

Department of
en Sociale Wetenschappen

Universiteit Antwerpen - UIA

OSW - papers

1997 / 2

**M/V in beeld
Een evaluatie van het
emancipatiebeleid van
openbare omroepen**

Sonja Spee

SW

SWP

1997, 2

ia.uia.uia.



97/2

PSW

3

F

PSWP

:1997, 2

.uia.uia.uia.

Colofon

PSW-Papers is een initiatief van het departement Politieke en Sociale Wetenschappen van de Universiteit Antwerpen - UIA. De paperreeks heeft als doel het wetenschappelijk onderzoek dat aan het departement wordt verricht, te valoriseren en aan de buitenwereld kenbaar te maken.

Redactie:

Herman VAN PELT, coördinator
Peter BURSENS
Nico CARPENTIER
Sven DE BRUYN
Kristof DE LEEMANS

Redactieadres:

PSW-PAPERS
Universiteitsplein 1
B-2610 Antwerpen (Wilrijk)
Fax: + 32 3 820 28 82
E-mail: pswpaper@uia.ua.ac.be

PSW-Papers verschijnt viermaandelijks: maximaal 12 nummers per jaar, in de regel telkens 4 nummers op 3 publicatiemomenten (1 maart, 1 juli en 1 december) waarbij naar een evenwicht wordt gestreefd in bijdragen uit de verschillende afstudeerrichtingen van het departement (Bestuurswetenschappen, Communicatiewetenschap, Internationale Politiek en Sociale Wetenschappen).

Meer informatie over PSW-Papers en het departement Politieke en Sociale Wetenschappen vindt U op de website: <http://psw-www.uia.ac.be/psw/>

Bijkomende exemplaren van dit of andere nummers kunnen aan de hand van het ingesloten formulier worden besteld op bovenstaand adres aan de prijs van 100 BEF (incl. verzending). De betaling gebeurt door het vereiste bedrag over te schrijven op het rekeningnummer 001-1354227-86 met vermelding van 'psw-papers'.

V.U.: Herman VAN PELT

PSW-Papers...

In zijn 25-jarig bestaan heeft het departement Politieke en Sociale Wetenschappen van de Universiteit Antwerpen (U.I.A.) een uitgebreid palmares van wetenschappelijk onderzoek samengesteld. Aanvankelijk kwamen hoofdzakelijk thema's uit de sociale wetenschappen aan bod. De laatste jaren hebben ook de internationale politiek, de bestuurswetenschappen en de communicatiewetenschappen zich sterk geprofileerd en baanbrekend werk verricht.

De publicatie van deze PSW-Papers bewijst dat het departement de wind in de zeilen heeft. Het initiatief wil de dialoog aanwakkeren met de samenleving, de vakgenoten en de opdrachtgevers, en zodoende de spin-offs van het wetenschappelijk onderzoek in het boeiende domein van de politieke en sociale wetenschappen vergroten. Tegelijkertijd komt in de PSW-Papers het professionalisme tot uiting van een hele ploeg onderzoekers. Zij hebben hun sporen ruimschoots verdiend en worden aangezocht voor nieuwe, veeleisende onderzoeksopdrachten.

Het is betekenisvol dat de PSW-Papers worden gelanceerd op een ogenblik dat veel documenten worden verspreid langs de websites van de onderzoekscentra. Wie op zoek is naar meer gedetailleerde informatie over het lopend onderzoek, kan de website van het departement bezoeken. Maar wie synthese en overzichtelijke resultaten belangrijk vindt, wie van nabij wil kennismaken met een concreet project, ver weg van het geruis van de elektronische informatieoverdracht, of wie de diepte van het onderzoekspotentieel wil peilen, vindt nu ook zijn gading in de PSW-Papers.

Herman Meulemans
Voorzitter dept. Politieke en Sociale Wetenschappen
Universiteit Antwerpen
(U.I.A.)

PSW-Papers...

Pendant les 25 années de son existence, le département de Sciences Politiques et Sociales de l'Université d'Anvers (U.I.A.) a réalisé un palmarès étendu d'études scientifiques. A l'origine, les sujets traités étaient principalement du domaine des sciences sociales. Les dernières années, la politique internationale, les sciences administratives et les sciences de la communication se sont affirmées et un travail de pionnier a été accompli.

La publication de cette série d'études de sciences politiques et sociales est la preuve que le département est en plein essor. Cette initiative a pour objectif de stimuler le dialogue avec la société, les collègues et les donateurs d'ordre et ainsi d'augmenter l'impact favorable de la recherche scientifique dans le domaine passionnant des sciences politiques et sociales. Cette série est en même temps une manifestation du professionnalisme de toute une équipe de chercheurs. Ceux-ci ont largement fait leurs preuves et sont sollicités pour des missions de recherche exigeantes.

Il est significatif que ces publications soient lancées à un moment où de nombreux documents sont diffusés via les websites des centres de recherche. Pour celui qui est à la recherche d'une information plus détaillée sur une étude en cours, une visite au website du département peut être utile. En revanche, celui qui souhaite avoir une synthèse des études et un aperçu des résultats de celles-ci ou celui qui désire avoir une connaissance plus approfondie d'un projet concret, loin du bruit de fond de la transmission électronique d'information, ou encore celui qui veut sonder la profondeur du potentiel de recherche, trouvera, aujourd'hui encore, ce qu'il lui faut dans cette série de publications de sciences politiques et sociales.

Herman Meulemans
Président dépt. Sciences Politiques et Sociales
Universiteit Antwerpen
(U.I.A.)

PSW-Papers...

Over the past 25 years the department of Political and Social Sciences of the University of Antwerp (U.I.A.) has had an impressive record of scientific research. Initially focusing mainly on the social sciences, research now includes international relations, administration science and communication science.

The publication of these Political and Social Sciences Papers proves that the department is on the right track. By promoting dialogue with society, colleagues and sponsors, the department wishes to expand spin-offs in the fascinating field of political and social sciences. The Political and Social Sciences Papers also testify to the research teams' professionalism. They have won their spurs and are being petitioned for new, demanding research assignments.

It is significant that the Political and Social Sciences Papers are being launched at a time when many documents are distributed through research centre websites. The department's website has detailed information on ongoing research. However, persons interested in a clear and concise outline and easy-reference results or an upfront view of a concrete project should consult the Political and Social Sciences Papers. Far removed from the continuous buzz of computers it will provide answers to all those wishing to penetrate the very depths of the department's research.

Herman Meulemans
Chairman dept. Political and Social Sciences
Universiteit Antwerpen (U.I.A.)

M/V in beeld
Een evaluatie van het emancipatiebeleid van
openbare omroepen

Sonja Spee

1 december 1997

Inleiding

De audiovisuele sector is in heel Europa gekend als een niet direct vrouwvriendelijke bedrijfssector: grote werkonzekerheid, veel flexibiliteit, zwakke vertegenwoordiging van vrouwen in technische banen, concentratie op de lagere hiërarchische vlakken en in de administratie (Van Zoonen, 1994, 53). Bovendien is uit talrijke onderzoeken naar programma-inhouden gebleken dat in de media (nog altijd) de neiging bestaat traditionele stereotypen ten aanzien van mannen en vrouwen te bevestigen (o.a. Ceulemans & Fauconnier 1979; Gallagher, 1992; Gerbner, 1994).

In de meeste Europese landen zijn in het voorbije decennium emancipatieprojecten uitgevoerd om de tewerkstellingskansen van vrouwen binnen de media te vergroten en het vrouwbeeld in de media positief te beïnvloeden. Telkens werd de nadruk gelegd op de publieke rol die media-organisaties hebben: do r zelf het "goede voorbeeld" te geven kunnen zij een belangrijke bijdrage leveren in de verandering van maatschappelijke attitudes ten aanzien van de positie van mannen en vrouwen in de samenleving. Een aantal openbare omroepen (o.a. BBC, NOS en BRTN) hebben hierin het voortouw genomen en ook enkele relatieve successen geboekt. Een gestructureerd emancipatiebeleid binnen een publieke omroeporganisatie is echter afhankelijk van een aantal factoren: beleidsintenties binnen de media-organisatie, ondersteuning via politieke visies, maar ook de Europese context speelt een niet onbelangrijke rol. Om een grondige evaluatie van het emancipatiebeleid binnen de openbare omroep uit te voeren is het noodzakelijk deze verschillende elementen te analyseren.

