



(Foto Iris van Duinen)

Hollywood, het mekka van de filmindustrie.

'We have to be extra special'

Gendergedifferentieerde ervaringen op de werkplaats van de filmindustrie in Hollywood

De Hollywoodfilmindustrie is de op één na grootste industrie ter wereld na de luchtvaart. Het beeld dat de Hollywoodfilmindustrie oproept is er één van glamour, spanning en exclusiviteit. De dominante ego's van regisseurs en acteurs zijn wel bekend. De filmindustrie is een voorbeeld van een ongewone werkplaats met een specifieke identiteit.

IRIS VAN DUINEN EN BETTINA VAN HOVEN

Sociaal geografen hebben al eerder aandacht besteed aan het thema filmindustrie: in de vorm van een ruimtelijk-economische analyse, door te kijken naar de impact van film op het publiek en de samenleving, of door het symbolisme in films te interpreteren. Daarnaast is het thema gender en werk in de geografie veelal door (feministische) geografen bestudeerd. Een combinatie van beide thema's is tot nu toe nog uitgebleven, maar zeker interessant.

In de geografie van de werkplaats kan worden aangetoond dat 'gendergrenzen' toenemend aan het vervagen zijn. De werkplaats was een traditioneel door mannen gedomineerde plaats tot ongeveer een eeuw geleden. Vrouwen betreden de werkvloer in grote getale door sociale en economische processen in Westerse industriële maatschappijen, met als gevolg dat ook de publieke ruimte minder mannelijk is geworden. Desalniettemin zijn genderstereotypes onuitwisbaar en blijven werkplaatservaringen gebaseerd op genderverschillen. Een verklaring voor gendergedifferentieerd gedrag in de ruimte ligt ten dele in traditionele genderrollen die mannen omschrijven als dominant en onderdrukkend tegenover vrouwen. Over het algemeen weerspiegelt zich dit ook in de publiek-private indeling waar publieke ruimte staat voor 'mannelijk' en 'de stad', en private ruimte staat voor 'vrouwelijk' en 'de suburbs'. Genderongelijkheid ontstaat onder andere door de ineffectieve controle op het gebruik van privaat en publiek eigendom.

Sinds de intrede van de vrouw op de werkplaats heeft zij toegang tot een individueel inkomen en ontsnapt zij aan de ruimtelijke grenzen van het huis. De traditionele publiek-private tweedeling wordt verstoord en de identiteit van plaats veranderd door (de geografie van) sociale relaties in de tijd. Hoewel de traditionele genderrollen enigszins zijn veranderd door de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, blijft voor de vrouw voornamelijk de rol van huisvrouw. De vrouwelijke ruimte is als het ware vergroot terwijl de mannelijke ruimte gelijk is gebleven. Tegelijkertijd is de vergroting van de vrouwelijke ruimte selectief doordat de meeste vrouwen werkzaam zijn in beroepen met vrouwelijke karakteristieken. Hierdoor ontstaan gendergerelateerde beroepen. Ook binnen een beroepscategorie bestaan er verschillen tussen de posities van vrouw en man die ontstaan door verschillen in salaris, toegang tot de werkplaats, promotiekansen en de relatie tussen werk en familie of kinderen.

Het eerste aspect van het positieverschil tussen mannen en vrouwen komt tot uiting in het salarisverschil. Studies in de VS naar salarisverschillen tussen mannen en vrouwen tonen aan dat vrouwen minder salaris ontvangen dan mannen met hetzelfde opleidingsniveau. Ook leeftijd beïnvloedt het salarisverschil tussen de seksen. Naarmate de leeftijd stijgt, wordt het verschil groter. Mogelijke oorzaken

zijn genderwerksegregatie en fysiologische sekseverschillen in productiviteit. Het tweede aspect van de positie van mannen en vrouwen is de toegang tot de werkplaats. Vrouwen worden gediscrimineerd in recruitering door stereotypering, bij gebrek aan netwerken of een genderbevooroordeeld netwerk, en door gebrek aan mobiliteit.

Verdere carrièrekansen voor vrouwen vertonen ook ongelijkheden in vergelijking met mannen. Vrouwen beginnen lager in de hiërarchie aan hun carrière dan mannen en weinig vrouwen bereiken topmanagementfuncties. Het hogerop komen of promotie maken kent een 'glazen plafond' voor vrouwen. Studie heeft aangetoond dat vrouwen in de VS in vergelijking met veel andere landen de meeste verticale werkmobiliteit hebben, hoewel dit (nog) niet evenredig is met die van mannen. Redenen voor de verminderde kans voor vrouwen op promotie kunnen een kinderwens of de opvoeding van kinderen zijn, evenals gebrek aan 'human capital' en stereotypering van de ondergeschikte rol van de vrouw door het personeel waardoor een vrouw met een hogere positie dan een man niet wordt geaccepteerd.

