronic dance music (EDM) kent verschillende genres zoals disco, house en techno die zijn ontstaan in de uitgaanswereld van (queer) gemeenschappen van kleur in New York, Chicago en Detroit in de jaren 70 en 80¹. Deze muziek is in West-Europa voornamelijk te horen in clubs, raves en op festivals. De muziek bestaat vaak uit repeterende melodieën die zowel opzwepend als meeslepend kunnen zijn en wordt versterkt door beelden, ruimtelijke inrichting, licht en geluid. Al deze aspecten spelen in op de beleving van het publiek.

In de EM-sector bestaan diverse functies. Zo zijn er dj's die op het podium de muziek bedienen, terwijl achter de schermen artiesten werken met onder andere licht, geluid en scenografie (de inrichting van de ruimte). De sector is in ontwikkeling en de laatste jaren speelt het visuele

aspect een steeds grotere rol. Zoals in de functies visual artist en vj (videojockey) die bewegende beeldende kunst creëren. Hoewel deze functies minder zichtbaar zijn voor het publiek, spelen zij een grote rol in het overbrengen en intensiveren van de ervaring van de muziek. Zoals een van de geïnterviewde artiesten het omschrijft:

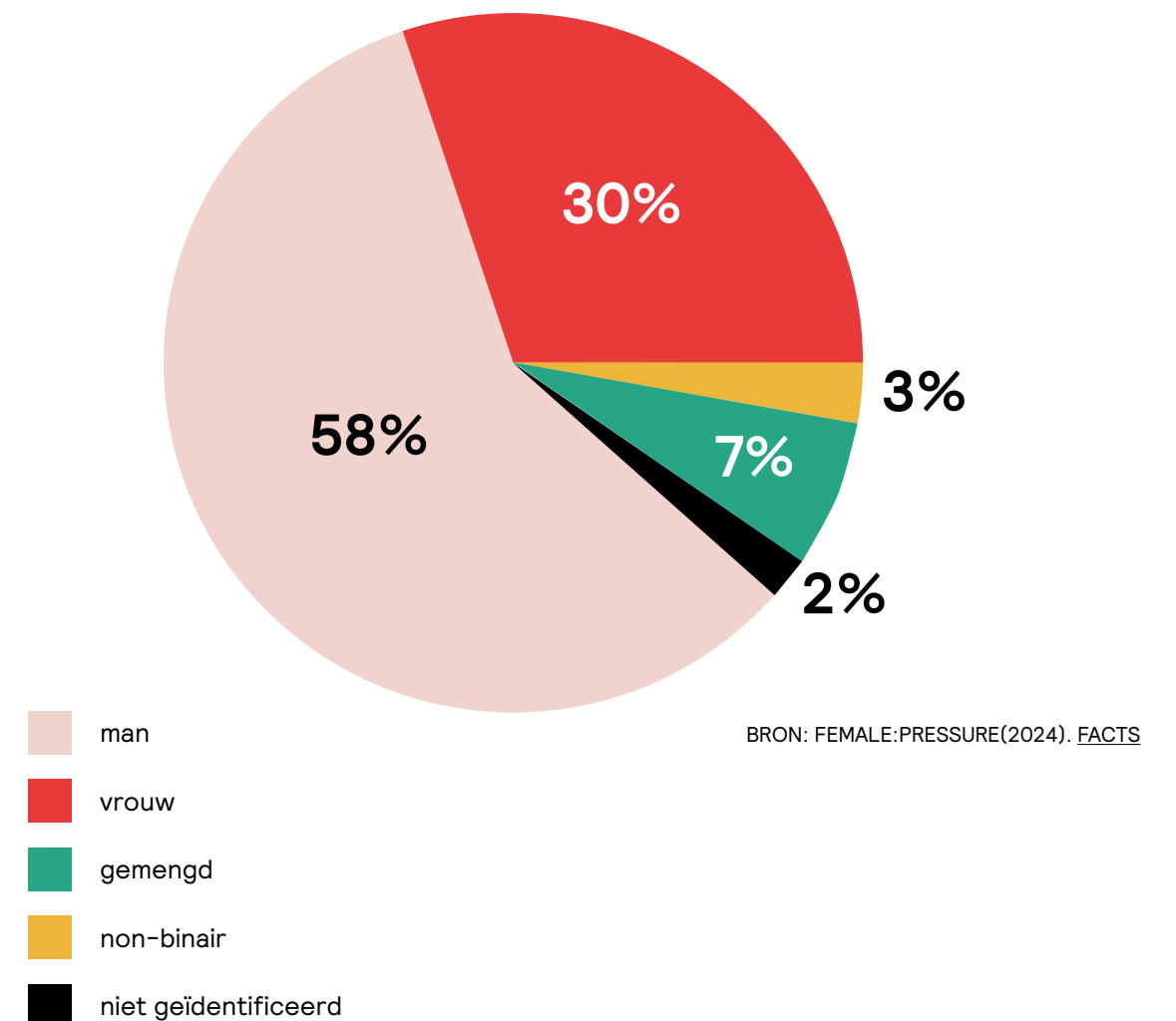
“Je ziet al die mensen staan, die helemaal uit hun dak gaan als jij de lichten aandoet. Dat is het mooiste gevoel dat er is. Het voelt ergens heel machtig, dat je dit allemaal zelf kunt creëren. Iedereen kijkt ernaar, maar je hebt ook een soort anonimiteit. Niemand weet echt dat jij dit doet, maar dan doe je het en gaat iedereen los.”

¹ Koren, T. (2023). “They were told it was too Black”: The (re)production of whiteness in Amsterdam-based nightclubs

De Nederlandse EM-sector

In Nederland is elektronische muziek erg populair en is de EM-sector groot, met bekende festivals die veel internationaal publiek trekken. Zelfs de hoofdstad wordt jaarlijks omgetoverd tot festival tijdens het Amsterdam Dance Event (ADE). Ook de artiesten die voor dit onderzoek geïnterviewd zijn komen uit alle hoeken van de wereld. Opvallend is dat uit de interviews blijkt dat de artiesten ervaren dat er vrijwel geen Nederlandse vrouwen werkzaam zijn achter de schermen in de EM-sector, terwijl deze industrie in Nederland zo groot is.

Er is weinig tot geen data beschikbaar over de representatie van mannelijke en vrouwelijke artiesten achter de schermen in de Nederlandse EM-sector. In 2024 publiceerde female:pressure – een online database en netwerk van vrouwen en non-binaire personen in de muziekindustrie – een rapport over de genderverhoudingen op elektronische muziekfestivals wereldwijd. Dit rapport richt zich op muzikale en visuele artiesten en bands die op het podium of scherm verschijnen, maar heeft geen artiesten die verantwoordelijk zijn voor installaties of filmvertoningen meegenomen in het onderzoek². De uitkomsten van het onderzoek zijn weergegeven in onderstaande diagram:



² female: pressure (2024). FACTS

Op basis van de data van female:pressure en het verkennende kwalitatieve onderzoek in dit rapport kunnen we stellen dat er in Nederland aanzienlijk minder vrouwen achter de schermen werken dan mannen. In alle interviews kwam de ervaring naar voren vaak 'de enige vrouw' te zijn en vrijwel alle geïnterviewden noemden hetzelfde percentage van 90-95% mannen in de functies achter het podium. Dit blijken vooral witte mannen te zijn. Zo gaf een artiest aan: "Tot nu toe is het vooral een scène met witte mannen." Daarnaast werd benoemd dat het merendeel van de mannen die in de EM-sector werken een Nederlandse afkomst heeft (70-80%), maar dat dit in een stad als Amsterdam gelijk is verdeeld vanwege het internationale karakter van de stad. Het onderzoek van female:pressure, waaruit blijkt dat het percentage vrouwen rond de 30% ligt, komt overeen met de bevindingen uit de interviews. Artiesten gaven aan dat in functies zoals dj en rollen zoals visual artist al meer jonge vrouwen actief zijn, maar dat ze in functies zoals geluidstechniek en lichttechniek vrijwel geen vrouwen kenden. Zo vertelde een artiest: "Ik ken wel Nederlandse vrouwelijke vj's. Maar lichten? Ik heb er in ieder geval nog nooit één ontmoet". Ook in de functie geluidstechniek komt deze ervaring overeen, zo merkte een artiest op:

"Op de meeste festivals waar ik heb gewerkt, heb ik geen vrouwelijke geluidstechnicus gezien. Geen enkele."



Conclusie

Het is opvallend dat elektronische muziek haar oorsprong vindt in gemarginaliseerde groepen in Amerika, maar de sector in Nederland achter de schermen voornamelijk gedomineerd lijkt door witte, Nederlandse mannen. De industrie is echter in ontwikkeling, wat een mooie kans biedt om meer diversiteit aan te trekken en te behouden door de sector inclusiever te maken. Het volgende hoofdstuk gaat dieper in op de verschillende aspecten waarmee vrouwelijke artiesten aan de start van hun carrière te maken krijgen.

