



BARSTJES IN HET GLAZEN PLAFOND
DE BELEVING VAN VROUWELIJKE PROGRAMMATOREN IN
VLAAMSE EN BRUSSELSE MUZIEKVENUES

Ine Geldermans
2023 – 2024

Bachelorproef ingediend voor het behalen van het bachelordiploma in de pop- & rockmuziek,
afstudeerrichting Muziekmanagement

Inhoudstafel

0. Abstract.....	3
1. Inleiding.....	4
2. Ongelijkheid in de muzieksector.....	6
2.1 Gatekeepers.....	7
2.2 Programmatoren.....	7
2.3 Conclusie.....	10
2.4 Onderzoeksvraag.....	10
3. Methodologie.....	11
3.1 Inleiding.....	11
3.2 Methodologie.....	12
3.3 Beperkingen.....	14
3.4 Inleidende conclusie.....	14
4. Resultaten.....	15
4.1 Drie mechanismen.....	15
4.1.1 Sociale Mechanismen: <i>Homosociality</i>	15
4.1.2 Sociale Mechanismen: Netwerken.....	17
4.1.3 Symbolische Mechanismen: The Glass Slipper.....	18
4.2 Glazen Plafond.....	19
4.3 Uitdagingen in inclusiviteit.....	20
4.3.1 Financiële beperkingen.....	21
4.3.2 Andere gatekeepers.....	21
5. Conclusie.....	22
6. Slot – een eerste poging tot oplossingen.....	23
7. Bronnenlijst.....	26
8. Bijlagen.....	30
8.1 Geïnformeerde toestemming.....	30
8.2 Product.....	

0. Abstract

Genderongelijkheid blijft een persistent probleem in de muziekindustrie, zowel voor als achter de schermen. Ondanks de vooruitgang die wereldwijd is geboekt, tonen recente studies aan dat vrouwen nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn in essentiële functies. Deze bachelorproef richt zich op het verkennen van de mechanismen die deze ongelijkheid in stand houden, met bijzondere aandacht voor de rol van gatekeepers zoals programmatoren, die de toegang tot de muziekindustrie beheren.

De studie combineert literatuuronderzoek met een analyse van recente statistieken om te onderzoeken hoe sociale en symbolische grenzen de deelname van vrouwen in de muziekindustrie beperken. Daarnaast wordt gekeken naar de ervaringen van vrouwelijke professionals in de industrie om inzicht te krijgen in de uitdagingen waarmee zij geconfronteerd worden. De bevindingen tonen aan dat genderstereotypen, een gebrek aan vrouwelijke rolmodellen, en ondoorzichtige selectieprocessen belangrijke belemmeringen vormen voor vrouwen in de muzieksector.

De resultaten van dit onderzoek suggereren dat er niet alleen meer bewustwording nodig is, maar ook dat structurele veranderingen in de industrie noodzakelijk zijn om een gelijk speelveld te creëren. Dit omvat onder andere het bevorderen van diversiteitsinitiatieven, het herzien van selectiecriteria en het stimuleren van een inclusievere cultuur binnen de muziekindustrie. De conclusie van deze bachelorproef onderstreept het belang van een gezamenlijke inspanning om genderongelijkheid in de muzieksector aan te pakken en zo een meer inclusieve en diverse industrie te realiseren.

1. Inleiding

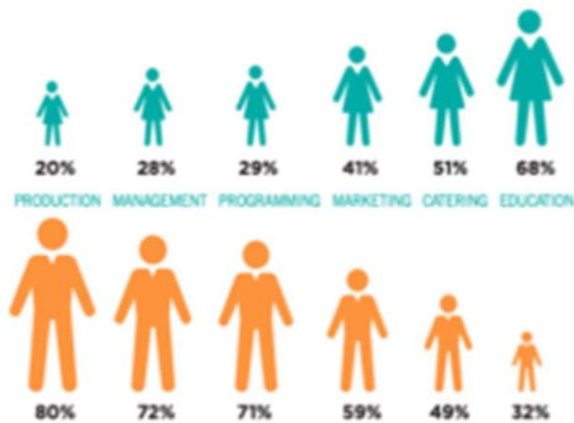
Het is al vaak vernoemd, onderzocht en gedocumenteerd. Genderongelijkheid en vooroordelen vormen een bedreiging voor onze maatschappelijke structuur en onderwaarden onze samenleving. Het gaat daarbij niet alleen om een kwestie van mensenrechten, maar ook om een aanzienlijk verlies van menselijk potentieel wereldwijd. Politieke, economische en sociale gelijkheid voor vrouwen zou alle wereldburgers ten goede komen (Goals, 2019). Ook in de context van de muziekindustrie kan diversiteit een waardevolle bron zijn voor een uitgebreider en gevarieerder muziekaanbod voor zowel het publiek als de industrie zelf. Muziek verrijkt en ontwikkelt de hele samenleving en haar individuen, maar diversiteit draagt ook bij aan de verrijking en ontwikkeling van muziek. Als de creatieve bronnen van de helft van de bevolking onbenut blijven - talent dat niet alleen individuen tot bloei had kunnen brengen maar ook de samenleving als geheel had kunnen laten floreren - dan wordt er waardevol potentieel verspild. Nochtans blijft genderongelijkheid in de muziekindustrie een complex en diep ingebed probleem dat verschillende lagen van de industrie doordringt. Terwijl de discussie over dit onderwerp zich vaak richt op de ongelijkheid op podia, is het ook van belang een blik te werpen op de minder zichtbare aspecten. Van podium aanwezigheid tot de cruciale rol achter de schermen, elk aspect draagt bij aan een diepgaand begrip van de uitdagingen waarmee vrouwen in deze branche worden geconfronteerd.

De statistieken en grafieken zijn ontnuchterend en onthullen een langdurige ondervetegenwoordiging van vrouwen in de muzieksector. Of het nu gaat om radioplaylists, line-ups van festivals of beslissende posities in de industrie, vrouwen blijven een minderheid. De kloof wordt langzaam gedicht, maar de (afwezigheid van de) snelheid van verbetering blijft een bron van zorg. Een recent onderzoek van de Universiteit Gent, in samenwerking met acht culturele koepelstructuren in 2022, richtte zich op de sociaal-economische positie van ongeveer 2500 professionele kunstenaars. Dit onderzoek bevestigt de hierboven beschreven bevindingen ook op Vlaamse schaal, waarbij Vlaamse filmmakers bijvoorbeeld voor 72% uit mannen bestaan. De categorieën beeldende en podiumkunstenaars, auteurs en illustratoren vertonen een meer gebalanceerde verdeling, maar leeftijdsgerelateerde verschuivingen vergroten de kloof. Maar genderongelijkheid blijft het grootst in de muzieksector (Ferwerda; Willekens; Siongers; Willemyns & Lievens, 2022). Bij de muzikanten ligt het percentage mannen op 78%. In de categorie boven de 55 jaar vallen vrouwen in deze industrie bijna volledig uit beeld. Vrouwen tot 65 jaar omvatten 10% van de muzikanten, maar 0% van de groep van 65+ (Ferwerda; Willekens; Siongers; Willemyns & Lievens, 2022). Het USC Annenberg Inclusion Initiative deed een gelijkaardige studie en onderzocht de genderbalans bij artiesten, producers en songwriters. In 2022 was 30% van de artiesten op de Billboard Hot 100 Year-End Chart vrouwelijk, wat een verbetering was ten opzichte van de 23,3% in 2021 en een aanzienlijke stijging sinds 2017, toen het percentage op 16,8% lag (Smith, Choueiti and Pieper, 2022). SCIVIAS, een platform vanuit verschillende Franstalige Belgische organisaties voor een meer inclusieve muzieksector, onderzocht in 2022 dan weer de genderbalans in festivals in Franstalig België. Daaruit leidden ze af dat de balans op deze festivals verdeeld was over 68,6% mannen, en 31% vrouwen. De festivals Dinant Jazz en

Durbuy Rock presenteerden het kleinste percentage personen die zich niet als man identificeren, respectievelijk 2,8% en 3,1%.

Achter de schermen zet deze trend zich verder. Ook in de Vlaamse sector is de genderongelijkheid zeer opvallend. Volgens de tellingen van Gaëlle Vanhaverbeke zou de genderbalans en het percentage mannen bij niet-uitvoerende professionals in de muzieksector in 2015 ongeveer 67% zijn. De cijfers zijn daarbij grotendeels gelijkaardig over verschillende disciplines heen. Volgens de respondenten zijn er in Vlaanderen nauwelijks vrouwelijke concert- en festivalorganisatoren of live studio technici, en ook maar enkele weinig vrouwelijke componisten, licht- en geluidstechnici. Ook hier valt op dat meer vrouwen werkzaam zijn in administratieve of zorgende functies (zoals productie) in vergelijking met de technische beroepen. Daarin lijkt de Vlaamse muzieksector de cijfers uit een groter Nederlands onderzoek te volgen.

DISTRIBUTION MALE/FEMALE WORKERS PER FUNCTION



Extracted from Dutch Live Music Venues and Festivals - Facts & figures 2018* (VNPf, 2019)

SHARE OF PERMANENT STAFF PER SEX AND PER FAMILY OF TRADES



Extracted from French L'emploi permanent dans les lieux de Musiques Actuelles - Fedelima (2018)

Bron: VNPf. (2018). *Dutch live Music Venues and festivals - facts & figures*.

In haar scriptie "Vrouwen in het Muziekmanagement" (2015) merkte Francisca Mullens op dat de opleiding Muziekmanagement aan de Limburgse PXL-Music in dat jaar wel 40% vrouwelijke studenten had, maar er slechts 20% van de managers in de Vlaamse muziekscene vrouwelijk was. De verklaringen van dertien verschillende respondenten uit de muziekindustrie geven een eerste inzicht in hun ervaring van de muzieksector en hoe zij die nog grotendeels als een 'mannencultuur' beschouwen. Vanuit het onderzoek komt een cocktail van verschillende factoren naar boven die de ongelijkheid ook achter de schermen in stand houdt. Verschillende vrouwelijke managers getuigden over hoe hun (mannelijke) leidinggevenden, bewust of onbewust, de voorkeur gaven aan

medewerkers die op hen lijken, dat contacten voornamelijk ontstaan aan de bar (het allerliefst met een pint in de hand), dat onregelmatige werktijden vanzelfsprekend zijn en dat functies met de meeste status voornamelijk door mannen worden ingenomen. Mullens besluit in dit onderzoek dat de muzieksector in Vlaanderen er een is waarin voornamelijk oudere mannen vrouwen minder serieus nemen, zoals werd getuigd door een vrouwelijke manager:

'Ik kom het kantoor van de promotor binnen en zeg: "Ik kom de vergoeding ophalen", en ze beginnen gewoon te lachen, omdat niemand geloofde dat ik de manager was. Een jonge vrouw op sportschoenen, dat kon niet' (Mullens, 2015).

