

Steunpunt Gelijkekansenbeleid
Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt
2008

ISBN 978-90-77271-36-0

Wettelijk Depot: D/2008/3680/02

NUR 745

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk : Drukkerij Peten Print



MANNEN IN DE HOOFDROL, VROUWEN IN DE COULISSEN?

Een onderzoek naar de genderverhoudingen binnen de
bestuursorganen in de Vlaamse culturele sector

Els De bruyn

Promotor: prof. dr. Dimitri Mortelmans (UA)



Steunpunt Gelijkekansenbeleid - Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt

Dankwoord

In de voorliggende publicatie rapporteren we over het luik 'cultuur' van het project 'gender in cultuur en sport'. We danken onze opdrachtgever, het Departement Jeugd, Cultuur, Sport en Media van de Vlaamse Gemeenschap, voor het gestelde vertrouwen en de leden van de stuurgroep (Astrid Vervaet, Agna Smisdom, Bart Van der Herten, Helena Wittock, Els Hermans, Ria Van Herck, Sofie Taghon, Virna Saenen) voor hun deskundige begeleiding.

Daarnaast wensen we ook alle aangeschreven en deelnemende instanties te bedanken voor het invullen van de webenquête: zonder de inspanning van deze personen hadden we geen onderzoeksresultaten kunnen voorleggen.

Inhoudstafel

DANKWOORD	V
INHOUDSTAFEL	VII
LIJST VAN TABELLEN	XI
INLEIDING	1
1. GENDER EN CULTUUR: EEN EERSTE VERKENNING	3
1.1. Cultuurparticipatie van mannen en vrouwen.....	3
1.2. M/V in het bestuur van culturele instellingen en organisaties	4
2. HORIZONTALE EN VERTICALE SEGREGATIE: CONCEPTEN	5
2.1. Het glazen plafond	5
2.1.1 Beschrijving van het concept	5
2.1.2 Enkele cijfers uit het bedrijfsleven.....	6
2.1.3 Cijfers uit andere sectoren	7
2.2. Glazen muren.....	8
2.2.1 Beschrijving van het concept	8
2.2.2 Voorbeelden van glazen muren of horizontale segregatie.....	9
3. MOGELIJKE VERKLARINGEN VOOR DE GERINGE DOORSTROOM VAN VROUWEN NAAR HOGERE FUNCTIES	11
3.1. Verklaringen die zich situeren op het macro-niveau	11
3.2. Verklaringen die zich situeren op het meso-niveau.....	11
3.2.1 De rol van organisatiecultuur	12
3.2.2 Stereotiepe opvattingen over leiders.....	13
3.3. Verklaringen die zich situeren op het micro-niveau.....	13
3.4. Implicaties voor dit onderzoeksproject	14

4.	OPZET EN METHODOLOGIE VAN HET ONDERZOEKSPROJECT	15
4.1.	Onderzoeksopzet	15
4.2.	Methode van dataverzameling	15
4.2.1	Websurvey's: voor- en nadelen.....	15
4.2.2	Dataverwerking en analyse.....	17
4.2.3	Onderzoekspopulatie en respons	17
5.	RESULTATEN UIT BESCHRIJVENDE ANALYSE.....	19
5.1.	Beschrijving van de respondenten	19
5.1.1	Geslacht, leeftijd en burgerlijke stand van de respondenten	19
5.1.2	Familiale situatie van de respondent: kinderen en zorgtaken	20
5.1.3	Functie van de respondent binnen de organisatie	22
5.1.4	Over de grootte van de organisaties	23
5.2.	Profielschets van het hoofd van de organisatie.....	24
5.2.1	Het geslacht en de leeftijd.....	24
5.2.2	Inzet in de organisatie	25
5.2.2	Familiale situatie	27
5.2.3	Samenvatting	28
5.3.	Beschrijving van de bestuursorganen	29
5.3.1	Over welke bestuursorganen beschikken de culturele organisaties?	29
5.3.2	Politieke vertegenwoordiging in de bestuursorganen	30
5.3.3	Samenstelling van de bestuursorganen.....	32
5.4.	Samenstelling van de Vlaamse Strategische Adviesraad	42
5.4.1	Samenstelling van de sectorraad voor Kunsten en Erfgoed	43
5.4.2	Samenstelling van de sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen.....	43
6.	OP ZOEK NAAR VERKLARINGEN	45
6.1.	Inleiding.....	45
6.2.	Verklaringen op het micro-niveau.....	46
6.3.	Verklaringen op het meso-niveau.....	53

6.4.	Verklaringen op macro-niveau	54
7.	CONCLUSIE	63
8.	AANBEVELINGEN	67
8.1.	Aanbevelingen voor verder onderzoek.....	67
8.2.	Aanbevelingen voor het culturele veld	69
8.3.	Aanbevelingen voor de overheid.....	70
8.4.	Voorbeeld van 'good practice'	71
	LITERATUURLIJST	73
	RELEVANTE WEBSITES	75
	BIJLAGE	77

Lijst van tabellen

Tabel 1 Het geslacht van de respondenten	19
Tabel 2 Leeftijd van de respondenten	20
Tabel 3 Burgerlijke staat van de respondenten	20
Tabel 4 Heeft de respondent kinderen?	20
Tabel 5 Wie neemt de zorg voor de kinderen op?	21
Tabel 6 Hebt u zorgbehoevende familieleden?	21
Tabel 7 Voert u zorgtaken uit voor zorgbehoevende familieleden?	21
Tabel 8 Hoe lang bent u reeds actief binnen de organisatie?	22
Tabel 9 Welke functie bekleedt u binnen de organisatie?	22
Tabel 10 Hoeveel uur per week bezig met de organisatie?	23
Tabel 11 Aantal personeelsleden tewerkgesteld bij de organisatie	23
Tabel 12 Functie van de respondent, naar geslacht	24
Tabel 13 Functie van de respondent, naar geslacht en leeftijd	25
Tabel 14 Functie van de respondent, naar het aantal jaren actief in de organisatie	26
Tabel 15 Functie van de respondent, naar aantal uur per week dat men werkt	27
Tabel 16 Functie van de respondent, het hebben van kinderen	27
Tabel 17 Wie draagt zorg voor de kinderen, naar functie	28
Tabel 18 Is er een Raad van Bestuur in uw organisatie?	29
Tabel 19 Is er een Dagelijks Bestuur binnen uw organisatie?	29
Tabel 20 Is er een Algemene Vergadering in uw organisatie?	30
Tabel 21 Is er een politieke vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur?	30
Tabel 22 Is er een politieke vertegenwoordiging in het Dagelijks Bestuur?	31
Tabel 23 Is er een politieke vertegenwoordiging in de Algemene Vergadering?	31
Tabel 24 Is de Raad van Bestuur al opnieuw samengesteld?	31
Tabel 25 Is het Dagelijks Bestuur al opnieuw samengesteld?	32
Tabel 26 Is de Algemene Vergadering al opnieuw samengesteld?	32
Tabel 27 De voorzitters in de Raad van Bestuur: geslacht	33
Tabel 28 De voorzitters in de Raad van Bestuur: leeftijd	33
Tabel 29 De voorzitters in de Raad van Bestuur: etniciteit	33
Tabel 30 De ondervoorzitters in de Raad van Bestuur: geslacht	34
Tabel 31 De ondervoorzitters in de Raad van Bestuur: leeftijd	34

Tabel 32 De ondervoorzitters in de Raad van Bestuur: etniciteit.....	34
Tabel 33 Het geslacht van de secretarissen in de Raad van Bestuur	35
Tabel 34 De leeftijd van de secretarissen in de Raad van Bestuur	35
Tabel 35 De etniciteit van de secretarissen in de Raad van Bestuur	35
Tabel 36 Het geslacht van de directeurs in de Raad van Bestuur.....	35
Tabel 37 De leeftijd van de directeurs in de Raad van Bestuur.....	36
Tabel 38 De etniciteit van de directeurs in de Raad van Bestuur	36
Tabel 39 Het geslacht van de bestuursleden in de Raad van Bestuur	36
Tabel 40 De leeftijd van de bestuursleden in de Raad van Bestuur	36
Tabel 41 De etniciteit van de bestuursleden in de Raad van Bestuur	37
Tabel 42 Het geslacht van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur.....	37
Tabel 43 De leeftijd van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur.....	37
Tabel 44 De etniciteit van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur	38
Tabel 45 Het geslacht van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur	38
Tabel 46 De leeftijd van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur	38
Tabel 47 De etniciteit van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur.....	38
Tabel 48 Het geslacht van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur	39
Tabel 49 De leeftijd van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur	39
Tabel 50 De etniciteit van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur	39
Tabel 51 Het geslacht van de directeurs in het Dagelijks Bestuur	40
Tabel 52 De leeftijd van de directeurs in het Dagelijks Bestuur	40
Tabel 53 De etniciteit van de directeurs in het Dagelijks Bestuur.....	40
Tabel 54 Het geslacht van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur.....	40
Tabel 55 De leeftijd van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur.....	41
Tabel 56 De etniciteit van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur	41
Tabel 57 Samenstelling van de Sectorraad Kunsten en Erfgoed	43
Tabel 58 Samenstelling van de Sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen	43
Tabel 59 Factoren die een reden kunnen zijn om een bestuursfunctie in een culturele organisatie of vereniging te weigeren, voor vrouwen en voor mannen.....	47
Tabel 60 Het belang van masculiene en feminiene waarden in de organisatie.....	53

Inleiding

In heel wat domeinen in onze samenleving is de participatie van vrouwen en mannen nog steeds erg verschillend. Het politieke veld en het academische domein zijn gekende voorbeelden van een onevenredige deelname van vrouwen en mannen, zeker op de hogere niveaus. Maar ook in de culturele sector is een ongelijke deelname van vrouwen en mannen aan de diverse bestuursorganen meer dan een vermoeden.

Er gaat de laatste jaren heel wat aandacht uit naar het verzamelen en analyseren van gegevens die de verdeling tussen vrouwen en mannen in verschillende functies en op verschillende domeinen aangeven. Dit gebeurt onder andere in onze eigen publicaties 'genderindicatoren en genderstatistieken' (Steegmans, 2002; Leyman en Steegmans, 2006). Het is belangrijk om de verschillen in participatie tussen vrouwen en mannen in kaart te brengen, zodat een duidelijk en objectief beeld van de situatie wordt bekomen. Pas daarna kunnen knelpunten worden aangewezen, kan naar oorzaken worden gezocht, en kunnen gepaste beleidsmaatregelen geïnitieerd worden.

Het onderzoek dat in dit rapport wordt beschreven heeft als doel meer inzicht te verwerven in de feitelijke positie van vrouwen in de cultuursector, en om verklaringen te vinden voor een eventueel onevenwicht.

In het voorliggende rapport brengen we verslag uit van het luik 'cultuur' van het onderzoeksproject 'gendergelijkheid in cultuur en sport'. In beide sectoren is de aandacht voor verschillen in vertegenwoordiging van vrouwen en mannen eerder jong. Het eerste hoofdstuk, waarin we nagaan welke gegevens er reeds beschikbaar zijn, zal dan ook eerder beknopt zijn. We bespreken in een tweede hoofdstuk de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot dit thema en lichten hierbij de belangrijkste concepten toe. In het derde hoofdstuk gaan we op zoek naar mogelijke verklaringen die in de literatuur worden aangereikt om een geringe doorstroom van vrouwen naar hogere (bestuurs-) functies te verklaren. Vervolgens lichten we, in een vierde hoofdstuk, onze methodologie toe. In een vijfde hoofdstuk rapporteren we de resultaten uit de bevraging. In dit hoofdstuk wordt als dusdanig een objectief beeld geschetst van de huidige m/v-verhoudingen in bestuursorganen van diverse organisaties en instellingen uit de culturele sector. Vervolgens zoeken we in een zesde hoofdstuk naar mogelijke verklaringen, ingegeven door de verzamelde en geanalyseerde data. Op basis van

zowel het eerste, tweede, en derde eerder theoretische hoofdstuk als het vijfde en zesde eerder empirische hoofdstuk formuleren we in een zevende hoofdstuk enkele belangrijke conclusies, die we eveneens trachten te vertalen naar beleidsaanbevelingen (hoofdstuk acht).

Tenslotte willen we er op wijzen dat de centrale doelstelling van dit rapport erin ligt de analyse van de verzamelde data met betrekking tot de genderverhoudingen in de bestuursorganen van de Vlaamse culturele sector overzichtelijk weer te geven. Het ligt niet binnen de ambitie van voorliggend rapport om uitgebreide wetenschappelijke theorieën te bespreken, laat staan te toetsen of te ontwikkelen. De hoofdmoot van dit project bestond uit dataverzameling, de in dit rapport aangehaalde theorieën dienen slechts om ons te faciliteren bij de dataverzameling (het opstellen van de vragenlijsten) en het interpreteren van de analyseresultaten, en om de lezer een achtergrond in het thema te verschaffen. Het rapport bestaat dan ook in hoofdzaak uit beschrijvende tabellen.

1. Gender en cultuur: een eerste verkenning

De culturele sector lijkt één van de meest genderneutrale sectoren. Vrouwen zijn er in grote mate tewerkgesteld. Bovendien zijn vrouwen ook grote cultuurconsumenten. In dit hoofdstuk gaan we na wat er reeds geweten is over zowel de cultuurparticipatie van mannen en vrouwen in Vlaanderen, als over de deelname van mannen en vrouwen in besturen van Vlaamse culturele instellingen en organisaties.

1.1. Cultuurparticipatie van mannen en vrouwen

Er is ons heel wat onderzoek bekend wat betreft de cultuur*participatie* van mannen en vrouwen.

Zo bevaart de administratie Planning en Statistiek (APS) van de Vlaamse Gemeenschap op jaarlijkse basis een aantal aspecten van *cultuurparticipatie* in haar survey 'sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen (SCV)'. De resultaten van deze survey worden o.a. gepubliceerd in de Vlaams-Regionale Indicatoren (VRIND), in de publicaties 'Stativaria' van APS en in de jaarlijkse APS-publicatie 'Vlaanderen Gepeild'. Het gaat hierbij om gegevens over de deelname aan het culturele leven (hoe vaak woont men een operavoorstelling bij, hoe vaak bezoekt men een museum, hoe vaak gaat men naar pop-, rock-, of klassieke concerten, ...) en over het lidmaatschap aan culturele verenigingen.

Daarnaast wijzen we op de recente bevraging georganiseerd door het Steunpunt Recreatief Vlaanderen. Zij gingen voor de periode 2003-2004 de cultuurparticipatie van de Vlaming na en wisten heel wat recente informatie in verband met de participatie van mannen en vrouwen aan cultuur aan te leveren.

Gegevens in verband met de cultuurparticipatie van de Vlaamse mannen en vrouwen ontbreken dus zeker niet. Zo blijkt bijvoorbeeld uit deze statistieken dat de participatiekloof in de culturele sector tussen mannen en vrouwen niet groot is en bovendien ook niet éénduidig. Mannen nemen vaker dan vrouwen deel aan jazz- of bluesconcerten. Vrouwen bezoeken dan weer vaker een bibliotheek en

een ballet- of dansuitvoering. Mannen nemen vaker dan vrouwen deel aan pop- of rockconcerten (Vrind, APS).

Algemeen stellen Vander Stichele en Laermans (2004) dat mannen vaker deelnemen aan populaire cultuuruitingen, en vrouwen vaker aan hoogculturele activiteiten. Participatie aan hoogculturele activiteiten gaat vaak samen met hogere verdraagzaamheid. Er is daarmee verwantschap tussen cultuurparticipatie en een progressief en open maatschappijbeeld (Claeys e.a., 2005). Op het vlak van persoonlijke ontwikkeling kan cultuurparticipatie betrokkenheid bij sociale activiteiten verhogen en mensen invloed geven op de manier waarop zij door anderen gezien worden (Matarasso, 1997, in: Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2006).

1.2. M/V in het bestuur van culturele instellingen en organisaties

Vrouwen lijken dus niet zozeer minder te participeren aan cultuur. Wel wordt vaak aangenomen dat vrouwen minder invloedrijke posities innemen, en minder vaak beleidsbepalende artistieke functies hebben (Fischer, e.a., 2002).

Of, en in hoeverre, vrouwen inderdaad minder te vinden zijn in hogere functies in de culturele sector, is eigenlijk eerder onduidelijk. Er bestaan geen exacte cijfers over de percentages vrouwen in verschillende functies in de Vlaamse culturele sector. Wel blijkt uit cijfers van 2000 van de Vlaamse overheid, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, dat 60% van het totale werknemersbestand in de gesubsidieerde culturele sector vrouwen zijn. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in dienstverlenende, logistieke en administratieve functies. Mannen zijn oververtegenwoordigd in directiefuncties en staffuncties. In de adviesraden binnen de culturele sector zijn mannen eveneens oververtegenwoordigd (Steegmans, e.a., 2002). Dit wijst op het bestaan van verticale segregatie binnen de culturele sector. Wat we hiermee precies bedoelen, wordt in een volgend hoofdstuk uitgelegd.

2. Horizontale en verticale segregatie: concepten

Als men het over horizontale en verticale segregatie heeft, gebruikt men vaak de metaforen 'glazen plafond' en 'glazen muren'. In dit hoofdstuk beschrijven we wat hiermee precies wordt bedoeld en geven we ter verduidelijking enkele concrete voorbeelden.