3.2 START VAN DE CARRIÈRE

Om te begrijpen hoe het gesteld is met gender(on)gelijkheid in de EM-sector is het belangrijk om bij het begin te beginnen: hoe komen vrouwen in deze sector terecht? Om dit te beantwoorden gaat dit hoofdstuk dieper in op de vaardigheden die nodig zijn voor een carrière als artiest in de EM-sector en de obstakels waarmee vrouwelijke artiesten te maken kunnen krijgen.

Opleiding

Veel van de geïnterviewde artiesten hebben een opleiding gevolgd in grafische vormgeving, architectuur of audiovisuele vormgeving. Vervolgens zijn zij op eigen initiatief of via hun persoonlijk netwerk in de EM-sector terechtgekomen. Sommigen werden geïnspireerd door zelf naar een festival te gaan, anderen werkten al als dj in de sector en weer anderen hadden vrienden die actief waren in de industrie. Een aantal geïnterviewden heeft voor hun stage bij een productiemaatschappij in de EM-sector gewerkt. Hoewel het hebben van een opleiding in bovengenoemde disciplines vaak werd genoemd als een voordeel, werd het niet als een vereiste beschouwd. Potentiële werkgevers vroegen namelijk nooit direct naar de studieachtergrond; de opgedane vaardigheden in de opleidingen – zoals conceptueel denken, plannen en ontwerpen – werden wel als nuttig beschouwd.

Technische vaardigheden

Toch was er één aspect dat door alle geïnterviewden wel als een vereiste werd beschouwd voor een carrière in de EM-sector, maar wat ze allemaal misten in hun opleiding: het leren van technische vaardigheden. Zoals een artiest aangeeft: "Ik heb geen technische vaardigheden op school geleerd die nodig zijn voor vj'en of scenografie, zoals programmeren of een installatie opbouwen. Het enige wat ik geleerd heb wat nuttig is in mijn werk zijn algemene ontwerp vaardigheden." Vaak hebben artiesten zich de technische vaardigheden zelf aangeleerd, zowel door middel van zelfstudie via Youtube als door

'het gewoon te doen', bijvoorbeeld bij een stage of eerste baan. Zoals een andere artiest noemt: "Het ontwerpproces dat ik tijdens mijn studie architectuur leerde, pas ik toe in mijn werk. Maar alle technische kennis heb ik pas bij mijn stage geleerd." Een omgeving die deze 'leren door te doen' mentaliteit bevordert, blijkt heel belangrijk. Dit wordt omschreven als een setting waar je zowel vragen kunt stellen als fouten mag durven maken. Een artiest gaf hierbij aan dat het werken voor kleine bandjes een goede opstap kan zijn in je carrière. Andere artiesten benadrukten het belang van een mentor (het liefst een vrouw) die je dingen kan leren, aan wie je vragen kunt stellen en bij wie je ideeën kunt toetsen voordat je ze verder uitwerkt. Ook het hebben van een team dat deze 'leren door te doen' mentaliteit stimuleert wordt als belangrijk ervaren. Zo geeft een artiest aan:

"Ik heb tijdens een van mijn eerste echte vj-optredens veel ter plekke geleerd. Het is dus zeker mogelijk, maar ik was blij dat ik een geweldige mentor naast me had die me kon helpen als er iets misging."

Genderstereotypen

Wat verder opvalt, is dat de geïnterviewden die niet uit Nederland komen, aangeven dat in Nederland veel minder vrouwen een technische studie volgen dan in hun thuisland. Een artiest die niet uit Nederland komt, merkte op dat op creatieve opleidingen waar wel meer vrouwen zitten, mannen alsnog een voorkeursbehandeling (*favouritism*) kregen als het om technische rollen ging. Ze vertelt dat elk semester de leraren rollen verdeelden. Technische rollen als lichttechnicus en hoofd elektriciën werden aan de mannelijke studenten toegewezen, terwijl de vrouwelijke studenten altijd de rollen van decor- en kostuumontwerper kregen. Onbewust gaven docenten daardoor iedere keer de mannen de kans om technische vaardigheden verder te ontwikkelen terwijl vrouwen deze vaardigheden niet konden opdoen. De geïnterviewde geeft aan dat de keuze van haar docenten te maken heeft met onbewuste vooroordelen, waarbij de docenten meer vertrouwen hadden in de mannen om de technische rollen op te pakken dan in de vrouwen. Ze geeft hier zelf over aan:

“Er heerste een stereotiep beeld dat het ontwerp en creatieve brein iets is dat vrouwen kunnen doen, maar dat de technische kant iets is wat mannen doen. Ik denk dat mannen in technische industrieën daardoor een soort zelfvertrouwen hebben, alsof ze zich minder zorgen hoeven te maken dat mensen denken dat ze fouten gaan maken. Het is een soort verondersteld vertrouwen in hen.”

Wat zijn (on)bewuste vooroordelen?

We hebben allemaal een natuurlijke neiging om mensen in sociale groepen in te delen, op basis van gender, etniciteit, leeftijd, uiterlijk of andere visuele aanwijzingen. Dit maakt het voor ons gemakkelijker om de wereld om ons heen te begrijpen. Wanneer we steeds dezelfde (beperkte) verhalen horen of beelden zien over groepen mensen, kunnen deze verhalen zich ontwikkelen tot vooroordelen. Deze vooroordelen leiden tot stereotypering. Stereotypen zijn breed gedragen ideeën over het gedrag, de eigenschappen en de rollen van mensen. Volgens deze aannames bestaat er bijvoorbeeld een verschil tussen de ‘typische kwaliteiten’ van vrouwen en die van mannen. Door de talenten en eigenschappen die vrouwen en mannen automatisch zouden bezitten, zouden mannen bijvoorbeeld beter zijn in leidinggeven en vrouwen in het zorgen voor kinderen. Deze aannames worden overal om ons heen verteld, bijvoorbeeld door de beelden die we dagelijks binnenkrijgen via de media. Dit heeft invloed op de kansen van deze groepen.

Werken als freelancer

Bijna iedereen die gaat werken als artiest achter de schermen in de EM-sector doet dit als freelancer. Dit geldt vooral voor festivals, omdat deze seizoensgebonden zijn, in tegenstelling tot clubs die het hele jaar door open zijn. De geïnterviewde artiesten gaven aan dat ze in hun opleiding niet op een carrière als freelancer worden voorbereid. Het leven als freelancer brengt een mate van onzekerheid met zich mee. Tijdens de corona pandemie verloren veel artiesten hun werk, omdat de evenementenbranche helemaal stil lag. Een ander aspect waar deze onzekerheid terugkomt is dat je niet verzekerd bent van klussen. Als je goed hebt gepresteerd, word je vaak voor een volgende klus weer gevraagd, maar dat betekent ook dat je dit pas weet zodra het zover is. Om aan werk te komen zijn de artiesten op zichzelf aangewezen. Eigen initiatief en hoe je jezelf presenteert zijn dus van belang. Dit is iets wat niet direct op de opleidingen wordt geleerd, maar waar de artiesten in de praktijk wel mee geconfronteerd worden.

Financiële onzekerheid

De onzekerheid die het werk met zich meebrengt, komt ook naar voren in de financiële kant. Alle geïnterviewden geven aan dat het werk financieel niet goed loont, waardoor de financiële prikkel geen motivatie is om in de sector te werken. Zo geeft een artiest aan: “Een dj verdient in vergelijking met een geluidstechnicus of een lichttechnicus bij wijze van spreken 20 keer zoveel. Terwijl de dj twee uurtjes speelt en jij daar tien uur staat. Ik heb er nog een tweede baan naast.” Deze ervaring kwam in alle interviews naar voren: het uurtarief voor hun werk ligt ver onder dat van een dj, terwijl zij vaak meer uren draaien tijdens een festival. Daarnaast hebben vrijwel alle geïnterviewde artiesten een tweede baan om rond te kunnen komen. Ook apparatuur en programma’s om mee te werken zijn duur. Zo vertelde een artiest dat ze de 3D software programma’s waarmee ze op haar studie had leren werken, niet meer kon betalen zodra ze voor zichzelf ging werken. Programma’s die gratis of betaalbaar zijn, worden vaak niet op universiteiten gebruikt. Over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de sector is weinig bekend.

Belang van een netwerk

Alle geïnterviewde artiesten gaven aan dat een netwerk cruciaal is om te groeien als artiest in de EM-sector. Veel artiesten hadden vrienden die al in de sector werkten en die hen om te beginnen een kleine klus gaven. Als dit goed beviel, werden ze vaak teruggevraagd en aan anderen aangeraden. Zo begon het balletje vaak te rollen. Ook hadden sommige artiesten al een netwerk doordat ze eerst als dj in de sector actief waren. Het hebben van een breed netwerk is dus een belangrijke factor om professioneel te kunnen groeien. Naast het vinden van klussen, komt ook het vinden van een mentor vaak voort uit het eigen netwerk. Zoals een artiest beschrijft:

“Tegenwoordig is het allemaal netwerken. Als je iemand kent, dan is de kans groot dat je een klus krijgt. De stap naar succes gaat vooral om het kennen van mensen en dat mensen je werk vertrouwen.”

