



Onderzoeksartikel

Alleen maar een verlangen? jobgerelateerde risicofactoren en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse cultuur- en mediasector

Mart Willekens

Universiteit Gent
mart.willekens@ugent.be

Jessy Siongers

Universiteit Gent/Vrije Universiteit Brussel
jessy.siongers@ugent.be

John Lievens

Universiteit Gent
john.lievens@ugent.be

Kernwoorden: grensoverschrijdend gedrag,
media, cultuur, jobkenmerken, gender

Abstract

In this paper, we analyse how characteristics of the work environment in the cultural industries influence the likelihood of experiencing sexual harassment. We differentiate between communicational (remarks, jokes and infantilization) and behavioural (physical contact and force) forms of sexual harassment. Experiencing the work environment as highly competitive and having a large professional network prove to be the most important explanatory factors. Doing artistic work is a secondary factor that helps explain the prevalence of sexual harassment. Occupational status is also important, but this effect differs for men and women. Men experience sexual harassment more often when they have a lower status position within the cultural and media industries, while this is not the case for women.

Inleiding

In navolging van de Harvey Weinstein-affaire in Hollywood is #MeToo een begrip geworden in de cultuur- en mediasector en ver daarbuiten (Boyle 2019). Na publieke getuigenissen van slachtoffers in deze affaire deelden op sociale media wereldwijd tal van vrouwen en mannen onder deze hashtag eigen ervaringen van seksuele intimidatie, seksisme en seksueel misbruik. De rapportage van grensoverschrijdend gedrag in deze getuigenissen ging van meer subtiele ervaringen waarbij ongepast, discriminerend en vaak seksueel getint gedrag werd vertoond, tot zware strafrechtelijke feiten. Heel wat van deze verhalen en getuigenissen werden nadien door traditionele media opgepikt, vooral wanneer het zaken betrof waarin publiek gekende personen – als dader of als slachtoffer – betrokken waren.

Ook in Vlaanderen bleef de cultuur- en mediasector niet gespaard en kwamen verhalen en getuigenissen van grensoverschrijdend gedrag naar boven. Om een beter zicht te krijgen op de omvang van het probleem in de cultuur- en mediasector vroeg toenmalig minister Sven Gatz, onder meer bevoegd voor media en cultuur, een onderzoek aan naar de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag in beide sectoren. Dit onderzoek werd uitgevoerd door de Vakgroep Sociologie aan de Universiteit Gent. Het doel van deze studie was vierledig, namelijk nagaan (1) hoe vaak grensoverschrijdend gedrag voorkomt in deze twee sectoren, (2) wat de risicofactoren zijn, (3) hoe er wordt omgegaan met dit gedrag en (4) in welke mate de bestaande procedures ondersteuning bieden bij het omgaan met en het verwerken van ervaringen van grensoverschrijdend gedrag.

In deze bijdrage gaan we dieper in op de eerste en tweede doelstelling van de studie¹, aangezien deze thema's een sociologische invalshoek vergen en aansluiten bij de sociologische literatuur. De twee andere doelstellingen vragen om een meer psychologische en beleidsmatige benadering en vallen daarom buiten het bestek van deze bijdrage.

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer zit vervat in specifieke interacties met een seksuele component in een professionele context. Zowel specifieke kenmerken van personen tewerkgesteld in een sector, alsook de bredere professionele context kunnen verklaringen bieden voor de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag in welbepaalde sectoren (Fitzgerald et al. 1997; McDonald 2012; Uggen en Blackstone 2004). In dit artikel kijken we ook naar de gebruikelijke socio-demografische factoren zoals geslacht, leeftijd en opleiding, maar de aandacht gaat vooral naar jobgerelateerde kenmerken zoals professionele status, competitiviteit, type van contract, grootte van het professionele netwerk en het al dan niet verrichten van artistieke werkzaamheden. Daarnaast gaan we specifiek na of het effect van de eigen statuspositie verschilt voor mannen en vrouwen. Door te focussen op jobkenmerken kan vastgesteld worden welke beroepsgroepen het vaakst geconfronteerd

¹ De volledige resultaten van dit onderzoek zijn terug te vinden in het rapport *Waar ligt de grens? Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector* (Willekens, Siongers en Lievens 2018).

worden met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Op basis van deze gegevens kunnen we een beter inzicht krijgen in de determinerende factoren om deze gedragingen te verklaren. Deze analyses laten toe om in het besluit een aantal sectorspecifieke beleidsaanbevelingen te formuleren om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en indien dergelijk gedrag zich stelt probater in te grijpen.

Theoretisch kader

Afbakening van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een complex begrip met verschillende dimensies. Een duidelijke en operationaliseerbare afbakening is daarom onontbeerlijk. Vanuit legaal standpunt² wordt seksueel grensoverschrijdend gedrag in België vooral gekaderd in een welzijns perspectief en gedefinieerd als een psychosociale belasting veroorzaakt door het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk. Hierdoor is het beleid omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag vooral gericht op seksuele intimidatie of pesterijen op het werk, en in mindere mate op discriminatievormen op basis van gender, wat onder antidiscriminatie wetgeving valt (Pillinger 2017). Deze beleidscontext heeft ertoe geleid dat dit onderzoeksproject zich vooral gericht heeft op de psychosociale aspecten van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de cultuur- en mediasector, en minder op genderdiscriminatie. Dit maakt dat onze benadering enigszins verschilt van de Angelsaksische literatuur waar genderdiscriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag eerder worden gezien als twee subdimensies van het bredere concept 'gender-based harassment' (Berdahl 2007; Fitzgerald, Gelfand en Drasgow 1995; Leskinen en Cortina 2014). Deze bijdrage vertrekt dan ook van een engere definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag waarbij vooral ongewenste handelingen en communicatievormen met een expliciet seksuele component opgenomen worden³. Deze engere focus heeft als nadeel dat genderdiscriminatie, hoewel onlosmakelijk verbonden met seksueel grensoverschrijdend gedrag, buiten beschouwing blijft in dit artikel. Anderzijds heeft de specifieke focus op ervaringen met een seksuele connotatie als voordeel dat deze makkelijker kunnen vergeleken worden voor mannen en vrouwen, wat moeilijker is voor ervaringen die wijzen op genderdiscriminatie.

In onze afbakening van grensoverschrijdend gedrag en de verschillende vormen daarbinnen, baseren we ons op de definitie ontwikkeld door Fitzgerald, Swan en Magley (1997): het gaat om een psychologische afbakening van gender- of seksueel gerelateerde gedragingen in een professionele situatie die door de betrokkene zelf als beledigend of grensoverschrijdend worden beoordeeld. Op basis van deze psy-

² Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Artikel 2 §3).

³ In de vragenlijst werd ook een aantal algemene vragen opgenomen over percepties van genderdiscriminatie in de cultuur- en mediasector, maar niet als een deeldimensie van grensoverschrijdend gedrag.

chologische definitie gaat het niet enkel over strafrechtelijke of zwaardere feiten, maar kan het ook gaan om meer subtiele vormen van seksisme of seksuele toenaderingen die voor de ene persoon door de beugel kunnen en voor de andere niet (McDonald 2012). Deze ruime benadering geeft een vollediger en correcter beeld van de problematiek. Een beperking van deze benadering is evenwel dat we niet zelf de grens tussen aanvaardbaar en niet aanvaardbaar gedrag kunnen vastleggen, waardoor de definitie van grensoverschrijdend gedrag in zekere zin relatief wordt. Onderzoek wijst echter uit dat studies die uitgaan van de subjectieve perceptie tot substantieel hogere cijfers van grensoverschrijdend gedrag komen dan studies die uitgaan van legale definities van grensoverschrijdend gedrag (Ilies et al. 2003). Door te werken met een legale afbakening zouden meer subtiele grensoverschrijdende gedragingen onder de radar blijven. Bovendien is het de ervaring zelf die bepaalt hoe mensen er mee zullen omgaan, of zij het gedrag zullen melden en of zij al dan niet hulp zullen zoeken binnen hun professionele omgeving.