2.1. Het glazen plafond

In deze paragraaf verduidelijken we het begrip 'het glazen plafond' of '*the glass ceiling*'.

2.1.1 Beschrijving van het concept

Draulans en Smet (2005) geven in hun werk '*M/V. Over cultuurverandering en betere doorstromingskansen voor vrouwen en mannen in organisaties en bedrijven*' volgende beschrijving van het glazen plafond.

De notie 'glazen plafond' is een letterlijke vertaling van het Engelse *glass ceiling* en is als term gangbaar sinds Morrison, White & Van Velsor (1987) een studie publiceerden onder de titel '*Breaking the Glass Ceiling: Can Women reach the Top of America?*'. Het beeld van het glazen plafond wil verklaren waarom zo weinig vrouwen leidinggevende posities bereiken. Waarom stijgen ze minder snel dan hun mannelijke collega's in de hiërarchie van een organisatie of bedrijf? Het glazen plafond verwijst naar een onzichtbare barrière die het doorgroeien van vrouwen naar het topkader in de weg staat. De auteurs benadrukten dat *the glass ceiling* niet zomaar een barrière is in de loopbaan van een individuele vrouw, maar een gegeven dat vrouwen als groep raakt, bijvoorbeeld omdat (bewust of onbewust) aan vrouwen hogere eisen worden gesteld of omdat er van hen meer verwacht wordt (Draulans, Smet, 2005).

De publicatie van dit bewuste boek had een katalysatoreffect en de term *glass ceiling* werd in diverse onderzoeken overgenomen. Daarbij is de betekenis ruimer dan de beperkte doorgroeikansen tot topmanagementfuncties in zeer grote bedrijven of organisaties. Niet alleen het bedrijfsleven, maar bijvoorbeeld ook de ambtenarij werd doorgelicht, in een zoektocht naar onzichtbare barrières die de

loopbaankansen van vrouwen beperken. Later volgden bijna alle maatschappelijke sectoren: politiek, onderwijs, dienstverlenende organisaties, kerken, ... Men kwam tot de conclusie dat het concept *glass ceiling* ook voor andere echelons dan het *executive level* betekenis kon hebben als analyseconcept. Vrij snel werd duidelijk dat vrouwen, net zo goed als mensen uit minderheidsgroepen, op verschillende niveaus en in verschillende soorten organisaties geconfronteerd worden met een glazen plafond (Draulans, Smet, 2005).

2.1.2 Enkele cijfers uit het bedrijfsleven

Draulans en Smet (2005) illustreren het bestaan van een glazen plafond in het bedrijfsleven met volgende cijfers.

De hoogste kaders in een bedrijf of organisatie zijn de zogenaamde senior managementposities of *chief executive managers*. Afhankelijk van het land wordt 1% tot 5% van de functies van senior of executive manager ingevuld door een vrouw. In de USA steeg het aantal vrouwen in topposities van 2% anno 1996 naar 5% in 1999¹. In dezelfde periode stagneerde het percentage Australische vrouwelijke executive directors op 1%.

Cijfers gebaseerd op de situatie in België's 100.000 grootste bedrijven anno 2001 leiden tot volgende resultaten. Analyseert men de topfuncties in de 5000 grootste bedrijven, dan vindt men 5% vrouwen als gedelegeerd bestuurder, 3% vrouwen als algemeen directeur, 3% vrouwen als zaakvoerder. Bij de top 30.000 stijgt het aantal vrouwelijke gedelegeerd bestuurders naar 9%, vrouwelijke zaakvoerders naar 11%. In de top 100.000 vinden we 12% vrouwelijke gedelegeerd bestuurders, 7% vrouwen als algemeen directeur, 12% als zaakvoerder. Houdt men niet alleen rekening met de topfuncties, maar met alle leidinggevende functies, dan nog blijft het percentage in de drie groepen beneden de 20%. De trend is wel duidelijk: hoe groter het bedrijf, hoe kleiner de kans op vrouwen aan de top.

Draulans en Smet (2005) voegen hieraan toe dat via wetgevende maatregelen en specifieke acties wel meer vrouwen doorgroeien naar midden managementposities, maar dat dit vaak functies blijven

¹ Opmerkelijk is dat deze percentages niet corresponderen met de percentages van de topinkomens van bedrijfsleiders in de USA: 1,9% vrouwen onder de topinkomens in 1996, 3,3% in 1999.

met een relatief beperkte autoriteit en dito inkomen. Mede om die reden verlaat een aantal talentvolle vrouwen de grote bedrijven. Sommige vrouwen stappen over naar kleinere bedrijven, anderen starten een eigen bedrijf, waar ze meer vrijheid hebben en persoonlijke inzet en groei beter controleren. Op vele plaatsen vormt, aldus Draulans en Smet (2005), niet zozeer de instroom van vrouwen een probleem, maar de doorstroom. Een stimuleringsbeleid om voldoende vrouwen te laten instromen, kan vruchten afwerpen die zichtbaar worden in personeelsstatistieken, maar het is geen garantie voor doorgroeimogelijkheden naar hogere beleids- en beslissingsniveaus.

2.1.3 Cijfers uit andere sectoren

Verticale segregatie is echter niet eigen aan de bedrijfswereld. Ook in andere sectoren spreekt men over een glazen plafond. Bekijken we twee voorbeelden waarover cijfergegevens beschikbaar zijn: de onderwijswereld en de politieke wereld.

Nemen we recente statistieken uit de *onderwijswereld*. Het bestuurspersoneel uit het basisonderwijs telt 43% vrouwen, in het secundair onderwijs zijn vrouwen met 26% sterk in de minderheid bij het bestuurspersoneel. Wat de Vlaamse hogescholen betreft, blijkt slechts 25% van de leden van de raden van bestuur en directiecomités vrouw te zijn. Meer dan 90% van de Vlaamse hogescholen heeft aan het hoofd een mannelijke directeur. En ook aan de Vlaamse universiteiten zijn vrouwen aan de top schaars: slechts 19% van de leden van de belangrijkste beheers- en adviesorganen zijn vrouwen. Alle Vlaamse universiteiten worden geleid door een mannelijke rector. Bij de vice-rectoren treffen we 29% vrouwen aan (5 van de 17 vice-rectoren zijn vrouwen) (Leyman en Steegmans, 2006).

Ook in *de politieke wereld* stellen we een duidelijke ondervetegenwoordiging vast van het aandeel vrouwen op verschillende bestuursniveaus. Hoewel sinds 2002 in België de quotawetten² werden ingevoerd, blijven vrouwen nog steeds een minderheid: het Federaal Parlement bestaat uit 33% vrouwen, de Federale Regering bestaat uit 30% vrouwen. Op het Vlaamse niveau zien we eveneens 30% vrouwen in de Vlaamse Regering, 32% vrouwen in het Vlaamse Parlement. Aan het hoofd van beide regeringen staat telkens een man. Het gemeentelijke bestuursniveau tenslotte bestaat voor

² De quotawetten stellen dat slechts de helft plus één van de kandidaten op de verkiezingslijsten van hetzelfde geslacht mogen zijn en dit voor alle verkiezingsniveaus.

34% uit vrouwelijke gemeenteraadsleden, voor 27% uit vrouwelijke schepenen, en 9% van de burgemeesters is vrouw (Rosa, 2007).

In dit onderzoeksproject zullen we trachten na te gaan in hoeverre de m/v-verhoudingen evenwichtig zijn in *de culturele wereld*.

2.2. Glazen muren

Naast het glazen plafond (verticale segregatie) blijken er ook glazen muren te bestaan (horizontale segregatie). In deze paragraaf gaan we nader in op dit concept.

2.2.1 Beschrijving van het concept

De notie 'plafond' kreeg uitbreiding met 'muren'. Deze metafoor geeft aan dat in het loopbaancurriculum van werknemers bepaalde gebeurtenissen of factoren fungeren als uitsluitingsmechanismen of vertragingmechanismen voor de uitbouw van een loopbaan. Denk bijvoorbeeld aan het zwangerschapsverlof van vrouwelijke werknemer, dat leidt tot een vertraging van haar loopbaanmogelijkheden (Draulans, Smet, 2005).

Anderen gebruiken de term 'glazen muren' om horizontale segregatie te benoemen. Deze term maakt duidelijk dat in bepaalde sectoren, op bepaalde afdelingen of in bepaalde functies bijzonder veel vrouwen of mannen werken en dat bepaalde beroepen een uitgesproken m/v-label hebben en de andere sekse lijken uit te sluiten. Zelfs als vrouwen doorgroeien en ogenschijnlijk het glazen plafond weten te doorbreken, komen ze vaak terecht in sectoren als administratie of human resources, en minder in het hart van de strategische besluitvorming van een organisatie (Draulans, Smet, 2005).

Is deze horizontale segregatie een probleem? Mensen die heel sterk in populaire en eenvoudige verklaringsschema's geloven, zullen als argument opwerpen dat een sterke m/v-profilerings van bepaalde beroepen is terug te voeren op de werking van de hersenen. Waarom zou men zich dan verzetten tegen horizontale segregatie? Stimuleringsprogramma's om jongens en meisjes in het lager- en middelbaar onderwijs te interesseren in voor hen a-typische beroepen, zijn vanuit deze

optiek op voorhand gedoemd om te mislukken. Het plaatje wordt echter nog complexer als men er het element 'waardering' aan toevoegt: welke beroepen krijgen veel, welke krijgen minder waardering? En speelt in die waarderingskwestie ook een m/v-factor mee? (Draulans, Smet, 2005)

2.2.2 Voorbeelden van glazen muren of horizontale segregatie

We bekijken enkele voorbeelden van glazen muren ofwel van horizontale segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

2.2.2.1 In het onderwijs

Het onderwijs is het voorbeeld bij uitstek om het bestaan van horizontale segregatie aan te tonen: de studiekeuze van meisjes en jongens is erg verschillend. Vooral in het TSO en het BSO blijft de seksesegregatie sterk uitgesproken. Volgens het recente rapport van Leyman en Steegmans (2006) kiezen meisjes nog vaker dan vroeger voor de typisch 'vrouwelijke' studiegebieden personenzorg en lichaamsverzorging. Jongens komen vooral terecht in de technische studierichtingen zoals mechanica, bouw, hout, en elektrische installaties (Genderjaarboek 2007).

Ook in het hoger onderwijs is een aantal studierichtingen opvallend vrouwelijk of mannelijk gekleurd. Ook hier valt op dat de 'zachte' en taalkundige richtingen vooral vrouwelijke studenten rekruteren, terwijl de richtingen met een 'hard' imago (exacte wetenschappen) vooral mannen aantrekken.

Aan de hogescholen zijn vrouwen sterk in de meerderheid in de studiegebieden Gezondheidszorg (83%), Sociaal-agogisch werk (77%) en Onderwijs (72%). Industriële wetenschappen en technologie is dan weer een richting die het vooral van mannelijke studenten moet hebben (88%).

De universiteit telt de meeste vrouwelijke studenten in de studiegebieden Psychologische en pedagogische wetenschappen (83%) en Taal en letterkunde (73%). Maar ook onder de studenten Geneeskunde zijn er tegenwoordig meer vrouwen dan mannen (62%). In de Toegepaste wetenschappen (77%), Wetenschappen (68%) en Economische en toegepaste economische wetenschappen (61%) hebben de mannelijke studenten dan weer het overwicht. Bij de studenten Politieke en sociale wetenschappen is de sekseverdeling min of meer gelijk (Genderjaarboek 2007).

2.2.2.2 Op de arbeidsmarkt

De seksesegregatie in het secundair onderwijs en in het hoger onderwijs (zie punt 2.2.2.1) tussen de 'zachte' en de 'harde' studierichtingen is in sterke mate verantwoordelijk voor het voortbestaan van seksesegregatie op de arbeidsmarkt. Ook in het werkende leven zien we een tweedeling tussen beroepen die een typische vrouwelijke of juist mannelijke stempel dragen. Daarnaast bestaan er tal van jobs die ongeveer in gelijke mate door vrouwen en mannen worden beoefend, evenals jobs waarbij we verschuivingen in de sekseverhouding zien optreden (bijvoorbeeld de vervrouwelijking van de huisartsenpopulatie) (Genderjaarboek 2007).

3. Mogelijke verklaringen voor de geringe doorstroom van vrouwen naar hogere functies

Het glazen plafond is opgebouwd uit een complex geheel van factoren die elkaar wederzijds versterken en beïnvloeden (Draulans, Smet, 2005). Mogelijke verklaringen in de differentiële participatie op hoger niveau van vrouwen en mannen kunnen zich situeren op drie niveaus: op het macro-niveau, op het meso-niveau, en op het micro-niveau. In onderstaande paragrafen bekijken we de verschillende verklaringen op de drie niveaus.

3.1. Verklaringen die zich situeren op het macro-niveau

Bepaalde personen zijn van mening dat het allemaal een kwestie van tijd is. De actieve aanwezigheid van vrouwen in het publieke leven en op de arbeidsmarkt is een relatief recent gegeven, dus het vergt tijd voordat vrouwen echt kunnen doorgroeien tot de hoogste niveaus. Geduld hebben, zo luidt de boodschap dan.

Deze redenering deugt echter niet helemaal, aldus de Draulans, Smet (2005). Ze biedt immers geen verklaring voor het gegeven dat ook in sectoren waarin van oudsher veel vrouwen werken, de doorstroming naar het hoger management niet naar verhouding verloopt. Hoewel op scholen veel vrouwelijke leerkrachten werken, bestaat de directie meestal uit mannen. Voor ziekenhuizen en zorginstellingen geldt hetzelfde.

3.2. Verklaringen die zich situeren op het meso-niveau

Met het meso-niveau bedoelen we het niveau van de organisatie. We bekijken in dit onderdeel ten eerste de rol die de organisatiecultuur speelt, daarna staan we stil bij stereotiepe opvattingen over leiders.

3.2.1 De rol van organisatiecultuur

Cultuur is een samenspel van waarden, opvattingen en sociale praktijken in een organisatie, instelling, groep of gezelschap. Organisationscultuur levert een belangrijke bijdrage aan het functioneren van zo'n organisatie. Door de werking van cultuur ontstaan er immers duidelijke verwachtingspatronen. Men weet wat er verwacht wordt, en wat men van anderen kan verwachten, hoe de organisatie reilt en zeilt. Dit geldt niet enkel voor het soort werk, maar met name voor de manier waarop men zijn werk verricht (bijvoorbeeld liever snel en flitsend, dan langzaam en doordacht) en voor de omgangsvormen met collega's en met directeurs, of leiders (bijvoorbeeld kunnen hogere managers gewoon worden aangesproken, of dient men via de secretaresse eerst een afspraak te maken). Ook kunnen er duidelijke verwachtingen bestaan over het type persoon dat men hoog acht (bijvoorbeeld liever een dominant en assertief iemand, dan een bescheiden iemand). Op grond van deze verwachtingspatronen worden nieuwe leiders geselecteerd en gepromoveerd die binnen de organisatiecultuur passen, terwijl mensen die niet thuishoren in de organisatie worden afgewezen. Op die manier wordt een organisatiecultuur in stand gehouden (Fischer, 2000).

Een belangrijk aspect van organisatieculturen is, aldus Fischer (2000), dat ze 'seksgekleurd' zijn. Deze term verwijst naar het feit dat mannen en vrouwen verschillende (machts-)posities innemen en dat er verschillende verwachtingspatronen en gedragsregels bestaan voor beide seksen. Een seksgekleurde organisatie is een organisatie waarin duidelijke denkbeelden bestaan over wat man-zijn en vrouw-zijn, ofwel masculiniteit en feminiteit, inhouden. De stereotiepe wijze waarop over vrouwen en mannen wordt gedacht in seksgekleurde organisaties leidt tot een duidelijke onderscheiding in zowel de functies die mannen en vrouwen vervullen als in de aan hen toegeschreven kenmerken en motieven binnen de organisatie. Zo bestaat er in veel organisaties bijvoorbeeld een sterke associatie tussen mannen en hoge, leidinggevende functies die veel status en macht met zich meebrengen, en tussen vrouwen en functies waarin communicatieve eigenschappen van groot belang worden geacht, zoals receptioniste of personeelsconsulent. Verder nemen mannen vaker publieke, zichtbare rollen op zich (zoals het houden van toespraken), terwijl vrouwen de minder zichtbare taken op zich lijken te nemen (zoals het plannen van bijeenkomsten).

Fischer (2002) werkt dit onderscheid tussen een masculiene en een feminiene cultuur als volgt uit.

Masculiene waarden en normen	Feminiene waarden en normen
Individualisme	Collectivisme
Competitie	Collegialiteit
Belang van materiële beloning	Belang van positieve feedback
Hoge prestatiedruk	Belang van persoonlijke ontplooiing
Grote tijdsinzet, aanwezigheid	Belang van werk-privé-balans
Belang van status, hiërarchie	Participatie in besluitvorming

3.2.2 Stereotiepe opvattingen over leiders

De stereotiepe opvattingen over leiderfiguren leunen zeer sterk aan bij de masculiene waarden en normen. Gaat men op zoek naar een leidersfiguur binnen een organisatie, dan zal men op zoek gaan naar een persoon die deze masculiene waarden en normen het meest in zich heeft.