Conclusie

Voor het starten van een carrière als artiest in de EM-sector lijkt de eerste drempel al bij de opleiding te liggen. Vrouwen volgen in Nederland minder vaak een technische opleiding en op opleidingen waar meer vrouwen aanwezig zijn, kunnen onbewuste vooroordelen heersen over de veronderstelde ‘technische kwaliteiten’ van mannen en vrouwen. Dit zorgt ervoor dat vrouwen mogelijk minder kansen krijgen om de benodigde technische vaardigheden te ontwikkelen. Om deze vaardigheden ‘in het veld’ verder op te doen, blijkt een ondersteunende werkomgeving en het hebben van een mentor van groot belang. Daarnaast zijn artiesten door het freelance en financieel onzekere karakter van het werk vaak afhankelijk van hun eigen netwerk. Het volgende hoofdstuk gaat dieper in op de onbewuste vooroordelen waarmee artiesten ook op de werkvloer te maken krijgen.

3.3 ONBEWUSTE VOOROORDEN

Zoals in het vorige hoofdstuk duidelijk werd, spelen onbewuste vooroordelen een grote rol in de aannames die bestaan over de kwaliteiten van mannen en vrouwen. Naast genderstereotypen, zijn er ook vooroordelen op basis van leeftijd en afkomst aanwezig in de industrie. Dit hoofdstuk gaat verder in op deze verschillende vooroordelen en hoe ze van invloed zijn op de kansen voor vrouwelijke artiesten in de sector.

Gender

Dat vrouwelijke artiesten in de EM-industrie te maken krijgen met vooroordelen op basis van gender, blijkt uit verschillende situaties waarin verondersteld wordt dat zij minder technische vaardigheden zouden hebben dan hun mannelijke collega's. Een artiest die vaak met lichtinstallaties werkt, was als enige vrouw werkzaam op een festival. De elektriciën kwam haar uitleggen hoe zij de bedrading moest aansluiten. Terwijl hij dit uitlegde, zei hij tegen de mannen die er ook bij waren: 'Jongens, luister ook naar wat ik zeg voor het geval zij het morgen niet meer weet'. De mannen in de groep hadden functies zoals boeker en promotor, die niets met elektriciteit te maken hadden, dat was haar vakgebied. De artiest gaf aan dat dit soort situaties regelmatig voorkomt. Een andere artiest maakte een situatie mee waarin de beveiliging van het festival haar niet als artiest herkende en haar zelfs niet wilde geloven toen zij zichzelf als zodanig kenbaar maakte:

"Meestal moet je een paar nachten voor het festival alvast naar de locatie. Ik heb meerdere keren meegemaakt dat mensen dachten dat ik aan het inbreken was. Een keer vroeg de beveiliging wat ik kwam doen toen ik het terrein op wilde en ik zei: ik werk daar. Hij zei: 'Ik weet niet zeker of dat waar is. Ik heb honden achterin.' Die begonnen te blaffen, wat best eng was." Zulke dingen zorgen er niet per se voor dat je je op je gemak voelt."

Een artiest die altijd op het hoofdpodium werkte, vertelde dat ze vaak opmerkingen kreeg van mensen die verbaasd waren dat zij daar stond en die haar vroegen of ze daarvoor betaald werd. Ze gaf aan dat ze dat lastig vond, want haar mannelijke collega's kregen die vraag niet. Hierdoor kreeg ze het gevoel dat zij als vrouw niet op het hoofdpodium hoorde te zijn en dat haar werk niet gelijkwaardig aan dat van haar mannelijke collega's werd beschouwd.

Wat is intersectionaliteit?

Intersectionaliteit betekent dat verschillende delen van je identiteit, zoals je gender, afkomst, huidskleur, religie, seksuele oriëntatie en gezondheid elkaar en je kansen beïnvloeden. Deze identiteiten kunnen elkaar overlappen en beïnvloeden daarmee onze positie in de maatschappij en de discriminatie en privileges die daar uit voort komen⁴.

Leeftijd

Uit de interviews komt naar voren dat vooroordelen over gender worden versterkt door de intersecties leeftijd en afkomst. Alle geïnterviewde artiesten zijn jonger dan 40, waarvan het merendeel tussen de 20 en 30 jaar oud is. Geen van hen kende oudere vrouwen die in de sector werken. Uit de interviews komt naar voren dat leeftijd een grote rol speelt in de mate waarin je serieus wordt genomen. Zo gaf een artiest aan: "Als we jong zijn, lijken we automatisch nóg minder ervaren". Een andere artiest merkte op dat zodra ze 30 werd, ze ervoer dat ze niet meer als seksueel object werd gezien en haar werk daardoor leuker en makkelijker werd. Ze voelde zich serieuzer genomen en meer gehoord.

Dat jonge vrouwelijke artiesten minder serieus worden genomen, kwam in meerdere situaties naar voren. Een lichtoperator merkte op dat – wanneer zij samenwerkt met een man – altijd wordt aangenomen dat hij de lichtoperator is en zij de stagiair. Ze geeft aan dat dit ook vaak naar voren komt in de manier waarop mannen met haar communiceren: "Ze stellen een vraag op een hele oppervlakkige manier en in heel makkelijk taalgebruik: kan jij dat eventjes daar neerzetten? Terwijl er bij mannelijke collega's heel technisch en diep op iets in wordt gegaan." Een andere artiest gaf aan dat zij door haar jonge uiterlijk en kleine postuur anders wordt benaderd dan mannen. Wanneer ze op het podium technische zaken met mannelijke collega's moet bespreken, wordt aangenomen dat ze onervaren is en wordt ze betuttelend aangesproken, vooral door mannen van 50+. Ze geeft aan:

"De manier waarop ze je behandelen als een kleine niet-Nederlandse vrouw is soms een beetje raar. Daar is geen enkele reden voor, maar ik denk gewoon dat hun generatie zo werkt."

Ze vertelt dat dit gedrag voornamelijk voorkomt bij de eerste ontmoeting, maar verandert als zij met haar werken. Dan pas wordt ze als een professional gezien. Doordat er weinig vrouwen in de sector werken, hebben de meeste mannen waarschijnlijk ook weinig of geen ervaring met het samenwerken met vrouwen, wat kan leiden tot onbewuste vooroordelen. Als er meer vrouwen in de sector werken, kan dit dus ook een positief effect hebben op het doorbreken van vooroordelen in de sector.

Afkomst

Zoals de quote hiernaast al aangeeft, kan de afkomst van de artiest ook een rol spelen. Bovendien lijkt de Nederlandse taal een belangrijke barrière te vormen die bepaalt of je serieus genomen wordt, vooral door de oudere generatie Nederlandse mannen in de industrie. Dat het voor leidinggevende functies belangrijk is om de Nederlandse taal te spreken, lijkt logisch omdat je vaak met verschillende Nederlandse instanties moet schakelen. Voor andere functies spelen vooroordelen mogelijk een grotere rol. De artiesten geven aan dat ze door hun afkomst, net als hun leeftijd, afwijken van de 'norm'. Hierdoor kunnen ze het gevoel krijgen buitengesloten te worden, wat ook naar voren komt in de volgende quote: "Toen ik als enige jonge vrouw in een ruimte met alleen maar Nederlandse mannen was, spraken ze geen Engels terwijl ik er bij was."

⁴ Movisie (2019). [Intersectionaliteit in de praktijk](#)

Onder een vergrootglas

De onbewuste vooroordelen die in voorgaande paragraaf worden beschreven, geven vrouwen het gevoel dat zij zich extra moeten bewijzen en onder een vergrootglas liggen. Terwijl in het vorige hoofdstuk juist naar voren kwam dat het belangrijk is dat jonge vrouwelijke artiesten in een omgeving terechtkomen waarin ze de ruimte krijgen om fouten te kunnen maken. Een artiest vertelde dat wanneer zij de enige vrouw is op de werkvloer, ze het gevoel heeft alles dubbel te moeten controleren en extra zorgvuldig te moeten zijn, omdat ze geen fouten mag maken. Ze voelde ook de druk om zich goed te verhouden tot haar collega's, uit angst dat ze anders niet meer met haar zouden willen samenwerken. Volgens haar ligt het verschil tussen mannen en vrouwen erin dat mannen gewoon kunnen opdagen op hun werk en verwachten met respect behandeld te worden, terwijl vrouwen eerst de sfeer moeten aanvoelen en strategisch moeten nadenken over de beste manier om hun collega's tevreden te stellen. Zoals een andere artiest vertelt:

"Ik heb het gevoel dat ik mezelf altijd dubbel moet bewijzen, alleen maar omdat ik een vrouw ben. Ik kan het me niet veroorloven om middelmatig te zijn."

Conclusie

Uit alle interviews kwam naar voren dat vrouwelijke artiesten in technische functies binnen de EM-industrie vaak te maken krijgen met vooroordelen. Er heerst een beperkend genderstereotype dat vrouwen minder goed met techniek om zouden kunnen gaan dan mannen. Dit wordt nog versterkt door de aannames over de leeftijd en afkomst van de vrouwen. Een vrouw lijkt minder kansen te hebben om als gelijkwaardig te worden beschouwd in de EM-sector in vergelijking met een man. Voor een jonge vrouw die niet uit Nederland afkomstig is, kunnen die kansen nog kleiner zijn. Dit komt doordat zij op meerdere vlakken afwijkt van de norm zoals deze door de geïnterviewden werd ervaren: man, 50+ en Nederlands. Het is belangrijk om te erkennen dat vooroordelen zowel bewust als onbewust plaatsvinden, maar in beide gevallen veel invloed hebben op de werkervaring van vrouwen.

