

(Onder)vertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur in Vlaanderen

*Masterproef voorgelegd tot het behalen van de graad van
Master in Gender en Diversiteit*

Academiejaar 2016-2017

Carolien Vermeiren
01510059

Promotor: prof. dr. Veerle Draulans (KUL)
Co-promotor: prof. dr. ir. Hilde Heynen (KUL)

Klassieke masterproef
Woordaantal excl. bronnen en bijlagen: 23 897
10/01/2017

Voorwoord

Als student van de interuniversitaire master Gender en Diversiteit, en zonder architectuur- of kunstopleidingsachtergrond, was het niet altijd even makkelijk om inzicht te krijgen in de architectuurwereld in Vlaanderen en de wereld. Toch was het voor mij een interessante reis met soms verrassende elementen. Via deze weg wil ik dan ook graag mijn promotoren prof. dr. Veerle Draulans en prof. dr. ir. Hilde Heynen bedanken voor hun toewijding aan het onderwerp, hun tijd en opvolging, de respondenten voor hun tijd en eerlijke antwoorden, de mensen die mij hebben geholpen door bijvoorbeeld data of literatuur te bezorgen en tenslotte de mensen dicht om mij heen voor de steun.

Samenvatting

In de internationale literatuur (oa. Fowler & Wilson, 2012) werd al vastgesteld dat er een numerieke ondervertegenwoordiging is van vrouwen in de architectuur en dat de architectuur nog steeds een door mannen gedomineerde sector is. Deze thesis brengt de situatie in Vlaamse architectuurwereld in kaart. Het antwoord op de vragen of er een structurele ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Vlaamse architectuurwereld is en welke de oorzaken zijn worden hier besproken.

Om deze vragen zo volledig mogelijk te kunnen beantwoorden, is er gekozen voor een drievoudige studie. Eerst en vooral werd de internationale literatuur geraadpleegd. Verder werden er data, die niet altijd makkelijk te vinden waren, verzameld en samengevoegd. Ten slotte werden ook vier 'bevoorrechte' getuigen geïnterviewd. De literatuur, de verzamelde data en de getuigenissen bevestigen elkaar.

Volgens cijfers van verschillende bronnen stijgt het aandeel vrouwelijke architecten stelselmatig, dit al meer dan 50 jaar lang. Toch ligt het aandeel vrouwelijke architecten vandaag nog steeds maar op 34% (Orde van Architecten, zie tabel 7).

Een van de meest opvallende fenomenen is de *leaky pipeline*. Zeer veel jonge architecten onder 30 jaar stappen uit de architectuur (zie tabel 13). Het blijkt dat ongeveer twee derde van die groep vrouwen zijn (tabel 14). Volgens de respondenten is vooral het zelfstandigenstatuut de oorzaak van de uitstroom. Door de zeer beperkte sociale bescherming is het geen aantrekkelijk statuut. Er is voor dat statuut bijvoorbeeld geen betaald zwangerschapsverlof voorzien. Andere oorzaken zijn onder andere problemen met de werklevensbalans door de vele werkuren, gendersocialisatie en geïnternaliseerde genderverwachtingen. De respondenten getuigen wel dat zij ervan overtuigd zijn dat de situatie nu al een stuk beter is dan vroeger, door bijvoorbeeld taboes die sneuvelen.

De leaky pipeline vertraagt de groei van het aandeel vrouwen in de architectuur. Zonder extra initiatieven zal het nog lang duren voor een evenwicht wordt bereikt. Dit evenwicht is er nochtans al meer dan een decennium bij de studentenpopulaties van de opleidingen architectuur en ingenieurswetenschappen: architectuur in Vlaanderen.

Ook het systeem van prestige in de architectuur speelt mee. Ondanks het feit dat een bouwwerk door een team gemaakt wordt, gaat de meeste aandacht en erkenning naar de leider (m/v). Het blijkt dat dit in het nadeel speelt van vrouwen, die vaker in teamverband (willen) werken en, volgens getuigenissen, minder snel zichzelf zullen promoten. Vrouwelijke architecten winnen tot hiertoe veel minder vaak een prijs dan mannelijke architecten. Uit een telling in A+ en het Jaarboek Vlaanderen blijkt ook dat vrouwen veel minder vaak dan mannen vermeld worden.

Volgens de respondenten neigt de architectuur de laatste jaren wel meer naar een teamverband en er vallen ook steeds meer bureaus in plaats van personen in de prijzen. In combinatie met de vrouwelijke voorkeur voor het werken in teamverband, zou dit een boost kunnen betekenen voor het aantal vrouwen dat in de architectuur blijft.

De conclusie van deze thesis is dat er sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur vanaf de leeftijd van 30 jaar. Ondanks positieve tendensen zoals teamwork, zal het nog lang duren voor een numeriek evenwicht bereikt wordt indien er geen extra initiatieven worden genomen.

Inhoudstafel

1	Inleiding	9
2	Probleemstelling	9
3	Literatuurstudie	10
3.1	Algemene schets situatie	10
3.1.1	Enkele inleidende cijfers	10
3.1.2	Architect = hij	12
3.1.3	Carrière en 'leaky pipeline'	15
3.1.4	Top van het beroep: systeem van prestige	18
3.1.5	Getuigenissen	20
3.2	Barrières op individueel niveau	21
3.2.1	Work-life balance en zorgverantwoordelijkheden	21
3.2.2	Geïnternaliseerde genderverwachtingen	23
3.3	Barrières op organisatieniveau	24
3.3.1	Organisatiecultuur	24
3.3.2	Discriminatie in de architectuur	25
3.3.3	Loonkloof in de architectuur	26
3.3.4	Tokens	28
3.3.5	Same gendervoorkeuren	29
3.3.6	Glazen plafond en plakkende vloeren	30
3.4	Barrières op maatschappelijk-cultureel niveau	30
3.4.1	Gendersocialisatie	30
3.4.2	Percepties van vrouwelijk leiderschap	31
3.4.3	Hegemonic Masculinity	33
3.4.4	Socialisatie van het beroep	34
3.4.5	Representatie in de media	36
3.5	Toepassen in de praktijk	37
4	Data-analyse Vlaanderen	38
4.1	Situatie in Vlaanderen	38
4.1.1	Studie	38
4.1.2	Titel architect	40
4.1.3	Groei aandeel vrouwelijke architecten en leaky pipeline.....	42
4.1.4	Systeem van prestige: cijfers voor Vlaanderen	52
4.1.5	Methode tabellen en grafieken	53
4.2	Methode en weergave A+ en Jaarboek Vlaanderen	54
4.2.1	A+	54
4.2.2	Vermeldingen Jaarboek Vlaanderen	57
5	Kwalitatief onderzoek	60
5.1	Methode en respondenten	60
5.2	Weergave gevonden getuigenissen	61
5.2.1	Individueel niveau: Work-life balance en zorgverantwoordelijkheden	61
5.2.2	Individueel niveau: Geïnternaliseerde genderverwachtingen.....	62
5.2.3	Organisatieniveau: Organisatiecultuur	63
5.2.4	Organisatieniveau: Same gendervoorkeuren... of niet?.....	63
5.2.5	Organisatieniveau: Glazen plafond, plakkende vloeren en de loonkloof.....	64
5.2.6	Maatschappelijk-cultureel niveau: Gendersocialisatie	64

5.2.7	<i>Maatschappelijk-cultureel niveau: Socialisatie van het beroep</i>	65
5.2.8	<i>Architect = hij</i>	66
5.2.9	<i>Leaky pipeline</i>	66
5.2.10	<i>Systeem van prestige</i>	67
6	Conclusies en bedenkingen	69
7	Bronnen	75
8	Bijlagen	84
8.1	<i>Bijlage 1: Redenen om de architectuur te verlaten</i>	84
8.2	<i>Bijlage 2: Starters en stoppers zelfstandige architecten in het jaar 2000</i>	84
8.3	<i>Bijlage 3: Academisch personeel verbonden aan de opleiding ingenieur-architectuur aan de KU Leuven</i>	85
8.4	<i>Bijlage 4: Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid</i>	86
8.5	<i>Bijlage 5: Tellingen A+</i>	87
8.6	<i>Bijlage 6: Overzicht van de vragen</i>	92

Tabel 1: Redenen voor de lage vertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur naar geslacht..	11
Tabel 2: Redenen om de architectuur te verlaten naar geslacht	17
Tabel 3: Inschrijvings- en afstudeercijfers master architectuur en master ingenieurswetenschappen: architectuur in Vlaanderen	39
Tabel 4: Aantal stagiairs ingeschreven bij de Orde van Architecten in Vlaanderen per geslacht (2011-2015)	41
Tabel 5: Aantal en percentage geregistreerde architecten in Vlaanderen per statuut op 9 januari 2014	42
Tabel 6: Aantal zelfstandige architecten in Vlaanderen naar geslacht (1971-1980-1990-2000-2010-2015)	42
Tabel 7: Evolutie aandeel architecten ingeschreven bij de Orde van Architecten per geslacht (2011-2015)	43
Tabel 8: Geslachtsverhouding Vlaamse, geregistreerde architecten per leeftijdsgroep op 01/01/2016	44
Tabel 9: Vergelijking tussen afgestudeerde, stagiair- en werkende architecten in Vlaanderen (2011-2014)	45
Tabel 10: Leaky pipeline vrouwen: afgestudeerden toen in vergelijking met geregistreerden nu	46
Tabel 11: Afgestudeerden master architectuur/architecture Sint-Lucas (Gent en Brussel) en master ingenieurswetenschappen: architectuur (KU Leuven) naar geslacht (2005-2016)	47
Tabel 12: Aantal startende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2010-2015)	48
Tabel 13: Aantal stoppende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2010-2015)	49
Tabel 14: Aantal startende en stoppende zelfstandige architecten onder 30 jaar naar geslacht tussen 2010 en 2015	51
Tabel 15: Geslachtsverhouding laureaten Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid: Architecten en Ingenieur-Architecten	52
Tabel 16: Geslachtsverhoudingen in de Raden van de Orde van Architecten (Vlaanderen) (2015)	53
Tabel 17: Vertegenwoordiging A+ naar geslacht in de periodes 1992-1995, 2002-2005 en 2012-2015	56
Tabel 18: Vermeldingen personen Jaarboek Vlaanderen (1994-1996-2004-2006-2012-2014)	58
Tabel 19: Naamgeving architectenbureaus Jaarboek Vlaanderen (1994-1996-2004-2006-2012-2014)	59
Tabel 20 (Bijlage): Redenen om de architectuur te verlaten naar geslacht en huidskleur	84
Tabel 21 (Bijlage): Aantal startende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2000)	84
Tabel 22 (Bijlage): Aantal stoppende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2000)	85
Tabel 23 (Bijlage): Academisch personeel verbonden aan de opleiding ingenieur-architectuur naar leeftijd (KU Leuven, 2010)	85
Tabel 24 (Bijlage): Laureaten Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid - Architecten in 2016	86
Tabel 25 (Bijlage): Aantal vermeldde architecten, architecten in hoofdrol met lengte en auteurs naar geslacht, onderwerp naar geslacht en lengte per onderwerp en auteur per uitgave A+ (1992-2015)	87
Tabel 26 (Bijlage): Combinatie auteur naar geslacht en onderwerp naar geslacht, auteur naar geslacht in combinatie met aantal geschreven pagina's en onderwerp naar geslacht in combinatie met aantal geschreven pagina's per uitgave A+ (1992-2015)	88
Tabel 27 (Bijlage): Aantal vermeldde niet- architecten, onderwerp niet-architect naar geslacht en lengte per onderwerp per uitgave A+ (1992-2015)	89
Tabel 28 (Bijlage): Onderwerp per geslacht, lengte en lengte per onderwerp per geslacht per uitgave A+ (1992-2015) - som architecten en niet-architecten	90

Tabel 29 (Bijlage): Numerieke vermeldingen personen (som architecten en niet-architecten) naar geslacht per uitgave A+ (1992-2015)	91
Grafiek 1: Persoonlijk Belastbaar Inkomen per geslacht in Vlaanderen (inkomstenjaar 2006)	27
Grafiek 2: Aantal startende en stoppende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2010-2015).....	50

1 Inleiding

Deze thesis is geschreven naar aanleiding van een bezorgdheid van prof. dr. ir. Hilde Heynen, verbonden aan het departement Architectuur van de KU Leuven, over de continue ondervertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur in Vlaanderen. Ondanks het feit dat er al jaren evenveel, of zelfs iets meer, vrouwelijke studenten afstuderen aan de faculteit, lijkt die verhouding zich niet door te zetten in het beroep. Deze indruk werd echter niet gestaafd door cijfers, aangezien er in Vlaanderen nog nooit een door data gesteund onderzoek is gedaan naar de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur.

Hoewel het fenomeen dus nog niet uitgebreid voor Vlaanderen is beschreven, is er wel veel literatuur omtrent vrouwen in de architectuur te vinden. De indruk die professor Heynen heeft, wordt gesteund door de internationale literatuur. Deze thesis tracht een relevante toevoeging te zijn op de internationale literatuur door data te verzamelen over Vlaanderen en België. In deze thesis zijn onder andere data te vinden over het aantal startende en stoppende architecten, over de vertegenwoordiging van vrouwen in de Vlaamse architectuur naar leeftijd en over hun representatie in het Belgische architectuurtijdschrift A+ en het Jaarboek Vlaanderen. Tegelijkertijd was de internationale literatuur een nuttige leidraad voor deze thesis. Ook werden er enkele “bevoorrechte” getuigen uit het werkveld geïnterviewd die een eerste blik vanuit de praktijk wierpen op de gevonden data. De thesis bestaat uit een literatuurstudie, een voorstelling van cijfermateriaal dat ik heb verzameld uit diverse bronnen, en een beperkt kwalitatief luik. Ter afsluiting is er een deel waarin al deze informatie samenkomt en besproken wordt.

2 Probleemstelling

Uit de internationale literatuur blijkt dat het beroep van architect een zwaar beroep is. Veel uren werken voor een relatief laag loon. (Meer dan) voltijds werken is de norm (de Graft-Johnson, Manley & Greed, 2003; Road & Stead, 2012; Sang, Dainty & Ison, 2014; Willis, 2014). Dit maakt dat er veel jonge architecten uit het beroep stappen, vooral vrouwen. Het blijkt dat de architectuur nog steeds een door mannen gedomineerde sector is (Caven, Navarro-Astror & Diop, 2012). Binnen de architectuur is er ook sprake van een loonkloof en in een onderzoek van The American Institute of Architects (2016) geven bijna vijf keer meer vrouwen dan mannen aan dat ze uit de architectuur stappen om een gezin te stichten of omdat ze hun zorgverantwoordelijkheden niet kunnen combineren met het beroep. Daarenboven klaagt onder andere Scott Brown (1989) aan dat mannelijke architecten vaker prijzen winnen. Stratigakos (2016) en anderen merken op dat het oeuvre van vrouwelijke architecten veel

minder wordt bijgehouden in de geschiedenisboeken of archieven. De vrouwen die in de architectuur blijven, stromen bovendien veel minder snel door naar de top. Regelmatig vermeldt de literatuur (oa. Brown, 1989; Burns, 2012a) dat de “standaard” architect een witte man uit de middenklasse is.

Van mannen worden andere dingen verwacht dan van vrouwen (‘gendersocialisatie’) (Charles, 2011), maar deze verwachtingen worden door mensen ook geïnternaliseerd. Het gaat hierbij om sociale relaties en waardering van eigenschappen. Mensen zullen vaak stereotiep gedrag vertonen, zelfs als zijn ze het er niet mee eens (Gorman, 2005). Deze invloed van deze aspecten op de carrièrevorming blijken niet te onderschatten.

Uit data van de Orde van Architecten blijkt dat er in Vlaanderen 34% vrouwelijke architecten zijn, terwijl er al jarenlang ongeveer 50% vrouwelijke studenten afstuderen van de opleidingen architectuur en ingenieur-architectuur. Op basis van de internationale literatuur en deze observatie, is er een vermoeden dat ook in Vlaanderen veel vrouwen uitstromen uit het beroep. Deze thesis tracht een antwoord te vinden op de vraag of er een structurele ondervertegenwoordiging is van vrouwen in de architectuur in Vlaanderen en, zo ja, welke zijn de oorzaken daarvan?

3 Literatuurstudie

3.1 Algemene schets situatie

3.1.1 Enkele inleidende cijfers

In 2015 startten 29 052 personen in België als zelfstandige binnen de vrije beroepen. Dat waren voor het vierde jaar op rij meer vrouwen (51,43%) dan mannen (48,57%). Bij de architectuur, de fiscaliteit en vastgoedsector zijn er wel nog net iets meer mannelijke starters, maar bij de paramedici gaat het om 80% vrouwelijke starters (De Standaard, 2016b; Federatie Vrije Beroepen, 2016a). Federatie Vrije Beroepen (2016a) concludeert daaruit dat de vrije beroepen over het algemeen aan het vervrouwelijken zijn, ook al zijn de mannen nu met 55,72% van het totale aantal vrije beroepers nog in de meerderheid (Federatie Vrije Beroepen, 2016b). Opvallend is de hoeveelheid personen die er voor hun 35^e mee stoppen. Vooral de advocaten (59,03%), gerechtsdeurwaarders (53,85%) en architecten (50,77%) springen in het oog. Verder in deze masterproef wordt op deze laatste cijfers dieper ingegaan.

In de hele Westerse wereld zijn vrouwelijke architecten ondervertegenwoordigd (Fowler & Wilson, 2012). Dit statement komt ook terug bij de bevindingen van de *Architects’ Journal* ‘Women in Architecture Survey’, die sinds 2011 elk jaar plaatsvindt (Mark, 2014a). Dit Britse

onderzoek had respondenten uit de hele wereld, al kwam het grootste deel wel uit het Verenigd Koninkrijk. Van de 926 respondenten waren er 710 vrouwen en 216 mannen (Taylor-Foster, 2014). 79% van de vrouwelijke en 73% van de mannelijke respondenten hadden inderdaad ook het gevoel dat de architectuur te hard gedomineerd wordt door mannen. Het aantal mensen met deze mening stijgt de laatste jaren alleen maar (Mark, 2014a).

Een recent onderzoek van The American Institute of Architects (2016), genaamd 'Diversity in the Profession of Architecture', vond gelijkaardige resultaten: 5% van de vrouwen en 14% van de mannen waren van mening dat vrouwen zeer goed vertegenwoordigd zijn binnen het beroepsveld. 26% van de vrouwen en 12% van de mannen spraken echter van een serieuze ondervertegenwoordiging. Het onderzoek had 4223 (57,51%) mannelijke en 3117 (42,5%) vrouwelijke respondenten. 5763 (79,2%) van het totaal was wit en 1518 (20,8%) was niet wit. Hoewel deze thesis er niet dieper op zal ingaan, is het belangrijk toe te voegen dat de respondenten van dit onderzoek aangaven dat het nog erger gesteld is met de representatie van niet-witte mannen en vrouwen. Tabel 1 geeft de 5 stellingen die de onderzoekers identificeerden als mogelijke redenen voor in de ondervertegenwoordiging van vrouwen. Veel respondenten gingen inderdaad akkoord.

Tabel 1: Redenen voor de lage vertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur naar geslacht

Reden	Mannen akkoord*	Vrouwen akkoord*
Vrouwen krijgen niet voldoende kansen wanneer ze terugkomen van moederschapsverlof (of gerelateerd verlof)	37%	64%
Tekort aan vrouwelijke rolmodellen	43%	61%
Lager salaris voor vrouwen dan voor mannen	30%	59%
Vrouwen krijgen minder vaak een promotie	27%	56%
Technologie verandert te snel, waardoor het moeilijk is bij te benen na moederschapsverlof (of gerelateerd verlof)	30%	51%

* Absolute aantallen niet weergegeven

N mannen = 4223; N vrouwen = 3117

Bron: The American Institute of Architects, 2016, p.13

De vrouwelijke respondenten gingen stelselmatig vaker akkoord met de stelling dan de mannelijke respondenten, slechts één derde van de mannen gingen akkoord met de stellingen. Vrouwen zijn er dus meer van overtuigd dat ze het moeilijker hebben op de werkvloer.

3.1.2 Architect = hij

Despina Stratigakos (2001) merkt op dat in het boek *The Image of the Architect* van Andrew Saint (1983) de assumptie wordt gemaakt dat een architect per definitie een man is. Stratigakos vraagt zich hierbij af wat dan het beeld mag zijn van een vrouwelijke architect. Ze bespreekt de redenering van enkele critici die zeggen dat vrouwen (ongewild) getransgendered worden. Zo heerst er volgens Saint het ideaal dat architecten gezond, sterk en atletisch moeten zijn en geen “zwak, vrouwelijk lichaam” mogen hebben. Hier wordt de associatie gemaakt met het mannelijke lichaam. Stratigakos klaagt dus aan dat de vrouwelijkheid van deze architecten in vraag wordt gesteld. Ook andere belangrijke eigenschappen voor architecten, zoals betrouwbaarheid, autoriteit, creativiteit en intelligentie, worden (nog steeds) vaker geassocieerd met mannelijkheid (Stratigakos, 2001; Heynen, 2012). Troiani (2012) wijst erop dat bij vrouwelijke architecten eerder de eigenschappen “vriendelijk” of “knap” worden gebruikt. Al voegt Stratigakos (2016) eraan toe dat “moeilijk” of “diva” ook weleens voorkomen. Het Engelse “woman architect” en in mindere mate het Nederlandse “vrouwelijke architect” lijken er bovendien op te wijzen dat de referentieterm “architect” mannelijk is (Burns, 2012a).

Troiani (2012) wijst er ook op dat er in interviews met vrouwelijke architecten vaak wordt gepolst naar wat de geïnterviewde heeft moeten opgeven om tot haar succes te komen. Bij mannelijke architecten worden zo’n vragen zelden of nooit gesteld. Zo zal de familiale situatie van een mannelijke architect vaak als van ondergeschikt belang beschouwd worden, terwijl dat bij vrouwelijke architecten juist zeker aangehaald wordt.

Het gebrek aan vooruitgang in de carrière van vrouwelijke architecten wordt soms beschouwd als het resultaat van de vrouwelijke “ongeschiktheid” om een architect te (kunnen) zijn. Volgens deze redenering is een goede architect dus per definitie een man (Greed, 1994 in Sang, Dainty, & Ison, 2014). Bovendien is er meer algemeen een sterke link tussen mannelijkheid en professionaliteit (Connell, 1987 in Sang, Dainty, & Ison, 2014). Ook Scott Brown (1989) en Heynen (2012) stellen dat “het rolmodel” voor architecten mannelijk is, zeker in combinatie met het concept ‘genie’ (Heynen, 2012).

Battersby (1989) onderzocht de betekenis van het woord ‘genie’. Zij kwam tot de conclusie dat de term in de 19^e eeuwse Romantiek exclusief voorbehouden was voor een bepaald soort man. Indien deze man ook met vrouwelijkheid geassocieerde kenmerken (intuïtie, emotie, verbeelding, ...) vertoonde, wees dit op zijn culturele superioriteit. Vrouwen mochten of konden volgens het toenmalige discours geen nieuwe dingen creëren. Zelfs niet als ze met

mannelijkheid geassocieerde kenmerken bezaten (Battersby, 1989; Heynen, 2012). Stratigakos (2016) beschrijft hoe men toen de (op dat moment nieuwe) acceptatie van vrouwen in de architectuuropleidingen goedpraatte: “If anyone knows what a house should be, it is the women who is to live in it” (The Washington Post, 26/09/1880 in Stratigakos, 2016, p.6). Heynen (2012) linkt Battersby’s stelling aan de Pritzker prijs en vooral aan de citaten die de jury liet optekenen. De Pritzker Architecture Prijs is, volgens hun website, de Nobelprijs voor de Architectuur en wordt sinds 1979 uitgereikt. Heynen analyseerde de citaten over de redenen waarom iemand de prijs gewonnen had, en concludeerde dat er meestal 3 ‘mannelijke’ kenmerken tegenover 1 ‘vrouwelijk’ gegeven werden. Opmerkelijk is dat bij Zaha Hadid, één van de 2 enige vrouwen die de prijs ooit gewonnen heeft, 4 ‘mannelijke’ kenmerken tegenover 0 ‘vrouwelijke’ stonden. Voorbeelden van ‘vrouwelijke’ kenmerken in de architectuur zijn: binnenshuis, geduld en harmonieuze omgeving. Voorbeelden van ‘mannelijke’ kenmerken in de architectuur zijn: buitenshuis, heldhaftig en technologie (Heynen, 2012).

Troiani (2012) identificeert Hadid als een van de meest invloedrijke architectes ter wereld. De Brits-Irakese mocht de Pritzker Prijs in 2004 in ontvangst nemen (De Standaard, 2016a; Heynen, 2012). De enige andere vrouw die ooit won, was Kazuyo Sejima in 2010. Zij ontving de prijs samen met haar partner Ryue Nishizawa (The Pritzker Architecture Prize, sd-b). Heynen (2012) wijst erop dat een mogelijke reden voor het lage aantal vrouwelijke laureaten kan liggen bij de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de jury. Uit onderzoek blijkt dat panels met een grote meerderheid mannen meer geneigd zijn een man te kiezen als laureaat (Valian, 1998 in Heynen, 2012). Hadid wordt door de internationale media bejubeld als een rolmodel voor andere vrouwelijke architecten. Sommigen beweren zelfs dat ze het glazen plafond zou hebben doorboord. Hadid’s motto was dat hard werken het beste verweer is tegen seksisme. Bovendien benadrukte ze steeds dat ze niet wou gezien worden als een *vrouwelijke* architect, maar gewoon als een architect (Troiani, 2012). In maart 2016 overleed ze aan een hartaanval (De Standaard, 2016a). Het is echter belangrijk toe te voegen dat er lang voor Hadid eigenlijk nog iemand anders was die recht had op de prijs. In 1991 kreeg Robert Venturi de prijs, zonder dat zijn partner Denise Scott Brown werd vermeld. Officieel luidde het dat het reglement het niet toeliet de prijs aan 2 personen of aan een partnerschap toe te kennen. Ook in 2012 werd er een man (Wang Shu) – zonder zijn vrouwelijke partner (Lu Wenyu) – genomineerd. In 2001 kregen 2 mannen wel samen de prijs: Jacques Herzog & Pierre de Meuron (Stratigakos, 2016; The Pritzker Architecture Prize, sd-b; The Pritzker Architecture Prize, sd-c).

Denise Scott Brown (1989) schreef in *Room at the Top* over deze ervaring. Ze beschreef hoe haar man in het voorwoord van hun boek *Learning van Las Vegas* (1972) opriep om hem niet alle erkenning te geven, maar dat het om een gelijke samenwerking ging tussen zijn vrouw en hem, met ook toevoegingen van andere mensen uit het bureau. Deze oproep werd echter niet opgevolgd. Scott Brown merkte op hoe kritiek, zowel positieve als negatieve, vaak wordt gericht op één persoon in plaats van het hele team. Hoewel deze tekst bijna 30 jaar oud is, zal later in deze thesis blijken dat dit fenomeen nog maar weinig veranderd is.

Caven, Navarro-Astor & Diop (2012) namen 66 semi-gestructureerde interviews af van vrouwelijke architecten uit het Verenigd Koninkrijk, Spanje en Frankrijk. Uit de getuigenissen bleek dat leerkrachten uit het secundair onderwijs hun studiekeuze niet steunden en vaak aandrongen op een meer zorgend beroep. Deze vrouwen verklaarden ook dat ze er op voorhand geen idee van hadden dat er zo'n masculiene cultuur heerste binnen de architectuur, iets waar ze ook niet voor werden gewaarschuwd tijdens hun studies. Fowler & Wilson (2012, p. 201). definiëren 'masculiene cultuur' als een "genaturaliseerde sociale constructie waar mannelijke dominantie heerst". Caven, Navarro-Astor & Diop (2012) suggereren dat men verwacht dat vrouwelijke architecten werken als "quasi-mannen". In tegenstelling tot de bovenvermelde getuigenis van Hadid, blijkt uit deze interviews dat vrouwen vaak hun "anders zijn" (hun vrouw-zijn) als een strategie gebruiken om op een andere manier succes te boeken. Zo positioneren ze zichzelf bijvoorbeeld als beter in communiceren. Dit wordt uitgebreider toegelicht in paragrafen 3.2.2 *Geïnternaliseerde genderverwachtingen* en 3.3.4 *Tokens*. Zoals ook Hadid in een interview liet optekenen, doen ze allen erg hun best seksistische opmerkingen te negeren (Troiani, 2012; Caven, Navarro-Astrod, & Diop, 2012). Zowel de Franse, Britse als Spaanse architectes benadrukten dat ze zeker niet wilden zijn zoals hun mannelijke collega's. De auteurs van het artikel voegden toe geen bewijs te hebben dat vrouwen elkaar helpen overeind te blijven in de door mannen gedomineerde cultuur (Caven, Navarro-Astrod, & Diop, 2012). Ook een getuigenis in de *Architects' Journal Women in Architecture Survey* (Mark, 2014a) suggereert dat er vooral competitiviteit in plaats van samenwerking tussen vrouwen is, juist omdat ze met zo weinig zijn. Volgens Spaeth en Kosmala (2013, in Stead, 2013) kiezen vrouwelijke architecten er min of meer bewust voor om zich soms juist wel en soms juist niet als expliciet als vrouw te identificeren. Ondanks dat de architectuurwereld in diverse landen kan verschillen, zijn er heel wat aspecten waar (bijna) alle vrouwen mee te maken krijgen.

Een andere mogelijk reden waarom de architectuur als een mannenwereld gezien wordt, heeft te maken met het mannelijke, zelfs macho-imago van de bouwsector. Vrouwelijke architecten die een bouwwerf gaan bezoeken vallen extra op, aangezien zij vaak de enige aanwezige vrouwen zijn (Fowler & Wilson, 2012).