1. De maatschappelijke verantwoordelijkheid van de openbare omroep

Audiovisuele media zijn belangrijke leveranciers van informatie en amusement in onze samenleving. Voor de meeste volwassenen is televisie de voornaamste nieuwsbron. Een Europeaan brengt gemiddeld tweemaal zoveel tijd door voor de televisie als in het klaslokaal (Gallagher, 1992, 2). De audiovisuele media vormen daarmee een belangrijke schakel in het netwerk van invloeden die de publieke opinie vormen. Volgens de *agenda-setting theorie* wordt de publieke agenda voor een groot deel bepaald door het selectieve aanbod van onderwerpen en beelden op televisie. De audiovisuele media kunnen door hun grote invloed en hun rol als 'socializing agent' machtig genoemd worden. Deze macht brengt een maatschappelijke verantwoordelijkheid met zich mee, die zeker geldt voor openbaarrechterlijke omroepstructuren (Mitchell & Blumler, 1994, 5).

Vanaf het ontstaan van openbare omroepstelsels werd hen maatschappelijke verantwoordelijkheid toegewezen. Het hedendaags denken over de functies van media staat, zeker in Europa, nog sterk onder invloed van de theorie van de sociale verantwoordelijkheid van de media. Lasswel geeft in 1948 de basisfuncties van media in de samenleving weer als : (1) informatiefunctie ; (2) opiniëeringsfunctie en (3) socialisatiefunctie – de overdracht van sociale verworvenheden van de ene naar de andere generatie. In de meeste Europese landen hebben de openbare zenders nog steeds een drieledige opdracht: de verspreiding van grondige informatie, degelijke vorming en gezonde ontspanning naar alle lagen van de bevolking toe. Politieke structuren waken over de kwaliteit en vooral de pluriformiteit van de programma-inhoud van publiekrechtelijke omroepen. Het veranderende medialandschap, en met name de massale opkomst van commerciële televisiezenders sinds het begin van de jaren 80, heeft vragen opgeworpen rond de (her)positionering van de openbare omroep. Door de voortschrijdende commercialisering vertonen de openbare zender in de meeste Europese landen de neiging om hun programmastrategie te enten op de commerciële zenders, met alle gevolgen vandien (D'Haenens, 1994, 73). De concurrentie wordt steeds heviger, kijkcijfers bepalen voor een belangrijk deel de programmering van zowel commerciële als publieke omroepen. Desondanks blijft de maatschappij ten aanzien van openbare omroepen bepaalde verwachtingen hebben, verwachtingen die betrekking

hebben op de invulling van de bovengenoemde functies. Deze sociale verwachtingen of verzuchtigingen ten aanzien van de verantwoordelijkheid van de media zijn terug te vinden in allerlei wetten, aanbevelingen, rapporten en resoluties. Vaak genoeg claimen de media zelf dat zij een belangrijke publieke rol spelen, dat zij hun programma's bijvoorbeeld afstemmen op wat de kijkers wensen. De (openbare) media kunnen dan ook verantwoordelijk geacht worden voor wat ze wel of niet doen, voor wat ze wel of niet uitzenden (McQuail, 1996, 67). De overheid is op dit vlak een stimulerende actor. Door het K.B. van 27 februari 1990 werd het emancipatiebeleid in België verankerd binnen de overheidsdiensten. Sindsdien is de openbare sector (OCMW's, gemeenten, provinciebesturen, maar ook de openbare omroep) verplicht tot het voeren van een beleid ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen (Smet, 1990, 2).

2. Het belang van een emancipatiebeleid binnen media-organisaties

2.1. Conceptbepaling

In de literatuur, maar ook in het (politiek) taalgebruik worden verschillende termen gebruikt om een beleid voor gelijke kansen van mannen en vrouwen (maar ook van allochtonen of mindervaliden) weer te geven: gelijke kansen beleid ('equal opportunities'), emancipatiebeleid, beleid van positieve acties... We zullen het hier verder hebben over emancipatiebeleid, een terminologie die zowel op overheidsniveau als op organisatieniveau gebruikt wordt.

Emancipatiebeleid

Aangezien emancipatie- of gelijke kansenbeleid vertrekt van een feitelijke context, is de inhoud die aan dit begrip wordt gegeven verschillend van land tot land.

Het emancipatiebeleid heeft in de meeste West-Europese landen wel eenzelfde evolutie gekend waarin telkens drie fasen onderscheiden kunnen worden, waarbij de volgende fase telkens een aanvulling betekent van de vorige fase.

1. in een eerste fase werden maatregelen genomen om discriminaties tussen mannen en vrouwen bij wet te verbieden ;

2. toen bleek dat bepaalde vormen van discriminatie zich onder indirecte en subtiele vorm manifesteren werden in een tweede fase juridische instrumenten ontwikkeld.
3. Een juridische gelijkheid van kansen waarborgt niet een feitelijke gelijkheid van kansen. Eens de juridische instrumenten in toepassing stelde men vast dat gelijke behandeling van personen die zich in een ongelijke positie bevinden slechts de initiële ongelijkheid reproduceert. Hier ontstond de idee van *positieve actie* (Smet, 1990,2)¹.

Het huidig emancipatiebeleid vertrekt m.a.w. van de vaststelling dat mannen en vrouwen weliswaar juridisch gelijke kansen hebben, maar dat er in de feiten nog ongelijkheden voor vrouwen bestaan die de kansen van vrouwen nadelig beïnvloeden. Een emancipatiebeleidsplan is een beleidsinstrument op niveau van de arbeidsorganisatie waarbij op termijn maatregelen (de positieve acties) worden gepland, uitgevoerd en geëvalueerd met als doel de feitelijke ongelijkheden die de kansen van vrouwen onnadelig beïnvloeden op te heffen. Positieve discriminatie, voorkeursbehandeling of quotaregelingen zijn maatregelen die binnen een emancipatiebeleid genomen kunnen worden, maar dit is zeker geen vereiste. Bewustwording en mentaliteitsverandering zijn eveneens belangrijke factoren bij de implementatie van een emancipatiebeleid. Emancipatiebeleid in een arbeidsorganisatie heeft een aantal belangrijke voordelen voor het gehele functioneren van het betreffende bedrijf. Voor arbeidsorganisaties is een emancipatiebeleid dan ook socio-economisch te verantwoorden: een degelijk emancipatiebeleid kan *“het tekort aan gekwalificeerd personeel helpen oplossen, de efficiëntie en de productiviteit maximaliseren, de motivatie en de werksfeer optimaliseren en het bedrijf een positief imago leveren”* (Smet, 1990, 3).

¹ Affirmative action (positieve actie) komt voor het eerst voor in de USA, waar het als instrument niet enkel gebruik wordt in het streven naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen, maar ook in de strijd tegen de rassendiscriminatie. Sindsdien hebben positieve acties als beleidsinstrument in heel wat landen ingang gevonden, o.a. in Canada, Australië, de Scandinavische- en de meeste West-Europese landen.

2.2. Emancipatiebeleid binnen media-organisaties

Aangezien een media-organisatie een duidelijk publieke rol heeft, heeft de manier waarop een mediabedrijf zichzelf profileert en in het openbaar uitspreekt over gelijke kansen voor mannen en vrouwen invloed op de bewustmaking van mediagebruikers. Het emancipatiebeleid in een media-organisatie heeft niet alleen betrekking op het verbeteren van de kansen voor vrouwen op het tewerkstellingsvlak, maar dient ook rekening te houden met de output van de media-organisatie, nl de programma-inhoud. Een gestructureerd emancipatiebeleid binnen een media-organisatie heeft dan ook een dubbeleffect: zowel intern, binnen de media-organisatie, waar vrouwen door het voeren van een emancipatiebeleid meer kansen krijgen, als extern, waar het emancipatiebeleidsplan een voorbeeldfunctie kan krijgen. Het emancipatiebeleid in een mediaorganisatie kan opgesplitst worden in twee terreinen: tewerkstelling en beeldvorming. Zowel op het niveau van de tewerkstelling (personeelsbeleid) als op dat van de beeldvorming (programmabeleid) onderscheiden we verschillende mogelijke positieve acties, hulpmiddelen of maatregelen die de verschillende deeldoelstellingen kunnen helpen verwezenlijken.

