Kif Kif onderzoek

Hoe divers is de Vlaamse elite?

© Kif Kif, 2018
Auteur: Irene Verbiest

KIF/KIF

Inhoud

Inleiding **3**

Onderzoeksmethodiek **4**

Hoe we de elitefuncties in kaart brachten 4

Hoe we categoriseerden in 'westers' en 'niet-westers' 7

Het genderonderscheid 9

Resultaten **10**

Overzicht van de totalen 10

Overzichten per sector 10

Bespreking van de resultaten 13

Conclusie: over de realiteit van gender en cultuur gerelateerde glazen plafonds **17**

Noten en referenties **18**

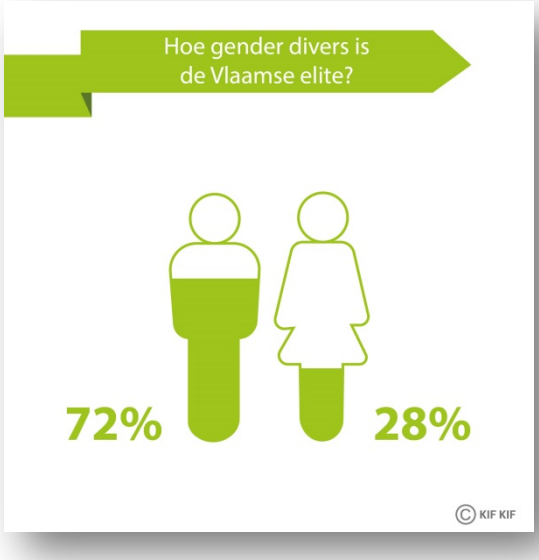
Inleiding

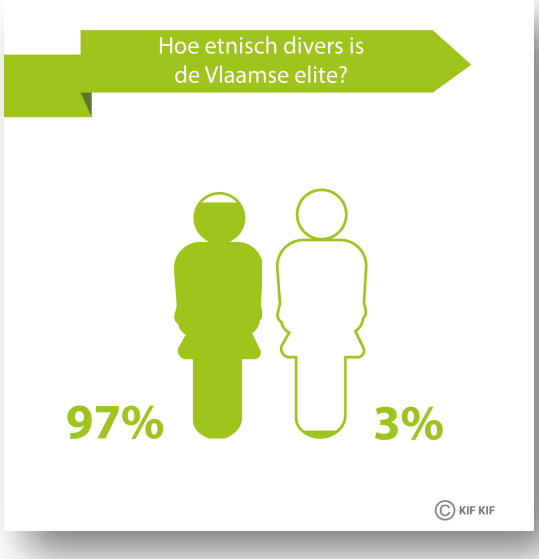
Hoe gender divers is de Vlaamse elite? En hoe zit het met de etnisch-culturele diversiteit onder de Vlaamse elite? Het zijn niet alleen twee eenvoudige vragen, het zijn ook twee belangrijke vragen. Het zijn immers concrete vragen over de reële machtsverhoudingen in onze samenleving. Of meer specifiek: over wie toegang krijgt tot de macht.

Bij Kif Kif wilden we deze twee vragen dan ook beantwoorden via cijfermatig onderzoek. We lieten ons daarbij inspireren door uitgebreid onderzoek dat eerder in het Verenigd Koninkrijk werd uitgevoerd door Operation Black Vote[1] en dat uitvoerig besproken werd op de site van The Guardian.[2] Onze resultaten blijken bijzonder gelijklopend wat etnisch culturele diversiteit betreft: slechts 3% van de Vlaamse elite blijkt een familiale migratieachtergrond te hebben uit niet-Westerse landen. Wat de genderdiversiteit betreft: slechts 28% is vrouw. **Kortom: 72% is man, 97% is westers.**

Deze onevenwichten vertonen zich doorheen de verschillende sectoren in onze samenleving. Of het nu de overheid, de politiek, het middenveld, de bedrijfswereld, de gezondheidssector, de cultuursector, justitie de media of het onderwijs betreft, overal zien we gelijkaardige percentages terugkomen. In sommige sectoren bleek de elite zelfs zo goed als exclusief mannelijk of volledig westers.

In het algemeen en doorheen verschillende sectoren blijkt er in Vlaanderen dus niet alleen een glazen plafond te bestaan voor vrouwen, maar ook voor mensen met niet-westerse roots.





Onderzoeksmethodiek

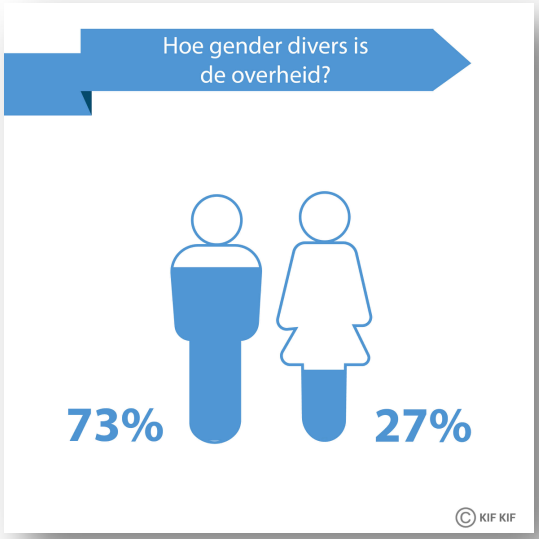
Om tot onze resultaten te komen werkten we met een staal van net iets meer dan 500 personen in topfuncties uit verschillende sectoren. Meer specifiek gaat het om 508 personen in 523 functies. Het verschil is te wijden aan het feit dat sommige personen twee verschillende 'elitefuncties' uitoefenen. (Een evident voorbeeld is een burgemeester die ook een federaal parlementslid is.)