3.3. Verklaringen die zich situeren op het micro-niveau

Een vaak gehoorde verklaring voor de beperkte doorstroming van vrouwen is dat ze gewoon niet willen doorgroeien naar een functie met meer verantwoordelijkheid. Vrouwen zouden met andere woorden voor zichzelf de weg naar hogere organisatiegeledingen onmogelijk maken door zelfselectie en zelfuitsluiting (Draulans, Smet, 2005). Hiervoor worden allerlei redenen aangedragen als mogelijke verklaring: opvoeding en socialisatieprocessen, een laag zelfbeeld, als gevolg hiervan de foute diploma's op zak, te weinig ervaring, en bijgevolg een zwakkere positie bij sollicitaties, een voorkeur voor deeltijdwerk, een kritische houding tegenover bepaalde organisatieculturen, enzoverder.

Bovendien zet ook de directe omgeving (partner, familie) vrouwen soms onder druk om niet fulltime te werken. Zelfselectie is er ook bij vrouwen in zogenaamd *dual-career partnerschap*: zij springen

behoedzaam om met hun loopbaanplanning, omdat ze sterker dan hun partner de druk van het dual-career partnerschap ervaren.

De balans privé-werk speelt bovendien eveneens een grote rol in de 'keuze' van vrouwen om voor hogere functies met meer verantwoordelijkheid, en vaak ook langere werktijden, al dan niet te opteren.

3.4. Implicaties voor dit onderzoeksproject

Ook in dit onderzoeksproject wensen we een aanzet tot verklaring te kunnen schetsen. Verklaringen voor een onevenredige deelname van mannen en vrouwen aan de hogere echelons van een organisatie, kunnen zich situeren op drie verschillende niveaus. Hiermee zullen we rekening moeten houden bij het opstellen van de vragenlijst: de drie pisten moeten indien mogelijk worden opgenomen in de enquête.

4. Opzet en methodologie van het onderzoeksproject

4.1. Onderzoeksopzet

De hoofddoelstelling binnen dit onderzoeksproject is het in kaart brengen van de samenstelling naar geslacht van de verschillende bestuursorganen binnen culturele organisaties en instellingen. Bijkomend leek het ook interessant de leeftijd en de etnische achtergrond van de bestuursleden te bevragen.

Daarnaast stelden we ook enkele vragen die peilen naar mogelijke verklaringen voor mannen en vrouwen om al dan niet een bestuursfunctie op te nemen. Zowel verklaringen op micro-, op meso-, als op macroniveau kwamen aan bod. Via dit deel van de vragenlijst trachten we een aanzet tot verklaring te kunnen schetsen.

4.2. Methode van dataverzameling

Met het oog op het in kaart brengen van de samenstelling van de bestuursorganen binnen de culturele wereld was het een bewuste keuze om de websurvey als dataverzamelmethode centraal te stellen. In dit onderdeel bespreken we de voor- en nadelen van een websurvey. We baseren ons hiervoor op een tekst van Dewaele (2008).

4.2.1 Websurvey's: voor- en nadelen

In België zijn er 35 PC's per 100 inwoners en het aantal PC's nam toe van 900.000 in 1990 tot 3,6 miljoen PC's in 2004. 1.919.552 particulieren³ beschikken momenteel over een internetverbinding, dit waren er in november 1998 slechts 151.168. In 2004 gebruiken 41 inwoners op 100 het internet (zowel voor privé als professionele doeleinden) terwijl dit er in 1997 slechts 5 op 100 waren (Nationaal Instituut voor Statistiek, ISPA Belgium, 2006).

³ Dit cijfer geeft het aantal internetaansluitingen weer aan het einde van het tweede kwartaal in 2006.

Deze cijfers tonen aan dat het gebruik van PC en internet steeds meer een mainstream aangelegenheid wordt en hoewel niet iedereen over een PC of internetaansluiting beschikt, toch zijn er ook voor deze laatste groep steeds meer mogelijkheden (via de werk- en studieomgeving, internetcafés) om toegang tot het internet te krijgen (Dewaele, 2008). Zeker met betrekking tot onze doelgroep, personen die werkzaam zijn in de culturele sector, en meer specifiek de aanspreekpersonen binnen de organisatie zijn, kunnen we verwachten dat zij met PC en het internet kunnen werken.

De nieuwe wegen om aan onderzoek te doen, die de snelle opgang van het internet voor sociaalwetenschappelijke onderzoekers heeft geopend, willen we dan ook ten volle benutten. Het Computer Assisted Data Collection, kortweg CADAC, wordt trouwens ook steeds populairder.

Websurveys of Computer Assisted Self Interviewing (CASI) zijn elektronische vragenlijsten die op een server geplaatst worden en waarvoor respondenten vervolgens worden uitgenodigd om deze via het internet in te vullen. Deze manier van bevraging heeft twee belangrijke voordelen: het is momenteel de snelste manier van enquêtering en het is goedkoper (er zijn immers geen kosten voor drukwerk, verzending van de enquêtes of het betalen van interviewers) (Heerwegh, 2001:2-3; in Dewaele, 2008).

Heerwegh (2001) vermeldt nog andere voordelen van websurveys. Ze zien er vaak beter uit en zijn functioneler (overzichtelijker en gebruiksvriendelijker). Wanneer bepaalde delen in de vragenlijst niet door iedereen beantwoord moeten worden (de vragenlijst bevat dan zogenaamde 'skip patterns') dan zorgt een websurvey voor een vlotte overgang zonder dat de respondent daar iets van merkt en veel door de vragenlijst moet 'scrollen'. 'Drop down boxes'⁴ maken het dan weer mogelijk om een vraag met verschillende antwoordmogelijkheden ruimtebesparend aan te bieden. Tenslotte is er tevens de mogelijkheid om bepaalde vragen *verplicht* te maken (men kan de enquête niet vervolledigen zonder een vraag te beantwoorden) zodanig dat de item non-respons (zijnde één bepaalde vraag die niet beantwoord wordt) afneemt. Dit kan echter wel een toename van unit non-respons (zijnde de vragenlijst wordt niet meer verder ingevuld) veroorzaken wanneer het verplicht maken van vragen die de respondent niet wil beantwoorden, frustrerend werkt.

⁴ Dit is een vakje van één lijn hoog waarin men één uit vele antwoorden kan selecteren. De vele antwoorden 'rollen uit' zodra men het vakje aanklikt.

Toch zijn er ook verschillende nadelen verbonden aan websurveys. Naast het eerder vermelde afdwingen van antwoorden kan ook een slecht opgestelde vragenlijst en soft- en/of hardware problemen (compatibiliteit, tijd nodig om de websurvey te downloaden) de unit non-respons verhogen (Heerwegh, 2001). Soft- en/of hardware problemen kunnen er tevens voor zorgen dat de vragenlijst bij verschillende respondenten niet op uniforme wijze wordt aangeboden. Deze eerder technische problemen kunnen echter verholpen of vermeden worden.

De voordelen van een websurvey (lage kostprijs, snelheid, anonimiteit) wegen volgens ons op tegen de nadelen (technische moeilijkheden). In dit onderzoek staat de internetenquête of websurvey dan ook centraal.

4.2.2 Dataverwerking en analyse

De ingevoerde data werden opgeslagen en verwerkt in het statistisch programma Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Er werden in hoofdzaak beschrijvende analyses uitgevoerd.

4.2.3 Onderzoekspopulatie en respons

De beoogde onderzoekspopulatie betrof alle Vlaamse structureel gesubsidieerde cultuurcentra en –organisaties, een dertigtal ‘ad nominatum’ gesubsidieerde organisaties, en een aantal ondersteunende organisaties. De Vlaamse administratie Cultuur bezorgde ons een lijst van deze organisaties (zie bijlage), alsook heel wat contactgegevens (o.a. e-mailadressen). De ontbrekende contactgegevens zochten we zelf op via het internet. Een aantal organisaties waren enkel bereikbaar via een “info@”-e-mailadres.

Via e-mail verstuurden we onze vraag tot deelname aan het onderzoek. In totaal contacteerden we 944 organisaties. Bijna één op drie organisaties vulden de online vragenlijst in (305/944 of 32,3%). Een lijst van de organisaties die de vragenlijst invulden vindt u in bijlage.

5. Resultaten uit beschrijvende analyse

In dit onderdeel geven we de resultaten van de analyse weer in tabelvorm. Telkens volgt een korte interpretatie.

5.1. Beschrijving van de respondenten

In dit deel schetsen we een profiel van de respondenten: achtereenvolgens komen het geslacht, de leeftijd en de burgerlijke stand aan bod, de familiale situatie (kinderen) en zorgtaken die de respondent al dan niet opneemt, de functie van de respondent binnen de organisatie, en het aantal uren per week dat men spendeert in functie van de organisatie. Tenslotte komt ook de grootte van de organisatie (in aantal personeelsleden) aan bod.

5.1.1 Geslacht, leeftijd en burgerlijke stand van de respondenten

Tabel 1 Het geslacht van de respondenten

		N	%
Valid	Vrouw	125	41,7
	Man	175	58,3
	Total	300	100,0
Missing	System	5	
Totaal		305	

Onze e-mail kwam iets vaker in handen van een man dan van een vrouw: in bijna 60% van de organisaties werd de vragenlijst ingevuld door een man.

Tabel 2 Leeftijd van de respondenten

		N	%
Valid	20-29 jaar	41	13,9
	30-39 jaar	84	28,5
	40-49 jaar	85	28,8
	50-59 jaar	79	26,8
	60-69 jaar	6	2,0
	Total	295	100,0
Missing	System	10	
Totaal		305	

De leeftijd van de respondenten is verspreid over de verschillende leeftijdscategorieën: enkel de jongeren (20 tot 29 jaar) en vooral de ouderen (ouder dan 60 jaar) zijn minder vertegenwoordigd bij de respondenten.

Tabel 3 Burgerlijke staat van de respondenten

		N	%
Valid	Getrouwd	129	43,3
	Samenwonend met partner	86	28,9
	Alleenwonend	83	27,9
	Total	298	100,0
Missing	System	7	
Totaal		305	

Meer dan 70% van de respondenten is getrouwd of woont samen met een partner, bijna 30% woont alleen.

5.1.2 Familiale situatie van de respondent: kinderen en zorgtaken

Tabel 4 Heeft de respondent kinderen?

		N	%
Valid	Ja	173	58,2
	Nee	124	41,8
	Total	297	100,0
Missing	System	8	
Totaal		305	

Tabel 5 Wie neemt de zorg voor de kinderen op?

		N	%
Valid	Hoofdzakelijk de partner	42	24,0
	Ikzelf	52	29,7
	Allebei	64	36,6
	Anders	17	9,7
	Total	175	100,0
Missing	System	130	
Totaal		305	

Bijna 60% van de respondenten heeft kinderen. Slechts 30% van de respondenten met kinderen neemt hier ook de zorg voor op, bijna een kwart van de respondenten heeft een partner die de zorgtaken opneemt. Meer dan éénderde van de respondenten met kinderen deelt de zorgtaken met de partner.

Tabel 6 Hebt u zorgbehoevende familieleden?

		N	%
Valid	Ja	62	20,9
	Nee	234	79,1
	Total	296	100,0
Missing	System	9	
Totaal		305	

Tabel 7 Voert u zorgtaken uit voor zorgbehoevende familieleden?

		N	%
Valid	Ja, veel tijd	9	13,0
	Ja, af en toe	47	68,1
	Nee	13	18,8
	Total	69	100,0
Missing	System	236	
Totaal		305	

Eén op vijf respondenten heeft zorgbehoevende familieleden. 13% van de respondenten met zorgbehoevende ouders, schoonouders of andere (bejaarde) familieleden spendeert hier veel tijd aan, 68% neemt af en toe zorgtaken op.

5.1.3 Functie van de respondent binnen de organisatie

Tabel 8 Hoe lang bent u reeds actief binnen de organisatie?

		N	%
Valid	0-5 jaar	142	47,7
	6-10 jaar	48	16,1
	11-15 jaar	22	7,4
	16-20 jaar	46	15,4
	21-35 jaar	40	13,4
	Total	298	100,0
Missing	System	7	
Totaal		305	

Bijna de helft van de respondenten is nog niet zo lang betrokken bij de organisatie (vijf jaar of minder). Anderzijds is meer dan een kwart van de respondenten (29%) al zestien jaar of langer verbonden aan de organisatie.

Tabel 9 Welke functie bekleedt u binnen de organisatie?

		N	%
Valid	Directeur	118	43,1
	Andere	156	56,9
	Total	274	100,0
Missing	System	31	
Totaal		305	

43% van de respondenten die antwoordden op de vraag, staat aan het hoofd van de organisatie.

Tabel 10 Hoeveel uur per week bezig met de organisatie?

		N	%
Valid	1-18u	10	3,5
	19-35u	43	15,2
	36-40u	129	45,6
	41-45u	43	15,2
	46-50u	29	10,2
	51-59u	12	4,2
	60-90u	17	6,0
	Total	283	100,0
Missing	System	22	
Totaal		305	

Een zeer klein aandeel van de respondenten (3,5%) werkt halftijds of minder, 15% van de respondenten werkt minder dan voltijds (tussen 19 en 35 uur per week). Het merendeel van de respondenten werkt tussen de 36 en 40 uur per week, een voltijdse functie. Daarnaast werkt een kwart (25%) wekelijks enkele uren over (tussen 41 en 50 uur per week). Zo'n tien procent werkt tenslotte zeer veel uren per week voor de organisatie (tussen 50 en 90 uur per week).

5.1.4 Over de grootte van de organisaties

Tabel 11 Aantal personeelsleden tewerkgesteld bij de organisatie

		N	%
Valid	1-20	246	85,1
	21-50	34	11,8
	51-100	8	2,8
	101-150	1	,3
	Total	289	100,0
Missing	System	16	
Totaal		305	

Het merendeel van de culturele organisaties is eerder klein: maximaal twintig personeelsleden. Daarnaast zijn er de iets grotere organisaties, met meer dan twintig personeelsleden, deze maken 12% uit van de bevroegde organisaties. Tenslotte heeft bijna 3% meer dan 50 personeelsleden. Eén organisatie geeft aan meer dan honderd personeelsleden tewerk te stellen.

5.2. Profielschets van het hoofd van de organisatie

In onderstaande tabellen trachten we via eenvoudige kruistabellen meer te weten te komen over het profiel van de 'directeurs' van de organisatie. We bekijken achtereenvolgens het geslacht en de leeftijd van de directeurs, het aantal jaren dat zij reeds actief zijn in de organisatie en het aantal uren per week dat ze spenderen aan de organisatie. Tenslotte gaan we ook na of de directeurs al dan niet kinderen hebben en hiervoor zorgtaken opnemen.

5.2.1 Het geslacht en de leeftijd

Tabel 12 Functie van de respondent, naar geslacht

		Functie		Totaal
		Directeur	Andere	
Geslacht	Man	68	50	118
		57,6%	32,1%	43,1%
	Vrouw	50	106	156
		32,1%	67,9	56,9
Totaal		118	156	274
		100%	100%	100%

Missings: N=31 (10,2%), Chi² = .000

Van alle directeurs is 58% man en 32% is vrouw. Bij de 'andere functies' is de verhouding anders: slechts 32% is hier van het mannelijke geslacht.

Tabel 13 Functie van de respondent, naar geslacht en leeftijd

		Functie		Totaal
		Directeur	Andere	
Leeftijd	20-29 jaar	7	31	38
		5,9%	20,3%	14,0%
	30-39 jaar	26	53	79
		22,0%	34,6%	29,2%
	40-49 jaar	46	35	81
		39,0%	22,9%	29,9%
	50-59 jaar	36	32	68
		30,5%	20,9%	25,1%
	60-69 jaar	3	2	5
		2,5%	1,3%	1,8%
Totaal		118	153	271
		100,0%	100,0%	100,0%

Missings: N=34 of 11,1%, Chi² = .000 (significant ***)

Eerst en vooral merken we op dat slechts vijf respondenten ouder dan 60 jaar zijn. Bij de directeurs is maar liefst 70% ouder dan veertig jaar. Het overige aandeel zijn twintigers (toch ook 6%) en dertigers (22%). Bij de andere functies zijn de leeftijden vrij evenwichtig gespreid over de verschillende categorieën, hoewel we hier een groter aandeel (35%) terugvinden bij de dertigers dan bij de twintiges, veertigers, en vijftigers (telkens ongeveer een vijfde).

5.2.2 Inzet in de organisatie

In deze paragraaf bekijken we hoe lang de respondenten reeds actief zijn in de organisatie, en hoeveel uur men per week werkt voor de organisatie.

Tabel 14 Functie van de respondent, naar het aantal jaren actief in de organisatie

		Functie		Totaal
		Directeur	Andere	
Hoe lang in de organisatie?	0-5 jaar	41	86	127
		34,7%	55,5%	46,5%
	6-10 jaar	19	26	45
		16,1%	16,8%	16,5%
	11-15 jaar	11	9	20
		9,3%	5,8%	7,3%
	16-20 jaar	23	19	42
		19,5%	12,3%	15,4%
	21-35 jaar	24	15	39
		20,3%	9,7%	14,3%
Totaal		118	155	273
		100,0%	100,0%	100,0%

Missings: N=32 of 10,5%, Chi² = .005 (significant *)

Zo'n 35% van de directeurs is minder dan vijf jaar actief bij de organisatie. Bij de 'andere functies' gaat het om meer dan de helft (55,5%). Het grootste aandeel (40%) van de directeurs kan echter bogen op meer dan vijftien jaar ervaring binnen de organisatie, waarvan de helft meer dan twintig jaar. Respondenten met 'andere functies' hebben aanzienlijk minder jaren ervaring: slechts 22% van hen is meer dan zestien jaar actief binnen de organisatie.