Op basis van een expertenpanel kwamen Leskinen en Cortina (2014) tot een gevalideerde schaal die een onderscheid maakt tussen vijf types van gedragingen op de werkvloer die potentieel als grensoverschrijdend kunnen gepercipieerd worden: (1) seksueel getinte opmerkingen, (2) aanstootgevend seksueel gedrag, (3) infantiliserende, (4) werk-gezinsspanningen en (5) genderspanningen. De twee laatste types wijzen respectievelijk op het negatief beoordelen van vrouwen die werk boven gezin plaatsen en het veroordelen van vrouwen die niet conformeren aan traditionele rollen. Deze handelingen hebben niet noodzakelijk een seksuele connotatie en vallen eerder onder discriminatie. Om deze reden worden ze ook niet meegenomen in dit onderzoek. Het onderscheid tussen de gedragsmatige component (type 2) en de communicatieve component (types 1 en 3) binnen seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt wel behouden.

Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector

Uit internationaal onderzoek blijkt dat grensoverschrijdend gedrag voornamelijk voorkomt in grote private en industriële organisaties waar er een sterke mannelijke dominantie heerst (Einarsen 2000; McLaughlin, Uggen en Blackstone 2012). Daarnaast is er meer kans op grensoverschrijdend gedrag in jobs die gekenmerkt worden door een lage autonomie, routinewerk en strakke formele hiërarchische structuren (Baillien, Neyens en De Witte 2008). Dit beeld associëren we niet direct met creatieve functies binnen de cultuur- en mediasector, die vaak als ‘cool en egalitair’ worden omschreven en waar inclusiviteit en autonomie sterk gewaardeerd worden (Gill 2002). Beide sectoren staan bovendien bekend voor een eerder progressieve houding ten opzichte van seksualiteit en niet-heteroseksuele genderidentiteiten (Banks 2006; Geffen 2020). Ten slotte zijn er relatief veel vrouwen werkzaam in deze twee sectoren, waardoor er niet meteen sprake is van een ‘kwantitatieve’ mannelijke do-

minantie⁴ (Willekens et al. 2017).

Achter dit positieve imago zijn er echter ook een paar pijnpunten te ontwaren, zoals weinig jobzekerheid, een competitieve sfeer, onderbetaling, complexe statushiërarchieën en een gebrek aan formele structuren die bescherming bieden aan werknemers (Abbing 2002; Banks en Hesmondhalgh 2009; Comunian, Faggian en Jewell 2011; Hesmondhalgh en Baker 2010, 2015). Hierbij komt dat er in Vlaanderen (en ook internationaal) nog geen sprake is van structurele gendergelijkheid in de cultuur- en mediasector. Vrouwen stromen minder vaak door naar hogere statusposities en worden vaak minder betaald dan mannen voor gelijkaardige functies (Hesmondhalgh en Baker 2015; Oakley 2006; Willekens et al. 2017). Deze problematiek is doorheen de #MeToo-beweging sterk tot uiting gekomen, waarbij er naast concrete seksuele handelingen ook meer structurele vormen van genderdiscriminatie aangekaart werden. Discussies over genderdiscriminatie leiden tot een destabilisatie van bestaande statusstructuren binnen de cultuur- en mediasector. Deze situatie kan ertoe leiden dat personen die zich bedreigd voelen in hun toegeschreven status (meestal mannen) vaker overgaan tot grensoverschrijdend gedrag om hun status veilig te stellen en slachtoffers zullen dit soort gedrag vaker erkennen als grensoverschrijdend omdat zij dit als een aanval zien op de gelijke statuspositie die zij ambiëren (Einarsen 2000; Einarsen, Raknes en Matthiesen 1994; Ilies et al. 2003; McLaughlin et al. 2012). Daarnaast zijn seksualiteit, lichamelijke aantrekkelijkheid intrinsiek verbonden aan bepaalde artistieke of ‘frontstage’ posities waardoor de grens tussen aanvaardbaar en onaanvaardbaar gedrag soms moeilijker te bepalen is (Alexias en Dimitropoulou 2011; Kleppe en Røyseng 2016; Martí 2015). De combinatie van deze factoren kan in de cultuur- en mediasector zorgen voor een omgeving waar seksueel grensoverschrijdend gedrag sneller kan voorkomen.

Verklarende factoren en hypotheses

De kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag kan dus worden versterkt door een aantal specifieke risicofactoren. In dit deel bespreken we de risicofactoren gerelateerd aan jobs in de cultuur- en mediasector die we mee opnemen in onze analyses, telkens gevolgd door een concrete hypothese.

Competitieve sfeer: Jobs binnen de cultuur- en mediasector zijn fel begeerd en je kan maar een carrière uitbouwen door het accumuleren van prestigieuze projecten in een professionele portfolio (Ashton 2015). Aangezien het aantal prestigieuze projecten beperkt is, gaat dit vaak gepaard met een concurrentiestrijd waardoor er een sterk competitieve omgeving kan ontstaan (Hennekam en Bennett 2017). Binnen een competitieve werkomgeving wordt intimidatie en pestgedrag vaker aangewend om de eigen positie veilig te stellen of te verbeteren (Hennekam en Bennett 2017; Salin 2003). Zeker ten opzichte van vrouwen gaat het dan vaak om seksueel

⁴ Dit wil niet zeggen dat er geen ‘kwalitatieve’ verschillen zijn. Vrouwen zijn ook in de Vlaamse cultuur- en mediasector minder vertegenwoordigd in meer prestigieuze of leidinggevende functies en oververtegenwoordigd in de meer ondersteunende functies.

getinte vormen van intimidatie (Blackstone, Houle en Uggen 2014). Daarnaast zullen slachtoffers in een competitieve omgeving dit soort gedrag ook vaker als grensoverschrijdend ervaren, aangezien zij aanvoelen dat hun concurrentiële positie in het professionele veld wordt ondermijnd (Einarsen et al. 1994).

H1: Naarmate men werkt binnen een meer competitieve omgeving, verhoogt de kans op het ervaren van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Tijdelijke contracten: De cultuur- en mediasector wordt gekenmerkt door veel projectmatig werk waarin doorgaans met tijdelijke contracten wordt gewerkt (Morgan en Nelligan 2018). Hierdoor ontwikkelen carrières in de cultuur- en mediasector, of meer algemener de creatieve sector, zich eerder tussen organisaties dan binnen een bepaalde organisatie (Janssens en Moreels 2008). Het werken met een tijdelijk contract biedt minder bescherming en het grote verloop zorgt ervoor dat de kans op confrontatie achteraf kleiner wordt wanneer een tijdelijk contract binnen een organisatie (van dader of slachtoffer) is afgelopen. Daarnaast is het in deze situatie vaak moeilijker voor slachtoffers om met klachten naar buiten te komen omdat zij bij een negatieve respons het risico lopen hun contract te verliezen. Dit kan een gelegenheid scheppen waarbij daders onopgemerkt dit soort feiten kunnen plegen (Hennekam en Bennett 2017).

H2: Werken met tijdelijke contracten verhoogt de kans op het ervaren van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Belang van sociale netwerken: Tijdelijke contracten worden binnen creatieve industrieën vaak informeel geregeld, waardoor het erg belangrijk wordt om een breed en divers netwerk uit te bouwen binnen de sector (Daskalaki 2010). Chamberlain et al. (2008) vinden bij werknemers met een groter sociaal netwerk en met meer oppervlakkige en relatief anonieme contacten een hogere prevalentie van seksueel grensoverschrijdend gedrag. In de media- en cultuursector vinden deze informele contacten relatief vaak plaats in cafés, feestjes en events waar alcohol geserveerd wordt, wat de kans op ongepaste gedragingen verder kan verhogen (Bacharach, Bamberger en McKinney 2007; Hennekam en Bennett 2017; Kleppe en Røyseng 2016). Binnen dergelijk grote en informele professionele netwerken kan impliciet een ‘voor wat hoort wat’ cultuur ontstaan waardoor ongepaste voorstellen, gedragingen of communicatie kunnen aangewend worden in discussies rond professionele posities en contracten (Hennekam en Bennett 2017).