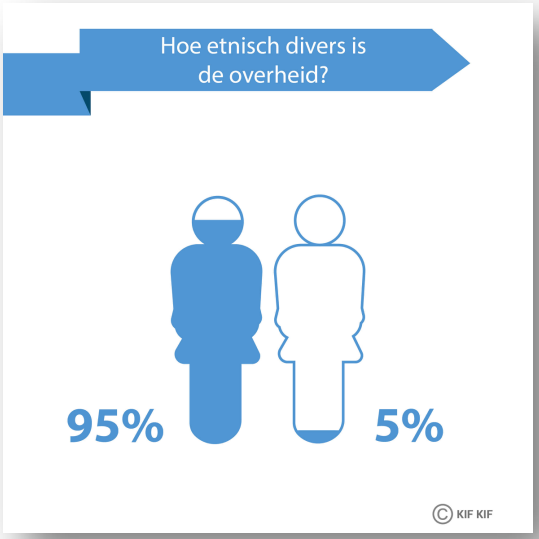
Vervolgens werd via publiekelijk, op het internet beschikbare informatie uitgezocht welke personen 'Westers' waren en welke niet. Hetzelfde geldt voor het geslacht van de desbetreffende personen indien dat niet vanzelf duidelijk werd uit de naam.

Het is daarbij echter van belang helderheid te scheppen over de wijze waarop we de verschillende 'elitefuncties' in kaart brachten en hoe we de categorieën 'Westers' en 'niet-Westers' definiëerden. Op beiden gaan we daarom wat dieper in.

Hoe we de elitefuncties in kaart brachten

Om de 'elitefuncties' in de verschillende maatschappelijke gebieden te bepalen, is er jammer genoeg geen sluitende definitie voor handen. We kozen er daarom voor om de meer evidente topfuncties in kaart te





brengen in uiteenlopende sectoren: de politiek, de bedrijfswereld, het juridische apparaat, de media, het middenveld, de kunst- en cultuursector, de medische wereld en de sport. Zo poogden we een brede doorsnede van de verschillende Vlaamse machtsposities in het onderzoek op te nemen.

Zodus, aangezien een opsomming van 'elitefuncties' per definitie wat arbitrair is, probeerden we dat euvel op te vangen door de grootte van de staal en door de sectorvariatie. De vele door ons in kaart gebrachtte topfuncties lijken ons bijgevolg wel degelijk een relevante weergave te beiden van de verhoudingen tussen mannen/vrouwen en Westers/niet-Westers in de Vlaamse elite.

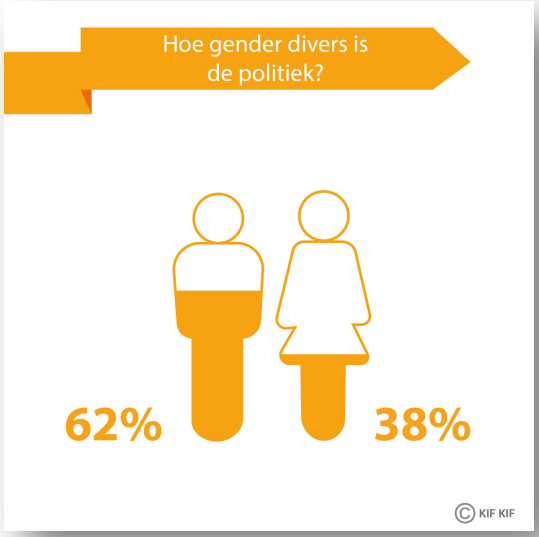
We lijsten hieronder even op om welke functies het precies gaat. We baseerden ons daarbij steeds op publiekelijk op het net beschikbare informatie:

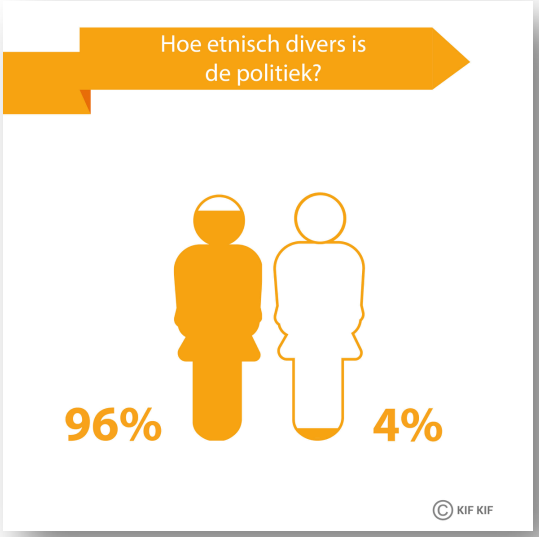
Overheid

De voorzitters en/of algemeen directeurs van de grote federale overheidsdiensten en -instellingen en de CEO's van de 10 grootste overheidsbedrijven.

Politiek

De volksvertegenwoordigers in het Vlaams Parlement, de provinciegouverneurs, de burgemeesters & schepenen van de Vlaamse centrumsteden, de ministers & staatssecretarissen van de federale regering, de ministers van de Vlaamse regering en de voorzitters politieke partijen Vlaanderen.





Middenveld

De voorzitters van de vakbonden, de voorzitters van de twintig grootste NGO's en de voorzitters en/of algemene directeurs van de koepelorganisaties in het Vlaamse middenveld.