Tabel 15 Functie van de respondent, naar aantal uur per week dat men werkt

		Functie		Totaal
		Directeur	Andere	
Hoeveel uur per week	1-18u	4	5	9
		3,4%	3,4%	3,4%
	19-35u	9	30	39
		7,7%	20,1%	14,7%
	36-40u	39	81	120
		33,3%	54,4%	45,1%
	41-45u	21	20	41
		17,9%	13,4%	15,4%
	46-50u	20	9	29
		17,1%	6,0%	10,9%
	51-59u	9	3	12
		7,7%	2,0%	4,5%
	60-90u	15	1	16
		12,8%	,7%	6,0%
Totaal		117	149	266
		100,0%	100,0%	100,0%

Missings: N=39 of 12,8% Chi² = .000 (significant ***)

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat de directeurs aanzienlijk meer uren per week werken in de organisatie dan de andere functies.

5.2.2 Familiale situatie

Tabel 16 Functie van de respondent, het hebben van kinderen

		Functie		Totaal
		Directeur	Andere	
Kinderen	Ja	78	80	158
		66,1%	51,6%	57,9%
	Nee	40	75	115
		33,9%	48,4%	42,1%
Totaal		118	155	273
		100,0%	100,0%	100,0%

Missings: N=32 of 10,5% Chi²= .016 (significant *)

Tabel 17 Wie draagt zorg voor de kinderen, naar functie

		Functie		Totaal
		Directeur	Andere	
Zorg voor de kinderen	Partner	25	15	40
		31,6%	18,3%	24,8%
	Zelf	19	28	47
		24,1%	34,1%	29,2%
	Beiden	29	31	60
		36,7%	37,8%	37,3%
	Ander	6	8	14
		7,6%	9,8%	8,7%
Totaal		79	82	161
		100,0%	100,0%	100,0%

Missings: N=144 (47,2%) (enkel de personen die kinderen hebben) $\chi^2 = .206$ (niet significant)

66% van de directeurs heeft kinderen, tegenover 51% van de personen met een andere functie. Wat de zorg voor de kinderen betreft, blijkt dat bijna een kwart van alle directeurs de zorg voor de kinderen hoofdzakelijk alleen opneemt. Bij de andere functies gaat het om een derde (34%). De directeurs blijken in grotere mate een partner te hebben die de zorg voor de kinderen in hoofdzaak opneemt (31% tegenover 18% van de andere functies).

5.2.3 Samenvatting

We vergeleken in dit onderdeel het profiel van het hoofd van de organisatie (de directeur) met het profiel van personen met een andere functie binnen de organisatie. Op basis van bovenstaande tabellen kunnen we stellen dat de directeurs, eerder dan de personen met een andere functie:

- ... van het mannelijke geslacht zijn;
- ... wat ouder zijn (veertigers en vijftigers);
- ... vele uren per week werken in de organisatie (voltijds of meer);
- ... al lang verbonden zijn aan de organisatie (vijftien jaar of meer);
- ... vaak kinderen hebben, maar de zorgtaken overlaten aan de partner.

Dit beeld beantwoordt aan de stereotiepe opvattingen van "de directeur". We merken op dat er natuurlijk ook heel wat uitzonderingen zijn die de regel bevestigen, denk bijvoorbeeld aan de 6% jongere directeurs (twintigers) of de 11% directeurs die deeltijds werken.

5.3. Beschrijving van de bestuursorganen

In dit deel gaan we over naar een beschrijving van de samenstelling van de diverse functies binnen bestuursorganen. Dit deel vormt aldus de kern van het onderzoeksproject.

5.3.1 Over welke bestuursorganen beschikken de culturele organisaties?

Niet elke organisatie is hetzelfde. Kleinere organisaties hebben een andere structuur dan middelgrote of grote organisaties. In eerste instantie gingen we in dit project na welke bestuursorganen in de organisatie aanwezig zijn. Vervolgens bevroegen we de samenstelling van de verschillende organen: we inventariseerden het geslacht, de leeftijd, en de etniciteit van de verschillende bestuursleden.

Tabel 18 Is er een Raad van Bestuur in uw organisatie?

		N	%
Valid	Ja	260	89,3
	Nee	31	10,7
	Total	291	100,0
Missing	System	14	
Totaal		305	

Tabel 19 Is er een Dagelijks Bestuur binnen uw organisatie?

		N	%
Valid	Ja	121	41,6
	Nee	170	58,4
	Total	291	100,0
Missing	System	14	
Total		305	

Tabel 20 Is er een Algemene Vergadering in uw organisatie?

		N	%
Valid	Ja	190	65,3
	Nee	101	34,7
	Total	291	100,0
Missing	System	14	
Totaal		305	

Bijna negen op tien van de culturele organisaties heeft een 'Raad van Bestuur'. Zo'n vier op tien beschikken (eveneens) over een dagelijks bestuur, en 65% heeft (eveneens) een algemene vergadering. We bestuderen in dit rapport de samenstelling van deze organen.

5.3.2 Politieke vertegenwoordiging in de bestuursorganen

Soms bestaan bestuursorganen voor een deel uit een politieke vertegenwoordiging. We gingen na in hoeverre dit het geval was binnen de diverse bestuursorganen van culturele instellingen en verenigingen. Vervolgens bevroegen we eveneens of er reeds een nieuw bestuur was samengesteld (naar aanleiding van de recentste verkiezingen).

Tabel 21 Is er een politieke vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur?

		N	%
Valid	Ja	112	43,8
	Nee	130	50,8
	Weet niet	14	5,5
	Totaal	256	100,0
Missing	System	49	
Totaal		305	

Tabel 22 Is er een politieke vertegenwoordiging in het Dagelijks Bestuur?

		N	%
Valid	Ja	17	14,2
	Nee	94	78,3
	Weet niet	9	7,5
Totaal		120	100,0
Missing	System	185	
Totaal		305	

Tabel 23 Is er een politieke vertegenwoordiging in de Algemene Vergadering?

		N	%
Valid	Ja	47	25,1
	Nee	126	67,4
	Weet niet	14	7,5
Totaal		187	100,0
Missing	System	118	
Totaal		305	

We bekeken of deze organen ook een politieke vertegenwoordiging (moeten) hebben onder de leden. Voor de raden van bestuur blijkt dit in bijna 44% het geval te zijn, voor het dagelijks bestuur slechts 14%. Een kwart van de algemene vergaderingen blijkt een politieke vertegenwoordiging te hebben.

Tenslotte gingen we na of de bestuursorganen die uit een politieke vertegenwoordiging bestaan, reeds opnieuw werden samengesteld (n.a.v. de recentste verkiezingsuitslagen).

Tabel 24 Is de Raad van Bestuur al opnieuw samengesteld?

		N	%
Valid	Ja	98	86,7
	Nee	14	12,4
	Weet niet	1	,9
Totaal		113	100,0
Missing	System	192	
Totaal		305	

Tabel 25 Is het Dagelijks Bestuur al opnieuw samengesteld?

		N	%
Valid	Ja	13	72,2
	Nee	5	27,8
	Totaal	18	100,0
Missing	System	287	
Totaal		305	

Tabel 26 Is de Algemene Vergadering al opnieuw samengesteld?

		N	%
Valid	Ja	37	75,5
	Nee	12	24,5
	Totaal	49	100,0
Missing	System	256	
Totaal		305	

5.3.3 Samenstelling van de bestuursorganen

In onderstaande tabellen geven we de samenstelling van de leden van de verschillende bestuursorganen weer. We bespreken telkens het geslacht, de leeftijd en de etnische achtergrond van de voorzitters, de ondervoorzitters, de secretarissen, de directeurs en de andere bestuursleden van de Raad van Bestuur en het Dagelijks Bestuur.

De achtergrond van de leden van de Algemene Vergadering werd niet bevroegd omdat dit de vragenlijst te zeer zou verzwaren waardoor we voor nog meer uitval en non-respons vreesden. Daarnaast is de Algemene Vergadering voor de meeste organisaties een orgaan dat slechts één of tweemaal per jaar samenkomt, en daarmee ook minder beslissingsmacht heeft binnen de organisatie. Omwille van deze twee redenen werd beslist de leden van dit bestuursorgaan niet te inventariseren.

5.3.3.1 Samenstelling van de Raad van Bestuur

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de voorzitters in de Raad van Bestuur

Tabel 27 De voorzitters in de Raad van Bestuur: geslacht

	N	%
Man	152	73,8
Vrouw	54	26,2
Totaal	206	100

Tabel 28 De voorzitters in de Raad van Bestuur: leeftijd

	N	%
18-34 jaar	2	1,2
35-54 jaar	92	53,5
55 jaar of ouder	78	45,3
Totaal	172	100

Tabel 29 De voorzitters in de Raad van Bestuur: etniciteit

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	199	98,5
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	2	1,0
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	1	0,5
Elders geboren	0	0
Totaal	202	100

Bijna driekwart van de voorzitters van de Raden van Bestuur van culturele instellingen of organisaties zijn van het mannelijke geslacht. Jongeren blijken schaars te zijn: slechts 1% van de voorzitters van de Raad van Bestuur zijn jonger dan 35 jaar. Wat personen van allochtone origine betreft: we registreerden bij de voorzitters slechts één persoon die Marokkaanse of Turkse roots heeft.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de ondervoorzitters in de Raad van Bestuur

Tabel 30 De ondervoorzitters in de Raad van Bestuur: geslacht

	N	%
Man	81	64,8
Vrouw	44	35,2
Totaal	125	100

Tabel 31 De ondervoorzitters in de Raad van Bestuur: leeftijd

	N	%
18-34 jaar	14	11,2
35-54 jaar	63	50,4
55 jaar of ouder	48	38,4
Totaal	125	100

Tabel 32 De ondervoorzitters in de Raad van Bestuur: etniciteit

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	118	97,5
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	2	1,7
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	0	0
Elders geboren	1	0,8
Totaal	121	100

Bij de ondervoorzitters vinden we iets meer vrouwen terug: 35% tegenover 26% bij de voorzitters. Toch is ook het merendeel van de ondervoorzitters van de raden van bestuur van het mannelijke geslacht. Daarnaast zien we dat er ook iets meer jongeren zichzelf ondervoorzitter van de raad van bestuur mogen noemen (11%). Verder noteren we ook hier slechts één persoon met niet-Europese roots.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de secretarissen in de Raad van Bestuur

Tabel 33 Het geslacht van de secretarissen in de Raad van Bestuur

	N	%
Man	85	64,4
Vrouw	47	35,6
Totaal	132	100

Tabel 34 De leeftijd van de secretarissen in de Raad van Bestuur

	N	%
18-34 jaar	29	22,0
35-54 jaar	75	56,8
55 jaar of ouder	28	21,2
Totaal	132	100

Tabel 35 De etniciteit van de secretarissen in de Raad van Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	128	98,5
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	2	1,5
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	0	0
Elders geboren	0	0
Totaal	130	100

Ook bij de secretarissen noteren we dat éénderde van het vrouwelijke geslacht is. De jongeren maken 22% uit. Wat etniciteit betreft blijkt ook hier bijna iedereen een Belgische afkomst te hebben.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de directeurs in de Raad van Bestuur

Tabel 36 Het geslacht van de directeurs in de Raad van Bestuur

	N	%
Man	28	82,4
Vrouw	6	17,6
Totaal	34	100

Tabel 37 De leeftijd van de directeurs in de Raad van Bestuur

	N	%
18-34 jaar	4	12,5
35-54 jaar	19	59,4
55 jaar of ouder	9	28,1
Totaal	32	100

Tabel 38 De etniciteit van de directeurs in de Raad van Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	31	94,0
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	1	3,0
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	1	3,0
Elders geboren	0	0
Totaal	33	100

82% van de directeurs die zetelen in de raden van bestuur blijken mannen te zijn. Zo'n 12% is jonger dan 35 jaar, 28% is 55 jaar of ouder. Naar afkomst noteren we dat de meeste directeurs van Belgische origine zijn, twee personen vormen hierop een uitzondering.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de bestuursleden in de Raad van Bestuur

Tabel 39 Het geslacht van de bestuursleden in de Raad van Bestuur

	N	%
Man	979	59,4
Vrouw	668	40,6
Totaal	1647	100

Tabel 40 De leeftijd van de bestuursleden in de Raad van Bestuur

	N	%
18-34 jaar	395	23,6
35-54 jaar	806	48,2
55 jaar of ouder	473	28,2
Totaal	1674	100

Tabel 41 De etniciteit van de bestuursleden in de Raad van Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	1574	95,8
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	34	2,1
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	22	1,3
Elders geboren	13	0,8
Totaal	1643	100

Bij de andere bestuursleden (dus diegenen die in de raad van bestuur zetelen maar niet de functie van voorzitter, ondervoorzitter, secretaris, of directeur waarnemen) noteren we meer vrouwen: 40% van de bestuursleden zijn van het vrouwelijke geslacht. Ook hier meer jongeren: bijna een kwart heeft de leeftijd van 35 jaar nog niet bereikt. Tenslotte blijkt uit bovenstaande tabel dat 2% van de bestuursleden uit de raden van bestuur een niet-Europese afkomst heeft (Marokkaans, Turks, of andere – niet-Europees).

5.3.3.2 Samenstelling van het Dagelijks Bestuur

In dit onderdeel bespreken we de samenstelling van het Dagelijks Bestuur. Merk op dat de totale aantallen hier vrij klein zijn.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur

Tabel 42 Het geslacht van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Man	41	78,8
Vrouw	11	21,2
Totaal	52	100

Tabel 43 De leeftijd van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur

	N	%
18-34 jaar	8	15,7
35-54 jaar	29	56,9
55 jaar of ouder	14	27,4
Totaal	51	100

Tabel 44 De etniciteit van de voorzitters in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	50	98,0
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	1	2,0
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	0	0
Elders geboren	0	0
Totaal	51	100

Ook de voorzitters van het dagelijks bestuur blijken in hoofdzaak mannen te zijn, waaronder een aanzienlijk deel (27%) personen ouder dan 55 jaar. Allen blijken over Belgische of Europese roots te beschikken.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur

Tabel 45 Het geslacht van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Man	15	55,6
Vrouw	12	44,4
Totaal	27	100

Tabel 46 De leeftijd van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur

	N	%
18-34 jaar	4	14,8
35-54 jaar	15	55,6
55 jaar of ouder	8	29,6
Totaal	27	100

Tabel 47 De etniciteit van de ondervoorzitters in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	25	96,2
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	1	3,8
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	0	0
Elders geboren	0	0
Totaal	26	100

We stellen ook in de dagelijks besturen dezelfde 'trend' vast als in de raden van bestuur: bij de ondervoorzitters bevinden zich heel wat meer vrouwen dan bij de voorzitters. Naar leeftijd is er een spreiding, en allochtonen zijn de afwezigen in dit bestuursorgaan.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur

Tabel 48 Het geslacht van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Man	16	57,1
Vrouw	12	42,9
Totaal	28	100

Tabel 49 De leeftijd van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur

	N	%
18-34 jaar	5	17,8
35-54 jaar	15	53,6
55 jaar of ouder	8	28,6
Totaal	28	100

Tabel 50 De etniciteit van de secretarissen in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	25	92,6
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	2	7,4
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	0	0
Elders geboren	0	0
Totaal	27	100

Hetzelfde verhaal: meer vrouwen bij de secretarissen dan bij de voorzitters van het dagelijks bestuur. Naar leeftijd een mooie spreiding, met toch ook heel wat oudere personen, en geen allochtonen bij de secretarissen.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de directeurs in het Dagelijks Bestuur

Tabel 51 Het geslacht van de directeurs in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Man	34	80,9
Vrouw	8	19,1
Totaal	42	100

Tabel 52 De leeftijd van de directeurs in het Dagelijks Bestuur

	N	%
18-34 jaar	6	14,3
35-54 jaar	28	66,7
55 jaar of ouder	8	19,0
Totaal	42	100

Tabel 53 De etniciteit van de directeurs in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	41	97,6
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	1	2,4
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	0	0
Elders geboren	0	0
Totaal	42	100

De directeurs blijken dan weer eerder van het mannelijke geslacht te zijn, en bevinden zich vaak in de middenleeftijd (35-54 jaar). Ook hier geen personen van allochtone origine.

Het geslacht, de leeftijd en de etniciteit van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur

Tabel 54 Het geslacht van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Man	79	66,4
Vrouw	40	33,6
Totaal	119	100

Tabel 55 De leeftijd van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur

	N	%
18-34 jaar	37	31,9
35-54 jaar	50	43,1
55 jaar of ouder	29	25,0
Totaal	116	100

Tabel 56 De etniciteit van de bestuursleden in het Dagelijks Bestuur

	N	%
Geboren in België, en de ouders ook	107	93,9
Zelf, of één van de ouders, geboren in Europa, maar niet in België	3	2,6
Zelf, of één van de ouders, geboren in Marokko of Turkije	1	0,9
Elders geboren	3	2,6
Totaal	114	100

Tenslotte komen we bij de andere bestuursleden in het dagelijks bestuur. Éénderde blijkt vrouw te zijn, en bijna éénderde is jonger dan 35 jaar. Ook hier heeft iets meer dan 3% van de bestuursleden een allochtone origine.

5.3.3.3 Besluit met betrekking tot de bestuursorganen

In dit onderdeel gingen we de samenstelling na van de Raden van Bestuur en de Dagelijks Besturen van de culturele instellingen en organisaties. De algemene vergaderingen lieten we buiten beschouwing omwille van de twee bovenvermelde redenen.