Het vierde aspect is dat de mogelijkheid voor een vrouw om te werken wordt beïnvloed door familie en kinderen. Het combineren van betaald werk en thuiswerk is voor vrouwen erg moeilijk. In de VS krijgen werkende vrouwen alleen onbetaald zwangerschapsverlof en vormt kinderopvang een probleem. De man houdt zich veelal aan zijn kostwinnersrol, hoewel die in de afgelopen jaren enigszins is veranderd. Door genderstereotypering zouden vrouwen niet zo productief kunnen zijn (door zwangerschap en het opvoeden en verzorging van kinderen) waardoor mannen op de werkplaats over het algemeen meer worden gewaardeerd. De waardering van mannen komt ook tot uiting in de locatie van het familiehuis. Vrouwen volgen de man in de geografische relocatie van werk omdat de familie de best



(Foto Iris van Duijnen)

Kinderopvang bij David E. Kelly Productions, de producent van de televisieserie *Ally McBeal*, naar een idee van zijn vrouw Michelle Pfeiffer.

betaalde baan volgt, meestal die van de man.

Ondanks deze (aanhoudende) verschillen moet ook geconstateerd worden dat genderdifferentiatie is afgenomen op de werkplaats door algemene maatschappelijke ontwikkelingen. Opvattingen over gender op de werkplaats zijn voortdurend in beweging door de tijd.

De Hollywoodfilmindustrie

De werkplaats van de filmindustrie heeft, zoals eerder genoemd, een subcultuur met een aparte levensstijl. Omdat de werknemers hun leven ook in de 'gewone wereld' vestigen brengen zij sommige aspecten van zich voltrekende maatschappelijke veranderingen de werkplaats binnen. Desondanks is de filmindustriewerkplaats over het algemeen statisch gebleven, vooral wat betreft gendergedifferentieerde opvattingen. De oorzaak is naast de druk in korte tijd een hoogwaardig en duur product te leveren ook de aanhoudende hiërarchische werkwijze. Omdat de filmindustrie gezien werd als een mannelijke plaats met een mannelijke identiteit en weinig vrouwen werden toegelaten, blijft de geografie van de filmindustrie voor vrouwen erg gesloten.

In het begin van de relatief nieuwe werkgelegenheidsindustrie was er nog geen sprake van bepaalde genderberoepen of gendersegregatie. Vrouwen werkten op verschillende afdelingen en in alle lagen in de hiërarchie. Vanaf 1930 werd het studiosysteem ingevoerd en veel vrouwen verloren hun positie of hun baan in Hollywood aan mannen: "All of a sudden there was a shift and women were relegated back to being secretaries and editors. It was a very male dominated old boy's network."

De Amerikaanse filmindustrie draaide om aandeelhouders en winst en werd een 'mannenindustrie'. In de jaren tachtig kwam de grote opkomst van vrouwen in de filmindustrie en wisten ze zelfs hoge posities te bereiken. Als de Amerikaanse filmindustrie wordt vergeleken met andere landen, dan zijn vrouwen beter vertegenwoordigd in bijvoorbeeld Nieuw-Zeeland, Zweden en Duitsland. Desondanks blijven vrouwen ondervertegenwoordigd in de filmindustrie door verticale en horizontale gendersegregatie.

Net als op de 'algemene werkplaats' wordt genderdifferentiatie ook in de filmindustrie door specifieke verschillen gekenmerkt met betrekking tot bijvoorbeeld: toegang en promotie, evenals de relatie tussen werk en familie of kinderen.

Het aantal vrouwen in de filmindustrie wordt voor een groot deel bepaald door hun toegang tot de filmindustriewerkplaats. Voor beginnende vrouwelijke acteurs wordt dit vaak geassocieerd met de 'casting couch' wat overigens nog steeds een probleem is. Over het algemeen vindt toegang tot de filmindustrie plaats op drie manieren: zonder training of ervaring een baan zoeken, door formele training of door nepotisme en netwerken via vrienden. Omdat de laatste methode de meest gebruikelijke is, blijft toegang tot de filmindustrie makkelijker voor (blanke) mannen die goede familierelaties en netwerken hebben.