Business & banken

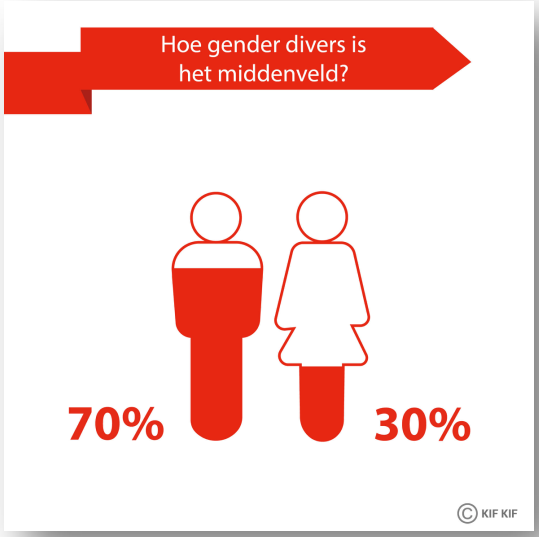
De CEO's van de 20 grootste privébedrijven, de CEO's van de Vlaamse energieleveranciers, de CEO's van de 10 grootste holdings van banken en de CEO's en/of voorzitters van de werkgeversorganisaties.

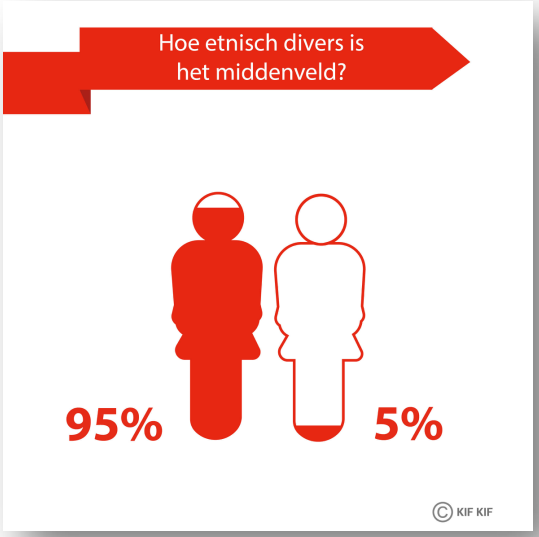
Gezondheid

De voorzitters van de ziekenfondsen en de bestuursfuncties van de orde der geneesheren.

Kunst, cultuur en ontspanning

De artistieke en zakelijke directeurs van de 10 Vlaamse cultuurcentra met de grootste subsidies, de zakelijke directeurs van federale cultuurcentra, de chef-koks van de Vlaamse sterrenrestaurants met 2 of 3 Michelinsterren, de directeurs van de archieven en de voorzitters van de elftallen uit eerste klasse voetbal.





Justitie

Procureurs generaal en/of voorzitters en/of stafhouder van de hoven van beroep, het grondwettelijk hof, hof van cassatie, raad van state, orde van de Vlaamse balie, Nederlandse orde van advocaten, de hoofdcommissaris van de politie, de stafchef van het leger en de directeur van OCAD en de directeurs van de opleidingsinstituten van defensie.

Media

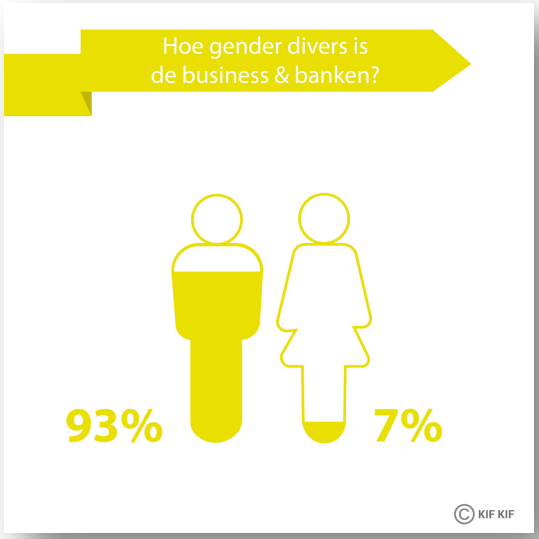
De CEO's an de grote mediakanalen (kranten, radio & tv) en de voorzitters van de verenigingen voor journalisten.

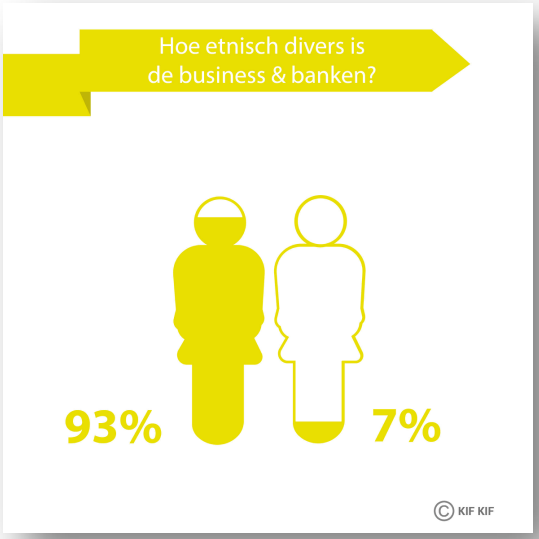
Onderwijs

De directeurs van hogescholen & universiteiten, de voorzitters van de onderwijsassociaties, en de directeurs en/of voorzitters van de onderwijskoepels.

Hoe we categoriseerden in 'westers' en 'niet-westers'

Ook om de etnisch-culturele diversiteit in kaart te brengen, bestaat er geen eensluidend systeem. Verschillende onderzoeken vertrekken vanuit verschillende definities en categorieën. Het eerder vermeldde onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk, bijvoorbeeld, maakt gebruik van de categorie BME,