De aantallen (N) voor de Dagelijks Besturen waren vrij klein. Op basis van de verzamelde gegevens kunnen we echter besluiten dat de verschillende functies binnen de Raden van Bestuur en de Dagelijks Besturen een gelijkaardig profiel vertonen.

Zo stelden we eerst en vooral vast dat zowel de directeurs als de voorzitters van de bestuursorganen vooral mannen bleken te zijn (80%). Bij de ondervoorzitters en de secretarissen van beide organen vonden we iets meer vrouwen terug: in de Raad van Bestuur 35%, in het Dagelijks Bestuur 40%. Ook bij de andere bestuursleden vonden we meer vrouwen terug (maximaal 40%).

Wat leeftijd betreft zien we weinig jongeren bij de voorzitters en de directeurs. Ook hier vinden we meer jongeren naarmate de 'status' of het 'aanzien' van de functie daalt: 11% van de ondervoorzitters en 22% van de 'gewone' bestuursleden binnen de Raden van Bestuur zijn jonger dan 35 jaar.

Tenslotte stellen we vast dat allochtonen (personen met Marokkaanse, Turkse of niet-Europese roots) zo goed als ontbreken binnen de belangrijke functies in de besturen (voorzitters, ondervoorzitters, secretarissen, directeurs) maar wel enigszins plaats vinden bij de 'gewone' bestuursleden (2%).

5.4. Samenstelling van de Vlaamse Strategische Adviesraad

Via de herstructurering van de Vlaamse administratie en de Vlaamse openbare instellingen onder de noemer Beter Bestuurlijk Beleid heeft de Vlaamse Regering het bestaande adviesstelsel willen stroomlijnen. Per beleidsdomein werd er daarom begin 2008 één strategische adviesraad opgericht. Voor het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media is dit de Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media.

In dit beleidsdomein functioneerden tot nu meerdere adviesorganen, die door de inwerkingtreding van de nieuwe strategische adviesraad worden opgeheven: de Raad voor Cultuur, de Raad voor de Kunsten, de Raad voor Volksontwikkeling en Cultuurspreiding, de Vlaamse Sportraad en de Vlaamse Mediaraad.

De Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media bestaat uit een algemene raad, een vast bureau en vier sectorraden, namelijk de sectorraad voor Kunsten en Erfgoed, een sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, een sectorraad Sport en een sectorraad Media. De sectorraden bestaan uit een aantal onafhankelijke deskundigen en uit vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld.

In het kader van deze studie bekijken we de samenstelling naar geslacht van de sectorraad voor Kunsten en Erfgoed en van de sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. Onderstaande tabellen wijzen uit dat beide raden een evenwichtige gendersamenstelling hebben.

5.4.1 Samenstelling van de sectorraad voor Kunsten en Erfgoed

Tabel 57 Samenstelling van de Sectorraad Kunsten en Erfgoed

	Mannen	Vrouwen
Onafhankelijk deskundigen		
N	4	5
%	44	56
Vertegenwoordigers maatschappelijk middenveld		
N	5	5
%	50	50
Vertegenwoordigers maatschappelijk middenveld: plaatsvervangers		
N	6	2
%	75	25
Totaal (deskundigen + vertegenwoordigers)		
N	9	10
%	47	53

Bron: http://www.cjsm.vlaanderen.be/raadcjsm/raad_cjsm/index.html

5.4.2 Samenstelling van de sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen

Tabel 58 Samenstelling van de Sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen

	Mannen	Vrouwen
Onafhankelijk deskundigen		
N	4	4
%	50	50
Vertegenwoordigers maatschappelijk middenveld		
N	7	4
%	64	36
Vertegenwoordigers maatschappelijk middenveld: plaatsvervangers		
N	6	6
%	50	50
Totaal (deskundigen + vertegenwoordigers)		
N	11	8
%	58	42

Bron: http://www.cjsm.vlaanderen.be/raadcjsm/raad_cjsm/index.html

6. Op zoek naar verklaringen

Uit de beschrijvende analyses van het voorgaande hoofdstuk bleek dat er heel wat mannelijke dominantie in de cultuursector heerst. We trachten daarvoor in dit zesde hoofdstuk een aantal verklaringsgronden te schetsen.

6.1. Inleiding

Het is moeilijk om de mechanismen achter de genderongelijkheid bloot te leggen. In een essay over de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Theunissen, Sels, 2006) lezen we het volgende:

“Wie graaft naar de diepere mechanismen achter de loonachterstand van vrouwen, begeeft zich onvermijdelijk zo nu en dan op glad ijs. Of moet bijzonder schaatsvaardig en uitgeslapen zijn om de gladde plekken te omzeilen. Zonder het te willen, neem je vaak positie in in beladen debatten. Waar eindigt nature en waar begint nurture? Welke meetbare discrepanties in het gedrag en de attitudes van mannen en vrouwen hebben een onbetwistbare biologische basis en welke verschillen zijn cultureel en dus relatief? Dat een vrouwelijke arbeidskracht minimaal enkele uren buiten strijd is wanneer zij een kind baart in onveranderlijk, aan sekseverschillen toe te schrijven. Maar dat zij, en niet de vader, vervolgens haar carrière opgeeft om voor het kind te zorgen, is dit niet uitsluitend een kwestie van gender? Over 100 jaar is het misschien omgekeerd. Dat een vrouw fysionomisch minder geschikt is voor het beroep van kasseilegger is wellicht wetenschappelijk aan te tonen, maar voor hoeveel andere beroepen kan je zo'n natuurlijk nadeel hard maken? Achter de loonkloof gaat een kluwen schuil van al dan niet terecht geclaimde biologische verschillen, differentiële socialisatieprocessen, tot rolpatronen verstarde onuitgesproken verwachtingen, peer pressure en gevoelens van verplichting en schuld. Ook de bredere historische context mogen we niet uit het oog verliezen. De dominante filosofische denkbeelden, de stand van de technologie, de politieke en

economische conjunctuur: alle hebben ze hun impact op de genderverhoudingen."

Hoewel de voorliggende studie niet handelt over de loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar over de participatiekloof tussen mannen en vrouwen in bepaalde bestuursfuncties, gaat de essentie van het betoog van Theunissen en Sels ook voor deze studie op. Het zoeken naar verklaringen voor de vastgestelde genderverhoudingen is ingewikkeld, er bestaat immers geen éénduidige oorzaak. De verklaring voor de beperkte aanwezigheid van vrouwen in bestuursfuncties ligt eveneens zowel bij differentiële socialisatieprocessen, als bij rolpatronen en verwachtingen, bij schuldgevoelens, enzoverder.

Ook wij begeven ons binnen dit hoofdstuk op 'het gladde ijs', om in de bewoordingen van Theunissen en Sels (2006) te blijven. Verklaringen voor de verschillende deelname van mannen en vrouwen aan bestuursfuncties in de culturele wereld zijn immers ook erg uiteenlopend. We reiken verschillende factoren aan die mogelijke verschillen kunnen verklaren. Hierbij grijpen we terug naar het micro-, het meso- en het macro-niveau zoals besproken in het tweede hoofdstuk. Daarmee formuleren we niet meer dan een aanzet die inzicht kan bieden in verschillende oorzaken. Diverse denkpijsten worden besproken, en ook de meningen van onze respondenten over deze kwestie komen aan bod.

6.2. Verklaringen op het micro-niveau

Ten eerste is er het micro-niveau: dit betreft de verklaringen op het individuele, vaak persoonlijke vlak. We vroegen in de webenquête welke factoren vrouwen en mannen zouden kunnen belemmeren in het opnemen van een bestuursfunctie in een culturele organisatie of vereniging.

Tabel 59 Factoren die een reden kunnen zijn om een bestuursfunctie in een culturele organisatie of vereniging te weigeren, voor vrouwen en voor mannen

		Voor vrouwen	Voor mannen
		% (N)	% (N)
Te veel stress	Zeker geen reden	44 (85)	46 (86)
	Neutraal	39,4 (76)	36,9 (69)
	Zeker een reden	16,6 (32)	17,1 (32)
Te hoge werkdruk	Zeker geen reden	34,5 (67)	36,4 (68)
	Neutraal	38,1 (74)	39 (73)
	Zeker een reden	27,3 (53)	24,6 (46)
Minder vrije tijd	Zeker geen reden	19,5 (38)	26,5 (49)
	Neutraal	44,1 (86)	45,9 (85)
	Zeker een reden	36,4 (71)	27,6 (51)
Te weinig beloning	Zeker geen reden	45,5 (88)	38,1 (72)
	Neutraal	40,7 (79)	34,4 (65)
	Zeker een reden	13,9 (27)	27,5 (52)
Minder tijd voor zorgtaken thuis	Zeker geen reden	16,8 (32)	51,6 (97)
	Neutraal	40,3 (77)	41,5 (78)
	Zeker een reden	42,9 (82)	6,9 (13)
Te hoge eisen	Zeker geen reden	53,6 (104)	56,1 (105)
	Neutraal	40,2 (78)	36,9 (69)
	Zeker een reden	6,2 (12)	7 (13)
Te competitieve sfeer	Zeker geen reden	63,9 (124)	71,8 (135)
	Neutraal	30,4 (59)	25,5 (48)
	Zeker een reden	5,7 (11)	2,7 (5)
Angst het niet aan te kunnen	Zeker geen reden	54,9 (106)	60,6 (114)
	Neutraal	36,3 (70)	34,6 (65)
	Zeker een reden	8,8 (17)	4,8 (9)
Minder leuke contacten met andere collega's/vrijwilligers	Zeker geen reden	68,4 (132)	67,4 (126)
	Neutraal	28,5 (55)	28,9 (54)
	Zeker een reden	3,1 (6)	3,7 (7)

Uit voorgaande tabel blijkt dat de respondenten de impact van de diverse opgegeven factoren in hoge mate hetzelfde inschatten voor mannen als voor vrouwen. Zo speelt de impact van stress, werkdruk, de gestelde eisen, de contacten met andere collega's, ... voor beide geslachten even sterk, aldus onze respondenten. Slechts één factor vertoont een zeer afwijkend beeld in het gehele plaatje: de factor 'minder tijd voor zorgtaken thuis'. De respondenten schatten in dat dit voor maar liefst 43% van de vrouwen een belemmerende factor is in het al dan niet opnemen van een bestuursfunctie, tegenover slechts 7% bij de mannen. De zorgtaken blijken dus, althans in de ogen van onze respondenten, nog steeds in belangrijke mate 'vrouwenwerk' te zijn. Aansluitend hierbij blijkt ook de factor 'minder vrije tijd' eerder voor vrouwen (36%) dan voor mannen (28%) een reden te kunnen zijn. Daarnaast zijn er enkele factoren waar de respondenten kleine verschillen tussen mannen en vrouwen aangeven, namelijk de te lage beloning speelt eerder een rol voor mannen (27,5%) dan voor vrouwen (14%). We kunnen veronderstellen dat hier het traditionele kostwinnersmodel, waarbij de man voor het hoogste inkomen zorgt, waarschijnlijk een verklarende achtergrond biedt. Andere verschillen liggen bij de competitieve sfeer en de angst om de functie niet aan te kunnen, waardoor vrouwen zich eerder laten tegenhouden dan mannen, aldus onze respondenten.

Uit bovenstaande resultaten kunnen we afleiden dat de antwoorden in zekere mate ingegeven zijn vanuit een stereotiepe genderbeeld. Vooral de opvatting dat de vrouw de zorgtaken opneemt blijkt nog sterk overeind bij de respondenten. We kunnen veronderstellen dat deze stereotiepe denkbeelden ook in het reilen en zielen van de bevroegde organisaties doorschemeren.

Daarnaast stelden we een open vraag naar andere mogelijke redenen die voor vrouwen kunnen meespelen wanneer zij een bestuursfunctie weigeren. We geven de antwoorden weer.

Ten eerste wijzen heel wat respondenten er op dat het voor vrouwen moeilijk is om een bestuursfunctie te combineren met een gezin.

"Afhankelijk van hun privé-situatie en rolverdeling thuis."

"Vrouwen met kleine kinderen zullen het niet gemakkelijk hebben daar deze functie vrij veel tijd en inzet vraagt. Verder zie ik geen enkel verschil."

"Combinatie gezin - buitenshuis werk en vrijwilligerswerk."

"Een partner of echtgenoot die tegenpruttelt omdat hij ervan uit gaat dat zijn vrouw voor de huis- en gezinstaken moet opdraaien. In een familiesituatie waarbij man en vrouw alle

taken - dus zowel huishouden, gezin als uit-werken - gelijk verdelen, mag het geen probleem zijn."

"Dit is persoonlijk voor iedereen. Misschien dat vrouwen wel liever wat meer tijd met hun kindjes doorbrengen."

Samenhangend hiermee verwijzen een aantal respondenten naar de tijdsinvestering die zulk een functie vraagt, deze zou volgens de respondenten voor vrouwen te hoog liggen. Ook het feit dat veel vergaderingen 's avonds plaatsvinden, blijkt volgens de respondenten vooral voor vrouwen een obstakel te zijn.

"Eén van de vermoedelijke drempels is het feit dat ze enkel lid van de Raad van Bestuur kunnen zijn als ze al een ander engagement opnemen in de beweging. Dit maakt de tijdsinvestering misschien te hoog."

"Er wordt heel veel flexibiliteit verwacht van de medewerkers. Voor veel vrouwen past dit niet in hun toekomstplannen. Ook de niet geheel terechte link met het "nachtleven" past voor velen niet in hun toekomstbeeld."

"Het feit dat veel vergaderingen, overleg s'avonds is. Overdag vormt dat geen probleem."

"Veel avondvergaderingen en -activiteiten."

"Vergaderingen zijn meestal 's avonds, niet interessant voor vrouwen met jonge kinderen en weinig opvangmogelijkheden."

"Vrouwen hebben minder tijd."

Daarnaast registreerden we ook heel wat opmerkingen over de 'mannelijkheid' van de bestuurs- en / of cultuurwereld.

"Het is toch nog wel vaak een oude-mannenclubje. Als vrouw mag je er dan wel bij zitten en af en toe je zegje doen, maar in het napraten achteraf merk je dan wel dat je er heel andere

interesses op nahoudt en heb je bv niet zoveel zin om samen met die mannen te overleggen."

"Minder getraind zijn in vergaderen, en de codes die daar bestaan. Ik meen geconstateerd te hebben dat vrouwen van een vergadering meer 'gezelligheid' verwachten dan mannen. Voor die laatste komt de gezelligheid na de vergadering."

"Te mannelijk wereldje, sfeer en taalgebruik veelal?"

"Omdat de cultuur toch nog een mannenbastion is, vind ik."

Of ook:

"Wens te benadrukken dat de meest gehoorde reden waarom men twijfelt of niet wenst in te stappen ligt bij onzekerheid; kan ik dat wel aan, is dat iets voor mij? Het is een drempel die zeer regelmatig ter sprake komt."

"vrouwen moeten zich dubbel bewijzen."

Vrouwen zouden verder ook te onzeker zijn over de eigen leiderschapskwaliteiten.

"Te onzeker, bang door de mannelijke collega's niet au sérieux genomen te worden."

"Beperkter geloof in zichzelf."

En tenslotte werd er ook getwijfeld aan de interesse voor, en zelfs de capaciteiten van vrouwen voor bestuursfuncties.

"Vrouwen hebben hierin geen interesse."

"Vrouwen hebben geen voeling met de expertise."

"Misschien hebben ze het moeilijker met de zakelijke vertaling van een emotievolle activiteit zoals een cultuurcentrum?"

"De hoge zakelijkheid en techniciteit vormen een obstakel voor vrouwen."

Twee andere problemen die worden aangekaart:

"Vrouwen worden nog altijd niet voldoende au sérieux genomen als het op de grote beslissingen aankomt."

"De groep vrouwen waarop beroep wordt gedaan is precies klein. Het zijn altijd dezelfde vrouwen die gevraagd worden (ik ervaar dit zelf aan de lijve, indien ik op alle vragen zou ingaan, zou ik wel in veel raden van bestuur zitten). Denk dat gevaar bestaat."

Toch wijzen heel wat respondenten er ook op dat er volgens hen geen verschillen bestaan in de redenen om een bestuursfunctie te weigeren.

"Ik denk echt niet dat die zoveel verschillen als voor mannen."

Daarnaast peilden we ook naar redenen die voor mannen kunnen meespelen wanneer zij een bestuursfunctie weigeren.

Ten eerste wijzen we er op dat er opvallend weinig antwoorden werden geregistreerd op deze vraag. Vaak antwoord men 'nee', er zijn voor mannen volgens de meeste respondenten geen (bijkomende, naast de door ons opgesomde, zie tabel hierboven) factoren die een rol kunnen spelen bij het weigeren van een bestuursfunctie.

Daarnaast wordt ook voor mannen de moeilijke combinatie van een bestuursfunctie en een gezin door onze respondenten aangehaald, zij het niet zo vaak als bij de vraag naar obstakels voor vrouwen. Vaak verwijst men ook specifiek naar jongere mannen.

"Er zijn ook genoeg jonge mannen die een bestuursfunctie weigeren omdat ze dan minder tijd hebben voor het gezin. Er is denk ik vooral een ondervertegenwoordiging van jonge mensen in bestuursorganen. Nog te veel oude mannenclubjes."