2. Ongelijkheid in de muzieksector

Ridgeway (1997) beschrijft hoe genderongelijkheid het vaakst voortkomt uit interactieprocessen en de constructie van sociale grenzen. Ze stelt dat mensen automatisch en onbewust indelen op basis van geslacht, wat vervolgens invloed heeft op hoe we hun bekwaamheid in bepaalde beroepsrollen beoordelen. Wanneer we iemand in een professionele context ontmoeten, speelt de eerste categorisatie als man of vrouw een cruciale rol in hoe we die persoon zien binnen zijn of haar functie. Dit leidt ertoe dat mannen vaak als competentere worden beschouwd dan vrouwen, zelfs wanneer hun kwalificaties vergelijkbaar zijn.

Dit proces van categorisatie en de gevolgen ervan worden verder versterkt door wat sociologen sociale en symbolische grenzen noemen. Sociale grenzen verwijzen naar objectieve vormen van ongelijkheid, zoals ongelijke toegang tot middelen en kansen. Symbolische grenzen daarentegen zijn meer abstract en draaien om de percepties en overtuigingen die mensen hebben over wat wel of niet passend is voor een bepaalde groep. In de context van de muzieksector zorgt de combinatie van de sociale en symbolische grenzen er bijvoorbeeld voor dat bepaalde rollen, zoals die in programmatieteams, onbewust vaker aan mannen worden toegeschreven, wat resulteert in een scheve verdeling van invloed en macht.

Het is opvallend dat het net in de muziekindustrie is dat de balans in de gender(on)gelijkheid zo scheef staat. Volgens Gill (2014) wordt er van de culturele industrieën verwacht dat ze gestructureerd zijn op een niet-hiërarchische manier en informeler dan andere sectoren. Op die manier trekken deze beroepen normaal gezien meer vrouwen aan, omdat er een meer inclusieve organisatiecultuur verwacht wordt. Het zijn net deze industrieën die dankzij 'cool, creative and egalitarian' (Gill, 2002) imago en neiging naar vijandigheid ten opzichte van 'rigid caste systems' (Florida, 2002) aanvoelen als een open-minded, tolerante omgeving. De verwachting is dat jobs in deze sector gebaseerd zijn op voornamelijk democratische en meritocratische principes (Gill, 2014). McRobbie (2004) stelt echter dat net in deze sectoren met veel informeel werk en een afwezigheid van collectieve bescherming vrouwen meer kans maken om uitgesloten te worden. De aanhoudende genderongelijkheid creëert een cyclus waarin vrouwen moeilijk toegang krijgen tot leidende functies, wat op zijn beurt de

ongelijkheid elders in de sector in stand houdt. De culturele industrieën blijven dus, ondanks hun imago van openheid en tolerantie, vrouwen tegenwerken op verschillende niveaus.

Op basis van bovenstaande probleemschets rijst de vraag of de genderongelijkheid in de muzieksector, die zowel vóór als achter de schermen aanwezig is, elkaar beïnvloedt. Wanneer het gaat over de (magere) aanwezigheid van vrouwelijke artiesten op festival line-ups wordt verwezen naar het zogenaamde "pipeline problem", het idee dat er minder vrouwelijke artiesten geboekt worden omdat er simpelweg minder succesvolle vrouwelijke artiesten zijn. Dit wijst dus op een dieperliggend probleem. Het benadrukt dat de verantwoordelijkheid niet uitsluitend bij festivalorganisatoren ligt, maar dat een bredere betrokkenheid aan de basis ligt. Want hoewel de sociale grenzen het niet onmogelijk maken voor vrouwen om deel te nemen aan het systeem, lijken er symbolische grenzen te bestaan die het moeilijker maken.

De muzieksector, en specifiek de samenstelling van programmatieteams, biedt een interessante casus om deze mechanismen in detail te onderzoeken. Ondanks het toenemende aantal vrouwen dat actief is in de sector zijn leidinggevende functies en posities waarin belangrijke beslissingen worden genomen, de gatekeepers, nog steeds voornamelijk in handen van mannen.

2.1 Gatekeepers

Met poortwachters of gatekeepers bedoelen we de groep professionals die de 'poorten openzetten' voor artiesten, van radio-dj's, A&R-managers, festivalprogrammatoren en -boekers, tot artistiek directeuren, programmatoren, artiestenmanagers, labeleigenaren en muziekcritici, etc. Zij bemiddelen tussen kunstenaars en publiek, maar volgens Hooper (2019) ook tussen kunstenaars en hun kansen. Ze belichamen dankzij die bemiddeling dus een cruciale rol in de muzieksector.

Voor hun oordeel over artiesten gebruiken gatekeepers criteria die zowel vanuit de professionele overwegingen komen als uit hun eigen, subjectieve kaders. Verschillende studies over de creatieve industrieën hebben onderzocht hoe de besluitvormingsprocessen worden vormgegeven door factoren die gaan van opgebouwde expertise en opleidingsachtergronden tot persoonlijke overtuigingen en smaak tot hun sociale of culturele kapitaal en beroepsnetwerken (Keunen, 2013; Vanhaverbeke, 2015; Whipple & Coleman, 2022).

2.2 Programmatoren

Programmatoren zijn een uitzonderlijk soort gatekeepers. Zij zijn geen neutrale factoren bij het bemiddelen tussen kunstenaars en publiek of kunstenaars en mogelijkheden, maar dragen actief bij aan de waarde van de artistieke markt, en de collectieve constructie daarvan (Lizé, Naudier en Roueff, 2011). Om risico's in hun besluitvorming te beperken en hun reputatie te behouden zorgen programmatoren dat ze een sociaal kapitaal opbouwen door netwerken, externe gegevens en invloed te verzamelen op basis van het opeenstapelen van symbolisch kapitaal (Lizé, 2016). Hoe 'kwaliteitsvol' bepaalde kunst of muziek is, wordt immers nog steeds beïnvloed door *menselijke*

smaakmakers, gatekeepers, die voldoende symbolisch én sociaal kapitaal hebben om als gezaghebbend beschouwd te kunnen worden (Timmermans, 2023).

Om die reden verwijst Keunen naar programmatoren liever met de term *culturele intermediären*. Ze werken immers in de lagen tussen productie en consumptie en steunen sterk op de symbolische macht die ze uitdragen (2012). Daarenboven hebben programmatoren ook veel interactie en bemiddeling met andere tussenpersonen, met hun specifieke functie binnen het muziekveld. Ze treden zo in verbinding met elkaar en spelen een actieve rol in de productie, distributie en consumptie van populaire muziek. De manier waarop sociale relaties gevormd worden, en hoe macht en invloed uitgeoefend worden binnen interactie en besluitvormingsprocessen, heeft een directe impact op de muziekindustrie en is daarom van belang om te onderzoeken en in acht te nemen bij elke poging voor een meer (gender)diverse muzieksector.

Gatekeepers in de creatieve industrieën moeten bovendien, naast hun besluitvormingsprocessen en waarnemingen van 'kwaliteit' of 'smaak', een evenwicht vinden tussen deze artistieke integriteit of reputatie en tegelijk ook het beperken van economisch risico. Ze moeten, naar de buitenwereld toe, zichzelf onderscheiden aan de hand van hun 'eigen' smaak, terwijl ze tegelijkertijd onder druk staan om inkomstenstromen te genereren (Hooper, 2019, pp. 137-140; Keunen, 2013, pp. 147-201).

Met het belang van de rol van het sociaal kapitaal bij programmatoren in het *poortwachten* ging Picaud (2020) op onderzoek naar de invloed van demografische verschillen bij programmatoren in Berlijn en Parijs. Een eerste constatering van het onderzoek was de stereotypische beeldvorming van programmatoren, die niet alleen door de buitenwereld, maar ook door de programmatoren zelf, bestendigd wordt. Dat beeld bestaat uit de idee dat hun programmatie 'enkel' een uitdrukking is van hun eigen smaak, hun persoonlijke beoordeling van de *muzikale kwaliteit* (Picaud, 2020). Vaak wordt echter tijdens gesprekken met programmatoren duidelijk dat ze in werkelijkheid overweldigd worden door een groot aanbod van artiesten. Volgens Picaud vermelden programmatoren meer dan eens het enorme aantal e-mails dat ze dagelijks ontvangen, het overaanbod aan bands die 'zomaar' tot bij hun geraken en waar weinig zoekwerk voor nodig is.

Programmatoren werken dus vaak samen met andere actoren (collega-programmatoren, A&R managers, agencies, muziekjournalisten...) en moeten ook aandacht besteden aan deze relaties. Ze vertrouwen op aanbevelingen van deze en andere bekende contacten om het grote aantal muzikale selecties dag in, dag uit te kunnen maken. Dikwijls bestaat er tussen deze actoren een vorm van wederzijdse (of in sommige gevallen eenzijdige) afhankelijkheid. Vanuit professionele hoek kan dan ook enige (al dan niet) amicale druk gevoerd worden om een artiest of band geprogrammeerd te krijgen. Hoe verschillende actoren met elkaar in relatie staan, heeft dan ook een grote invloed op de alternatieve muziekscene (Keunen, 2014).

Ook in het onderzoek van Picaud (2020) wordt duidelijk gemaakt waarom het belangrijk is de onderliggende mechanismen van programmatoren in kaart te brengen. In haar onderzoek naar de

demografische verschillen bij programmatoren in Berlijn en Parijs kwamen ook elementen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in muziekprogramming in zalen voor populaire muziek in Berlijn en Parijs. In beide steden zijn er, naar verwachting en als voorbeeld van de bovenstaande probleemschets, minder vrouwelijke artiesten op de podia te vinden dan mannelijke. Toch leek dit fenomeen sterker aanwezig te zijn in Parijs dan in Berlijn.