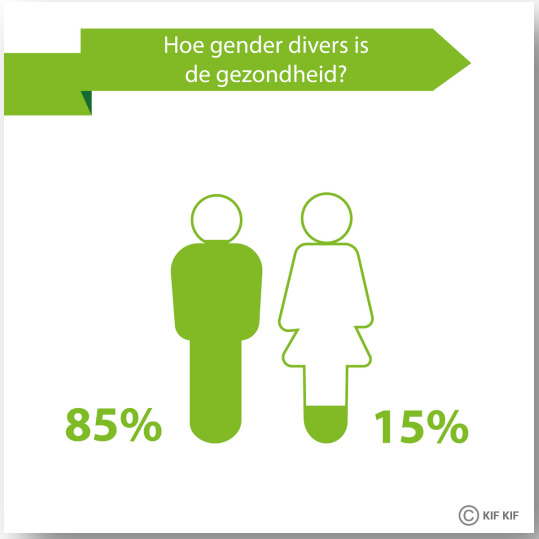


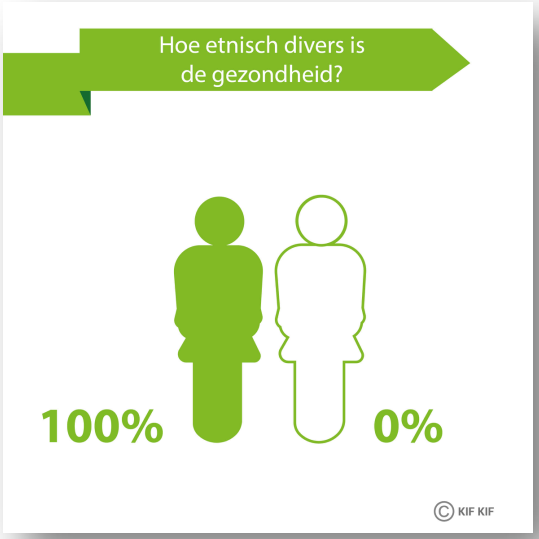


d.w.z. Black and Minority Ethnic. Dat is echter een specifiek Brits concept aan de hand waarvan ook officiële bevolkingsstatistieken gegevens over de etniciteit van minderheden bijhouden. De Belgische en Vlaamse overheden doen dat niet en gebruiken geen gelijkaardige (en in meerdere opzichten ook problematische[3]) concepten.

Termen zoals 'migratieachtergrond' (of het gerelateerde onderscheid tussen 'allochtoon' en 'autochtoon') die in Belgisch onderzoeken wel vaker gebruikt worden, vonden we in dit onderzoek echter problematisch aangezien ze de concrete machtsverhoudingen niet voldoende in beeld brengen. Immers, in de dagelijkse maatschappelijke dynamieken worden niet alle migranten op een gelijkaardige wijze bekeken en behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, Amerikaanse of Nederlandse migranten over het algemeen anders bekeken en behandeld dan pakweg, migranten uit Marokko of Roemenië. Wanneer we dus de machtsverhoudingen voldoende in kaart willen brengen, dan drong de noodzaak van een andere categorisering zich op. We kozen ervoor om die als het onderscheid tussen 'westers' en 'niet-westers' te benoemen.

Dit onderscheid tracht zo een combinatie te maken van een feitelijk onderscheid door familiale migratieachtergrond (tot in de derde generatie) als een gepercipieerd onderscheid. Niet-westerlingen zijn dan personen die door de dominante groepen in de media en de politiek vaak als 'cultureel anders' worden bestempeld. Westerlingen, daarentegen, zijn personen waarvan de dominante groep veronderstelt dat ze er cultureel bij aansluiten. Indien zij een familiale migratieachtergrond, wordt daar bijgevolg meestal weinig vragen over gesteld en wordt die zelden geproblematiseerd.





Ook een dergelijke categorisering kent geen vaststaande sociologische definitie. We kozen ervoor om die toch zo helder mogelijk af te bakenen door een specifieke lijst van landen als 'westers' te bestempelen. Mensen met 'roots in een westerse cultuur' zijn dan diegenen die afkomstig zijn uit Andorra, Australië, België, Canada, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, IJsland, Italië, Finland, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Monaco, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Vaticaanstad, Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk, Nieuw-Zeeland en Zweden en Zwitserland. Het gaat dus om al die landen die de meesten onder ons ook spontaan als 'westers' zouden benoemen.

Het logische gevolg van deze tweedeling, die consistent doorheen dit onderzoek werd aangehouden, is dan ook dat al wie 'roots' heeft in een ander land, in de categorie 'niet-westers' werd ondergebracht. Belangrijk daarbij is opnieuw dat het niet zozeer gaat over een concrete, feitelijke realiteit, maar wel over het feit dat zij geregeld als 'niet-westers' worden gepercipieerd. Velen van diegenen die in deze categorie werden opgenomen, zijn immers geboren en getogen Vlamingen, maar – in overeenstemming met heel wat onderzoek – namen we de familiale achtergrond tot in de derde generatie in rekening.

Het onderzoek wil in die zin vooral aantonen in welke mate het onderscheid van het *gepercipieerde verschil* tussen 'westers' en 'niet-westers' een impact heeft op de toegang tot machtsposities.

Om na te gaan wie in deze opdeling als 'westers' of 'niet-westers' kon worden beschouwd werd in eerste instantie heel eenvoudig gebruik gemaakt van naamherkenning. Dat werd aangevuld met het opzoeken van op internet publiekelijk beschikbare informatie over de achtergrond van de verschillende personen.

Het genderonderscheid

Inzake gender kunnen we korter zijn. In dit onderzoek werd enkel rekening gehouden met biologisch geslacht en de eventuele zelfbepaling in het geval van transgenders. Ook op dat vlak gingen we vooral af op naamherkenning – in het geval van namen die vaak aan beide genders worden gegeven, aangevuld met het opzoeken van op internet publiekelijk beschikbare informatie.