"Ook jonge mannen zijn tegenwoordig moeilijker te vinden. Te drukke jobs, combinatie met gezinsleven, etc."

Andere respondenten wijzen op factoren die te maken hebben met status, prestige en geld.

"Geen status aan verbonden, minder verbondenheid met de inhoud."

"Minder interesse in de inhoud (cultuur). Niet genoeg prestige."

Tenslotte noteren we nog volgend mogelijk argument:

"schrik om zich te lang te moeten binden aan organisatie."

6.3. Verklaringen op het meso-niveau

Het meso-niveau betreft verklaringen die te maken hebben met de (structuur en cultuur van de) organisatie. Ook hiernaar peilden we in onze enquête.

Tabel 60 Het belang van masculiene en feminiene waarden in de organisatie

	(zeer) Belangrijk	(zeer) Onbelangrijk
	%	%
Masculiene waarden		
Aanwezigheid (m)	47,0	9,8
Beloning (m)	7,0	63,7
Competiviteit (m)	1,9	73,7
Hiërarchie (m)	7,5	58,2
Inzet (m)	35,0	11,2
Prestatiedruk (m)	18,1	20,5
Feminiene waarden		
Collegialiteit (v)	78,5	1,4
Ontplooiing (v)	41,2	10,0
Participatie (v)	82,5	3,3
Positieve feedback (v)	45,5	7,5
Werk-privé-balans (v)	42,9	13,7

Als belangrijke verklaring voor het voortbestaan van het glazen plafond wordt vaak verwezen naar de cultuur van een organisatie (zie hoofdstuk twee en hoofdstuk drie). Onderzoek toonde reeds aan dat er een verschil kan worden gemaakt tussen meer 'masculiene' culturen en meer 'feminiene' culturen. Een sterk masculiene cultuur zou voor vrouwen een barrière kunnen vormen om door te stromen naar leidinggevende functies, met name omdat vrouwen een dergelijke cultuur minder aantrekkelijk vinden dan mannen. Op basis van onze bevraging stellen we vast dat er in de culturele sector, in de

organisaties die wij bevroegen, een sterk 'feminiene' cultuur heerst. We zien op dit niveau dus geen mogelijke verklaring voor het geringe aandeel vrouwen in de bestuursorganen.

6.4. Verklaringen op macro-niveau

We peilden eveneens naar verklaringen op het macro-niveau. We stelden volgende vraag.

"De overheid neemt initiatieven om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Moet de overheid zulke acties plannen voor het bestuur van culturele organisaties of verenigingen?"

Een beperkt aantal respondenten laat de vraag open of meldt hierover geen mening of geen idee te hebben. De overgrote meerderheid van de respondenten wil echter zijn mening kwijt over deze kwestie, en deze meningen zijn zeer uiteenlopend. We noteerden reacties die variëren van 'absoluut!' over 'absoluut wel' en 'zeker!' over 'daar is niks op tegen' of 'dat mag' naar 'dat is geen must' en 'dat is voor ons niet nodig'. We overlopen de reacties.

Een greep uit de reacties van de respondenten die acties vanuit de overheid inzake het bevorderen van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen toejuichen:

"De gelijkheid tussen mannen en vrouwen zou vanzelfsprekend moeten zijn. Indien ze dat echter niet is, dan moet de overheid zeker initiatieven nemen."

"Als het niet van de basis komt, moet de overheid stimulerend werken."

"Gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de aandacht brengen lijkt mij sowieso een goede zaak."

"Een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in bestuursfuncties vind ik persoonlijk wenselijk. Als zou blijken dat dit in de praktijk onvoldoende is, lijkt een stimuleringsbeleid van de overheid wenselijk."

Sommige respondenten stellen voor om quota in te voeren.

"De 50/50 regel voor alle, ook niet-culturele organisaties laten gelden, is een eerste aanzet."

Anderen wijzen er toch op dat verplichte quota niet gewenst zijn.

"De overheid mag hier acties ondernemen, zonder daarbij te werken met quota. Soms ligt het moeilijk om de verdeling man-vrouw te beïnvloeden. "

"Dat hangt er vanaf welke initiatieven ze neemt: met 'incentives' of met 'dwangmaatregelen'. In het eerste geval wel, in het tweede zeker niet."

"Kan geen kwaad, zolang het geen verplichting is."

Ook wordt aangegeven aan dat acties welkom zijn, maar niet zozeer nodig in de culturele sector.

"Dat mag, maar is in de culturele sector minder nodig dan in andere sectoren."

"Binnen de culturele sector is er over het algemeen al meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen."

"Vooral in sportkringen is er een ongelijke vertegenwoordiging."

... en ook niet in de bepaalde (eigen) (kleine) (of al erg vrouwvriendelijke) organisaties.

"Ik denk dat dat misschien een goed idee is voor grotere organisaties, maar voor kleine zoals de onze heeft dat weinig zin, omwille van de zeer grote specialisatie waarmee we bezig zijn."

"Ja toch wel denk ik. In andere organisaties merk ik vaak dat het nodig is. Alleen vormt onze organisatie de uitzondering bij uitstek: grote aanwezigheid en invloed van vrouwen!!"

"Voor grote organisaties lijkt het mij aangewezen."

“Voor culturele organisaties is dit misschien wel verantwoord, maar voor verenigingen is dit minder voor de hand liggend. De besturen van die verenigingen worden meestal toch democratisch gekozen onder de leden.”

Een aantal respondenten geeft onmiddellijk concrete tips en mogelijke acties.

“Dit lijkt mij wel interessant. Onderzoek naar drempels voor vrouwen in kernbesturen van lokale sociaal-culturele organisaties kan bijvoorbeeld een actie zijn. De volgende stap is dan waarom ze wel/niet doorstromen naar het bestuur van de koepel.”

“De werkdruk op de werkvloer verminderen voor jonge gezinnen. Een jong gezin met kinderen, besteden de weinige vrije tijd die ze hebben aan hun kind(eren) of voor hun eigen ontplooiing (studie – sport - ontspanning).”

“Een sensibiliseringsactie kan geen kwaad maar dan nog moet er naar inhoud en capaciteit gekozen worden en niet naar vorm.”

Soms worden ook verklaringen aangereikt voor het onevenwicht tussen mannen en vrouwen in besturen.

“Enerzijds wel, om de drempel te verlagen, anderzijds is een bestuursfunctie voor vrouwen nog altijd moeilijker combineerbaar met huis/tuin/gezin.”

“Ja, maar met mate. Het feit dat vrouwen minder in besturen aan te treffen zijn, heeft m.i. vooral te maken met een algemeen maatschappelijk rollenpatroon (vrouw doet nog steeds het huishouden / voedt de kinderen op), veel meer dan met de onwil van een bestuur.”

“Ik denk niet dat de overheid hier sturend kan optreden: vaak is deelname aan een bestuursorgaan een keuze die intern in een gezin wordt gemaakt.”

Daarnaast zijn er ook heel wat respondenten die vinden dat de overheid zich hiermee niet hoeft te moeien. Een aantal reacties:

“De overheid moet vooral ruimte laten/creëren voor spontane processen.”

"de overheid moet zich niet met alles bemoeien."

"NEEN ! Laat de overheid zich maar beter op zijn eigen werking concentreren; deelname aan het verenigingsleven is een privéaangelegenheid van de burger ! Als ik een vereniging van pijprokende mannen wil oprichten of een mannenkookclub dan hoeft de overheid zich hiermee niet te moeien."

Sommige respondenten die vinden dat er (in hun organisatie of hun sector) geen probleem van genderongelijkheid is.

"Die gelijkheid is er (en wel zodanig dat de bibsector aan het vervrouwelijken is)"

"Vrouwen krijgen in de culturele sector doorgaans evenveel kansen dan mannen."

"Ik denk dat in culturele organisaties vrouwen sowieso reeds goed vertegenwoordigd zijn."

Of dat dit allemaal al wettelijk geregeld is (binnen hun organisatie of sector).

"Dit is wettelijk al geregeld. Maximum 2/3 van de leden van het beheersorgaan mogen behoren tot hetzelfde geslacht. Wij krijgen sowieso een groter aantal vrouwelijke dan mannelijke kandidaten."

"Er is een wettelijk quotum."

Of gewoon, kortweg, dat het in de specifieke organisatie van de respondent niet nodig is.

"Voor onze vereniging geen noodzaak."

"Voor ons is dit niet nodig."

Soms zijn er eerder principiële argumenten.

"Geforceerde gelijkheid is geen gelijkheid."

Of argumenten die verwijzen naar het 'de juiste man/vrouw op de juiste plaats'-principe, en dit dus ongeacht het geslacht.

"Ik denk vooral dat ervoor moet gezorgd worden dat de juiste man/vrouw op de juiste plaats komt én dat de expertise, vakkennis en goesting belangrijker moeten zijn dan het geslacht."

"In eerste instantie moet iemand willen werken, willen tijd investeren - en in ons geval is dit vrijwilligerswerk -, van muziek houden, zich willen inzetten voor muzikant en publiek... Met deze criteria ga je niet eerst naar geslacht kijken..."

"Nee, ik ben voorstander om competente mensen te zoeken ongeacht geslacht, religie, origine."

Andere respondenten geven aan dat er al genoeg initiatieven genomen worden, of dat dit een zaak is van de organisaties/verenigingen zelf.

"Naar mijn aanvoelen hebben culturele organisaties daar zelf al een aantal initiatieven voor"

"Nee, er zijn mogelijkheden genoeg om de besluitvorming en de samenstelling van het bestuur democratisch te laten verlopen. Het is dan ook aan de organisatie zelf om initiatief te nemen op dat vlak. Het hangt ook sterk af van de aard van de organisatie."

"Nee. De huidige initiatieven zijn voldoende. Wij wensen op de eerste plaats dat onze bestuursleden interesse hebben voor hun functie en tijd kunnen vrijmaken hiervoor. Of ze nu man of vrouw zijn doet niet ter zake."

"Op zich is het doorgaans in de statuten opgenomen dat er minimum één derde van de leden van het andere geslacht is. Dit zou voor alle organisaties verplichtend kunnen worden gesteld. Hoewel zaken afdwingen soms ook averechts effect heeft; de excuustruus."

Vervolgens stelden we de vraag of meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het bestuur van culturele organisaties ook realiseerbaar is?

Eerst en vooral meldden vele respondenten dat er bij hen in de organisatie al gelijkheid tussen mannen en vrouwen is.

"Bij ons kan men zeker spreken van gelijkheid. Vrouwen hebben kansen."

"Binnen onze organisatie zelf lijkt mij alles prima betreffende gelijke kansen. Over de Raad van Bestuur kan ik mij niet uitspreken omdat ik daar zelf nooit aan deelneem."

"Deze evolutie zet zich automatisch in. De inbreng van vrouwen in het bestuur is met de jaren gegroeid. ze zijn mondiger geworden. Nemen initiatieven. het gaat niet zozeer over hun aantal, maar wel over de stempel die ze drukken op de werking."

"Er is m.i. voldoende gelijkheid."

"Gelijkheid tussen man en vrouw is reeds gerealiseerd en vanzelfsprekend."

"Het blijft een constant aandachtspunt binnen de recrutering en selectie van de bestuursleden."

"Het feit dat onze voorzitter een vrouw is en dat er bij het personeel een pariteit bestaat, brengt de balans min of meer in evenwicht."

Andere respondenten geven aan dat hier zeker aan gewerkt kan worden binnen de organisatie.

"Aan problemen die ongelijkheid scheppen kan zeker worden gesleuteld."

"Zeker en vast. Wij zijn vragende en zoekende partij!"

Andere respondenten wijzen op praktische zaken en zien mogelijke hindernissen om meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het bestuur te verkrijgen.

"Alles hangt af van de ingediende kandidaturen bij iedere wedersamenstelling. Indien er teveel kandidaten zijn voor de in te vullen bestuursfuncties kan men ervoor zorgen dat er evenwicht is tussen mannen en vrouwen."

"Als we zouden uitbreiden, zouden we eerst pogen opnieuw een vrouw op te nemen. Maar in de voorbije jaren bleek dat die het vlugst afhaakten."

"Geen probleem, alleen zijn er weinig vrouwen die zich geroepen voelen om effectief in het bestuur te stappen."

"Het is nu reeds zo dat er gelijkheid is. Vrouwen zijn mondiger geworden en dat merk je ook in de vergaderingen. Er kan nog altijd aan gewerkt worden. Maar er zit een duidelijke positieve evolutie in de trend naar meer gelijkheid."

"Ik zou dit zeer graag gerealiseerd zien, maar huidige Raad van Bestuur moet ermee akkoord gaan..."

Een probleem dat meermaals werd aangekaart betreft de schaarsheid van personen (m/v) goede bestuurders zouden kunnen zijn.

"Ja, Zeker en vast. Maar goede en geëngageerde bestuurders zijn schaars. Dus soms valt er niet te kiezen tussen een man of vrouw."

"Ja maar moet spontaan kunnen. De sector is te gespecialiseerd - er is de luxe van de keuze niet."

"Ja, afhankelijk van het vinden van vrouwen die willen doorstromen naar bestuursfuncties."

"Theoretisch perfect haalbaar, in de praktijk blijkt het niet eenvoudig om vrouwelijke bestuursleden te vinden. De afgelopen twee jaar zijn er twee vrouwelijke bestuursleden opgestapt."

Het belang van een bestuur dat achter de gelijke-kansen-thematiek staat, blijkt ook een rol te spelen.

"We hebben alleszins een voorzitter die hier zeer voor bekommerd is."

Een aantal respondenten vermeldt dat de capaciteiten van bestuurders ertoe doen, en dat het geslacht eigenlijk van secundair belang is.

"Ik vind geslacht/ras/... totaal ondergeschikt aan bekwaamheid, en daarbij horend het belang van inlevingsvermogen, sociale vaardigheid & creativiteit."

"Ik zie het perfect realiseerbaar maar vindt het geen doel an sich, de capaciteiten en het netwerk van iemand kan vb. meer bijdragen tot het welslagen van een organisatie."

Enkele respondenten stellen voorwaarden.

"Ja, mits de nodige doorgroeitijd."

"Indien input wordt gegeven door alle overheden."

"Als de omstandigheden worden aangepast of als er serieuze tegemoetkomingen tegenover staan."

Sommige respondenten zien gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bestuursorganen van hun organisatie niet realiseerbaar.

"Nee, te weinig mensen die echt specialist zijn op het terrein om rekening te houden met een balans tussen mannen en vrouwen."

Andere relevante opmerkingen:

"We streven in de eerste plaats naar een verjonging, dat is op zich al een grote uitdaging binnen onze Raad van Bestuur. Tegelijk met die verjonging willen we streven naar meer vrouwen in de Raad van Bestuur."

"Het is reeds ten dele gerealiseerd (vrouwen maken meer dan 1/3de uit van het bestuur van de beheerscommissie. Wat wel opvalt is dat de verantwoordelijke functies (voorzitter, ondervoorzitter) toch weer mannen aantrekt.

7. Conclusie

De participatie van vrouwen en mannen is in onze samenleving op diverse terreinen erg verschillend. Zeker op de hogere niveaus is een onevenwichtige deelname van vrouwen en mannen geen uitzondering. Denken we bijvoorbeeld aan het politieke veld (zeven mannelijke ministers en drie vrouwelijke in de huidige Vlaamse regering, elf mannen en drie vrouwen in de federale regering) of aan het academische veld (de rectoren van de Vlaamse universiteiten zijn allen man).

De culturele sector lijkt één van de meest genderneutrale sectoren te zijn (vergelijk met de mannelijke sectoren 'sport' of 'economie', of met de vrouwelijke sectoren 'welzijn' of 'onderwijs'). Hoewel de culturele participatie tussen vrouwen en mannen verschillend is, is er in de culturele sector zeker geen sprake van een participatiekloof tussen vrouwen en mannen. Vrouwen zijn grote cultuurconsumenten. Bovendien zijn vrouwen ook in grote mate tewerkgesteld in de culturele sector. Cijfers van de Vlaamse overheid (2000) wijzen uit dat maar liefst 60% van het totale werknemersbestand in de gesubsidieerde culturele sector vrouwelijk is.

De centrale doelstelling van voorliggende studie bestond erin na te gaan hoeveel vrouwen en hoeveel mannen zetelen in bestuursorganen binnen de culturele sector. Gezien het overwicht van vrouwen in de culturele sector zouden we kunnen veronderstellen dat zij ook de weg naar de top van de organisatie hebben gevonden. Anderzijds doet het bestaan van 'glazen plafonds' in diverse sectoren ons de vraag stellen of er ook in de culturele sector een onzichtbare barrière is die vrouwen ervan weerhoudt om door te groeien naar het topkader van de organisatie.

Vinden vrouwen binnen culturele organisaties de weg naar de top? Wetende dat maar liefst 60% van het gehele werknemersbestand in de culturele sector vrouwelijk is, komt deze verhouding ook terug in de top van de culturele organisaties? Om een antwoord te kunnen formuleren op deze vraag bevroegen we alle structureel gesubsidieerde culturele organisaties en verenigingen via een webenquête over de samenstelling van hun bestuursorganen. 305 op 944 organisaties (32,2%) vulden de online enquête in. We kwamen op basis van de verzamelde data tot volgende vaststellingen.