3.4 OBSTAKELS OP DE WERKVLOER

Zoals in het vorige hoofdstuk naar voren kwam, hebben onbewuste vooroordelen invloed op de werkervaringen van vrouwelijke artiesten. Dit uit zich in de sfeer op de werkvloer, maar ook in de ervaren veiligheid en het fysieke en mentale welzijn van de artiesten. Dit hoofdstuk gaat hier dieper op in.

WERKSFEER

One of the guys

Alle geïnterviewden gaven aan dat ze met de meeste mannelijke collega's in het veld fijn samenwerken, maar dat ze ook vervelende ervaringen hebben gehad. Zo heerst er vaak een specifieke werksfeer in een team dat alleen uit mannen bestaat. Wanneer de vrouwelijke artiesten in zo'n team terechtkomen, hebben ze het gevoel dat ze zich moeten aanpassen om erbij te horen. Zo geeft een artiest aan dat het behoorlijk vervelend kan zijn als je als enige vrouw in een 'mannencultuur' terechtkomt. Dit kan variëren van ongewenste aandacht, zoals flirten, tot het gevoel genegeerd te worden. Veel artiesten geven aan dat je sterk in je schoenen moet staan en zelfverzekerd moet zijn om je staande te houden. Zo gaf een artiest aan: "Je moet ongelooflijk *tough* zijn, je gedragen als een man of ervoor zorgen dat je opgaat in de groep."

De werksfeer beïnvloedt hoe vrouwen zich opstellen op de werkvloer. Aanpassingsvermogen en zelfvertrouwen lijken nu noodzakelijke eigenschappen voor jonge vrouwen om te overleven in de sector. Dat dit aanpassen iets is wat niet iedereen graag doet, komt naar voren in de volgende quote:

"Ik probeer een bro te worden, en dat maakt me zo kwaad omdat ik mezelf niet kan laten zien zoals ik ben, zacht of sensueel en misschien zelfs lief. Ik moet dit masker opzetten, zodat ze me serieus nemen."

Wat zijn microagressies?

Microagressies zijn subtiele uitingen van pesten en/of discriminatie, die verbaal en non-verbaal voorkomen. De opmerkingen of handelingen gaan vaak over hetgeen wat iemand 'de ander' maakt, zoals bijvoorbeeld hun afkomst, huidskleur, religie, gender, seksuele oriëntatie en/of het hebben van een beperking. Door microagressies wordt hetgeen wat iemand de uitzondering maakt, negatief benadrukt⁴.

No girls in the boys club

Door vooroordelen over gender, leeftijd en afkomst krijgen vrouwen in de sector te maken met microagressies. Deze komen soms subtiel naar voren in gedrag, maar kunnen zich ook uiten in duidelijkere vormen van tegenwerking. Wat vooral opvalt, is dat jonge vrouwen in leidinggevende posities vaak tegenwerking ervaren van oudere mannen in technische functies zoals licht of geluid, die zij moeten aansturen. Een artiest beschreef de volgende situatie: "Het hoofd van het geluidsteam dat we inhuurden, was ouder dan ik en had waarschijnlijk meer jaren ervaring, maar omdat ik hem inhuurde, vertelde ik wat hij moest doen. Het waren kleine dingen zoals zijn lichaamstaal:

⁴ Movisie (2024) *Microagressies op de werkvloer uitgelegd*

hij praatte niet rechtstreeks tegen mij in een groep, maar wel tegen mijn mannelijke collega's. Of dat hij niet om mijn toestemming vroeg om iets te doen dat mijn werk beïnvloedde." Een andere artiest had met een soortgelijke situatie te maken: toen ze een podium ontwierp wilde één van de collega's met wie zij werkte geen rekening houden met haar instructies omdat hij als 'construction worker' had gewerkt en dacht beter te weten hoe het moest dan zij. Een zelfde situatie werd beschreven door een andere artiest, zij gaf aan:

"Op één van de festivals waar ik werkte, deed ik visuals en moest ik de mapping op een scherm doen. Ik probeerde de mapping die het toeleveringsbedrijf ons had geleverd en het werkte duidelijk niet. Ik vertelde de man van het bedrijf dat het absoluut niet de juiste mapping was en hij zei dat ik het mis had en dat ik niets van mapping wist. Dat was best grappig, want ik doe dat al een paar jaar. Uiteindelijk bleek dat ze ons de mapping van vorig jaar hadden gestuurd, die compleet anders was."

Een verklaring komt van een andere artiest: "Mannen in technische rollen hebben misschien nooit een vrouw als leidinggevende gehad, zodat ze er misschien niet aan gewend zijn dat een vrouw hen vertelt wat ze moeten doen." Een andere geïnterviewde vertelde dat haar mannelijke collega's soms erg schrokken als ze hoorden wat haar overkwam. Het viel hen waarschijnlijk zelf niet zo op omdat ze er niet mee te maken kregen. Voor haar was het elke productie weer de vraag wat voor team ze kreeg en of ze serieus werd genomen.

VEILIGHEID

Rekening houden met vrouwen

Ook komen onveilige situaties voor in de EM-industrie. Hoewel de meeste artiesten dit zelf niet hebben ervaren, werden er wel enkele zorgwekkende situaties gedeeld. Zo vertelde een artiest over een vriendin die lichttechnicus is, die seksueel werd lastiggevalen in een tourbus: "Dat kan dus gebeuren als je de enige vrouw bent in een groot tourgezelschap en mensen dronken worden." Dit benadrukt hoe kwetsbaar een vrouw kan zijn in een omgeving met alleen mannen. In deze sector kunnen extra risico's meespelen, zoals het vervagen van grenzen door de aanwezigheid van drank en drugs. Aangezien de vrouwelijke artiesten in deze sector vaak als enige vrouw in een team werken, vinden de geïnterviewden het belangrijk dat er meer aandacht komt voor de veiligheid van vrouwen. Eén van hen vertelt:

"Op een festival werd er gewoon vanuit gegaan dat ik het prima zou vinden om een tent te delen met drie mannen die ik nog nooit eerder had ontmoet. Er was nooit gevraagd: wil je dat we proberen een tent voor alleen vrouwen te organiseren?"

De artiest gaf aan dat ze in dit opzicht hetzelfde werd behandeld als de mannen, maar echte inclusie betekent ook oog hebben voor specifieke behoeften van vrouwen. Het festival had haar bijvoorbeeld kunnen vragen naar haar voorkeur voor de slaapsituatie en meedenken in plaats van haar zomaar in een kwetsbare positie te plaatsen.

Daarnaast beschreef deze artiest ook een andere situatie met festival beveiligers: "Het was een warme dag en alle jongens werkten met hun shirt uit en ik en een ander meisje droegen shorts en onze sport bh's. De beveiligers die op het evenement werkten, deden een beetje raar tegen ons. Mijn collega betrapte een van hen toen hij foto's van ons maakte terwijl we lampen ophingen. Dat zou de jongens niet zijn overkomen."

Huisregels en vertrouwenspersoon

Uit de interviews bleek ook dat de artiesten ervaren dat het onduidelijk is bij wie ze terecht kunnen in geval van grensoverschrijdend of onveilig gedrag. Zoals een artiest het verwoordt: "Normaal gesproken zou dat waarschijnlijk bij de manager zijn, maar als dat een klootzak is... Ik weet niet wat je dan gaat doen." Er lijkt geen externe partij zoals een vertrouwenspersoon beschikbaar of deze wordt niet goed gecommuniceerd naar het ingehuurd personeel. Een artiest geeft aan dat de onzekerheid van het werk ervoor kan zorgen dat mensen zich niet uitspreken: "Voor mij is dit werk niet mijn hoofdkomen, ik doe het eraan. Maar collega's die carrière willen maken in dit vakgebied, houden zich soms stil wanneer ze slecht behandeld worden door de stage manager. Gewoon omdat ze bang zijn dat het festival niet meer met ze wil werken. Dus ze onderdrukken zichzelf om daar in de toekomst te kunnen blijven werken."

Sommige artiesten gaven aan dat festivals vaak vooraf huisregels sturen naar festivalgangers, maar dat onduidelijk blijft hoe er tijdens het festival op deze regels onder het personeel wordt

gehandhaafd. De freelance-structuur binnen de sector maakt dit probleem alleen maar groter. Zoals een artiest het omschrijft:

"Het bedrijf van de geluidsman die me onlangs lastig viel, heeft een hele goede reputatie. Dus hij kan ermee weggelopen om vreselijk te zijn om mee te werken. Mannen kunnen weggelopen met neerbuigend over vrouwen praten als ze steeds weer worden beloofd door opnieuw te worden aangenomen."

