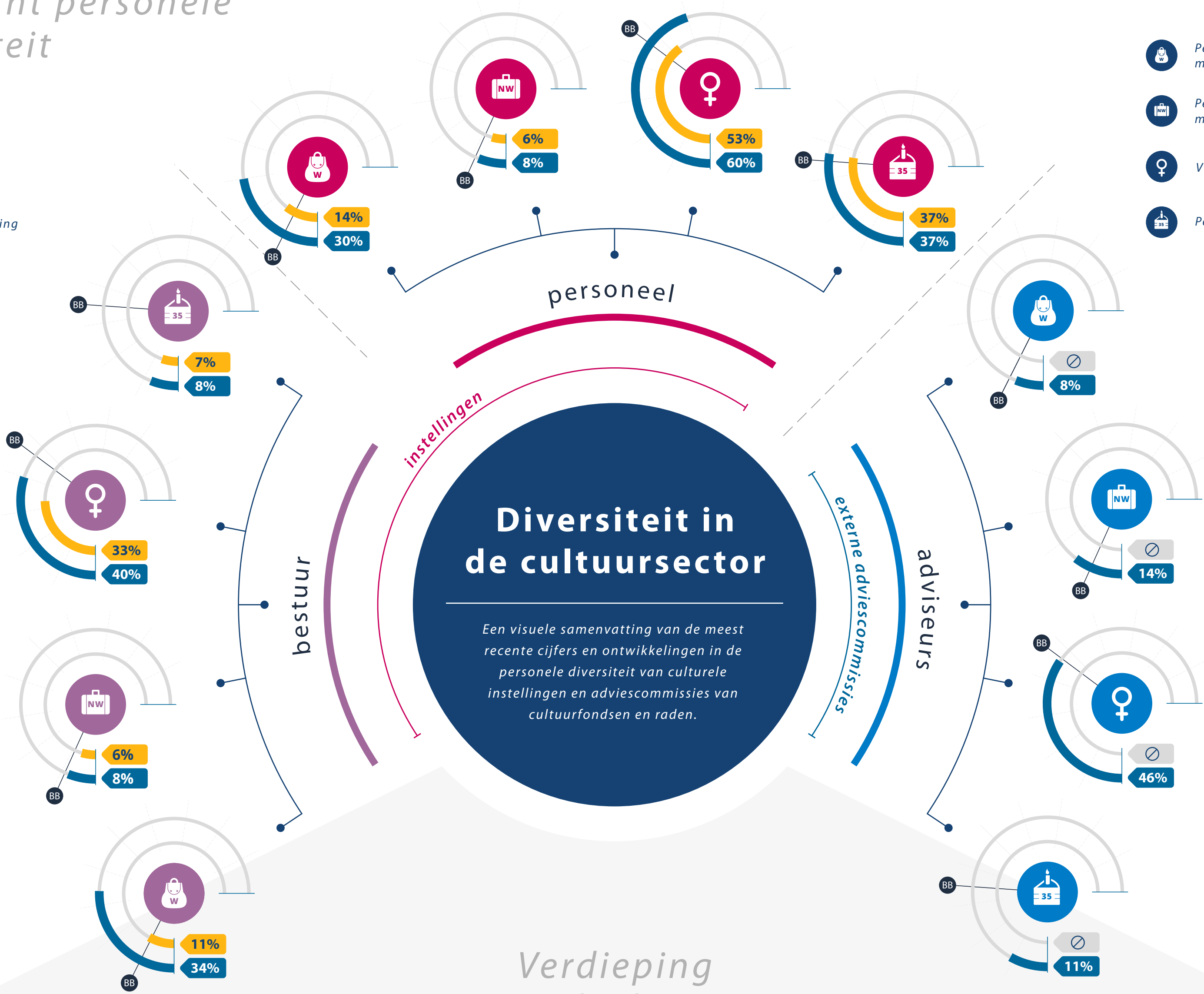


Overzicht personele diversiteit

● Meting 2008*
● Meting 2017
● Gemiddelde Beroepsbevolking

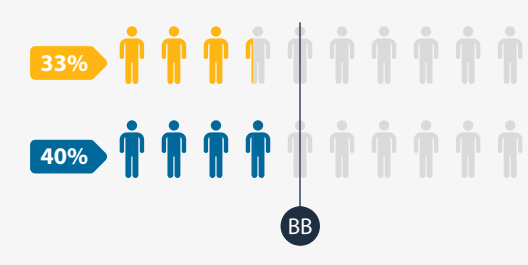
● Personen met een westerse migratieachtergrond
● Personen met een niet-westerse migratieachtergrond
● Vrouwen
● Personen tot 35 jaar