Ten eerste vergeleken we het profiel van het hoofd van de culturele organisaties, de 'directeur', met het profiel van personen met een andere functie binnen de organisatie. We stelden vast dat het hoofd van de organisatie meestal een man is (58% tegenover 32% bij de andere functies) die al wat ouder is (70% is veertiger of vijftiger). Daarnaast valt ook op dat de 'directeurs' zeer vele uren per week in de weer zijn voor de organisatie (bijna 90% werkt voltijds of meer). Bovendien is iets meer dan de helft van hen al lang verbonden aan de organisatie (vijftien jaar of meer). Dit beeld beantwoordt volledig aan de stereotiepe opvattingen van "de al iets wat oudere mannelijke directeur". We merken op dat er natuurlijk ook uitzonderingen zijn die de regel bevestigen, denk bijvoorbeeld aan de 6% jongere directeurs (twintigers) of de 11% directeurs die deeltijds werken.

Daarnaast gingen we ook de samenstelling van de bestuursorganen na: we registreerden het geslacht, de leeftijd en de etnische achtergrond van de voorzitters, de ondervoorzitters, de secretarissen, de directeurs en de andere bestuursleden van de Raad van Bestuur en het Dagelijks Bestuur. Veralgemeend kunnen we stellen dat de verschillende functies binnen de Raden van Bestuur en de Dagelijks Besturen een gelijkaardig profiel vertonen.

Zo stelden we eerst en vooral vast dat zowel de directeurs als de voorzitters van de bestuursorganen vooral mannen bleken te zijn (maar liefst 74% in de Raden van Bestuur en 80% in de Dagelijkse Besturen). Bij de ondervoorzitters en de secretarissen van beide organen vonden we iets meer vrouwen terug: in de Raad van Bestuur 35%, in het Dagelijks Bestuur 40%. Ook bij de andere bestuursleden vonden we meer vrouwen terug (maximaal 40%).

Jongeren, en dan hebben we het over personen die jonger zijn dan 35 jaar, bleken eerder in beperkte mate in de bestuursorganen te zetelen: 1% als voorzitter in de Raad van Bestuur, 11% als ondervoorzitter en 24% als 'gewone' bestuursleden. Naarmate de 'status' van de functie daalt, vonden we dus meer jongeren terug.

Naar etniciteit bekeken moesten we vaststellen dat allochtonen (personen met Marokkaanse, Turkse of niet-Europese roots) ontbreken binnen de belangrijke functies in de besturen van de culturele organisaties (voorzitters, ondervoorzitters, secretarissen, directeurs). Ze vinden wel enigszins de weg naar de bestuursorganen als 'gewone' bestuursleden (2%).

Hoewel de culturele sector aldus een erg vrouwelijke sector is (een tewerkstelling van 60% vrouwen) blijkt dat de verhoudingen binnen de bestuursorganen omgekeerd liggen. Aan de top van de organisatie staat bovendien steevast een (oudere) man. Hoe kunnen we dit onevenwicht verklaren?

Het zoeken naar verklaringen voor de vastgestelde genderverhoudingen is ingewikkeld, er bestaat immers geen éénduidige oorzaak. Onderzoek naar het 'glazen plafond' geeft aan dat de verklaring voor de beperkte aanwezigheid van vrouwen in bestuursfuncties bij differentiële socialisatieprocessen, bij rolpatronen en verwachtingen, bij schuldgevoelens, ... ligt. Er speelt hier met andere woorden een complex samenspel van factoren. Wij hebben getracht om op drie niveaus verklaringen te zoeken.

Op het micro-niveau, dit is het niveau van het individu, stellen we vast dat de combinatie gezin-arbeid nog steeds een zéér belangrijke belemmerende factor vormt voor vrouwen. Heel wat (mannelijke en vrouwelijke) respondenten geven aan dat het gezinsleven voor vrouwen het opnemen van een bestuursfunctie bemoeilijkt.

Ook op het meso-niveau, ofwel het niveau van de organisatie, vinden we verklaringen voor het eerder lage aandeel vrouwen in bestuursraden. Zo geven de respondenten aan dat de wereld van de besturen toch nog een echte mannenwereld is. Vrouwen zouden minder getraind zijn in het vergaderen en in de codes die bestaan in zulke mannenbastions. Nochtans blijkt uit onze bevraging dat de organisatiecultuur van de bevroegde instellingen en organisaties net sterk feminien is: de meer vrouwelijke waarden zoals 'participatie', 'collegialiteit' en 'positieve feedback' zijn er erg belangrijk. De organisatiecultuur zou aldus voor vrouwen geen belemmering mogen vormen, tenzij de cultuur binnen de bestuursorganen afwijkt van de cultuur binnen de organisatie.

Tenslotte peilden we ook naar de mening van onze respondenten over het opzetten van eventuele overheidsacties om meer gendergelijkheid te bewerkstelligen (macro-niveau). Wij noteerden zeer uiteenlopende reacties, gaande van het enthousiaste 'zeer zeker', 'daar zitten wij op te wachten' over het eerder neutrale 'dat mag' tot het afwijzende 'zeer niet'. We kunnen stellen dat de meningen uiteenlopen. Ook over het invoeren van verplichte quota variëren de meningen, gaande van 'dat is een eerste aanzet' tot 'dit leidt tot een geforceerde situatie'. De meerderheid blijkt niet meteen enthousiast te zijn voor het opleggen van genderquota.

8. Aanbevelingen

Dit onderzoek wil een aanzet geven om na te denken over gelijke kansen binnen bestuurs- en adviesorganen in de culturele wereld. Hoewel het onderzoek slechts een eerste verkenning van het terrein betreft, wensen we toch het rapport af te sluiten met een aantal aanbevelingen. Achtereenvolgens formuleren we enkele mogelijke pistes om gevolg te geven aan de conclusies van dit onderzoeksproject voor de onderzoekswereld, voor het culturele middenveld en voor het overheidsbeleid.

8.1. Aanbevelingen voor verder onderzoek

Hoewel dit rapport heel wat antwoorden geeft over de genderverdeling in bestuursorganen in de verschillende culturele organisaties, roepen deze gegevens evenveel nieuwe vragen op die enkel met bijkomend onderzoek beantwoord kunnen worden.

Ten eerste zijn er de mechanismen achter de onevenredige deelname van vrouwen aan besturen. *Waarom* nemen vrouwen geen of eerder zelden bestuursfuncties of leidinggevende functies op? Hoewel we in dit rapport een aanzet tot mogelijke redenen formuleerden (bijvoorbeeld combinatie gezin-arbeid) geven de resultaten geen doorslaggevend antwoord. Er zullen immers heel veel factoren een invloed uitoefenen. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen, zijn ook voor- en nametingen van beleidsmaatregelen of campagnes nodig, alsook een goed zicht op de motivaties die vrouwen drijven om niet of juist wel deel te nemen in (topfuncties binnen de) besturen.

Bovendien zou bijkomend onderzoek ook vanuit een breder perspectief uitgevoerd kunnen worden: uit tijdsbudgetonderzoek blijkt immers dat vrouwen zich minder engageren in de formele participatie (aan besturen en raden) maar des te meer in de informele participatie (het onderhouden van de informele contacten). Bekeken in dat licht kunnen we ons de vraag stellen of het wenselijk is dat er iets in die informele participatie verandert? Ook daar zijn de mechanismen die vrouwen aanzetten tot informele of formele participatie en de gevolgen ervan belangrijk om meer in detail te bestuderen. In de rand hiervan is het belangrijk om ook de 'vergadercultuur' aan te stippen in het functioneren van vrouwen binnen een bestuursorgaan. Hoe ziet deze vergadercultuur er uit, is het wenselijk dat deze

wordt aangepast, en hoe kan dit gebeuren? Bijkomende gegevens over de (verschillende) vergader- of bestuursculturen binnen de culturele wereld kunnen hier een antwoord formuleren.

Een derde punt betreft niet enkel de instroom, maar ook de doorstroom naar hogere of andere functies binnen de besturen. We stellen vast dat er in de verschillende organen meer vrouwen zetelen bij de 'gewone' bestuursleden, maar niet bij de topfuncties in de besturen. Kunnen of willen zij niet doorstromen? En hoe zit het met de uitstroom? Ook met betrekking tot deze vragen kan bijkomend onderzoek duidelijkheid scheppen.

In functie van de vooropgezette planning en middelen was het in dit onderzoek niet mogelijk om de verschillende culturele instellingen en organisaties diepgaand te analyseren. Hoe groot de verschillen zijn in organisatiecultuur, in samenstelling van besturen, ... tussen de kleine organisaties en de grote, en tussen verschillende subsectoren, blijft dan ook een open vraag. Het is interessant de analyse op een meer gedetailleerde analyse uit te werken en om op basis daarvan bepaalde vergelijkingen te maken.

Een vijfde piste van bijkomend en verdiepend onderzoek is het verzamelen van 'good practices'. Op verschillende vragen die we reeds opwierpen, kan een antwoord geboden worden door in detail op enkele cases in te zoomen: waar lukt de participatie zeer sterk en waar mislukt deze? Door beide uitersten te vergelijken, kan men succesfactoren of drempels beter identificeren.

Tenslotte raden we ten eerste aan om via de 'Delphi-methode' de resultaten terug te koppelen naar het culturele veld om op deze manier beleidsaanbevelingen te verzamelen die door hen gedragen worden. Door enerzijds de belangrijke spelers op het culturele veld (bijvoorbeeld de koepelorganisaties) en anderzijds een selectie van personen uit de 'gewone' culturele organisaties samen te brengen, te 'confronteren' met de onderzoeksresultaten, en te peilen naar hun visie hierover, wordt het mogelijk om de draagwijdte van verschillende beleidsmaatregelen in te schatten. Inzicht op de mate waarin beleidsmaatregelen ook worden gedragen door het veld is essentieel voor het welslagen van het beleid.

Kort samengevat stellen we inzake verder onderzoek het volgende voor:

- Onderzoek naar achterliggende mechanismen voor een onevenredige deelname
- Onderzoek naar de wenselijkheid van formele participatie door vrouwen en mannen
- Onderzoek naar vergaderculturen binnen de culturele wereld
- Onderzoek naar instroom-doorstroom-uitstroom

- Onderzoek gericht op de culturele organisaties
- Verzamelen van 'good practices' en falende cases om sterkere vergelijkingen mogelijk te maken
- Terugkoppeling van de onderzoeksresultaten naar het culturele veld en peilen naar visies op verschillende beleidsopties

8.2. Aanbevelingen voor het culturele veld

Voor organisaties is het vaak moeilijk om 'de juiste man/vrouw op de juiste plaats' te treffen. Verschillende respondenten gaven aan dat het niet voor de hand ligt om geschikte kandidaten te vinden voor besturen of raden die door vrijwilligers draaiende worden gehouden. Daarom pleiten we ervoor ook actief te rekruteren binnen bepaalde 'minderheidsgroepen', groepen die ondervertegenwoordigd zijn binnen het bestuurs- of adviesorgaan. We veronderstellen dat er onder de allochtonen, jongeren en vrouwen nog heel wat potentieel is dat tot hertoe 'onaangeboord' werd.

Daarnaast is het nodig om ook buiten de 'reguliere structuren' kandidaten te werven. Wanneer men verder gaat rekruteren, bijvoorbeeld bij iedereen die geïnteresseerd is in cultuur, dan bereikt men een groter publiek, maar ook een meer divers publiek, met meer verschillende visies ook, wat het bestuur en het beleid enkel ten goede kan komen.

De vereisten die men stelt aan de bestuursleden moeten misschien ook eens tegen het licht gehouden worden. Natuurlijk moeten bestuurders bekwaam zijn in het specifieke domein van cultuur, maar dit kan op erg verschillende manieren. Zijn de gestelde vereisten ook werkelijk nodig of worden onnodige bijkomende voorwaarden gesteld waardoor de kring potentiëlen enkel beperkt wordt?

Daarnaast moeten de nieuwe bestuursleden, raadsleden, ... zich ook voldoende ondersteund weten in hun nieuwe functie. Vooral de eerste maanden zijn een inlooperperiode, waarin men de nieuwe kandidaten kan 'inwijden' in de werking en de cultuur van het bestuurs- of adviesorgaan. Om te voorkomen dat nieuwelingen het 'opgeven' na een korte periode, is begeleiding en ondersteuning erg belangrijk.

Tenslotte moet het zetelen in raden en besturen, wat toch nog steeds vrijwilligerswerk is, ook aantrekkelijk blijven voor de vrijwilliger in kwestie. De organisatie kan erop toezien dat de voorwaarden waaronder men vrijwilligerswerk uitoefent, zo ondersteunend en positief mogelijk zijn.

Samengevat kunnen de organisaties binnen de culturele wereld

- Actief rekruteren binnen minderheidsgroepen
- Ook buiten de reguliere structuren kandidaten werven
- Het nut van de gestelde voorwaarden aan bepaalde functies herbekijken
- Beginners ondersteunen
- Vrijwilligerswerk aantrekkelijker maken.

8.3. Aanbevelingen voor de overheid

Bepaalde culturele organisaties en instellingen zijn zeer inventief in het opzetten naar strategieën om voldoende diversiteit binnen de besturen te verkrijgen. Toon de 'good practices' aan andere besturen binnen de culturele sector zodat deze hier inspiratie uit kunnen putten.

Sensibilisering is belangrijk. Via campagnes kan men het bewustzijn binnen de besturen enerzijds en bij de potentiële bestuurder vergroten. Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid juicht toe dat de Vlaamse overheid via de campagne 'Iedereen kan zetelen!' (zie <http://www.iedereenkanzetelen.be/>) de aandacht trekt op de wenselijkheid van diversiteit binnen allerlei adviesraden.

Over het gebruik van verplichte quota is al heel wat inkt gevloeid. Zo werden deze bijvoorbeeld via het Gemeentedecreet voor alle gemeentelijke adviesraden ingevoerd. Hoewel niet alle gemeenten zich naar dit decreet schikken, stellen we wel vast dat door het invoeren van de quota het bewustzijn rond 'gendergelijkheid' groeit: dit is een eerste noodzakelijke stap in een –vaak lang- proces. Toch is het (bijvoorbeeld voor gemeenten, maar ook voor culturele organisaties) vaak niet eenvoudig om aan de quota te voldoen. Daarom kan gedacht worden aan het intensief opvolgen en begeleiden van die gemeenten (of organisaties) waar de participatie van vrouwen minder vlot verloopt.

Vermits de meest voorkomende belemmerende factor voor het niet-opnemen van leidinggevende functie binnen besturen van culturele organisaties bij vrouwen het combineren van gezin en arbeid is, ligt het voor de hand dat alle initiatieven inzake deze materie ook het evenwicht in de besturen ten goede kan komen. Dit is evenwel een aanbeveling die het bevoegdheidsdomein van vele ministers

uit de Vlaamse regering raakt. Interdepartementeel overleg over het plaatsen van het vrijwilligerswerk in een breder werk-levenverhaal is hier dan ook aan de orde.

Verder kunnen ook initiatieven genomen worden om het vrijwilligerswerk meer aantrekkelijk te maken. Het benadrukken van de voordelen van het vrijwilligerswerk via campagnes kan een mogelijke eerste stap zijn. Het aansporen van organisaties via allerhande subsidiekanalen om hun leden toe te leiden naar adviesorganen kan een tweede meer verdergaande stap betekenen.

Tenslotte kan de Vlaamse overheid ook ondersteunend werken naar de organisaties toe. Dat kan bijvoorbeeld door het inrichten van vormingen met betrekking tot vergader- of organisatiecultuur. Op die manier wordt ook binnen de organisaties stilgestaan bij de eigen cultuur en mechanismen tot werving en uitsluiting van mogelijke kandidaten.

Samenvattend kan de overheid

- 'good practices' tonen
- sensibiliseren, campagnes opzetten
- quota invoeren
- jonge gezinnen ondersteunen
- aantrekkelijk maken van vrijwilligerswerk
- vormingen organiseren rond (vergader-)culturen.

8.4. Voorbeeld van 'good practice'

Het minderhedenforum organiseerde in het kader van het project 'empowerment' in 2007 vormingen die vertegenwoordigers van zelforganisaties en individuen wapenen om hun mannetje te staan in de overlegorganen van de Vlaamse Gemeenschap in Brussel (met thema's welzijn en gezondheid, cultuur en onderwijs). Meer informatie over dit project op www.minderhedenforum.be.

Literatuurlijst

Claeys, J., Elchardus, M., Vandebroeck, D. (2005). De smalle toegang tot cultuur. Een empirische analyse van cultuurparticipatie en van de samenhang tussen sociale participatie en cultuurparticipatie. In: Vlaamse overheid en burgeronderzoek, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2005: 7-35.

Dewaele, A. (2008). De sociale netwerken van holebi's. Over vriendschap en andere bloedbanden. Universiteit Antwerpen, 350p.

Draulans, V., Smet, M. (2005). *M/V*. Over cultuurverandering en betere doorstromingskansen voor vrouwen en mannen in organisaties en bedrijven. Tielt: Lannoo, 278p.

Fischer, A., Rojahn, K., Struyk, I. (2002). Het glazen plafond in de culturele sector. Feiten en verklaringen. Amsterdam, 48p.

Fischer, A., Rodriguez Mosquera, P., Rojahn, K. (2000). Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de trage doorstroming van vrouwen naar managementfuncties. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 123p.

Genderjaarboek 2007. *M/V United*. Een uitgave van ESF-Agentschap Departement Werk en Sociale Economie.

Laermans, R. (2002). Het cultureel regiem. Cultuur en beleid in Vlaanderen. Tielt: Uitgeverij Lannoo, en Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Cultuur, 175p.