PRAKTISCHE OBSTAKELS

Fysiek en mentaal zwaar werk

Het werk als artiest in de EM-sector onderscheidt zich ook doordat het fysiek en mentaal erg zwaar kan zijn. Het opbouwen van het podium vereist het tillen van zware apparatuur en ook het bedienen van technische installaties vraagt soms om fysieke kracht. Daarnaast zorgen lange werkdagen, nachtdiensten en veel reizen voor extra belasting. Uit de interviews blijkt dat dit werk daarom niet als duurzaam wordt gezien en mogelijk een reden is waarom er weinig oudere vrouwen in de sector werken.

Een geïnterviewde artiest zegt: "Het werk is zwaar, maar het is ook zwaar voor mannen." Waar een mannenlichaam soms meer kan dragen dan een vrouwenlichaam, hoeft dit niet per definitie een barrière te zijn om het werk uit te voeren. Soms zijn er ook andere oplossingen mogelijk, zoals een aangepaste werkuitrusting die wellicht voor mannen ook gezonder is. Zoals een artiest het omschrijft:

“In het filmmaken moet je vaak een zware camera-installatie meedragen, maar je kunt dezelfde kwaliteit films maken met een kleinere installatie die is aangepast aan jouw lichaam. Mannen verpesten hun ruggengraat er ook mee. Het gaat om het vinden van nieuwe manieren om dingen te doen.”

Daarnaast is er ook een component van het werk dat helemaal geen fysieke kracht vergt, zoals programmeren. Maar ook hier geldt het beperkende genderstereotype dat mannen daar beter in zouden zijn omdat zij zogenaamd technischer zijn.

Vrouwonvriendelijk

Een ander obstakel voor vrouwen op de werkvloer zijn toiletvoorzieningen en pauzes. Doordat een artiest vaak lange uren werkt zonder afgewisseld te worden, is naar het toilet gaan soms lastig of zelfs onmogelijk tijdens piekmomenten. Dit kan vooral een probleem zijn voor vrouwen tijdens hun menstruatie, zwangerschap of overgang. Een artiest vertelde dat zij voordat ze in de sector ging werken niet wist hoe toilet-pauzes geregeld waren, omdat er nauwelijks over gesproken wordt: “Voor mij was het een belangrijk moment toen ik van een vriend begreep dat ik een collega met andere functie kon vragen om mijn shift tijdelijk over te nemen zodat ik naar het toilet kon gaan. Het lijkt misschien heel eenvoudig, maar het is echt een uitdaging om erachter te komen als niemand het je vertelt en het best eng is om te vragen.”

Daarnaast vertelde een artiest dat er geen rekening wordt gehouden met met vrouwspecifieke behoeften die vragen om een ander soort voorzieningen:

“Als je ongesteld bent of je niet goed voelt, dan kan het niemand wat schelen. Het zou fijn zijn om betere toiletten ter plekke te hebben.”

Conclusie

Vrouwelijke artiesten krijgen op de werkvloer te maken met obstakels die hun mannelijke collega's niet ervaren. Vrouwen hebben het gevoel dat zij zich vaak moeten aanpassen en voor zichzelf moeten opkomen door de heersende werksfeer, wat hun professionele groei en werkplezier kan belemmeren. Ook krijgen zij in leidinggevende posities met situaties van tegenwerken te maken waardoor ze hun werk niet altijd goed kunnen uitvoeren. Bovendien zijn vrouwen, vooral wanneer ze de enige vrouw in een team met mannen zijn, kwetsbaarder voor onveilige situaties. Tot slot wordt er vaak weinig rekening gehouden met vrouwspecifieke behoeften op de werkvloer, wat het werk extra uitdagend maakt. Het is nodig dat hier meer voorzieningen voor komen én informatie, omdat er nog altijd een taboe heerst op onderwerpen als menstruatie.

3.5 REPRESENTATIE

Naast de obstakels die je als vrouw kunt ervaren in de EM-sector, kunnen er ook voordelen aan zitten. Deze voordelen lijken echter meer te dienen om de scheve balans tussen mannen en vrouwen recht te trekken, dan dat ze daadwerkelijk als voordelen voor vrouwen zelf kunnen worden gezien in vergelijking met mannen. Verandering is nodig, en in dit hoofdstuk bespreken we hoe deze versneld kan worden door een betere representatie van vrouwen. Dit gaat om hoe vaak en hoe vrouwen worden vertegenwoordigd in de sector.

Verandering versnellen

Uit de interviews kwam naar voren dat een aantal vrouwelijke artiesten het idee had dat ze soms een voordeel hebben in de sector. Vanwege de lage vertegenwoordiging van vrouwen en de vraag naar meer diversiteit, werden zij vaker gevraagd. Hoewel ze niet puur en alleen om hun gender gekozen willen worden, begrijpen ze dat dit voordeel ervoor kan zorgen dat de huidige disbalans in representatie tussen mannen en vrouwen verandert. Zo gaf een artiest aan:

“Bel je me omdat ik een vrouw ben of vanwege mijn werk? Ik denk dat het een beetje van beide is. Het is misschien ook wel goed dat het gebeurt in een wereld waar veel prioriteit aan mannen wordt gegeven.”

Een andere artiest merkte op dat het een dunne lijn is: ze wil niet te veel geholpen worden, want dan verliest ze haar geloofwaardigheid, maar ze wil wel net zo serieus overwogen worden als mannelijke artiesten. De vrouwelijke artiesten begrijpen dat ze in de EM-sector vanwege genderstereotypen niet altijd dezelfde kansen krijgen als mannen, en iets meer voordeel kan helpen de ongelijkheid in de sector te verkleinen. Aan de andere kant zijn ze zich er ook bewust van hoe dit voordeel op hun mannelijke collega's over kan komen en willen ze boven alles serieus genomen worden in hun werk.

Alle geïnterviewde artiesten waren het er in ieder geval over eens dat de instroom van vrouwen in de sector te traag verloopt. Zij waren dan ook allemaal positief over het instellen van streefcijfers. Zo geeft een artiest aan: “Zonder streefcijfers is het vrij moeilijk om er te komen. Ik denk dat je als vrouw niet echt dezelfde achtergrond hebt als een man, dat je niet per se uitgerust bent met hetzelfde zelfvertrouwen of dat mensen over het algemeen niet op dezelfde manier met je praten. En dan denk ik dat het vrij belangrijk is dat dit gereguleerd wordt.”

Diversiteit op de werkvloer

Meer diversiteit op de werkvloer heeft niet alleen invloed op de representatie van vrouwen, maar ook op de werksfeer. Een artiest die haar eigen bedrijf in de EM-sector runt, vertelde dat hoewel ze graag met mannen samenwerkt, ze het voor een goede werksfeer ook belangrijk vindt om met vrouwen te werken. Ze merkte op dat de houding bij mannelijke collega's ook veranderde als er meer vrouwen in het team zaten. Zo zegt ze: “Als we met zes vrouwen aankomen en de productie draaien zijn mannelijke collega's opeens voorzichtiger met wat ze zeggen en hoe ze zich gedragen. Het verandert absoluut de sfeer. Maar weet je wat? Goed zo.” Zelf maakt ze ook bewuste keuzes in het inhurenproces, waarbij ze jonge vrouwen die nog weinig werkervaring hebben, kansen biedt. Ook gaven de geïnterviewde artiesten aan dat het fijn is om met vrouwen te werken, omdat er een natuurlijke band ontstaat wanneer zij ervaringen delen over de manier waarop zij behandeld worden

door sommige mannen in de industrie. Een andere artiest vertelt dat werken met vrouwen ervoor zorgt dat ze zich kan ontspannen en zichzelf kan zijn. Dit maakt het makkelijker om vragen te stellen, wat een belangrijk aspect is om bijvoorbeeld technische vaardigheden verder te ontwikkelen. Zo zegt ze:

“Ik had het gevoel dat ik kon ontspannen, dat ik gewoon met haar [vrouwelijke leidinggevende] kon praten en vragen kon stellen en dat ik mezelf kon zijn. Als ik met mannen werk en ik ben de enige vrouw, dan heb ik het gevoel dat ik echt voor mijzelf moet opkomen.”

Rolmodellen

Doordat vrouwen momenteel onder-representeerd zijn in de sector, zijn er ook weinig vrouwelijke rolmodellen. Dit is een gemiste kans, want rolmodellen spelen een belangrijke rol in het aantrekken van nieuw talent. Een artiest ontmoette later in haar carrière een vrouwelijke elektricien die haar enorm inspireerde, waarop ze dacht: “Ik wou dat ik iemand als jij had gekend toen ik 16 jaar oud was”. Een andere artiest had dit rolmodel wel op jonge leeftijd en beschreef hoe belangrijk dit was:

“Ze leek een beetje op Lara Croft, met een kaki shirt en een gereedschapsriem en ze liep rond met die grote laarzen en haar bruine haar. Ze deed licht en geluid. En ik herinner me dat ik 12 jaar oud was en wist, het is dus mogelijk!”