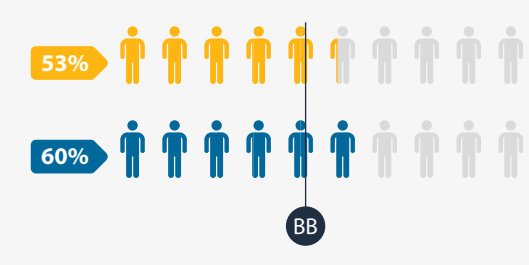
Verdieping personele diversiteit

Sekse

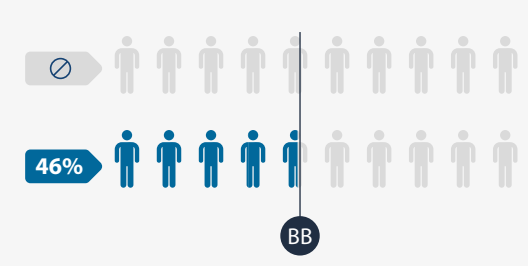
Percentage vrouwen in bestuur



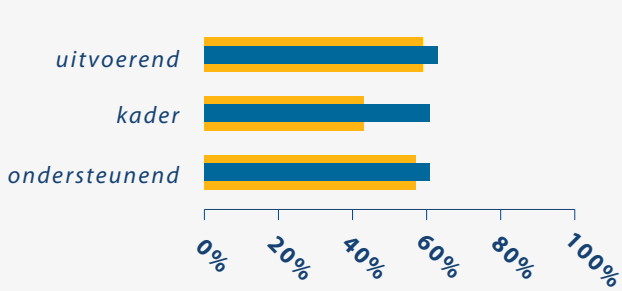
Percentage vrouwelijk personeel



Percentage vrouwelijke adviseurs



Aandeel vrouwelijke personeelsleden van culturele instellingen naar functieniveau

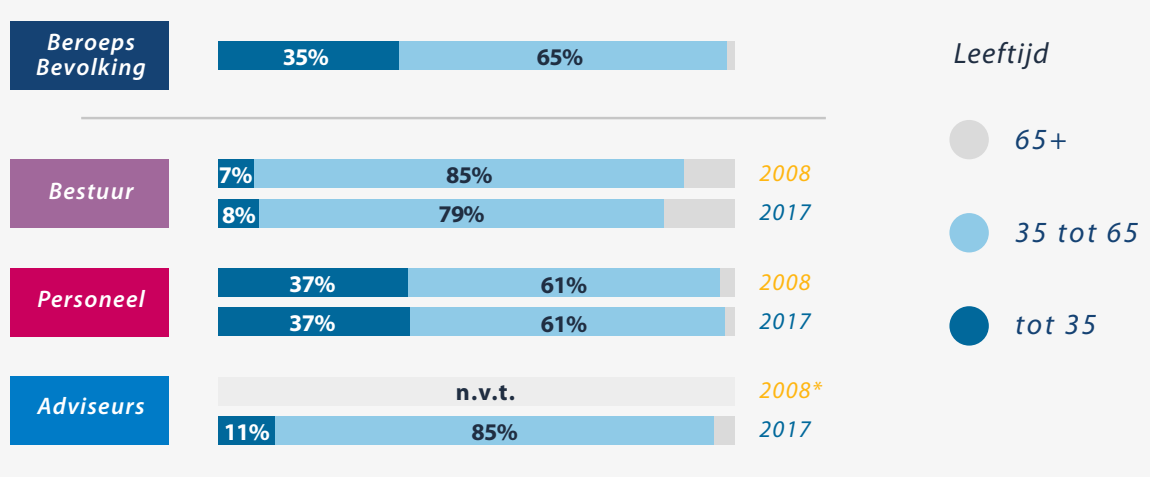


● Meting 2008* ● Meting 2017 ● Beroepsbevolking (47%)

Positieve ontwikkelingen. Het aandeel vrouwen werkzaam in de culturele sector neemt op alle fronten toe: zowel bij besturen als personeel. Het aandeel vrouwen met een leidinggevende functie neemt toe en is gelijk aan het aandeel vrouwen met een niet-leidinggevende functie werkzaam bij culturele instellingen. Ongeveer de helft van de leden van adviescommissies is vrouw.