3.1.3 Carrière en 'leaky pipeline'

Uit verschillende bronnen en onderzoeken blijkt dat architect een zwaar beroep is. Vrouwen lijken het hier nog moeilijker mee te hebben dan mannen. Volgend citaat geeft een algemeen beeld van de verwachtingen omtrent het beroep: "There's a perception that in order to run a job, architects need to be employed on a full-time, five-days-a-week basis; practices believe that clients want to have access to the person in charge throughout the week, not just the days they are in the office. There may be some truth to this, but it is also the case that some of the most successful practices embrace flexible working in order to retain talented architects, be they male or female" (Urquhart, 2012, p. onbekend). Ook Manley & Greed (2003), Roan & Stead (2012), de Graft-Johnson, Sang, Dainty & Ison (2014) en Willis (2014) bevestigen dat er nog steeds de verwachting heerst dat een architect (meer dan) voltijds vanop kantoor werkt aan een project. Dit terwijl de technologische innovaties van de afgelopen jaren het juist wel mogelijk maken om meer flexibel te werken. Uit een studie van de Architects' Council of Europe uit 2015 met 18 000 architecten uit 26 Europese landen blijkt dat er in België (815 respondenten) het meest aantal uren gewerkt wordt. Architecten die een bureau leiden werken gemiddeld zo'n 52 uur per week, 7 uur meer dan het Europese gemiddelde (Architects' Council of Europe, 2015a; Architects' Council of Europe, 2015b). Een survey van het Vlaams Architectuurinstituut, de vzw Architectenbouwers, de Vlaamse Architectenorganisatie en de Orde van Architecten-Vlaamse Raad uit 2011, waarbij 781 respondenten werden bevraagd, toont aan dat 56% van de Vlaamse architecten vindt dat zij niet voldoende tijd hebben om kwalitatieve architectuur te leveren. De grootste oorzaak daarvan is het behandelen van zaken van administratieve aard, zoals vergunningsdossiers. Urquhart (2012) geeft aan dat er zeer veel architecten zoeken naar een goede baan buiten de architectuur. Er zijn bovendien meer vrouwelijke dan mannelijke architecten die uitstromen. Stratigakos (2016) verklaart de grote uitstroom van vrouwelijke architecten door een gebrek aan opportuniteiten, geen gelijk loon en een gebrek aan mentorschap en promoties. Ook de lange dagen zorgen voor extra druk en lijken bovendien nodig te zijn om erkenning te krijgen (Caven, 2006). Ten slotte wijzen Deschacht, Bearts & Guerry (2011) erop dat het voor vrouwen extra moeilijk is een autoriteitspositie te verwerven in sectoren die gedomineerd worden door mannen, zoals de architectuur.

De *Architects' Journal Women in Architecture Survey* (Tether, 2016) bevestigt dat vrouwen zich niet erkend voelen als ze een hogere positie hebben. Slechts 15% van de (mannelijke en vrouwelijke) respondenten antwoordt “ja” op de vraag of de bouwindustrie de autoriteit van een vrouwelijke architect volledig geaccepteerd heeft, in 2014 was dit nog 18% van de respondenten (Mark, 2014a; Tether, 2016). Dit is een opmerkelijke achteruitgang.

Verder wijst datzelfde onderzoek uit dat één op vijf vrouwelijke architecten andere vrouwen niet zou aanraden een carrière binnen deze sector te beginnen. In het VK is dit zelfs één op vier. In de VS, Canada, het VK en continentaal Europa, geeft ook 21-37% van de vrouwelijke respondenten aan dat het onderwijssysteem voor architecten mannen bevoordelt, slechts 1% vindt dat vrouwen worden bevoordeeld. Opvallend is dat in Noord-Amerika en het VK ook respectievelijk 10% en 12% van de mannelijke respondenten aangeven dat mannen bevoordeeld worden, 3% van de mannelijke respondenten in beide gebieden denkt dat vrouwen meer voordeel ondervinden (Tether, 2016).

Het reeds vermeldde onderzoek van The American Institute of Architects (2016) bracht ook naar voren dat de meerderheid van de respondenten (ongeacht geslacht of huidskleur) er niet van overtuigd is dat iedereen met een gelijkwaardige functie binnen de architectuur ook een gelijkwaardig loon krijgt. Bovendien denkt het grootste deel ook dat vrouwen en niet-witte architecten (m/v) minder kans hebben op een promotie.

Watt & Eccles (2008) benoemen het fenomeen dat vrouwen die eerst streefden naar een carrière in een door mannen gedomineerde industrie en dat als streefdoel hebben opgegeven als een *leaky pipeline*. Deze metafoor wijst op het probleem dat een relatief groot deel van de jonge vrouwen het beroep verlaat en dat de pijnpunten die daartoe leiden moeten worden aangepakt. Het gaat dan om maatregelen tegen fenomenen zoals de *pay gap*, maar ook tegen de gegenderde natuur van wetenschap. Zo worden bepaalde wetenschappelijke velden gerepresenteerd als inherent mannelijk of vrouwelijk, ook al is hier geen (wetenschappelijke) basis voor (Charles, 2011). De leaky pipeline wordt ook door cijfers bevestigd. In Australië bijvoorbeeld ligt het aantal vrouwen dat aan het beroep begint 1-2% lager dan diegenen die afstuderen. In de daaropvolgende jaren zijn er steeds meer vrouwen die de architectuur verlaten (Burns, 2012b). Later in deze thesis worden de cijfers voor Vlaanderen besproken.

Toch zijn er ook mannen die niet altijd tevreden zijn over het beroep. Uit de studie van Architects' Council of Europe (2015a) blijkt dat Belgische architecten hun beroep 7,0/10 geven. Tevredenheid met de werkomgeving krijgt maar een 6,6/10; levenskwaliteit 5,6/10 en de verloning slechts 4,3/10. Enkel tevredenheid met de werkomgeving is hier opvallend beter

(0,6/10 hoger) dan het Europese gemiddelde. Ontevredenheid met de job, om welke reden dan ook, heeft invloed op de gezondheid en algemene tevredenheid van een persoon (Sang, Dainty, & Ison, 2007). Ter aanvulling op de bovengenoemde redenen, identificeerde The American Institute of Architects de volgende redenen om een ander beroep buiten de architectuur te kiezen:

Tabel 2: Redenen om de architectuur te verlaten naar geslacht

Reden	Mannen akkoord*	Vrouwen akkoord*
Ongelukkig met work-life balance	27%	36%
Jobopportunity buiten architectuur reeds gevonden	37%	47%
Salaris te laag voor gewerkte uren	33%	36%
Job verloren	34%	42%
Niet tevreden met groei binnen organisatie	26%	31%
Ongelukkig met de taken	26%	28%
Genoodzaakt voor een kind te zorgen	5%	27%
Te weinig erkenning	18%	23%
Wil een gezin stichten	7%	25%
Geen gelijk loon met anderen in gelijkwaardige positie	16%	23%
Terug naar school gegaan	17%	19%
Aanbieding van een job met hoger salaris	20%	31%

* Absolute aantallen niet weergegeven

N mannen = 4223; N vrouwen = 3117

Bron: The American Institute of Architects, 2016, p.20

Het is opvallend dat vrouwen systematisch vaker akkoord gaan met de stellingen dan mannen¹. De twee aspecten waar het grootste verschil zit, draaien beide om het hebben of krijgen van kinderen. Een ander opvallend verschil is dat 20% van de mannen en 31% van de vrouwen zegt een aanbieding te hebben gekregen van een job met een hoger salaris. Hoewel niet expliciet vermeld in het onderzoek, kan dit resultaat op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Het verschil kan er zijn omdat het salaris van vrouwen lager ligt dan dat van mannen binnen de architectuur, of dat vrouwen gemiddeld op een minder hoge positie zitten dan mannen en daardoor makkelijker een hogere positie (met bijbehorend loon) vinden buiten de architectuur. Beide redenen zijn problematisch voor het streven naar gelijkheid binnen de architectuur. Een derde optie is dat vrouwen meer dan mannen een job buiten het werkveld zoeken, en daardoor ook vaker een job (met eventueel hoger salaris)

¹ Wanneer er rekening wordt gehouden met huidskleur, blijkt dat zwarte mannen bijna even vaak als vrouwen akkoord gaan met de stellingen (behalve voor de twee stellingen over kinderen). Een tabel gesplitst naar huidskleur en geslacht kan geconsulteerd worden in bijlage 8.1.

vinden. Toch moet ook hier gekeken worden naar de achterliggende redenen van deze verandering van baan.

Ondanks de vele redenen om de architectuur te verlaten en niet al te positieve evaluaties in surveys verklaart de Federatie van Vrije Beroepen (2016b) in *Polsslag van het vrije beroep* dat het aantal zelfstandige architecten in België met 22,42% is gestegen tussen 2005 en 2015. Er wordt verder in deze masterthesis dieper ingegaan op de cijfers voor België en Vlaanderen.

3.1.4 Top van het beroep: systeem van prestige

Davidge (2015) schreef een artikel over “How to be notable” in de architectuur. Ze keek daarbij naar de criteria die Wikipedia stelt om “paginawaardig” te zijn. Ze kwam daarbij tot de conclusie dat die criteria dezelfde zijn als meer algemeen geldt voor het beschouwd worden als een succesvol architect. Ze beschrijft het als volgt: “As an architect you are deemed successful if you have a coherent, significant body of work, win awards, are the subject of independent books, films, articles and reviews, have your work exhibited and/or collected, or design buildings that will become ‘significant monuments’” (Davidge, 2015, p. 2). Davidge raadt vrouwen aan meer in het openbaar te spreken en *awards* bij te wonen. Ze kaart echter ook aan dat er een zekere tijdsperiode over gaat voor iemand een zeker oeuvre kan hebben opgebouwd. Daarbij is het vaak zo dat een zwangerschap een zwaardere impact heeft op het leven van een vrouw dan dat van een man, waardoor carrière-uitbouw mogelijk nog trager gaat. Bovendien zijn het vaak de ontwerp(st)ers die erkenning krijgen, terwijl er een veel groter team voor nodig is om een lovenswaardig gebouw te maken. In de meeste gevallen gaat de erkenning dan naar de eigenaar(es)(s)(en) van het bureau (Burns, Clark, & Willis, 2015; Davidge, 2015). Davidge (2015) vindt dat er meer kansen moeten zijn voor vrouwen om zich zichtbaar te maken binnen het beroep. Ze pleit er dus eigenlijk voor om de criteria om “notable” te zijn, uit te bereiden. Battersby (1989) wijst er bovendien op dat het niet enkel belangrijk is om in het heden gekend te zijn en erkenning te krijgen, maar ook en vooral dat men aandacht moet schenken aan het aantal vrouwen en de manier waarop zij in de geschiedenisboeken worden weergegeven. Stratigakos (2016) voegt hieraan toe dat er een enorm verlies is aan materialen van vrouwelijke architecten omdat men gewoon niet geïnteresseerd is om schetsen en plannen bij te houden. Zo vergt het zoeken naar het leven en werk van een vrouwelijke architect vaak veel meer moeite dan bij vele mannelijke architecten het geval is. Indien historici niet specifiek op zoek zijn naar een bepaald persoon, komen ze automatisch uit bij de documenten die wel zijn gearchiveerd. Deze zijn vaak van mannelijke architecten. Paine (1977) concludeert dat het werk van vrouwelijke architecten

niet echt vergeten is, maar dat het zelfs nooit bekend was. Vaak krijgt, zoals eerder gezegd, het werk ook de naam van de eigenaar(es)(s)(en) van het bureau mee (Burns, Clark, & Willis, 2015; Stratigakos, 2016). Clausen (2010) voegt toe dat vrouwen ook aangeleerd worden om bescheiden te zijn, terwijl mannen juist aangespoord worden om assertief te zijn. Dit is 'gendersocialisatie' en komt later terug in deze masterproef. Scott Brown (1989) vindt dat het systeem van erkenning krijgen binnen de architectuur het extra moeilijk maakt voor vrouwen om te schitteren. Ze voegt toe dat, zo ervaren ze zelf, vrouwen vaak opgaan in de reputatie van hun man indien ze samen een bureau beheren. Kijkend naar het aantal vrouwen tegenover mannen die prijzen winnen, lijkt deze stelling vandaag nog steeds waar te zijn.

Volgens Scott Brown (1989) is een systeem dat draait om prestige onvermijdelijk. Ze pleit er wel voor dat er tijdens de opleiding aan studenten wordt geleerd wat de andere waardevolle aspecten van het beroep zijn. Studenten, die ook snel in het werkveld zullen stappen, zullen zo minder nood hebben aan "goeroes". De vraag is of professoren klaar zijn om zo'n verandering door te voeren, aangezien zij ook 'slachtoffer' kunnen zijn van het systeem. Het vraagt dus ook van hen een extra inspanning. Ook Stratigakos (2016) erkent het belang van prijzen. Ze zetten iemands naam op de kaart, verstevigen de reputatie en brengen nieuwe opportuniteiten met zich mee. Bij dit systeem gaan echter veel kansen voor vrouwen verloren doordat zij veel minder vaak een prijs winnen. Sang, Dainty & Ison (2014) vonden een andere mogelijke verklaring in hun interviews met 23 Britse architecten. Een vrouwelijke respondent gaf aan dat zij de klant waarvoor zij een project maakte nog nooit had gezien. De auteurs besluiten daaruit dat het moeilijk is (h)erkenning te krijgen van het publiek in zo'n situatie. Op die manier worden dus belangrijke toevoegingen aan een project simpelweg over het hoofd gezien.

Thompson (2014) vindt het belang van wedstrijden in de architectuur dubbelzinnig. Langs de ene kant is hij ervan overtuigd dat ze innovatie en publiek debat stimuleren en de nadruk leggen op de waarde van design. Langs de andere kant klaagt hij echter aan dat er weinig goede regelgevingen zijn omtrent wedstrijden en dat er weinig derde partijen bij komen kijken om te zien of alles correct verloopt. Bovendien krijgt vaak enkel de winnaar/winnares van de wedstrijd een financiële vergoeding. De andere deelnemers verdienen er dus vaak niets aan. Toch zijn wedstrijden dikwijls nodig om naamsbekendheid te winnen en de noodzakelijke reputatie en netwerken op te bouwen.

3.1.5 Getuigenissen

Ida Carlsson schreef in het academiejaar 2014-2015 een masterthesis voor de Katholieke Universiteit Leuven en de Vrije Universiteit Brussel getiteld *Spatial design for every... who?* over feministische theorieën en architectuur/*urban design* in Zweden en België. Zij heeft in beide landen 6 mensen geïnterviewd, mannen en vrouwen die geïnteresseerd zijn in feministische theorieën en binnen de architectuur/*urban design* of in de academische wereld aan de faculteit architectuur studeren/werken. Veel van de vragen gingen over *urban design*, maar enkele werden ook specifiek toegepast op architecten.

Een Zweedse respondent wees op het gebrek aan vrouwen die een architectenbureau leiden. Een andere respondent was bezorgd over het verschijnsel dat mannen vaak toegewezen worden aan (of kiezen voor) taken die een hogere status hebben. Twee respondenten uitten hun frustratie om het feit dat ze vaak benoemd worden als een *vrouwelijke* architect in plaats van een architect. Een van hen bedacht zich wel dat representatie alleen niet voldoende is als de onderliggende structuren niet veranderen (Carlsson, 2015, p. 37). In België maakten de respondenten zich nog meer zorgen. Ze merkten op dat er tijdens de studie ongeveer een genderbalans was, maar dat die gauw verdwijnt naarmate de carrière vordert. Bovendien merkten enkele van de respondenten ook het gebrek aan vrouwelijke professoren en promotoren op. Ook enkele Belgische respondenten maakten zich zorgen over het feit dat er niet enkel iets aan de representatie, maar ook aan de structuren gedaan moet worden. Anderen vonden dan weer dat de representatie van vrouwen op zich al een feministische actie is, en gaan ervan uit dat vrouwen in de architectuur zelf reeds een andere visie hebben op het beroep en de uitoefening ervan en deze automatisch zullen delen. De rol van de architect blijkt volgens een respondent in een aura te zitten, iets waarvan je volledig overtuigd bent, iets dat méér is dan zomaar een carrière. Volgens haar zijn mannen er beter in om zichzelf voor te doen alsof ze de taak op de best mogelijke manier hebben volbracht. Een andere respondent vroeg zich af: “I’m not sure whether it is because it’s prestigious there are fewer women, or because there are fewer women it is prestigious” (Carlsson, 2015, pp. 53-54 & 56). De Belgische respondenten waren eerder pessimistisch naar de toekomst toe over de situatie, de Zweden waren veel optimistischer (Carlsson, 2015, pp. 46-61).

3.2 Barrières op individueel niveau

3.2.1 Work-life balance en zorgverantwoordelijkheden

Eerder in deze masterproef werd al aangegeven dat het beroep van architect in België en daarbuiten veel werkuren en toewijding vraagt. In de studie 'Diversity in the Profession of Architecture' van the American Institute of Architects (2016) geeft 70% van de vrouwelijke respondenten aan dat ze het door de lange uren moeilijk vinden om een gezin te stichten en hierdoor eerder geneigd zijn om de architectuur te verlaten. Over het algemeen nemen zij nog steeds het grootste deel van het huishoudwerk op zich. Uit de Women in Architecture Survey (Tether, 2016) blijkt dat in continentaal Europa 35% van de vrouwelijke respondenten denkt dat een goede werklevensbalans in de architectuur mogelijk is. 44% beantwoordt die vraag enkel positief op de voorwaarde dat er geen kinderen of andere personen zijn waarvoor men moet zorgen. 9% gelooft niet in een goede werklevensbalans en 12% kiest geen van de opties. In het VK zijn deze cijfers respectievelijk 34%, 45%, 14% en 7%. Bij de Britse mannen zegt 58% dat een goede werklevensbalans mogelijk is, 23% vindt dat ook indien er geen bijkomende zorgverantwoordelijkheden zijn en 11% gaat niet akkoord (8% geen antwoord). Het verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten is dus heel groot, maar opvallend is dat ook bij de mannen bijna één op vier zegt dat zorgverantwoordelijkheden een goede werklevensbalans in gevaar brengen. Meer algemeen geeft 71% van de vrouwelijke respondenten in de Diversity in the Profession of Architecture study van the American Institute of Architects (2016) aan dat ze zich zorgen maken over hun werklevensbalans. Bij de mannen is dat ook nog steeds 50%. 88% van de vrouwelijke studenten uit de survey van *Architects' Journal* denkt dat het hebben van kinderen vrouwen benadeelt in de architectuur (Mark, 2014b).

Stratigakos (2016) wijst erop dat er veel vrouwen zijn die geen kinderen hebben en die dus om andere redenen de architectuur verlaten. Bovendien zijn er ook moeders die om andere redenen dan hun gezin de architectuur verlaten. Toch blijft tot op vandaag de perceptie bestaan dat het hebben van kinderen slecht is voor de carrière. Diana Griffiths wijst er in het boek van Stratigakos (2016) op dat als kinderen het enige probleem zouden zijn, kinderloze vrouwen zeer goed zouden moeten presteren. Fowler & Wilson (2012) voegen toe dat veel vrouwen die wel in de architectuur blijven, kiezen voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk als ze kinderen krijgen. Dit riskeert echter marginalisatie binnen het beroep omdat voltijds werken de norm is binnen de architectuur. Deeltijds werkenden zijn minder aanwezig op kantoor en missen kansen om te netwerken met potentieel nieuwe klanten. Bovendien zijn

de taken die deeltijds werkenden mogen doen vaak minder interessant of uitdagend en geven geen noemenswaardige verantwoordelijkheden (Burns, Clark, & Willis, 2015). Caven (2006) benadrukt wel dat verschillende vrouwen getuigden dat voor hen deeltijds werken een bewuste keuze was, die in veel gevallen om andere redenen dan de zorgtaak gemaakt was. Andere redenen zijn bijvoorbeeld een betere werklevensbalans, meer flexibiliteit en een zwakke gezondheid. Daarenboven blijkt uit 72 interviews met Schotse architecten (32 vrouwen en 40 mannen) die Fowler & Wilson (2012) afnamen dat veel mannen vinden dat vrouwen door moederschapsverlof minder aantrekkelijke werkneemsters zijn vanuit economisch standpunt. 83% van de vrouwelijke respondenten van de Women in Architecture Survey (Tether, 2016) verklaart dan ook dat het hebben van kinderen vrouwen benadeelt. Het gebeurt dat collega's reeds op voorhand verwachten dat de (aanstaande) moeder minder gaat werken en minder verantwoordelijkheden zal willen opnemen, dit is echter vaak niet het geval. In landen waar de wetgeving nieuwe moeders niet zo goed beschermt, worden vrouwen vaak aan de kant gezet tijdens of na hun moederschapsverlof (Stratigakos, 2016). Dainty, Neale & Bagilhole (2000) wijzen er ook op dat mannen gemiddeld meer dan vrouwen een netwerk hebben om op terug te vallen.

Het is natuurlijk belangrijk om vrouwen niet te reduceren tot broedmachines, met als belangrijkste taak het grootbrengen van kinderen. In het Australische onderzoek van *Parlour* 'Equity and diversity in the Australian Architecture Profession: Women, Work and Leadership' (2011-2014) hadden de onderzoekers in de survey dan ook niet specifiek gevraagd naar eventuele kinderen (Parlour, 2014a; Kaji-O'Grady, 2014). Toch benadrukten vele vrouwelijke respondenten aan het open einde van de survey hoe het hebben van kinderen hun carrière bemoeilijkt. Een respondente getuigde dat het niet hebben van kinderen een van de redenen was, samen met onder andere in het buitenland gewerkt te hebben en extra opleidingen te hebben gedaan, waarom zij relatief succesvol was (Kaji-O'Grady, 2014). Hoewel er biologische oorzaken zijn (mannen kunnen in de meeste gevallen geen borstvoeding geven) geldt dat de meeste zorgtaken niet enkel door vrouwen gedaan kunnen worden (bijvoorbeeld het ophalen van de kinderen van school) (Kaji-O'Grady, 2014). In de *Architects' Journal* Women in Architecture survey lieten enkele vrouwelijke respondenten optekenen dat vrouwen niet voldoende de kans krijgen om ervaring in het werkveld op te doen alvorens een gezin te beginnen (Mark, 2014b).

3.2.2 Geïnternaliseerde genderverwachtingen

Gender en genderstereotypen zijn een sociaal en cultureel construct dat wijst op de verwachtingen en ideeën die in een maatschappij heersen omtrent mannelijkheid en vrouwelijkheid en mannelijk en vrouwelijk gedrag. Voorbeelden van eigenschappen die van een man worden verwacht zijn initiatief nemen en zelfstandig zijn, bij vrouwen is dat zorgend en communicatief zijn. Het draait niet enkel om de verwachtingspatronen, maar ook om de sociale relatie en de waardering van die eigenschappen. Bovendien kunnen ze veranderen in tijd, plaats en ruimte (Fiske 1998: 377-78 in Gorman, 2005; Rosa, 2016). Soms zijn stereotypen gebaseerd op waarheden, maar soms ook niet. Er wordt geen rekening gehouden met individuele verschillen en ze worden al van jongs af aangeleerd (Williams & Best, 1982).

Mensen baseren zich vaak op stereotypen om beslissingen te maken, vooral als ze onder druk staan (Draulans, 2012). Als ze niet-stereotiep gedrag zien, wordt dit vaak afgedaan als situationeel en tijdsgebonden. Bovendien zullen individuen zich vaak naar deze stereotype verwachtingen gedragen, zelfs als ze het er niet (altijd) mee eens zijn. Dit omdat het makkelijker is, maar ook omdat de gevolgen van niet-conform gedrag soms groot kunnen zijn (Gorman, 2005). Draulans (2012) voegt wel toe dat niet iedereen dit in dezelfde mate doet. Via de media, op school, door ouders, vrienden en familie, ... wordt een sociale genderrol opgelegd. Die wordt geïnternaliseerd zodat de verwachtingen die er heersen, natuurlijk aanvoelen (RoSa, 2016). Volgens Hodges & Park (2013) heeft elke mens nood aan een positieve zelfevaluatie. Een deel van deze evaluatie hangt af van of een individu gelooft dat hij/zij zich gedraagt naar de verwachtingen die er horen bij de toegeschreven identiteit. Een persoon zal een meer positieve zelfevaluatie hebben als zijn/haar gedrag min of meer overeenstemt met het stereotiep, ideale groepslid. De auteurs voegen toe dat er bij vrouwen een constante spanning heerst tussen de rol van moeder en de rol als *professional*. De “ideale moeder” heeft eigenschappen als zorgend en liefhebbend en is iemand die al haar tijd in haar kinderen steekt. De “ideale professional” is dan weer iemand die al zijn/haar tijd in het werk steekt en iemand die ambitieus en competitief is. De auteurs redeneren dat het moeilijk is jezelf in beide rollen positief te evalueren, aangezien ze tegenstrijdig lijken te zijn. Bij mannen ligt dat anders, de rollen van de “ideale vader” en de “ideale professional” liggen veel dichterbij elkaar, volgens Hodges & Park. Rationaliteit en onafhankelijkheid zijn eigenschappen die in beide rollen gewaardeerd worden. Meer zelfs, succesvol zijn op het werk draagt bij aan het succesvol zijn als vader, door het stereotiep beeld van de vader als kostwinner van het gezin. Volgens de auteurs is het makkelijker voor mannen dan voor vrouwen om zichzelf positief te evalueren in beide rollen.

3.3 Barrières op organisatieniveau

3.3.1 Organisatiecultuur

Burns (2012b) wijst erop dat het meeste werk van architecten gebeurt in een kantoor en niet op de bouwgrond. Elk kantoor heeft een eigen dynamiek en cultuur met normen, waarden en gewoonten, bijvoorbeeld hoe de appreciatie en erkenning voor iemands werk wordt geuit (Cuff, 1992). Lange uren, een laag loon en relatief weinig flexibiliteit zijn enkele voorbeelden van normen en waarden die vaak heersen in architectenbureaus, zoals onder andere Urquhart beschreef (citaat pagina 15).

Zoals eerder aangehaald in deze masterproef wordt deeltijds werken niet echt geaccepteerd binnen de architectuur. Toch zijn er veel architecten die er naar vragen, vooral om meer zelf te kunnen beslissen over tijdsindeling en tijdsbesteding en tegelijk aan het werk te blijven en mee te kunnen in het beroep (Caven, 2006). In het reeds vernoemde onderzoek van The American Institute of Architects (2016) gaf 64% van de vrouwelijke tegenover 39% van de mannelijke respondenten aan dat het gebrek aan flexibiliteit binnen de architectuur (onder andere gebrek aan flexibele werkuren en thuiswerkmogelijkheden) een van de verklaringen is voor de vrouwelijke ondervertegenwoordiging.

In het reeds vermeldde onderzoek van de Graft-Johnson, Manley & Greed (2003) werd ook aandacht besteed aan de machocultuur die er volgens velen (nog) heerst binnen de architectuur. Deze cultuur komt tot uiting in bepaalde sociale activiteiten of vormen van klantenbinding. Meer voorkomend is de “opschepcultuur” van het werken tot laat in de avond. Belangrijk is hierbij op te merken dat het niet enkel mannen zijn die bijdragen tot een machocultuur, maar dat er ook vaak vrouwen zijn die – al dan niet bewust of vrijwillig – hierin meegaan. Scott Brown (1989) verklaart dat vrouwen “macho” worden om te overleven en om een kans te maken om te winnen in de competitieve wereld van criticasters. Uit de getuigenissen in de studie van de Graft-Johnson, Manley & Greed blijkt ook dat het praten over kinderen op kantoor vaak *not done* is omdat het als een zwakheid wordt beschouwd. Ten slotte blijken seksistische commentaren schering en inslag.

Meer specifiek zijn ook functies en posities binnen een bedrijf beladen. Gorman (2005) beschrijft hoe aan functies en posities binnen organisaties eigenschappen worden toegekend die een kandidaat moet bezitten. Deze kenmerken komen vaak overeen met genderstereotypen of verwachtingen over een bepaald geslacht. Zo wordt een receptionist(e) verwacht vriendelijk te kunnen communiceren met klanten, wat als een vrouwelijke

eigenschap beschouwd wordt. Deze “vereiste” eigenschappen worden vaak gebaseerd op wat men in het verleden heeft gezien en wat men gewoon (geworden) is. Dit referentiepunt wordt zowel bewust als onbewust gebruikt. Hierbij blijkt dat met vrouwelijkheid verbonden eigenschappen zoals samenwerken en vriendelijk zijn meer gewaardeerd worden in lagere functies.

3.3.2 Discriminatie in de architectuur

Ondanks hun stijgende aantal, worden vrouwen in de architectuur nog steeds als een minderheidsgroep beschouwd. Vaak worden ze niet graag “vrouwelijke architect” (of het Engelse “woman architect”) genoemd, maar gewoon architect. Bovendien worden teksten over dit onderwerp vaak met scepticisme en twijfel onthaald (Kingsley & Glynn, 1992; Torre, 2014).

Uit de eerder vermelde survey van *Architects' Journal* (2014) blijkt dat 54% van de vrouwelijke studenten aangaf dat ze reeds te maken hadden met een of andere vorm van seksuele discriminatie. In het totaal geeft twee derde van de vrouwelijke respondenten (studenten en werkenden) aan dat ze reeds te maken hadden met seksuele discriminatie (8 procentpunten meer dan in 2011), waarvan 31% zegt dat dit maandelijks of minstens éénmaal per kwartaal gebeurt en bij 11% gebeurt het minstens wekelijks (Mark, 2014a; Mark, 2014b). In 2016 is dit cijfer nog gestegen naar 72% vrouwen die aangeven dat ze seksuele discriminatie hebben ervaren (Tether, 2016). Noch in de survey van 2014, noch in die van 2016 wordt expliciet gezegd wat de gehanteerde definitie van seksuele discriminatie is (Mark, 2014b; Tether, 2016). In een Amerikaanse survey uit 1989 ging 70% van de vrouwelijke respondenten akkoord met de stelling dat vrouwen gediscrimineerd worden in de architectuur, terwijl 60% van de mannen hier expliciet negatief op antwoordde (Kingsley & Glynn, 1992). 25 jaar later is er dus eigenlijk nog geen vooruitgang.