Het 'glazen plafond'-effect

Een recente ontwikkeling is dat esthetische en emotionele werkcomponenten van de postindustriële diensteneconomie de werkcultuur in de filmindustrie heeft beïnvloed, waardoor vroegere mannelijke gedomineerde posities nu meer toegankelijk zijn geworden voor vrouwen. Hierdoor komen werkscheidingen door sekse minder voor in sommige beroepen hoog in de filmindustriehiërarchie, 'above the line' (evenals op de 'algemene werkplaats'). De oorzaak ligt in de educatie of training op een universiteit of filmschool die in gelijke mate toegankelijk is voor mannen en vrouwen. Op de lange termijn kan het 'glazen plafond'-effect afnemen. In de meeste beroepen, 'below the line', ondervinden vrouwen meestal minder acceptatie door concurrentie en persoonlijkheden van mannelijke collega's. Het nadeel voor vrouwen is de sekse-

scheiding in het werk omdat veel banen en afdelingen in de filmindustrie worden gestereotypeerd als mannelijk. Veel mannen denken dat vrouwen het werk niet aankunnen. Mannelijk en vrouwelijk gedrag wordt gestereotypeerd op een manier dat vrouwen worden gewaardeerd op hun uiterlijk en van mannen wordt verwacht dat ze fysieke arbeid verrichten. "I remember going over to MGM and talking to Ron Bruno. He [Ron Bruno, head of camera department] was very negative and had told me that women don't work in [the] camera [department] and why don't you try another field that might be easier for you."

Ook als vrouwen zich volgens mannelijke 'regels' gedragen, blijft het moeilijk in gelijke mate een carrière te ontwikke-



(Foto Iris van Duijnen)

De studio van de serie *Ally McBeal*, waar de interviews voor het onderzoek zijn gehouden.

len. Barrières ontstaan bijvoorbeeld wanneer mogelijkheden tot netwerken en pogingen om hogerop te komen beperkt zijn tot het socialiseren in traditioneel mannelijke ruimten zoals bars en golfterreinen. Vrouwen in verschillende afdelingen van de filmindustrie hebben om die reden het gevoel dat ze dubbel zo hard moeten werken om hogerop te komen, wat het 'glazen plafond'-effect juist versterkt. "We are second in this world and we have to be extra special to succeed and to get far. I think that when a position is open, they'll go for the male. It is like it is more comfortable for men. Like men don't have to prove themselves in what they are doing. I think women just have to push that much further to be in their positions." Een cameravrouw geeft een mogelijke verklaring: "I think I was harassed because a lot of men felt like I

was taking the job away from one of their friends or their sons or whatever." Het omgaan met bovengenoemde stereotypes bemoeilijkt dus niet alleen de promotie van vrouwen maar ook de dagelijkse samenwerking tijdens langdurige werkdagen en -nachten. Ook relaties, familie en kinderen beïnvloeden genderverschillen in de filmindustrie. Het scheidingspercentage van mensen werkzaam in de filmindustrie wordt door insiders zelf hoog geschat, vanwege het vele werken op locatie en de lange werkdagen. Er zijn natuurlijk ook getrouwde mannen werkzaam in de filmindustrie die veel ondersteuning hebben van hun vrouwen, zelf al dan niet ook werkzaam (in de filmindustrie). Zo mogen ze hun vrouw en familie ook mogen meebrengen als ze op locatie zijn. Dit versterkt het idee van traditionele genderrollen. Tijdmanagement, het opvoeden van kinderen en een carrière is voor werkende vrouwen moeilijker te combineren. Een vrouwelijke 'director of photography' zegt dat haar drukke baan haar niet veel tijd vrij heeft gelaten om een baby te krijgen. "I never really took nine months off to get a child. I admire the women that do, but it would never fit into my actual schedule of life." Faciliteiten voor kinderopvang in studio's is een oplossing voor het probleem, maar die zijn niet overal aanwezig. Ook een kindermisje of ruimte in een trailer kan als opvang van kinderen dienen, hoewel dit meestal alleen voor mensen hoger in de hiërarchie, zoals acteurs en regisseurs, weggelegd is. "You have to work a lot of hours, but I think when you move up the ladder, you are able to arrange it [work time] a bit more so you can get away and spend more time with your family. Plus the additional money you make in a year."

Het opvoeden van de kinderen wordt tegenwoordig ook als mannentaak gezien. Dit heeft de relatie van gender en ruimte doen veranderen in de tijd. Ondanks dat de maatschappij meer invloed heeft gekregen in het dagelijks leven, blijft de Hollywoodfilmindustrie een statische (mannelijke) werkomgeving met lange, zware werkdagen. Flexibele werktijden bestaan ook niet voor werkende moeders in de filmindustrie. Huwelijkse staat en kinderen worden aangenomen meer deel te zijn van de identiteit van de vrouw. Dit stereotype benadrukt dat de plaats van de vrouw thuis in de private 'familie'-ruimte is, als verzorger van kinderen, naast haar betaalde baan.