Laermans, R. (ed.) (2007). *Cultuurkijker*. Cultuurparticipatie in het meervoud. Empirische bouwstenen voor een genuanceerde visie op de cultuurdeelname in Vlaanderen. Antwerpen: Uitgeverij De Boeck, 317p.

Leyman, A., Steegmans, N. (2006), *Het Vlaamse onderwijs in genderstatistieken*, Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA-UHasselt).

Lievens, J., Waeye, H., De Meulemeester, H. (2006). Cultuurkijker. Cultuurparticipatie gewikt en gewogen. Basisgegevens van de survey 'Cultuurparticipatie in Vlaanderen 2003-2004'. Antwerpen: Uitgeverij De Boeck, 311p.

Minderhedenforum (2006). Van arbeidsdeelname tot zelforganisatie. Bouwstenen voor een effectief minderhedenbeleid. 71p.

Morrison, A., White, R., Van Velsor, E. & The Center of Creative Leadership (1987). Breaking the Glass Ceiling: Can Women reach the Top of America? Reading, MA: Addison-Wesley.

Putnam, R. (2000). Bowling alone. The collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster.

Rosa Factsheet (2007). Vlaamse politica's in cijfers. Op: <http://www.rosadoc.be/site/nieuw/pdf/factsheets/nr53.pdf>

Theunissen, G., Sels L. (2006). Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof. Acco, Leuven, 103p.

van den Broeck, A. (2007). Cultuurdeelname van vijf etnische groepen. Paper gepresenteerd op de Dag van de Sociologie, 2007, Rotterdam. http://www.nsv-sociologie-facta.nl/activiteiten/dvds2007/papers/dagsociologie_paper_andriesvandenbroek.doc

Vanreppelen, J. (2007). Etnisch-culturele diversiteit in Brusselse adviesraden. Nulmeting en bevraging. Minderhedenforum, 10p.

Vlaams ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media, Cel strategische beleidsadviezen (2007). Jaarverslag Raad van de Kunsten 2006, Lot, Boone-Roosens, 63p.

Vlaams ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media, Cel strategische beleidsadviezen (2007). Jaarverslag Raad voor Cultuur 2006, Lot, Boone-Roosens, 63p.

Relevante websites

<http://aps.vlaanderen.be>

<http://www.rosadoc.be>

<http://www.minderhedenforum.be>

Bijlage

Onderstaande lijst biedt een overzicht van alle structureel gesubsidieerde culturele organisaties en instellingen in Vlaanderen die de webenquête invulden (respons).

4AD
4HOOG PRODUCTIEHUIS
AIFOON
ALGEMENE DIENST VOOR JEUGDTOERISME
ALIBI
AMNESTY INTERNATIONAL VLAANDEREN
ANIMA / FOLIOSCOPE
ANIMO - DE SPIRIT VAN JONG LINKS
ANTWERPEN OPEN / ZOMER VAN ANTWERPEN
ARCHIEF EN MUSEUM VAN HET VLAAMSE LEVEN TE BRUSSEL
ARGOS
ART BASICS FOR CHILDREN
ARTISTS IN RESIDENCE ANTWERPEN
ASSOCIAZIONI INTERNAZIONALI FEDERATE
AUGUST VERMEYLENFONDS
AUGUSTINUS
BEVRIJDINGSFILMS
BEWEGING TEGEN GEWELD-ZIJN
BIZON
BOUWORDE
BRONKS JEUGDTHEATER BRUSSEL
CENTRALE VAN DE LANDELIJKE GILDEN VAN DE BOERENBOND
CENTRUM VOOR AGRARISCHE GESCHIEDENIS
CENTRUM VOOR BEELDEXPRESSIE
CENTRUM VOOR HEDENDAAGSE KUNST
CENTRUM VOOR JEUGDTOERISME
CENTRUM VOOR NATUUR- EN MILIEU-EDUCATIE
CHAMP D'ACTION
CHOREOGRAFEN COLLECTIEF PASSERELLE
COLLEGIUM VOCALE

COMPAGNIE CECILIA
COMPAGNIE KAIET!
CONCERTGEBOUW BRUGGE
CREFI
CULTUURCENTRUM BLANKENBERGE
CULTUURCENTRUM BRUGGE
CULTUURCENTRUM CASINO - HOUTHALEN-HELCHTEREN
CULTUURCENTRUM CASINO – KOKSIJDE
CULTUURCENTRUM DE ADELBERG – LOMMEL
CULTUURCENTRUM DE BOGAARD - SINT-TRUIDEN
CULTUURCENTRUM DE BORRE – BIERBEEK
CULTUURCENTRUM DE BROUCKERE – TORHOUT
CULTUURCENTRUM DE PLOMBLOM – NINOVE
CULTUURCENTRUM DE SCHAKEL – WAREGEM
CULTUURCENTRUM DE STEIGER
CULTUURCENTRUM DE WARANDE – TURNHOUT
CULTUURCENTRUM DE WERF – AALST
CULTUURCENTRUM DE WERFT - GEEL
CULTUURCENTRUM GILDHOF – TIELT
CULTUURCENTRUM HASSELT
CULTUURCENTRUM KNOKKE-HEIST
CULTUURCENTRUM LEUVEN
CULTUURCENTRUM NOVA - WETTEREN
CULTUURCENTRUM SCHOTEN
CULTUURCENTRUM 'T GETOUW – MOL
CULTUURCENTRUM TEMSE
CULTUURCENTRUM WESTRAND - DILBEEK
DAMAGED GOODS
De Culturele Instelling
DE KREUN
DE KUNSTBANK
DE RODE ANTRACIET
DE WERELD VAN KINA
DE WERF
DEMOCRAZY
DESIGN MUSEUM GENT
DE SINGEL
ENSEMBLE LEPORELLO
ERFGOEDCEL GENT

ERFPACHT LUNATHEATER
EX TEMPORE
EXTRA CITY
FEDERATIE VAN ORGANISATIES VOOR VOLKSONTWIKKELINGSWERK
FEDERATIE VOOR OPEN SCOUTISME
FEDERATIE WERELDVROUWEN
FESTIVAL VAN VLAANDEREN - LIMBURG BASILICA CONCERTEN
FESTIVAL VAN VLAANDEREN INTERNATIONAAL BRUSSEL-EUROPA
FILMMAGIE, VLAAMSE BEWEGING VOOR FILMCULTUUR
FONK
FORUM VOOR AMATEURKUNSTEN
FRANS MASEREEL FONDS
FREE-TIME
FROE FROE
GEMEENSCHAPSCENTRUM DE VAARTKAPOEN
GEMEENTELIJK JAKOB SMITSMUSEUM
GENTLEMANAGEMENT
GRAFFITI JEUGDDIENST
HALEWYNSTICHTING
HET GEVOLG
HET HUIS VAN ALIJN
HET TONEELHUIS
HOLEBIFEDERATIE
HOOFDSTEDELIJKE OPENBARE BIBLIOTHEEK BRUSSEL
I SOLISTI DEL VENTO
INSTITUUT VOOR MAATSCHAPPIJKRITISCHE ACTIE, VORMING EN ONDERZOEK
INVERDE : OPLEIDINGEN BOS-, GROEN- EN NATUURBEHEER
JES
JEUGD RODE KRUIS
JEUGD, CULTUUR EN WETENSCHAP
JEUGDBOND VOOR NATUURSTUDIE EN MILIEUBESCHERMING
JEUGDDIENST DON BOSCO
JEUGDTIP, JEUGDDIENST VAN DE VLAAMSE NEUTRALE ZIEKENFONDSEN
JGM
JONG-CD&V
KARRENMUSEUM ESSEN
KATHOLIEK VORMINGSWERK VAN LANDELIJKE VROUWEN
KAZOU
KEI-JONG

KEREMOS
KIDSCAM
KONINKLIJKE ACADEMIE VOOR NEDERLANDSE TAAL- EN LETTERKUNDE
KRIS-KRAS
KULTURELE VERENIGING TRANSPARANT
KULTUURBURO LINK
KUNST IN HUIS
KUNST/WERK
KUNSTENLOKET
LA PETITE BANDE
LAB(AU), LABORATORY FOR ARCHITECTURE AND URBANISM
LADDA
LAIKA
LEJO
LES BALLETS CONTEMPORAINS DE LA BELGIQUE
LES MUZISOEURS
LIBERAAL VERBOND VOOR ZELFSTANDIGEN – VORMINGSDIENST
LINC
London
Los Angeles
MAATSCHAPPELIJKE JONGEREN ACTIE
MATRIX. STUDIE- EN DOCUMENTATIECENTRUM NIEUWE MUZIEK
MONTY
MOOSS
MUSEUM DHONDT-DHAENENS
MUSEUM VAN DEINZE EN DE LEIESTREEKD
MUSEUM VOOR DE OUDERE TECHNIEKEN
MUZIEKCENTRUM DRANOUTER
MUZIEKCENTRUM VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
MUZIEKMOZAÏEK, IMPULSCENTRUM VOOR FOLK EN JAZZ
NATUURPUNT EDUCATIE, INSTELLING VOOR NATUUR- EN MILIEU-EDUCATIE IN
VLAANDEREN
NOVEMBER MUSIC VLAANDEREN
OKRA, TREFPUNT 55+
ONTROEREND GOED
OPENBARE BIBLIOTHEEK AALST
OPENBARE BIBLIOTHEEK AFFLIGEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK ALKEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK ANDERLECHT

OPENBARE BIBLIOTHEEK ASSE
OPENBARE BIBLIOTHEEK BEERSE
OPENBARE BIBLIOTHEEK BERLAAR
OPENBARE BIBLIOTHEEK BERLARE
OPENBARE BIBLIOTHEEK BOECHOUT
OPENBARE BIBLIOTHEEK BORSBEEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK DE HAAN
OPENBARE BIBLIOTHEEK DEINZE
OPENBARE BIBLIOTHEEK DENDERLEEJW
OPENBARE BIBLIOTHEEK DESSEL
OPENBARE BIBLIOTHEEK DIEST
OPENBARE BIBLIOTHEEK DILBEEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK DILSEN-STOKKEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK ERPE-MERE
OPENBARE BIBLIOTHEEK ETTERBEEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK GENK
OPENBARE BIBLIOTHEEK GERAARDSBERGEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK GLABBEEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK GRIMBERGEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK GROBBENDONK
OPENBARE BIBLIOTHEEK HAACHT-BOORTMEERBEEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK HEIST-OP-DEN-BERG
OPENBARE BIBLIOTHEEK HERENTALS
OPENBARE BIBLIOTHEEK HERNE
OPENBARE BIBLIOTHEEK HOEGAARDEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK HOUTHALEN-HELCHTEREN
OPENBARE BIBLIOTHEEK HOVE
OPENBARE BIBLIOTHEEK ICHTEGEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK IZEGEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK JETTE
OPENBARE BIBLIOTHEEK KAPELLEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK KAPELLE-OP-DEN-BOSCH
OPENBARE BIBLIOTHEEK KAPRIJKE
OPENBARE BIBLIOTHEEK KINROOI
OPENBARE BIBLIOTHEEK KNOKKE-HEIST
OPENBARE BIBLIOTHEEK KORTEMARK
OPENBARE BIBLIOTHEEK KRUIBEKE
OPENBARE BIBLIOTHEEK KRUISSHOUTEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK LAAKDAL

OPENBARE BIBLIOTHEEK LEBBEKE
OPENBARE BIBLIOTHEEK LEUVEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK LILLE
OPENBARE BIBLIOTHEEK LOKEREN
OPENBARE BIBLIOTHEEK LONDERZEEL
OPENBARE BIBLIOTHEEK LOVENDEGEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK MAASEIK
OPENBARE BIBLIOTHEEK MALLE
OPENBARE BIBLIOTHEEK MEERHOUT
OPENBARE BIBLIOTHEEK MEISE
OPENBARE BIBLIOTHEEK MELLE
OPENBARE BIBLIOTHEEK MENEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK MERCHTEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK MERKSPLAS
OPENBARE BIBLIOTHEEK MESEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK MOL
OPENBARE BIBLIOTHEEK NEERPELT
OPENBARE BIBLIOTHEEK OLEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK OPWIJK
OPENBARE BIBLIOTHEEK OUD-TURNHOUT
OPENBARE BIBLIOTHEEK PEPINGEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK PUTTE
OPENBARE BIBLIOTHEEK PUURS
OPENBARE BIBLIOTHEEK RAVELS
OPENBARE BIBLIOTHEEK RIJKEVORSEL
OPENBARE BIBLIOTHEEK ROESELARE
OPENBARE BIBLIOTHEEK ROOSDAAL
OPENBARE BIBLIOTHEEK ROTSELAAR
OPENBARE BIBLIOTHEEK SCHAARBEEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-AGATHA-BERCHEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-GENESIUS-RODE
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-GILLIS
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-GILLIS-WAAS
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-LAUREINS
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-NIKLAAS
OPENBARE BIBLIOTHEEK SINT-PIETERS-WOLUWE
OPENBARE BIBLIOTHEEK STABROEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK TERNAT
OPENBARE BIBLIOTHEEK TESSENDERLO

OPENBARE BIBLIOTHEEK TREMELO
OPENBARE BIBLIOTHEEK TURNHOUT
OPENBARE BIBLIOTHEEK WAREGEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK WERVIK
OPENBARE BIBLIOTHEEK WETTEREN
OPENBARE BIBLIOTHEEK WILLEBROEK
OPENBARE BIBLIOTHEEK WINGENE
OPENBARE BIBLIOTHEEK WUUSTWEZEL
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZANDHOVEN
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZEDELGEM
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZELE
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZOERSEL
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZOUTLEEUW
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZWALM
OPENBARE BIBLIOTHEEK ZWEVEGEM
OP-STAP
PANTALONE
PEDAGOGISCH INSTITUUT J.L. VIVÈS, LANDELIJK JEUGDWERK VOOR
SPEELPROJECTEN
PIAZZA DELL'ARTE
PROMETHEUS ENSEMBLE
RECHT OP CULTUUR – SOCIAAL ARTISTIEK
REMBETIKA
ROCK'O CO
RODEKRUISZIEKENHUISBIBLIOTHEKEN
ROGER RAVEEL MUSEUM
SERING
SPIEGEL STRING QUARTET
SPORTA-VAKANTIE, ORGANISATIE VOOR SPORTIEVE- EN CREATIEVE VAKANTIES
EN VORMING VAN JONGEREN
STEDELIJK MODEMUSEUM – HASSELT
STEDELIJK MUSEUM LOKEREN
STEDELIJKE MUSEA IEPER
STEDELIJKE MUSEA KORTRIJK
STEDELIJKE MUSEA LEUVEN
STEDELIJKE MUSEA MECHELEN
STICHTING LOGOS
STUK KUNSTENCENTRUM
'T ARSENAAL

'T EY
TAP IS PLEIN
TARTART
TEATER MALPERTUIS
TEN DUINEN 1138
THEATER TAPTOE
TROUBLEYN/JAN FABRE
UITSTRALING PERMANENTE VORMING
ULTIMA THULE
UNIE DER TURKSE ISLAMITISCHE CULTURELE VERENIGINGEN VAN BELGIË
UNIE DER ZORGELOZEN
VAKA - VERENIGING VOOR VREDE EN VERDRAAGZAAMHEID
VARIATIES, KOEPELORGANISATIE VOOR DIALECTEN EN ORAAL ERFGOED IN
VLAANDEREN
VERBRUIKERSATELJEE
VERENIGING VOOR KUNST EN MEDIA – CONSTANT
VIA-INTERNATIONALE JONGEREN UITWISSELING
VICTORIA
VILLANELLA - KUNSTHUIS VOOR KINDEREN EN JONGEREN
VLAAMS ARCHITECTUURINSTITUUT
VLAAMS CENTRUM VOOR OPENBARE BIBLIOTHEKEN
VLAAMS VERBOND VOOR GEPENSIONEERDEN
VLAAMSE AMATEURMUZIEKORGANISATIE
VLAAMSE CONFEDERATIE VAN OUDERS EN OUDERVERENIGINGEN
VLAAMSE DIENST VOOR FILMCULTUUR
VLAAMSE LUISTER- EN BRAILLEBIBLIOTHEEK
VLAAMSE VERENIGING VOOR BIBLIOTHEEK- ARCHIEF- EN DOCUMENTATIEWEZEN
VLUCHTELINGENWERK VLAANDEREN
VOEDSELTEAMS
VOLKSHOGESCHOOL HALLE-VILVOORDE
VOLKSHOGESCHOOL KEMPEN
VOLKSHOGESCHOOL MIDDEN EN ZUID WEST-VLAANDEREN
VOLKSHOGESCHOOL REGIO BRUGGE
VOLKSHOGESCHOOL VLAAMSE ARDENNEN-DENDER
VOLKSKUNDE VLAANDEREN
VORMINGPLUS, VOLKSHOGESCHOOL OOST-BRABANT
WERELDCULTURENCENTRUM ZUIDERPERSHUIS
WISPER, VORMINGSINSTELLING VOOR ACTIEVE KUNSTEDUCATIE
WIT.H

YOUTH FOR UNDERSTANDING VLAANDEREN

Z33

ZIEKENZORG VAN DE CHRISTELIJKE MUTUALITEITEN, AFGEKORT ZIEKENZORG CM
ZORG-SAAM, CENTRUM VOOR STUDIE, ADVIES EN VORMING
ZZMOGH