Picaud gaat daarom op zoek naar wat hier de reden voor zou kunnen zijn. Het artikel stelt dat de ongelijkheden tussen artiesten kunnen worden begrepen aan de hand van de professionele configuraties bij de *culturele intermediairen* die het muzikale aanbod samenstellen. Overweldigd door een overvloed aan aanbod, vertrouwen programmatoren op de aanbevelingen van vertrouwde *culturele intermediairen* om hun muzikale selectie te maken. In Parijs versterkt de sterke professionalisering van de programming en de weinige doorstroom van posities de homogeniteit van de professionele netwerken van de programmeurs. Deze netwerken zijn echter relatief gesloten voor vrouwen. Bovendien wordt gender pas laat in overweging genomen bij de selectie van artiesten, maar staan verschillende artistieke criteria hoger in de rangschikking.

In Berlijn werkt dit anders. De muziekvenues daar worden vaker geprogrammeerd door collectieven, waarvan de selectienetwerken anders zijn. De nabijheid van muzikale én activistische ruimtes, dankzij de mindere professionalisering van de muzikale activiteit, zorgt ervoor dat het gendercriterium hoger op de lijst staat bij de artistieke selectie, ook in gerenommeerde zalen.

Hoewel deze twee steden een gelijkaardig profiel hebben (een internationale reputatie en een vergelijkbaar aantal muziekevenementen (Picaud, 2020)), vertonen ze contrasterende representaties van vrouwen op het podium. Het underground imago van Berlijn staat tegenover dat van Parijs, als 'museumstad'. Dit betekent niet dat genres aan de basis liggen van de genderongelijkheid, integendeel: onderzoeken naar alternatieve elektronische muziekscenes tonen aan dat ook deze scenes niet meer "open" staan voor vrouwen dan andere (Thornton, 1996).

Het is daarentegen wel een goed voorbeeld van hoe verschillende soorten *culturele intermediairen*, bewust of onbewust, bijdragen tot genderongelijkheid voor de toegang tot het podium. Deze essentiële schakel in de toegang van artiesten tot het podium wordt vaak over het hoofd gezien in onderzoeken die meestal gericht zijn op de artiesten en hun carrière (Perrenoud, Bataille en Chapuis, 2020). Het lijkt dus waardevol om ook naar de status van deze culturele intermediairen te kijken. Om hun netwerken en de werking ervan te onderzoeken om de mechanismen in de culturele sectoren, die misschien aan de basis liggen van de systematische uitsluiting van vrouwen, te kunnen begrijpen.

Deze probleemschets heeft proberen duidelijk maken hoe genderongelijkheid nog steeds wemelt in de muziekindustrie. Zowel in het aantal artiesten op podia allerlei en in catalogussen van labels en boekers, als voor de niet-muzikanten achter de schermen. Er zijn heel wat mechanismen (bewust en onbewust) die deze ongelijkheid en het glazen plafond voor vrouwen in stand lijken te houden. Vanhaverbeke (2015) vond met haar onderzoek naar vrouwen werkende achter de schermen in de

Vlaamse muzieksector immers ook dat zij niet actief worden uitgesloten. Ze stelt eerder dat deze ongelijkheid onbewust in stand gehouden wordt door een combinatie van individuele factoren en mechanismen binnen de muziekindustrie zelf en de samenleving in het algemeen.

Een van die grotere factoren is de rol van gatekeeper die programmatoren innemen. Programmatoren zijn een belangrijk deel in de ketting. Zij zijn de 'poortwachters' van podiumkansen en houden dus de deur open (of dicht) voor artiesten om op bepaalde podia te staan en zo vooruitgang te boeken in hun carrière. Zij kunnen dus een grote rol spelen in de strijd naar een meer inclusieve muzieksector. Bij een telling van Scivias uit 2022 waren er bij 36 festivals in Franstalig België 73 programmatoren, waarvan het percentage op 26% vrouwen en 74% mannen lag. Binnen Vlaamse festivals van hedendaagse pop en rock-muziek zijn er 19,3% vrouwelijke programmatoren en 80,7% mannelijke programmatoren. Bij het aantal vrouwelijke programmatoren in het (Vlaamse) Clubcircuit ligt dat cijfer nog lager.

2.3 Conclusie

Als programmatoren dus een belangrijke schakel zijn in de toegang van artiesten tot een podium, kan het nuttig zijn om te onderzoeken hoe hun beslissingsprocessen werken. Deze processen kunnen een inzicht geven in de manieren waarop de genderongelijkheid in de muziekindustrie onbewust in stand gehouden wordt. Volgens Sarlvit-Danielsen (2020) zijn die processen gebouwd op verschillende verwerkingsprocessen. Bijgevolg maken deze gatekeepers niet alleen beslissingen op basis van hun persoonlijke criteria (een eigen individueel niveau van analyse) of op basis van de routines van het werk die hun beroep doordringen (niveau van routines en sociale of symbolische mechanismen). Des te meer in de live muzieksector, waar de onzekerheid van de waarde van artiesten zo groot is, is de rol van deze intermediairen volgens verschillende onderzoeken frappant én essentieel (Lizé, Naudier en Sofio, 2014). Deze grote spelers hebben een aanzienlijke invloed op zowel de genderdiversiteit bij festival line-ups als genderdiversiteit binnen de bredere muziekindustrie. Hun dominante positie en besluitvorming kunnen daarom grote gevolgen hebben voor de inclusiviteit en representatie in de sector. Bovendien zou deze poortwachterspositie, in een egalitaire industrie als de culturele industrie, voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Echter, verschillend veldonderzoek toont aan dat dit niet altijd het geval is (Gill, 2002; Mullens & Zanoni, 2019). Hoe dan ook hebben de beslissingen van programmatoren een aanzienlijke invloed op de creatie en verspreiding van symbolische waarde en de vestiging van referentiekaders binnen een veld.

2.4 Onderzoeksvraag

Sociologen zoals Reskin (2000) hebben aangetoond dat systematische patronen van discriminatie vaak voortkomen uit onbewuste cognitieve processen die evaluaties en beslissingen beïnvloeden op basis van iemands lidmaatschap van een bepaalde statusgroep. Dit betekent dat vrouwen in professionele contexten, zoals in programmatieteams, vaak onbewust worden benadeeld, simpelweg omdat ze vrouw zijn. Tilly (1998) stelt dat deze ongelijkheden niet zomaar verdwijnen, omdat ze vaak het resultaat zijn van diepgewortelde organisatorische processen die bijna onzichtbaar zijn. Deze

processen creëren duurzame ongelijkheid, die over tijd moeilijk te doorbreken is. Symbolische grenzen, zoals stereotype verwachtingen rond genderrollen, worden vaak gebruikt om sociale grenzen te handhaven en te rechtvaardigen. Zo worden vrouwen vaak uitgesloten van belangrijke posities, zelfs als ze over dezelfde of betere kwalificaties beschikken dan hun mannelijke collega's.

In het proces van het onderzoeken en afbakenen van het onderzoeksveld van deze bachelorproef zijn de complexiteit, de vele lagen en mogelijke verklaringen voor het tekort aan vrouwen in de muziekindustrie blijven ontvouwen. Het is daarom van belang te herhalen dat deze studie niet streeft naar een duidelijke oplossing om de genderkloof te dichten. Het realiseren van echte diversiteit is een langdurig proces dat echte inspanning vereist. Er zijn geen snelle oplossingen.

Bovendien is de wereld, noch de muzieksector op te delen in een vrouw – man verdeling. Het is de tweeledigheid die het probleem makkelijker uit te leggen maakt, maar op die manier ook te veel versimpelt. Dit is dan ook geen allesomvattend onderzoek, maar wel een poging tot inzicht van de ongelijkheid in de sector en de mechanismen die eraan ten grondslag liggen, zodat we beter kunnen begrijpen waarom vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in invloedrijke posities binnen de muzieksector. Mijn doel is om met deze inzichten een bijdrage te leveren aan de discussie over de noodzaak van gendergelijkheid en diversiteit binnen culturele organisaties. Als startpunt van het onderzoek naar deze ongelijkheid luidt de vraag van deze bachelorproef: in welke mate beïnvloeden programmatoren de genderongelijkheid in de muzieksector, zowel voor als achter de schermen, en welke mechanismen dragen bij aan het in stand houden van deze ongelijkheid?

Om het antwoord op de bovenstaande vraag te onderzoeken, neem ik interviews af met de vrouwelijke programmatoren die werkzaam zijn in het Vlaamse clubcircuit. De methodologie zet ik uit in het volgende hoofdstuk.

3. Methodologie

3.1 Inleiding

In het bovenstaande literatuuronderzoek werd een korte probleemschets gegeven van de genderongelijkheid in de muzieksector en de rol van de gatekeepers daarin. Voor het onderzoeksgedeelte van deze bachelorproef wordt deze probleemschets toegepast op het Vlaamse muziklandschap en wordt er voornamelijk gepolst naar de ervaringen van vrouwelijke programmatoren. Dit heeft een goede reden.

Zoals al werd vermeld in de literatuurstudie valt er in de sector duidelijk een verhoogde aandacht voor gendergelijkheid in line-ups en achter de schermen op te merken. En toch lijken de ervaringen van vrouwen in de sector daar niet mee overeen te komen. Het is een gebied waar ongelijkheid vaak minder zichtbaar is, maar daarom niet minder invloedrijk.

Het zijn daarom voornamelijk de mechanismen die aan de oorzaak hiervan liggen die interessant zijn om te onderzoeken. Daarvoor breng ik de ervaring van enkele programmatoren in het Vlaamse muzieklandschap die zich identificeren als vrouw in kaart. Op die manier hoop ik de werking van dit soort uitsluitingsmechanismen te kunnen vatten en op zoek te gaan naar oplossingen.

3.2 Methodologie

De opzet van deze bachelorproef is om te weten te komen welke mechanismen vrouwelijke programmatoren zelf ervaren in hun functie. Om dit achterna te gaan werd er gekozen voor een exploratief kwalitatief onderzoek. Door middel van een totaal van 6 semi-gestructureerde diepte-interviews met huidige vrouwelijke programmatoren in het Belgische, Nederlandstalige, Clubcircuit werd er gepeild naar hun persoonlijke ervaringen.