Emancipatiebeleid		
	doelstellingen	Instrumenten
Personeelsbeleid	meer vrouwen op alle niveau's en in alle personeelsgroepen: -instroom -doorstroming -uitstroom	Vrouwvriendelijke werving en selectie; Vorming en opleiding; Transparante procedures voor promotie; Verbetering van herintreding Gelijke pensioenregeling
	Interne verbetering van de arbeidssituatie	Sensibilisering intern Kinderopvangmogelijkheden Flexibele uurroosters
Programmabeleid	Kwantitatief: meer vrouwen in programma's, evenwichtige rolverdeling	Hulpmiddelen, vademecums Vorming, training
	Kwalitatief: verantwoorde beeldvorming	Richtlijnen/aanbevelingen mbt beeldvorming

Tabel 2.1. Emancipatiebeleid binnen een media-organisatie: theoretisch kader

Er zijn m.a.w. verschillende maatregelen die genomen kunnen worden om gelijke kansen binnen de omroep te bevorderen – en die kunnen gesitueerd worden op verschillende niveau's:

1. Op het vlak van tewerkstelling:

a. De doelstelling "gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de tewerkstelling" is een zeer zinvolle, maar dient wel doorgetrokken te worden naar tewerkstelling op alle niveau's en in elk domein van de media-organisatie. Om de doelstelling te verwezenlijken kunnen verschillende maatregelen genomen worden, zowel op het gebied van werving en selectie, als wat betreft loopbaanbeleid (o.a. transparante en eerlijke procedures voor promotie, vorming en opleiding, maatregelen om afvloeiing te voorkomen en om herintreding te verbeteren of te bevorderen.

Vaak is binnen een vrij logge structuur als een openbare omroep weinig personeelsverloop en moet de invulling van functies eerst intern bekend worden. Omdat er intern vaak meer mannen zitten hebben zij ook grotere doorstromingskansen. Hier kunnen positieve maatregelen nuttig zijn.

b. Zolang de werksituatie voor vrouwen en mannen intern niet verbetert zullen mogelijkheden voor promotie en vorming weinig opleveren. Dit kan gaan van initiatieven om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren tot maatregelen om de combinatie arbeid en gezin te verbeteren. In de niet-administratieve functies binnen media-organisaties zijn de werkuren vrijwel nooit volgens een 9-17 uurrooster. Kinderopvangmogelijkheden zijn voor vrouwen werkzaam in dergelijke flexibele uurroosters uiterst moeilijk te vinden. Een openbare omroeporganisatie zou zelf kinderopvangmogelijkheden moeten voorzien. Mogelijkheden voor ouderschapsverlof kunnen eveneens gepromoot worden.

2. Op het vlak van beeldvorming:

Dit kan opgedeeld worden in een eerder kwantitatieve doelstelling (evenveel vrouwen als mannen in beeld of in de ether) en een meer kwalitatieve doelstelling wat betreft de manier waarop vrouwen en mannen "verbeeld" worden (verantwoorde beeldvorming). Onder verantwoorde beeldvorming of "fair portrayal" wordt verstaan: beeldvorming die niet indruist tegen de expliciete regels van de media-deontologie, niet ingaat tegen de expliciete normen en doelstellingen van het emancipatiebeleid, die op punten in verband met gelijkheid (o.a. arbeidsparticipatie, scholing, verdeling van arbeid en zorg, geweld, leidinggeven, mobiliteit, seksualiteit) niet afwijkt van de maatschappelijke realiteit en blijk geeft van inzicht in het streven van mannen en vrouwen naar socio-economische gelijkheid en culturele waardering (Gallagher, 1995, 12). Ervan uitgaande dat de media de beeldvorming van kijkers en luisteraars medebepalen is het van belang dat radio en televisie een adequaat en realistisch beeld weergeven van de werkelijkheid. Media spelen namelijk een belangrijke rol bij het aanmoedigen of tegenhouden van ideeën en opinies met betrekking tot gelijkheid en emancipatie. Mogelijke maatregelen die genomen kunnen worden liggen op het vlak van bewustmaking van programma-makers van het eenzijdige en stereotiepe beeld van vrouwen en mannen in radio- en televisieprogramma's. Richtlijnen of aanbevelingen die zich richten op de programmamakers kunnen als instrument dienen om tot een 'verantwoorde beeldvorming' te komen.

3. De Europese context

3.1. De situatie op Europees niveau: van werkgelegenheid tot beeldvorming

Eind jaren 70 – begin jaren 80 verschenen de eerste organisatie-onderzoeken naar de tewerkstelling van vrouwen binnen media-organisaties en eveneens de eerste vergelijkende inhoudsanalyses naar het vrouwbeeld in radio- en televisieprogramma's.

Er blijkt een acuut gebrek aan empirische data te zijn die de mogelijkheid hebben tewerkstellingstrends binnen de media en de positie van vrouwen in de media-organisaties te vergelijken (UNESCO-report, 1995, 5). Beschikbare tabellen of figuren zijn vaak op basis van schattingen, bijeengehaald uit verschillende rapporten en eerder indicatief dan substantief. Er zijn in het verleden maar weinig organisatie-onderzoeken gedaan naar de structuur van media-organisaties, naar loopbaanmogelijkheden voor vrouwen en mannen, naar de interne procedures en bureaucratie en mogelijke andere hindernissen binnen de media.

Een analyse van de eerder schaarse gegevens toont aan dat er een verdoorgedreven horizontale en verticale segregatie bestaat in het personeelsbestand van openbare omroepen

Het merendeel van vrouwen binnen de omroepen is tewerkgesteld in enkele grote categorieën (administratie, ondersteunende functies), terwijl de mannen nagenoeg in alle categorieën vertegenwoordigd zijn. Bovendien zijn vrouwen hiërarchisch nauwelijks of niet te vinden in de hogere echelons. Globaal bekeken is minder dan één op de drie personeelsleden in media-organisaties vrouwelijk (Gallagher, 1992, 4).

Uit inhoudsanalyses op grote schaal naar de programma-inhouden van radio en televisie blijkt dat in de media (nog altijd) zowel kwantitatieve als kwalitatieve scheeftrekkingen bestaan wat betreft de representatie van vrouwen (Tuchman, e.a. 1979; Gallagher, 1992; Gerbner, 1994). Over het algemeen zien en horen we via de audiovisuele media bijvoorbeeld meer mannen dan vrouwen. Ceulemans & Fauconnier trokken in 1979 de aandacht met het Unesco-rapport over het beeld en de rol van vrouwen in de media. De meest opvallende vaststelling was de ondervertegenwoordiging van vrouwen in actualiteits- en informatieve programma's: één op de vijf van de getoonde personen bleek van het vrouwelijk geslacht te zijn. Bovendien werden de vrouwen minder vaak als

deskundige of experte gehoord, maar wel als slachtoffer. Meer recentere onderzoeken gaan zelfs nog gedetailleerder in op de rolverdeling van mannen en vrouwen op televisie en de radio (Michielsens, 1991; Kuipers 1992, 1993, 1995). Mannen blijken vaker aan het woord te zijn en in meer verschillende rollen voor te komen. Vrouwen komen bijvoorbeeld wel vaker voor als spelletjeskandidaat of geïnterviewde op straat maar veel minder vaak als deskundige, woordvoerder of interviewer. Vrouwen worden eerder getutoyeerd en met de voornaam aangesproken, wat misschien samenhangt met het feit dat zij vaker dan mannen in de privésfeer worden getoond. Van mannen is dan weer vaker het beroep bekend, zij worden namelijk meer in de werk- of publieke sfeer getoond. Er is ook sprake van seksestereotype arbeidsdeling op de televisie en op de radio: het huishouden, winkel en administratie zijn de typische vrouwenberoepen, terwijl de militaire, industriële, wetenschappelijke en zelfs de commerciële sector de mannendomeinen zijn.

Hoewel er subtiele veranderingen te bespeuren zijn (Van Zoonen, 1994, 1997), is nog steeds het overheersende beeld in het huidige media-aanbod dat vrouwen niet gelijkwaardig worden gepresenteerd in vergelijking tot mannen. De 'verbeelding' van vrouwen en mannen, van hun rolpatronen en maatschappelijke posities, zoals deze via de radio en de televisie aan het publiek wordt doorgegeven, loopt achter op actuele maatschappelijke ontwikkelingen (Michielsens, 1995, 9).