Aandachtspunten. In 2017 bestaat 40% van de bestuursleden uit vrouwen. Ondanks een stijging t.o.v. 2008, ligt dit percentage nog altijd onder het percentage vrouwen in de beroepsbevolking.

Leeftijd

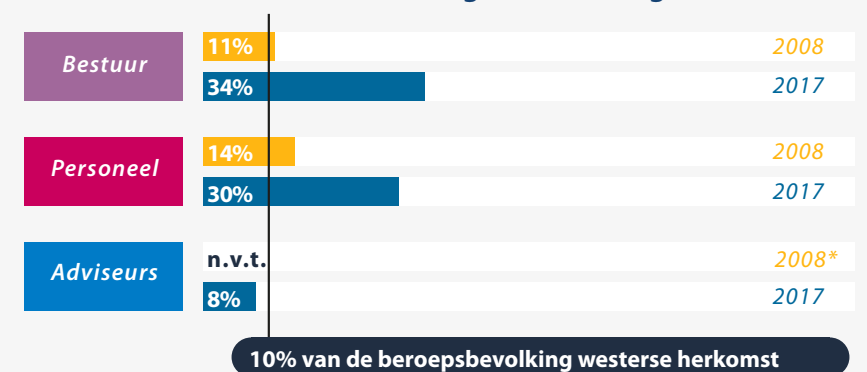


Positieve ontwikkelingen. De leeftijdsverdeling van medewerkers van culturele instellingen en raden zijn t.o.v. de beroepsbevolking relatief weinig jongeren (tot 35 jaar) werkzaam.

Aandachtspunten. Bij besturen van culturele instellingen en adviescommissies van fondsen en raden zijn t.o.v. de beroepsbevolking relatief weinig jongeren (tot 35 jaar) werkzaam.

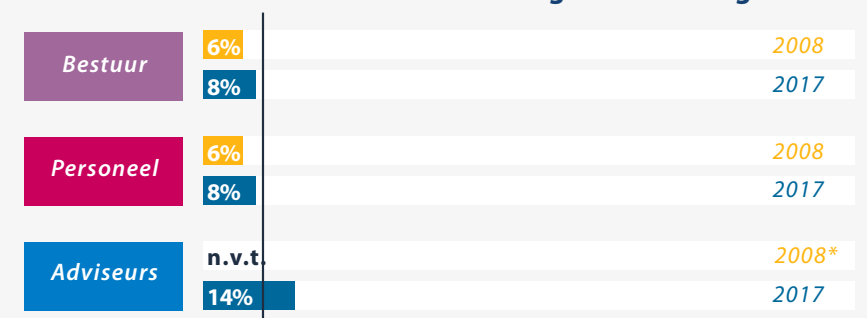
Herkomst

Personen met een westerse migratie achtergrond



10% van de beroepsbevolking westerse herkomst

Personen met een niet-westerse migratie achtergrond



9% van de beroepsbevolking niet-westerse herkomst

Positieve ontwikkelingen. Het aandeel bestuursleden en medewerkers van culturele instellingen met een migratieachtergrond neemt toe. De stijging is het meest prominent bij medewerkers en bestuursleden met een westerse migratieachtergrond.

Aandachtspunten. Hoewel het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond werkzaam bij culturele instellingen toeneemt, blijft deze achter bij de verhouding in de beroepsbevolking.

Algemene bevindingen

- Driekwart van de instellingen wil de diversiteit van bestuur en personeelsbestand vergroten. Ongeveer driekwart van de instellingen onderneemt daartoe actie. Dat is meer dan in 2011.
- Een kwart van de instellingen heeft de Code Culturele Diversiteit niet ingebed in het beleid, de meerderheid van de instellingen maakt geen gebruik van de concrete handvatten die de Code biedt. Dat is jammer, op basis van het onderzoek kan voorzichtig geconcludeerd worden dat specifieke acties om de diversiteit te vergroten wel effect hebben.
- Adviescommissies zijn over het algemeen meer divers dan culturele instellingen. Zij zijn iets meer cultureel divers dan de gemiddelde beroepsbevolking en qua vrouwen een afspiegeling van de gemiddelde beroepsbevolking.

Van der Veen, S., M. Gielen, N. Bilo en D. Faber (2018). Onderzoek diversiteit cultuursector. Onderzoek naar de diversiteit van besturen en personeel van meerjarige gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen en subsidieadviseurs. Den Haag: APE Public Economics.

* Cijfers over de samenstelling van adviescommissie in 2008 zijn niet beschikbaar. Cijfers hierover zijn er voor het eerst per 2017.