H3: Een groter sociaal netwerk verhoogt de kans op het ervaren van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Artistiek/artistiek-technisch werk: Veel jobs binnen de cultuur- en mediasector hebben een artistiek karakter waarbij performance, lichamelijkheid en *présence* centraal staan. In dit soort jobs moet je vaak op de voorgrond treden, en kritieken of commentaren gericht op de persoon en/of het lichaam door andere professionele actoren worden gezien als onderdeel van de functie. Wanneer het artistieke eindproduct hierbij als absolute waarde naar voor wordt geschoven kan dit in bepaalde gevallen leiden tot normvervaging waardoor de kans op grensoverschrijdend gedrag toeneemt (Kleppe en Røyseng 2016). Zeker in sectoren waarin het lichaam ingezet wordt als artistiek medium (zoals in de podiumkunsten) kan dit probleem zich voordoen (Ghekiere 2017).

H4: Het uitoefenen van een artistieke functie verhoogt de kans op het ervaren van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Statusverschillen: De cultuur- en mediasector wordt gekenmerkt door grote statusverschillen. Sommige actoren genieten zo veel aanzien in hun beroepsveld dat zij een machtspositie ontwikkelen waarin zij (quasi) ongenaakbaar zijn (Kleppe en Røyseng 2016). Daarnaast is er een grote instroom van ‘nieuwe’ actoren die nog geen carrière hebben uitgebouwd en hierdoor een lagere status innemen binnen de sector. Aangezien grensoverschrijdend gedrag vaak gerelateerd is aan machtsposities verwachten we dat personen die een lagere status innemen vaker geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag (Hennekam en Bennett 2017). Toch blijkt uit onderzoek dat dit proces niet zo eenvoudig is als het lijkt. McLaughlin, Uggen en Blackstone (2012) geven aan dat we moeten oppassen met de assumpties van het ‘kwetsbare-slachtofferperspectief’ dat ervan uitgaat dat seksueel grensoverschrijdend gedrag vooral gesteld wordt door (mannelijke) daders met een hoge status die vanuit een seksuele lust kwetsbare (vrouwelijke) slachtoffers zoeken met een lagere status. In hun onderzoek naar de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag komt naar voren dat vrouwen in een autoriteitspositie (en dus een hogere status) vaker grensoverschrijdend gedrag rapporteren dan vrouwen die in een ondergeschikte positie werken. Dit gedrag wordt ook gesteld door mannen met een lagere of gelijke status, met als doel om via seksueel gerelateerde opmerkingen of gedragingen de autoriteitspositie van de vrouw te ondergraven. Bij mannen gaat het verwerven van status daarentegen meer uniform gepaard met het verwerven van prestige waardoor de prevalentie van dit soort intimidatiepraktijken wel afneemt. De reden hiervoor kan gekaderd worden vanuit het ‘status threat’-perspectief (Stainback, Ratliff en Roscigno 2011). In een samenleving die mannen een hogere status toekent op basis van hun gender zullen mannen moeilijker kunnen aanvaarden dat een vrouw een hogere professionele positie bekleedt, waardoor zij vrouwen met een hogere status vaker expliciet gaan aanvallen op hun genderidentiteit. De situatie waarin de man een hogere statuspositie inneemt wordt daarentegen als ‘normaal’ geïnterpreteerd

waardoor de positie minder snel ter discussie wordt gesteld. Dit betekent dat voor mannen de prevalentie van seksueel grensoverschrijdend gedrag zal afnemen met een hogere statuspositie, terwijl dit voor vrouwen net niet het geval zal zijn.

H5a: Een lagere status verhoogt de kans op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag.

H5b: Het positieve effect van een lagere status (H5a) speelt sterker bij mannen dan bij vrouwen.

Data

Om een representatief en betrouwbaar beeld te krijgen van de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector en de verklarende factoren werd er gekozen voor een kwantitatieve benadering, waarbij een gestandaardiseerde vragenlijst werd ontwikkeld die kon worden ingevuld door de brede waaier aan beroepen⁵ binnen beide sectoren. De vragenlijst werd opgesteld in samenspraak met verschillende sectorale organisaties en beleidsmedewerkers van het Departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse Overheid, en online geprogrammeerd met behulp van het softwarepakket Qualtrics.

De vraag tot deelname aan het onderzoek gebeurde via twee verschillende paden: persoonlijke uitnodigingen tot deelname en een open oproep. De eerste werkwijze genoot de voorkeur. Daarbij werden personen persoonlijk aangeschreven op basis van de adresbestanden die werden aangeleverd door verschillende overkoepelende sectorale organisaties (onder meer Mediarte, Fonds voor de Podiumkunsten, Vlaamse Vereniging voor Journalisten, Kunstenpunt, Acteursgilde, Unie van Registrateurs). Er werd telkens gevraagd naar volledige adresbestanden, zonder een onderscheid te maken naar aard of inhoud van de tewerkstelling. Op deze manier konden we een brede bevraging organiseren waarbij ook meer ondersteunende beroepen werden meegenomen. In totaal werden er 7282 adressen verzameld. Bij de verwerking van de gegevens werden namen en andere identificatiegegevens onmiddellijk verwijderd, waardoor we anonimiteit konden garanderen.

De eerste uitnodiging tot deelname werd verstuurd op 26 april 2018. Daarna werden er twee herinneringen gestuurd (op 3 mei en 17 mei). De dataverzameling werd afgesloten op 25 mei 2018. Een kwart van de respondenten (1802 respondenten op de 7282 adressen) vulde de vragenlijst minstens in tot de vragen naar de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag. Daarna was er een kleine uitval, maar 1675 (23%) personen hebben de vragenlijst toch volledig ingevuld.

⁵ Het ging enkel om personen die als zelfstandige of werknemer werkzaam waren in de professionele cultuur- en mediasector. Vrijwilligers en personen werkzaam binnen de amateurkunsten werden niet meegenomen in het onderzoek.

Tabel 1. Respons via persoonlijke uitnodiging en open link

	N	Respons
Persoonlijke uitnodiging		
<i>email (geldig)</i>	7282	25%
Onvolledige respons (maar wel de vragen over GoG ingevuld)	1802	23%
Volledige respons	1675	
Open link (geen respons berekening mogelijk)		
Onvolledige respons (maar wel de vragen over GoG ingevuld)	367	
Volledige respons	348	
Onvolledige respons (totaal)	2169	
Volledige respons (totaal)	2023	

Sommige organisaties waren echter – gezien het gevoelige thema – niet bereid om hun adressenbestand aan de onderzoekers te bezorgen. Voor deze organisaties werd een anonieme open link voorzien die zij zelf konden verspreiden bij hun werknemers of leden. Via de organisaties die zelf een open link naar de vragenlijst hebben verspreid werden er nog 367 additionele vragenlijsten verzameld, waarvan 348 volledig ingevuld (voor deze groep kunnen we geen responscijfers berekenen). Dit bracht de totale dataset op 2169 ingevulde vragenlijsten, waarvan 2023 volledig.

Er werden meer gegevens verzameld binnen de cultuur- (1299) dan binnen de mediasector (862). Binnen de cultuursector gaat het vooral om personen werkzaam in de podiumkunsten (muziek (405), theater (474) en dans (164)) maar ook personen werkzaam in de beeldende kunsten (144). Binnen de mediasector werden er meer gegevens verzameld bij journalisten (301) en personen werkzaam bij televisie (301). Daarnaast werden ook een aantal gegevens verzameld bij personen werkzaam in de radiosector (65) en in de filmindustrie (78). Hierbij moet worden opgemerkt dat de opdeling naar subsectoren opgesteld werd op basis van de hoofdsector waar men werkt. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat acteurs ook in de film- of televisiesector werken, maar theater als hoofdsector hebben opgegeven. De genderverdeling was ongeveer gelijk in de cultuursector (48,4% vrouwen) en in de mediasector hebben iets meer mannen de vragenlijst ingevuld (56,3% mannen). Deze cijfers liggen in lijn met het gegeven dat in de Vlaamse media en journalistieke sector wat meer mannen werken (Hellemans en Gatz 2016).