Resultaten

Overzicht van de totalen

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	Vrouw	Man
Overheid	48	13	35	1	1	0
Politiek	262	99	163	10	6	4
Middenveld	40	12	28	2	1	1
Business & banken	41	3	29	3	0	3
Gezondheid	13	2	11	0	0	0
Kunst, cultuur & ontspanning	50	2	48	1	0	1
Justitie	23	3	20	0	0	0
Media	31	10	21	0	0	0
Onderwijs	15	2	13	0	0	0
Totaal	**523**	**146**	**368**	**17**	**8**	**9**
	100%	**28%**	**70%**	**3%**	**2%**	**2%**

Overzichten per sector

Overheid

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	Vrouw	Man
Federale overheidsdiensten	36	8	28	1	1	0
Federale overheidsinstellingen	4	3	1	0	0	0
Grootste overheidsbedrijven	8	2	6	0	0	0
Totaal in aantal	**48**	**13**	**35**	**1**	**1**	**0**
Totaal in aandeel	**100%**	**27%**	**73%**	**5%**	**5%**	**0%**

Politiek

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	Vrouw	man
Vlaams Parlement	124	51	73	4	3	1
Provinciegouverneurs	5	1	4	0	0	0
Burgemeesters & schepenen	99	38	61	4	1	3
Voorzitters politieke partijen	7	2	5	1	1	0
Staassecretarissen	**4**	**1**	**3**	**1**	1	0
Ministers Vlaanderen	**9**	**3**	**6**	**0**	0	0
Ministers federale regering	**14**	**3**	**11**	**0**	0	0
Totaal in aantal	**262**	**99**	**163**	**10**	**6**	**4**
Totaal in aandeel	**100%**	**38%**	**62%**	**4%**	**2%**	**2%**

Middenveld

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	Vrouw	Man
Ngo's	20	6	14	0	0	0
Middenveld	17	6	11	2	1	1
Vakbonden	3	0	3	0	0	0
Totaal in aantal	**40**	**12**	**28**	**2**	**1**	**1**
Totaal in aandeel	**100%**	**30%**	**70%**	**5%**	**3%**	**3%**

Business & banken

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	Vrouw	Man
Grootste privébedrijven	20	2	18	3	0	3
Werkgeversorganisaties	7	1	6	0	0	0
Vlaamse energieleveranciers	5	0	5	0	0	0
Grootste holdings banken	9	0	9	0	0	0
Totaal in aantal	**41**	**3**	**38**	**3**	**0**	**3**
Totaal in aandeel	**100%**	**7%**	**93%**	**7%**	**0%**	**7%**

Gezondheid

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	vrouw	man
Orde der geneesheren	6	1	5	0	0	0
Ziekenfondsen	7	1	6	0	0	0
Totaal in aantal	**13**	**2**	**11**	**0**	**0**	**0**
Totaal in aandeel	**100%**	**15%**	**85%**	**0%**	**0%**	**0%**

Kunst, cultuur & ontspanning

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	vrouw	man
Restaurants Vlaanderen	7	0	7	0	0	0
Rijkste Cultuurcentra	20	1	19	0	0	0
Federale Cultuurcentra	3	0	3	0	0	0
Archieven	4	0	4	0	0	0
Voetbal eersteklas	16	1	15	1	0	1
Totaal in aantal	**50**	**2**	**48**	**1**	**0**	**1**
Totaal in aandeel	**100%**	**4%**	**96%**	**2%**	**0%**	**2%**

Justitie

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	Vrouw	man
Rechtbanken & advocaten	17	2	15	0	0	0
Veiligheidsbeleid	3	1	2	0	0	0
Opleidingsinstituten defensie	3	0	3	0	0	0
Totaal in aantal	**23**	**3**	**20**	**0**	**0**	**0**
Totaal in aandeel	**100%**	**13%**	**87%**	**0%**	**0%**	**0%**

Media

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	vrouw	man
Mediagroepen & journalistenorganisaties	10	1	9	0	0	0
Zenders	5	1	4	0	0	0
Totaal in aantal	**15**	**2**	**13**	**0**	**0**	**0**
Totaal in aandeel	**100%**	**13%**	**87%**	**0%**	**0%**	**0%**

Onderwijs

	Totaal	Vrouw	Man	Niet-Westers	vrouw	Man
Associaties onderwijs	5	1	4	0	0	0
Hogescholen/universiteiten	18	4	14	0	0	0
Koepels onderwijs	8	5	3	0	0	0
Totaal in aantal	**31**	**10**	**21**	**0**	**0**	**0**
Totaal in aandeel	**100%**	**32%**	**68%**	**0%**	**0%**	**0%**

Bespreking van de resultaten

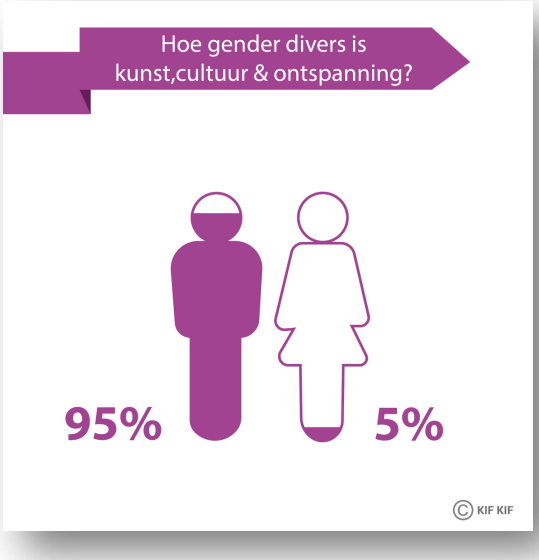
Eind 2017 telde Vlaanderen 6.516.011 inwoners.[4] Onder hen had zo'n 13% een familiale migratieachtergrond vanuit niet-Westerse landen.[5] (Indien we daar Brussel zouden bijrekenen – met 1.191.604 inwoners - dan komen we op 20%.) En zo'n 51% was vrouw.