Het hebben van een rolmodel is belangrijk om te weten dat een carrière in een specifieke functie haalbaar is. Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen beïnvloedt de carrièrepaden die jonge vrouwen overwegen en de studiekeuzes die ze maken. Zoals een artiest het beschrijft: “Wij vrouwen hebben nooit de kans gekregen om te bewijzen dat we ook technisch kunnen zijn en we hebben geen rolmodellen. Vanaf super jonge leeftijd weten we niet eens dat we elektricien of geluidstechnicus kunnen worden.” Ook gaven artiesten aan dat het voor henzelf nog steeds belangrijk is om andere vrouwen in de sector te zien zodat ze weten dat ze niet de enige zijn.

Een ander punt waar zowel mannen als vrouwen in de sector tegenaan lopen is dat er weinig credits gegeven worden voor hun werk. Hoewel hun werk wel zichtbaar is voor het grote publiek, blijft de maker vaak onderbelicht ten opzichte van dj's. Hierdoor is het moeilijker voor artiesten om hun naamsbekendheid op te bouwen en hun netwerk uit te breiden. Wanneer vrouwelijke artiesten achter het podium meer genoemd worden op social media accounts van festivals, kunnen zij ook als rolmodel fungeren voor de vrouwelijke achterban die deze accounts volgt.

Women only

Uit de interviews kwam verder naar voren dat de artiesten positieve ervaringen hebben met events die uitsluitend door vrouwen waren georganiseerd. Zo was een artiest erg positief over een Internationale Vrouwendag-evenement in Amsterdam met een line-up en productie die volledig uitgevoerd werd door vrouwen. Een andere artiest noemde een festival in Duitsland waar het podium volledig door vrouwen wordt gerund, van geluidstechnici tot scenografen. De laatste editie lieten ze voor de eerste keer mannen op het podium werken. Deze mochten alleen werken als schoonmakers en serveerders – taken die normaal gesproken door vrouwen werden uitgevoerd. Beide initiatieven kozen er op hun eigen wijze voor om vrouwen in de spotlights te zetten door het stereotype beeld om te draaien.

De sector versterken

In de EM-sector speelt naast muziek ook kunst een grote rol. Juist in deze omgeving zou ruimte moeten zijn voor meer typisch ‘vrouwelijke’ eigenschappen zoals gevoeligheid en empathie. Deze eigenschappen zijn niet per definitie verbonden aan vrouwen, maar zetten wel vraagtekens bij de huidige aanname dat mannen ‘van nature’ geschikter zouden zijn voor de industrie. Zoals een artiest het beschrijft: “Ik denk dat gevoelig, emotioneel, gepassioneerd en zorgzaam allemaal extreem positieve eigenschappen zijn, ze maken je werk in de elektronische muziekwereld zoveel geweldiger. Iedereen komt naar deze evenementen om echt te voelen en ik denk dat vrouwen een geweldige omgeving kunnen creëren.” Ze benadrukt dat jonge artiesten zich niet moeten laten ontmoedigen door vervelende ervaringen met collega's op de werkvloer. Zoals ze mooi verwoordt:

“Laat die ervaringen je niet naar beneden halen en je eruit duwen. Want hoe meer vrouwen zich in deze ruimte begeven, hoe beter de sector zal zijn. Dat geloof ik echt.”

Conclusie

Dit hoofdstuk laat zien dat er meer nodig is om vrouwen aan te trekken en te behouden in de elektronische muzieksector dan momenteel het geval is. Van streefcijfers tot het creëren van rolmodellen, er zijn verschillende manieren om het rechte trekken van de huidige genderdisbalans te versnellen. De EM-sector heeft er veel baat bij dat vrouwen beter vertegenwoordigd worden, aangezien dit niet alleen de werksfeer kan verbeteren, maar ook kan bijdragen aan een meer diverse ervaring voor het festivalpubliek.

4. CONCLUSIE

Dit onderzoek belicht de ervaringen van vrouwelijke artiesten achter het podium in de Nederlandse elektronische muziek (EM) sector. Vrouwen zijn in de Nederlandse EM-sector nog aanzienlijk in de minderheid. Dit gebrek aan diversiteit is niet te verklaren vanuit de geschiedenis, aangezien elektronische muziek juist is voortgekomen uit gemarginaliseerde groepen in Amerika. Daarom hebben we in dit rapport gezocht naar antwoorden in het heden.

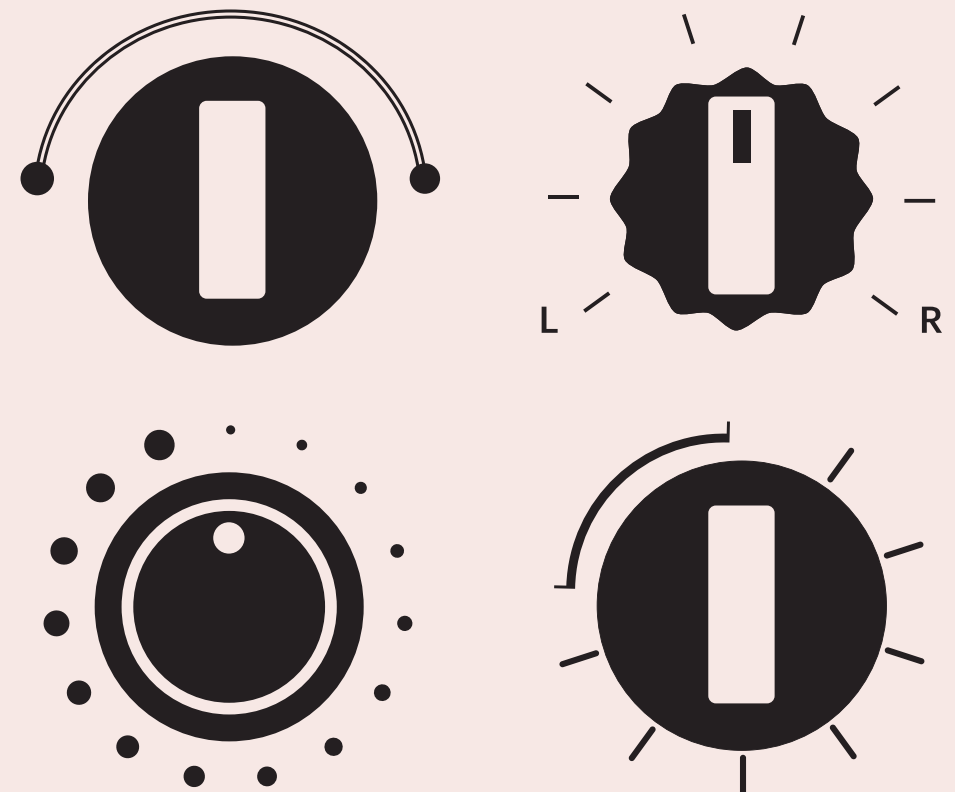
Door de verschillende fases van een carrière in de EM-sector te onderzoeken, zijn zowel de obstakels als de motivaties voor vrouwelijke artiesten in kaart gebracht. Bij de start van een carrière als artiest in de EM-sector zit het eerste obstakel al bij de opleiding. Vrouwen in Nederland volgen minder vaak een technische opleiding en op creatieve opleidingen kunnen beperkende genderstereotypen een rol spelen. Hierdoor krijgen vrouwen minder kansen om technische vaardigheden te ontwikkelen. Hoewel een opleiding geen strikte vereiste is om carrière te maken in de sector, zijn technische vaardigheden dat wél. Het ontwikkelen hiervan vraagt om een inclusieve omgeving en toegang tot mentorschap, wat er op dit moment vaak niet is. Daarnaast kenmerkt het werk in de sector zich door onzekerheid – zowel door het freelance karakter van het werk als door de lage financiële beloning – waardoor startende artiesten vooral afhankelijk zijn van hun eigen netwerk, motivatie en initiatief.

Eenmaal werkzaam in de sector krijgen vrouwen te maken met (on)bewuste vooroordelen, zoals het genderstereotype dat vrouwen minder technisch zouden zijn dan mannen. Naast hun vrouw-zijn ervaren de artiesten ook (on)bewuste vooroordelen op basis van hun leeftijd en afkomst. Al deze intersecties kunnen de kansen van vrouwelijke artiesten verkleinen en een overlap van verschillende intersecties kan zorgen voor een positie met nog minder kansen.

Op de werkvloer krijgen vrouwelijke artiesten met specifieke obstakels te maken die mannelijke artiesten minder vaak ervaren. Zo worden zij in een omgeving die gedomineerd wordt door mannen vaker gekleineerd, genegeerd, tegengewerkt of lastiggevallen. Hierdoor moeten zij zichzelf dubbel bewijzen, zich aanpassen en voor zichzelf opkomen. Dit beïnvloedt niet alleen hun kansen om nieuwe vaardigheden te leren, maar ook om hun werk goed uit te kunnen voeren. Bovendien zijn praktische voorzieningen, zoals toiletten en werkkuitrusting, vaak niet afgestemd op vrouwen.

Als de verantwoordelijkheid om je staande te houden in deze omstandigheden uitsluitend bij vrouwen neergelegd wordt en niet bij het bredere systeem waarin dit van haar gevraagd wordt, blijft instroom en behoud van vrouwen een uitdaging. Er is dan ook structurele verandering nodig om meer vrouwen aan te trekken én te behouden in de sector. Dit kan op verschillende manieren worden bereikt: van streefcijfers, opleidingsmogelijkheden en mentorschap tot zichtbare rolmodellen. Mannelijke collega's kunnen hierin ook fungeren als bondgenoot of mentor. In zekere mate gebeurt dit ook al in de sector, wat een positieve en noodzakelijke beweging. Gelijkheid is namelijk iets wat je alleen samen bereikt.