Om mijn onderzoek af te bakenen, wilde ik me beperken tot een logische begrenzing. Aangezien concertzalen een reguliere, constante werking hebben, leek me dat de eerste zet. De programmering van festivals gebeurt immers kortstondiger. Het leek me ook interessant om mijn interviewgroep af te grenzen bij het Vlaamse muziekveld. Niet alleen om de taalbarrières tot een minimum te behouden, maar ook omdat de Belgische muzieksector, ondanks vele counter-initiatieven, nog steeds versnipperd lijkt te zijn (Sels, 2014). Het is daarom logischer om het bereik van deze bachelorproef tot Vlaanderen en Brussels Hoofdstedelijk Gewest te beperken.

Daarvoor begon ik bij de verzameling van de 12 clubs in de organisatie Clubcircuit, de koepelorganisatie van Vlaamse muziekclubs en concertorganisatoren en het officiële overlegorgaan waar ze zich over gezamenlijke issues buigen. Echter, het lijstje van programmatoren hiervan bestond uit 11 mannen en maar 2 vrouwen. Met die verdeling zou ik maar 2 interviews afgenomen kunnen hebben. Dus heb ik de lijst zelf breder getrokken, naar Vlaamse cultuurhuizen wiens grootste pijler hedendaagse muziek is (pop/rock/elektronica). Daaronder vielen naast de 12 clubs uit het Clubcircuit ook nog Beursschouwburg, Ancienne Belgique, De Roma, VIERNULVIER, Concertgebouw Brugge en STUK. Een verzameling van de programmatoren en hun gender

Vervolgens ging ik ten gehore bij mijn netwerk en VI.BE, het steunpunt voor artiest en muzieksector — van beginner tot pro, van lokaal tot internationaal¹. Op deze manier kon ik de gegevens verzamelen van enkele van deze vrouwelijke huidige en ex-programmatoren in het Vlaamse Clubcircuit. De programmatoren van de Ancienne Belgique waren nóg makkelijker aan te spreken, omdat ik daar mijn stage deed. Vervolgens werden deze gegevens gebruikt om de vrouwen via e-mail te contacteren voor een interview. Elk van deze vrouwen was onmiddellijk begaan met het onderwerp en bereid om een interview af te leggen. Met twee vrouwen kon het gesprek uiteindelijk niet doorgaan, vanwege de schema's die te druk werden en familiale omstandigheden.

¹ vi.be/over

De vrouwen die uiteindelijk geïnterviewd werden waren allemaal huidige programmatores binnen de hedendaagse muzieksector. Hun achtergrond was overal anders (1 programmatrice had een opleiding in muziekmanagement, 2 vrouwen waren al programmatrice geweest voor een andere discipline en voor 2 programmatores was dit hun allereerste job). De langste aanstelling was 10 jaar. De kortste 10 maanden. De oudste vrouw was 61 jaar, de jongste 27 jaar. Het is belangrijk dit soort demografische gegevens in het achterhoofd te houden bij het evalueren van de resultaten van de interviews.

3.2.1 Kwalitatieve diepte-interviews

Voor de interviews met de vrouwelijke programmatores werd gekozen voor kwalitatieve diepte-interviews. Deze diepte-interviews kunnen (onbewuste) ervaringen, mechanismen en betekenisgeving blootleggen. Door het een-op-een karakter kan er dieper ingegaan worden op bepaalde onderwerpen en kan men flexibel omgaan met de thema's. De omgeving werd steeds door de respondent zelf gekozen en was dus ook vertrouwd genoeg om openlijk te spreken.

Vervolgens liet ik hen het document tekenen dat ik had opgesteld ter toestemming voor het gebruiken van de resultaten. Hierin vermeldde ik opnieuw het doel van het onderzoek en dat de deelname vrijwillig was. Ik vroeg ook naar hun toestemming om het gesprek op te nemen.

Voor de semi-gestructureerde interviews werd gebruikgemaakt van een vragenlijst. De vragenlijst werd niet altijd punctueel gevolgd, maar werd gebruikt als houvast. De vragen kunnen verdeeld worden in 4 groepen: vragen over persoonlijke identiteit, professionele identiteit, identiteit van het muzikale huis waar ze in werkten en vragen die specifiek polsten naar de job van het programmeren. Het was de bedoeling om met deze vragen de ervaring van de vrouwen naar behoren te kunnen weergeven, dus er was veel ruimte om uit te wijden en vragen te laten rusten om er later opnieuw op terug te komen.

De interviews duurden gemiddeld een dik uur en vonden plaats waar het voor de vrouwen het best paste. Dit was voornamelijk op hun werkplek (respectievelijk Trix, De Roma, Ancienne Belgique en de Beursschouwburg). De interviews werden afgenomen in april en juni 2024.

3.2.2. Bespreking van de interviews

Voor de bespreking van de interviews in deze bachelorproef werden ze volledig uitgetypt. Tijdens de interviews werd er een aantal keer gevraagd om bepaalde dingen niet op te nemen in deze bachelorproef. Die quotes zijn zonder extra vragen weggelaten. Verder werden de namen van de geïnterviewden (respondenten) vervangen door R1 tot R6 om de ervaringen van elke vrouw zo veel mogelijk te anonimiseren.

3.3 Beperkingen

Enkele beperkingen hangen samen met de keuze voor zo'n kwalitatieve methode. Hoewel de vragen op een zo open mogelijke manier werden opgesteld, kan het nog steeds zijn dat je op die manier woorden in de mond van de respondent legt. De interviews zijn bovendien een momentopname en de informatie die verkregen werd, zijn geen in steen gebeitelde feiten. Ondanks de voorbereidingen en de vragen die op voorhand werden doorgestuurd, had niet iedereen tijd gevonden om de vragen op voorhand te bekijken. Dit zorgt ook voor een beperking in antwoorden want niet iedereen had daardoor bij het onderwerp kunnen stilstaan of erover nagedacht had. Het feit dat er enkel vrouwen geïnterviewd werden, kan ook een beperking vormen. Het verschil tussen mannen en vrouwen in hun aanpak en visie kan niet degelijk onderzocht worden. Enkel de perceptie van de geïnterviewde vrouwen op hun situatie wordt zo onderzocht. Dit was de opzet van de bachelorproef en de onderzoeksvraag, maar houdt dus nog beperkingen in.

Dit onderzoek richtte zich bovendien enkel op gender van de programmeurs wat mogelijk de diversiteit van de industrie en de gelijktijdige impact van gender, leeftijd, etniciteit, seksuele geaardheid en andere factoren op de vormgeving van de beroepsidentiteit van programmeurs onderschat. Toekomstig onderzoek zou zich moeten richten op het dieper onderzoeken van deze intersectionele dynamieken, met grotere steekproeven die de complexiteit van deze factoren binnen de Vlaamse muziekindustrie beter kunnen vastleggen. Als laatste dient opgemerkt te worden dat via dit onderzoek geen generaliserende uitspraken kunnen gedaan worden over de muziekindustrie of vrouwen in de muziek.

Ten laatste is het nodig op te merken dat voor dit onderzoek enkel vrouwen in de muziekindustrie. Dit zorgt uiteraard voor een gekleurd resultaat en geeft weinig ruimte voor nuance. Dat heeft niet enkel te maken met de omvang van de bachelorproef, maar ook van het uitgangspunt. De opzet van dit onderzoek is om de ervaring van vrouwen in kaart te brengen en daar het licht duidelijk en in detail op te laten schijnen.

Toekomstig onderzoek zou moeten streven naar grotere steekproeven om dieper in te gaan op de intersectionele dynamieken die de Vlaamse muziekindustrie onevenredig beïnvloeden.

3.4 Inleidende conclusie

Binnen beroepen die als typisch "mannelijk" of "vrouwelijk" worden beschouwd, zoals dat in de muzieksector het geval is, worden vrouwen vaak systematisch achtergesteld. Onderzoek toont aan dat in beroepen waarin mannen de meerderheid vormen, zij sneller carrière maken en meer ruimte krijgen om zich professioneel te ontwikkelen. Dit fenomeen, dat Tilly (1998) beschrijft als het resultaat van cumulatieve en vaak onopgemerkte organisatorische processen, leidt tot duurzame ongelijkheid. Dit betekent dat de ongelijkheid niet alleen blijft bestaan, maar zich over tijd verdiept, omdat de sociale en symbolische grenzen die deze ongelijkheid ondersteunen zelden worden doorbroken.

In het volgende onderdeel worden de resultaten van de kwalitatieve interviews besproken. Daarmee zal worden onderzocht hoe symbolische grenzen – zoals de verwachtingen en stereotypen rond genderrollen – bijdragen aan het behoud van deze ongelijkheid. Door te begrijpen hoe deze grenzen worden gevormd en in stand worden gehouden in de muzieksector in Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel, kunnen we strategieën ontwikkelen om ze te doorbreken. Uiteindelijk hoop ik dat mijn onderzoek bijdraagt aan het creëren van een meer inclusieve en rechtvaardige muzieksector, waarin talent en capaciteiten, ongeacht geslacht, de doorslaggevende factoren zijn in het bepalen van iemands professionele succes.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk volgt de bespreking van de gesprekken met vrouwelijke programmatoren in Vlaanderen en Brussel. Die onthult een complexe mix van vooruitgang en uitdagingen. Hoewel er duidelijke inspanningen zijn om inclusiviteit en diversiteit te bevorderen, blijven er diepgewortelde socio-culturele tendensen zorgen voor hindernissen. De gesprekken wijzen op verschillende structurele uitdagingen die moeten worden aangepakt om echte verandering te bewerkstelligen. Gatekeepers spelen hier een grote rol in. Door middel van hun positie aan de poorten hebben zij de macht om te bepalen hoe de muzieksector er uitziet. Niet alleen voor de artiesten op het podium, maar ook de professionals achter de schermen.

De programmatoren vermelden in de interviews keer op keer hoe ze zich gevangen voelen in een oud systeem van sociale dynamieken dat elke vorm van verandering of vooruitgang tegenhoudt of moeilijker doet verlopen. In dit hoofdstuk worden verschillende factoren die opvallen op een rijtje gezet. De focus van deze bespreking ligt op de belangrijkste thema's die naar voren komen uit de gesprekken met verschillende programmatoren.

De factoren die het meest meespelen zijn te categoriseren in drie mechanismen die ongelijkheid in stand houden.

- Sociale grenzen: *homosociality*
- Sociale grenzen: netwerk
- Symbolische grenzen

In dit hoofdstuk worden deze mechanismen stuk voor stuk besproken, op basis van interviews met vrouwen in de praktijk, programmatoren in het Vlaamse en Brusselse clubcircuit.