Tabel 2. Opdeling respons naar sector en subsector

Sector	%	N
Film	3,6%	78
Televisie	17,6%	380
Radio	3,0%	65
Andere audiovisueel	1,6%	35
Pers	13,9%	301
Totaal media	39,3%	862
Muziek	18,7%	405
Theater	21,9%	474
Dans	7,6%	164
Andere podiumkunsten	4,0%	86
Beeldende Kunst	6,7%	144
Totaal Cultuur	60,1%	1299
<i>Andere (media of cultuur)</i>	<i>1,5%</i>	<i>32</i>

Operationalisering

Grensoverschrijdend gedrag

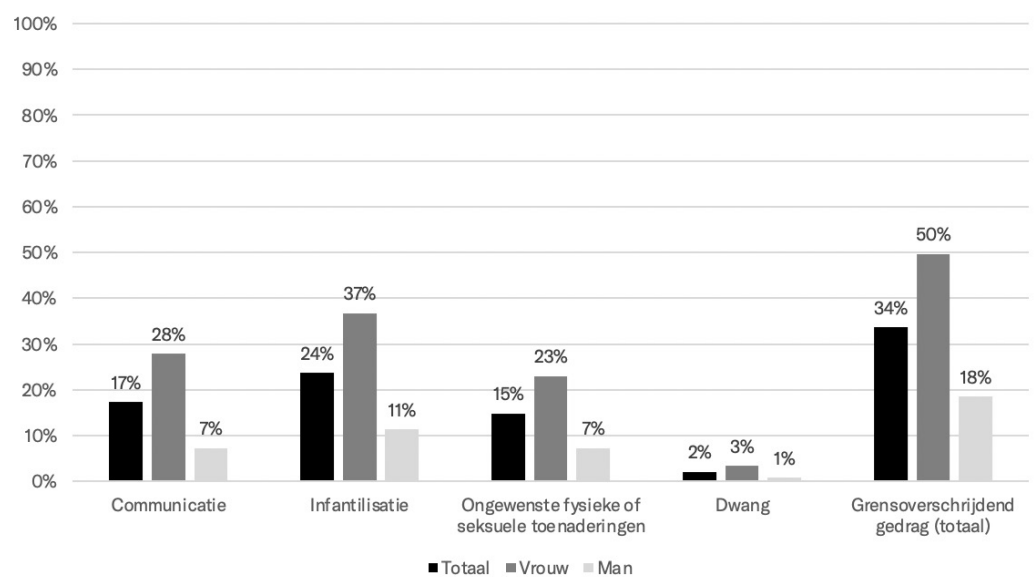
Om een zo gedetailleerd mogelijk beeld te krijgen van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector werden ervaringen op dit vlak in verschillende stappen bevraagd. In een eerste stap werd op basis van de *gender harassment*-schaal van Leskinen en Cortina (2014) een eigen schaal ontwikkeld, waarin items over ongepaste communicatie en gedrag werden opgenomen. Een aantal items werd aangepast om ze meer te laten aansluiten bij de cultuur- en mediasector. Daarnaast werd een aantal extra items over dwang tot seksueel contact opgenomen en ook de set van items over seksuele toenaderingen werd verder uitgebreid met nieuwe items die ingaan op pogingen tot fysiek contact. Voor elk item werd gevraagd hoe vaak de respondent dit ooit had ervaren in zijn of haar professionele loopbaan binnen de cultuur- en/of mediasector (nooit, eenmalig, enkele keren, vrij frequent, zeer frequent).

Op basis van een factoranalyse onderscheiden we vier types van potentieel grensoverschrijdende gedrag (zie tabel 3). Het eerste type omvat items over communicatie van seksuele aard (opmerkingen, berichten, signalen), het tweede type meet infantiliserend (kleinerend aanspreken), het derde type omvat items die polsen naar ongepaste pogingen tot fysiek contact en het vierde type omvat items over dwang tot fysiek of seksueel contact.

Tabel 3. Patroonmatrix voor de principaalcomponentenanalyse met Promax-rotatie voor de vier types van grensoverschrijdend gedrag (op basis van frequentie)

	Communi- catie	Infantili- satie	Fysiek	Dwang
Communicatie				
Seksueel getinte opmerkingen of grappen gemaakt over jou	0,439			
Alleen of in het bijzijn van anderen ongepaste signalen gegeven of dingen tegen jou gezegd van seksuele aard	0,406			
Ongepaste seksueel getinte berichten naar jou gestuurd via mail, sms of sociale media	0,492			
Ongepaste, seksueel getinte foto's of filmpjes van jou verspreid of getoond aan anderen	0,908			
Ongepaste, seksueel getinte verhalen of roddels verteld over jou	0,628			
Infantiliseratie				
Tegen jou gepraat alsof je een klein kind was in plaats van een volwassene		0,953		
Jou als dom of incompetent behandeld omdat je een man of vrouw bent		0,979		
Je publiekelijk aangesproken met een seksueel gerelateerde koosnaam (schatje, poepke, ...)		0,456		
Ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen				
Ongepaste pogingen gedaan om een intieme relatie aan te gaan met jou			0,779	
Je aangeraakt op een manier waarbij je je niet comfortabel voelde			0,659	
Blijven aandringen om met jou af te spreken buiten het werk ondanks eerdere afwijzing			0,916	
Blijven aandringen tot fysiek contact met jou ondanks eerdere afwijzingen			0,931	
Je blijven aanraken nadat je had duidelijk gemaakt dat je dit niet wou			0,756	
Dwang (niet opgenomen in de analyses)				
<i>Je gedwongen tot seksuele handelingen (of zelf seksuele handelingen verricht) waar je niet mee had ingestemd</i>				0,581
<i>Je via chantage om seksueel contact gevraagd (in ruil voor beloningen en/of onder dreiging van sancties)</i>				0,677
<i>Door chantage seksueel contact gehad met jou</i>				0,821

In een tweede stap werd voor elk aspect dat men ooit heeft meegemaakt gevraagd of dit als grensoverschrijdend werd ervaren. Ten slotte werd voor alle aspecten die men als grensoverschrijdend had ervaren gevraagd of men dit ook in het laatste jaar had meegemaakt en als grensoverschrijdend had ervaren (zie figuur 1). Op basis van deze laatste vraag werd voor elk item een dichotome variabele aangemaakt (1 = meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren in het voorbije jaar; 0 = niet meegemaakt of als grensoverschrijdend ervaren in het voorbije jaar). Deze scores werden eerst geaggregeerd per type en vervolgens omgezet naar een dichotome variabele (1 = minstens één handeling meegemaakt in het voorbije jaar welke als grensoverschrijdend werd ervaren; 0 = geen enkele handeling meegemaakt of als grensoverschrijdend ervaren in het voorbije jaar).



Figuur 1: Prevalentie van verschillende types van grensoverschrijdend gedrag in het voorbije jaar

Figuur 1 geeft de prevalentie van de verschillende types van grensoverschrijdend gedrag weer. In totaal heeft 34% van de bevroagden grensoverschrijdend gedrag meegemaakt in het jaar voorafgaand aan de bevraging. Bij vrouwen geeft zelfs de helft aan een of andere vorm van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt te hebben, bij mannen ervaaarde 18% grensoverschrijdend gedrag. Infantilisatie is de vaakst voorkomende vorm van grensoverschrijdend gedrag (24%), gevolgd door on-gepaste en seksueel getinte communicatie (17%) en ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen (15%). Dwang tot grensoverschrijdend gedrag gaat in veel gevallen over strafrechtelijke feiten en 2% van de respondenten geeft aan dat dit hen is over-komen in het voorbije jaar (bij vrouwelijke respondenten 3%). Omdat de relatieve

percentages voor deze laatste vorm van grensoverschrijdend gedrag te laag liggen kunnen we dit type niet apart opnemen in verdere regressieanalyses.

Verklarende variabelen

De volgende variabelen werden opgenomen als verklarende, onafhankelijke variabelen.

Competitieve sfeer: Aan de respondenten werd de stelling voorgelegd ‘De sector waarin ik werk is zeer competitief’. Op basis hiervan werd een dichotome variabele geconstrueerd (0 = (helemaal) niet akkoord of tussen beide; 1 = eerder of helemaal akkoord).

Tijdelijke contracten: Dit is een dummyvariabele met score 1 wanneer men in het voorbije jaar met tijdelijke contracten heeft gewerkt (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, via een sociaal bureau voor kunstenaars, interim contract).