Een blijvend bolwerk

In vergelijking tot de 'algemene werkplaats' kan worden gezegd dat de Hollywood filmindustrie een sterke symbolische waarde heeft voor mensen met een 'glamour'-identiteit terwijl de 'algemene werkplaats' wordt beschreven als werken in de 'echte wereld'. Op de filmindustriewerkplaats zijn onderlinge gradaties in genderdifferentiatie te vinden per beroepsgroep. Recentelijk zijn beroepen hoog in de filmindustrie hiërarchie minder gendergedifferentieerd. Veel andere beroepen in de filmindustrie zijn echter wel gendergedifferentieerd omdat de werkcultuur van de filmindustrie een grote druk kent, niet alleen van binnenuit, maar ook van de buitenwereld (het publiek). Om aan het 'glamour'-beeld van het publiek te voldoen, weegt concurrentie erg zwaar. Het product (film) is erg duur en dus moeten mensen werkzaam in de filmindustrie in korte tijd zwaar werk verzetten en lange dagen draaien. Vaak is dit soort werk daarom makkelijker te verrichten en te organiseren voor mannen. Hierdoor krijgt de filmindustrie een mannelijke identiteit en blijft de filmindustrie erg statisch.

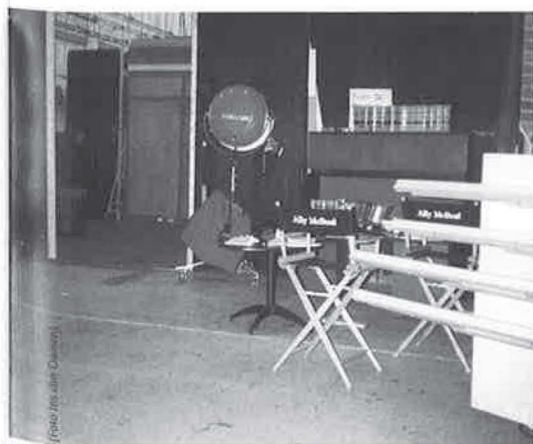
Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen aan de filmindustriewereld voorbij gaan. De structuur in de filmindustrie is in die zin minder tolerant dan de 'algemene' werkplaats om maatschappelijke veranderingen op te vangen, zoals de noodzaak van parttime werk (dat overigens niet eens in het beleid van de filmindustrie voorkomt).

Interessant te noemen in deze samenhang is dat veel jonge werknemers en vrijgezellen in de filmindustrie over collega's spreken als 'tweede familie' en zo het gemis van een eigen familie compenseren. Het werken aan een wereldwijd bekende en gewaardeerde 'blockbuster' weegt (tenminste een tijdlang) zwaarder dan de ervaren problemen van discriminatie.

Iris van Duinen is afgestudeerd in de Sociale Geografie aan de Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen. Bettina van Hoven is docente aan de Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen. Dit artikel is gebaseerd op een onderzoek van beide auteurs.

Literatuurselectie

- Bergmann, B.R. (1997), 'Work-Family Policies and Equality between Women and Men', In: Blau, F.D., Ehrenberg, R.G. (Ed.), *Gender and Family Issues in the workplace*, New York, Russel Sage Foundation, pp. 277-283.
- Currah, A. (2003), 'Digital effects in the spatial economy of film: towards a research agenda', *Area* 35(1): 64-73.
- Dunn, K.M., Winchester, H.P.M. (1999) 'Inventions of gender and place in films: tales of urban reality.' In: Anderson, G., Gale, F. (Ed.) *Cultural Geographies: second edition*, Australia, Longman, pp. 173-195.
- Hanson, S., Pratt, G. (1995). *Gender, Work, and Space*, London, Routledge.
- Holloway, L., Hubbard, P. (2001), *People and Place: the extraordinary geographies of everyday life*, Harlow, Pearson Education.
- Hoven, B. van (2003) 'Buffy: voer voor cultureel geografen.' *Geografie* 12(1), pp. 42-43.
- Jackson, P. (1999), 'Construction of culture, representations and race: Edward Curtis' 'way of seeing', In: Anderson, G., Gale, F. (Ed.) *Cultural Geographies: second edition*, Australia, Longman, pp. 115-134.
- Loutfi, M.F. (2001), 'Women, gender and work: an overview', In: Loufi, M.F. (Ed.) *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* Geneva, International Labour Office, pp. 3-18.
- Massey, D. (1994), *Space, Place and Gender*, Cambridge, Polite Press.
- Valentine, G. (2001), *Social geographies: Space and society*, Harlow, Pearson Education.



De set van Ally McBeal.