Uit een onderzoek van Dainty, Neale & Bagilhole (2000) bleek dat er bij performantiemanagement vaak discriminatie plaatsvindt tussen de mannelijke beoordelaar en de vrouwelijke werkneemster. Performantiemanagement is volgens Henderickx et al. (2014, p.227) “het identificeren van prestatiedoelstellingen, het communiceren van concrete doelstellingen om zo te sturen op arbeidsgedrag en bijgevolg afstemming te vinden tussen arbeidsprestaties en de strategische doelen van de organisatie”. Hiervoor moeten de prestaties van de werknemers worden ingeschat. Deze beoordeling is een “samenhangend geheel van handelingen die erop gericht zijn via een menselijk oordeel tot waarderende uitspraken te komen over het arbeidsgedrag, de resultaten en de kenmerken van een

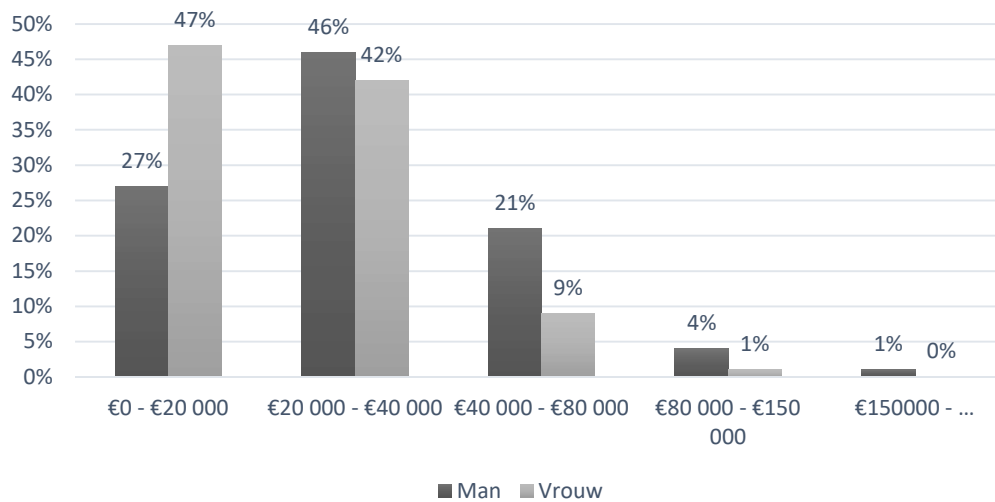
werknemers naar te toekomst” (Henderickx et al., 2014, p.232). Vrouwen krijgen gemiddeld lagere scores. Een vrouw getuigde dat ze het moeilijk vond hoger te klimmen op de carrière ladder binnen structuren die mannen en mannelijke (traditionele) carrière paden en noden prefereren. Het gaat bijvoorbeeld om lange dagen maken, in het buitenland werken of verdere academische opleidingen volgen.

Toch voelen ook mannelijke architecten zich soms ook gediscrimineerd. Een getuigenis van een mannelijke architect uit de VS: “I feel ‘discriminated’ [against] when women use ‘discrimination’ as an excuse or accusation to satisfy their own ends” (nadruk in origineel) (Kingsley & Glynn, 1992, p. 14).

3.3.3 Loonkloof in de architectuur

Wanneer men het gemiddelde uurloon van alle werknemers, ongeacht functie, sector, beroep en werkregime (deeltijds/voltijds) vergelijkt, kijkt men naar de loonkloof. De cijfers geven een verschil tussen mannen en vrouwen, in het nadeel van die laatste groep (Parlour, 2014b; Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, sd). Een deel van het verschil kan veroorzaakt zijn door discriminatie op basis van vooroordelen en stereotypen, maar hoe groot dat deel is, is niet bekend. Vrouwen blijken minder te verdienen dan mannen voor hetzelfde werk. Het grootste deel van de loonkloof wordt echter veroorzaakt door fenomenen die wel te beschrijven zijn. Enerzijds is er verticale segregatie waarbij het glazen plafond nog een grote rol speelt en anderzijds horizontale segregatie waarbij er minder te verdienen valt in sectoren die door vrouwen worden gedomineerd. De afstudeerrichtingen die vrouwen tegenover mannen kiezen spelen mee (Theunissen & Sels, 2006). Wanneer men de loonkloof binnen de architectuur vergelijkt, kijkt men naar één sector. Het verschil tussen sectoren kan hier dus geen verklaring zijn waarom er een verschil tussen mannen en vrouwen is. Wel is het mogelijk (en waarschijnlijk) dat een van de redenen voor de loonkloof is dat er een verschil in functies is, dat wil zeggen dat mannen meer hogere posities binnen het beroep hebben dan vrouwen. Theunissen & Sels (2006) berekenden dat in België 8,5% van het verschil in brutomaandloon tussen mannen en vrouwen, berekend voor alle sectoren en dus niet specifiek voor de architectuur, niet kan verklaard worden door diploma, jaren werkervaring, functiedomein en leidinggevende- en budgetverantwoordelijkheid. Het valt echter niet met zekerheid te zeggen hoeveel procent hiervan kan veroorzaakt worden door seksdiscriminatie.

Grafiek 1: Persoonlijk Belastbaar Inkomen per geslacht in Vlaanderen (inkomstenjaar 2006)



Bron: Architectenbouwers, NAV, Orde van Architecten – Vlaamse Raad & VAI, 2011, p.43

Deze grafiek geeft duidelijk aan dat er een loonkloof is in de architectuur in Vlaanderen. Bijna de helft van de vrouwen (47%) zit in de laagste looncategorie, terwijl dat bij de mannen maar net meer dan één vierde (27%) is. In de categorie €40 000 tot €80 000 is er ook een groot verschil; 21% van de mannen tegenover 9% van de vrouwen valt in die categorie. Het komt erop neer dat 89% van de vrouwen in de architectuur in Vlaanderen minder dan €40 000 per jaar verdient, tegenover 73% van de mannen. In de hoogste categorie van meer dan €150 000 is 1% van de mannen vertegenwoordigd en geen vrouwen (dit kan een afronding zijn, de absolute cijfers waren in dit rapport niet beschikbaar). De loonkloof valt volgens de onderzoekers deels te verklaren doordat het aandeel vrouwen dat een zelfstandigenstatuut heeft 10% lager is dan het aandeel bij de mannen dat een zelfstandigenstatuut heeft, maar verder geven zij geen verklaring (Architectenbouwers, NAV, Orde van Architecten - Vlaamse Raad & VAI, 2011, p. 43). Het aantal werkuren is niet meegenomen in de analyse. De gegeven verklaring wordt tegengesproken door cijfers uit hetzelfde rapport. Daaruit blijkt dat bedienden en ambtenaren gemiddeld zeker niet minder verdienen dan zelfstandigen. Het is enkel de top 1% van de zelfstandigen die er duidelijk bovenuit springt (Architectenbouwers, NAV, Orde van Architecten - Vlaamse Raad & VAI, 2011, p. 43). Het verschil van 10% valt met de beschikbare data niet te controleren.

Uit het eerdervermelde onderzoek van de Architects' Council of Europe (2015a) blijkt dat er in Europa een loonkloof is van 33% bij de voltijdse functies in de architectuur. Bij de deeltijdse functies verdienen mannen 27% meer dan vrouwen. Het gaat hierbij niet om het uurloon, maar de *overall earnings gap*. Deze neemt het aantal gewerkte uren per maand, het

gemiddelde loon per uur en de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen in rekening (Eurostat, 2016). Volgens de onderzoekers is deze loonkloof aan het dalen, maar het valt op dat ze nog steeds zeer groot is. Uit bovenstaande grafiek kan met een eenvoudige denkoefening ook het verschil tussen mannen en vrouwen worden gemeten. Als we steeds het midden nemen van elke groep, dat wil zeggen €10 000, €30 000, €60 000, €115 000 persoonlijke belastbaar inkomen nemen en voor de laatste €175 000, dan blijkt dat de gemiddelde vrouwelijke architect €23 850 verdient, terwijl mannelijke architecten gemiddeld €35 450 verdienen in dit scenario. Dit is een verschil van 33%. Indien hierbij de bovengrenzen worden gebruikt (met als uitzondering €175 000 voor de hoogste categorie), dan is het gemiddelde loon voor vrouwen €34 900 en voor mannen €42 950. Dit is een verschil van 19%. De waarheid ligt ergens tussen deze twee percentages. Volgens de Europese Commissie (2015) is de algemene loonkloof in België 9,8% en de overall earnings gap 35,9%.

3.3.4 *Tokens*

Kanter (1977, p. 207) definieert tokens als mensen in sterke minderheidsposities in groepen. Deze mensen worden omwille van die positie gestereotypeerd, bijvoorbeeld vrouwen als minderheid in het architectenberoep. Het sterk zichtbaar zijn als minderheid brengt voordelen maar vooral ook nadelen met zich mee. Een van de kenmerken is dat een token heel erg opvalt in een groep door bijvoorbeeld een andere stem of andere soort kleding (Draulans, 2012). Kanter (1977) voegt daarbij toe dat tokens vaak proberen te assimileren aan de meerderheid en daardoor zichzelf kunnen verliezen. In principe kan iedereen weleens een keer token zijn; een vrouw in een mannengroep, enkele personen met een zwarte huidskleur tussen een grote groep mensen met een witte huidskleur, ... Bovendien, zo geeft Kanter (1977) aan, zorgt een token ervoor dat de leden van de meerderheidsgroep zich meer bewust worden van hun (gemeenschappelijke) identiteit. Daarenboven worden vaak de verschillen met de token benadrukt en eigenschappen makkelijker gestereotypeerd.

Hoewel een token dus sterk opvalt, is het des te moeilijker om zijn/haar kwaliteiten en prestaties in de verf te zetten aangezien deze op een stereotiepe manier worden geïnterpreteerd (Kanter, 1977). Dit is ook wat vrouwelijke architecten in hogere posities vaak overkomt en waarom vrouwelijke architecten willen benoemd worden als “architect” en niet “woman architect”. Mensen in een tokenpositie die slechter presteren worden vaak harder gestraft dan een lid van de meerderheid (Torre, 2014).

Greed (2000) wijst er wel op dat méér vrouwen niet per definitie een betere arbeidscultuur geeft. Vrouwen die behalve hun geslacht ongeveer dezelfde socio-demografische

eigenschappen hebben als de mannen van de groep (doorgaans de witte middenklasse) zullen niet per se een nieuwe (feministische) wind doen waaien in het team. Torre (2014) vindt dat meer vrouwelijke architecten hun best zouden moeten doen om andere vrouwen te helpen. Op die manier kan er een sociale verandering plaatsvinden. Ook zij wijst op het probleem dat tokens vaak de personen zijn die zich wél identificeren met de sociale identiteit van het beroep en de institutionele waarden die er heersen. Draulans (2012) voegt bovendien toe dat een token het risico loopt om in de val te trappen van stereotiepe verwachtingen. Een vrouw kan zich bijvoorbeeld ontpoppen tot emotioneel expert. Een gelijkaardig voorbeeld werd ook gegeven in de interviews afgenomen door Caven, Navarro-Astor & Diop (2012), besproken in paragraaf 3.1.2 *Architect = hij*.

3.3.5 Same gendervoorkeuren

In de architectuur wordt vaak van netwerken gebruik gemaakt om aan een nieuwe baan of promotie te geraken. Het probleem hierbij is dat men vaak mensen uit het eigen netwerk verkiest, die vooropgestelde eigenschappen bezitten die voldoen aan de verwachtingen binnen de organisatie (Dainty, Neale, & Bagilhole, 2000).

Zo beschrijft Draulans (2012) hoe mensen anderen categoriseren tot een 'in-groep' en een 'out-group'. In-groepleden hebben dezelfde kenmerken, gewoonten en manier van doen. Tegen dit bekende referentiekader worden de out-groepleden geëvalueerd. Zo zal een succes van een in-groeplid aan interne factoren worden toegeschreven, zoals bijvoorbeeld persoonlijke eigenschappen. Falen van een in-groeplid wordt dan weer toegeschreven aan externe factoren. Bij het succes of falen van out-groepleden geldt het omgekeerde. Het in-groep/out-groep onderscheid kan door verschillende kenmerken veroorzaakt worden, en geslacht is er daar één van.

Kanter (1977) schrijft in haar boek *Men and Women of the Corporation* dat managers meer macht en privileges zullen verlenen aan mensen die op hen lijken. Een heteroseksuele, witte, mannelijke manager is dus, vaak onbewust, geneigd zijn positie door te geven of sneller hulp te verlenen aan iemand met dezelfde kenmerken. Dit is een manier om onzekerheid te vermijden. Mannelijke architecten zijn dus vaak mentor van een jongere mannelijke architect (Troiani, 2012).

3.3.6 Glazen plafond en plakkende vloeren

Het glazen plafond verwijst naar een onzichtbare barrière die het doorgroeien van vrouwen naar het topkader in de weg zit staat. Het is een gegeven dat vrouwen als groep raakt (Draulans, 2012, p. 80). Het wordt 'glazen plafond' genoemd aangezien de belemmeringen om door te stromen niet duidelijk zichtbaar zijn vanop een afstand (Eagly & Carli, 2007). Draulans (2012) beschrijft dat niet zozeer instroom, maar vooral doorstroom een probleem vormt. Dit is ook het geval bij architectuur. Cuff (1992) beschrijft dat het vooral moeilijk wordt in de architectuur wanneer er machtsposities komen kijken. Dit is nog niet echt het geval in het begin van de loopbaan, maar wel na enkele jaren ervaring. De "vage" criteria die gehanteerd worden bij het selecteren van een persoon voor een bepaalde positie, zorgen voor discriminatie tegen vrouwen. Eagly & Carli (2007) beschrijven in hun boek *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders* waarom het concept 'glazen plafond' volgens hen misleidend is. Zo vinden ze onder andere dat het concept geen rekening houdt met de verschillende soorten belemmeringen die er kunnen zijn of dat het de assumptie heeft dat mannen en vrouwen wel gelijke toegang hebben tot startersposities en dat een loopbaan "recht" naar de top gaat. De auteurs zijn ervan overtuigd dat een loopbaan is als een "labyrint"; er zijn barrières, doodlopende paden en heel wat beslissingsmomenten over de te kiezen weg, zonder een overzicht te hebben of de ingeslagen weg wel de meest optimale is om het einddoel te bereiken. Dit geldt vooral voor vrouwen. Mannen hebben volgens de auteurs minder beslissingsmomenten waarop ze een keuze moeten maken in hun pad naar de top (Eagly & Carli, 2007).

Daarnaast bestaat er ook het concept 'plakkende vloeren'. Dit wijst op belemmeringen of vertragingen bij de doorstroom. Ook dit treft vooral vrouwen. Een voorbeeld hiervan is een zwangerschap, waarbij de moeder een tijd afwezig is en de vader hoogstens enkele dagen van het werk weg blijft. Daarbij komt ook dat vrouwen vaker aarzelen om te solliciteren voor een hogere functie, bijvoorbeeld door een combinatie met zorgtaken (Draulans, 2012).

3.4 Barrières op maatschappelijk-cultureel niveau

3.4.1 Gendersocialisatie

Charles (2011) beschrijft dat 'gendersocialisatie' tot stand komt door het observeren van mensen van hetzelfde geslacht. Dit begint al van jongs af aan. Ook de consequenties die worden ervaren bij het gender-conform of niet-conform gedragen en assimilatie aan de culturele boodschappen over hoe mannen en vrouwen verwacht worden zich te gedragen

spelen mee. Ze voegt toe dat niet elke vrouw bijvoorbeeld gelooft dat STEM²-activiteiten enkel voor mannen zijn. Zij weten echter dat anderen dit wél doen en zullen hun gedrag hier waarschijnlijk aan aanpassen. Dit kan ook worden toegepast op de architectuur. Indien het beeld ontstaat dat een architect steeds een witte man is, vraagt het meer moed van vrouwen en niet-witte mannen om hiervoor te kiezen. In de architectuur is het vooral een kwestie van te *blijven* kiezen, want hoe hoger in de hiërarchie en hoe verder in de carrière, hoe moeilijker het voor vrouwen in de architectuur lijkt te worden. Vrouwen worden bijvoorbeeld aangeleerd dat zelfpromotie geen aantrekkelijke eigenschap is voor een vrouw. Dit is ook één van de redenen waarom mannelijke architecten veel vaker in de geschiedenisboeken of in bibliotheken zijn terug te vinden, zij schrijven simpelweg vaker een biografie of iets gelijkaardigs (Stratigakos, 2016, p. 67).

Cook et al. (2002, in Coogan & Chen, 2007) verklaren de moeilijke carrièreontwikkeling bij vrouwen doordat vrouwen al sinds jongs af aan worden geconfronteerd met boodschappen dat het leven van een vrouw draait rond het zorgen voor anderen en dat carrière op de tweede plaats komt. Coogan & Chen (2007) concluderen dat er verschillende sociaal geconstrueerde barrières zijn die de carrièreontwikkeling van vrouwen belemmeren.

3.4.2 Percepties van vrouwelijk leiderschap

De concepten 'geïnternaliseerde genderverwachtingen' (paragraaf 3.2.2) en 'gendersocialisatie' (paragraaf 3.4.1) zijn belangrijk bij het begrijpen van leiderschap en de acceptatie van iemands leiderschap. Volgens Eagly & Carli (2007) heerst er bijvoorbeeld een mismatch tussen de associaties die worden gemaakt met vrouwen en de associaties die worden gemaakt met topleidinggeveden. Ze spreken van een 'double blind' waarbij vrouwen die meer communiaal (gericht op de gemeenschap) zijn, het verwijt krijgen dat ze niet *agentic* (heft in eigen handen nemen) genoeg zijn en omgekeerd. In het algemeen wordt er verwacht dat vrouwen communiaal zijn. De auteurs zeggen wel dat dit een voordeel is voor vrouwelijke leiders in domeinen die met vrouwelijkheid geassocieerd worden, zoals bijvoorbeeld de zorgsector. Over het algemeen stellen ze echter dat leiderschap meer wordt gelinkt aan met mannelijkheid geassocieerde kenmerken dan met vrouwelijkheid geassocieerde kenmerken.

De sociale rollen en bijhorende verwachtingen maken dat op de werkvloer de verwachtingen voor mannen anders liggen dan die voor vrouwen. De carrièrekansen liggen hoger voor de mensen van het geslacht waarvan de stereotypen die er heersen het meest geschikt worden

² Science Technology Engineering Mathematics

geacht. Succesvolle mensen van het andere geslacht worden als uitzonderlijk beschouwd zolang zij in de minderheid zijn (Williams & Best, 1982; Eagly & Karau, 2002).

Dit ligt echter anders voor mensen met een hogere functie. De sector waarin men werkt heeft een invloed op de carrièrekansen, zo zullen vrouwen in een door mannen gedomineerde sector minder kans maken op een toppositie dan in een door vrouwen gedomineerde sector (Draulans, 2012). Toch is het ook belangrijk om te kijken naar de karakteristieken die met leiderschap worden geassocieerd. Gorman (2005) gaf aan dat 'vrouwelijke' eigenschappen meer gewaardeerd worden in lagere functies. Ondernemingszin en ambitie blijken volgens een Nederlands onderzoek gepercipieerd te zijn als eigenschappen die een topmanager moet bezitten. Deze karakteristieken worden gecategoriseerd als 'mannelijke' eigenschappen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat denkbeelden over ideaal leiderschap verbonden zijn met mannelijkheid, al wordt dat de laatste jaren vaak aangevuld met een "vleugje vrouwelijkheid". Aangezien mensen, zoals eerder aangegeven, vaak handelen naar die stereotypen, is er gevaar voor een *self-fulfilling prophecy*. Vrouwen worden geacht minder ambitieus te zijn en ze zullen daarom zich ook minder zo gedragen. Toch worden de laatste jaren deze 'vrouwelijke' eigenschappen als communicatiecapaciteiten en emotionele intelligentie meer en meer geapprecieerd in het *middle management*, maar niet voor de hogere posities. Er is dus meer aan de hand dan enkel een 'pipeline problem' (Eagly & Karau, 2002; Eagly & Carli, 2007; Draulans, 2012). Draulans (2012) voegt toe dat vrouwen systematisch hun leiderschapskwaliteiten lager inschatten dan mannen.

Wat houdt zo'n 'mannelijke'/'vrouwelijke' leiderschapsstijl in? Vrouwelijke leidinggevers moeten om als succesvol te worden beschouwd zowel hun gevoelige als daadkrachtige kant laten zien. Van mannen wordt enkel daadkracht verwacht. Wanneer een vrouwelijke topmanager te veel mannelijke eigenschappen vertoont, zal dit geen positief gevolg hebben. Dit geldt echter ook voor mannen die vrouwelijke eigenschappen vertonen. Een man met 'té' veel empathie of een vrouw met 'te' veel ambitie wordt niet geapprecieerd (Draulans, 2012). Volgens Draulans (2012) zijn niet alle theoretici en mensen uit het werkveld het eens over het al dan niet bestaan van 'mannelijke' en 'vrouwelijke' leiderschapsstijlen. Uit een onderzoek van Paustian-Underdahl, Walker & Woehr (2014) blijkt in ieder geval dat er geen verschil in effectiviteit is tussen mannelijke en vrouwelijke leiders.

Eagly & Karau (2002) wijzen erop dat er niet enkel de perceptie bestaat van vrouwen als minder geschikte leider, maar ook dat vrouwen minder positief geëvalueerd worden op het moment dat ze effectief een leiderschapsfunctie hebben. Kortom, vrouwen hebben enerzijds

minder kans om in een leiderschapsfunctie terecht te komen en anderzijds om succesvol te worden beoordeeld wanneer ze de functie hebben.

3.4.3 Hegemonic Masculinity

‘Hegemonic’ wordt door Crompton (2010, in Sang, Dainty & Ison, 2014) gedefinieerd als iets dat als natuurlijk en dus normaal wordt beschouwd. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de ongelijke verdeling van beloningen. Ze voegt ook toe dat het als normaal beschouwen van iets ongelijkheid kan (re)produceren. Donaldson (1993) vermeldt dat hegemonie staat voor het winnen en onderhouden van macht, waardoor sociale groepen gevormd worden.

Connell & Messerschmidt (2005, p. 832) definiëren *hegemonic masculinity* als “het patroon van acties die ervoor zorgen dat de mannelijke dominantie over vrouwen blijft voortduren”. Het belichaamt volgens hen wat de beste manier is om man te zijn, een bepaalde vorm van masculiniteit is de norm. Hegemonische mannelijkheid is relationeel en gebaseerd op een valse dichotomie tussen mannelijkheid en vrouwelijkheid (Sang, Dainty, & Ison, 2014). Het is dus niet enkel hoe mannen over zichzelf denken of hoe ze zich gedragen, maar ook hoe die mannelijkheid in relatie staat tot andere sociale groepen. Bovendien is hegemonische mannelijkheid situationeel gebonden, waarbij de invulling van mannelijkheid op een andere manier gebeurt in een andere context. Mannelijkheid is geconstrueerd op manieren die armoede, macht, cultuur en dynamieken van de directe omgeving reflecteren. Bovendien is er niet enkel sprake van een dominantie positie over vrouwen en mannen uit minderheidsgroepen, maar er is ook een onderlinge competitie. Een eenvoudig voorbeeld is dat mannen vanuit hun dominante positie minder snel hulp gaan vragen, bijvoorbeeld medische hulp (Jewkes, et al., 2015).

Er zijn verschillende soorten hegemonische mannelijkheden en er zijn ook ondergeschikte mannelijkheden (Connell & Messerschmidt, 2005). Volgens Carrigan, Connell & Lee (1985) heeft de dominante groep de volgende eigenschappen: wit, hooggeschoold, heteroseksueel en welgesteld. ‘Ondergeschikt’ aan de hegemonische mannelijkheid zijn mannen die bijvoorbeeld een andere seksuele voorkeur hebben, jong of arm zijn en alle vrouwen (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Belangrijk erbij te zeggen is dat de hegemonische mannelijkheid niet de natuur van mannen weergeeft. Carrigan, Connell & Lee (1985) vinden dat dit soort mannelijkheid een sociale druk oplegt die persoonlijke groei belemmert. In het artikel van Sang, Dainty & Ison (2014) worden Dick en Cassell (2004) aangehaald die stellen dat dit soort ‘mannelijkheid’ normaal is geworden (vandaar ook ‘hegemonisch’), het wordt ook geaccepteerd door vrouwen.

Boys (1984) in Sang, Dainty & Ison (2014) klaagt dat de gebouwde omgeving gebouwd is naar de mannelijke, middenklasse, witte norm. Voorbeeld daarvan kan gevonden worden in het Vlaamse architectuurmagazine *A+* nummer 194. In een artikel uit 2005 klaagt Els De Vos de *Sanitaire Cultuur in Gent* aan. Bij verbouwingen aan de openbare toiletten werd er enkel rekening gehouden met valide mannen. Er zijn bijna geen vrouwentoiletten vernieuwd of bijgebouwd, noch toiletten voor andersvaliden (De Vos, 2005).

In de inleiding van haar boek *Behind Straight Curtains: Towards a Queer Feminist Theory of Architecture*, legt Katarina Bonnevier (2007) uit dat ze naar een architecturale shift streeft, die juist discriminatie en hiërarchie tracht te vermijden. Dit in plaats van de huidige architectuur die enerzijds heteronormatieve en seksistische structuren en anderzijds culturele en sociale normen (her)bevestigt en geen (of weinig) rekening houdt met de gegenderde en seksuele aspecten van de gebouwde omgeving. Zo wijst ze er bijvoorbeeld op dat bouwen met mannelijkheid wordt geassocieerd en het decoreren met vrouwelijkheid. Dit laatste wordt minder gewaardeerd. Om een verandering teweeg te brengen is een “kritieke massa” zeer noodzakelijk voor de kansen van vrouwen binnen de architectuur, maar het is ook belangrijk aandacht te schenken aan de structurele en culturele belemmeringen die er nog steeds zijn (Caven, Navarro-Astrod, & Diop, 2012). Bovendien, zo wijst Nochlin (1971) erop, zijn de ervaringen van vrouwen in de maatschappij anders dan die van mannen. Deze ervaringen worden meegenomen wanneer men kunst of praktische gebouwen creëert. Hoewel we vandaag 45 jaar later zijn, geldt de essentie van Nochlin’s idee nog steeds: mensen met verschillende eigenschappen beleven de wereld op een andere manier.

Connell & Messerschmidt (2005) voegen toe dat de duurzaamheid van hegemonische mannelijkheid wordt veroorzaakt door het beleid en de systematische uitsluiting van vrouwen. Hegemonische mannelijkheid heeft dus niet enkel als gevolg dat de gebouwde ruimte er uitziet zoals ze dat nu doet, maar ook voor de vrouwelijke architectes binnen het beroep heeft dit gevolgen. Zij maken minder kans op promoties of erkenning. Bovendien lijkt er maar één weg, de mannelijke, de juiste om succesvol te worden in de carrière (Troiani, 2012).

3.4.4 Socialisatie van het beroep

Volgens Ashcraft (2012) heerst een algemene assumptie dat de inhoud en beoefening van een beroep los staan van problematiek rond etniciteit en gender. Met andere woorden, de natuur van een beroep zou los staan van de persoon die het uitvoert. Een beroep wordt volgens haar echter gekenmerkt door een collectieve identiteit. Men moet daardoor ook open staan voor het erkennen van de sociale identiteit van een beroep en voor de invloed die een beroep op

de identiteit van een individu uitoefent. Volgens Ashcraft komen er twee problemen naar de oppervlakte. Enerzijds wie, of welk “sociaal gecodeerd” lichaam, het werk doet en anderzijds worden er op deze manier bepaalde kenmerken voor een bepaald beroep te hard benadrukt.

Om aan te duiden dat er een bepaalde verwachting heerst omtrent een beroep waaraan niet iedereen kan voldoen, introduceert Ashcraft (2012) het concept ‘glass slipper’ of ‘glazen muiltje’. Net als enkel Assepoester in de schoen past waardoor ze een perfecte match vormt met de prins, is er bij elk beroep een bepaalde soort persoon die (een bepaald soort lichaam dat) past bij het beroep. Dit verwachtingspatroon werd ook al kort toegelicht bij paragraaf 3.3.1 *Organisatiecultuur*. De metafoor beschrijft hoe de identiteit van een beroep een uitvinding is, hoe de sociale identiteit van een lichaam helpt bij de bepaling van de identiteit van een beroep en hoe de identiteit van een beroep de kenmerken benadrukt die bepaalde uitoefenaars (m/v) bezitten, zonder dat deze in se iets te maken hebben met het beroep. Als je niet past in het beeld dat men heeft over het beroep, is het moeilijk in de beroepsgroep te geraken. Er is dus een relatie en interactie tussen het lichaam, de natuur van het werk en de identiteit van het beroep. Ashcraft (2012, p. 6) definieert “nature of work” als de inhoud, de gebruiken, de waarden en de administratie van een beroep.

Doorgedacht naar de architectuur, meen ik vanuit bovenstaande literatuur te kunnen concluderen dat het witte, middenklasse mannen van middelbare leeftijd zijn die de norm vormen. Vrouwen passen om verschillende redenen niet in dit beeld. Zo is de gemiddelde leeftijd van vrouwen in de architectuur een stuk lager dan die van mannen, zo worden vrouwen gepercipieerd als (1) koud en een slechte moeder of (2) niet ambitieus vanwege kinderen. Mannen worden gezien als helden en “geniuses”. Dit kwam reeds terug in paragraaf 3.1.2 *Architect = hij* van deze masterproef. Uit de literatuur van verschillende auteurs (Battersby, 1989; Stratigakos, 2001; Burns, 2012a; Heynen, 2012; Troiani, 2012; Stratigakos, 2016) blijkt dat de rolmodellen in de architectuur doorgaans mannen zijn, maar ook dat de mannelijke architect de norm is en de vrouwelijke architect de uitzondering.

Spaeth & Kosmala (2012) suggereren dat de collectieve identiteit van architecten veranderd kan worden indien men beter zou begrijpen hoe vrouwen die wel in de architectuur blijven hun positie hebben onderhandeld en uitgevoerd.

3.4.5 Representatie in de media

Verder in deze thesis wordt dieper in gegaan op de numerieke vertegenwoordiging van vrouwen, maar het is ook belangrijk rekening te houden met hoe vrouwelijke architecten gerepresenteerd worden in de media.

“30 architectes Belges éminents” (30 vooraanstaande Belgische architecten) staat als titel op de cover van *Plan Magazine*. In hun eerste uitgave in juli 2014 focuste de redactie zich op 30 projecten die het vermelden waard zijn (Plan Magazine, 2014). 30 projecten die creatief, fascinerend en inspirerend zijn, aldus de website. Het nummer is verspreid naar alle architecten in België (plan-magazine.be, 2016). Er staat één foto van een vrouw op de cover, tussen 2 foto's van mannen. Binnenin is het echter duidelijk dat er géén vrouwelijk representatie van 33% is. Van de 49 mensen (uit 30 verschillende architectenkantoren) zijn er 6 vrouwen afgebeeld, wat een representatie van 12% is. Slechts één vrouw, Christine Conix, staat alleen op een foto. Bij de mannen zijn er dat 16 (Plan Magazine, 2014). Het gaat echter nog verder, bijvoorbeeld: Marc Macken Architecten bestaat uit 2 volwaardige partners, Marc Macken die het bureau oprichtte in 2007 en Stacey Beusmans die partner werd in 2009. Toch wordt er in de beschrijving volledig gefocust op Marc Macken, met maar 2 zinnen voor Stacey Beusmans (Plan Magazine, 2014, p. 118).