Belang van sociale netwerken: Er werd aan de respondenten gevraagd het eigen professionele netwerk te omschrijven (in vergelijking met dat van collega’s in een vergelijkbare functie). Een professioneel netwerk werd hierbij gedefinieerd als ‘de regelmatige, formele en/of informele contacten met personen die werkzaam zijn in de sector’. Op basis hiervan werd een trichotome variabele geconstrueerd (1 = zeer tot eerder klein professioneel netwerk, 2 = tussen beide; 3 = eerder tot zeer groot professioneel netwerk).

Artistiek/artistiek-technisch werk: Respondenten werden gevraagd naar het soort werk (administratief, technisch, artistiek, werk) dat men deed binnen de cultuur- en/of media sector. Zij konden hierbij meerdere mogelijkheden aanduiden. Op basis hiervan werd een dummyvariabele geconstrueerd (0 = artistiek/artistiek-technisch werk werd niet aangeduid voor het hoofdberoep; 1 = artistiek/artistiek-technisch werk werd wel aangeduid voor het hoofdberoep).

Statusverschillen: Aan de respondenten werd gevraagd om de huidige positie binnen de cultuur- en/of mediasector te beoordelen op een schaal van zeer lage mate van erkenning tot zeer hoge mate van erkenning. Aangezien een lage mate van erkenning als een risicofactor wordt gezien werd deze variabele gecodeerd als 0 = hoge, tot middelmatige erkenning en 1 = lage tot zeer lage erkenning.

Sociaal-demografische kenmerken: Als controlevariabelen worden ook geslacht (0 = man; 1 = vrouw), leeftijd (1 = 35 jaar of jonger; 2 = 36 tot 55 jaar ; 3 = 56 jaar of ouder), opleidingsniveau (1 = secundair onderwijs, 2 = bachelor; 3 = master, niet universitair; 4 = master, universitair) en sector (0 = cultuur; 1 = media) meegenomen.

Resultaten

Om zicht te krijgen op de factoren die de prevalentie van het ervaren van grensover-

schrijdend gedrag kunnen verklaren, bouwen we een stapsgewijs logistisch regressiemodel op voor drie verschillende types (communicatie, infantiliserende en ongepaste lichamelijke of seksuele toenaderingen) en de algemene variabele waarin we de vier types samennemen (totaal)⁶.

In een eerste stap wordt nagegaan in welke mate grensoverschrijdend gedrag gerelateerd is aan de variabelen geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector, status binnen de sector, werken met losse contracten en het verrichten van artistiek werk. In een tweede stap wordt de grootte van het netwerk en perceptie van competitiviteit toegevoegd. Deze twee factoren worden apart toegevoegd omdat zij relatief sterk correleren met het uitoefenen van artistiek werk en het werken met losse contracten. In een derde stap wordt een interactieterm tussen status binnen de sector en geslacht toegevoegd.

Tabel 4 geeft de *odds ratio's* (OR) weer voor het optreden van grensoverschrijdend gedrag. Eenvoudig gesteld, betekent een odds ratio groter dan 1 dat grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomt dan bij de referentiecategorie en een odds ratio kleiner dan 1 dat grensoverschrijdend gedrag minder vaak voorkomt dan in de referentiecategorie. We stellen een sterk gendereffect vast: de odds ratio is hier 4,4 voor de algemene maat van grensoverschrijdend gedrag, wat betekent dat de odds om grensoverschrijdend gedrag mee te maken 4,4 keer groter zijn voor vrouwen in vergelijking met mannen. Zoals verwacht, speelt een sterk gendereffect voor alle types van grensoverschrijdend gedrag. Dit blijkt vooral het geval te zijn voor de communicatieve vormen (OR = 5,31) en wat minder voor ongepaste seksuele toenaderingen (OR = 3,75).

Ook leeftijd is sterk bepalend. De jongere leeftijdsgroep (35 of jonger) maakt significant meer grensoverschrijdend gedrag mee dan de oudere leeftijdsgroepen en deze verschillen zijn vergelijkbaar voor de drie verschillende types. Het opleidingsniveau heeft enkel een minimaal effect op de communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag in stap 2 en 3. Personen met een lager opleidingsniveau (secundair onderwijs of bachelor) maken dit meer mee dan personen met een universitaire masterdiploma. De sector waar men werkt (cultuur of media) is niet bepalend.

Het werken met tijdelijke contracten (of freelancewerk) verhoogt de kans op ongepaste pogingen tot seksueel of fysiek contact in stap 1 (OR = 1,43). Dit effect is echter niet meer significant wanneer we controleren voor het ervaren van een competitieve sfeer en het hebben van veel professionele contacten. We kunnen dus stellen dat deze twee factoren deels een verklaring bieden voor de hogere prevalentie van dit gedrag bij personen zonder vast contract. Een verklaring voor het feit dat dit effect zich specifiek stelt bij het zoeken naar fysiek en seksueel contact kan gezocht worden in de kortstondige werkrelaties die tijdelijke contracten met zich meebrengen, waardoor er door de persoon die dit gedrag stelt vaak minder consequenties

⁶ Dwang wordt meegenomen omdat alle slachtoffers van dwang ook andere vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren. Een maximumscore met of zonder dwang als type grensoverschrijdend gedrag geeft dus hetzelfde resultaat.

Tabel 4. Logistisch regressiemodel voor het ervaren van grensoverschrijdend gedrag in het voorbije jaar (odds ratio's)

		N	Communicatie				Infantilisatie				Ongepaste pogingen tot seksueel contact				Grensoverschrijdend gedrag (totaal)			
			OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR	OR
Geslacht	Man	1125																
	Vrouw	1057	5,31 ***	5,45 ***	6,06 ***	4,52 ***	4,60 ***	5,36 ***	3,75 ***	3,79 ***	4,12 ***	4,40 ***	4,58 ***	5,31 ***				
Leeftijd	35 of jonger	629																
	36-55	1090	0,57 ***	0,55 ***	0,55 ***	0,68 **	0,66 **	0,66 **	0,61 **	0,59 **	0,60 **	0,56 ***	0,53 ***	0,53 ***				
Opleiding	56 of ouder	380	0,59 *	0,60 *	0,60 *	0,57 **	0,57 **	0,58 **	0,47 **	0,47 **	0,48 **	0,53 ***	0,53 ***	0,54 **				
	Secundair onderwijs	221	1,57 °	1,83 *	1,81 *	0,79	0,90	0,88	1,46	1,69 °	1,67 °	1,00	1,16	1,14				
	Bachelor	549	1,52 *	1,61 **	1,61 **	0,99	1,06	1,05	1,25	1,31	1,31	1,19	1,29 °	1,28 °				
	Master (niet universitair)	554	1,27	1,28	1,28	0,96	0,96	0,96	1,44 °	1,45 °	1,44 °	1,17	1,18	1,17				
	Master (universitair)	730																
	Gemiddeld tot hoog	1804																
Status	Laag	382	1,12	1,33	2,06 *	1,59 **	1,79 ***	3,03 ***	1,61 **	1,87 **	2,46 **	1,56 **	1,82 ***	2,98 ***				
Sector	Cultuur	1299																
	Media	862	1,01	0,92	0,92	0,96	0,86	0,86	1,04	0,96	0,96	1,03	0,90	0,90				
Losse contracten	Nee	1118																
	Ja	860	1,05	0,99	0,99	0,91	0,86	0,86	1,43 *	1,37 °	1,37 °	1,09	1,02	1,02				
Artistiek/artistiek-technisch werk	Nee	1099																
	Ja	1096	1,48 *	1,32	1,33 °	1,71 ***	1,53 **	1,54 **	1,21	1,08	1,08	1,47 **	1,30 °	1,31 °				
Perceptie	Nee	637																
competitie	Ja	1364	1,84 ***	1,84 ***	1,85 ***	1,85 ***	1,87 ***	1,87 ***	1,84 ***	1,84 ***	1,84 ***	2,03 ***	2,06 ***					
Sociaal netwerk	Klein	514																
	Midden	634	1,36	1,36	1,38	1,41 *	1,44 *	1,44 *	1,37	1,37	1,38	1,37 *	1,39 *	1,39 *				
Gender*Status: laag	Groot	927	2,21 ***	2,23 ***	2,23 ***	1,78 ***	1,80 ***	1,80 ***	1,98 **	1,99 **	1,99 **	2,02 ***	2,05 ***	2,05 ***				
			0,56				0,46 *				0,68			0,44 **				
Nagelkerke R ²			0,17	0,20	0,20	0,17	0,20	0,20	0,14	0,16	0,16	0,20	0,24	0,24				

Sign. niveaus: ° $p \leq 0,10$; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

worden verwacht (terwijl dezelfde persoon misschien wel mogelijke consequenties vreest in geval van een langdurige werkrelatie, door een grotere mogelijkheid op confrontatie).