4.1 Drie mechanismen

4.1.1 Sociale Mechanismen: *Homosociality*

Tijdens de interviews viel het zowat alle respondenten op dat er binnen de muzieksector een cultuur lijkt te heersen waarbij ook mannelijke collega's liever samenwerken met andere mannen binnen het

team. Dit mechanisme, waarbij er een voorkeur is voor professionele relaties met dezelfde (gender) kenmerken, heet *homosocial reproduction of homosociality* (Holgersson, 2013).

Deze vorm van sociale conformiteit heeft een grote invloed op beslissingsnemende functies. De *homosociality* werkt niet alleen in op deze beslissingen, maar versterkt zo bovendien ook ongelijkheid voor en achter de schermen (Timmermans, 2023).

Voor mij is dat het archetype... een witte man in de muzieksector. En ook de nieuwe generatie heeft de legacy van de eerste. Omdat ze de erfenis krijgen van het samenwerken met de dinosaurussen. De jongere generatie leert ook van de oudere generatie. Maar ik denk wel dat het, binnen een paar generaties over dertig veertig jaar, anders en zachter kan zijn. – R2

Voor R3 viel het op hoe dit soort homogene netwerken en gelijksoortige sociale kringen een cultuur van zelfbevestiging creëren, waarin afwijkende ideeën worden genegeerd of bespot.

Als je je omringt met mensen die de hele tijd zeggen 'ja, ik vind dat ook', heb je op den duur niet meer door dat je in een megabubbel zit waarin iedereen zichzelf bevestigt. – R3

Als al die mensen hetzelfde perspectief hebben, in Vlaanderen voornamelijk, en dus dezelfde manier van aanpakken, dan babbelen die daar vaak samen over. Dan krijg je ook op die manier van vanboven, als in, van programmatoren van venues, een soort idee dat op het publiek wordt opgelegd van hoe muziek is. – R2

Dit benadrukt het belang van diversiteit en inclusiviteit in netwerken om innovatie en nieuwe ideeën te stimuleren. Het vermijden van een echo-kamer effect, waarbij dezelfde ideeën voortdurend worden gerecycled zonder kritische beoordeling, kan leiden tot meer creatieve en impactvolle programma's.

Ook R5 ziet de homogene netwerken als grote meeslepende factor in de ongelijkheid.

De jongens die met muziek bezig waren, dat was de eerste generatie. En het zijn die mannen die nu oud zijn geworden, maar nog steeds in de muziekindustrie werken en, niet allemaal, maar wel veelal mensen aannemen waarin ze hun jonge zelve herkennen.

Het programmeringswerk, dat in se gebaseerd is op een "luisterrelatie" tussen mannen die op elkaar lijken, bevordert bovendien ook de programmering van artiesten die op hen lijken.

De angst om af te wijken van de norm lijkt die dynamiek te versterken. Voor een bestaande orde van de generatie 'witte oude mannen', die de basis van de Vlaamse muziekscene hebben gelegd (en dat ook vasthouden) wordt diversiteit bovendien vaak als een bedreiging gezien. - R5

R2 merkt op dat programmatieteams die voornamelijk uit witte mannen bestaan, vaak ook een publiek van witte mannen aantrekken. Dit weerspiegelt hoe de homogeniteit binnen een team de diversiteit van het publiek beïnvloedt.

Maar hoe los je dit op? Ik denk dat je bewustzijn moet creëren in je team en je team meer divers moet maken. Het idee is dat een team dat bestaat uit verschillende achtergronden en perspectieven beter in staat is om een breder scala aan artiesten en evenementen te programmeren, wat op zijn beurt een breder en meer divers publiek zal aantrekken.

4.1.2 Sociale Mechanismen: Netwerken

De *homosociality* of *homosocial reproduction* is een onderdeel van een vicieuze cirkel die doorheen de netwerken in de muzieksector heerst. Netwerken zijn belangrijk voor verschillende dingen. Ze staan in voor meer jobmogelijkheden, zichtbaarheid binnen de sector, een competitief voordeel, promoties, carrièreadvies, toegang tot personen en meer informatie en zoveel meer (Timmermans, 2023).

Onderzoek naar deze gatekeepers in Europa heeft aangetoond dat deze (voornamelijk informele) netwerken van collega's en van andere symbolische poortwachters in de sector van groter belang zijn in de kunsten en media dan in veel andere professionele domeinen (Cliche & Wiesand, 2003, p. 15). Deze praktijk is ook al specifiek bestudeerd in de Lage Landen (Mullens & Zanoni, 2019, pp. 21-22; Vanhaverbeke, 2015). In deze netwerken hebben de culturele gatekeepers, zoals artistiek directeuren, boekers en curatoren, een belangrijke beslissingsmacht over artistieke en inkomensgenererende mogelijkheden voor kunstenaars (Keunen, 2013), en dus een hand in de bestendiging van de genderongelijkheid. Het feit dat deze netwerken sterk gedenderd zijn kwam in elk van deze onderzoeken naar boven. Vrouwen kennen immers heel wat (meer) obstakels als het op netwerken aankomt. Het zogenaamde "old boys network" geeft witte mannen meer voordelen en bevestigt een patriarchale organisatiecultuur (McDonald, 2011).

Verschillende geïnterviewden beschreven hoe netwerken van mannen binnen de muziekindustrie hun carrières beïnvloeden. R4 en R6 gaven voorbeelden van hoe informele netwerken, zoals late avonden met collega's uit de sector of samenkomen in VIP-ruimtes, vaak mannelijk gedomineerd zijn en vrouwen uitsluiten.

Ik ken veel mannen die samen met mensen uit de muzieksector, de business, en de politiek gaan fietsen. En die houden elkaar allemaal in stand en helpen elkaar. – R4

R5 voegt eraan toe dat zij bewust naar bepaalde cafés gaat omdat ze weet dat dat de momenten zijn waarin je wordt toegelaten.

Ik heb het geluk dat ik dat graag doe, maar ook omdat ik weet dat dat de momenten zijn die ertoe doen.

Alle programmatoren die geïnterviewd werden spraken over het opzettelijk bijwonen van dit soort van informele settings met mannelijke collega's. Ze voelden dit aan als cruciale momenten voor het opbouwen van relaties met mensen uit de sector, ondanks dat niet iedereen zich op hun gemak voelde bij deze vorm van netwerken. Toch gaan vele vrouwen deze uitdaging aan, omdat ze merken dat het deze situaties zijn waar ook vaak deals worden gesloten.

Deze voorbeelden illustreren hoe informele netwerken en sociale activiteiten een cruciale rol spelen in de professionele vooruitgang binnen de muzieksector. Voor mensen die geen toegang hebben tot deze netwerken, kan het moeilijker zijn om de nodige connecties en kansen te verkrijgen die hen kunnen helpen hun carrière vooruit te helpen. Daarenboven is het moeilijker voor vrouwen om in deze netwerken binnen te dringen. Het benadrukt de noodzaak om inclusieve netwerken te creëren die vrouwen dezelfde kansen bieden als hun mannelijke tegenhangers.

Ook in de Vlaamstalige muzieksector valt dus te besluiten dat de homogene netwerken, waar vrouwen moeilijker toegang tot vinden, verschillende perspectieven belemmeren en zo ook innovatie, verandering en creatieve vernieuwing tegenhouden. Zowel op het podium als achter de schermen, maar ook in het publiek heeft dit een impact.

4.1.3 Symbolische Mechanismen: The Glass Slipper

Het is niet alleen in de netwerken dat de vrouwelijke gatekeepers lijken te proberen zichzelf in een mal te vormen. Een job als (culturele) gatekeeper valt te klasseren onder de categorie van beroepen waar een bepaald beeld rond bestaat, dat gelinkt wordt aan gender. Vrouwen ondervinden bij dit soort 'typisch mannelijke' beroepen vaker moeilijkheden. Ashcraft (2013) onderzocht dit fenomeen en stelt dat de relatie tussen een job en identiteiten vaak *gendered is*. Ze gebruikt hiervoor de metafoer van 'the glass slipper', waarbij verschillende jobs zo geconstrueerd zijn dat het slechts een bepaald gender past. Ook dit mechanisme verklaart waarom het doorstoten door het glazen plafond zo moeilijk is.

Dat vrouwen mogelijks structurele uitsluitingsmechanismen ondervinden binnen de muziekindustrie betekent immers niet dat ze machteloos aan de kant blijven staan. Dit fenomeen valt ook op tijdens de gesprekken met vrouwelijke programmatoren. Volgens R1 werkt het als volgt: *Je moet echt je plaats opeisen.*

R4 merkt op dat zij vaak harder moet werken om haar plek te veroveren:

Ik hoop dat we binnen dertig, veertig jaar een zachtere sector zullen hebben waar vrouwen veel meer kunnen floreren en zichzelf kunnen zijn zonder te moeten vechten.

R2 ervaart dan weer zij vaak harder moet werken om haar competenties te bewijzen:

Het is natuurlijk een gevoel en ik kan het niet bewijzen, maar ik heb het gevoel dat bepaalde mensen mij minder serieus nemen dan de rest. Je moet luid zijn om mee in het gesprek betrokken te worden.

R3 voegt toe:

Ik heb me keihard in mijn werk gestort om te bewijzen dat ik er ook was, maar ik doe het gewoon niet zoals een ander het doet, waardoor ik regelmatig misschien wat te ver ben gegaan. Ik ben keiveel mee geweest op café, ik heb keiveel moeten netwerken om erbij te horen. Ik dacht dan, ik moet hier op een bepaalde manier in geraken en dat gaat niet als ik op mijn eigen manier functioneer, dus ik ga een stap verder.

De vrouwelijke programmeurs voelen zich allemaal af en toe buitengesloten uit de gesprekken die vaker wel dan niet gedomineerd worden door mannen. Ze benadrukken dat ze zich als vrouwen luid en aanhoudend moeten laten gelden om in dergelijke omgevingen gehoord en gerespecteerd te worden. *Desondanks worden hun ervaringen daarmee vaak weggewuifd of toegeschreven aan andere redenen dan gendervooroordelen wanneer daarover bezorgdheid wordt geuit.*

Je begint bijna je eigen persoonlijkheid aan te passen aan een soort van mechanisme waarvan ik nu denk: amai dat is het gewoon keihard niet waard. - R5

Alle programmeurs spraken bovendien over het bewust bijwonen van informele settings met mannelijke collega's als cruciale momenten voor het opbouwen van relaties en het onderhandelen over deals ondanks het feit dat niet alle vrouwen zich op hun gemak voelen bij deze vorm van netwerken of er prijs op stellen.