Anthony, Deering & Pratt (2013) onderzochten de representatie van architecten in Hollywoodfilms. Zij vonden dat de architect maar in 4 van de 45 gevallen (9%) een vrouw was. Bovendien was die standaard architect mannelijk, wit, gladgeschoren met donker haar en had hij bruine ogen. Er is dus een onderrepresentatie van vrouwen, maar het is nog erger gesteld met de representatie van niet-witte mensen (2 van de 45, of 4%, van de films toonden een niet-witte architect). Daarnaast definieerden ze enkele begrippen die vaak bij die architect horen: held, financiële problemen, workaholic en slecht geïnformeerd over de wereld rondom hem (of af en toe haar). Vaak ging het om een combinatie van enkele van deze dingen.

Ook in de geschreven media speelt (een gebrek aan representatieve) representatie mee. De eerdergenoemde Zaha Hadid (Troiani, 2012) wordt door de media beschouwd als een architecturale geniale eenzaat die haar gezinsleven heeft opgeofferd voor haar carrière. Zelf wijt ze echter haar succes aan alle mensen in haar leven die haar geholpen hebben het professionele succes dat ze kent te bereiken. Het feit dat ze geen kinderen heeft, is gewoon zo gekomen. Dat zou eigenlijk niets mogen uitmaken.

“Als in dit jaarverslag naar architect in het algemeen wordt verwezen als ‘hij’ of ‘hem’, wordt ook ‘zij’ of ‘haar’ bedoeld” (Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2012, p. 1; Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2013, p. 1; Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2014, p. 3; Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2015, p. 3; Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2016, p. 3). Deze zin komt ook zeer regelmatig, en niet alleen in architectuurmagazines en -publicaties, voor. Meestal staat die met een kleine asterix ergens volledig vooraan of achteraan en valt het niet op. Dit geeft weer hoe architecten worden gepercipieerd.

3.5 Toepassen in de praktijk

Draulans (2012) bespreekt in haar boek *Vrouwenwerk* hoe men concreet aan een betere genderbalans kan werken. Ook al zijn haar suggesties meer gebaseerd op een organisatie dan op een hele sector, toch liggen de voorstellen in dezelfde lijn met wat noodzakelijk kan zijn in de architectuur. Eerst en vooral suggereert ze om een team van medestanders op te bouwen. Dat team, al dan niet gemengd, moet verschillende expertises bevatten. Verder is het noodzakelijk cijfermateriaal te verzamelen om de actie- en standpunten op te baseren. Als derde stap moet een draagvlak gecreëerd worden bij een brede groep werknemers die de initiatieven zullen steunen. Ook doelen opstellen op het macro(samenleving)-, meso(organisatie)- en micro(individuele)-niveau is belangrijk. De logische volgende stap is dan het bepalen van *hoe* men deze doelen zal bereiken, op welke manier en in welke tijdspanne. Mentorschap kan ook een toegevoegde waarde betekenen. Ten slotte wijst Draulans er nog op dat het belangrijk is aandacht te hebben voor de opvolging, monitoring en evaluatie van het beleid (Draulans, 2012).

Draulans suggereert ook dat een alternatief voor aparte maatregelen een gendermainstreamingbenadering kan zijn. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, maar ook de voordelen voor iedereen (Draulans, 2012). Mainstreaming is dus verandering van binnenuit, op alle niveaus van een organisatie. Draulans (2012, p. 117) lijst de drie noodzakelijke voorwaarden voor een succesvol gendermainstreamingbeleid op: het moet gaan om een (1) integraal beleid, dit moet (2) worden gerealiseerd door verschillende verantwoordelijken en dit moet (3) gebeuren vanuit een genderperspectief.

Het Australische *Parlour* begon in 2011 met een onderzoek naar vrouwen en/in de architectuur, genaamd ‘Equity and diversity in the Australian Architecture Profession: Women, Work and Leadership’ (2011-2014). Zo bleek bijvoorbeeld dat slechts 21% van de geregistreerde architecten in Australië vrouw is, terwijl de laatste 30 jaar de vrouwelijke

representatie binnen de studie 40% bedraagt (Parlour, 2014a; Parlour, 2014m). Stap 1 en stap 2 van Draulans zijn bij dit project dus vervuld: er is een team, er is expertise en er zijn relevante data verzameld.

Om te streven naar een beroep met meer gelijkheid en flexibiliteit, ging de organisatie een stap verder. Het creëerde op basis van de resultaten van hun onderzoek de *Parlour Guides to Equitable Practice* voor architecten. Ze willen een inclusieve aanpak waarbij zowel mannen als vrouwen worden betrokken bij de vraag naar meer inclusie, een betere werklevensbalans en de kans om als architect aan het werk te blijven (Parlour, 2014a). Draulans (2012, pp. 120-121) definieert een inclusieve organisatie als een organisatie die “aandacht wil hebben voor alle mogelijke zichtbare en onzichtbare verschillen tussen medewerkers, én tegelijkertijd voor wat ze gemeenschappelijk hebben”. Mensen met verschillende achtergronden werken met respect samen en kunnen van elkaar leren. Erkend worden in je eigen uniek zijn, maar tegelijkertijd deel uit maken van een groep is dus wat inclusie is (Draulans, 2012).

De gidsen draaien om 10 thema's: gelijk salaris (Parlour, 2014b), lange uren (Parlour, 2014c), deeltijds werk (Parlour, 2014d), flexibiliteit (Parlour, 2014e), rekrutering (Parlour, 2014f), carrièrevooruitgang (Parlour, 2014g), onderhandelen (Parlour, 2014h), loopbaanstop (Parlour, 2014i), leiderschap (Parlour, 2014j), mentorschap (Parlour, 2014k) en registratie (Parlour, 2014m). Deze thema's zijn concrete voorbeelden van hoe men de doelen kan bereiken. Ze kwamen grotendeels ook in deze masterproef aan bod. Met deze gidsen willen de initiatiefnemers aan bewustwording doen, een draagvlak creëren en mobiliseren. Bovendien benadrukken ze dat hun gidsen *iedereen* als doelpubliek hebben, dit wijst erop dat ze hun maatregelen eerder aan een gendermainstreaming willen onderwerpen dan zich enkel op vrouwen te richten bij de invoering ervan.

4 Data-analyse Vlaanderen

4.1 Situatie in Vlaanderen

4.1.1 Studie

Op 19 juni 1999 werd de Bolognaverklaring getekend met als doel “een Europese ruimte voor hoger onderwijs” te creëren (Centrum Vlaamse Architectuurarchieven, 2012, p. 38). Door de associaties tussen hogescholen en universiteiten integreerden in het academiejaar 2013-2014 de academische opleidingen van de universiteiten en de opleidingen “op academisch niveau” van de hogescholen (zoals de opleiding architectuur) (Centrum Vlaamse Architectuurarchieven, 2012, p. 39). Vandaag zijn er in Vlaanderen 3 mogelijkheden om

architectuur te studeren. Ten eerste is er een professionele bachelor toegepaste architectuur, ten tweede is er de optie om een academische bachelor en master architectuur te behalen en ten slotte kan men ook nog kiezen voor de opleiding ingenieurswetenschappen: architectuur (Onderwijskiezer, sd; KU Leuven, 2016). De twee laatst vermelde opleidingen worden beiden op academisch niveau gegeven en geven allebei toegang tot het beroep van architect, na het vervullen van een tweejarige stage. Een professionele bachelor leidt niet meteen tot de titel van architect, hiervoor dient nog een aansluitende academische master behaald te worden via een schakelprogramma (Howest, sd). De klemtoon bij de studie die leidt tot een master in de architectuur ligt meer op het ontwerpen, terwijl die bij de ingenieursstudie meer ligt op de ingenieursbenadering en de technische competenties (KU Leuven Departement Architectuur, 2016). Tabel 3 toont inschrijvings- en afstudeercijfers voor beide masters. Deze data zijn een samenvoeging van verschillende bronnen van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, het gaat dan ook om cijfers voor Vlaanderen.

Tabel 3: Inschrijvings- en afstudeercijfers master architectuur en master ingenieurswetenschappen: architectuur in Vlaanderen

	Inschrijvingen										Afgestudeerden								
	MA			MIGA			TOTAAL				MA			MIGA			TOTAAL		
	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot		M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot
2014-2015	408	454	862	179	164	343	587	618	1205	2014-2015	156	193	349	71	52	123	227	245	472
	47%	53%		52%	48%		49%	51%			45%	55%		58%	42%		48%	52%	
2010-2011	306	235	541	193	219	412	499	454	953	2010-2011	106	91	197	79	90	169	185	181	366
	57%	43%		47%	53%		52%	48%			54%	46%		47%	53%		51%	49%	
2005-2006	217	232	449	133	159	292	350	391	741	2005-2006	99	160	259	74	79	153	173	239	412
	48%	52%		46%	54%		47%	53%			38%	62%		48%	52%		42%	58%	

MA = Master Architectuur/Architecture

MIGA = Master Ingenieurswetenschappen: Architectuur

Bronnen:

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2005

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2007a

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2007b

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2010

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2012

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2014a

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2016

De laatste jaren zijn er steeds meer mensen die architectuur gaan studeren, in vergelijking met 2005-2006 schreven er zich in 2014-2015 63% (1205 tegenover 741) meer studenten in voor de opleidingen. Toch zijn er slechts 13% (472 tegenover 412) meer afgestudeerden in vergelijking met dezelfde academiejaren. In beide groepen is er de laatste jaren ongeveer een 50-50% verdeling tussen mannen en vrouwen. Het is opvallend dat er veel meer mensen ingeschreven staan voor de masters dan dat er afstuderen. Deels komt dit omdat het opleidingstraject sowieso 2 jaar bedraagt, maar vermoedelijk zijn er ook veel studenten die

langer dan 2 jaar over hun masterprogramma doen of eventueel zonder diploma stoppen met de richting.

KU Leuven (KU Leuven Dienst Diversiteitsbeleid, 2013) definieert de instroom als onevenwichting wanneer meer dan twee derde van de generatiestudenten tot een bepaald geslacht behoort. Hoewel relatief veel opleidingen aan deze definitie beantwoorden, is dat dus niet het geval bij de architectuuropleidingen in Vlaanderen.

4.1.2 Titel architect

Zoals vermeld zijn er twee diploma's die leiden naar de titel tot architect. Er is geen enkele andere mogelijkheid, bijvoorbeeld door ervaring, om deze titel te bekomen. Bovendien zijn alle personen die het beroep willen uitoefenen verplicht zich te registreren bij de Orde van Architecten, die geen onderscheid maakt naargelang de diploma's. Indien een architect geen stage heeft gedaan na de studie, zal deze maar een beperkt aantal taken mogen uitvoeren. Deze mensen staan niet geregistreerd bij de Orde. De titel van architect is beschermd sinds 1939 (Orde van Architecten, 2014a; FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie, 2013; Centrum Vlaamse Architectuurarchieven, 2012).

Op enkele uitzonderingen na moet er steeds een architect aangesteld worden bij werken waarvoor een stedenbouwkundige vergunning nodig is. Dit voor het opmaken van de plannen en het controleren van de uitvoering ervan (Vlaamse Overheid Departement Ruimte, 2009; Orde van Architecten, 2012).

De Orde van Architecten (2014c) vereist daarbij dat elke architect een van de drie beschikbare statuten kiest: zelfstandige, ambtenaar of bezoldigde. Dit laatste betekent dat de architect via een arbeidsovereenkomst voor bedienden werkt. De architect kan echter te allen tijde beslissen om van statuut te veranderen, zolang hij/zij dit meteen meldt aan de Orde. Vaak is het zo dat stagiairs het statuut van zelfstandige moeten aannemen om hun tweejarige stage te mogen doen. Het architectenmagazine A+ wijst erop dat dit zorgt voor een sociaal zwakke situatie bij de stagiair-architecten. A+ pleit voor een ander systeem waarbij, zoals bijvoorbeeld in Engeland, architecten in spé getoetst worden na twee of drie jaar werken (T'Jonck, 2010). Uit de Grote Architectenenquête van NAV, VAI, Architectenbouwers en Orde van Architecten – Vlaamse Raad (2011) blijkt dat slechts 14% van de 781 Vlaamse respondenten vindt dat de praktische vorming in het architectuuronderwijs voldoet. Hoofdzakelijk om die reden vindt 92% dat een stage wél noodzakelijk is. Toch zijn er verschillende respondenten die suggereren

de stage anders te organiseren, bijvoorbeeld tussen de bachelor- en de masteropleiding of meer praktijkervaring tijdens de studies.

Tabel 4: Aantal stagiairs ingeschreven bij de Orde van Architecten in Vlaanderen per geslacht (2011-2015)

	N Totaal	% Mannen	% Vrouwen
2015	849	51%	49%
2014	817	48%	52%
2013	812	50%	50%
2012	794	50*%	50*%
2011	852	50*%	50*%

* Nationaal

Bronnen:

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2012, pp.112-113

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2013, pp.103-104

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2014, p.93

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2015, pp.88-89

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2016, pp.80-81

Opmerking: De Orde schat zelf in dat ongeveer de helft van het aantal stagiairs nieuwe inschrijvingen per jaar zijn.

Het aantal ingeschreven stagiairs bij de Orde van Architecten is reeds meerdere jaren ongeveer gelijk wat betreft geslachtsverhouding. Bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op de jaarverslagen van de Orde van Architectuur.

In totaal waren er in januari 2014 7713 geregistreerde architecten (Orde van Architecten, 2014b). 6788 personen hadden het statuut van zelfstandige architect, dit komt neer op 88%. Dit percentage verhoogt nog met enkele procenten wanneer we de zelfstandigen met een extra activiteit (zoals lesgeven) eraan toevoegen. 4,2% is ambtenaar en minder dan 1% is bezoldigde. Voor deze tabel kan er geen opsplitsing naar geslacht worden gegeven (Orde van Architecten, Hans Vanden Driessche, persoonlijke communicatie, 19/12/2016). Uit cijfers van de dienst Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers blijkt dat er op 31 december 2015 7807³ zelfstandige architecten waren en 1230 anderen waarvoor architect zijn niet het hoofdberoep is⁴. In die laatste groep waren 67% (823) mannen en 33% (407) vrouwen, wat overeenkomt met het aandeel mannen/vrouwen bij de architecten in hoofdberoep. Ook waren er op dat moment 452 zelfstandige architecten nog aan het werk na pensioenleeftijd.

³ Volgens de cijfers van de dienst Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, zijn er meer (zelfstandige) architecten dan er in het totaal bij de Orde staan geregistreerd. Dit verschil kan verklaard worden doordat een aantal architecten wel in Vlaanderen woont, maar niet bij het Vlaamse luik van de Orde van Architecten geregistreerd staat. Daarenboven staan niet noodzakelijk alle zelfstandige architecten bij de Orde geregistreerd. Ook dient men bij het vergelijken van deze data in het achterhoofd te houden dat niet alle architecten geregistreerd bij de Orde zelfstandige zijn (zie tabel 5).

⁴ In de rest van deze thesis zullen enkel de mensen die zelfstandig architect in hoofdberoep zijn, worden meegenomen indien het gaat over zelfstandige architecten.

Hier waren de mannen met 94% (425) in de grote meerderheid (Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 17/10/2016b).

Tabel 5: Aantal en percentage geregistreerde architecten in Vlaanderen per statuut op 9 januari 2014

Statuut	%	Aantal
Zelfstandige	88.0%	6788
Ambtenaar Openbare Dienst	4.2%	326
Bezoldigde	3.0%	234
Zelfstandige (+ Lesgeven)	2.6%	203
Zelfstandige (+ Andere)	1.3%	101
Bezoldigde (+ Zelfstandige)	0.7%	54
Bezoldigde (+ Andere)	0.0%	3
Ere-architect	0.0%	2
Ambtenaar Open. Dienst (+ Lesgeven)	0.0%	1
Bezoldigde (+ Lesgeven)	0.0%	1

Bron: Orde van Architecten, 2014b

A+ wil zoals eerder aangehaald het aantal zelfstandigen laten dalen zodat er minder mensen risico moeten lopen, zeker in het begin van hun carrière (T'Jonck, 2010; Xerius, sd). Bovendien heeft een zelfstandige minder moederschapsrust en bijhorende uitkering dan een werknemster. Ook de uitkering bij ziekte wordt bij een zelfstandige later uitgekeerd dan bij een werknemer/-ster (Xerius, sd).

4.1.3 Groei aandeel vrouwelijke architecten en leaky pipeline

Tabel 6: Aantal zelfstandige architecten in Vlaanderen naar geslacht (1971-1980-1990-2000-2010-2015)

	M			V			Totaal	
	Aantal	%	Evolutie (+)	Aantal	%	Evolutie (+)	Aantal	Evolutie
30-06-71	1712	97%		45	3%		1757	
30-06-80	2225	95%	30%	120	5%	167%	2345	33%
30-06-90	3123	87%	40%	466	13%	288%	3589	53%
31-12-00	4061	74%	30%	1464	26%	214%	5525	54%
31-12-10	4631	65%	14%	2482	35%	70%	7113	29%
31-12-15	4939	63%	7%	2868	37%	16%	7807	10%

Bronnen:

Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 17/10/2016b; Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 17/11/2016

Via de dienst Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers (17/10/2016b; 17/11/2016) bekam ik data over het aantal zelfstandige architecten vanaf 1971. Het gaat hierbij om zelfstandige architecten die in Vlaanderen gedomicilieerd zijn. De evolutie die werd berekend

is altijd tegenover het vorige vermelde jaar. Er valt duidelijk af te leiden dat het aantal vrouwelijke architecten tussen 1971 en 2000 enorm gestegen is, al was er tussen 2010 en 2015 ook nog steeds een stijging van 16%. In 2000 waren er in vergelijking met 1971 32 keer meer vrouwelijke architecten, in 2015 waren dat er zelfs 64 keer meer dan in 1971. Bij de mannelijke architecten is het iets minder dan een verdrievoudiging tussen 1971 en 2015. In totaal maakt dat dat het aantal zelfstandig architecten in 2015 4,4 keer groter was dan het aantal zelfstandige architecten in 1971. Opvallend is dat er bij de Orde van Architecten een kleiner aandeel vrouwen (34%, tabel 7) is dan bij de dienst Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers (37%, tabel 6). Dit kan erop wijzen dat er meer mannen dan vrouwen geregistreerd staan bij de Orde onder een ander dan het zelfstandigenstatuut.

Tabel 7: Evolutie aandeel architecten ingeschreven bij de Orde van Architecten per geslacht (2011-2015)

	2011		2012			2013		
	Aantal	%	% groei	Aantal	%	% groei	Aantal	%
Vrouw	2289	31%	+3.84	2377	31%	+5.13	2499	32%
Man	5142	69%	+0.88	5187	69%	+0.54	5215	68%
TOTAAL	7431			7564			7714	
			2014			2015		
			% groei	Aantal	%	% groei	Aantal	%
			+3.16	2578	33%	+5.20	2712	34%
			+1.44	5290	67%	+0.79	5332	66%
				7868			8044	

Bron: Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2016, p.77

Het aantal vrouwen ingeschreven bij de Orde van Architecten steeg sterker dan het aantal mannen de laatste jaren. In totaal nam het aandeel vrouwen in 4 jaar tijd 3 procentpunten (van 31% naar 34%) toe. Ongeveer 1 op 3 ingeschreven architecten is momenteel vrouw.

Tabel 8: Geslachtsverhouding Vlaamse, geregistreerde architecten per leeftijdsgroep op 01/01/2016

	01-01-16		
	M	V	Tot
20-29	741 47.9%	806 52.1%	1547
30-39	1290 55.5%	1036 44.5%	2326
40-49	1234 67.7%	589 32.3%	1823
50-59	1187 83.4%	236 16.6%	1423
60-69	707 94.0%	45 6.0%	752
70+	172 99.4%	1 0.6%	173
TOT	5331 66.3%	2713 33.7%	8044

Bron: Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 30/09/2016

Het is ook interessant te kijken naar de correlatie tussen leeftijd en geslacht bij de architecten. Uit data van de Orde van Architecten (Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 30/09/2016) blijkt dat in de jongste groep (20-29 jaar) de vrouwen in de lichte meerderheid zijn. Vanaf de leeftijdsgroep 30-39 jaar zijn de mannen in de meerderheid, hun aandeel stijgt naarmate de leeftijd stijgt. In totaal was 33,7% van de architecten geregistreerd op 1 januari 2016 vrouw. De vraag hierbij is of deze jonge groep vrouwen (grotendeels) in de architectuur zal blijven. Uit een Brits onderzoek van Dainty, Neale en Bagilhole (2000) bleek dat vrouwen sneller dan mannen teleurgesteld raken in het beroep en vroeg in de carrière de architectuur verlaten. Deze beslissing wordt mede veroorzaakt door seksistisch gedrag, een conflict in de werklevensbalans en de onderwaardering van hun werk, aldus de auteurs in 2000.

Tabel 9: Vergelijking tussen afgestudeerde, stagiair- en werkende architecten in Vlaanderen (2011-2014)

	Afgestudeerd			Stage-inschrijvingen*			Registratie Orde 20-29j**		
	M	V	Tot	M	V	Tot	M	V	Tot
2014	210 52%	191 48%	401	- 48%	- 52%	409	584 48%	631 52%	1215
2013	214 51%	206 49%	420	- 50%	- 50%	406	429 46%	512 54%	941
2012	185 48%	201 52%	386	- 50%***	- 50%***	397	- -	- -	-
2011	185 51%	181 49%	366	- 50%***	- 50%***	426	- -	- -	-

* Schatting: de helft van het totaal aantal stagiairs in dat jaar (stage duurt 2 jaar)

** Op 1 januari van het volgende jaar, gegevens enkel betrouwbaar sinds 01/01/2014

*** Dit cijfer geldt voor de verhouding bij alle Belgische stagiairs (niet enkel Vlaamse)

Bronnen:

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2012

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2013

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2014b

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2015

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2012, pp.112-113

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2013, pp.103-104

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2014, p.93

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2015, pp.88-89

Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 30/09/2016

Als volgende stap kan het nuttig zijn om de afstudeercijfers, de inschrijvingen bij de stage en de registratie van de jongste groep bij de Orde te vergelijken. Hieruit blijkt dat er weinig mensen na de studie stoppen zonder een stage te vervolledigen. Opvallend is dat er in 2011 ongeveer 60 mensen meer zich inschreven voor de stage dan er afstudeerden. Dit kan komen omdat mensen van het vorige afstudeerjaar zich later aanmeldden voor de stage of eventueel een extra semester over hun studie deden (met afstuderen in januari van het volgende jaar in plaats van juni of september). Volgens de Orde zijn hun cijfergegevens omtrent de jongste leeftijdsgroep maar betrouwbaar vanaf 2014 (Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 30/09/2016), waardoor geen verdere vergelijking over de tijd kan gemaakt worden.

Tabel 10: Leaky pipeline vrouwen: afgestudeerden toen in vergelijking met geregistreerden nu

	Afgestudeerden Ing-Arch KUL			Architecten Orde 01/01/2016			Evolutie vrouwen Afgest vs arch nu
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	
1985-1990 50-59j	56 60.2%	37 39.8%	93	1187 83.4%	236 16.6%	1423	-23.2pp
1990-2000 40-49j	287 60.4%	188 39.6%	475	1234 67.7%	589 32.3%	1823	-7.3pp
2000-2010 30-39j	302 46.2%	352 53.8%	654	1290 55.5%	1036 44.5%	2326	-9.3pp
2010-2016 20-29j	203 42.8%	271 57.2%	474	741 47.9%	806 52.1%	1547	-5.1pp
TOTAAL	848 50.0%	848 50.0%	1696	4452 62.5%	2667 37.5%	7119	GEM -11.2pp

Bronnen: Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 30/09/2016; Cel Datamanagement KUL, 20/12/2016; Cel Datamanagement KUL, 09/01/2017

Bovenstaande tabel toont duidelijk de leaky pipeline. In de periode 1985-1990 was bijna 40% van de afgestudeerden van de richting ingenieurswetenschappen: architectuur aan KU Leuven⁵ vrouw. Op 1 januari 2016 was slechts 16,6% van de geregistreerde architecten uit die leeftijdscategorie vrouw. Met de assumptie dat iemand ongeveer 25 jaar is als hij/zij afstudeert, blijkt dat het aandeel vrouwelijke architecten tussen hun afstuderen in de periode 1985 tot 1990 en 2016 met 23,2 procentpunten is gedaald. Over de andere periodes gaat het respectievelijk om een daling van 7,3 procentpunten; 9,3 procentpunten en 5,1 procentpunten. Ook bij de jongste groep is het aandeel vrouwen dus afgenomen. Opvallend is dat er ongeveer een gelijk aandeel vrouwen afstudeerde van deze opleiding in 1985-1990 en 1990-2000. Kijkend naar het totale aantal afgestudeerden sinds 1985 blijkt dat er een perfecte 50-50 verhouding is tussen de afgestudeerde mannen en vrouwen. Dit komt hoofdzakelijk door een licht overwicht aan vrouwen sinds 2000 dat zwaarder doorweegt aangezien er sinds de jaren '90 veel meer afgestudeerden zijn. Toch zijn er maar 37,5% vrouwelijke architecten in de groep tussen 20 en 59 jaar geregistreerd bij de Orde. Dat is een verschil van 12,5 procentpunten.

⁵ Er is gekozen om een vergelijking te maken met deze opleiding aangezien er geen data voor heel Vlaanderen beschikbaar waren die zo ver teruggaan in de tijd.

Tabel 11: Afgestudeerden master architectuur/architecture Sint-Lucas (Gent en Brussel) en master ingenieurswetenschappen: architectuur (KU Leuven) naar geslacht (2005-2016)

<i>St-Lukas</i>	M		V		Totaal
2005-2010	340	45.9%	401	54.1%	741
2010-2016	511	49.1%	529	50.9%	1040
<i>KUL</i>	M		V		Totaal
2005-2010	156	42.4%	212	57.6%	368
2010-2016	203	42.8%	271	57.2%	474
<i>Totaal</i>	M		V		Totaal
2005-2010	496	44.7%	613	55.3%	1109
2010-2016	714	47.2%	800	52.8%	1514

Bron: Cel Datamanagement KUL, 20/12/2016; Studentenondersteuning
Faculteit Architectuur KUL, 05/01/2017; Cel Datamanagement KUL, 09/01/2017

In tabel 10 werden enkel de cijfers van de master ingenieurswetenschappen: architectuur van de KU Leuven gebruikt omdat er niet meer cijfers beschikbaar waren. Voor Sint-Lucas (master architectuur en master architecture⁶) zijn er cijfers vanaf 2005 beschikbaar⁷. Uit tabel 11 blijkt dat er in de opleiding architectuur iets minder vrouwen zijn dan in de opleiding ingenieurswetenschappen: architectuur, al zijn de vrouwelijke studenten nog steeds in de lichte meerderheid. De mannelijke studenten maken in de laatste periode een inhaalbeweging. Indien beide richtingen samen worden genomen voor de beschikbare periodes, blijkt dat de leaky pipeline iets kleiner is voor de laatste periode (0,7 procentpunten tegenover 5,1 procentpunten), maar groter voor de periode 2005-2010 (10,8 procentpunten tegenover 13,1 procentpunten⁸) dan in tabel 10 staat weergegeven.

De Orde van Architecten heeft omtrent het aantal architecten dat stopt geen data, maar er zijn wel data van de dienst Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers (17/10/2016a). Deze cijfers hebben enkel betrekking op architecten die geregistreerd staan als zelfstandige, ook als zij niet geregistreerd staan bij de Orde.

De tabellen op de volgende pagina's gaan over de periode 2010-2015. De cijfers van deze jaren zijn samengevoegd en daarbij zijn enkele percentages berekend. Enerzijds is er een weergave van de procentuele man-vrouwverhouding per leeftijdscategorie en anderzijds van het percentage dat overeenkomt met het aantal mensen binnen een leeftijdscategorie dat gestopt is, opgedeeld naar man, vrouw en totaal. Deze analyse is uitgevoerd voor zowel de

⁶ Deze opleidingen zijn nu verbonden aan KU Leuven, maar in de volksmond wordt dit nog vaak Sint-Lucas genoemd.

⁷ Zoals besproken in paragraaf 4.1.1 *Studie* is deze opleiding sinds het academiejaar 2013-2014 een universitaire studie. De cijfers voor dat jaar gaan over de voorloper hiervan.

⁸ Leaky pipeline in procentpunten, berekend zoals in tabel 10, voor de periode 2005-2010 in plaats van 2000-2010. De tweede helft van dat decennium studeerden er procentueel meer vrouwen af van de richting ingenieurswetenschappen: architectuur aan de KUL dan in de eerste helft.

beginnende architecten als de architecten die de architectuur verlaten (“stoppers”). Alle cijfers gaan over België.

Tabel 12: Aantal startende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2010-2015)

2010-2015 Leeftijd	Starters							Totaal %Tot
	Mannen			Vrouwen			Totaal	
	M Start	%M/V	%M/TotM	V Start	%M/V	%V/TotV		
-18	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%
18-24	922	44.0%	27.5%	1174	56.0%	37.5%	2096	32.3%
25-29	1363	52.5%	40.7%	1235	47.5%	39.4%	2598	40.1%
30-34	399	55.3%	11.9%	323	44.7%	10.3%	722	11.1%
35-39	237	57.7%	7.1%	174	42.3%	5.6%	411	6.3%
40-44	149	58.0%	4.5%	108	42.0%	3.4%	257	4.0%
45-49	97	61.8%	2.9%	60	38.2%	1.9%	157	2.4%
50-54	80	69.0%	2.4%	36	31.0%	1.1%	116	1.8%
55-59	44	73.3%	1.3%	16	26.7%	0.5%	60	0.9%
60-64	28	84.8%	0.8%	5	15.2%	0.2%	33	0.5%
65-69	17	89.5%	0.5%	2	10.5%	0.1%	19	0.3%
70+	12	100.0%	0.4%	0	0.0%	0.0%	12	0.2%
	3348	51.7%		3133	48.3%		6481	

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers 17/10/2016a

Uit bovenstaande tabel blijkt dat bijna 52% van de zelfstandige architecten die tussen 2010 en 2015 gestart zijn man is. Dat betekent dus dat er een bijna gelijke man-vrouwverhouding is de laatste jaren. Een opvallende vaststelling is dat mannen veel meer gespreid (wat betreft leeftijd) aan het beroep beginnen, zowel voor de jonge starters als de oudere leeftijdsgroepen. Er waren zelfs nog 12 mannelijke architecten die 70 jaar of meer waren toen ze startten als zelfstandige. Bij vrouwen zit de concentratie veel meer in de jongere leeftijdsgroepen. 76,9% van de vrouwen die startten in deze periode als zelfstandige architect deden dat voor hun dertigste verjaardag. Bij mannen is dat 68,2%. Bij de startende mannen zijn er 5,4% 50-plussers bij, bij vrouwen is dat slechts 1,9%. In bijlage 8.2 kan dezelfde tabel voor het jaar 2000 geconsulteerd worden. In vergelijking zijn er ongeveer 5 procentpunten meer vrouwen gestart in de periode 2010-2015 dan in het jaar 2000. In de categorie 25-29 jaar is er bij de vrouwen een verschil van bijna 11 procentpunten.