Een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de EM-sector draagt niet alleen bij aan een inclusievere werksfeer, maar versterkt ook de diversiteit van het werk en daarmee de festivalervaring, wat een nieuw publiek kan aantrekken. De gehele EM-sector heeft er dus baat bij om vrouwen beter te representeren!



5. AANBEVELINGEN VOOR DE SECTOR

De elektronische muzieksector is volop in beweging. Juist deze periode van verandering biedt de perfecte kans om meer vrouwelijke artiesten aan te trekken en te behouden. Dit onderzoek laat zien dat er aanknopingspunten liggen voor de elektronische muziek (EM) sector om gendergelijkheid te vergroten. Dit hoofdstuk biedt hiervoor concrete handvatten. Zo is het belangrijk om actief bij te sturen op onbewuste vooroordelen, kunnen streefcijfers helpen met het versnellen van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen en kan met praktische maatregelen een vrouwvriendelijke werkvloer worden gecreëerd. We geven zes aanbevelingen waar de sector direct zelf mee aan de slag kan.

1. Meten is weten

Om gender(on)gelijkheid in de EM-sector beter in kaart te brengen, is meer kwantitatief en kwalitatief onderzoek nodig. Hierdoor komt er meer zicht op het verschil in representatie van vrouwen en mannen in de sector, zowel in artistieke functies als leidinggevende posities. Festivals en organisaties kunnen hier zelf aan bijdragen door genderverdeling in de programmering en in teams te monitoren en te bevorderen. Daarnaast is het belangrijk om ook de oorzaken van de scheve verdeling verder te onderzoeken. Een aantal relevante vragen die je kunt stellen over representatie: wat is de reden dat mannen relatief meer vertegenwoordigd zijn binnen bepaalde functies (zoals licht en geluid) in vergelijking met de man-vrouw verhouding binnen de hele programmering of organisatie? Wat is de reden dat mannen vaker op leidinggevende posities zitten? Daarnaast is beloning ook een belangrijke maatstaf: is er een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de sector? Worden bepaalde functies beter gewaardeerd en waarom?

2. (H)erken je vooroordelen

De overtuiging dat mannen van nature beter zijn in technische vaardigheden en vrouwen in creatieve vaardigheden, komt voort uit beperkende stereotypen over mannen en vrouwen. Om deze (on)bewuste vooroordelen tegen te gaan, is aandacht voor de verschillende fases in de carrière van vrouwelijke artiesten belangrijk:

Opleiding. Al tijdens de studie spelen vooroordelen een rol. Het is belangrijk dat zowel vrouwelijke als mannelijke studenten dezelfde kansen krijgen om technische vaardigheden te ontwikkelen. Dit begint bij een objectief studieadvies voor technische opleidingen waar beperkende stereotypen geen rol spelen. In creatieve studies waar al meer vrouwen vertegenwoordigd zijn, is het belangrijk dat vrouwelijke studenten de kans krijgen om technische vaardigheden te ontwikkelen. Zorg ervoor dat meiden en jongens gelijke kansen hebben om technische vaardigheden op te doen die cruciaal zijn voor een carrière in de EM-sector. Ook kunnen deze opleidingen de studenten beter voorbereiden op een carrière als freelancer, wat hun kansen vergroot.

Instroom. Festivals, agentschappen en productiemaatschappijen kunnen bijdragen door zich bewust te zijn van de ongelijke instroom in de sector. Investeren in (jong) talent via een opleidingsprogramma kan vrouwelijke artiesten ondersteunen en helpen om een achterstand in technische vaardigheden in te halen. Zo starten vrouwelijke artiesten met een meer gelijke uitgangspositie en vergroten ze hun kansen in de sector.

Doorstroom. Vooroordelen kunnen ook een rol spelen bij de doorstroom naar hogere functies of het aanbieden van vaste contracten bij

bijvoorbeeld een productiemaatschappij. Onze hersenen gaan onbewust op zoek naar iemand die op ons lijkt. Dit geldt voor gender maar ook voor andere diversiteitskenmerken zoals etniciteit, leeftijd en eventuele beperking. Bewustwording is de eerste stap. Dit is vooral van belang voor mensen die op besluitvormende posities zitten, zoals boekers en managers. Een onbewuste vooroordelen training, zoals die van WOMEN Inc., kan dit bewustzijn vergroten en leren hoe je hier actief op kunt sturen.

3. Investeer in mentorschap

Het aanbieden van (bij voorkeur vrouwelijk) mentorschap kan vrouwelijke artiesten helpen hun technische en creatieve vaardigheden verder te ontwikkelen en hun carrière op te bouwen. Een goede mentor draagt bij aan professionele groei, doordat artiesten vragen kunnen stellen, hun ideeën kunnen toetsen, tips kunnen krijgen en toegang hebben tot een breder netwerk. Bovendien kan iemand met meer senioriteit ook begeleiding bieden als het gaat om vervelende situaties op de werkvloer, waardoor vrouwelijke artiesten zich minder alleen voelen, ervaringen kunnen delen en advies kunnen vragen. Vrouwelijke mentoren kunnen daarnaast ook fungeren als rolmodel. Festivals en agentschappen kunnen hierbij een cruciale rol spelen door mentors aan te wijzen en netwerk mogelijkheden te bieden.

4. Creëer een vrouwvriendelijke werkvloer

Een ander veelgehoord geluid is dat vrouwelijke artiesten de juiste mentaliteit en doorzettingsvermogen moeten hebben om het te maken in de EM-sector. Wees je er echter van bewust dat de EM-sector van nature niet ingericht is op vrouwen en dat zij drempels kunnen ervaren die van invloed zijn op hun kansen. Festivals, agentschappen en productiemaatschappijen kunnen positief bijdragen door bijvoorbeeld:

- **Een veilige werkomgeving te bieden.** Door meldingen over ongewenst gedrag serieus te nemen, een vertrouwenspersoon aan te stellen, personeel te briefen over omgangsvormen en op de gedragsregels te handhaven.
- **Een gezonde werkomgeving te bieden.** Zorg voor een goede planning zodat er ruimte is voor toilet Pauzes en zorg voor voldoende toiletvoorzieningen en werkuitrusting die voor zowel het vrouwen- als het mannenlichaam geschikt is.
- **Transparant te zijn over beloning.** Zorg dat artiesten weten wat zij verdienen in vergelijking met hun collega's.

5. Zorg voor versnelling

Om gendergelijkheid te versnellen kunnen festivals, agentschappen en productiemaatschappijen actief werken aan het betrekken van meer vrouwelijke artiesten. Veel vrouwelijke artiesten gaven aan dat ze het belangrijk vinden om op basis van hun kennis en ervaring benaderd te worden, maar erkennen dat de huidige disbalans in de industrie extra maatregelen vergt. Het instellen van streefcijfers kan hierbij helpen. Dit is geen kwestie van het inperken van kwaliteit, maar juist van het verbreden van het perspectief. Besef dat wat we bestempelen als 'kwaliteit' beïnvloed wordt door onze onbewuste vooroordelen en dus vaak geen objectieve maatstaf is. Streefcijfers zouden dus niet alleen betrekking moeten hebben op de programmering, maar ook op de genderverdeling binnen teams. Door te monitoren en publiceren over de genderverdeling van zowel de programmering als de teams, kunnen festivals en andere betrokken partijen in de sector effectievere stappen zetten richting meer gelijkheid.

6. Draag bij aan betere representatie

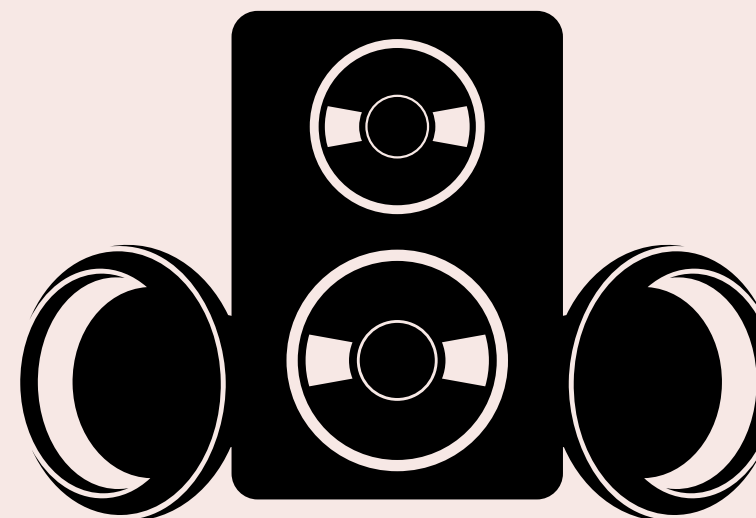
Representatie gaat zowel over de vertegenwoordiging als de zichtbaarheid van vrouwelijke artiesten. Dit gaat dus niet alleen om de samenstelling van de programmering en de teams, maar ook om het uitlichten van werk dat gemaakt is door vrouwen, de locatie op het festival waar dit werk te vinden is en de communicatie hierover. Dit kan bijdragen aan meer diversiteit en meer rolmodellen in de sector.

