

Gender in de media en artistieke sector, problematisch of niet?

Men kon niet rond de titels in de pers kijken: beschuldigende titels als 'VRT als mannenbastion', 'Het journaal is een mannenzaak', versus 'Wij zijn het slachtoffer van de perceptie' over het ironische 'De slimste man' (waar het ging over onder meer het programma 'De slimste Mens'.

Is er een probleem met gender in de artistieke en mediasector? Of is er een probleem van perceptie? En zijn alle onderzoeken wel gebaseerd op voldoende objectieve gegevens? Zo kan men zich de vraag stellen of de titel 'VRT als mannenbastion' wel de lading dekt omdat men zijn aandacht richt op slechts enkele programma's, bijv. 'De slimste mens' en 'Het journaal'. Uiteraard deelt het ACV een aantal bekommernissen zoals verder blijkt. Maar een volledige instelling etiketteren op basis van een fractie van hun producties, dat is zich bezondigen aan gevaarlijke generalisaties.

Bestaan er objectievere gegevens?

Bij wonderlijk toeval werden we gecontacteerd ivm een ronde tafel over gender in de artistieke sector. In 2008 bestelde FIA (International Federation of Actors) nl. een rapport 'Age, Gender and performer employment in Europe'. Dit kaderde in hun project 'Changing gender portrayal: promoting employment opportunities for women in the performing arts' (www.fia-actors.com/en/projects.html).

Op 25 november 2009 wil men daar een vervolg aan breien door het organiseren van een conferentie in Brussel. Slaagde deze studie er in meer nuances aan te brengen? Enkele bevindingen:

Gebruik van betiteling 'Performer sector' in de FIA studie

Men focust voornamelijk op een deelsector, namelijk theater. Was dat omdat het overgrote deel van de respondenten komt uit deze deelsector? Of was dat omdat deze studie besteld werd door een organisatie voor acteurs? Er is echter een positief deelaspect van deze 'performer sector' te vertellen wat ontbreekt in deze studie: het aantal vrouwen blijkt veel evenrediger te zijn in de deelsector muziek. Zo telt het orkest van de Vlaamse Opera 29 vrouwen en 31 mannen en is de hoogste functie in orkest (concertmeester) mooi verdeeld over 1 man en 1 vrouw. Vergelijkbare gegevens die men ook in andere orkesten terugvindt.

Gebrek aan facts en figures: Men moet "meten om te weten".

Helaas is de representativiteit van de FIA studie - eigenlijk moeten we zeggen de representativiteit van de respons - erg tegenvallend. We lezen in de studie: *"The overall response rate was low, at 3% (average response rate of countries responding 5%), and no claims to statistical representativeness of all performers in Europe are made in this report."* Eigenlijk was de responsgraad zelfs geen 3% maar 2,71% (pag 13, table 1, Response rates by union membership, kolom 'totals')

Non-respons

Hier is het interessant op te merken dat men geen non-respons onderzoek verrichtte. Nochtans, om er achter te komen wat er aan de hand is, moet men non-respons onderzoek verrichten. Non-respons houdt in dat men de personen die niet gereageerd hebben nogmaals benadert maar nu met de vraag waarom ze niet gereageerd hebben. Gewoonlijk krijgt men dan redenen te horen als "vergeten", "niet ontvangen", "persoonlijke omstandigheden", "geen interesse in het onderwerp. (Foeke van der Zee: Kennisverwerving in de Empirische Wetenschappen, de methodologie van wetenschappelijk onderzoek. BMOOO, Groningen, 2004, <http://www.moaweb.nl/bibliotheek/digitaal-woordenboek/n/non-respons-onderzoek>)

En wat met de wegingscoëfficiënt?

Dat lijkt toch aangewezen bij groepsgemiddelden of niet? Indien de respons niet evenredig verdeeld is in vergelijking met de populatie, of als deze met opzet selectief is verzameld, dan heeft men de mogelijkheid om dat te corrigeren met behulp van een wegingscoëfficiënt. Men groepeerde echter landen per regio. Welke wegingssystematiek heeft men dan gebruikt? We hebben er het raden naar.