Ook het hebben van een artistieke functie verhoogt de kans op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag in stap 1 (OR = 1,47). Dit effect speelt vooral bij communicatief grensoverschrijdend gedrag (OR = 1,48) en infantiliseratie (OR = 1,71). Voor communicatief grensoverschrijdend gedrag verdwijnt het effect wanneer we controleren voor de grootte van het netwerk en de competitieve sfeer. Voor infantiliseratie blijft het effect significant in stap 2.

Na toevoeging van de perceptie van een competitieve sfeer en de omvang van het professionele netwerk in stap 2 verdwijnt zoals hoger reeds aangehaald het effect van het werken met losse contracten en ook het effect van artistiek werk wordt kleiner (infantiliseratie) of verdwijnt (communicatie). Beide variabelen hebben een sterk uniek effect op alle types van grensoverschrijdend gedrag. Personen die hun werkomgeving als competitief ervaren, maken significant meer grensoverschrijdend gedrag mee (OR = 2,03). Dit effect speelt voor alle types ongeveer even sterk. Een omvangrijk professioneel netwerk vergroot ook de kansen op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag (OR = 2,02) en dit effect speelt ook voor alle types. Het effect is het sterkst voor communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag (OR = 2,21).

Wanneer we kijken naar het algemeen model voor grensoverschrijdend gedrag, zien we dat het hebben van een lagere status de kans op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag verhoogt (OR = 1,82 in stap 2). De interactieterm in stap 3 geeft aan dat het effect van een lage status kleiner is voor vrouwen (OR's nemen af met factor 0,44). Het hebben van een lagere status speelt dus vooral bij mannen en minder bij vrouwen. De specifieke modellen wijzen uit dat status vooral speelt bij infantiliseratie (OR = 1,79 in stap 2) en pogingen tot fysiek of seksueel contact (OR = 1,87 in stap 2), maar niet bij ongewenste communicatie. Het interactie-effect doet zich ten slotte alleen voor bij infantiliseratie (OR's nemen af met factor 0,46). Dit ligt in de lijn met de bevindingen van McLaughlin, Uggen en Blackstone (2012) die aangeven dat vrouwen in een machtspositie (en dus met een hogere status) vaker geconfronteerd worden met seksueel grensoverschrijdend gedrag dat als doel heeft om vrouwelijk gezag te ondermijnen (wat bij infantiliseratie duidelijk het geval is).

Conclusie

Deze studie geeft voor het eerst betrouwbaar cijfermateriaal en inzichten over seksistisch en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse cultuur- en mediasector. 2169 personen, zowel met artistieke en journalistieke functies als omkaderende functies, namen deel aan de onlinesurvey die in het voorjaar 2018 verspreid

werd via verschillende sectorale organisaties in de cultuur- en mediasector. Grensoverschrijdend gedrag werd via deze weg op een zeer gedetailleerde wijze in kaart gebracht. De respondenten kregen verscheidene handelingen, gaande van het uiten van seksueel getinte grappen tot het dwingen tot seksueel contact, voorgelegd. We vertrokken daarbij van een subjectieve afbakening van grensoverschrijdend gedrag waarbij respondenten die dergelijke ervaringen meegemaakt hadden, zelf konden aangeven of zij deze al dan niet als grensoverschrijdend hadden ervaren. We beperken ons tot grensoverschrijdend gedrag met een expliciete seksuele component, meer algemene items rond genderdiscriminatie werden niet meegenomen in de vragenlijst. Het feit dat statusmechanismen meespelen in het ervaren van grensoverschrijdend gedrag wijst er echter wel op dat beide onlosmakelijk verbonden zijn en het aangewezen is de verwevenheid tussen beide aspecten mee te nemen in verder onderzoek. Daarnaast wordt grensoverschrijdend gedrag voor mannen en vrouwen binnen één model geanalyseerd. Dit laat toe om te kijken of bepaalde risicofactoren specifiek spelen voor mannen en/of vrouwen. Het is echter mogelijk dat de items die werden voorgelegd een wat andere betekenis hebben voor mannen en vrouwen, waardoor de meting niet meer helemaal vergelijkbaar is. Deze subtiele verschillen in interpretatie en beleving van situaties gekenmerkt door grensoverschrijdend gedrag naar gender kunnen hier niet in rekening gebracht worden en vragen verder, meer kwalitatief georiënteerd onderzoek.

Onze analyses tonen aan dat grensoverschrijdend gedrag inderdaad sterk aanwezig is binnen de cultuur- en mediasector, en dat vooral vrouwen slachtoffer zijn van dergelijk gedrag. Zo heeft de helft van de vrouwelijke respondenten minstens één ervaring gehad in het voorbije jaar die ze als grensoverschrijdend zouden omschrijven. Aangezien we in dit onderzoek grensoverschrijdend gedrag in verschillende stappen en met een aangepaste schaal in kaart brachten, is het moeilijk om deze cijfers te vergelijken met andere sectoren of andere landen. Toch kunnen we ook op basis van de absolute cijfers stellen dat grensoverschrijdend gedrag geen marginaal fenomeen is binnen onze onderzoekspopulatie.

In deze bijdrage onderzochten we verder de risicofactoren voor het ervaren van grensoverschrijdend gedrag binnen de cultuur- en mediasector. Als we naar het sociaal-demografische profiel kijken van de slachtoffers zien we dat naast vrouwen ook jongere leeftijdsgroepen vaker met grensoverschrijdend gedrag worden geconfronteerd, terwijl het opleidingsniveau slechts een zeer beperkt effect heeft. Verder bevestigen de resultaten al onze hypothesen. Vooral het werken in een competitieve omgeving en het bewegen binnen een groot professioneel netwerk verhogen de kans op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag, in al zijn vormen. Het werken met losse contracten en het uitoefenen van een artistieke functie hebben in eerste instantie ook een (beperkt) effect maar deze kunnen grotendeels geduid worden door de twee voorgaande factoren. De competitieve sfeer en de aard van de contacten binnen de cultuur- en mediasector worden ook in kwalitatief onderzoek vaak

aangehaald als risicofactoren (Ghekiere 2017; Hennekam en Bennett 2017; Kleppe en Røyseng 2016). Beide sectoren worden gekenmerkt door een aan de oppervlakte losse en informele sfeer waarbij er zowel tijdens als na het werk veel contacten zijn met mensen uit de sector. Daarnaast blijkt dit gedrag ook vaker voor te komen in artistieke functies, waar het lichaam en de persoonlijke uitstraling vaak expliciet wordt ingezet bij het uitoefenen van het beroep. Deze setting maakt het soms op zich al moeilijker om aan te geven wat correct professioneel gedrag is en wat niet. Wanneer er onderhuids een competitieve sfeer ontstaat kan dit leiden tot frustraties, machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag (Ragins en Scandura 1995; Stainback et al. 2011).

Ook statusverschillen zijn van belang om grensoverschrijdend gedrag te verklaren. Bij mannen zien we dat grensoverschrijdend meer voorkomt wanneer zij een lagere status hebben binnen de sector en minder wanneer zij een meer gevestigde positie innemen. Bij vrouwen speelt dit effect niet, wat aangeeft dat ook vrouwen met een hogere status vaker worden geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag en dan vooral met vormen van infantiliseratie. Denigrerende uitspraken hebben hier vaak expliciet als doel om de machts- of statuspositie van een vrouw onderuit te halen door hun autoriteit te ondermijnen (Chamberlain et al. 2008; McLaughlin et al. 2012). Vooral mannen die zich bedreigd voelen in hun mannelijke genderidentiteit zullen vaker hun toevlucht nemen tot dit soort gedragingen wanneer zij geconfronteerd worden met vrouwen die een hogere professionele positie innemen (Fitzgerald en Cortina 2018; McDonald, Charlesworth en Graham 2015).