3.2. Het Europees beleid

Op Europees niveau werd het belang van een beleid en acties ter bevordering van de kansen van vrouwen in de media vanaf begin jaren 80 ingezien. Internationale instellingen zoals de Commissie van de Europese Unie, de UNESCO en de European Broadcast Union (EBU) hebben meerdere initiatieven ontplooid die ten doel hadden de posities van vrouwen in de media te verbeteren en een verantwoorde beeldvorming te stimuleren.²

Een eerste resolutie betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw wordt door de Raad van Europa goedgekeurd op 12 juli 1982, waarbij de Raad de noodzaak bevestigt om bewustmakings- en voorlichtingsacties te ontwikkelen die kunnen bijdragen tot een mentaliteitsverandering ten aanzien van het delen van de taken in beroep, gezin en maatschappij (PB nr C van 21. 7. 1982, 3).

De resolutie van het Europees Parlement van 14 oktober 1987 over 'het beeld en de positie van de vrouw in de massamedia' bevat aanbevelingen voor media-organisaties en regeringen om concrete maatregelen te nemen die "gericht zijn op de verbetering van de positie van de vrouw, het garanderen van gelijke kansen en een betere weergave van de rol van vrouwen in het beroepsleven, de politiek en de maatschappij" (PB nr. C 305 van 16.11.1987, 66). Deze resolutie roept op tot concrete positieve maatregelen inzake training, werving en werkomstandigheden bij de media (Celis, 1995, 39).

De resolutie van 5 oktober 1995 van de Europese Raad beperkt zich tot de benadering van het man/vrouwbeeld in de media met een aantal aanbevelingen voor een gediversifieerde en realistische beeldvorming van zowel vrouwen als mannen (PN nr. C 296 van 10.11.1995, 15)

Om de Europese resoluties en de talrijke aanbevelingen die hierin gedaan worden ook inhoudelijk te ondersteunen werd in opdracht van de Europese Commissie in 1986 de *Steering Committee for Equal Opportunities in*

² In 1983, 1990 en 1995 hield de European Broadcast Union samen met de Europese Commissie studiebijeenkomsten over dit thema. In 1990 werd in Athene een conferentie georganiseerd rond de uitreiking van de Prix NIKI (Tweejaarlijkse Prijs voor televisieprogramma's die een positieve bijdrage leveren aan de beeldvorming van vrouwen). In 1995 ondertekenden een 30-tal omroepdirecteuren het "EBU-Charter voor gelijke kansen voor vrouwen in de omroep" (EBU-congres: Reflecting Diversity. The challenge for women and men in European Broadcasting)

Broadcasting opgericht. Het prioritair actieterrein van deze stuurgroep was de verbetering van de status van de vrouw in de samenleving via een vergroting van de inspraak van vrouwen in de media. De stuurgroep kreeg de opdracht middelen te zoeken om het aantal vrouwen bij de onroepen te verhogen, vooral in sleutelfuncties bij de programmaproductie en bij de directie. Bij de stuurgroep waren omroepen uit alle lidstaten aangesloten (voor België BRTN en RTBf) die samen aanbevelingen uitwerkten voor de verbetering van de positie van vrouwen. Het 'Charter voor Gelijke Kansen voor vrouwen in de omroep', dat in 1995 ondertekend werd door de topmanagers van 36 Europese media-organisaties, werd opgemaakt door leden van deze stuurgroep. Het werk van de Steering Committee is stopgezet in 1996. Ondertussen werd op initiatief van de Zweedse televisie-omroep begin 1997 wel het *Network for Equal Opportunities* opgericht met de bedoeling de doelstellingen van het Charter op te volgen en informatie onderling uit te wisselen (Holman, 1997, 12). Daarnaast is er ook een *European Gender Portrayal Network* (met o.a. YLE, NOS, NRK, SVT, en DR) opgestart die vooral onderzoek over beeldvorming van mannen en vrouwen inventariseert (o.a. Van Zoonen, 1997)

4. Het emancipatiebeleid binnen openbare Europese omroepen

Bovengenoemde Europese initiatieven kregen in de meeste landen enige vorm van navolging, en het waren telkens openbare omroeporganisaties die hier het verst in zijn gegaan. Slechts 5 omroepen hebben serieus proberen werk te maken van een emancipatiebeleid: BBC, BRTN, YLE (Finland), de NOS en de SVT (Zweden)³ (Gallagher, 1996, 3). We bespreken vooral het emancipatiebeleid van de Vlaamse openbare omroep grondig en vergelijken de resultaten met onderzoeksgegevens van een aantal andere omroeporganisaties, m.n. de BBC, de NOS en de YLE.

4.1. Het BRTN-model: ad-hoc?

Na de eerste alarmerende geluiden over de tewerkstelling van vrouwen binnen de omroepsector in 1985 werd ook binnen de Nederlandstalige omroep van België (de toenmalige BRT) een onderzoek uitgevoerd naar de situatie van vrouwen in de media. De alarmsignalen werden bevestigd: alhoewel de gehele arbeidsmarkt voor zo'n 40% uit vrouwen bestaat was bij de BRTN op dat moment net een kwart van het mediapersoneel (25,2% om precies te zijn) vrouwelijk. Het onderzoek bleek uiteindelijk de eerste stap te zijn in het opstarten van een emancipatiebeleid binnen de BRTN. De openbare omroep was één van de pilootprojecten waarop het KB van 27. 02.1990 (zie §2.2.) gestoeld is. De ondertekening van een overeenkomst inzake het voeren van een beleid voor gelijke kansen voor vrouwen tussen de toenmalige staatssecretaris voor Maatschappelijke Actie Miet Smet en de toenmalige administrateur-generaal Cas Goossens kreeg concreet gestalte in de oprichting van de *Commissie Positieve Actie*, een commissie waarin alle personeelscategorieën van de BRTN en de representatieve vakbonden actief zijn (Plasschaert, 1995, 17).

In maart 1989 ging het Emancipatiebureau binnen de BRTN van start met de opdracht het beleidsplan dat de Commissie had opgesteld uit te voeren. Voor de beeldvorming werd een afzonderlijke werkgroep opgericht, de subcommissie *Imago van de Vrouw*. Tot haar taken behoren o.a. regelmatig overleg met de programmamakers en de beleidsverantwoordelijken, uitwisseling van ervaringen en standpunten, vormingssessies over beeldvorming, deelname in externe initiatieven en onderzoeksactiviteiten

³ SVT, de Zweedse partner haakte echter af in 1990, op het moment dat de omroep geherstructureerd werd.

(Plasschaert, 1995, 17). Met behulp van deze commissies wordt het emancipatiebeleid uitgevoerd binnen het omroepbedrijf, zowel op het niveau van tewerkstelling als op het niveau van de programma-inhoud. Van 1987 tot 1991 werd een radioproducer (Annemie Van Winckel) vrijgesteld als emancipatiemedewerkster, haar opvolgster (Lien Plasschaert) komt uit de administratieve sector van de omroep. In 1992 werd het emancipatiebeleid binnen de BRTN uitgebreid met een subcommissie "Allochtonen".