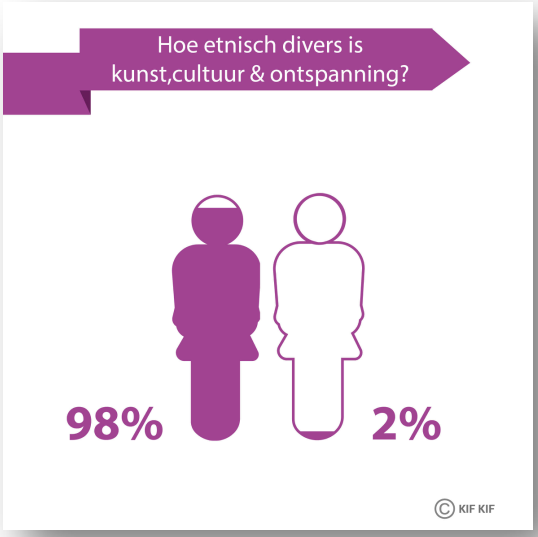
Onder de Vlaamse elite is dus geen sprake van representativiteit. Slechts 3% van de 'elitefuncties' wordt immers ingevuld door personen met een familiale migratieachtergrond uit 'niet-westerse' landen. En slechts 28% wordt ingevuld door vrouwen.

In zo goed als alle sectoren zien we gelijkaardige problematische cijfers.

Bijzonder opvallend **op vlak van genderdiversiteit** zijn de gezondheidssector en de wereld van kunst, cultuur en ontspanning met respectievelijk slechts 15% en 4% vrouwen. Hoewel dat sectoren zijn waarvan men vaak veronderstelt dat veel vrouwen er aan het werk zijn, reflecteert zich dat dus niet in de topfuncties. Ook in de media en justitie zien we het beschamende cijfer van 13%. En in de bedrijfswereld gaat het om slechts 7%. De algemene cijfers rond genderdiversiteit worden bijgevolg voor een groot deel omhoog getrokken door het hogere percentage van vrouwen in de politiek. Dat is dan ook een sector waarin wel degelijk specifieke quota en concrete regels rond genderevenwicht van kracht zijn zoals, bijvoorbeeld, de pariteitswetten.[6]

Wat etnisch-culturele diversiteit betreft springen vooral de elite van het onderwijs, de media, justitie en de gezondheidssector in het oog. Geen enkele van de onderzochte elitefuncties wordt er ingenomen door iemand met een familiale migratiegeschiedenis uit niet-westerse landen. Het zijn nochtans allemaal

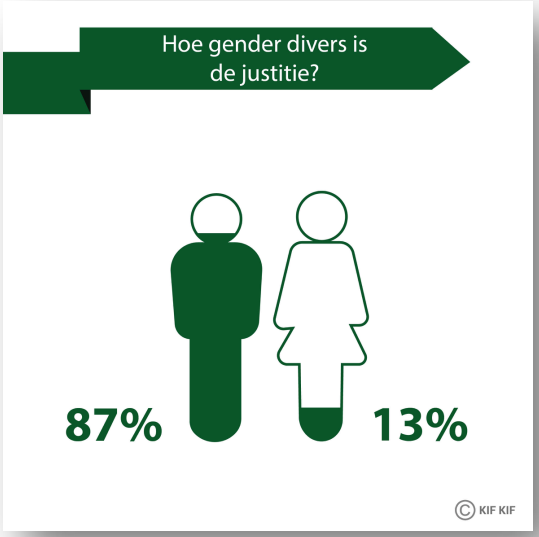


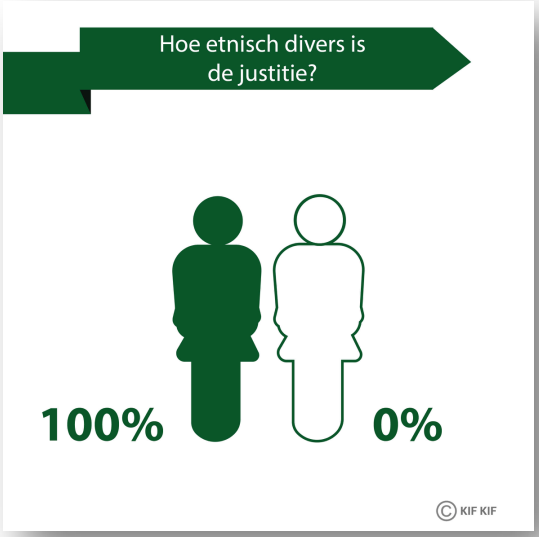


sectoren waarin het voor de concrete dagelijkse praktijk bijzonder relevant is om voldoende achtergrondkennis binnen te brengen over het reilen en zeilen onder specifieke minderheidsgroepen (bijvoorbeeld, gezien de steeds weerkerende kwesties als de mogelijkheid om een hoofddoek te dragen in het onderwijs, gezien de overmatige focus die media leggen op spanningen rond culturele identiteit, gezien reële probelemen als etnic profiling in justitie en gezien de nood aan een voldoende cultuursensitieve aanpak in de gezondheidszorg.)

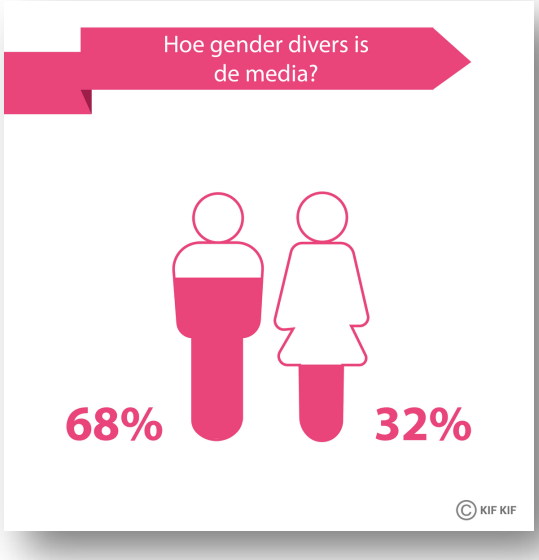
Even opvallend op dat vlak is dat voor de subgroep van de twintig grootste NGO's (binnen de sector van het middenveld) hetzelfde geldt. Een groot deel onder hen richt zich nochtans specifiek op ontwikkelings-samenwerking in niet-westerse landen.