Dit strookt niet met het ‘vrouwelijk-slachtofferperspectief’ dat vaak terugkomt in berichtgeving en discussies rond dit thema en waarbij de veronderstelling wordt gemaakt dat het altijd gaat om een mannelijke dader die zijn dominante positie gebruikt om zijn seksuele lust te bevredigen op vrouwelijke slachtoffers met een lagere statuspositie. De verstrengeling van machtsposities, genderdynamieken en grensoverschrijdend gedrag loopt echter niet altijd in deze richting. Het grensoverschrijdend gedrag dat vrouwen in hogere statusposities meemaken komt vaak van mannen die een lagere of gelijkwaardige professionele positie innemen en statusbedreiging (*status threat*) ervaren aangezien hun veronderstelde machtspositie ondergraven wordt (Berdahl 2007; Maass et al. 2003).

Verder is het zeer plausibel dat vrouwen in een hogere machts- of statuspositie, dit gedrag sneller als grensoverschrijdend gaan ervaren. Hier wordt het onderscheid tussen een job en een carrière namelijk belangrijk. Brunner en Dever (2014) tonen aan dat vrouwen die zelf aangeven dat ze een job uitoefenen waarin ze niet verwachten om hogerop te klimmen en waarmee zij zich minder identificeren, denigrerende opmerkingen of avances minder snel als grensoverschrijdend zullen aangeven. Omdat de eigen professionele positie hierdoor vaak niet direct bedreigd wordt laten zij dit soort gedrag vaker passeren zonder er veel belang aan te hechten. Vrouwen die wel een zekere status en carrière hebben, zullen mogelijk dit gedrag

sneller als grensoverschrijdend percipiëren omdat hier de eigen professionele positie wel bedreigd wordt. Daarnaast is het voor vrouwen in hogere statusposities ook wat makkelijker om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten dan voor vrouwen in lagere statusposities, aangezien deze laatste groep meer risico loopt om niet gehoord te worden of zelfs ontslagen te worden.

Deze bevindingen hebben belangrijke implicaties voor een sectoraal beleid gericht op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en het indijken van de negatieve gevolgen hiervan. Zo is het belangrijk om niet enkel te focussen op situaties waar een geïsoleerde dader slachtoffers ongepast seksueel benadert. Dergelijke situaties komen zeker voor en kunnen soms zware psychosociale gevolgen hebben, wat mogelijke strafrechtelijke vervolging van daders en therapeutische begeleiding van slachtoffers noodzakelijk maakt. In het merendeel van de gevallen gaat het echter om minder zware feiten die minder gericht zijn op seksualiteit op zich en eerder terug te brengen zijn tot structurele ongelijkheid en/of conflicten die eigen zijn aan het beroepsveld. Dit impliceert een verbreding van het welzijns perspectief gericht op preventie van seksueel grensoverschrijdende handelingen *an sich* naar een breder gezichtspunt dat ook oog heeft voor de kenmerken van de professionele context die mee bepalen waar de grens tussen aanvaardbaar en niet aanvaardbaar gedrag wordt getrokken. Concreet kan er bijvoorbeeld gekeken worden naar regulerende mechanismen die ervoor zorgen dat de competitie voor prestigieuze projecten zo eerlijk mogelijk verloopt en minder sterk bepaald wordt binnen informele netwerken. Hiermee samenhangend lijkt ook een systeem gericht op losse freelancecontracten vatbaarder voor dit soort gedragingen, omdat het tot een constante competitie binnen een groot informeel netwerk leidt.

Beleid gericht op deze beroepskenmerken kan de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag reduceren voor zowel mannen als vrouwen. Vrouwelijke werknemers zullen evenwel nog meer baat hebben bij dergelijke beleidsmaatregelen aangezien zij vaker dan mannen terechtkomen in preciaire werkomstandigheden met bijvoorbeeld meer tijdelijke opdrachtsovereenkomsten (Willekens et al. 2017). Daarnaast kunnen zij oneerlijke competitie ervaren vanwege hun gender. In dat opzicht kunnen discussies over grensoverschrijdend gedrag niet los gezien worden van bijvoorbeeld discussies over gelijke beloning van mannen en vrouwen in de cultuur- en mediasector en de lagere representatie van vrouwen in meer prestigieuze functies (Dodd 2012; Eikhof en Warhurst 2013; Hesmondhalgh en Baker 2015; Simon 2019).

Hierbij aansluitend moet er ook oog zijn voor subtiele vormen van genderdiscriminatie die vaak worden weggelachen of bestempeld als speels of onschuldig (zoals het aanspreken van collega's met seksuele koosnaampjes) maar wel effectief zijn om de statuspositie van het (vaak vrouwelijke) slachtoffer aan te vallen. Deze mechanismen zijn echter niet specifiek voor de cultuur- en mediasector en wijzen eerder op bredere maatschappelijke genderstructuren die er subtiel voor zorgen dat mannen

makkelijker een professionele statuspositie kunnen bereiken en legitimeren. Om dit tegen te gaan is het belangrijk dat vrouwen de ruimte krijgen om het probleem aan te kaarten en aan te geven wanneer zij dit soort gedrag als grensoverschrijdend ervaren. In dat opzicht wijst de zeer hoge prevalentie van gerapporteerd grensoverschrijdend gedrag bij vrouwen in de cultuur- en mediasector ook op een grotere bewustwording rond dit thema. Het is hierbij echter belangrijk dat het aankaarten van deze problemen geen privilege wordt van vrouwen die reeds een hogere statuspositie hebben verworven. Als sommige vormen van grensoverschrijdend gedrag ervoor zorgen dat vrouwen moeilijker toegang kunnen krijgen tot meer prestigieuze functies is het van kapitaal belang dat vrouwen aan het begin van hun carrière ondersteund en gehoord worden. Het thema moet dus openlijk bespreekbaar worden op alle niveaus binnen de sector, zonder dat slachtoffers zich zorgen moeten maken over negatieve professionele implicaties wanneer zij subtiele en minder subtiele seksueel getinte gedragingen aankaarten die niet noodzakelijk tot strafrechtelijke vervolging moeten leiden. Maatschappelijke bewegingen zoals #MeToo spelen een belangrijke rol in dit proces omdat zij subtiele en onschuldig lijkende gedragingen breder kunnen kaderen en aangeven waarom zij toch als grensoverschrijdend worden ervaren. Op het sectorale en het organisationele niveau moet er vervolgens rekening gehouden worden met dit bredere kader om een gepast antwoord te vinden. Dit vereist – naast een focus op psychosociaal welbevinden – ook aandacht voor structurele genderongelijkheid en genderdiscriminatie.

Literatuur

- Abbing, H. (2002) *Why Are Artists Poor? The Exceptional Economy of the Arts*: Amsterdam University Press.
- Alexias, G. en E. Dimitropoulou (2011) The body as a tool: professional classical ballet dancers' embodiment. *Research in Dance Education*, 12(2): 87-104, DOI: 10.1080/14647893.2011.575221.
- Ashton, D. (2015) Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28(4): 388-406, DOI: 10.1080/13639080.2014.997685.
- Bacharach, S.B., P.A. Bamberger en V.M. McKinney (2007) Harassing under the influence: The prevalence of male heavy drinking, the embeddedness of permissive workplace drinking norms, and the gender harassment of female coworkers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3): 232-250, DOI: 10.1037/1076-8998.12.3.232.
- Baillien, E., I. Neyens en H. De Witte (2008) Organizational, team related and job related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behavior*, 13(2): 132-146.
- Banks, M. (2006) Moral Economy and Cultural Work. *Sociology*, 40(3): 455-472, DOI:

10.1177/0038038506063669.