4.1.1. De tewerkstelling van vrouwen bij de BRTN

In het totale personeelsbestand is de tewerkstelling van vrouwen per personeelsgroep en niveau als volgt geëvolueerd:

	1984			1993			1997 ⁴		
	M	V	Tot. n=	M	V	Tot. n=	M	V	Tot. n=
Technische sector	99%	1%	735	96.3%	3.7%	781	95.6%	4.3%	717
Administratie	39.9%	60.1%	657	37.7%	62.3%	623	38.6%	61.4%	526
Culturele sector	73.8%	26.2%	878	64.2%	35.8%	1115	61.0%	39.0%	1118
Werklieden	84.7%	15.3%	339	92.3%	7.7%	285	80.9%	19.1%	303
Niveau 1	88.2%	11.8%	642	80.5%	19.5%	886	75.6%	24.4%	964
Niveau 2	76.2%	23.8%	1326	70.4%	29.6%	1326	70.1%	29.9%	1176
Niveau 3	49.5%	50.5%	400	51.6%	48.4%	428	51.5%	48.5%	410
Niveau 4	62.7%	37.3%	241	60.4%	39.6%	164	50.7%	49.3%	134
Totaal n=	1925 74.8%	684 25.2%	2609	1966 70.1%	838 29.9%	2804	1832 68.3%	852 31.7%	2664

Tabel 4.1. Percentage mannen en vrouwen werkzaam bij de BRTN per personeelsgroep en niveau

Tussen 1984 en 1993 is het aantal personeelsleden bij de BRTN nog flink gestegen van 2609 naar 2804, maar uiteindelijk is dit in 1997 weer gedaald tot 2664. Deze daling is echter niet ten koste gegaan van het aantal

⁴ Cijfers afkomstig van de BRTN-studiedienst en de BRTN-Emancipatiedienst. Bron: Van Hoof, S., (1997). *Gelijke kansenbeleid bij de openbare radio- en televisie-omroepen*. Antwerpen: UIA, eindverhandeling.

vrouwelijke personeelsleden, want die is procentueel en absoluut blijven stijgen. Afvloeiingen van oudere mannelijke personeelsleden en aanwerving van veelal vrouwelijke krachten zijn hiervan de voornaamste oorzaken. Vooral tussen 1984 en 1993 zijn er relatief veel vrouwelijke collega's bijgekomen.

Eén van de voornaamste doelstellingen, die in vrijwel elk emancipatiebeleid terug te vinden is, is om op elk niveau en binnen elke personeelsgroep een gelijk aantal mannen en vrouwen tewerk te stellen. Deze 50%-50% doelstelling is blijkbaar niet zo eenvoudig te realiseren. Uit tabel 4.1. blijkt dat de administratieve sector van de BRTN overwegend vrouwelijk is gebleven, terwijl de technische personeelsgroep vrijwel geheel mannelijk blijft. Desondanks zijn de pogingen om meer vrouwen op de "creatieve" plaatsen te krijgen redelijk geslaagd te noemen: terwijl in 1984 nog maar 26% vrouwen in de culturele sector terug te vinden is, werkt in 1997 al bijna 40% vrouwen in deze personeelsgroep. Binnen niveau 1 zijn stelselmatig meer vrouwen terechtgekomen, maar uiteindelijk bestaat slechts een kwart van de BRTN-personeelsleden binnen niveau 1 uit vrouwen. En dit terwijl de lagere echelons wel een bijna evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen hebben.

Als we enkel de evolutie bij het vrouwelijk tewerkgesteld personeel bekijken zien we duidelijkere trends:

	1984(n=684)	1993(n=838)	1997(n=848)
Technici	1%	3.5%	3.7%
Administratie	57.8%	46.3%	38.1%
Culturele sector	33.6%	47.6%	51.4%
Werklieden	7.6%	2.6%	6.84%
Niveau 1	11.1%	20.6%	27.6%
Niveau 2	46.2%	46.9%	41.3%
Niveau 3	29.5%	24.7%	23.4%
Niveau 4	13.2%	7.8%	7.8%

Tabel 4.2. Vrouwelijke personeelsleden bij de BRTN, volgens personeelsgroep en niveau

In 1984 werkte het merendeel van de vrouwen binnen de omroep nog in een administratieve functie. Een trend die in 1993 al zichtbaar is maar nog duidelijker wordt in 1997 is de vervrouwelijking van de culturele sector

binnen de BRTN. Inmiddels is meer dan de helft van de vrouwen bij de BRTN werkzaam binnen het 'creatieve hart' van de omroep. Er is eveneens sprake van een niveaustijging bij de vrouwelijke personeelsleden, alhoewel die minder opmerkelijk is als bij de mannelijke personeelsleden.

Dezelfde vergelijking bij het mannelijk tewerkgesteld BRTN-personeel is namelijk af te lezen in de volgende tabel:

	1984 (n=1925)	1993(n=1966)	1997(n=1816)
Technici	37.8%	38.3%	37.8%
Administratie	13.6%	11.6%	11.2%
Culturele sector	33.7%	36.4%	37.6%
Werklieden	14.9%	13.4%	13.5%
Niveau 1	29.4%	36.3%	39.8%
Niveau 2	52.5%	47.5%	45.0%
Niveau 3	10.3%	11.2%	11.5%
Niveau 4	7.8%	5.0%	3.7%

Tabel 4.3 Mannelijke personeelsleden bij de BRTN, volgens personeelsgroep en niveau

Wat betreft de mannelijk tewerkgestelden per personeelsgroep zijn er weinig verschuivingen gebeurd van 1984 tot 1997. De meeste mannen zijn (nog altijd) werkzaam in de culturele of in de technische sector. Bij de mannelijke personeelsleden is de niveaustijging vooral binnen niveau 1 opmerkelijk.

	1984			1993			1997		
	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot
Statutair	87.7%	80.7%	85.9%	83.4%	65.4%	78.0%	79.3%	59.5%	73.0%
Contractueel	12.3%	19.3%	14.1%	16.6%	34.6%	22.0%	20.7%	40.5%	27.0%
Totaal (n)	74.8% (1925)	25.2% (684)	100% (2609)	70.1% (1966)	29.9% (838)	100% (2804)	68.3% (1832)	31.7% (852)	100% (2684)

Tabel 4.4. Evolutie van het BRTN-personeel volgens statuut

Tabel 4.4. toont eveneens duidelijke verschuivingen in het personeelsbeleid van de BRTN aan: over de jaren heen werken er -absoluut en procentueel genomen- steeds meer vrouwen bij de BRTN. Deze getallen verdienen wel enige nuancering, want naast een stijging van het aantal vrouwelijke personeelsleden is er ook een opvallende stijging van het

aantal contractuelen. Het personeelsbeleid van de openbare omroep opteert al sinds een langere periode voor een vermindering van het aantal statutairen. De meeste vrouwen die de afgelopen jaren bij de BRTN aangenomen worden krijgen dan ook geen vast statuut. Terwijl in 1984 bijna 86% van alle personeelsleden een vast contract had is dit aantal in 1997 gedaald tot 73%. Splitsen we dit percentage op naar geslacht dan merken we dat momenteel 20% van de mannen met een tijdelijk contract zit, terwijl dit bij de vrouwen al gestegen is tot ruim 40%. Contractuelen hebben heel wat minder werkzekerheid, nauwelijks tot geen carrièremogelijkheden en hebben weinig tot geen ruimte of tijd voor interne vorming en opleiding.

Door de emancipatiedienst werden over de jaren heen evenwel een aantal initiatieven genomen ter verbetering van de interne werksituatie van zowel de mannelijke als de vrouwelijke personeelsleden: uitbreiding van de kinderopvangmogelijkheden, interne sensibilisering via publicaties over gelijke kansen, assertiviteitstrainingen, e.d. (BRTN-Positieve Actie, 1995).

4.1.2. Programma-inhoud bij de BRTN

Binnen de BRTN is er telkens op initiatief van de BRTN-Emancipatiedienst, op onregelmatige basis onderzoek verricht naar de beeldvorming van de eigen radio- en televisieprogramma's. Het eerste inhoudsanalytisch onderzoek verscheen in 1986 en bestond uit een kleinschalig onderzoek naar sportvrouwen op televisie (Clays, 1986). In het sportprogramma Extra Time werd over één seizoen (ruim 55 uur televisie) bijna 6% aan vrouwen besteed.

Naar aanleiding van vragen binnen de subcommissie 'Imago van de vrouw' werd in 1991 onderzoek verricht naar de wijze waarop het publiek het vrouwbeeld, dat op de BRTN-televisie wordt voorgesteld, ervaart. Gemotiveerde BRTN-kijkers werd gevraagd een kijkdagboek bij te houden en het vrouwbeeld in de BRTN-programma's te screenen (Michielsens, 1991, 22). De aanwezigheid van de vrouw op het BRT-scherm bleek in sommige programma's bijna nihil te zijn (informatieve programma's (Terzake, Panorama) en sportprogramma's). Bovendien bleken vrouwen vrijwel nooit een voortrekkersrol te spelen in praat- of nieuwsprogramma's. Vaak bleek het gebrek aan vrouwen op het scherm aan een aantal factoren te wijten te zijn: in de respectievelijke redacties

zitten weinig tot geen vrouwen; de onderwerpen of gespreksthemata's liggen niet in de interessesfeer van vrouwen; de sfeer die vooral bij sportprogramma's gecreeërd wordt is er één van "jongens onder elkaar" (Michielsens, 1991, 54).