Ik denk een beetje dat de vrouwen die in de sector zijn, euhm.. ik heb zelf ook heel veel 'male energy'. Dat is niet omdat ik me aanpas naar de sector. Dat is echt gewoon wie ik ben. En ik voel wel dat ik dan sneller respect krijg. Ik denk dat de meeste vrouwen die doorstromen ... dat dat vrouwen zijn die veel 'male energy' hebben. Omdat je dat nodig hebt om te overleven in de sector. – R2

4.2 Glazen Plafond

Deze drie bovenstaande mechanismen liggen aan de basis van wat ook wel 'het glazen plafond' wordt genoemd. De metafoer waarmee de onzichtbare barrières worden aangeduid die het vrouwen onmogelijk maakt om door te stoten naar hoge, leidinggevende posities. Het verwijst naar het feit dat vrouwen tegenwoordig dan wel kunnen opklimmen in de hiërarchie van de onderneming, industrie of structuur, maar slechts tot een bepaald niveau kunnen doorstoten. Het resultaat van deze beweging is dat ze grotendeels afwezig zijn aan de top van deze ondernemingen.

Ook in de interviews kwam het onderwerp van het glazen plafond naar boven. R6 vertelde hoe haar mannelijke collega sneller werd gepromoveerd ondanks zijn assistentenrol:

Toen ik er werkte, was er iemand mijn rechterhand in de communicatie, daarna is hij programmator geworden. Voor hem leek die stap veel kleiner, terwijl hij eigenlijk in een assistentfunctie van mij zat. Ik heb het nooit gedurfd.

R3 vertelt over een ervaring waarbij ze, samen met twee mannelijke collega's het programma moest pitchen bij een andere organisatie.

We waren met maar twee vrouwen en dat is echt heftig. Als je spreekt, je voelt gewoon... je voelt dat je minder naar waarde wordt geschat. Wat jij zegt wordt minder gehoord. Er kan echt al veel meer, maar je voelt dat je blijft steken en niet verder naar boven kan. En dat er op een manier altijd op jou zal worden neergekeken. Je moet luid zijn en met de ellebogen werken om al in gesprekken betrokken te worden.

Deze verhalen tonen nog maar eens aan hoe vrouwen in de sector vaak minder snel carrière maken, ook al hebben ze evenveel of zelfs meer ervaring dan hun mannelijke collega's. Dit kan te maken hebben met zelfvertrouwen van de vrouwen, de netwerkmogelijkheden die ze hebben en de perceptie van vrouwen in leiderschapsrollen. Het benadrukt de noodzaak voor organisaties om bewust beleid te voeren dat vrouwen ondersteunt en aanmoedigt om leiderschapsrollen te ambiëren.

Dit glazen plafond voedt op die manier ook de vicieuze cirkel van genderongelijkheden in de muziek. De oververtegenwoordiging van mannen in hoge functies of beslissingsnemende artistieke en inhoudelijke functies lijkt een ware *boysclub* te vormen. Dat draagt bij aan het in stand houden van de ondervertegenwoordiging van vrouwen, achter de schermen, maar ook vooral op het podium. Maar daarnaast bestaan er ook een hele hoop blinde vlekken die samen met de (al dan niet) onbewuste keuzeprocessen de al bestaande stereotypen in stand houden (Sarlvit-Danielsen, 2020).

4.3 Uitdagingen in inclusiviteit

Zodra het glazen plafond doorbroken wordt, is de gelijkheid van vrouwen voor en achter de schermen niet vanzelfsprekend opgelost is. Een opvallende uitkomst van de interviews was immers ook dat zowat alle programmatoren lijken aan te geven dat ze actief streven naar een gevarieerde en evenwichtige programmering. Daarvoor moeten zij extra moeite in de samenstelling van het programma steken.

Als we zouden boeken wat we binnenkrijgen, is het een heel jaar lang witte mannen op het podium, het programma zou veel te eenzijdig zijn. – R1

Daarom zet R1 zich actief in om diversiteit binnen de acts te waarborgen. Ook R4 probeert zoveel mogelijk vrouwen op het podium te krijgen, zowel tijdens festivals als in de reguliere programmering. Hoewel ze geen voorstander is van quota, vindt ze een evenwichtige representatie van artiesten belangrijk.

Van nature let ik daarop. Mijn missie in het leven is om meer vrouwen op het podium te krijgen. Je moet heel hard zoeken, want er is weinig divers aanbod. - R4

Sommige programmatoren proberen wel heel actief genderquota te handhaven door bijvoorbeeld bij elke mannelijke artiest een vrouwelijke artiest in het voorprogramma te zetten of op festivals van traditioneel mannelijke genres een overwegend vrouwelijke line-up te programmeren.

Ik probeer te zorgen dat bij elke man die ik programmeerde ook een vrouw in het voorprogramma zou staan, om zo de quota een beetje in het oog te houden. – R6

4.3.1 Financiële beperkingen

Hoewel zowat elke respondent alert was voor inclusiviteit en diversiteit, worden hun inspanningen om een diverse programmering te realiseren echter vaak belemmerd door financiële beperkingen binnen de sector. R2 en R1 bespreken hoe financiële verantwoordelijkheid soms een beperkende factor kan zijn bij het diversifiëren van de programmering.

Kleinschalige shows zijn makkelijker divers te boeken, maar grootschalige evenementen blijven een uitdaging. Die moeten ook rendabel zijn, en de financiële risico's lijken daarvoor vaak in de weg te staan. – R2

R1 besteedt speciale aandacht aan het betrekken van vrouwelijke artiesten en jongere organisatoren in de programmering. Dit wordt echter bemoeilijkt door de bestaande markt:

Idealiter komt gendergelijkheid natuurlijk, maar de realiteit is dat er nog altijd veel minder vrouwelijke acts zijn die we op die plekken kunnen zetten. – R1

4.3.2 Andere gatekeepers

Ook uit de rest van de muzieksector, van andere gatekeepers is er invloed op de beslissingsmechanismen van programmatoren. Zowel R4 als R5 vermeldden dat ze daarin een belangrijke rol voor diversiteit zien weggelegd.

Ik had gezien dat (band X) op Rock Werchter staat. Het is niet dat daar mensen per se constant zitten achter te vragen, maar dat wordt wel gewoon geboekt. En dan gaan mensen daar uiteindelijk achter vragen. Ze krijgen dan een idee van: oké, dat is wat er te zien is of zo. Blijkbaar is dat de muziek van nu, want het staat allemaal op Rock Werchter. Maar wij kunnen misschien wel onze verantwoordelijkheid pakken op de manier van: wat moet er bij ons staan... Ja, die vraag en aanbod geloof ik wel heel hard in. – R5

Want boekers kiezen ook voor wie ze werken met een bepaald idee in hun hoofd. En als ik rond mij kijk op dit moment zijn er wel veel boekers die op elkaar lijken, kan ik wel zeggen. Soms voel ik dat je

zelf dingen naar voren kan schuiven. En op die manier agents misschien ook wel wat doen nadenken over 'ah ja dat heb ik nog niet met mijn roster'. Dus ik denk dat je dat ook wel mag uitdagen
- R1

Verschillende programmatores zagen een oplossing in meer samenwerkingen tussen verschillende gatekeepers. Door het samenwerken kunnen de krachten gebundeld worden om verandering te kunnen ontvouwen

En er zijn bepaalde boekingagents die dat wel heel hard doen. En dan probeer ik ook wel gewoon actiever een relatie met die op te bouwen dan met agents waarvan ik het gevoel heb dat ze daar niet mee bezig zijn. Dus dat is ook wel een heel specifieke keuze dat je dan maakt. Maar dat zijn allemaal dingen dat je wel heel actief zelf moet doen. Want je zou ook gewoon kunnen zeggen: ik ben een programmator en alles wat ik binnenkrijg zeg ik gewoon ja of nee op. En that's it of zo. Wat er op podium komt is deels aangeboden door boekers. Ik vind het belangrijk om te weten waar je publiek is. En als je dat niet binnenkrijgt dan moet je daar zelf gewoon voor zorgen dat dat aanbod er wel is.
- R2

Als ik constant aan boekers voor specifieke dingen vraag, zullen zij ook specifieker op zoek gaan. Dus ik geloof ook wel dat er een verantwoordelijkheid ligt bij ons als programmatores om dat af te dwingen van de boekers, de verkopers dan. Ik geloof dat boekers echt een gigantische impact hebben op wat het publiek ook wil.
- R3

5. Conclusie

Op basis van de literatuurbespreking werd duidelijk dat de rol van gatekeepers in de creatieve industrieën, en dus ook de muzieksector, cruciaal is. Deze 'gatekeepers' worden ook wel 'poortwachters' genoemd. Ze houden de deur open (of dicht) voor artiesten en hun carrière. Tegenwoordig wordt er gesproken over *culturele intermediairen* om de link tussen smaak, culturele productie en consumptie te verklaren. Hierbij wordt er ook aandacht gegeven aan het web van relaties dat kriskras door elkaar loopt.

Culturele mediatores zijn bovendien altijd bezig met muziek waardoor de professionele context en het privéleven deels samenvallen. Muziek is voor hen niet alleen een professionele bezigheid, maar bovenal een hobby in het privéleven. Hierdoor sluipt de persoonlijke smaak in het selectieproces en kan het soms een doorslaggevende invloed hebben op de besluitvormingsprocessen in de professionele context (Negus, 2002).

De wisselwerking tussen de persoonlijke en professionele identiteit van *culturele intermediairen* is daarom van groot belang. Vooral voor vrouwen in de muzieksector creëert deze interactie aanzienlijke uitdagingen, die voortkomen uit de historische mannelijke dominantie in besluitvormingsposities. Deze

mannelijke dominantie versterkt de ongelijkheid, waardoor vrouwen moeilijk toegang krijgen tot de invloedrijke netwerken die cruciaal zijn voor succes in de sector. Gatekeepersnetwerken, vaak bestaande uit cisgender mannen, bevorderen een cultuur van *homosociality*. Hierdoor ontstaat een feedbackloop waarin sociaal en symbolisch kapitaal vooral binnen vertrouwde, homogene kringen circuleert.