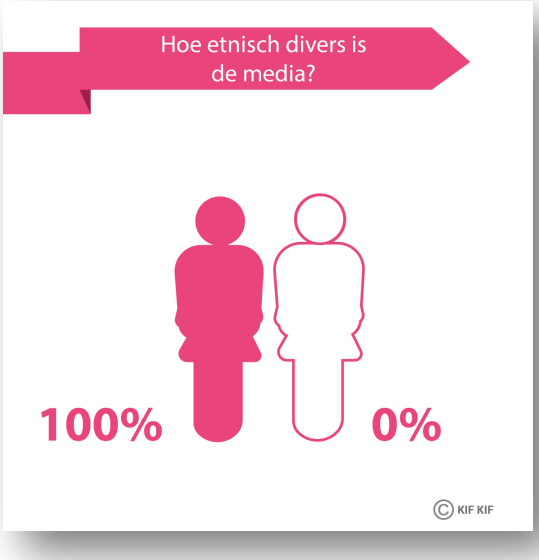
Opnieuw is het vooral de politiek elite die het cijfer wat omhoog krikt. In die sector vinden we immers 10 van de in totaal getelde 17 personen met niet-westerse roots. En opnieuw spelen hier concrete, vooraf bepaalde maatregelen een rol. Elke partij plaatst nu eenmaal steeds ook voldoende mensen met een familiale achtergrond uit niet-westerse landen op de kieslijsten om zo voldoende stemmen te winnen binnen specifieke gemeenschappen. Dat zorgt er vervolgens voor dat sommigen onder hen ook verkozen worden en naar dergelijke elitefuncties kunnen doorstromen. Anders gezegd: een soort onuitgesproken, 'informeel' quotasysteem zorgt ervoor dat de politiek het iets beter doet dan vele andere sectoren. Al wil dat ook weer niet zoveel zeggen. Het uiteindelijke percentage blijft ook onder politici bedroevend laag in vergelijking met de reële maatschappelijke percentages inzake etnisch-culturele diversiteit. Uit eerder onderzoek van het minderhedenforum uit 2014 bleek dan ook dat de kieslijsten op zich een behoorlijke etnisch-culturele diversiteit vertonen maar dat kandidaten met een familiale migratieachtergrond heel wat minder op verkiesbare plaatsen staan.[7]





De sector die het hoogste percentage haalt (7%) is uiteindelijk die van business en banken. Maar ook hier is een kritische noot op zijn plaats. Dit percentage wordt volledig bepaald door de CEO's van de 20 grootste privébedrijven. (In alle andere onderzochte deelsegmenten van deze sector vonden we m.a.w. geen enkele elitefunctie ingevuld door personen met roots in niet-westerse landen.) Deze bedrijven zijn echter vaak transnationale bedrijven. In die sector gaat het bijgevolg meer dan in de andere sectoren om personen uit de transnationale elite die tijdelijk de CEO functie bekleedt in het Belgische hoofdkantoor van het desbetreffende bedrijf. Dus al ligt het percentage in deze groep wat hoger, eigenlijk moet het niet zozeer afgemeten worden aan de etnisch-culturele diversiteit in Vlaanderen. Het moet eerder afgemeten worden aan de wereldwijde percentages van mensen die in niet-westerse landen woonachtig zijn. Vanuit die optiek is de etnisch-culturele diversiteit onder CEO's dan weer bedroevend laag. Immers, de bevolking van niet-westerse landen staat in voor 90% van de wereldbevolking. Hoewel de bedrijfswereld het op het eerste zicht het dus wat 'beter' lijkt te doen, is dat geenszins het geval. Het zet wel extra in de verf dat de Vlaamse onevenwichten niet op zichzelf staan maar een onderdeel zijn van globale onevenwichten.

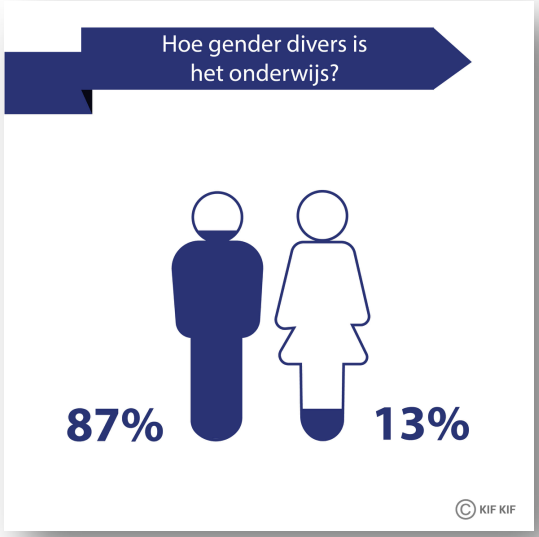


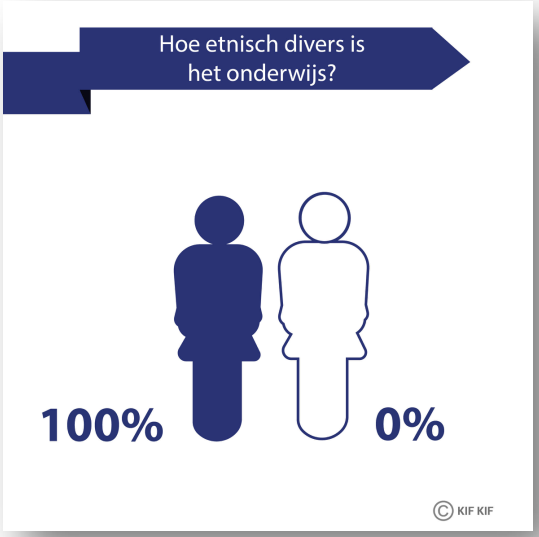


Zo kan het nochtans ook...