Het onderzoek van Everaet uit 1995 naar het imago van de vrouw in non-fictie programma's bevestigt deze conclusies in grote mate. Populaire spelprogramma's scoren (Blokken en De Drie Wijzen) wat betreft het aantal vrouwen beter dan informatieve programma's. Zij het dat bij de spel- en showprogramma's nog maar al te vaak vrouwen een tweederangsrol spelen: om de bossen bloemen uit te delen of de letters om te draaien. In sommige spel- en showprogramma's wordt heel duidelijk ingespeeld op man/vrouw-verschillen. In het spelprogramma De Drie Wijzen worden bijvoorbeeld vaak veel (soms onderhuidse) toespelingen gedaan op vrouwelijke kandidaten of panelleden (Everaet, 1995, 128). Alhoewel er in deze programma's misschien evenveel vrouwen als mannen aan bod komen hebben ze geen hoog emancipatorisch gehalte.

Aangezien één van de knelpunten het vinden van vrouwelijke experten bleek te zijn werd in 1988 reeds een vademecum van vrouwelijke deskundigen opgesteld voor journalisten, met de bedoeling snel en efficiënt vrouwen op te sporen. Dit vademecum, "Zeg niet te gauw, er is geen vrouw", opvolger van Nederlandse "Vrouw in beeld", en kent ondertussen reeds een vierde editie (Bossaerts, 1996). Dit initiatief werd daarna gevolgd bij de RTBF, in Ierland, Groot-Brittannië, Frankrijk en Spanje. Maar er is ook op inhoudelijk vlak nog heel wat werk aan de winkel; en het gaat duidelijk niet alleen om het tellen van vrouwen, maar ook om de inhoud van de vrouwenrollen of -beelden die getoond worden. Dit vraagt om een continue vinger aan de pols op elk niveau van het programma-productieproces. Binnen de BRTN wordt dit wel opgevolgd door de Subcommissie "Imago van de Vrouw" die vrij geregeld samenkomt en waarin zowel programmamakers als de emancipatie-medewerkster zetelen. Maar waar in de eerste jaren van de Emancipatiedienst veel pogingen gedaan werden om programmamakers bewust te maken van het principe van 'verantwoorde beeldvorming' lijkt dit nu bijna stil te liggen (Gallagher, 1996, 4). De klemtoon bij het emancipatiebeleid van de BRTN ligt –momenteel veel meer dan in het verleden- bij de tewerkstelling van vrouwen en de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De pogingen om het programmabeleid positief te beïnvloeden zijn dan ook eerder ad-hoc te noemen, en niet gekaderd binnen een structureel emancipatiebeleid.

4.2. Andere Europese openbare omroepen

Om het emancipatiebeleid zoals dat de afgelopen jaren binnen de BRTN gevoerd is enigzins te kunnen vergelijken, bespreken we summier de resultaten van drie andere Europese openbare omroepen: de BBC, de YLE en de NOS.

4.2.1. De Britse openbare omroep: BBC

Sinds 1990 werd bij de BBC een emancipatiemedewerker aangesteld, die in de volgende jaren omringd werd met meer stafleden. In 1993 werd het Television Equal Opportunities Department opgestart met 10 medewerkers (Heath, 1994, 3). Dit emancipatiebureau heeft van meet af aan verschillende doelgroepen voor ogen: zowel vrouwen als etnische minderheden als mindervaliden. Bovendien heeft de BBC ook duidelijk beleidsopties genomen: tegen het jaar 2000 wenst men 50% vrouwen, 8% personeelsleden met een andere etniciteit en 3% mindervaliden op alle niveau's binnen de omroep te hebben.

Het beeldvormingsbeleid gebeurt bij de BBC veel minder structureel. Op het vlak van vorming worden er wel sporadisch initiatieven genomen en sinds 1990 gebruikt de BBC interne formulieren om de eigen programma's te evalueren. Deze 'monitoring forms', waarop vragen omtrent geslacht, etniciteit en handicaps staan, dienen ingevuld te worden door de programmamakers zelf. De resultaten zouden bediscussieerd moeten worden op regelmatig te houden bijeenkomsten. Deze 'top-down'-methode blijkt, behalve veel statistische gegevens, weinig resultaten op te leveren. De programmamakers voelen zich niet echt betrokken bij dit eerder administratieve onderzoek. Zij krijgen ook geen instrumenten aangereikt om rond een meer verantwoorde beeldvorming te werken (Gallagher, 1996, 4).

4.2.2. De Nederlandse omroepstichting: NOS

Bij de NOS wordt ook al sinds begin jaren tachtig beleid gevoerd om de gelijke kansen voor vrouwen binnen de media en op de media te bevorderen. Per 1 juli 1980 werd reeds een emancipatiemedewerkster aangesteld om onderzoek te verrichten over de positie van vrouwelijke en mannelijke medewerkers bij de omroep, om aanbevelingen te geven m.b.t. de bevordering van gelijke kansen en om het omroep personeel te sensibiliseren (Janssen, 1986, 36). Sindsdien is het aantal vrouwelijke personeelsleden sterk toegenomen, maar ook niet in die mate dat er sprake is van een 50% : 50%-verdeling binnen alle personeelsgroepen en alle niveau's. Vooral op managementniveau en zeker in beleidsfuncties is het aandeel van vrouwen nog steeds uiterst beperkt. De Emancipatiecommissie van de NOS is er niet echt in geslaagd om een alomvattend emancipatiebeleid, met positieve tewerkstellingsmaatregelen voor vrouwen, van de grond te krijgen (Nobis, 1992, 18)

Veel succesvoller is het Nederlands emancipatiebeleid op het vlak van beeldvorming geweest. Het Bureau Beeldvorming m/v fungeert nog steeds als voorbeeld voor de meeste andere publieke omroepen (Bardoel, 1996, 11). Vanaf 1991 tot 1996 heeft Bureau Beeldvorming m/v vrijwel systematisch, zowel kwantitatief als kwalitatief, de man/vrouw score op de Nederlandse radio en televisie gescreend. Naast veel inhoudsanalytisch onderzoek dat gepubliceerd werd in toegankelijke brochures (Kuipers, 1992, 1993a, 1993b) heeft het Bureau ook een ondersteunende en adviserende functie gehad. Vanuit de veronderstelling dat 'verantwoorde beeldvorming' niet een ideologische revolutie vereist maar bereikt kan worden door het bewust maken van programmamakers (Gallagher, 1996, 25) zijn workshops en vormingsmomenten georganiseerd en werd een voorlichtingsfilm gemaakt. Ondanks het feit dat het onderzoek en de resultaten van Bureau Beeldvorming m/v zeer positief geëvalueerd werden (Gallagher, 1996; Bardoel, 1996) is de werking ervan midden 1996 stopgezet. Voornaamste reden: gebrek aan financiële middelen (Bardoel, 1996, 11)

4.2.3. De Finse openbare omroep : YLE

In de openbare Finse omroep, YLE, is men later van start gegaan met een emancipatiebeleid dan de meeste andere Europese omroepen. Maar de YLE heeft dan ook vrij snel de twee niveau's (tewerkstelling en beeldvorming) binnen het emancipatiebeleid geïdentificeerd en zowel een emancipatiemedewerkster als een onderzoekster/adviseur rond beeldvorming van vrouwen en mannen aangesteld. Waarschijnlijk is dit de voornaamste reden dat in Finland ook op beide vlakken successen zijn geboekt. Op het tewerkstellingsvlak zijn de resultaten vooral op de hogere managementsniveau's opmerkelijk: terwijl in 1991 geen enkele vrouw op directieniveau van de YLE te vinden was, zijn er in 1997 22% vrouwen (Holman, 1997, 28). Naar beeldvorming toe lijkt de Finse benadering sterk op die van Bureau Beeldvorming. De medewerkster, die hiervoor werd aangesteld, krijgt middelen en ondersteuning vanuit de vormingsdienst van de omroep en heeft daardoor veel onderzoek kunnen doen naar beeldvorming van vrouwen binnen informatieve programma's, kinderprogramma's en ontspanning. De onderzoeksresultaten werden in 1995 naar buiten gebracht met aanbevelingen voor alternatieve programmaproductie. Alhoewel er nog te weinig gegevens voor handen zijn om hieruit conclusies te kunnen trekken is in Finland wel bij programmamakers het debat rond 'verantwoorde beeldvorming' geopend (Gallagher, 1996, 24).