Uit interviews met vrouwelijke programmatoren uit Vlaanderen en Brussel blijkt dat een deregulerende feedbackloop ook hier aanwezig is en mogelijk de aanhoudend lage proportie vrouwelijke gatekeepers en artiesten verklaart. De gevolgen van deze dynamieken zijn groter dan het lijkt. Vrouwelijke en genderdiverse artiesten en gatekeepers worden hierdoor niet alleen buitengesloten, maar het gebrek aan diversiteit en inclusie remt ook de groei van de sector. De netwerken van gatekeepers zijn immers niet neutraal; ze bepalen actief wat van waarde is in cultuur. Hierdoor is het moeilijk voor nieuwe of afwijkende ideeën en artiesten om door te breken, wat leidt tot een gebrek aan variatie en het uitsluiten van verschillende perspectieven. Het antwoord op de onderzoeksvraag uit de bachelorproef laat zien dat programmatoren, of gatekeepers, dus een aanzienlijke invloed hebben op de genderongelijkheid in de muzieksector. Deze professionals spelen een sleutelrol in de selectie van artiesten voor podia en evenementen, en hun beslissingen kunnen direct bijdragen aan het voortbestaan van genderongelijkheid.

De bachelorproef concludeert dat er behoefte is aan bewustwording en verandering binnen de muzieksector. Programmatoren moeten zich bewust worden van hun eigen vooroordelen en de structurele barrières die ze onbewust in stand houden. Daarnaast is het belangrijk om de netwerken binnen de sector te diversifiëren, zodat meer vrouwen en genderdiverse personen de kans krijgen om door te breken. Dit vereist een gezamenlijke inspanning van alle betrokken partijen binnen de muziekindustrie om gendergelijkheid te bevorderen en een inclusievere omgeving te creëren.

6. Slot - een eerste poging tot oplossingen

Deze bachelorproef onderzoekt een belangrijk probleem in de muzieksector: ongelijkheid, vooral veroorzaakt door de netwerken van mensen die invloed uitoefenen in de industrie. Deze netwerken, vaak geleid door mannen, zorgen ervoor dat vrouwen moeilijker door kunnen breken, zowel op het podium als in de besluitvorming achter de schermen. Mechanismen zoals homosocialiteit, waarbij mannen elkaar ondersteunen en promoten binnen hun netwerken, versterken deze uitsluiting. Deze uitsluiting zorgt ervoor dat vrouwen minder kansen krijgen om invloedrijke posities te bereiken en hun stempel te drukken op de muziekindustrie.

Tijdens het onderzoek voor deze bachelorproef werd er gekeken naar de situatie in Vlaanderen en Brussel. Uit interviews met vrouwen die werkzaam zijn in programmateams, blijkt dat ook in deze regio's sprake is van aanzienlijke ongelijkheden. Hoewel deze bachelorproef een eerste stap zet in het

blootleggen van het probleem, benadrukt het onderzoek dat er nog veel werk aan de winkel is om daadwerkelijke verandering te realiseren.

Op basis van de gesprekken met geïnterviewden worden hieronder enkele aanbevelingen geformuleerd.

Om echte verandering te realiseren, is het van belang dat de muziekindustrie doorgaat met het implementeren van beleid en initiatieven die genderdiversiteit bevorderen. Het creëren van meer zichtbare rolmodellen, het faciliteren van netwerken en mentorschap, en het aanpakken van diepgewortelde culturele normen zijn cruciaal om de vicieuze cirkel van genderongelijkheid te doorbreken.

- 1) **Inclusiviteit:** Een van de aanbevelingen uit de interviews is dat programmatoren verder moeten kijken dan de bestaande netwerken en actief op zoek moeten gaan naar ondervertegenwoordigde groepen om een meer diverse en inclusieve programmering te realiseren. Dit vraagt om een bewuste inspanning van de sector, waarbij diversiteit en inclusiviteit worden gezien als essentiële componenten voor innovatie en succes. Initiatieven zoals de Keychange Pledge, een beweging die organisaties over heel Europa verzamelt die zich inzetten om een genderevenwichtige line-up te presenteren, kunnen daarbij een grote hulp zijn.
- 2) **Netwerkmechanismen:** Dit onderzoek benadrukt ook de noodzaak om subtiele en vaak onbewuste mechanismen die genderongelijkheid in stand houden, aan te pakken. Vrouwen worden vaak ontmoedigd om deel te nemen aan invloedrijke netwerken en besluitvormingsprocessen, wat hun kansen beperkt. Om een werkelijk inclusieve en diverse muzieksector te bereiken, moeten deze mechanismen kunnen worden doorbroken. Verder onderzoek naar hun werkwijzen kunnen helpen om te begrijpen hoe deze netwerken kansen kunnen verstrekken of tegenhouden.
- 3) **Mentorschap:** Daarnaast is ondersteuning en mentorschap van cruciaal belang. Door het faciliteren van mentorschapsprogramma's voor vrouwen (en andere minderheden), kunnen hun groei en ontwikkeling binnen de sector worden ondersteund. MEWEM² is hier een goed voorbeeld van. Het is een project dat mentoringprogramma's voor vrouwen in de muziekindustrie op Europese schaal implementeert en beheert. Het doel van het project is dat in de toekomst meer vrouwen de muziekindustrie vormgeven in leiderschapsposities en als oprichters. Daarom bevordert het project de toegang tot managementposities en ondernemerschap, evenals de ontwikkeling van managementvaardigheden onder jonge vrouwen in de muziekindustrie.

² <https://mewem.eu/about/index.html>

- 4) **Samenwerkingen:** Een andere belangrijke aanbeveling is het creëren van platformen en initiatieven die diverse stemmen en perspectieven promoten. Door dergelijke initiatieven te ondersteunen, kunnen organisaties een breed scala aan artiesten en programmamakers aanmoedigen en in de schijnwerpers zetten. Collectieven hebben hier een grote rol in. Zoals duidelijk werd in het bovenstaande voorbeeld van Berlijn en Parijs maar ook de volgende quote van twee van de respondenten, collectieven maken het verschil.

Toen ik nog met mijn collectief programmeerde, waren de meeste van onze line-ups superfemale. Ik weet nog dat ik toen zoiets had van: je moet dat toch gewoon doen. Als ik het kan waarom doen al die zalen dat niet. En dan kom je hier binnen en dan ben je wel heel snel met je twee voeten op de grond.

Door samen te werken met deze collectieven kan de kennis die ontbreekt, binnengebracht worden. Zo vertelde een andere respondent:

Ik heb natuurlijk ook niet dezelfde affiniteit met iemand van kleur bijvoorbeeld. Of transpersonen die hier optreden of zo. We werken bijvoorbeeld heel vaak samen met collectieven, met partners. Dat zijn ook mensen die vaak het huis kennen, dat we elkaar ook wel aanvoelen. Dat zijn ook open gesprekken en zo. En ik merk, de laatste jaren is er echt wel veel meer. Ook bij die collectieven, die hebben we toch vaak ook wel iets activistisch in zich omdat zij hun achtergrond meenemen. Ik vind dat wel belangrijk, dat er een bepaalde sfeer die dan samengaat met wie het collectief is en waarvoor ze staan. Dat mensen daar wel een goed gevoel bij hebben. En dat het ook duidelijk is misschien van in het begin waar je bent en wat er gebeurt.

- 5) Daarnaast is het herzien van **financiële** structuren en prioriteiten noodzakelijk om investeringen in diversiteit mogelijk te maken. Door financiële barrières aan te pakken, kunnen organisaties meer ruimte creëren voor diverse programmering en artiesten/ (meer programmatoren, meer kennis elders halen)

De aanbevelingen uit deze bachelorproef kunnen als leidraad dienen voor organisaties die streven naar inclusiviteit en diversiteit in hun teams en programmatie. Door deze stappen te volgen, kan de culturele sector in Vlaanderen en Brussel zich ontwikkelen tot een inclusieve ruimte waarin iedereen zich vertegenwoordigd en gewaardeerd voelt. De verhalen en inzichten van de geïnterviewden bieden een waardevolle basis voor toekomstige stappen. Door samen te werken en zich in te zetten voor een inclusieve en diverse culturele sector, kunnen programmatieteams bijdragen aan een rijkere en meer representatieve culturele omgeving. Het is van essentieel belang dat deze inspanningen worden voortgezet en versterkt, zodat de sector een weerspiegeling wordt van de diverse samenleving waar ze de spiegel van is.

Door deze aanbevelingen mee te nemen, kunnen organisaties bijdragen aan een culturele sector die niet alleen de huidige uitdagingen aanpakt maar ook een duurzame verandering teweegbrengt. Dit zal de diversiteit en inclusiviteit binnen programmatieteams bevorderen en de creatieve rijkdom van de sector vergroten.

De eerste stap is natuurlijk bewustwording van het probleem. Daarom heb ik voor deze bachelorproef als product een pamflet gemaakt dat ik wil doorsturen naar verschillende soorten gatekeepers uit de sector. Volgens mij maakt dit pamflet duidelijk waar het probleem zich stelt en ik hoop er dan ook mee de eerste conversaties te kunnen starten.

Het pamflet legt de vinger aan de pols, de nagel op de kop, het is wat het is.

7. Bronnenlijst

- Ashcraft, K. L. (2013). The glass slipper: "incorporating" occupational identity in management studies. *The Academy of Management Review*, 38(1), 6–31. <http://www.jstor.org/stable/23416300>
- Bain, V. (2019). *Counting the Music Industry: The Gender Gap. A study of gender inequality in the UK Music Industry*. Counting the Music Industry.
- Bouhatous, S. (2022). *The Role of Mentoring*. Geraadpleegd op 5 januari via https://mewem.eu/wp-content/uploads/RAPPORT_MEWEM_EN.pdf
- Cliche, D. & Wiesand, A.(2003). *Culture-gates: Exposing Professional "Gate-keeping" Processes in Music and New Media Arts : an ERICarts Report*.
- Dutheil-Pessin C., Ribac F. (2017). *La fabrique de la programmation culturelle, Paris*. La Dispute.
- Ferwerda, J., Willekens, M., Siongers, J., Willemyns, M. & J. Lievens (2022). *Loont Passie? Meting2 (2021)*. Gent: Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.
- Florida R.L., (2002). *The Rise of the Creative Class: And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York: Basic Books.
- Gill, R. (2002). *Cool, creative and egalitarian?: exploring gender in project-based new media work in Europe*. *Information, Communication and Society*, 5 (1). pp. 70-89.
- Gill R. (2014). *Unspeakable Inequalities: Post feminism, entrepreneurial subjectivity, and the repudiation of sexism among cultural workers*. *Social Politics*, f21, 509–528.
- Goals. (2019). Geraadpleegd op 7 januari 2024 via <https://sdg.neda.gov.ph/goal/5/#:~:text=Gender%20bias%20is%20undermining%20our,live%20life%20at%20its%20fullest>
- Hesters, D. & Hillaert W. (2016). *No Women's Land*. Geraadpleegd op 2 januari via <https://www.rektoverso.be/artikel/no-women%E2%80%99s-land>
- Holgersson, C. (2013). *Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality*. *Gender, Work & Organization*, 20: 454-466. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x>
- Hooper, E. (2019). 'The gatekeeper gap: searching for solutions to the UK's ongoing gender imbalance in music creation.' In: Raine, S. and Strong, C. *Towards gender equality in the music industry: education, practice and strategies for change*. Bloomsbury Academic, London.