Verdraaid

De studie stelt dat "the responses are skewed (*in the sense that, in terms of numbers rather than individual country percentages, the majority of responses are from the UK, Norway, Sweden and Denmark.*)". Distorted, vervormd of verdraaid dus. Men zegt wel: "*Given this, it is possible that the findings might be generalisable to the wider performer population.*" Maar vervolgt door te stellen dat: "*Further information on key characteristics of union members for each country would be needed to establish whether or not this was the case.*" Deze bijkomende oefening heeft men niet gedaan. Verdraaid, wat een gemiste kans.

Ongelijke verloning?

"Gender disparities in pay" staat er in het FIA rapport. Dat zijn wel harde woorden. Wij kennen nochtans gender gelijke barema's. De CAO's Podiumkunsten, Audiovisuele sector en Muziek maken geen onderscheid tussen man en vrouw. (zie www.acvcultuur.be). Gelijkheid is uiteraard een blijvend aandachtspunt voor ACV. Maar het is hier te generalistisch om dit soort uitspraken te doen in een rapport dat ook zogenaamd het Vlaamse en Belgische artistieke landschap viseert.

Thinking out of the box

Er wordt wel eens gesteld dat het niet evident is de gelijkheid man/vrouw op de agenda te krijgen. En als men 'risicogroepen' of 'diversiteit' zegt, denkt men niet aan gender is de vaststelling van organisaties zoals de Vrouwenraad die erg beslagen zijn in deze materie. Elisabeth Kelan, specialiste in man/vrouw relaties op de werkvloer en lector in Werk en Organisatie aan King's College noemt dit treffend 'gender fatigue'. "Niemand

ligt er nog wakker van omdat iedereen ervan overtuigd is dat het probleem al is opgelost.”

Waarom dan niet andere pistes gebruiken? Men kan via zaken die WEL op de agenda raken de problematiek aankaarten en aanpakken. Zo kan men heel concreet zaken aanvechten die in praktijk meer vrouwen dan mannen treffen.

Concreet voorbeeld

Dit is exact wat het ACV deed bij de discriminatie bij loopbaanonderbreking. Het *Europees Hof* steunt namelijk de interpretatie ACV. Over wat gaat het? Een voltijdse werknemer gaat in volledige loopbaanonderbreking. Bij ontslag wordt de opzegvergoeding berekend op het voltijds loon. Een voltijdse collega gaat in deeltijdse loopbaanonderbreking en wordt ook ontslagen. Die opzegvergoeding wordt slechts berekend op het deeltijdse loon.

Nu is er de uitspraak van het Europees Hof in een zaak van ouderschapsverlof, De ontslagvergoeding van een voltijds werknemer met deeltijds ouderschapsverlof moet berekend worden op het voltijds loon. Met die uitspraak gaat het Europees Hof lijnrecht in tegen de Belgische wetgeving en rechtspraak terzake. Het ACV grijpt de uitspraak aan om de Belgische overheid een aanpassing van de wetgeving te vragen. Onrechtstreeks maar heel direct wordt hier ook een aspect van genderproblematiek aangepakt.

Besluit

Laten we nog even terugkeren naar het FIA rapport. De grootste verdienste ervan is waarschijnlijk dat men de materie bespreekt. En men kan de waardevolle zaken - weliswaar met de nodige omzichtigheid gezien het probleem met respons - uit dit rapport gebruiken. Maar niet vergeten dat men, niet met een geest van kritiek maar wel met een kritische geest de zaken mag benaderen. Dat is toch een basisopdracht van een vakbond? Het is iets te makkelijk dure studies uit te besteden zonder als opdrachtgever voldoende de zaken op te volgen.

Daarnaast lijkt het economischer om heel concrete zaken aan te pakken en op te lossen, zoals ACV deed en doet in een aantal dossiers. En daarmee vervult ACV met verve een andere basisopdracht.

FIA en gender Conference in Brussels, 25/11/2009, Zaal Amazone,
Middaglijnstraat 10, 1210 Brussel, www.vrouwenraad.be & www.fia-actors.com

ACV-studiedag: "Op zoek naar een gendervriendelijke werkplek" 3/12/2009

Onder de noemer 'gezocht:m/v die werkt aan een gendervriendelijke werkplek' kunnen een 300-tal militanten en vrijgestelden deelnemen aan debatten en tal van workshops. Meer info vind je hier: http://www.intranet-portal.acv-csc.intranet/ACV/acv_common/Beweging/themas/gender/Default.asp