5. Emancipatiebeleid in de openbare omroep voorbijgestreefd?

Terwijl eind jaren tachtig de meeste openbare omroepen nog ruimte konden maken voor emancipatiemedewerkers wordt nu midden van de jaren negentig het emancipatiebeleid stilletjesaan afgebouwd. Enkele uitzonderingen er buiten gelaten draaien commissies en stuurgroepen m.b.t. emancipatiebeleid in omroepen op een lager pitje, en gaan subsidiekranen dicht. Flexibelere arbeidsomstandigheden en minder vast statutair personeel maken deel uit van de vele veranderingen in het audiovisueel medialandschap: de grote concurrentieslag om de kijkcijfers dwingen ook openbare omroepen om hun personeelsbeleid bij te stellen. Dat neemt niet weg dat ook binnen een minder buigzaam personeelsbeleid de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen een legitieme randvoorwaarde is, die bovendien vaak wettelijk verankerd is. Een gestructureerd emancipatiebeleid op tewerkstellingsniveau kan dan bestaan uit specifieke positieve maatregelen in het algemene kader van het personeelsbeleid.

Het tweede niveau van het emancipatiebeleid binnen de openbare omroepen, de beeldvorming, vraagt duidelijk meer inspanningen. Er zijn maar weinig omroeporganisaties die er in slagen om structurele aanpassingen in het programmabeleid in te voeren. Een 'verantwoorde beeldvorming' vereist de medewerking en bereidwilligheid van de verschillende actoren van het hele programmaproductieproces. Positieve acties en sensibilisering van die actoren vormt dan ook een cruciale fase binnen het emancipatiebeleid van media-organisaties, met bovendien een extern effect. Want openbare omroepen kunnen nog steeds een belangrijke bijdrage leveren in de verandering van maatschappelijke attitudes door recht te doen aan de diversiteit van rollen en de potentiële mogelijkheden van vrouwen en mannen en hun betrokkenheid bij alle aspecten van het maatschappelijk leven.

5.1. Verschillende benaderingen: andere visies?

Emancipatieprojecten of positieve actieprogramma's hebben in alle landen twee identieke doelstellingen: meer vrouwen in creatieve en leidinggevende posities krijgen en verantwoorde beeldvorming (Gallagher, 1996, 21). Om deze doelstellingen te verwezenlijken worden echter wel andere benaderingen of uitvoeringswijzen gehanteerd. Duidelijk is dat

verschillende omroepen (landen) verschillende accenten leggen: waar bij de BRTN momenteel de nadruk op tewerkstelling ligt, is dit bij de NOS eerder op beeldvorming geweest.

Veel beleidsmaatregelen richten zich vooral op de positie van vrouwen werkzaam bij media-organisaties. Emancipatiewerkers (equality-officers) blijken ook meestal vooral op dit terrein actief te zijn (BBC, BRTN). Zelden hebben zij de tijd, de ruimte noch de middelen om zich inhoudelijk met beeldvorming van vrouwen in programma's bezig te houden. Bovendien bestaan er vrijwel geen concrete richtlijnen ten aanzien van man- en vrouwbeelden in de media. Publieke omroeporganisaties en programmamakers laten zich wat betreft de programma-inhoud ook weinig bepalingen opleggen. Richtlijnen worden maar al te vaak ervaren als een bedreiging van de autonomie. De juiste klemtonen leggen in het emancipatiebeleid (met de nadruk op diversiteit in de beeldvorming) via o.a. training lijkt de beste benadering om programmamakers bewust te maken van het belang van verantwoorde beeldvorming (NOS).

5.2. Voorwaarden voor een succesvol emancipatiebeleid

Legitimatie door de top van de media-organisatie is onontbeerlijk voor een succesvol emancipatiebeleid, het is echter geen voldoende voorwaarde. De emancipatiegedachte dient ook op alle niveau's binnen de omroep gedragen te worden. Bij een onvoldoende draagvlak zal het beleid tot onvoldoende resultaten leiden (Janssen, 1986, 42). De bevordering van positieve kansen voor vrouwen (en allochtonen en mindervaliden) zou deel uit moeten maken van een globaal mediabeleid, en niet enkel geïntegreerd worden binnen het personeelsbeleid van een media-organisatie. In de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de openbare omroep VRT van 14 mei 1997 wordt met geen woord over positieve actie of emancipatiebeleid gerept, impulsen moeten nog steeds worden gegeven vanuit het Ministerie voor Tewerkstelling en Gelijke Kansen. Met alle nadelen vanden: het gaat telkens om tijdelijke initiatieven, met weinig perspectief op langere termijn.

Een andere voorwaarde om een emancipatiebeleid kans van slagen te geven blijkt voldoende vrouw- en mankracht te zijn, om een stimulerende en coördinerende rol te kunnen spelen, zowel op het vlak van de tewerkstelling als binnen het programmabeleid.

5.3. Relatie tussen tewerkstelling en programma-inhouden

Aan veel emancipatiebeleidsplannen ligt de vooronderstelling dat een grotere evenwichtigheid tussen mannen en vrouwen op het tewerkstellingsniveau gereflecteerd zal worden in de programma-inhoud. Maar met een toenemende betrokkenheid van vrouwen in de produktiesfeer alleen is de problematiek van de scheefgegroeide beeldvorming niet opgelost. Daartoe moeten eveneens heersende normen en criteria over journalistieke professionaliteit en de bedrijfscultuur van de omroeporganisaties zelf veranderen (Saeys, 1997, 6).

Het lijkt er zelfs op dat eerder de omgekeerde weg een positieve evolutie teweeg zal brengen. Van Zoonen oordeelt dat positieve verandering in de programma-inhoud (omwille van programmaherstructurering of omwille van economische herorganisatie) het aantal vrouwen in de omroep zal verhogen. Uit een kleinschalig eigen onderzoek concludeert zij dat commerciële media-organisaties meer vrouwen tewerkstellen omwille van het feit dat de programma-inhoud van deze omroepen (zoals bijvoorbeeld namiddagprogramma's) vaker een "vrouwelijke" inbreng krijgt, en dat vrouwen daarom meer kansen krijgen binnen commerciële omroepen. Zij is dus van mening dat er een belangrijke relatie bestaat tussen het soort omroep (de economische structuur) en de deelname en beeldvorming van vrouwen (Van Zoonen, 1995, 475). Deze mening wordt gedeeld door Roser (1995, 460), maar meer onderzoek op dit vlak, en zeker ook binnen Vlaanderen, is noodzakelijk om verdere beleidsconclusies te kunnen trekken.

Bibliografie

- ABRAHAMSSON, U.B., (1990) *Are we nearing the top of the hill? Notes from a decade of working toward equality in Swedish Broadcasting*. Stockholm: Swedish Broadcast Corporation, 36.
- BARDOEL, J., (1996) 'Een bijzonder bureau. Een beleidsevaluatie van het NOS Bureau Beeldvorming m/v', in BUREAU BEELD-VORMING. *Drie evaluatieonderzoeken betreffende Bureau Beeldvorming m/v.*: 8-19; Hilversum: NOS.
- BOSSAERTS, B., (1996) *Zeg niet te gauw, d'r is geen vrouw. Vademecum deskundige vrouwen*. Brussel: Ministerie van tewerkstelling en Gelijke-Kansenbeleid en BRTN, 282.
- BRTN-Emancipatiedienst, (1995) *Anders is boeiend. Positieve Aktie: tewerkstelling en beeldvorming: wat doen we eraan?* Brussel: BRTN, 2.
- BRTN-Emancipatiedienst, (1997) *Beleidsplan BRTN Gelijke Kansen 1997*. Brussel: BRTN, intern document.
- CELIS, K., (1995) 'Inventarisatie van de internationale en nationale initiatieven m.b.t. het beeld van vrouwen in media en reclame', in MICHELENS, M.; CELIS, K. & DELHAYE, C., *Beeld voor beeld. Vrouwen in media en reclame.*: 37-52; Brussel: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke Kansenbeleid.
- CLAYS, E., (1986) 'Vrouwen in de omroep; een vergelijking tussen de BRT en de TV-omroepen in de overige EG-landen', in *De vrouw in de media.*: 21-34; Brussel: BRT-studiedienst.
- CLAYS, E., (1986) 'Vrouwensport op televisie. De BRT-sport-programma's en hun publiek' in *De vrouw in de media.*: 45-61; Brussel: BRT-studiedienst.
- CREEDON, P.J. (eds.), (1993) *Women in Mass Communication*. 2nd edition. Newbury Park: Sage, 398.
- CEULEMANS, M; FAUCONNIER, G., (1979) *Image, rôle et condition sociale de la femme dans les médias. Recueil et analyse des documents de recherche*. UNESCO: Etudes et documents d'information, n° 84, 87.
- D'HAENENS, L., (1994) *Kijkers in de kijker. Hoe optimaal inspelen op kijkbehoeften?* Gent: Mys & Breesch, 264.