- Banks, M. en D. Hesmondhalgh (2009) Looking for work in creative industries policy. *International Journal of Cultural Policy*, 15(4): 415-430, DOI: 10.1080/10286630902923323.
- Berdahl, J.L. (2007) Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2): 641-658, DOI: 10.5465/amr.2007.24351879.
- Blackstone, A., J. Houle en C. Uggen (2014) "I Didn't Recognize It as a Bad Experience until I was Much Older": Age, Experience, and Workers' Perceptions of Sexual Harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4): 314-337, DOI: 10.1080/02732173.2014.917247.
- Boyle, K. (2019) #MeToo, Weinstein and Feminism. In K. Boyle (red.) *#MeToo, Weinstein and Feminism*. Cham: Springer International Publishing, 1-20.
- Brunner, L.K. en M. Dever (2014) Work, Bodies and Boundaries: Talking Sexual Harassment in the New Economy. *Gender, Work & Organization*, 21(5): 459-471, DOI: 10.1111/gwao.12048.
- Chamberlain, L.J., M. Crowley, D. Tope en R. Hodson (2008) Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*, 35(3): 262-295, DOI: 10.1177/0730888408322008.
- Comunian, R., A. Faggian en S. Jewell (2011) Winning and losing in the creative industries: an analysis of creative graduates' career opportunities across creative disciplines. *Cultural Trends*, 20(3-4): 291-308, DOI: 10.1080/09548963.2011.589710.
- Daskalaki, M. (2010) Building 'Bonds' and 'Bridges': Linking Tie Evolution and Network Identity in the Creative Industries. *Organization Studies*, 31(12): 1649-1666, DOI: 10.1177/0170840610380805.
- Dodd, F. (2012) Women leaders in the creative industries: a baseline study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(2): 153-178, DOI: 10.1108/17566261211234652.
- Eikhof, R.D. en C. Warhurst (2013) The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee Relations*, 35(5): 495-508, DOI: 10.1108/ER-08-2012-0061.
- Einarsen, S. (2000) Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4): 379-401, DOI: 10.1016/S1359-1789(98)00043-3.
- Einarsen, S., B. Raknes en S. Matthiesen (1994) Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4: 381-401, DOI: 10.1080/13594329408410497.
- Fitzgerald, L.F. en L.M. Cortina (2018) Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. In C.B. Travis, J.W. White, A. Rutherford, W.S. Williams, S.L. Cook en K.F. Wyche (red.) *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives*. Washington: American Psychological Association, 215-234.
- Fitzgerald, L.F., F. Drasgow, C.L. Hulin, M.J. Gelfand en V.J. Magley (1997) Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4): 578-589, DOI: 10.1037/0021-9010.82.4.578.
- Fitzgerald, L.F., M.J. Gelfand en F. Drasgow (1995) Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4): 425-445, DOI: 10.1207/s15324834baso1704_2.
- Geffen, S. (2020) *Glitter Up the Dark. How Pop Music Broke the Binary*. Austin: University of Texas Press.
- Ghekiere, I. (2017) *#Wetoo: Waar dansers over spreken wanneer ze spreken over seksisme*. Verke-

-
- gen op 10 jan 2020, <https://www.rektoverso.be/artikel/wetoo-waar-dansers-over-spreken-wanneer-ze-spreken-over-seksisme->.
- Gill, R. (2002) Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Europe. *Information, Communication & Society*, 5(1): 70-89, DOI: 10.1080/13691180110117668.
- Hellemans, L. en S. Gatz (2016) *Beheersovereenkomst tussen de VRT en de Vlaamse Gemeenschap 2016- 2020*. Brussel: Vlaamse Overheid.
- Hennekam, S. en D. Bennett (2017) Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work & Organization*, 24(4): 417-434, DOI: 10.1111/gwao.12176.
- Hesmondhalgh, D. en S. Baker (2010) 'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics*, 38(1): 4-20, DOI: 10.1016/j.poetic.2009.10.001.
- Hesmondhalgh, D. en S. Baker (2015) Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The Sociological Review*, 63(S1): 23-36, DOI: 10.1111/1467-954X.12238.
- Ilies, R., N. Hausterman, S. Schwochau en J. Stibal (2003) Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3): 607-631, DOI: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00752.x.
- Janssens, J. en D. Moreels (2008) *Survival in de podiumjungle. De loopbaan van performers in de podiumkunsten (1993-2005)*. Verkregen op 10 januari 2020, <https://www.yumpu.com/nl/document/view/20801231/survival-in-de-podiumjungle-vti>.
- Kleppe, B. en S. Røyseng (2016) Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5): 282-296, DOI: 10.1080/10632921.2016.1231645.
- Leskinen, E.A. en L.M. Cortina (2014) Dimensions of Disrespect: Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1): 107-123, DOI: 10.1177/0361684313496549.
- Maass, A., M. Cadinu, G. Guarnieri en A. Grasselli (2003) Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5): 853-870, DOI: 10.1037/0022-3514.85.5.853.
- Martí, J. (2015) The Erotic Capital Onstage. In B. Ambler, A. Dosen en K.K. Salamon (red.) *PanEroticism*. Leiden: Brill, 55-62.
- McDonald, P. (2012) Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1): 1-17, DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x.
- McDonald, P., S. Charlesworth en T. Graham (2015) Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1): 41-58, DOI: 10.1111/1744-7941.12046.
- McLaughlin, H., C. Uggen en A. Blackstone (2012) Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4): 625-647, DOI: 10.1177/0003122412451728.
- Morgan, G. en P. Nelligan (2018) *The creativity hoax: Precarious work in the gig economy*. London: Anthem Press.
- Oakley, K. (2006) Include Us Out—Economic Development and Social Policy in the Creative Industries. *Cultural Trends*, 15(4): 255-273, DOI: 10.1080/09548960600922335.

-
- Pillinger, J. (2017) *ETUC 'Safe at Home, Safe at Work' - BELGIUM: Country Case Study*. Verkregen op 10 jan 2020, https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/belgium_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_0.pdf.
- Ragins, B.R. en T.A. Scandura (1995) Antecedents and work-related correlates of reported sexual harassment: An empirical investigation of competing hypotheses. *Sex Roles*, 32(7): 429-455, DOI: 10.1007/BF01544181.
- Salin, D. (2003) Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1): 35-46, DOI: 10.1504/IJMDM.2003.002487.
- Simon, S.J. (2019) Hollywood power brokers: Gender and racial inequality in talent agencies. *Gender, Work & Organization*, 26(9): 1340-1356, DOI: 10.1111/gwao.12365.
- Stainback, K., T.N. Ratliff en V.J. Roscigno (2011) The Context of Workplace Sex Discrimination: Sex Composition, Workplace Culture and Relative Power. *Social Forces*, 89(4): 1165-1188.
- Uggen, C. en A. Blackstone (2004) Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*, 69(1): 64-92, DOI: 10.1177/000312240406900105.
- Willekens, M., J. Siongers en J. Lievens (2018) *Waar ligt de grens? Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector*. Verkregen op 21 december 2020, https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2019-12/1807Rapport_grensoverschrijdend_gedrag_in_de_cultuur-_en_mediasector_finaal.pdf.
- Willekens, M., J. Siongers, L. Pissens en J. Lievens (2017) *Zo man, zo vrouw? Gender en de creatieve sector in Vlaanderen*. Gent: Universiteit Gent.
-

Over de auteurs

Mart Willekens is postdoctoraal assistent aan de Universiteit Gent, waar hij het praktijkvak sociologisch onderzoek doceert. Zijn onderzoeksdomein situeert zich binnen de cultuursociologie, met een focus op gender, muziek maken en werkcondities van professionele en amateurkunstenaars.

Jessy Siongers is sociologe aan de Universiteit Gent en de Vrije Universiteit Brussel. Haar onderzoeksactiviteiten situeren zich binnen de cultuur-, jeugd- en onderwijssociologie. Op het vlak van cultuursociologie verrichtte ze onder meer onderzoek naar de werkcondities van professionele kunstenaars, cultuurparticipatie en -educatie.

John Lievens is hoogleraar in de vakgroep Sociologie aan de Universiteit Gent, waar hij kwantitatieve onderzoeksmethoden en demografie doceert. Zijn onderzoeksthema's betreffen cultuur- en kunstparticipatie, cultuurbeleving, leefstijlen, sociaal-wetenschappelijke methodologie, seksuele gezondheid en partnerkeuze in etnische minderheden.