Zo zet je vrouwelijke artiesten in de spotlights:

- **Inclusief taalgebruik.** Door inclusieve taal te gebruiken, benoem je mensen op een gelijkwaardige manier. Vermijd genderspecifieke functienamen zoals 'cameraman' of 'geluidsman', die vrouwen kunnen uitsluiten. Kies in plaats daarvan voor neutrale termen zoals 'camera operator' of 'geluidstechnicus'. Ook woorden zoals 'vrouwelijke' in functies als 'vrouwelijke lichttechnicus' zijn af te raden, anders blijven vrouwen de uitzondering tegenover de 'lichttechnicus' wat alleen voor mannen gebruikt wordt. Als je toch van 'vrouwelijke lichttechnicus' spreekt, zorg er dan voor dat je ook 'mannelijke lichttechnicus' gebruikt.
- **Uitlichten.** Het werk van vrouwelijke artiesten uitlichten kan door een 'all female event' te organiseren en credits te geven aan het werk van vrouwelijke artiesten, bijvoorbeeld op social media. Hierdoor fungeren zij ook als rolmodel voor nieuw talent.

- **Op een gelijke plek.** De podia waar artiesten voor geboekt worden, kunnen ook van invloed zijn. Worden zij vooral voor de kleine podia geboekt of ook voor het hoofdpodium? Let hierop bij het maken van een indeling: geef vrouwen en mannen gelijke plekken met de daarbij behorende beloning.

Al deze factoren dragen bij aan een toegankelijke en inclusieve sector en hebben een positieve invloed op iedereen die hierin werkzaam is, ongeacht gender of sekse. Met de praktische handvatten uit dit hoofdstuk, heeft de sector – van opleidingen, festivals en agentschappen tot productiemaatschappijen – genoeg handvatten om de eerste stappen te zetten naar een diverser en inclusiever werkveld. Licht, geluid, camera? Actie!

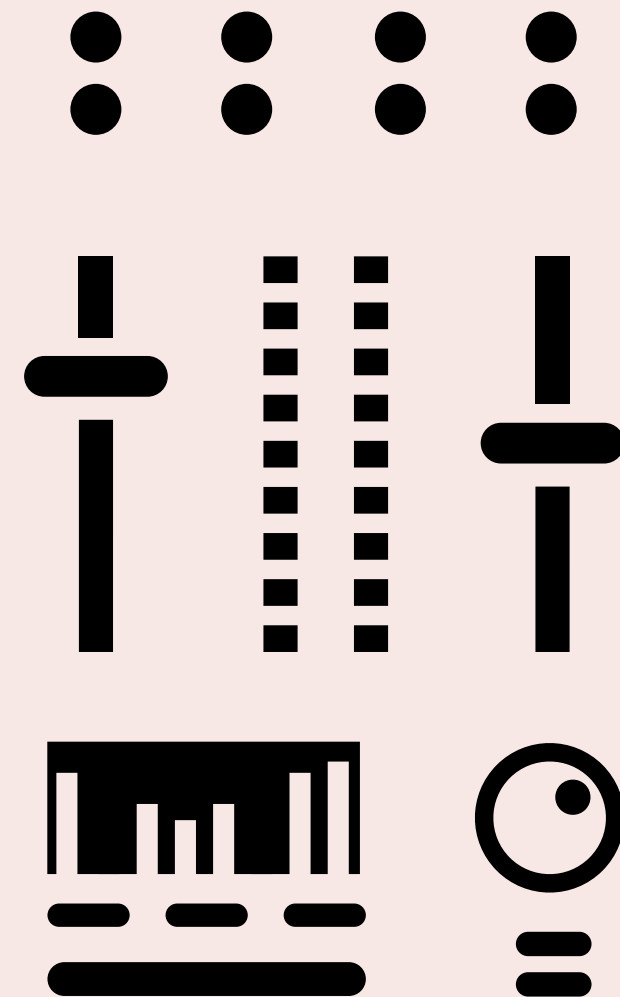


6. VERANTWOORDING

ABN AMRO, DGTL en WOMEN Inc. hebben de handen ineen geslagen om te werken aan gendergelijkheid in de elektronische muzieksector. ABN AMRO zet zich in voor het versnellen van gelijke kansen voor groepen die dit nodig hebben, zoals vrouwen. Om haar doelstellingen te realiseren, werkt ABN AMRO nauw samen met partners zoals DGTL die dezelfde drijfveer delen. DGTL merkte vanuit eigen ervaring dat er geen gelijke kansen zijn voor vrouwen en mannen in de elektronische muziekindustrie en dat gedegen onderzoek mistte om dit te onderbouwen. Daarom benaderden DGTL en ABN AMRO WOMEN Inc., die zich als onafhankelijke maatschappelijke organisatie al 20 jaar inzet voor gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse.

‘Achter de spotlights’ is bedoeld om een eerste inzicht te geven in de huidige situatie van gender(on) gelijkheid binnen de elektronische muziek sector. Dit rapport streeft ernaar om vragen te beantwoorden zoals: waar krijgen vrouwen die carrière willen maken in de elektronische muzieksector mee te maken? Welke systemische obstakels zorgen voor (on)gelijke kansen voor vrouwen en hoe vrouwonvriendelijk is de werkvloer? Dit rapport deelt naast ervaringsverhalen ook praktische tips voor de sector om gendergelijkheid binnen hun organisatie te verbeteren. Waar de focus van dit onderzoek vooral ligt op de Nederlandse elektronische muzieksector, zijn er – vanwege de diverse afkomsten van de geïnterviewden – ook parallellen te trekken met andere landen.

De respondenten van dit onderzoek zijn benaderd via het netwerk van DGTL en studio RAITO. De intersectie kleur kon in dit onderzoek niet meegenomen worden, omdat er geen vrouwen van kleur in dit netwerk zaten. Het is belangrijk dat dit in volgend onderzoek wel meegenomen wordt, aangezien deze intersectie invloed kan hebben op de kansen van vrouwen. Voor dit onderzoek is ook deskresearch uitgevoerd, maar dit speelt een beperkte rol in het rapport, aangezien er tot nu toe nauwelijks onderzoek is gedaan naar gendergelijkheid in functies achter het podium.



COLOFON

‘Achter de spotlights’ is een publicatie van Stichting WOMEN Inc.
Aan deze uitgave werkten mee:

WOMEN Inc.:

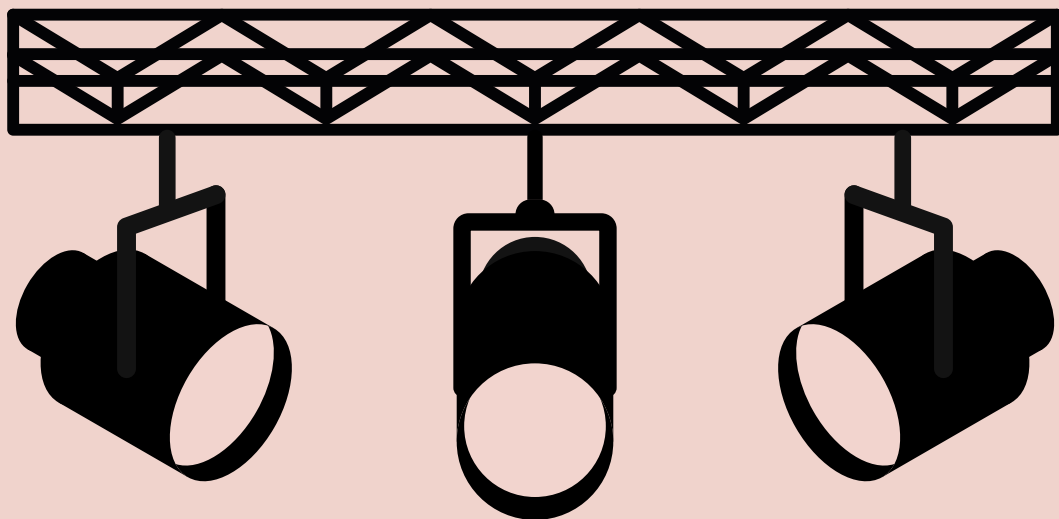
Danielle Selak (redacteur)
Saskia de Hoog (specialist redactie & onderzoek)
Clarisse Stulp (eindredactie)
Eva Banning (projectleider partnerships)
Natasha Tastachova (grafisch ontwerper)
Emma Lok (directeur)

Met dank aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van deze publicatie
en in het bijzonder aan de vrouwelijke artiesten die hun verhaal met ons wilden delen.

Koivistokade 54 III
1013 BB Amsterdam
T: 020 788 42 31
E: info@womeninc.nl
www.womeninc.nl

© WOMEN Inc. 2025

Deze publicatie is mede mogelijk gemaakt door DGTL en ABN AMRO.



ABN·AMRO

**WOMEN
INC**
●