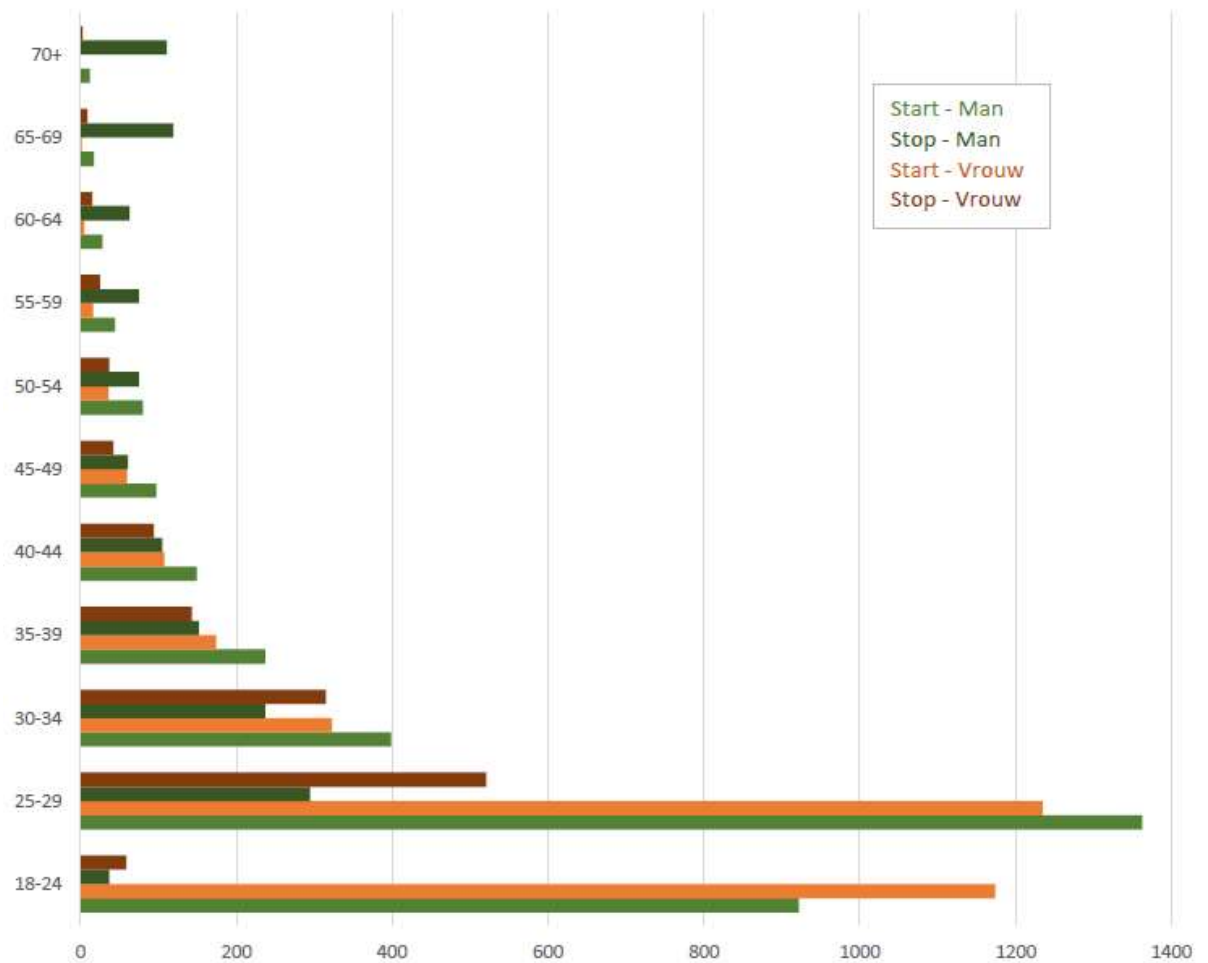
Tabel 13: Aantal stoppende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2010-2015)

2010-2015 Leeftijd	Stoppers						
	Mannen			Vrouwen			Totaal
	M Stop	%M/V	%M/TotM	V Stop	%M/V	%V/TotV	Totaal %Tot
-18	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0 0.0%
18-24	37	38.5%	2.8%	59	61.5%	4.7%	96 3.7%
25-29	295	36.2%	22.2%	521	63.8%	41.3%	816 31.5%
30-34	237	42.9%	17.8%	315	57.1%	24.9%	552 21.3%
35-39	152	51.5%	11.4%	143	48.5%	11.3%	295 11.4%
40-44	105	52.8%	7.9%	94	47.2%	7.4%	199 7.7%
45-49	61	59.2%	4.6%	42	40.8%	3.3%	103 4.0%
50-54	75	67.0%	5.6%	37	33.0%	2.9%	112 4.3%
55-59	75	75.0%	5.6%	25	25.0%	2.0%	100 3.9%
60-64	63	80.8%	4.7%	15	19.2%	1.2%	78 3.0%
65-69	119	93.0%	8.9%	9	7.0%	0.7%	128 4.9%
70+	111	97.4%	8.3%	3	2.6%	0.2%	114 4.4%
	1330	51.3%		1263	48.7%		2593

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers 17/10/2016a

Ook bij de stoppende zelfstandige architecten tussen 2010 en 2015 waren de mannen in de lichte meerderheid. In deze tabel valt op dat zeer veel architecten stoppen voor hun dertigste verjaardag: 35,2% van de stoppers was geen 30 jaar. Dit hoge cijfer wordt vooral veroorzaakt door het hoge percentage vrouwen dat stopt. Bij de stoppende vrouwen is namelijk bijna de helft (46%) van de stoppers nog geen 30 jaar. Bij de mannen is dit 25%. Ook bij de oudste categorieën (65-69 en 70+) is er een groot verschil. 17,2% van de mannen stopte op hun 65^e of later, terwijl dat bij de vrouwen maar 0,9% was. Dit kan logisch zijn omdat er in hun tijd ook minder vrouwen gestart zijn. Het is dus vooral nuttig om naar de groepen onder 40 jaar te kijken. Uit deze cijfers blijkt dat vrouwen jonger dan 40 sneller dan mannen stoppen als zelfstandig architect. In bijlage 8.2 kan dezelfde tabel voor het jaar 2000 geconsulteerd worden. In 2000 was het aandeel stoppende vrouwen onder de 30 jaar in vergelijking met het totale aantal stoppende vrouwen met 60,0% nog hoger dan de 46% van 2010-2015. Dit kan wijzen op toeval of op een positieve evolutie van minder (snelle) uitval.

Grafiek 2: Aantal startende en stoppende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2010-2015)



Voorgaande cijfers kunnen ook vanuit een ander perspectief bekeken worden (tabel 14). Gemiddeld starten er bijna 800 mensen als zelfstandige architect per jaar, met ongeveer een gelijke verdeling tussen mannen (381) en vrouwen (402). Per jaar stoppen gemiddeld ook 152 architecten. Opvallend hierbij is echter dat twee derde (97) van die stoppers vrouwen zijn. Dit bevestigt de leaky pipeline aangetoond in tabel 10.

Tabel 14: Aantal startende en stoppende zelfstandige architecten onder 30 jaar naar geslacht tussen 2010 en 2015

Onder 30 Jaar	Starters			Stoppers		
	M	V	Tot	M	V	Tot
2010	373	406	779	46	104	150
2011	377	407	784	48	96	144
2012	371	383	754	50	89	139
2013	359	410	769	62	96	158
2014	415	397	812	60	101	161
2015	390	406	796	66	94	160
Totaal	2285	2409	4694	332	580	912
Gemiddeld	381	402	782	55	97	152

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 17/10/2016a

Uit tabel 13 bleek dat van de stoppende zelfstandige architecten meer dan 35% jonger is dan 30 jaar. Ook bij de advocaten (40%), dierenartsen (38%) en gerechtsdeurwaarders (38%) is er zeer grote groep jonge zelfstandigen die stoppen. Bij de notarissen (31%), tandartsen (22%), intellectuele diensten (21%) en de artsen (20%) zijn er iets minder jonge stoppers. De mensen die in de fiscaliteit/vastgoedsector werken en de apothekers hebben met respectievelijk 10% en 5% procentueel het minste stoppers (Federatie Vrije Beroepen, 2016b).

G30 is een Belgische vereniging met als doel, zo staat te lezen op de website, “erkende architectenkantoren in België te verenigen en te vertegenwoordigen om de uitoefening van het beroep op federaal en Europees vlak te promoten en te verbeteren” (Architectenvereniging G30, sd). De 33 kantoren die er lid van zijn, staan vermeld op de website. De kantoren die er deel van uit maken zijn bij de grootste van België. Op de website (www.g30.be) staat slechts 1 vrouw vermeld in de lijst met leden, namelijk Christine Conix (Architectenvereniging G30, 2016). Na een bezoek aan de individuele websites blijkt dat er meer maar nog steeds relatief weinig vrouwelijke partners/oprichters/bestuurders zijn van kantoren die lid zijn van de organisatie. Aangezien niet alle websites de functies even duidelijk aangeven, kan er geen exact getal bepaald worden. Deze ondervertegenwoordiging kan als oorzaak hebben dat vrouwen minder de neiging hebben om een kantoor op te richten, maar ook dat de vrouwen die wel een kantoor leiden minder snel in zo’n organisatie terecht komen.

4.1.4 Systeem van prestige: cijfers voor Vlaanderen

Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid reikte in mei 2016 eretekens uit aan architecten en ingenieur-architecten in België. Er werden gouden, zilveren en bronzen eretekens uitgereikt binnen de categorieën 'Innoverende Kijk', 'Bruggenbouwer' en 'Engagement'. Uit een eigen telling van de laureaten blijkt dat bij de gouden eretekens 8 van de 49 (16%) van de laureaten vrouwen waren. Bij de zilveren en bronzen waren dit respectievelijk 8 en 2 vrouwen, beiden 18% van hun categorie. Naast deze eretekens werden er ook andere prijzen uitgereikt; labels (zonder eretekens), een gouden ereteken, het ereteken van de arbeid en emeritus-eretekens van de arbeid. Deze laatste 6 prijzen gingen naar mannen. In totaal komt het erop neer dat van alle laureaten 84% man en 16% vrouw was. Tabel 15 biedt een kort overzicht van de geslachtsverhouding per ereteken. Bijlage 8.4 geeft een volledig overzicht (Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid, 2016).

Tabel 15: Geslachtsverhouding laureaten Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid: Architecten en Ingenieur-Architecten

	M	V
Gouden eretekens	41 84%	8 16%
Zilveren eretekens	36 82%	8 18%
Bronzen eretekens	9 82%	2 18%
Andere eretekens	6 100%	0 0%
TOTAAL	92	18
TOTAAL %	84%	16%

Bron: Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid, 2016

Naast het winnen van prijzen en het leiden van een bureau (waarvan bij de Orde ook geen expliciete gegevens worden verzameld) (Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 30/09/2016)), is het interessant te kijken naar de man-vrouw-samenstelling in de raden van de Orde.

Tabel 16: Geslachtsverhoudingen in de Raden van de Orde van Architecten (Vlaanderen) (2015)

	Man	Vrouw	Totaal
Vlaamse Raad	15 78.9%	4 21.1%	19
Bureau Vlaamse Raad	5 83.3%	1 16.7%	19
Beleidscommissies	30 73.2%	11 26.8%	41
waarvan voorzit(s)ter	4 80.0%	1 20.0%	5
De kamers	7 77.8%	2 22.2%	9
Provinciale raden			
Antwerpen	16 88.9%	2 11.1%	18
Oost-Vlaanderen	15 93.8%	1 6.3%	16
West-Vlaanderen	15 88.2%	2 11.8%	17
Vlaams-Brabant	14 82.4%	3 17.6%	17
Limburg	15 88.2%	2 11.8%	17
waarvan voorzit(s)ter	3 60.0%	2 40.0%	5
Totaal provinciale raden	78 86.7%	12 13.3%	90
TOTAAL	132 82.5%	28 17.5%	160

Bron: Orde van Architecten - Vlaamse Raad, 2016

Ook bij de Orde van Architecten zijn de mannen in de grote meerderheid. Dat blijkt uit een eigen telling van de personen die lid waren van de raden in 2015. 82,5% van de mensen die in de Raden van de Orde zetelen, is man. Hoewel twee van de vijf voorzitters van de provinciale raden vrouw zijn, is slechts 13,3% van het totale aantal mensen die in de provinciale raden zetelen vrouw, dit is een serieuze ondervertegenwoordiging in vergelijking met de 34% vrouwelijke architecten in 2015 (zie tabel 7).

4.1.5 Methode tabellen en grafieken

De data uit punt 4.1 zijn grotendeels samengevoegde data van verschillende bronnen. Deze zijn nergens letterlijk terug te vinden. Voor enkele van deze gegevens werd een instantie gecontacteerd. In de bronnenlijst staan de e-mailadressen van deze personen. Telkens werd er geprobeerd om een zo betrouwbaar en duidelijk mogelijk beeld te geven van de data, rekening houdend met de tijd, geslachtsverhouding, statuut en waar mogelijk leeftijd. Het bleek dat de beschikbare data verspreid zitten over verschillende organisaties en dat veel gegevens nooit worden bijgehouden.

4.2 Methode en weergave A+ en Jaarboek Vlaanderen

4.2.1 A+

Het Belgische architectuurtijdschrift A+ verschijnt tweemaandelijks in het Nederlands en Frans met identieke inhoud. Het werd opgericht in 1973 door de vzw Informatiecentrum voor Architectuur, Stedenbouw en Design. Volgens de website van A+ heeft het tijdschrift als doel “het verzamelen, inwinnen en verspreiden van alle informatie betreffende architectuur, stedenbouw, design, landschapsarchitectuur en, in ruimere zin, alles wat betrekking heeft op de mens in diens leefmilieu” (A+, sd). Uit onderzoek blijkt dat A+ door 90% van de Vlaamse architecten regelmatig gelezen wordt, wat het het meest gelezen vakblad maakt (Architectenbouwers, NAV, Orde van Architecten - Vlaamse Raad & VAI, 2011, p. 26).

Elk jaar van de tijdsperiodes 1992-1995, 2002-2005 en 2012-2015 werden 3 uitgaves (telkens de even nummers) volledig doorgenomen. In 2015 was één van de even nummers niet beschikbaar, waardoor er voor uitgave A+ 253 in plaats van 256 werd gekozen. In totaal zijn dit 36 uitgaves. Alle namen die in de artikels stonden, werden opgelijst. Artikels die in aanmerking kwamen, waren de inleiding, interviews, getuigenissen, beschrijving van gebouwen en designartikelen, boekbesprekingen, columns, besprekingen van wedstrijd (o.a. Cellule Architecture en Vlaams Bouwmeester) en opiniestukken. Artikels die niet in aanmerking kwamen, waren expo-/lezingaankondigingen en aanverwanten, reclame, productbeschrijvingen, studentenrubriek en oproepen van Open Oproep.

Alle auteurs van de artikels werden opgelijst, samen met hun geslacht, of het onderwerp van hun artikel mannelijk, vrouwelijk of neutraal was, hoeveel pagina's (inclusief foto's) het artikel betrof en op welke pagina het stond in de specifieke uitgave. Daarnaast werden alle architecten, architectenbureaus en andere personen opgelijst, inclusief aantal pagina's, het paginanummer en waar mogelijk het geslacht van de persoon in kwestie. Iemand die meermaals in één editie een artikel had geschreven of vermeld werd, werd ook meerdere keren geteld. Enkel per artikel kon men maar één keer vermeld worden. Indien een artikel meerdere schrijvers had, werden alle schrijvers meegeteld, maar telde het onderwerp maar één keer mee. In de edities voor 2005 werd vaak geen voornaam vermeld. Indien de persoon met zekerheid geïdentificeerd kon worden, werd deze toegevoegd, in andere gevallen niet. Indien er een groep personen telkens zonder voornaam werd opgesomd, werden deze enkel genoteerd indien alle personen van die groep geïdentificeerd konden worden. Architecten of andere personen werden enkel opgeschreven indien zij specifiek in de tekst werden vermeld. Er werd een onderscheid gemaakt tussen architecten, interieur- en landschapsarchitecten en

academici in de architectuur enerzijds en andere personen anderzijds. Deze laatste groep bestond voornamelijk uit kunstenaars, architectuurcritici en politici.

Een artikel werd geassocieerd met mannelijk/vrouwelijk als (1) het duidelijk was dat het artikel over een bepaalde persoon ging (bv. bij een interview of bij het schrijven over iemands carrière of mening) of (2) als de tekst bestond uit meerdere getuigenissen van iemand of meerdere personen van hetzelfde geslacht, op die manier dat die getuigenissen een belangrijk stuk vormden van het artikel. Eén enkel citaat in een kort of enkele korte citaten in een lang artikel telden niet mee. Het onderscheid werd dus gemaakt in of de citaten gewoon een toevoeging waren, of dat ze zorgden dat de tekst aan elkaar hing. Een artikel dat ging over een gebouw dat een bepaalde architect ontworpen heeft zonder dat deze architect zelf geciteerd werd, werd dus gecategoriseerd als 'neutraal'.

De resultaten die deze analyse heeft opgeleverd, zijn duidelijk. In bijlage 8.5 zijn meer tabellen te vinden. Hier worden enkel de belangrijkste cijfers besproken.

In de meest recente periode (periode 3 van 2012 tot en met 2015) is slechts 10,9% van de vermelde architecten vrouw. Bij de auteurs is het aandeel vrouwen wel representatief naar het aantal vrouwelijke architecten, namelijk 33,6%. In periode 2 (2002-2005) is slechts 7,7% van de vermelde architecten vrouw en 22,9% van de auteurs. In periode 1 is slechts 2,9% van de vermelde architecten vrouw en maar 6,9% van de auteurs. Dit maakt dat over de drie periodes er een vertegenwoordiging is van 7,5% vrouwen bij de vermelde architecten en academici en 24% bij de auteurs.

Bij de niet-architecten (iedereen behalve architecten, interieur- en landschapsarchitecten en academici verbonden aan een faculteit/departement architectuur) waren er iets meer vrouwen. 19,1% in periode 3; 12,1% in periode 2 en 9,3% in de eerste periode. In totaal maakt dit gemiddeld 13,4% vrouwelijke vertegenwoordiging. Wetende dat de ongeveer de helft van de wereldbevolking vrouw is, is dit nog steeds een zwak resultaat. Wat betreft architecten en niet-architecten samen, zijn er in periode 3 14% vrouwen, in periode 2 9,7% en in periode 1 5,7%. In totaal (uit de groepen architecten en niet-architecten over alle periodes) maakt dat dat 10% van alle vermelde personen vrouw zijn.

Tabel 17: Vertegenwoordiging A+ naar geslacht in de periodes 1992-1995, 2002-2005 en 2012-2015

	Architecten		Niet-architecten		TOTAAL*		Auteurs	
	M	V	M	V	M	V	M	V
Periode 1	97.1%	2.9%	90.7%	9.3%	94.3%	5.7%	93.1%	6.9%
Periode 2	92.3%	7.7%	87.9%	12.1%	90.3%	9.7%	77.1%	22.9%
Periode 3	89.1%	10.9%	80.9%	19.1%	86.0%	14.0%	66.4%	33.6%
TOT GEM	92.5%	7.5%	86.6%	13.4%	90.0%	10.0%	76.0%	24.0%

Periode 1 = 1992-1995; Periode 2 = 2002-2005; Periode 3 = 2012-2015

* Architecten + niet-architecten

Ook bij de onderwerpen van de artikels zijn de mannen oververtegenwoordigd in vergelijking met de vrouwen. In totaal gaat 5,7% van de artikels over vrouwen, 22,6% over mannen en de rest is neutraal. Van de artikels die niet bij 'neutraal' worden gecategoriseerd, gaat 79,8% over mannen en 20,2% over vrouwen. Het aantal pagina's dat gespendeerd wordt, komt ongeveer overeen met 80,6% voor de mannen en 19,4% voor de vrouwen. Ook hier zijn het in periode 3 met 75,2% (73,3% in pagina's) voor de mannen en 24,8% (26,7% in pagina's) voor de vrouwen de meest representatieve resultaten.

Opvallend was dat ook in A+ de architect een man is, zoals ook werd opgemerkt in punt 3.1.2 *Architect = hij*. Dit is te merken aan de volgende citaten:

"... is het belangrijk er op te wijzen dat de term 'architect' zonder onderscheid wordt gebruikt om iemand aan te duiden die gediplomeerd is, of het nu om zijn 'baan' gaat of om zijn 'beroep' en diegene die specifiek de rol speelt van 'ontwerper' ..." (A+ 252, p.10)

"Er zijn dwingende regels – minimumafmetingen bijvoorbeeld – en die moet de architect dan interpreteren. Hij heeft dus weinig spelruimte." (A+ 238, p.56)

"De architect mag niet van zijn bouwgrond af. Hij speelt nauwelijks een rol van betekenis in de ruimtelijke ordening." (A+184, p.16)

Volgend citaat is een voorbeeld van hoe vaak voor een man gekozen wordt waar men evengoed een vrouw had kunnen kiezen (wat niet betekent dat dit altijd gedaan moet worden):

"Een dergelijke benadering impliceert vaak "geestige invallen" – om het met de woorden van Nicolas Michelin te zeggen – die een plaatselijke en tijdelijke armatuur kunnen vormen voor het ontwerp dat uit een inventieve landschapsstudie is voortgekomen." (A+ 176, p.35)

Dit is een citaat waarbij men wel voor één vrouw gekozen heeft:

“Zo’n overzicht zou kunnen worden uitgebouwd rond een inventaris van het werk van de kunstenaars die elkaar daar hebben opgevolgd, van Constantin Meunier en Theo Van Rijsselberghe tot Marthe Wéry of Didier Vermeiren.” (A+134, p.68)

4.2.2 Vermeldingen Jaarboek Vlaanderen

Voor het jaarboek werd er gekeken naar de edities van 2014, 2012, 2006, 2004, 1996 en 1994. Een uitgave gaat steeds over de meest opmerkelijke Belgische en buitenlandse verwezenlijkingen in de architectuur van de 2 voorgaande jaren, behalve de eerste editie van 1994 die de periode 1990-1993 besloeg. Bureaus kunnen zelf projecten insturen om geselecteerd te worden voor het Jaarboek.

Er werd telkens gekeken naar alle namen die op de pagina’s vermeld staan. Dit betekent architecten, bouwmeesters, fotografen, politici en anderen. Wederom zijn deze opgesplitst naar ‘architecten’ (architecten, landschapsarchitecturen, interieurarchitecten, medewerkers in architectenbureau en mensen uit de academische wereld) en ‘anderen’. Er is ook een categorie voor de auteurs van een artikel.

Het persoverzicht werd niet meegenomen in de analyse omdat dit niet in elke editie aanwezig was, net als Franse en Engelse vertalingen (die in principe sowieso hetzelfde zouden moeten zijn). Bovendien was het jaarboek steeds verschillend van structuur. Dat maakt dat er sommige uitgaves veel meer mensen vermeld worden dan in andere. De uitgave van 2006 bijvoorbeeld gaf alle namen (dus niet enkel het bureau) van de mensen die aan het project hadden meegewerkt. Dit speelde in het voordeel van vrouwen. In de uitgave van 2014 werd bijvoorbeeld gekozen voor één fotograaf die verantwoordelijk was voor alle foto’s, waardoor er dus ook geen enkele andere werd vermeld. Per artikel kan een bureau of persoon maar éénmaal genoteerd worden en indien enkel de achternaam werd vermeld, is deze persoon niet meegenomen in de data. Er zijn weinig architectenbureaus opgenomen in de lijst van de editie van 1994 omdat de architecten hier meestal bij hun volledige naam werden genoemd.

Tabel 18: Vermeldingen personen Jaarboek Vlaanderen (1994-1996-2004-2006-2012-2014)

Editie	Aut M	Aut V	Arch M	Arch V	And M	And V
2014	13	10	48	13	35	8
	56.5%	43.5%	78.7%	21.3%	81.4%	18.6%
	75.6%		24.4%			
2012	12	5	45	9	69	15
	70.6%	29.4%	83.3%	16.7%	82.1%	17.9%
	81.3%		18.7%			
SUBTOT	62.5%	37.5%	80.9%	19.1%	81.9%	18.1%
	78.7%		21.3%			
2006	26	19	159	36	42	28
	57.8%	42.2%	81.5%	18.5%	60.0%	40.0%
	73.2%		26.8%			
2004	5	1	111	27	72	21
	83.3%	16.7%	80.4%	19.6%	77.4%	22.6%
	79.3%		20.7%			
SUBTOT	60.8%	39.2%	81.1%	18.9%	69.9%	30.1%
	75.9%		24.1%			
1996	7	2	173	33	80	22
	77.8%	22.2%	84.0%	16.0%	78.4%	21.6%
	82.0%		18.0%			
1994	9	1	132	21	57	19
	90.0%	10.0%	86.3%	13.7%	75.0%	25.0%
	82.8%		17.2%			
SUBTOT	84.2%	15.8%	85.0%	15.0%	77.0%	23.0%
	82.4%		17.6%			
TOT	65.5%	34.5%	82.8%	17.2%	75.9%	24.1%
	79.1%		20.9%			

	Percentage mannen per categorie dat jaar
	Percentage mannen 3 cat samen dat jaar
	Percentage mannen per categorie periode
	Percentage mannen 3 cat samen periode
	Percentage vrouwen per categorie dat jaar
	Percentage vrouwen 3 cat samen dat jaar
	Percentage vrouwen per categorie periode
	Percentage vrouwen 3 cat samen periode

Tabel 18 toont hoeveel personen (m/v) er werden vermeld in de respectievelijke jaarboeken. Net zoals bij A+ zijn er drie categorieën, namelijk 'architecten', 'auteurs' en 'andere'. Per periode is er een subtotaal berekend hoe groot het aandeel vrouwen in totaal en per categorie was, de laatste twee rijen geven de globale cijfers weer. In totaal is 20,9% van de vermelde personen vrouw. Zonder de auteurs is dat 19,8%, nog steeds een aanzienlijk beter resultaat dan de 10% bij A+. Dit komt vooral doordat in periode 1 en 2 (1994/1996 en 2004/2006) de medewerk(st)ers van de bureaus werden opgesomd en er minder de nadruk werd gelegd op de naam van het architectenkantoor maar wel op de eigenlijke architect en alle leden van het team. Ondanks dat zijn er minder vrouwelijke architecten vermeld in die periodes dan in de meest recente periode (18,9% in de periode 2004/2006 tegenover 19,1% in 2012/2014), maar

het verschil is bijna verwaarloosbaar. Het totaal is een ondervertegenwoordiging in vergelijking met het aantal ingeschreven architecten bij de Orde, daar is er een vrouwelijke vertegenwoordiging van 1 op 3.

Tabel 19: Naamgeving architectenbureaus Jaarboek Vlaanderen (1994-1996-2004-2006-2012-2014)

Editie	Archtctnbur M	Archtctnbur V	Archtctnbur MV	Archtctnbur /
2014	11	10	2	83
	10.4%	9.4%	1.9%	78.3%
2012	12	7	1	59
	15.2%	8.9%	1.3%	74.7%
SUBTOT	12.4%	9.2%	1.6%	76.8%
2006	7	0	1	48
	12.5%	0.0%	1.8%	85.7%
2004	5	0	2	28
	14.3%	0.0%	5.7%	80.0%
SUBTOT	13.2%	0.0%	3.3%	83.5%
1996	3	1	0	35
	7.7%	2.6%	0.0%	89.7%
1994	0	0	0	10
	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
SUBTOT	6.1%	2.0%	0.0%	91.8%
TOT	11.7%	5.5%	1.8%	80.9%

Er werd ook gekeken of de namen van de architectenbureaus geassocieerd zijn met mannelijk, vrouwelijk, mannelijk en vrouwelijk of neutraal. Dit betekent dat iemand die niets van architectuur weet toch kan zeggen of de opricht(st)er(s) van dit bureau man of vrouw is aan de hand van de naam (bv. “Bureau Bas Smets” is mannelijk en “Robbrecht en Daem architecten” is gecodeerd als neutraal (“/”), ook al zijn dit in realiteit een man en een vrouw).

In periode 3 zijn er 9,2% architectenbureaus met een vrouwelijke naam erin en 15,2% met een mannelijke. Na een telling blijkt dat de 17 ‘vrouwelijke’ vermeldingen slechts 3 verschillende bureaus zijn (de 3 bureaus komen dus heel vaak terug), bij de mannelijke namen zijn er dat 7 verschillende van de 23 getelde bureaus. Van de individuele bureaus die een mannelijke of vrouwelijke naam hebben, zijn er dus 70% met een mannelijke naam en 30% met een vrouwelijke naam.

5 Kwalitatief onderzoek

5.1 Methode en respondenten

Het doel van dit beperkt kwalitatief onderzoek is om een visie vanuit de architectuurpraktijk te krijgen op de eerder vermelde theorieën en vooral op het cijfermateriaal dat verzameld is. Door de afspraak om in eerste instantie cijfergegevens te verzamelen als vertrekpunt om zicht te krijgen op de situatie in Vlaanderen en België, is er geen ruimte voor een uitgebreid kwalitatief onderzoek met een respondentenpopulatie die meer representatief is voor de architectuur in Vlaanderen.

Omdat ik toch een eerste feedback vanuit het werkveld wilde vernemen, is ervoor gekozen vier zogenaamde 'bevoorrechte' getuigen te interviewen. De vragenlijst is te vinden in bijlage 8.6. Met bevoorrechte getuigen worden respondenten bedoeld die een brede kijk hebben op het werkveld en die meer dan gemiddeld over praktijkervaringen kunnen spreken. Concreet gaat het om twee respondenten (Goedele Desmet en Ward Verbakel) die zelf in een kantoor werkzaam zijn en (gast)docent zijn aan de Katholieke Universiteit Leuven. Dit geeft hen een uniek inzicht in zowel het werkveld als de academische wereld. Vervolgens is de ex-voorzitter van de Orde van Architecten (Jos Leyssens) geïnterviewd. Hij heeft ook een eigen kantoor en heeft zelf meegewerkt aan de selectie van de laureaten van de Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid. Tot 2015 was hij voorzitter van de Orde. Ten slotte liet Christine Conix haar licht schijnen over de verzamelde data. Zij is een van de bekendste vrouwelijke architecten in België. De interviews vonden plaats tussen 14 november en 30 november 2016. Doel van de interviews was om achteraf een antwoord te kunnen vormen op de vraag: Is er sprake van een structurele ondervertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur in Vlaanderen en, zo ja, welke zijn de oorzaken daarvan?