Wie over het transnationale spreekt, kan meteen ook naar een geheel andere sector kijken: die van internationale sportwedstrijden die vaak miljoenen – indien al geen miljarden – mensen in de ban houden. Wanneer we dit onderzoek publiceren, komt bijvoorbeeld de Wereldbeker voetbal er opnieuw aan. We namen dus ook even een kijkje hoe het zit met onze nationale voetbalploeg. En wat blijkt? Wanneer ons land in de sportwereld wenst te winnen op het internationale toneel, lukt het wel om een team uit te werken met grote culturele diversiteit. Onder de Rode Duivels hebben immers 12 van de 26 spelers roots in een niet-westerse cultuur. Dat is net geen 50%.

Een mooi resultaat, waar heel wat sectoren een voorbeeld aan kunnen nemen. De aanwezigheid van spelers met roots in niet-westerse landen zorgt er immers niet voor dat de ploeg minder succes heeft. In tegendeel, de laatste jaren geniet het Belgische elftal juist een hoog aanzien op internationaal vlak en ook in eigen land wordt de ploeg steeds meer op handen gedragen.





Conclusie: over de realiteit van gender en cultuur gerelateerde glazen plafonds

Eén ding is zeker, het glazen plafond voor vrouwen is nog steeds aanwezig in beleids- en directiekringen. Slechts 28% van de elitefuncties wordt ingevuld door vrouwen. En in vele sectoren valt het onder de 20%.

Trouwens, een pikant detail op dat vlak: de man-vrouw verhoudingen zitten wel goed bij de niet-westerse elite. Hoewel net zij vaak verweten worden gelijkheid van man en vrouw niet hoog genoeg in het vaandel te dragen, blijkt dat onder diegenen die doorstromen naar elitefuncties niet het geval te zijn. Ongeveer de helft onder hen is vrouw. Ze doen het dus een pak beter dan de elite met roots in westerse landen. Maar een groep van slechts 17 mensen is natuurlijk te klein voor om ook daadwerkelijke stevige conclusies uit te trekken. We brengen deze opmerking dan ook aan met de nodige voorzichtigheid.

Minder voorzichtig moeten we zijn over de verhouding tussen personen met een familiale migratieachtergrond uit niet-westerse landen en personen met roots in westerse landen. Op dat vlak zijn de cijfers immers bijzonder sprekend en duidelijk. Wie op cultureel vlak als 'anders' wordt gezien, heeft het blijkbaar moeilijker om door te groeien naar elitefuncties. Een vergelijking met de percentages van de genderdiversiteit maakt dat snel duidelijk. We vinden immers net iets meer dan de helft van het maatschappelijke percentage vrouwen in de elite terug (28% t.o.v. 51%). Voor personen met roots in niet-westerse landen is dat nog een pak lager. In dat geval gaat het immers om minder dan een vierde (3% t.o.v. 13%).

Zodus, indien we van een glazen plafond spreken voor vrouwen, dan moeten we misschien ook maar eens duidelijk over een glazen plafond spreken voor mensen met een familiale migratieachtergrond uit niet-westerse landen. Want het is, vanuit statistisch oogpunt, minstens even reëel – en eigenlijk zelfs nog meer uitgesproken.

Noten en referenties

[1] Zie: Operation Black Vote, *The Colour of Power*, 2018. http://www.thecoulourofpower/colour-of-power

[2] Zie: Pamela Duncan, Revealed: Britain's most powerful elite is 97% white, 24-09-2017. http://www.theguardian.com/inequality/2017/sep/24/revealed-britains-most-powerful-elite-97-white

[3] Lolo Okolosie, Joseph Harker, Leah Green en Emma Dabiri, *Is it time to ditch the term 'Black, Asian and ethnic minority' (BAME)*, The Guardian, 22.05.2015. https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/may/22/black-asian-minority-ethnic-bame-bme-trevor-phillips-racial-minorities

[4] Zie de officiële statistieken van de Belgische overheid: http://www.ibz.rrn.fgov.be

[5] We baseren ons daarvoor op cijfers die verzameld en berekend werden door socioloog Jan Hertogen. Zie www.npdata.be. De specifieke excel waar we ons voor dit onderzoek op baseerden, kan ook gedownload worden op www.kifkif.be. Het cijfer omvat een optelling van: diegenen geen Belgische nationaliteit hebben + diegenen die ooit als 'vreemdeling' geregistreerd werden maar in de periode na WOII Belg werden + het natuurlijk en migratiesaldo na de Belgwording. Dat laatste is een berekening voortgaande op een verdubbeling van de Belg gewordenen na 24 jaar voor niet-Europees en 48 jaar voor Europees. Jan Hertogen houdt dus rekening met het moment en aantal Belgwordingen per nationaliteit om de periode te berekenen en toe te passen op het betreffende aantal. Kortom: in zijn berekeningen tracht Jan Hertogen alle generaties mee te nemen. Dat is anders dan de cijfers van 'vreemde herkomst' in het rijksregister waar, bijvoorbeeld, de integratiemonitor of de datawarehouse van de kruispuntenbank op voortgaan. Zij nemen enkel de 'vreemdelingen' en degenen die als vreemdeling geboren zijn of waarvan één van de ouders als vreemdeling geboren is. Kleinkinderen van Belg geworden grootouders worden door hen dus niet meegeteld. Daarom liggen de cijfers van Hertogen ook iets hoger.

[6] Zie: Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, *Pariteitswetten*, s.d. http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/politiek/pariteitswetten

[7] Catelijne Devriendt en Naima Charkaoui, *Diversiteit op de kieslijsten verkiezingen 2014*, Minderhedenforum, 16-05-2014. http://www.minderhedenforum.be/download/media/264/20140516-rapport-diversiteit-kieslijsten-verkiezingen-2014.pdf