- EVERAET, K., (1995) *Onderzoek naar het beeld van de vrouw in de BRTN-radio- en televisieprogramma's*. Brussel: BRTN-studiedienst, 134.
- GALLAGHER, M., (1992) 'Women and Men in the Media', in *Communication Research Trends*, vol. 12, 1, 36.
- GALLAGHER, M., (1995) *Lipstick Imperialism and the New World Order: Women and Media at the Close of the Twentieth Century*. New York: United Nations, Department for Policy Coordination and Sustainable Development, Division for the Advancement of Women.
- GALLAGHER, M., (1996) 'Evaluation of the NOS Gender Portrayal Department. An International Perspective', in BUREAU BEELDVORMING, *Drie evaluatieonderzoeken betreffende Bureau Beeldvorming m/v.*: 20-31; Hilversum: NOS.
- GERBNER, G., (1994) 'Women and minorities on TV: a study in casting and fate', in *Media Development*, 2, 38-44.
- HEATH, R., (1994) *BBC Television Equal Opportunities Department. Annual Report 1993-1994*. London: BBC Television, 85.
- HOLMAN, K., (1997) 'Reflecting diversity: women in broadcasting', in *Women in Arts & Media Professions: European Comparisons.*:11-12; Bonn: First European Expert Conference, project paper 1.
- HUMPHREYS, P., (1996) *Mass media and media policy in Western Europe*. Manchester: Manchester University Press, 349.
- JANSSEN, L., (1986) 'Vrouwen in Hilversum: een kijkje achter de schermen van de Nederlandse Omroep', in *De vrouw in de media.*: 35-45; Brussel: BRT-studiedienst.
- KABINET VAN DE STAATSSECRETARIS VOOR MAATSCHAPPELIJKE EMANCIPATIE, (1990) *Eerste rapport aan: de regering, de gemeenschappen, de gewesten, het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten. Volgens hfst II art. 7 van het K.B. van 27/02/90 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in overheidsdiensten*. Brussel: 17.
- KUIPERS, D., (1992a) *Beleidsplan Bureau Beeldvorming m/v 1992-1996*. Hilversum: NOS Bureau Beeldvorming m/v, 35.
- KUIPERS, D., (1992b) *Het Doctor Clavan-complex. Een eerste kennismaking met het Bureau Beeldvorming m/v*. Hilversum: NOS Bureau Beeldvorming m/v, 12.
- KUIPERS, D., (1993a) *Beeldvorming van vrouwen en mannen op radio 1, 2 en 3*. Hilversum: NOS Bureau Beeldvorming m/v, 18.

- KUIPERS, D., (1993b) *Mieke, hoe is de stand? Onderzoeksresultaten van het Bureau Beeldvorming m/v*. Hilversum: NOS Bureau Beeldvorming m/v, 12.
- KUIPERS, D., (1996) *Met het oog op m/v. Vijf jaar Bureau Beeldvorming*. Hilversum: NOS Bureau Beeldvorming m/v, 16.
- LASWELL, H.D., (1948) 'The Structure and Function of Communication in Society', in BRYSON, L. (eds.), *The Communication of Ideas*. New York.
- MCQUAIL, D., (1996) 'Mass Media in the Public Interest: Towards a Framework of Norms for Media Performance', in CURRAN, J & GUREVITCH, M. (eds.), *Mass Media and Society*. Second edition.: 66-80; London: Arnold.
- MICHELSENS, M., (1991) *Vrouwen in de kijker. Hoe brengen TV1 en TV2 de vrouw in beeld?* Brussel: Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie/ BRT, 73.
- MICHELSENS, M.; CELIS, K. & DELHAYE, C., (1995) *Beeld voor beeld. Vrouwen in media en reclame*. Brussel: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke Kansenbeleid, 60.
- MITCHELL, J & BLUMLER, J. G. (1994) 'The responsiveness of television to the interests and needs of viewers', in MITCHELL, J. & BLUMLER, J. G., (eds.), *Television and the viewer interest. Explorations in the Responsiveness of European Broadcasters.*: 1-9; London: John Libbey.
- NOBIS, E., (1992) 'Prime time in Hilversum; Vrouwelijke omroepbonzen over rivaliteit en goede smaak', in *Vrouw & Bedrijf*, november: 14-19
- PARISIS, B., (1986) 'De vrouwelijke aanwezigheid in de omroep' in *De vrouw in de media.*: 9-14; Brussel: BRT-studiedienst.
- PLASSCHAERT, L., (1995) 'Het beeld van vrouwen in de BRTN- radio- en televisieprogramma's', in *Vrouwenraad*, nr.3: 17-20.
- ROSER, J., (1995) 'Geschlechterverhältnisse im deutschen Fernsehen der 90er Jahre. Kommerzialisierung als Chance für Frauen?', in ERBRING, L. (eds.), *Kommunikationsraum Europa.*: 455-462; Konstanz: Verlag Olschlagel.
- SAEYS, F., (1997) 'Representatie van vrouwen in de media. Onderzoek naar aanleiding van de vrouwenconferentie in Peking', in *Verlagen van het RUG-centrum voor Genderstudies*, Gent: Academia Press, 6, 3-21.

- SMET, M., (1990) 'Positieve akties in openbare diensten en particuliere bedrijven' in *Dit is geen televisie. Denkdag over vrouwen in de omroep.*: 1-13; Brussel, BRT-Positieve Aktie, 7.3.1990.
- UNESCO-REPORT, (1995) 'Insufficient use of mass media to promote women's positive contributions to society', in *Monitoring the implementation of the Nairobi forward-looking strategies for the advancement of women.* New York: Commission on the status of Women, 27 jan: 15.
- VANHOOF, S., (1997) *Gelijke Kansenbeleid bij de openbare radio-en televisie-omroepen.* Antwerpen: Eindverhandeling U.I.A, 124.
- VAN ZONEN, L., (1994) *Feminist Media Studies.* London: Sage, 173.
- VAN ZONEN, L., (1995) 'Gender and the political economy of broadcasting in Western Europe. Or: the Feminization of European Television', in ERBRING, L. (eds.), *Kommunikationsraum Europa.*: 470-477; Konstanz: Verlag Olschlager.
- VAN ZONEN, L., (1997). *Images of Women in the Benelux, Germany and Central Europe. Regional Report.* Amsterdam: Belle van Zuylen Institute for Women's Studies, 41.



PSW-Papers Order form

Name:

Address:

.....

.....

Please send me the following PSW-Papers:

No	Author and title	Quantity
.../...
.../...
.../...

Total: 100 Bfr X

Please return this form to:
Redactiesecretariaat Psw-papers,
Departement Politieke en Sociale Wetenschappen, UIA,
Universiteitsplein 1, B-2610 Wilrijk, België
Fax: ++ 32 (0)3 820 28 82 Email: pswpaper@uia.ua.ac.be



**Politieke en Sociale
Wetenschappen**

PSW-Papers Bestelformulier

Naam:

Adres:

.....

.....

Stuur mij aub de volgende PSW-Papers:

No	Auteur en titel	Aantal
.../...
.../...
.../...
.../...

Totaal: 100 Bfr X

Gelieve dit formulier terug te sturen naar:
Redactiesecretariaat Psw-papers,
Departement Politieke en Sociale Wetenschappen, UIA,
Universiteitsplein 1, B-2610 Wilrijk, België
Fax: ++ 32 (0)3 820 28 82 Email: pswpaper@uia.ua.ac.be