- Keunen, G. (2012). *Alternatieve mainstream: een cultuursociologisch onderzoek naar selectielogica's in het Vlaamse popmuziekcircuit*. Leuven, België: KU Leuven.
- Keunen, G. (2014). *Alternative mainstream: making choices in pop music*. Amsterdam, Nederland: Valiz.
- Keunen, G. (2017). *The principled realm of alternative mainstream in Flanders*. In *Made in the low countries*. Londen, UK: Routledge.
- Lizé, W., Naudier, D., Roueff, O. (2011). *Intermédiaires du travail artistique: À la frontière de l'art et du commerce*. Ministère de la Culture - DEPS. <https://doi.org/10.3917/deps.lize.2011.01>
- Lizé, W. (2016). 'Artistic Work Intermediaries as Value Producers. Agents, Managers, Tourneurs and the Acquisition of Symbolic Capital in Popular Music', *Poetics*, 59: 35–49.
- McDonald, N. M. (2011). *The Development of Empathy: How, When, and Why. Free Will, Emotions, and Moral Actions: Philosophy and Neuroscience in Dialogue*, 23, 333-359.
- McRobbie A. (2004). 'Creative London-creative Berlin: notes on making a living in the new cultural economy', *Atelier Europa*.
- Migneau J., Vandomme F. (2023). Festivals die geen oren hebben naar meer genderdiversiteit zullen op termijn irrelevant worden. *Humo*. <https://www.humo.be/festivalitis/festivals-die-geen-oren-hebben-naar-meer-genderdiversiteit-zullen-op-termijn-irrelevant-woorden-b66819a8/>
- Mullens, F. (2015). *Vrouwen in het muziekmanagement. Een kwalitatief, exploratieve studie naar de oorzaken en mechanismen van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muziekmanagers in Vlaanderen*.
- Mullens, F. & Zanoni, P. (2019). "'Mothering the Artist': Women Artist Managers Crafting an Occupational Identity in the Flemish Music Industry." *Tijdschrift Voor Genderstudies* 22 (1): 7–26.
- Picaud, M. (2020). *Quand le genre entre en scène: Configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes*. *Sociétés contemporaines*, 119, 143-168.
- Perrenoud, M., Bataille, P., Chapuis, J. (2020). *Les musiciennes de « musiques actuelles » en Suisse romande. Entre confinement et stratégies de maintien dans l'espace professionnel*.

Powers, D. (2015). *Intermediaries and intermediation*. Sage Handbook of Popular Music, 120-134.

Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 62(2), 218–235. <https://doi.org/10.2307/2657301>

Sarlvit-Danielsen, S. (2020). *The Persistent Glass Ceiling in Music: A Qualitative Study on the Barriers Faced by Female Artists in the Danish Music Industry* [Masterscriptie]. Copenhagen Business School.

Scharff, C. (2015). *Blowing your own trumpet: exploring the gendered dynamics of self-promotion in the classical music profession*. *The Sociological Review*, 63: 97-112. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12243>

Scivias. (2023). *Où sont les femmes & les minorités de genre? Étude sur 36 festivals de musique en Fédération Wallonie-Bruxelles*. Scivias. Geraadpleegd 2 januari 2024, via <https://scivias.be/2023/07/26/festivals-solutions-et-outils-pour-des-programmations-vraiment-paritaires/>

Smith S.L., Choueiti M., and Pieper K. (2018). *Inclusion in the recording studio? Gender and race/ethnicity of artists, songwriters and producers across 600 popular songs from 2012-2017*. Annenberg Inclusion Initiative.

Timmermans, R. (2023). *'People Like Us': Gendered Network Structures and Assortative Mixing among Artistic Gatekeepers in The Electronic Music and Digital Arts in The Low Countries (2016-2022)* [Thesis].

Tilly, C. (1998). *Durable Inequality* (1st ed.). University of California Press.

Thornton, S. (1996). *Club cultures : music, media, and subcultural capital* (1st U.S. ed). University Press of New England.

Vanhaverbeke, G., & Verstraeten, H. (2015). *Een verkennend onderzoek naar genderdispariteit in de muziekindustrie bij niet-performers in Nederlandstalig België*.

VNPF. (2018). *Dutch live Music Venues and festivals - facts & figures*. Geraadpleegd op 28 december 2023, via <https://live-dma.eu/dutch-music-venues-and-festivals-facts-figures-2018>

Whipple, K., & Coleman, R. (2022). *Facing the music: Stereotyping of and by women in US music journalism*. *Journalism*, 23(10), 2060-2078. <https://doi.org/10.1177/14648849211028770>

8. Bijlagen

8.1 Geïnformeerde toestemming

Werktitel: Vrouwen in programmatie. Een kwalitatief, exploratieve studie naar de mechanismen van (vrouwelijke) programmatoren in het Vlaamse Clubcircuit en hun (onbestaande/onbewuste) invloed op de gendergelijkheid in de Vlaamse muzieksector.

Beste participant,

Hierbij wil ik u informatie geven over het onderzoek naar gendergelijkheid in het Vlaamse Clubcircuit vanuit (vrouwelijke) programmatoren.

Dit onderzoek wil nagaan naar de (zelf)constructie van vrouwelijke programmatoren van hun beroepsidentiteit in relatie tot het dominante mannelijke ideaal. Er zal worden gepeild naar selectiepraktijken, relaties tussen *gatekeeper* en artiest en het bewustzijn van besluitvormingsprocessen en hun invloed op de gendergelijkheid in de Vlaamse muzieksector.

De gegevens voor dit onderzoek worden verzameld door middel van diepte-interviews met programmatoren uit het Vlaamse Clubcircuit.

Hoe zal het interview verlopen?

Het interview wordt mondeling afgenomen en is volledig vertrouwelijk. Het is een open gesprek waarin naar meningen wordt gepeild; hierbij zijn geen foute antwoorden mogelijk.

Het gesprek zal ongeveer een uur duren en wordt opgenomen.

Er is ruimte voor vragen en bemerkingen voor, tijdens en na het interview.

De deelname aan het gesprek is geheel vrijwillig. U kunt het gesprek stopzetten te allen tijde en u hoeft hier geen reden voor te geven.

Wat zal er gebeuren met de resultaten van dit onderzoek?

Het gesprek zal nauwkeurig uitgetypt worden. De anonimiteit van de participant wordt gewaarborgd, er worden met andere woorden geen persoonlijke gegevens, zoals de naam of andere persoonlijke gegevens vernoemd in het onderzoek, tenzij de participant er expliciet toestemming voor geeft.

De informatie, verkregen tijdens de gesprekken, is strikt vertrouwelijk en worden enkel gebruikt in kader van het onderzoek.

Indien gewenst, kan na afloop van het onderzoek, het onderzoek op aanvraag ingekeken worden.

Ik ondergetekende,verleen hierbij mijn toestemming voor deelname aan het onderzoek over gendergelijkheid in de Vlaamse muzieksector.

Ik verklaar hierbij dat ik,

- begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
- vrijwillig deelneem aan het onderzoek.
- weet dat er risico's of ongemakken kunnen verbonden zijn aan mijn deelname.
- weet dat ik de mogelijkheid heb mijn deelname op elk moment stop te zetten. Daarvoor hoef ik geen reden te geven en weet ik dat daaruit geen nadeel voor mij kan ontstaan.
- begrijp dat de resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor wetenschappelijke doeleinden en mogen gepubliceerd worden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd.
- ervan op de hoogte ben dat ik op aanvraag het onderzoek kan inkijken/verkrijgen.

Voor vragen evenals voor de uitoefening van mijn rechten (inzage gegevens, correctie ervan,....) weet ik dat ik na mijn deelname terecht kan bij Ine Geldermans.



BARSTJES IN:

HET GLAZEN PLAFOND IN DE MUZIEKSECTOR

Door middel van **interviews met vrouwelijke programmatoren** in Vlaamse en Brusselse muziekvenues werd er gepeild naar hun persoonlijke ervaringen.

13

Aantal programmatoren dat lid is van het Clubcircuit

2

Aantal programmatoren daarvan dat zich identificeert als vrouw

GATEKEEPERS

Programmatoren zijn een uitzonderlijk soort gatekeepers die voldoende symbolisch én sociaal kapitaal hebben om als gezaghebbend beschouwd te kunnen worden en actief bij te dragen aan de waarde van de artistieke markt en de collectieve constructie van die waarde.

3 MECHANISMEN DIE ONGELIJKHEID CONSOLIDEREN

HOMOSOCIALITY

“De jongens die met muziek bezig waren, dat was de eerste generatie. En het zijn die mannen die nu oud zijn geworden, maar nog steeds in de muziekindustrie werken en, niet allemaal, maar wel veelal mensen aannemen waarin ze hun jonge zelve herkennen.”

NETWERK

“Ik ken veel mannen die samen met mensen uit de muzieksector, de business, en de politiek gaan fietsen. En die houden elkaar allemaal in stand en helpen elkaar.”

THE GLASS SLIPPER*

“Het is natuurlijk een gevoel en ik kan het niet bewijzen, maar ik heb het gevoel dat bepaalde mensen mij minder serieus nemen dan de rest. Je moet luid zijn om mee in het gesprek betrokken te worden.”

* Wanneer de jobbeschrijving maar een bepaalde bevolkingsgroep past

“ALS DE CREATIEVE BRONNEN VAN DE HELFT VAN DE BEVOLKING ONBENUT BLIJVEN, WORDT ER WAARDEVOL POTENTIEEL VERSPILD.”