Door het beperkt aantal interviews, kunnen de resultaten vanzelfsprekend niet gegeneraliseerd worden.

Na afloop werd elk interview volledig uitgeschreven volgens het Verbatim-principe. Dit wil zeggen dat het gehele interview woordelijk werd uitgeschreven zoals het op de geluidsband staat. (Mortelmans, 2007, p. 265).

5.2 Weergave gevonden getuigenissen

De getuigenissen werden gestructureerd op basis van de thema's gebruikt in de literatuurstudie. Tijdens de interviews werd niet expliciet naar de onderwerpen verwezen om beïnvloeding te vermijden. Om die reden is ook niet elk thema vermeld in de literatuurstudie opgenomen in onderstaande weergave.

5.2.1 *Individueel niveau: Work-life balance en zorgverantwoordelijkheden*

De respondenten waren het erover eens dat vrouwen over het algemeen nog steeds meer zorgverantwoordelijkheden opnemen dan mannen. Dit was volgens hun dan ook een van de grootste oorzaken van een carrièreswitch bij vrouwen.

CC: "Er zijn van nature uit een aantal aspecten, zoals kinderen krijgen enzovoort, die ervoor zorgen dat meisjes misschien gemakkelijker kiezen voor een gesalarieerde job." (hiermee wordt een baan als bediende bedoeld, toevoeging C.V.)

WV: "In de periode tussen 25 en 30 zijn heel veel vrouwen met bepaalde levenskeuzes bezig die heel veel doorwegen op de beschikbare tijd die je in je job kan steken."

GD: "Als je met twee allebei tot 19u werkt... ik heb een medewerkster, die heeft drie kinderen, en als die kinderen ziek zijn, is het wel zij die thuisblijft."

JL: "Alle beroepen die men thuis kan doen, daar zijn dames in geïnteresseerd omdat ze nog altijd zeggen van kijk, dan kan ik mijn eigen huishoudelijk gebeuren op een goede manier combineren met mijn job."

Ward Verbakel gaf aan dat de lage lonen in de architectuur in combinatie met een goede work-life balance een grote uitdaging zijn:

WV: "Ik zie dat in heel het beroepsveld: mensen die er vol goesting aan beginnen met heel interessante bureaus, maar vaak vanaf dat de context verandert van hun leven, zoals op reis kunnen gaan, onkosten kunnen maken, een huis kunnen kopen, kinderen krijgen, dat soort dingen, dan zeggen mensen 'Ik stap eruit'."

Hij gelooft ook dat mensen die bijvoorbeeld in de raden van de Orde van Architecten zetelen, vaak mensen zijn die thuis geen huishoudelijke rol moeten opnemen. Ook Jos Leyssens ziet (het gebrek aan) een goede werklevensbalans als een van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van de Orde.

JL: “Dat is een mandaat voor 6 jaar waarbij dat je dan eigenlijk een aantal uren per week gaat investeren in je beroep. Je wordt daarvoor vergoed, je krijgt er een beperkte vergoeding voor, maar dat zijn heel vaak avondactiviteiten. Dus ’s namiddags en ’s avonds. Dat maakt dat dames daar al minder in geïnteresseerd zijn.”

JL: “Je kunt wel sensibiliseren, je kunt er ook rekening mee houden, je kunt zeggen ‘we gaan proberen die vergaderingen ’s avonds zo rap, zo kort mogelijk te houden, proberen iets naar de middag te sturen, naar de namiddag, zo dat het toch combineerbaar is met huishoudelijke verzuchtingen’. Ik vind dat wel. Of de taken zodanig opsplitsen dat ze haalbaar zijn, dat je echt zegt van ik moet niet zoveel uren doen voor de Orde of voor het beroep en dat ga ik misschien wel interesse hebben om dat te doen, dat kan.”

Jos Leyssens klaagt aan dat er zeer veel onbetaalde uren gedaan worden binnen de architectuur om te kunnen deelnemen aan wedstrijden. Hij denkt dat dit ook een reden is waarom veel jonge mensen, vooral vrouwen, uit de architectuur stappen.

JL: “Ik denk dat de uren kostbaar zijn, dat dames misschien wat dat betreft weer wat rationeler zijn. Ik heb wel gezien en geleerd dat dames normaal gezien iets zorgzamer omspringen met hun tijd dan heren.”

5.2.2 Individueel niveau: Geïnternaliseerde genderverwachtingen

Volgens Goedele Desmet profileren mannen zich gemiddeld genomen iets meer expliciet dan vrouwen. Bovendien zijn ze volgens haar ook sneller overtuigd van hun eigen kunnen.

GD: “Als je nu ziet, de Vlaamse bouwmeester, het is weer een man. Ze hebben geprobeerd verschillende vrouwen te overhalen, ik ken er daar een aantal van, maar diegenen die ik gesproken heb zeggen allemaal dat ze er nog niet klaar voor zijn. Dus dat wil zeggen dat er mannen zijn die vroeger en sneller en makkelijker denken dat ze er wel klaar voor zijn.”

GD: “Je moet je serieus profileren, ik denk dat dat iets meer mannelijks is. (...) Mannen worden als een soort frontman toegekend omdat vrouwen misschien meer als team profileren of in een team verstoppen.”

Ward Verbakel had een concreet voorbeeld:

WV: “De structuren van A+ maar ook van het onderzoek (waar de auteurs vaak vandaan komen), dat is een profiel dat juist heel vaak vrouwen aantrekt. Als we daar vacatures uitschrijven krijgen we daar veel meer vrouwen dan mannen als kandidaat binnen. Behalve

als het gaat over redacteur of hoofdredacteur, da's dan weer anders. Dan krijg je heel ander soort profielen."

5.2.3 Organisatieniveau: Organisatiecultuur

Enkele quotes vatten mooi de perceptie van de architectuurcultuur samen:

CC: "Het is een moeilijk beroep, het is een beroep waarbij het ook niet gemakkelijk is om geld mee te verdienen."

JL: "Dan zie je dat architecten die als zelfstandige werken met moeite eigenlijk voldoende bij mekaar krijgen om zelfs van te kunnen wonen. (...) Ik zie dat bij de meeste van mijn collega's de levenskwaliteit niet geweldig is."

JL: "Uiteindelijk is het beroep van architect zeker geen beroep meer dat je alleen kan doen. Het is zodanig gecompliceerd geworden dat je eigenlijk bijna verplicht bent in team te gaan werken."

JL: "Ik vind dat we zouden moeten kunnen werken met bedienden, en dan ook beter kunnen betalen, maar dan moet je ook beter betaald worden voor het werk dat wij doen en niet in concurrentie gezet worden."

5.2.4 Organisatieniveau: Same gendervoorkeuren... of niet?

De same gendervoorkeurentheorie beschreven op pagina 29 (Draulans, 2012) werd door een getuigenis van Goedele Desmet bevestigd, maar door Jos Leyssens in vraag gesteld.

GD: "Wij vragen in het begin van het jaar (aan de studenten, toevoeging C.V.) om groepen te vormen en ondanks het feit dat die studenten uit het gemengd middelbaar onderwijs, lagere school en het kleuteronderwijs komen, kiezen ze voor groepen met meisjes en jongens apart."

JL: "De laatste keer hadden we wel een aantal vrouwen die kandidaat waren (bij de Orde, toevoeging C.V.), maar dan zie je dat ook die vrouwen door de collega's niet vaak gekozen worden... Straf hoor! En dan zeg je 'Er zijn toch ook heel wat vrouwen in het korps, kiezen die dan niet voor een vrouw?' (...) Daardoor zie je dat mannen in de Orde ook de posities krijgen die prominenter zijn dan de posities die vrouwen krijgen."

5.2.5 Organisatieniveau: Glazen plafond, plakkende vloeren en de loonkloof

JL: “Een zelfstandigenstatuut voor dames is misschien nog wel iets erger dan voor heren. Zoals ik zeg, als je kinderen wilt krijgen, er is een kinderwens, onze sociale zekerheid is voornamelijk opgebouwd rond bedienden, maar veel minder rond zelfstandigen. Dat wil zeggen elke keer als je als bediende zwanger bent, is het zwangerschapsverlof uitbetaald. Als zelfstandige niks [nadruk] en dat schrikt mensen ook af, jongens en vooral meisjes dan.”

JL: “Ik kan u zeggen dat, want daar is ook veel over te doen over hoeveel iemand wordt betaald, jongens en meisjes worden in de stage zeker hetzelfde betaald. Ik zeg niet achteraf, maar de stage zeker wel.”

5.2.6 Maatschappelijk-cultureel niveau: Gendersocialisatie

In de interviews waren er veel citaten die wijzen op de invloed van gendersocialisatie, vroeger en nu. Dit heeft duidelijk een impact op de carrière (vooral dan voor vrouwen in de negatieve zin). Toch menen de respondenten een positieve evolutie tegenover vroeger te zien.

CC: “Toen ik startte waren er veel externe barrières, als opvattingen of reacties laat ons zeggen. Als ik rondom mij vertelde dat ik zo hard werkte ondanks het feit dat ik drie kinderen had, ja dat werd heel veel veroordeeld, dat is het juiste woord niet maar toch dat ik niet met mijn kinderen bezig was. Daar werd ik regelmatig op aangesproken.”

GD: “Ik denk misschien ook... zelf als zelfstandige beginnen, het wordt je dikwijls afgeraden als vrouw door je omgeving. (...) Het is toch nog altijd zo, maar vanuit een generatie die ouder is dan mij, wordt het gezien van ja, zo’n risico’s nemen, dat het misschien nog net iets meer jongensachtig is, of mannelijk is dan meisjesachtig. (...) Ook toch voor een deel dat meisjes minder durven of toch meer gevoelig zijn aan die impact van wat de ouders en de familie denken.”

JL: “Die barrière die er vroeger was voor technologie, voor techniek, dat die toch wel een beetje gesloopt is en dat eigenlijk meisjes ook wel geïnteresseerd zijn in techniek.”

Goedele Desmet ziet ook iets opvallends terugkomen in haar lessen:

GD: “Ik merk dat groepjes waar jongens en meisjes samenwerken, verder komen... En om het simplistisch uit te drukken, is het probleem bij de meisjes, zeker bij stedenbouwkundige problemen of ontwerpen, dat die veel meer vanuit de details vertrekken en dat die al rap met de architectuur en de ‘huisjes’ bezig zijn. Terwijl je ook een structurele en een grotere visie moet hebben vanuit het stedenbouwkundige. En dat doen de jongens dan weer, maar die

gaan dan verder niet tot in detail van ‘wat betekent dat nu die grote geste die ik hier gedaan heb, op het niveau van het dagelijkse leven?’”

De respondenten gaven ook aan dat het probleem zich zeker niet enkel binnen de architectuur stelt, maar dat het breder is:

WV: “Ik zie ook dat in heel veel relaties de genderrolverdeling heel duidelijk is en dat dat leidt tot soorten keuzes. Dus in die zin is dat niet het probleem enkel van het beroepsveld, het is eigenlijk een probleem van de maatschappelijke rollen die gedefinieerd zijn.”

5.2.7 Maatschappelijk-cultureel niveau: Socialisatie van het beroep

Uit de citaten blijkt dat er verschillende verwachtingen heersen binnen het beroep die ervoor zorgen dat een bepaald profiel gemakkelijker carrière kan maken dan andere profielen:

GD: “In de architectuur werkt men tot nog toe meestal met zelfstandigen en dus dat zelfstandigenstatuut dat jaagt nog altijd heel veel schrik aan.”

WV: “Alleen dat idee dat we mensen direct sturen van ‘je moet zelfstandig architect worden en dat is je doel’.” Ward Verbakel voegde toe dat er sprake is van ‘schijnzelfstandigheid’, waarbij zelfstandigen vaak maar voor 1 werkgever werken.

GD: “Hij of zij moet vooral opgemerkt zijn in de pers, denk ik, en bij wedstrijden. Dus ja ik denk... toch een aantal gebouwen hebben gezet, ook opgemerkt worden en persoonlijkheid hebben, denk ik.”

JL: “Uiteindelijk vraagt de maatschappij een personencultus. Zolang de maatschappij dat vraagt gaan ze dat krijgen en zelfs al zit daar een bureau achter, zal het toch de naam van de baas zijn die gaat meespelen.

CC: “Het kan te maken hebben met beschikbaarheid. In elk beroep is het nu eenmaal zo dat men zich ten volle moet inzetten. Of je nu advocaat, dokter, verpleger, welk beroep je ook doet, je moet je voltijs inzetten. Misschien dat niet elke vrouw dat wilt.”

JL: “Maar in ieder geval doe je enorm veel uren, ik bijvoorbeeld, ik doe ja... 70 uren ongeveer per week. Ik heb ooit gehoopt dat dat zou verminderen maar ik heb moeten vaststellen, intussen ben ik toch al quasi 30 jaar in het vak, dat dat niet verbetert.”

JL: “Als ze dan zeggen: ‘oei oei, het is toch heel veel uren kloppen, heel veel ondankbare uren.’ Dus nachtelijke uren enzo, wat dat bij een gezinsleven niet zo ideaal is. En als het daar dan op aankomt, dan zullen de meisjes rapper afhaken dan jongens.”

Ward Verbakel wees op enkele structurele kwesties die invloed hebben op het beroep.

WV: “Het kost heel veel geld om dat soort hulp (onder andere zwangerschapsverlof, toevoeging C.V.) te bieden, dan merk je dat ook vanuit die onderfinanciering dat men eigenlijk ook helemaal niet zo makkelijk zo’n comfortabele rollen kan creëren ondanks het feit dat we dat heel graag zouden doen.”

WV: “Al die mensen werken per uur dus als die niet komen werken dan verdienen die niks. (...) De dag dat wij dat zouden veranderen zijn wij in een concurrentieel nadeel tegenover al onze andere concurrenten, de dag dat iedereen dat moet veranderen gaat de helft van de architectuur failliet.”

5.2.8 Architect = hij

CC: “Nu is dat een veel minder groot probleem dan 35 jaar geleden. Toen was dat echt de uitzondering, vrouwelijke architecten, en toen heb ik die vraag wel heel veel gekregen: ‘Is dat voor een vrouw moeilijk in de architectuur?’ Ik heb dat altijd zo een beetje weggewimpeld.”

GD: “En dus vroeger had je veel meer ‘de’ zelfstandige architect, dat is zeker en vast een heel mannelijk beroep geweest.”

JL: “Daar zeg je terecht van kijk 34% bij de Orde ingeschreven architecten zijn dames, dat is waar. Waarvan dat er een heel deel werken op architectenkantoren, maar de leiding van die kantoren is voor het grootste gedeelte in handen van mannen. (...) Ik zit bijvoorbeeld in een organisatie die heet de G30. (...) Maar ik zie daar voornamelijk mannen. Ik zie daar heel weinig dames.”

WV: “Als je kijkt naar jury’s en panels en dat soort dingen komen we heel snel bij mannen terecht.”

5.2.9 Leaky pipeline

De respondenten herkennen en erkennen de leaky pipeline. Vaak was een van de eerste aspecten waar ze aan dachten bij de inleidende vraag over waar men aan denkt bij vertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur. Toch stroomt niet iedereen uit, uit de architectuurwereld:

JL: “Wat ik ook zie, is dat dames die in het beroep stappen, dat die daar niet zo heel lang in blijven. (...) Ze gaan dan voor zichzelf werken maar ze werken in een ander ritme, en komen

in de statistieken van de architectuurbureaus niet meer terug. (...) Ze zijn dan niet altijd helemaal uit het beroep gestapt, soms werken ze ook als bediende.”

WV: “Bij de afstudeerders denk ik dat er nog altijd meer vrouwen dan mannen zijn en dat we ze na 10 jaar uit het beroepsveld zien wegsijpelen. (...) Er zijn er ook heel veel die doorstromen naar andere soort takken, verwante beroepen in de architectuur: administraties, gemeentes, technische diensten, uitvoeringsgerichte profielen of zelfs onderzoeksprofielen.”

Ward Verbakel dacht ook na over wie maatregelen zou moeten nemen om komaf te maken met het feit dat zoveel jonge architecten (m/v) stoppen, maar het antwoord op die vraag was niet zo makkelijk...

WV: “Het groot probleem is dat de overheid zelf in zijn eigen opdrachten geen goede voorbeeldrol speelt. Dus de meeste bouwopdrachten in het openbaar domein zijn altijd kleine lokale besturen of grotere instellingen en die geven zelf de slechtste erelonen. Dus in die zin, hoe kan je het beroepsveld vragen om beter te werken als je niet bereid bent om die kost ook te betalen wat het echt kost?”

5.2.10 Systeem van prestige

De respondenten waren het (zonder het van elkaar te weten) met elkaar eens dat er meer aandacht zou moeten gaan naar het team dan naar het individu. Toch waren er heel wat nuances te vinden en was er een positieve kijk naar de toekomst:

GD: “Ik hou daar niet van. Noch van de architectuur die door de meeste van die sterren worden gemaakt... noch van de manier dat die opgehemeld worden. Dat ophemelen gebeurt, niet noodzakelijk in eerste plaats door zichzelf, maar vooral door de omgeving.”

WV: “Veel architecten zijn zelfs tegen het idee van het merk. (...) Er wordt gesproken dat het einde van de star architecten... dat dat nu zich aan het voltrekken is.”

JL: “Dat is nu zo he, we hebben een stukje personencultus. Dat is niet alleen in onze sector zo, dat is in veel sectoren zo. Dat is in sport ook zo. Een sporter die haalt een topprestatie, maar die is begeleid door een gans team specialisten die daar ook allemaal toe bijgedragen hebben. (...) En daar weet ik zeer goed dat mannen veel meer begaan zijn met personencultus dan vrouwen, dat is absoluut een realiteit.”

JL: “En dus ook het ambitiegehalte dat je hebt bij mandatarissen van de Orde, want ze zijn dan toch van de Orde (nadruk), ze zijn verkozen (nadruk) door hun collega's. Da's eigenlijk... dat

heb je in de verkiezingen ook he: kijk eens naar de verkiezingen, hoeveel vrouwen komen er op bij de verkiezingen, ook minder dan mannen, dat is gewoon zo.”

CC: “Dat is misschien inderdaad vreemd. Want heel veel, bij ons, die projecten die hier tot stand komen, zijn eigenlijk gemaakt door een team. En uiteindelijk zou ik kunnen zeggen ik ben maar de trainer van de voetbalploeg. Ik ben maar de motor die het aanstuurt. Je moet wel in je team de juiste mensen op de juiste plaats zetten en goed aanvoelen wie je in het team zet. En dat moet een trainer ook. Je kan je afvragen of teamwerk en Pritzker dan samengaan, maar bij terugblik kan je wel stellen dat de winnaars van deze prestigieuze prijs ook een zeer sterke visie uitdragen, meer en meer ook op maatschappelijk vlak. Doch ook bij hen zal teamwerk heel belangrijk zijn.”

WV: “Je ziet dat ook in de naamgeving: je had vroeger heel veel bureaus die genoemd zijn naar de naam van de mensen, maar hoe langer hoe meer is dat niet meer zo.”

WV: “Dat is wel iets van vroeger: vroeger had je een hele grote massa van grijze dingen en een paar sterren. Wat er nu gebeurt is dat wij, zeker ook in Vlaanderen maar ik denk dat dat ook in heel Europa aan het gebeuren is, een hele grote massa hebben van heel goede bureaus, de subtop zou je kunnen zeggen, en die op dat niveau heel interessant, relevant werk doen en eigenlijk de basis naar boven toe verbreden.”

GD: “Men zegt meestal dat een architect maar volgroeid is, als je ooit al volgroeid bent, op 40 jaar.”

Net zoals de andere respondenten was Ward Verbakel verbaasd over de lage representatie van vrouwen in A+.

WV: “Heel A+ is een organisatie die bijna alleen maar vrouwen telt. (...) Ook in de raden van bestuur wordt er heel bewust naar gekeken dat dat zeker één derde-twee derde is, minimum, als het niet meer is”

6 Conclusies en bedenkingen

Volgens Troiani (2012) wordt de familiale situatie van mannelijke architecten als ondergeschikt beschouwd, terwijl dat bij vrouwelijke architecten juist benadrukt wordt. Dit werd spontaan bevestigd in de interviews. In de literatuur komt meermaals terug dat vrouwen nog steeds het meeste huishoudwerk op zich nemen. De respondenten gaven dat ook aan. In Vlaanderen geldt dat de meeste architecten het zelfstandigenstatuut hebben (meer dan 90% van de geregistreerde architecten bij de Orde op 9/1/2014, zie tabel 5). Moeders (en mensen met zorgverantwoordelijkheden in het algemeen) zijn bovendien niet altijd even goed beschermd tijdens hun (zwangerschaps)verlof door het zelfstandigenstatuut. Dat heeft als gevolg dat elk niet gewerkt uur ook geen loon oplevert, in tegenstelling bijvoorbeeld tot een bediende die wel geld ontvangt tijdens een zwangerschapsverlof. Christine Conix liet zo bijvoorbeeld optekenen dat kinderen krijgen wel een van de mogelijke oorzaken zou kunnen zijn waarom vrouwen kiezen voor een job als bediende in de architectuur. Problemen met de combinatie werk en privé worden door Jos Leyssens ook aangegeven als een van de hoofdoorzaken waarom vrouwen geen mandaat uitoefenen in de Orde van Architecten (late vergaderingen). Bovendien zal iemand die veel tijd steekt in zorgtaken, minder snel een netwerk uitbouwen. Een netwerk is heel belangrijk om carrière te maken. Opmerkelijk is dat er vooral gesproken wordt over vrouwen en kinderen, terwijl kinderen krijgen doorgaans toch een keuze is die met twee gemaakt wordt. Tijdens de interviews werd de norm van architecten als zelfstandige in vraag gesteld omwille van de beperkte sociale bescherming. Ward Verbakel sprak bovendien over 'schijnzelfstandigheid' omdat een zelfstandige architect vaak maar voor één werkgever werkt. Een bediendenstatuut aanbieden is volgens hem te duur door de lage erelonen die architecten van hun opdrachtgevers krijgen.

Uit de internationale literatuur (oa. Sang, Dainty & Ison, 2014 en Stratigakos, 2016) bleek dat "de architect" als een man wordt beschouwd. Deze norm is ook in Vlaanderen te vinden, vooral in de geschreven tekst. Toch gaat het de goede kant op volgens de respondenten. Ook uit de cijfers blijkt dat het aandeel vrouwelijke architecten tussen 2011 en 2015 van 31% naar 34% toenam (tabel 7). Die stijging komt door het aantal jonge vrouwen dat in de architectuur stapt. In de groep tot 29 jaar zijn de vrouwen in de lichte meerderheid. De vraag is echter maar of die jonge vrouwen in de architectuur zullen blijven. Cijfers (tabel 13) tonen aan dat zeer jonge mensen (jonger dan 30 jaar) uit de architectuur stappen. In die groep zit ongeveer twee derde vrouwen (tabel 14). De leaky pipeline wordt dus bevestigd en deze uitstroom beperkt dan ook de stijging van het aandeel vrouwen. Bijna de helft van alle vrouwen die uit de architectuur stapten tussen 2010 en 2015 was nog geen 30 jaar. Aan het huidige

stijgingstempo van het aandeel vrouwelijke architecten die geregistreerd staan bij de Orde (3 procentpunten stijging per 4 jaar) duurt het nog iets meer dan 20 jaar voor de 50-50 verhouding zoals bij de studenten bereikt wordt.

Het is niet in data te vinden welke richting de personen die als zelfstandige stoppen dan wel uitgaan. Vermoedelijk blijft een deel wel in de architectuurwereld werken. Vanuit het argument van een beperkte sociale bescherming voor zelfstandigen, suggereren Jos Leyssens en Ward Verbakel dat deze mensen vooral naar administraties, technische diensten en de academische wereld gaan. De interesse in architectuur blijft namelijk wel behouden. Jos Leyssens voegt ook nog toe dat een deel van de zelfstandigen niet volledig stopt als zelfstandige architect, maar los van een kantoor op zichzelf op een trager ritme gaat werken.

Een belangrijk element dat ook regelmatig in de interviews vermeld werd, zijn de geïnternaliseerde genderverwachtingen (Gorman, 2005; Hodges & Park, 2013) en gendersocialisatie (Charles, 2011). Net zoals de auteurs, menen ook de respondenten dat aspecten zoals de verwachtingen die er heersen in de maatschappij, stereotiepe gedragingen om te voldoen aan de norm en de tegenstrijdige verhouding tussen een succesvolle professional en een goede moeder zijn, meespelen in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur. De respondenten zijn er echter wel van overtuigd dat bepaalde barrières nu minder dan vroeger een beperking vormen. Een voorbeeld daarvan is het stilaan verdwijnen van het taboe rond vrouwen en techniek. Een ander voorbeeld is dat vroeger vrouwen meer dan mannen afgeraden werden om het zelfstandigenstatuut aan te nemen omwille van de risico's. Nu is dat minder het geval. Het gaat om maatschappelijk fenomenen, niet enkel in de architectuur, volgens hen.

De same gendervoorkeurentheorie besproken in paragraaf 3.3.5 wordt zowel bevestigd als in twijfel getrokken door citaten van de respondenten. De theorie zegt dat mensen anderen categoriseren als 'in-group' of 'out-group', waarbij ze een voorkeur hebben voor ingroupleden (Draulans, 2012). Goedele Desmet vertelde dat studenten in haar les, ondanks waarschuwingen dat gemengde groepjes vaak betere punten hebben, doorgaans kiezen voor groepjes met mensen van hetzelfde geslacht. Tegelijkertijd merkt Jos Leyssens op dat vrouwelijke kandidaten voor een mandaat in de Orde vaak niet worden verkozen. Hij vraagt zich af of de vrouwelijke architecten dan toch geen voorkeur hebben voor een vrouwelijke kandidaat.

Of het al dan niet met een glazen plafond, de werklevensbalans of met gendersocialisatie, geïnternaliseerde genderverwachtingen of met socialisatie van het beroep of een combinatie

van deze elementen te maken heeft, is niet helemaal duidelijk. Wat zeker opvalt is dat er veel minder vrouwen aan het hoofd staan van een architectenbureau dan mannen. Dat zeggen de respondenten en het valt ook af te leiden uit de data verzameld uit het Jaarboek Vlaanderen (p.57). Hierbij gerelateerd zou het interessant zijn meer inzage te krijgen in de loonkloof die er binnen de architectuurwereld heerst (zie 3.3.3 *Loonkloof in de architectuur*). Is deze bijvoorbeeld kleiner (of verdwenen?) bij de jongste groep architecten?

Scott Brown beschreef in 1989 dat de aandacht, zowel positieve als negatieve, wordt gericht op één (van de) leidinggevende perso(o)n(en) en niet op het hele team. Aangezien vrouwen minder vaak een kantoor leiden, zou het in het voordeel zijn van vrouwen om vaker de teamleden te vermelden. Volgens Jos Leyssens wringt daar net het schoentje. Hij is ervan overtuigd dat de maatschappij om een personencultus vraagt. Hierdoor zal de leider of de baas van het bureau nog steeds meer aandacht en appreciatie krijgen dan het team. Deze “star” cultuur werd over het algemeen niet zo geapprecieerd door de respondenten. In ieder geval ligt er soms te weinig focus op het team. Volgens Ward Verbakel is die star cultuur nu aan het afnemen, ten voordele van de teams. Bovendien stelt hij dat de subtop in Vlaanderen kwalitatief steeds sterker aan het worden is.

Ook het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid reikt eretekens uit aan individuen. Volgens zowel Goedele Desmet als Ward Verbakel zijn architecten pas volgroeid op 40 jaar. In de groep 40 tot 69-jarigen die geregistreerd staan bij de Orde (tabel 8), is 21,8% vrouw. Van alle laureaten bij de Eretkens is er een aandeel van 16% vrouwen (tabel 15). Dat is ruwweg één vierde minder dan hun vertegenwoordiging in Vlaanderen. Volgens Jos Leyssens is er iets mis met het systeem om de titel van laureaat te krijgen. Mensen moeten zich namelijk zelf opgeven. Hij is van plan om er, als medeverantwoordelijke, een ander systeem van te maken. Goedele Desmet gaf aan dat ze de indruk krijgt dat mannen sneller dan vrouwen overtuigd zijn van hun eigen kunnen. Ook zichzelf profileren is volgens haar meer iets voor mannen. Vrouwen profileren zich meer in een team... of verstoppen ze zich erin? Jos Leyssens wijst erop dat vrouwen bijvoorbeeld ook minder opkomen bij verkiezingen.

Uit een eigen telling bleek dat de vrouwelijke vertegenwoordiging in A+ zeer ondermaats is. In 2012-2015 was slechts 10,9% van de vermeldde architecten vrouw. Dat is een stijging van 3,2 procentpunten tegenover 2002-2005 (7,7%) en 8 procentpunten (2,9%) tegenover 1992-1995. Een stijging van 8 procentpunten over 20 jaar zou, ceteris paribus, betekenen dat het nog 100 jaar zou duren voor er evenveel vrouwelijke als mannelijke architecten worden vermeld in het tijdschrift... Desondanks dat er bij A+ volgens Ward Verbakel een groot aandeel

vrouwen werken, is toch “slechts” 33,6% van de auteurs vrouw. Wel komt dat overeen met de vrouwelijke vertegenwoordiging in de architectenpopulatie in Vlaanderen.

In paragraaf 3.1.3 *Carrière en leaky pipeline* werd beschreven dat het de norm is in de architectuur om meer dan voltijds te werken (Roan & Stead, 2012; de Graft-Johnson, Manley & Greed, 2003; Sang, Dainty & Ison, 2014; Willis, 2014). De vele werkuren werden beklagd door alle respondenten. Ook dit hangt samen met het systeem van prestige. Om aan wedstrijden deel te nemen, moeten architecten vaak veel gratis uren werken. Enkel de winnaar van de wedstrijd krijgt een financiële vergoeding en kan het project uitwerken. Volgens Jos Leyssens springen vrouwen zorgzamer om met hun tijd dan mannen, waardoor zij dit meer dan mannen als een demotiverend aspect zien.

Kort samengevat blijken er dus toch nog heel wat barrières te zijn voor vrouwen in de architectuur. Door de manier waarop het beroep is opgebouwd, met een zelfstandigenstatuut en een star cultuur, lijken mannen minder nadeel te ondervinden dan vrouwen. Dit heeft te maken met maatschappelijke fenomenen als gendersocialisatie, maar ook met biologische gegevens zoals een zwangerschap. Wat betreft de instroom is er al jarenlang een evenwicht tussen mannen en vrouwen, dit is ook de reden waarom er in deze thesis regelmatig verwezen wordt naar het streven voor een 50-50 verhouding. Het is vooral de leaky pipeline in de beoefening van de architectuur die een enorm probleem vormt. Zelfs indien de positieve tendensen van de laatste decennia zich voorzetten, duurt het nog twee decennia voor er een genderevenwicht wordt bereikt. In vergelijking met de gelijke verdeling tijdens de studies is dat nog een lange periode. Maatregelen die het zelfstandigenstatuut aantrekkelijker zouden maken, zouden volgens de respondenten al helpen. Minder (onbetaalde) werkuren ook. Spaeth & Kosmala (2012) suggereren dat het bovendien nuttig is te onderzoeken hoe vrouwen die wel in de architectuur gebleven zijn hun positie hebben onderhandeld. Mogelijk is er een snellere verandering op til. Er blijkt een tendens te zijn in de hedendaagse architectuur naar teamwerk en tegelijkertijd blijkt volgens de respondenten dat vrouwen vaker in teamverband (willen) werken. Geeft deze combinatie een boost voor de vrouwelijke vertegenwoordiging in de architectuur in de nabije toekomst? Als de Vlaamse bureaus dan inderdaad, zoals Ward Verbakel aangaf, kwalitatief beter aan het worden zijn, zal dit dan leiden tot meer vrouwen in topposities (bijvoorbeeld meer mandaten in de Orde, lidmaatschap bij de G30, ...)? Want naast de lekkende pijplijn blijkt er ook een glazen plafond te zijn dat voor veel vrouwen moeilijk te doorbreken is. Kortom, er is sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur vanaf de leeftijd van 30 jaar. Ondanks positieve tendensen zoals meer teamwork, lijkt zonder extra initiatieven (door vrouwelijke architecten, door de gemeenschap van de

architecten samen, door de architectenorganisaties of van buitenaf door bijvoorbeeld de overheid) de weg naar een meer gelijke verdeling, ook in de topposities, nog lang.

Deze thesis vertrekt vooral vanuit het verschil tussen mannen en vrouwen met af en toe een onderscheid naar leeftijd. De data laten geen verdere verfijning toe, bijvoorbeeld met afkomst. Dit is werk voor verder onderzoek. De vraag kan gesteld worden of er in Vlaanderen veel niet-witte architecten actief zijn. De studentenpopulatie lijkt voor het overgrote deel wit te zijn (Hilde Heynen, mondelinge communicatie, 21/12/2016). Uit een onderzoek van The American Institute of Architects (2016) blijkt dat 39% van de mannelijke architecten met een donkere huidskleur niet tevreden zijn met hun loopbaangroeimogelijkheden binnen hun organisatie. Bij vrouwen met een donkere huidskleur was dat 32% en bij witte vrouwen en mannen respectievelijk 29% en 24%. Ook klasse-afkomst kan een rol spelen. Voor een beginnend architect kunnen kleinere opdrachten van familieleden een broodnodig duwtje in de rug zijn. Het zou nuttig zijn meer verschillende profielen te onderscheiden om een vollediger beeld te krijgen van hoe de architectuurwereld beleefd wordt in Vlaanderen door verschillende mensen. Als toevoeging op de interviews met mensen die in de praktijkwereld staan, zou het ook nuttig zijn interviews af te nemen met studenten om naar hun perceptie te peilen.

Door de analytische wijze van werken om de citaten te linken aan de thema's uit de literatuur, is de flow van de interviews onderbroken. Over het algemeen gaven de respondenten een minder stereotyperende indruk dan kan worden opgevat door de korte citaten. Zij hebben alle vier de geschreven tekst van paragraaf 5.2 *Weergave gevonden getuigenissen* goedgekeurd.

Voor de organisatie A+, maar ook voor het Jaarboek Vlaanderen, zou het interessant zijn na te denken over acties die de vertegenwoordiging van vrouwen in hun uitgaves kunnen verbeteren. Opvallend was dat het daarnaast vaak moeilijk was om de gewenste data te vinden of te verkrijgen. Niet alle organisaties en instellingen houden de data nauwkeurig bij. Voor de Orde van Architecten kan het nuttig zijn meer data te verzamelen over de architecten die bij hen geregistreerd staan. Een onderzoek naar redenen waarom mensen het beroep verlaten en waar ze nadien beroepsactief zijn, kan heel wat nuttige informatie aan het licht brengen. Verder zou het interessant zijn om tabel 10 die de leaky pipeline aantoont per leeftijdsgroep uit te bereiden met meer data om te kunnen kijken of de leaky pipeline al dan niet vertraagd tegenover vroeger. Een andere nuttige optie bij die tabel is data te gebruiken van studentencijfers over heel Vlaanderen, in plaats van enkel KU Leuven. Tot op heden lijken

die data echter niet voorhanden. Ten slotte loont het ook de evolutie over de tijd bij de stoppers te onderzoeken (tabel 13). Een vergelijking tussen 2000 en 2010-2015 toont dat er 14 procentpunten minder vrouwelijke stoppers onder 30 jaar waren in die laatste periode dan in 2000 (zie p.49). Aangezien het slechts over 1 referentiejaar gaat, is dit mogelijk toeval en kunnen er nu geen sluitende conclusies worden getrokken.

Een respondente uit het Australische onderzoek van Parlour gaf nog stof om over na te denken met haar getuigenis: "I respect the need to promote women in architecture and agree that there is an imbalance between men and women at the senior levels of the profession. At the same time my feeling is that the reason this imbalance has occurred is that women don't want to work stupidly long hours for very little pay and they want a good work-life balance and time to bring up a family. I also want this and I am hoping that this survey will evidence a changing culture in our profession away from needing to play the game to get to the top and towards a sustainable profession for us all" (Willis, 2014, pp. 1-2).

7 Bronnen

A+. (sd). *Over A+*. Opgeroepen op 2 november, 2016, van a-plus.be: <http://a-plus.be/over-a/>

Anthony, K., Deering, R., & Pratt, C. (2013, 25 oktober). *Why Hollywood Needs to Change its Conception of "The Architect"*. Opgeroepen op 14 oktober, 2016, van Arch Daily: <http://www.archdaily.com/441844/why-hollywood-needs-to-change-its-conception-of-the-architect>

Architectenbouwers, NAV, Orde van Architecten - Vlaamse Raad & VAI. (2011). *De Grote Architectenenquête - Eindrapport*. E-mail van vlaamse.raad@ordevanarchitecten.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be op 28/09/2016.

Architectenvereniging G30. (2016, juli). *Leden*. Opgeroepen op 12 december, 2016, van G30: <http://www.g30.be/?q=nl/leden-lijst>

Architectenvereniging G30. (sd). *Voorstelling*. Opgeroepen op 11 december, 2016, van G30: <http://www.g30.be/?q=nl/g30-voorstelling>

Architects' Council of Europe. (2015a). *The Architectural Profession in Europe 2014 - A Sector Study: Architects - The Individual (Chapter 4)*. Opgeroepen op 18 september, 2016, van ACE: <http://www.ace-cae.eu/83/>

Architects' Council of Europe. (2015b). *The Architectural Profession in Europe 2014: Country Profiles*. Opgeroepen op 5 december, 2016, van ACE: <http://www.ace-cae.eu/83/>

Ashcraft, K. (2012). The Glass Slipper: "Incorporating" Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*, 38(1), 6-31.

Battersby, C. (1989). *Gender and Genius: towards a new feminist aesthetics*. Londen, Verenigd Koninkrijk: Women's Press Limited.

Bonnevier, K. (2007). *Behind Straight Curtains: Towards a Queer Feminist Theory of Architecture*. Stockholm, Zweden: Axl Books.

Burns, K. (2012a). The Women/Architect Distinction. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 234-244.

Burns, K. (2012b, 10 maart). *Women in Architecture*. Opgeroepen op 10 oktober, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/women-and-architecture/>

Burns, K., Clark, J., & Willis, J. (2015). Mapping the (Invisible) Salaried Woman Architect: The Australian Parlour Research Project. *Footprint*(Autumn/Winter), 143-160.

Carlsson, I. (2015). *Spatial design for every... who? (Masterthesis)*. E-mail van florenzia.fernandezcardoso@kuleuven.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be op 29/09/2016. Katholieke Universiteit Leuven & Vrije Universiteit Brussel, Faculteit Wetenschappen.

Carrigan, T., Connell, B., & Lee, J. (1985). Toward a New Sociology of Masculinity. *Theory and Society*, 14(5), 551-604.

Caven, V. (2006). Career building: women and non-standard employment in architecture. *Construction Management and Economics*, 24(5), 457-464.

- Caven, V., Navarro-Astrod, E., & Diop, M. (2012). A Cross-National Study of Accommodating and "Usurpatory" Practices by Women Architects in the UK, Spain and France. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 365-377.
- Cel Datamanagement KUL. (20/12/2016). 20161220 dipl ir-architect 198586-201516 (C.Vermeiren). E-mail van tom.bekers@kuleuven.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Cel Datamanagement KUL. (09/01/2017). 20161120 dipl ir-architect 198586-201516 (C.Vermeiren) – correctie. E-mail van tom.bekers@kuleuven.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Centrum Vlaamse Architectuurarchieven. (2012). *Bronnengids Architectuuronderwijs Vlaanderen*. Antwerpen, België: CVA.
- Charles, M. (2011). What Gender is Science?. *Contexts*, 10(22), 22-28.
- Clausen, M. (2010). The Ecole des Beaux-Arts: Toward a Gendered History. *Journal of the Society of Architectural Historians*, 69(2), 153-161.
- Connell, R., & Messerschmidt, J. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859.
- Coogan, P., & Chen, C. (2007). Career Development and Counselling for Women: Connecting Theories to Practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204.
- Cuff, D. (1992). *Architecture: the story of practice*. Cambridge, Verenigde Staten: MIT Press.
- Dainty, A., Neale, R., & Bagilhole, B. (2000). Comparison of Men's and Women's Careers in U.K. Construction Industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 126(3), 110-115.
- Davidge, T. (2015, 24 April). *How To Be 'Notable'*. Opgeroepen op 21 juli, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/how-to-be-notable/>
- de Graft-Johnson, A., Manley, S., & Greed, C. (2003). *Why do women leave architecture?*. Bristol, Verenigd Koninkrijk: University of the West of England.
- De Standaard. (2016a, 31 maart). *Architecte Zaha Hadid overleden*. Opgeroepen op 11 september, 2016, van De Standaard: http://www.standaard.be/cnt/dmf20160331_02212228
- De Standaard. (2016b, 29 augustus). *Dokters en notarissen steeds vaker vrouw*. Opgeroepen op 17 september, 2016, van De Standaard: http://www.standaard.be/cnt/dmf20160828_02443035
- De Vos, E. (2005). Sanitaire Cultuur in Gent. *A+*(194), 16-17.
- Deschacht, N., Baerts, A., & Guerry, M. (2011). *De m/v carrièrekloof: carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België*. Gent, België: Academia Press.
- Donaldson, M. (1993). What is Hegemonic Masculinity?. *Theory and Society (Special Issue: Masculinities)*, 22(5), 643-657.
- Draulans, V. (2012). *Vrouwenwerk* (2 ed.). Leuven, België: LannooCampus.
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Through the Labyrinth: the Truth About How Women Become Leaders*. Boston, Verenigde Staten: Harvard Business School Press.

- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Europese Commissie. (2015). *The gender pay gap in Belgium*. Opgeroepen op 29 september, 2016, van Europese Commissie: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_be_2015_en.pdf
- Eurostat. (2016, maart). *Gender Statistics*. Opgeroepen op 2 oktober, 2016, van Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Gender_overall_earnings_gap
- Federatie Vrije Beroepen. (2016a, 29 augustus). *Federatie Vrije Beroepen: Net Geen 300.000 Vrije Beroepers in België*. Opgeroepen op 17 september, 2016, van Federatie Vrije Beroepen: <http://www.federatievrijebroepen.be/viewobj.jsp?id=447035>
- Federatie Vrije Beroepen. (2016b). *Polsslag van het vrije beroep*. E-mail van info@federatievrijebroepen.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be op 20/09/2016.
- FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie. (2013). *De Architecten*. Opgeroepen op 17 juli, 2016, van Belgische Federale Overheid: http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/toegang_beroep/vrije_intellectuele_beroeppen/architecten/#.V4uiGLh96hd
- Fowler, B., & Wilson, F. (2012). Women Architects and Their Discontents. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 199-215.
- Gorman, E. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence van Law Firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728.
- Greed, C. (2000). Women in the Construction Professions: Achieving Critical Mass. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 181-196.
- Henderickx, E., Janvier, R., Van Beirendonck, L., Segers, J., & Humblet, P. (2014). *Handboek HRM* (3 ed.). Leuven, België: Acco.
- Heynen, H. (2012). Genius, Gender and Architecture: The Start System as Exemplified in the Pritzker Prize. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 331-345.
- Hodges, A., & Park, B. (2013). Oppositional Identities: Dissimilarities in How Women and Men Experience Parent versus Professional Roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(2), 193-216.
- Howest. (n.d.). *De opleiding Toegepaste Architectuur*. Opgeroepen op 25 augustus, 2016, van Howest: <http://www.howest.be/Default.aspx?target=simonstevin&lan=nl&item=1018>
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (sd). *Loonkloof*. Opgeroepen op 29 september, 2016, van IGVM: <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof>
- Jewkes, R., Morrell, R., Hearn, J., Lundqvist, E., Blackbeard, D., Lindegger, G., Quayle, M., Sikweyiya, Y., & Gottzén, L. (2015). Hegemonic masculinity: combining theory and practice in gender interventions. *Culture, Health & Sexuality*, 17(2), 96-111.

- Kaji-O'Grady, S. (2014, 20 november). *Does Motherhood + Architecture = No Career?*. Opgeroepen op 21 juli, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/does-motherhood-architecture-no-career/>
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York, Verenigde Staten: Basic Books.
- Katholieke Universiteit Leuven - Faculteit Toegepaste Wetenschappen - Departement Architectuur, Stedenbouw en Ruimtelijke Planning. (2010). *Zelfevaluatie rapport Burgerlijk Ingenieur-Architect*. Leuven, België: KU Leuven.
- Katholieke Universiteit Leuven - Faculteit Toegepaste Wetenschappen - Departement Architectuur, Stedenbouw en Ruimtelijke Planning. (2001). *Zelfevaluatie rapport Burgerlijk Ingenieur-Architect*. Leuven, België: KU Leuven.
- Kingsley, K., & Glynn, A. (1992). Women in the Architectural Workplace. *Journal of Architectural Education*, 46(1), 14-20.
- Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid. (2016). *Architect - Ingenieur-Architect*. Opgeroepen op 11 september, 2016, van Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid: http://www.iret-kiea.be/site/wordpress/wp-content/uploads/2016/05/S20_brochure_NL.pdf
- KU Leuven. (2016, 15 juli). *Opleidingsaanbod*. Opgeroepen op 22 augustus, 2016, van KU Leuven <https://onderwijsaanbod.kuleuven.be/opleidingen/n/#bl=9;72,74&f=-1,-1,-1,-1>
- KU Leuven Departement Architectuur. (2016). *Ingenieur-Architect of Architect?*. Opgeroepen op 17 juli, 2016, van KU Leuven: <http://architectuur.kuleuven.be/onderwijs/ingenieur-architect-of-architect/>
- KU Leuven Dienst Diversiteitsbeleid. (2013). *Nota Gender en Studenten*. Opgeroepen op 17 juli, 2016, van KU Leuven: <https://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/20130927%20Gender%20en%20Studenten%20Openbaar.pdf>
- Mark, L. (2014a, 10 januari). *Sexual Discrimination on the Rise for Women in Architecture*. Opgeroepen op 21 juli, 2016, van The Architects' Journal: <http://www.architectsjournal.co.uk/campaigns/women-in-architecture/sexual-discrimination-on-the-rise-for-women-in-architecture/8657345.fullarticle>
- Mark, L. (2014b, 10 januari). Survey reveals bullying in architecture school is on the rise. *The Architects' Journal*. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Limo: http://limo.libis.be/primo_library/libweb/action/openurl?rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&issue=&rft_id=info%3Aeric%2F&isbn=&tabs=viewOnlineTab&isServicesPage=true&spage=&dscnt=2&title=The+volume%3D&atitle=Survey+reveals+bullying+in+architecture+school+is+on+the+rise&url_ctx_fmt=null&sid=ProQ%3AProQ%3Aartshumanities&vid=LIBISnet_services_page&institution=LIBISNET&au=Mark%2C+Laura&genre=unknown&btile=&jtitle=The+Architects%27+Journal&?url_ver=Z39.88-2004&dstmp=1483956592601&fromLogin=true
- Mortelmans, D. (2007). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven, België: Acco.
- Nochlin, L. (1971). *Why have there been no great women artists?*. New York, Verenigde Staten: Basic Books.

- Onderwijskiezer. (sd). *Studiegebied: Architectuur*. Opgeroepen op 22 augustus, 2016, van Onderwijskiezer:
https://www.onderwijskiezer.be/v2/hoger/hoger_studiegebied_lst.php?studiegebied=1
- Orde van Architecten - Vlaamse Raad. (2012). *Jaarverslag 2011*. Opgeroepen op 18 september, 2016, van Orde van Architecten: <http://www.architect.be/orde/jaarverslagen.php>
- Orde van Architecten - Vlaamse Raad. (2013). *Jaarverslag 2012*. Opgeroepen op 18 september, 2016, van Orde van Architecten: <http://www.architect.be/orde/jaarverslagen.php>
- Orde van Architecten - Vlaamse Raad. (2014). *Jaarverslag 2013*. Opgeroepen op 18 september, 2016, van Orde van Architecten: <http://www.architect.be/orde/jaarverslagen.php>
- Orde van Architecten - Vlaamse Raad. (2015). *Jaarverslag 2014*. Opgeroepen op 18 september, 2016, van Orde van Architecten: <http://www.architect.be/orde/jaarverslagen.php>
- Orde van Architecten - Vlaamse Raad. (2016). *Jaarverslag 2015*. Opgeroepen op 18 september, 2016, van Orde van Architecten: <http://www.architect.be/orde/jaarverslagen.php>
- Orde van Architecten - Vlaamse Raad. (30/09/2016). *Ingeschreven architecten per leeftijd 2010-2016*. E-mail van hvandendriessche@ordevanarchitecten.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Orde van Architecten. (2012). *Bouwen met een Architect*. Opgeroepen op 25 augustus, 2016, van Orde van Architecten: http://www.ordevanarchitecten.be/bouwheer/bouwen_architect.php
- Orde van Architecten. (2014a). *Wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect*. Opgeroepen op 17 juli, 2016, van Orde van Architecten:
http://architect.be/architect/wet_1939.php
- Orde van Architecten. (2014b). *Statistieken van het Ledenbestand van de Orde (09/01/2014)*. Opgeroepen op 19 juli, 2016, van Orde van Architecten:
<http://www.ordevanarchitecten.be/orde/statistieken.php>
- Orde van Architecten. (2014c). *Beroep Uitoefenen als Natuurlijke Persoon*. Opgeroepen op 19 juli, 2016, van Orde van Architecten:
http://www.ordevanarchitecten.be/architect/beroep_uitoefenen_natuur_persoon.php
- Paine, J. (1977). Pioneer Women Architects. In S. Torre, *Women in American Architecture: A Historic and Contemporary Perspective* (pp. 54-69). New York, Verenigde Staten: Whitney Library of Design.
- Parlour. (2014a). *Parlour Guides to Equitable Practice: Introduction*. University of Melbourne and University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour:
<http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014b). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Pay Equity*. University of Melbourne and University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour:
<http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014c). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Long Hours*. University of Melbourne and University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour:
<http://archiparlour.org/parlour-guides/>

- Parlour. (2014d). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Part Time*. University of Melbourne and University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014e). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Flexibility*. University of Melbourne and University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014f). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Recruitment*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014g). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Career Progression*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014h). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Negotiation*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014i). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Career Break*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014j). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Leadership*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014k). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Mentoring*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Parlour. (2014m). *The Parlour Guides to Equitable Practice: Registration*. University of Melbourne en University of Queensland. Opgeroepen op 15 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/parlour-guides/>
- Paustian-Underdahl, S., Walker, L., & Woehr, D. (2014). Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis of Contextual Moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129-1145.
- Plan Magazine. (2014). *1^e uitgave*.
- plan-magazine.be. (2016). Opgeroepen op 15 september, 2016, van Plan Magazine: <http://www.plan-magazine.be/nl/plan-magazine#.V9peC5h96hc>
- Roan, A., & Stead, N. (2012). A "New Institutional" Perspective on Women's Position in Architecture: Considering the Cases of Australia and Sweden. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 378-398.
- RoSa. (2016, 2 juni). *Gender*. Opgeroepen op 15 oktober, 2016, van RoSa <http://www.rosavzw.be/site/index.php/kwesties/gender/gender>
- Saint, A. (1983). *The Image of the Architect*. New Haven, Verenigde Staten: Yale University.

- Sang, K., Dainty, A., & Ison, S. (2007). Gender: a Risk Factor for Occupational Stress in the Architectural Profession?. *Construction Management and Economics*(25), 1305-1317.
- Sang, K., Dainty, A., & Ison, S. (2014). Gender in the UK architectural profession: (re)producing and challenging hegemonic masculinity. *Work, Employment and Society*, 28(2), 247-264.
- Scott Brown, D. (1989). Room at the top? Sexism and the Star System in Architecture. In J. Rendell, B. Penner, & I. Borden, *Gender Space Architecture. An Interdisciplinary Introduction* (pp. 258-265). New York, Verenigde Staten: Routledge.
- Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers. (17/10/2016a). *9508-Evolutie (2010-2015) aantal architecten-starters en stoppers-leeftijd en geslacht*. E-mail van luc.lievens@rsvz-inasti.fgov.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers. (17/10/2016b). *9508-Evolutie (2010-2015) aantal actieve architecten-31-12*. E-mail van luc.lievens@rsvz-inasti.fgov.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers. (17/11/2016). *Architecten (jaren 1971, 1980, 1990 en 2000)*. E-mail van peter.arryn@rsvz-inasti.fgov.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Spaeth, M., & Kosmala, K. (2012). Identification Through Disidentification: A Life Course Perspective on Professional Belonging. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 216-233.
- Stead, N. (2013). "Resigned Accommodation" and "Usurpatory Strategies": Introduction to a Special Issue on Women in Architecture. *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 191-198.
- Studentenondersteuning Faculteit Architectuur KUL. (05/01/2017). *Lijst voor doctoraatsstudent_diploma per geslacht*. E-mail van karina.desmet@kuleuven.be aan carolien.vermeiren@student.kuleuven.be.
- Stratigakos, D. (2001). Architects in Skirts: The Public Image of Women Architects in Wilhelmine Germany. *Journal of Architectural Education*, 55(2), 90-100.
- Stratigakos, D. (2016). *Where are the Women Architects?*. Princeton, Verenigde Staten: Princeton University Press.
- Taylor-Foster, J. (2014, 15 januari). *AJ's Women in Architecture Survey Reveals Discrimination and a Pronounced Pay Gap*. Opgeroepen op 11 september, 2016, van Archdaily: <http://www.archdaily.com/466237/aj-s-woarchitecturemen-in--survey-reveals-discrimination-bullying-and-a-pronounced-pay-gap>
- Tether, B. (2016, 26 Februari). *Results of the 2016 Women in Architecture Survey revealed*. Opgeroepen op 17 juli, 2016, van The Architectural Review: <http://www.architectural-review.com/rethink/results-of-the-2016-women-in-architecture-survey-revealed/10003314.article?blocktitle=Survey&contentID=15855>
- The American Institute of Architects. (2016). *Diversity in the Profession of Architecture*. Opgeroepen op 17 juli, 2016, van the American Institute of Architects: <http://www.architecturalrecord.com/ext/resources/news/2016/03-Mar/AIA-Diversity-Survey/AIA-Diversity-Architecture-Survey-02.pdf>

- The Pritzker Architecture Prize. (sd-a). *The Pritzker Architecture Prize*. Opgeroepen op 12 september, 2016, van Pritzker Prize: <http://www.pritzkerprize.com/>
- The Pritzker Architecture Prize. (sd-b). *Previous Laureates*. Opgeroepen op 24 oktober, 2016, van Pritzker Prize: <http://www.pritzkerprize.com/laureates/year>
- The Pritzker Architecture Prize. (sd-c). *Wang Shu Biography*. Opgeroepen op 3 januari, 2017, van Pritzker Prize: <http://www.pritzkerprize.com/2012/biography>
- Theunissen, G., & Sels, L. (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)*. Leuven, België: Acco.
- Thompson, M. (2014, 2 juli). *Winners and Losers*. Opgeroepen op 15 oktober, 2016, van RIBA Journal: <https://www.ribaj.com/intelligence/winners-and-losers>
- T'Jonck. (2010, 15 september). *Wie vertegenwoordigt de architecten?*. Opgeroepen op 19 september, 2016, van A+: <http://a-plus.be/focus/wie-vertegenwoordigt-de-architecten/#.V9-bQPB96hc>
- Torre, S. (2014, 21 augustus). *Feminism and Architecture Part 2: Tokenism*. Opgeroepen op 21 juli, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/feminism-and-architecture-part-2-tokenism/>
- Troiani, I. (2012). An Image of "The Woman Architect". *Architectural Theory Review*, 17(2-3), 346-364.
- Urquhart, L. (2012). Women in Practice. 235(1), pagina onbekend.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2005). *Schoolbevolking - Hoger Onderwijs - Universitair Onderwijs*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid: <http://www.ond.vlaanderen.be/HogerOnderwijs/werken/studentadmin/studentengegevens/default.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2007a). *Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het schooljaar 2005-2006 - Universitair Onderwijs*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid: <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2006-2007/jb0607/default.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2007b). *Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het academiejaar 2005-2006 - Hogeschool*. Opgeroepen op 5 oktober, 2016, van Vlaamse Overheid: <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2006-2007/jb0607/default.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2010). *Hoger Onderwijs in Cijfers: Aantal Inschrijvingen op 31 oktober 2010 voor het Academiejaar 2010-2011*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid: <http://www.ond.vlaanderen.be/HogerOnderwijs/werken/studentadmin/studentengegevens/default.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2012). *Diploma's Hoger Onderwijs 2010-2011*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid: <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2011-2012.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2013). *Diploma's Hoger Onderwijs 2011-2012*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid:

- <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2012-2013/statistischjaarboek2012-2013/publicatiestatistischjaarboek2012-2013.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2014a). *Hoger Onderwijs in Cijfers: Aantal Inschrijvingen op 31 oktober 2014 voor het Academiejaar 2014-2015*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid:
<http://www.ond.vlaanderen.be/HogerOnderwijs/werken/studentadmin/studentengegevens/default.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2014b). *Diploma's Hoger Onderwijs 2012-2013*. Opgeroepen op 28 september, 2016, van Vlaamse Overheid:
<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2013-2014/statistischjaarboek2013-2014/publicatiestatistischjaarboek2013-2014.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2015). *Diploma's Hoger Onderwijs 2013-2014*. Opgeroepen op 28 september, 2016 van Vlaamse Overheid:
<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2014-2015/statistischjaarboek2014-2015/publicatiestatistischjaarboek2014-2015.htm>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2016). *Diploma's Hoger Onderwijs 2015-2016*. Opgeroepen op 6 januari, 2017, van Vlaamse Overheid:
<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2015-2016/statistischjaarboek2015-2016/publicatiestatistischjaarboek2015-2016.htm>
- Vlaamse Overheid Departement Ruimte. (2009, 1 september). *Besluit van de Vlaamse Regering tot bepaling van de handelingen die vrijgesteld zijn van de medewerking van de architect*. Opgeroepen op 25 augustus, 2016, van Vlaamse Overheid:
<https://www.ruimtelijkeordening.be/NL/Beleid/Wetgeving/Uitvoeringsbesluiten/Vergunningen/bvrvergunningenvrijgesteldvanarchitect>
- Watt, H., & Eccles, J. (2008). *Gender and occupational outcomes: longitudinal assessment of individual, social, and cultural influences*. Washington, Verenigde Staten: American Psychological Association.
- Williams, J., & Best, D. (1982). *Measuring Sex Stereotypes (A Thirty-Nation Study)*. Beverly Hills, Verenigde Staten: Sage Publications.
- Willis, J. (2014, 17 november). *Not just a "women's problem"*. Opgeroepen op 25 september, 2016, van Parlour: <http://archiparlour.org/not-just-a-womens-problem/>
- Xerius. (sd). *Zelfstandige versus werknemer*. Opgeroepen op 19 september, 2016, van Xerius:
<http://www.xerius.be/zelfstandigen/start-eigen-zaak/zelfstandige-versus-werknemer/>

8 Bijlagen

8.1 Bijlage 1: Redenen om de architectuur te verlaten

Tabel 20 (Bijlage): Redenen om de architectuur te verlaten naar geslacht en huidskleur

Reden	Witte mannen	NW* mannen	Witte vrouwen	NW* vrouwen
	akkoord**	akkoord**	akkoord**	akkoord**
Ongelukkig met work-life balance	25%	33%	36%	37%
Jobopportunity buiten architectuur reeds gevonden	37%	35%	46%	52%
Salaris te laag voor gewerkte uren	33%	35%	34%	43%
Job verloren	34%	32%	43%	38%
Niet tevreden met groei binnen organisatie	24%	32%	29%	38%
Ongelukkig met de taken	26%	27%	27%	31%
Genoodzaakt voor een kind te zorgen	5%	7%	27%	26%
Te weinig erkenning	17%	23%	20%	32%
Wil een gezin stichten	7%	8%	26%	23%
Geen gelijk loon met anderen in gelijkwaardige positie	14%	22%	21%	30%
Terug naar school gegaan	16%	21%	18%	22%
Aanbieding van een job met hoger salaris	20%	19%	30%	36%

*NW: niet-witte

** Absolute aantallen niet weergegeven

N mannen = 4223; N vrouwen = 3117

N witte respondenten = 5763; N niet-witte respondenten = 1518

Bron: The American Institute of Architects, 2016, p.20

8.2 Bijlage 2: Starters en stoppers zelfstandige architecten in het jaar 2000

Tabel 21 (Bijlage): Aantal startende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2000)

2000	Starters							
	Mannen			Vrouwen			Totaal	
Leeftijd	Aantal	%M/V	%M/TotM	Aantal	%M/V	%V/TotV	Totaal	%Tot
-18	0	0.0%	0.0%	45	0.0%	10.3%	45	4.5%
18-24	146	49.5%	25.9%	149	50.5%	34.1%	295	29.5%
25-29	280	63.3%	49.7%	162	36.7%	37.1%	442	44.2%
30-34	46	51.7%	8.2%	43	48.3%	9.8%	89	8.9%
35-39	22	51.2%	3.9%	21	48.8%	4.8%	43	4.3%
40-44	25	75.8%	4.4%	8	24.2%	1.8%	33	3.3%
45-49	11	73.3%	2.0%	4	26.7%	0.9%	15	1.5%
50-54	10	76.9%	1.8%	3	23.1%	0.7%	13	1.3%
55-59	5	71.4%	0.9%	2	28.6%	0.5%	7	0.7%
60-64	5	100.0%	0.9%	0	0.0%	0.0%	5	0.5%
65-69	13	100.0%	2.3%	0	0.0%	0.0%	13	1.3%
70+	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%
	563	56.3%		437	43.7%		1000	

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 17/11/2016a

Tabel 22 (Bijlage): Aantal stoppende zelfstandige architecten naar leeftijd en geslacht in België (2000)

2000	Stoppers							
	Mannen			Vrouwen			Totaal	
Leeftijd	Aantal	%M/V	%M/TotM	Aantal	%M/V	%V/TotV	Totaal	%Tot
-18	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%
18-24	7	43.8%	3.6%	9	56.3%	5.6%	16	4.5%
25-29	54	38.3%	27.8%	87	61.7%	54.4%	141	39.8%
30-34	24	40.0%	12.4%	36	60.0%	22.5%	60	16.9%
35-39	15	62.5%	7.7%	9	37.5%	5.6%	24	6.8%
40-44	13	56.5%	6.7%	10	43.5%	6.3%	23	6.5%
45-49	10	66.7%	5.2%	5	33.3%	3.1%	15	4.2%
50-54	10	83.3%	5.2%	2	16.7%	1.3%	12	3.4%
55-59	12	92.3%	6.2%	1	7.7%	0.6%	13	3.7%
60-64	12	100.0%	6.2%	0	0.0%	0.0%	12	3.4%
65-69	17	94.4%	8.8%	1	5.6%	0.6%	18	5.1%
70+	20	100.0%	10.3%	0	0.0%	0.0%	20	5.6%
	194	54.8%		160	45.2%		354	

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 17/11/2016a

8.3 Bijlage 3: Academisch personeel verbonden aan de opleiding ingenieur-architectuur aan de KU Leuven

Tabel 23 (Bijlage): Academisch personeel verbonden aan de opleiding ingenieur-architectuur naar leeftijd (KU Leuven, 2010)

	Bachelor+Master				
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-...
Zelfstandig Academisch Personeel		12	29	35	22
Assisterend Academisch Personeel		15	12		
Wetenschappelijk personeel buiten weringskredieten	5	10	2		
Anderen	5	2	2	1	4
TOTAAL	10	39	45	36	26
	6%	25%	29%	23%	17%

Bron: Katholieke Universiteit Leuven - Faculteit Toegepaste Wetenschappen - Departement Architectuur, Stedenbouw en Ruimtelijke Planning, 2010

Opmerking: het gaat hierbij om alle personen die iets te maken hebben met de opleiding, ook bijvoorbeeld als ze maar 1 opleidingsonderdeel geven dat aan alle ingenieursrichtingen gegeven wordt. Om die reden is deze tabel niet opgenomen in de eigenlijke thesis.

8.4 Bijlage 4: Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid

Tabel 24 (Bijlage): Laureaten Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid - Architecten in 2016

GOUDEN ERETEKEN			ZILVEREN ERETEKEN			BRONZEN ERETEKEN		
Innoverende kijk	M	V	Innoverende kijk	M	V	Innoverende kijk	M	V
Johan Bosschem	1	0	Ann Hendricx	0	1	Jonathan Dewandre	1	0
Christine Conix	0	1	Arnold Janssens	1	0	Quentin Lamarche	1	0
Frank De Troyer	1	0	Gustaaf Roels	1	0	Thibaut Perpete	1	0
Stefan Devoldere	1	0	Stephan Stouffs	1	0	SUBTOTAAL	3	0
Hildegard Heynen	0	1	Davy Stroobants	1	0	SUBTOTAAL %	100%	0%
Marcel Reymen	1	0	SUBTOTAAL	4	1	Bruggenbouwer	M	V
Johan Rutgeerts	1	0	SUBTOTAAL %	80%	20%	Luc De Hovre	1	0
Jozef Vanuytsel	1	0	Bruggenbouwer	M	V	Béatrice Parré	0	1
SUBTOTAAL	6	2	Serge Colin	1	0	SUBTOTAAL	1	1
SUBTOTAAL %	75%	25%	Alexandre Samuel	1	0	SUBTOTAAL %	50%	50%
Bruggenbouwer	M	V	Louis Schockert	1	0	Engagement	M	V
Kristiaan Borret	1	0	Mathurin Smoos	1	0	Paul De Boelpaep	1	0
Dag Boutsen	1	0	Roger Styfals	1	0	Jan Debuyck	1	0
Brigitte De Groof	0	1	Luc Vaes	1	0	Jan Herman	1	0
Jean Decordier	1	0	Koenraad Van de vrecken	1	0	Dirk Mattheeuws	1	0
Paul Doms	1	0	Henk Vanthuyne	1	0	Sébastien Moulin	1	0
Jos Leyssens	1	0	Adolf Wieërs	1	0	Nele Sambre	0	1
Jean-Paul Mathen	1	0	SUBTOTAAL	9	0	SUBTOTAAL	5	1
Firmin Mees	1	0	SUBTOTAAL %	100%	0%	SUBTOTAAL %	83%	17%
Paul Perraudin	1	0	Engagement	M	V	TOTAAL	9	2
Michel Procès	1	0	Herman Bogaerts	1	0	TOTAAL %	82%	18%
Jean-François Roger France	1	0	Sylvie Bruyninckx	0	1	LABEL*		
Christian Satin	1	0	Benoît Colin	1	0	Innoverende kijk	M	V
Christian Sauvage	1	0	Steven Daelman	1	0	Georges Libert	1	0
Jean Thiry	1	0	Annick Deboes	0	1	SUBTOTAAL	1	0
Pierre Van Assche	1	0	Walther Decléyn	1	0	SUBTOTAAL %	100%	0%
Piet Van Cauwenberghe	1	0	Marnik Dehaen	1	0	Bruggenbouwer	M	V
Jean-Paul Verleyen	1	0	Iwein De Saedeleer	1	0	Leo Ravestijn	1	0
SUBTOTAAL	16	1	Olivier Dupuis	1	0			
SUBTOTAAL %	94%	6%	Koen Gaudaen	1	0	SUBTOTAAL	1	0
Engagement	M	V	Pieter Goffin	1	0	SUBTOTAAL %	100%	0%
Johan Arnout	1	0	Dirk Hendrickx	1	0	Engagement	M	V
Hubert Bijmens	1	0	Marc Hendrickx	1	0	Henrik Vermoortel	1	0
Dominique Body	0	1	Jeroen Janssens	1	0	SUBTOTAAL	1	0
Georges Brutsaert	1	0	Godelieve Joosten	0	1	SUBTOTAAL %	100%	0%
Roland Corselis	1	0	Peter Ketsman	1	0	GOUDEN ERETEKEN, PROMOTOR		
Michel De Keyser	1	0	Martine Labeye	0	1	Yves Castiaux	1	0
Valéry De Wilde	0	1	Katty Lamens	0	1	SUBTOTAAL	1	0
Vincent Dehon	1	0	Christian Leleux	1	0	SUBTOTAAL %	100%	0%
Richard Delviesemaison	1	0	Franki Maes	1	0	ERETOKEN VAN DE ARBEID		
Pierre Gyselinck	1	0	Luc Sijmons	1	0	Jos Leyssens	1	0
Joseph Lefebure	1	0	Fabrizio Trobbiani	1	0	SUBTOTAAL	1	0
Guy Maes	1	0	Pierre Tuypens	1	0	SUBTOTAAL %	100%	0%
Marie-Madeleine Mennens	0	1	Urbain Van De Voorde	1	0	EMERITUS-ERETOKEN VAN DE ARBEID		
Albane Nys	0	1	Gilbert Van Hecke	1	0	Pierre-Paul Gyselinck	1	0
Pierre Sauveur	1	0	An Van Hees	0	1	SUBTOTAAL	1	0
Jacky Tavernier	0	1	Sara Van Rompaey	0	1	SUBTOTAAL %	100%	0%
Fabrizio Tengattini	1	0	Hubert Verhaeghe	1	0			
Jacques Timmerman	1	0	Piet Vierin	1	0	TOTAAL	6	0
Marcus Van Bortel	1	0	Bernard Voglet	1	0	TOTAAL %	100%	0
Henri Van Mingeroot	1	0	SUBTOTAAL	23	7	* In memoriam/Reeds ereteken toegekend		
Bernard Vauterin	1	0	SUBTOTAAL %	79%	21%			
Philémon Wachtelaer	1	0	TOTAAL	36	8			
Dany Windmolders	1	0	TOTAAL %	82%	18%			
Bruno Zanardi	1	0						
SUBTOTAAL	19	5						
SUBTOTAAL %	79%	21%						
TOTAAL	41	8						
TOTAAL %	84%	16%						

Bron: Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid, 2016

8.5 Bijlage 5: Tellingen A+

Tabel 25 (Bijlage): Aantal vermelde architecten, architecten in hoofdrol met lengte en auteurs naar geslacht, onderwerp naar geslacht en lengte per onderwerp en auteur per uitgave A+ (1992-2015)

JAAR	NR	M	V	M	V	Lengte	M	V	Ond Man	Ond Vr	Ond /	Lengte
2015	254	38	1	0	0	0	18	4	1	0	19	63
	253	56	9	1	0	4	17	5	5	4	12	48
	252	30	2	1	0	5	15	2	3	2	10	42.5
2014	250	43	5	3	0	3	22	5	8	4	12	54
	248	21	4	6	0	45	12	10	12	3	8	60
	246	14	1	4	1	9	10	8	6	2	11	45
2013	244	34	2	4	0	9	12	11	6	0	17	55
	242	65	12	7	1	24	15	8	10	3	10	53
	240	24	3	2	1	10	9	9	6	1	12	46
2012	238	51	8	1	0	0.5	15	11	9	2	14	53
	236	24	1	5	0	6	10	9	3	1	13	43.5
	234	34	5	3	1	19	19	6	6	3	16	52
SUBTOT		434	53	37	4	134.5	174	88	75	25	154	615
		89.1%	10.9%	90.2%	9.8%		66.4%	33.6%	29.5%	9.8%	60.6%	
									75.0%	25.0%		
2005	196	48	5	0	0	0	17	3	6	1	14	47.5
	194	38	3	0	0	0	13	5	5	1	11	43.5
	192	40	4	1	0	3	13	6	2	0	14	34
2004	190	17	0	0	0	0	19	3	3	0	18	59
	188	28	3	1	0	1	16	4	2	0	17	46
	186	12	2	0	0	0	16	5	3	1	17	59
2003	184	48	4	2	0	2	41	9	4	0	19	76
	182	17	0	0	0	0	18	5	3	3	17	59.5
	180	28	2	0	0	0	19	9	0	1	19	56
2002	178	30	1	1	0	0.5	15	6	1	0	19	59
	176	14	3	2	0	1	15	6	1	0	19	63.5
	174	50	4	0	0	0	17	4	0	0	19	62.5
SUBTOT		370	31	7	0	7.5	219	65	30	7	203	665.5
		92.3%	7.7%	100.0%	0.0%		77.1%	22.9%	12.5%	2.9%	84.6%	
									81.1%	18.9%		
JAAR	NR	M	V	M	V	Lengte	M	V	Ond Man	Ond Vr	Ond /	Lengte
1995	136	30	0	1	0	9	6	0	1	0	5	24
	134	82	1	3	1	14	10	2	4	1	7	33
	132	26	1	1	0	13	9	0	1	0	8	29
1994	130	30	1	1	0	0.5	16	0	1	0	14	45.5
	128	14	1	2	0	5	9	0	2	0	6	27.5
	126	19	0	1	0	7	8	2	2	0	8	26.5
1993	124	32	4	3	1	12	11	1	3	1	8	38
	122	28	1	4	0	22	9	0	2	0	7	25
	120	37	0	5	0	25	11	2	5	0	8	40.5
1992	118	31	0	3	0	15	9	2	4	0	6	29
	116	17	1	2	0	4	11	0	2	0	8	22.5
	114	27	1	5	0	20	12	0	5	0	7	45.5
SUBTOT		373	11	31	2	146.5	121	9	32	2	92	386
		97.1%	2.9%	93.9%	6.1%		93.1%	6.9%	25.4%	1.6%	73.0%	
									94.1%	5.9%		
TOTAAL		1177	95	75	6	288.5	514	162	137	34	449	1666.5
		92.5%	7.5%	92.6%	7.4%		76.0%	24.0%	22.1%	5.5%	72.4%	
									80.1%	19.9%		
M	V	Geslacht vermelde architect/professor										
M	V	Lengte	Geslacht en aantal pagina's architect hoofdrol in artikel									
M	V	Ond Man	Ond Vr	Ond /	Lengte	Geslacht auteur, onderwerp en lengte artikel (Ond/=neutraal)						

Tabel 26 (Bijlage): Combinatie auteur naar geslacht en onderwerp naar geslacht, auteur naar geslacht in combinatie met aantal geschreven pagina's en onderwerp naar geslacht in combinatie met aantal geschreven pagina's per uitgave A+ (1992-2015)

JAAR	NR	M/OndM	M/OndV	M/Ond/	V/OndM	V/OndV	V/Ond/	M/pagina's	V/pagina's	OndM/pag	OndV/pag	Ond//pag
2015	254	0	0	17	1	0	2	51	12	5	0	58
	253	4	3	10	1	1	2	38	10	11	11	30
	252	3	2	8	0	0	2	35.5	7	8.5	3.5	30
2014	250	6	4	11	2	0	1	49	5	12	9	39
	248	8	2	3	5	1	6	36	26	36	12	21
	246	4	1	5	2	1	6	17	28	13	7	30
2013	244	4	0	8	2	0	9	25	30	13	0	42
	242	5	2	7	5	1	3	36	17	34	4	18
	240	3	1	6	3	0	6	27	19	12	3	34
2012	238	5	2	8	4	0	6	29.5	23.5	23.5	6	29.5
	236	1	1	7	2	0	6	28.5	15	2.5	4	37
	234	5	3	11	1	0	5	40.5	11.5	15.5	9.5	36.5
SUBTOT		48	21	101	28	4	54	413	204	186	69	405
		18.8%	8.2%	39.5%	10.9%	1.6%	21.1%	66.9%	33.1%	28.2%	10.5%	61.4%
		28.2%	12.4%	59.4%	32.6%	4.7%	62.8%			72.9%	27.1%	
		69.6%	30.4%		87.5%	12.5%						
2005	196	4	1	13	2	0	1	44	3.5	12	1	35.5
	194	2	0	10	3	1	1	38	5.5	6.5	2	37
	192	1	0	9	1	0	5	20	14	4	0	30
2004	190	3	0	15	0	0	3	54	5	13.5	0	45.5
	188	1	0	14	1	0	3	39	7	2	0	44
	186	3	0	13	0	1	4	43	16	9	1	49
2003	184	3	0	14	1	0	5	32	44	10.5	0	65.5
	182	1	2	14	2	1	3	39.5	20	5.5	5.5	52.5
	180	0	1	14	0	0	5	43	13	0	0.5	55.5
2002	178	1	0	13	0	0	6	48	11	0.5	0	58.5
	176	1	0	13	0	0	6	45.5	18	0.5	0	63
	174	0	0	15	0	0	4	54.5	8	0	0	62.5
SUBTOT		20	4	157	10	3	46	500.5	165	64	10	598.5
		8.3%	1.7%	65.4%	4.2%	1.3%	19.2%	75.2%	24.8%	9.5%	1.5%	89.0%
		11.0%	2.2%	86.7%	16.9%	5.1%	78.0%			86.5%	13.5%	
		83.3%	16.7%		76.9%	23.1%						
JAAR	NR	M/OndM	M/OndV	M/Ond/	V/OndM	V/OndV	V/Ond/	M/pagina's	V/pagina's	OndM/pag	OndV/pag	Ond//pag
1995	136	1	0	5	0	0	0	24	0	9	0	15
	134	2	1	7	2	0	0	27	6	8	4	21
	132	1	0	8	0	0	0	29	0	13	0	16
1994	130	1	0	14	0	0	0	45.5	0	0.5	0	45
	128	2	0	6	0	0	0	27.5	0	5	0	22.5
	126	2	0	6	0	0	2	23.5	3	8	0	18.5
1993	124	2	1	8	1	0	0	36	2	8	4	26
	122	2	0	7	0	0	0	25	0	10	0	15
	120	5	0	6	0	0	2	36.5	4	25	0	15.5
1992	118	4	0	5	0	0	1	28	1	15.5	0	13.5
	116	2	0	8	0	0	0	22.5	0	4	0	18.5
	114	5	0	7	0	0	0	45.5	0	20	0	25.5
SUBTOT		29	2	87	3	0	5	370	16	126	8	252
		23.0%	1.6%	69.0%	2.4%	0.0%	4.0%	95.9%	4.1%	32.6%	2.1%	65.3%
		24.6%	1.7%	73.7%	37.5%	0.0%	62.5%			94.0%	6.0%	
		93.5%	6.5%		100.0%	0.0%						
TOTAAL		97	27	345	41	7	105	1283.5	385	376	87	1255.5
		15.6%	4.3%	55.5%	6.6%	1.1%	16.9%	76.9%	23.1%	21.9%	5.1%	73.1%
		20.7%	5.8%	73.6%	26.8%	4.6%	68.6%			81.2%	18.8%	
		78.2%	21.8%		85.4%	14.6%						

M/OndM M/OndV M/Ond/ Mannelijke auteur in combinatie met onderwerp
V/OndM V/OndV V/Ond/ Vrouwelijke auteur in combinatie met onderwerp
M/pagina's V/pagina's Geslacht auteur in combinatie met aantal geschreven pagina's
OndM/pag OndV/pag Ond//pag Geslacht onderwerp artikel in combinatie met aantal pagina's

Tabel 27 (Bijlage): Aantal vermeldde niet- architecten, onderwerp niet-architect naar geslacht en lengte per onderwerp per uitgave A+ (1992-2015)

JAAR	NR	M	V	Ond M	Ond Vr	Ond /	Lengte	OndM/pag	OndV/pag	Ond//pag
2015	254	12	0	0	0	0	0	0	0	0
	253	34	11	0	0	0	0	0	0	0
	252	8	1	0	0	0	0	0	0	0
2014	250	17	7	0	0	0	0	0	0	0
	248	34	4	1	0	0	2	2	0	0
	246	10	3	0	0	1	2	0	0	2
2013	244	16	2	0	0	1	2	0	0	2
	242	40	9	2	1	0	2	2	1	0
	240	14	7	0	0	0	0	0	0	0
2012	238	26	4	0	0	0	0	0	0	0
	236	13	4	1	0	1	6	2	0	4
	234	18	5	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOT	242	57	4	1	3	14	6	1	8	
	80.9%	19.1%	50.0%	12.5%	37.5%		40.0%	6.7%	53.3%	
			80.0%	20.0%			85.7%	14.3%		
2005	196	25	4	0	0	0	0	0	0	0
	194	11	2	0	0	0	0	0	0	0
	192	12	2	0	0	0	0	0	0	0
2004	190	15	5	0	0	0	0	0	0	0
	188	30	1	0	0	0	0	0	0	0
	186	11	2	0	0	0	0	0	0	0
2003	184	46	8	0	0	3	25	0	0	25
	182	12	5	0	0	0	0	0	0	0
	180	13	1	0	0	0	0	0	0	0
2002	178	17	4	0	0	0	0	0	0	0
	176	44	1	0	0	0	0	0	0	0
	174	48	4	0	0	1	4	0	0	4
SUBTOT	284	39	0	0	4	29	0	0	29	
	87.9%	12.1%	0.0%	0.0%	100.0%		0.0%	0.0%	100.0%	
			0.0%	0.0%			0.0%	0.0%		
1995	136	22	5	1	1	2	16	4	6	6
	134	50	2	2	0	0	6	6	0	0
	132	18	3	1	0	0	1	1	0	0
1994	130	26	3	0	0	0	0	0	0	0
	128	14	0	0	0	1	2	0	0	2
	126	13	3	0	0	2	4	0	0	4
1993	124	24	6	0	1	0	2	0	2	0
	122	25	2	0	0	1	2	0	0	2
	120	52	2	1	0	0	7	7	0	0
1992	118	15	0	0	0	0	0	0	0	0
	116	14	2	0	0	0	0	0	0	0
	114	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOT	273	28	5	2	6	40	18	8	14	
	90.7%	9.3%	38.5%	15.4%	46.2%		45.0%	20.0%	35.0%	
			71.4%	28.6%			69.2%	30.8%		
TOT	799	124	9	3	13	83	24	9	51	
	86.6%	13.4%	36.0%	12.0%	52.0%		28.6%	10.7%	60.7%	
			75.0%	25.0%			72.7%	27.3%		

M **V** Vermelding persoon andere dan architect/professor naar geslacht
Ond M **Ond Vr** **Ond /** **Lengte** **Onderwerp andere dan architect/professor**
OndM/pag **OndV/pag** **Ond//pag** **Onderwerp in combinatie met aantal pagina's**

Tabel 28 (Bijlage): Onderwerp per geslacht, lengte en lengte per onderwerp per geslacht per uitgave A+ (1992-2015) - som architecten en niet-architecten

JAAR	NR	Ond M	Ond Vr	Ond /	Lengte	OndM/pag	OndV/pag	Ond//pag
2015	254	1	0	19	63	5	0	58
	253	5	4	12	48	11	11	30
	252	3	2	10	42.5	8.5	3.5	30
2014	250	8	4	12	54	12	9	39
	248	13	3	8	62	38	12	21
	246	6	2	12	47	13	7	32
2013	244	6	0	18	57	13	0	44
	242	12	4	10	55	36	5	18
	240	6	1	12	46	12	3	34
2012	238	9	2	14	53	23.5	6	29.5
	236	4	1	14	49.5	4.5	4	41
	234	6	3	16	52	15.5	9.5	36.5
SUBTOT		79	26	157	629	192	70	413
		30.2%	9.9%	59.9%		28.4%	10.4%	61.2%
		75.2%	24.8%			73.3%	26.7%	
2005	196	6	1	14	47.5	12	1	35.5
	194	5	1	11	43.5	6.5	2	37
	192	2	0	14	34	4	0	30
2004	190	3	0	18	59	13.5	0	45.5
	188	2	0	17	46	2	0	44
	186	3	1	17	59	9	1	49
2003	184	4	0	22	101	10.5	0	90.5
	182	3	3	17	59.5	5.5	5.5	52.5
	180	0	1	19	56	0	0.5	55.5
2002	178	1	0	19	59	0.5	0	58.5
	176	1	0	19	63.5	0.5	0	63
	174	0	0	20	66.5	0	0	66.5
SUBTOT		30	7	207	694.5	64	10	627.5
		12.3%	2.9%	84.8%		9.1%	1.4%	89.5%
		81.1%	18.9%			86.5%	13.5%	
JAAR	NR	Ond M	Ond Vr	Ond /	Lengte	OndM/pag	OndV/pag	Ond//pag
1995	136	2	1	7	40	13	6	21
	134	6	1	7	39	14	4	21
	132	2	0	8	30	14	0	16
1994	130	1	0	14	45.5	0.5	0	45
	128	2	0	7	29.5	5	0	24.5
	126	2	0	10	30.5	8	0	22.5
1993	124	3	2	8	40	8	6	26
	122	2	0	8	27	10	0	17
	120	6	0	8	47.5	32	0	15.5
1992	118	4	0	6	29	15.5	0	13.5
	116	2	0	8	22.5	4	0	18.5
	114	5	0	7	45.5	20	0	25.5
SUBTOT		37	4	98	426	144	16	266
		26.6%	2.9%	70.5%		33.8%	3.8%	62.4%
		90.2%	9.8%			90.0%	10.0%	
TOTAAL		146	37	462	1749.5	400	96	1306.5
		22.6%	5.7%	71.6%		22.2%	5.3%	72.5%
		79.8%	20.2%			80.6%	19.4%	

Tabell 29 (Bijlage): Numerieke vermeldingen personen (som architecten en niet-architecten) naar geslacht per uitgave A+ (1992-2015)

JAAR	NR	M	V
2015	254	50	1
	253	90	20
	252	38	3
2014	250	60	12
	248	55	8
	246	24	4
2013	244	50	4
	242	105	21
	240	38	10
2012	238	77	12
	236	37	5
	234	52	10
SUBTOT		676	110
		86.0%	14.0%
2005	196	73	9
	194	49	5
	192	52	6
2004	190	32	5
	188	58	4
	186	23	4
2003	184	94	12
	182	29	5
	180	41	3
2002	178	47	5
	176	58	4
	174	98	8
SUBTOT		654	70
		90.3%	9.7%
1995	136	52	5
	134	132	3
	132	44	4
1994	130	56	4
	128	28	1
	126	32	3
1993	124	56	10
	122	53	3
	120	89	2
1992	118	46	0
	116	31	3
	114	27	1
SUBTOT		646	39
		94.3%	5.7%
TOTAAL		1976	219
		90.0%	10.0%

M	V
---	---

Vermeldingen alle personen naar geslacht

Meer data kunnen worden opgevraagd bij prof. dr. Veerle Draulans

8.6 Bijlage 6: Overzicht van de vragen

Spontane associaties	Waar denkt u aan als u hoort over “vertegenwoordiging van vrouwen in de architectuur”?
Leaky pipeline	Per jaar starten er gemiddeld bijna 800 zelfstandige architecten (onder 30 jaar) in België. Jaarlijks stoppen er echter ook ongeveer 150 zelfstandige architecten onder de 30 jaar. Dat is een verhouding van één op zes. - Waarom denkt u dat zoveel jonge zelfstandige architecten stoppen? - Is dat volgens u problematisch? (Indien ja) Welke maatregelen moeten er genomen worden om dit te veranderen? - Door wie moeten deze maatregelen genomen worden? Er blijkt dat van de 150 zelfstandige architecten die jaarlijks stoppen, twee derde vrouwen zijn. Dus er zijn ongeveer 100 vrouwen voor elke 55 mannen die stoppen (onder 30 jaar). - Wat zijn volgens u de oorzaken van dit verschil? - Is dit volgens u problematisch? (Indien ja) Welke maatregelen moeten er genomen worden om dit te veranderen? - Door wie moeten deze maatregelen worden genomen? Heeft u ooit in uw loopbaan zelf overwogen te stoppen als zelfstandig architect?
Academische wereld (indien van toepassing)	In de opleidingen architecten zijn er ongeveer evenveel meisjes als jongens ingeschreven. - Ervaart u die verhouding ook in uw contacten met professoren en (praktijk)assistenten? (Indien niet) Wat is de oorzaak hiervan? - Is een gelijke verhouding belangrijk? - Wat kan er gedaan worden om dit te bereiken? - Welke invloed heeft de huidige verhouding op de studenten (m/v)? - Uit de ervaringen van mijn promotor blijkt dat er vooral een probleem is bij de ontwerpbegeleiders. Het zijn vooral mannelijke (nadruk) zelfstandige architecten die hiervoor solliciteren. - Wat zou de reden daarvoor kunnen zijn? - Vormt dat een probleem?
Systeem van prestige	Wat moet iemand verwezenlijkt hebben om tot de top van de architectuur in Vlaanderen gerekend te worden? Om een project te maken, zijn er vaak meerdere mensen nodig. Meestal is het niet het team maar één persoon die een eventuele prijs wint. - Wat vindt u van deze manier van erkenning geven? - Heeft die manier een verschillende impact om mannen dan op vrouwen? - Zijn er alternatieven die ook zouden werken? - Zijn deze alternatieven realiseerbaar in de Vlaamse context? Hoe? Wie? - Dit jaar werden er sommige architecten een laureaat van het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid. Ik heb de mannen en vrouwen geteld en er blijkt dat maar 16% van de laureaten vrouw is. - Kan u dit verklaren? - Is dat problematisch?

Onzichtbare groep	Mijn promotor vertelde mij dat er ook verschillende mensen als architect werken in een bureau of in een administratie, zonder dat zij geregistreerd staan als architect. Ik heb geprobeerd om cijfers daarover te verzamelen, maar dat blijkt onmogelijk te zijn. - Is dat volgens uw ervaring een grote groep? - Denkt u dat er meer vrouwen dan mannen in deze groep zitten? (Indien ja) Wat is volgens u de oorzaak? - Is dat volgens u een probleem? - Wat kan er aan gedaan worden?
Bespreking gevonden data	We bespraken al dat er ongeveer evenveel jongens als meisjes architectuur studeren. Uit cijfers van de Orde van Architecten blijkt dat er ongeveer één derde vrouwen zijn bij de architecten. Ik heb zelf een onderzoek gedaan in het tijdschrift A+. Ik heb op elke pagina gekeken wie het artikel geschreven heeft, welke architecten en niet-architecten vermeld werden en of het onderwerp van het artikel als mannelijk, vrouwelijk of neutraal beschouwd kan worden. Ik heb dat gedaan voor begin de jaren '90, begin 2000 en 2012 tot 2015. Uit die cijfers blijkt dat slechts 10% van al die mensen vrouw zijn. Bij de architecten is dat 7,5%. - Wat is hier de verklaring voor denkt u? (Indien verklaring = oude cijfers, nu beter) In de periode 2012-2015 werden er 14% vrouwen vernoemd en bij de architecten 11%. Dat is nog steeds heel laag in vergelijking met de 34% vrouwelijke architecten. Heeft u nog andere verklaringen? Ik heb ook de mensen geteld die in de raden van de Orde van Architecten zitten. Hieruit blijkt ook weer dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. 17,5% van de leden zijn vrouw. - Hoe komt dit volgens u? - Is dit problematisch volgens u? - Wat kan er gedaan worden om dit te verbeteren? - Hoe? Wie?
Tot slot	Andere stijl architectuur doen mannen en vrouwen? Indien u spreekt over "de architectenwereld", spreekt u dan over Vlaanderen of over België? Heeft u nog iets te voegen aan wat we net hebben besproken?