



Waar ligt de grens?

Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Dataverzameling en respons	5
3. Sociaal-demografisch profiel en type werk	6
4. Grensoverschrijdend gedrag	9
4.1. Observatie van grensoverschrijdend gedrag in de sector	9
4.2. Grensoverschrijdend gedrag binnen de sector: ooit meegemaakt	16
4.3. Grensoverschrijdend gedrag binnen de sector: meegemaakt in het laatste jaar	22
4.3.1. Prevalentie	23
4.3.2. Verklarende factoren	25
5. Daderschap.....	29
6. Copingstijlen bij grensoverschrijdend gedrag	31
7. Determinanten van copinggedrag.....	37
7.1. Situationele factoren	37
7.2. Individuele kenmerken	41
7.3. Contextuele factoren	45
7.3.1. Procedures en beleid omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag	45
7.3.2. Invloed van werkomgeving op coping bij grensoverschrijdend gedrag.....	49
7.4. Multivariaat model	51
8. Melden van waargenomen seksueel grensoverschrijdend gedrag.....	54
9. Suggesties van respondenten ter verbetering van de procedures	57
10. Samenvatting en conclusies	62
11. Referenties.....	66

1. Inleiding

De laatste jaren verschijnen er steeds meer berichten in de media over seksueel grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en media sector. Uit deze verhalen en getuigenissen blijkt reeds dat deze sectoren niet gespaard blijven van deze problematiek. Om een zicht te krijgen op seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse cultuur- en mediasector organiseerde de onderzoeksgroep CuDOS (vakgroep Sociologie) in opdracht van het Departement Cultuur, Jeugd en Media een brede bevraging over dit thema in de cultuur- en mediasector. Het doel van deze studie was vierledig: (1) nagaan hoe vaak grensoverschrijdend gedrag voorkomt in deze twee sectoren, (2) wie de risicogroepen zijn, (3) hoe er wordt omgegaan met dit gedrag en (4) of de bestaande procedures hierbij ondersteuning bieden.

Definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag

Aangezien seksueel grensoverschrijdend gedrag een complex thema is met verschillende dimensies is het belangrijk om te vertrekken vanuit een duidelijke en operationaliseerbare definitie. In dit onderzoek wordt de psychologische definitie die ontwikkeld werd door Fitzgerald (1997) als basis genomen: Het gaat om gender of seksueel gerelateerde gedragingen in een professionele situatie die door de betrokkene zelf als beledigend of grensoverschrijdend worden beoordeeld. Deze definitie is ruimer dan de legale definitie, waarbij er door de wetgever een afbakening wordt gemaakt van strafbare feiten die te maken hebben met seksueel misbruik of discriminatie (McDonald, 2012). Op basis van deze psychologische definitie kan het bijvoorbeeld 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. Vanuit deze ruime definitie is het belangrijk te kijken naar een brede waaier aan gedragingen die al dan niet als seksueel grensoverschrijdend kunnen worden ervaren, om zo een meer volledig beeld te krijgen van de problematiek. Een beperking van deze benadering is 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 een substantieel hogere cijfers van grensoverschrijdend gedrag komen dan studies die uitgaan van legale definities van grensoverschrijdend gedrag (Illies et al. 2003). Door te werken met een legale afbakening zouden we daarom mogelijk de omvang van het probleem onderschatten. Bovendien is het de ervaring zelf die bepaalt hoe mensen hier later mee zullen omgaan en of zij al dan niet hulp zullen zoeken binnen hun professionele omgeving.

In de bevraging maakten we een onderscheid tussen percepties en ervaringen. Bij percepties van grensoverschrijdend gedrag gaat het over het opmerken van deze gedragingen in de professionele omgeving zonder dat deze noodzakelijk gericht zijn tegen de persoon zelf. Dit laatste is wel het geval bij persoonlijke ervaringen met grensoverschrijdend gedrag. Beide aspecten werden in dit onderzoek bevraged, bij zowel vrouwen als mannen.

Om een afbakening te maken van 'gender en seksueel gerelateerde gedragingen' onderscheiden we drie dimensies: (1) ongewilde seksuele aandacht, (2) dwang tot seksuele handelingen en (3) verbale of non-verbale gedragingen die wijzen op genderdiscriminatie (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). Op basis van deze tripartite conceptualisatie ontwikkelde Leskisen en Cortina (2014) een schaal met 20 items om grensoverschrijdend gedrag in een professionele omgeving te meten. Deze schaal vormt de basis voor het meetinstrument dat we ontwikkelden om grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector te bevragen.

Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector

Uit internationaal onderzoek blijkt dat grensoverschrijdend gedrag voornamelijk voorkomt in grote privé/industriële organisaties waar er een sterke mannelijke dominantie heerst (Einarsen, 2000). 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 & De Willte, 2008). Dit beeld associëren we niet direct met de cultuur- en mediasector, die vaak als ‘cool en egalitair’ worden omschreven en waar creativiteit en autonomie sterk gewaardeerd worden. Daarnaast zijn er relatief veel vrouwen werkzaam in deze twee sectoren, waardoor er niet direct sprake is van een ‘kwantitatieve’ mannelijke dominantie (Willekens, Siongers, Pissens & Lievens, 2018)¹.

Toch zijn er aan aantal andere specifieke kenmerken die de cultuur- en de mediasector kwetsbaar maken voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. In een kwalitatieve studie binnen de creatieve industrie in Nederland lijkten Hennekam en Bennet (2017) vier factoren op die dit fenomeen kunnen verklaren: een sterke competitieve sfeer; de open, losse cultuur; het belang van informele contacten en machtsrelaties gebaseerd op persoonlijke status. Verder blijken ook sectoren waar er vaak met derde partijen (klanten, publiek..) in contact wordt getreden (Baillien, Neyens & De Willte, 2008) en sectoren waar lichamelijke en de fysieke verschijning belangrijk is (Hennekam & Bennet, 2017; Kleppe & Røyseng, 2016) vatbaarder voor grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast komt jobonzekerheid vaak naar voren als een verklarende factor, waardoor bijvoorbeeld personen met tijdelijke contracten kwetsbaarder zijn (Baillien, Neyens & De Willte, 2008).

In dit rapport kijken we niet enkel naar de frequentie van grensoverschrijdend gedrag in deze twee sectoren, we gaan ook op zoek naar de risicofactoren. Deze kunnen te maken hebben met persoonlijke kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) en met bepaalde aspecten gerelateerd aan het beroep dat men uitoefent (gepercipieerde status, competitiviteit, aantal contacten en het al dan niet werken met tijdelijke contracten). Op deze manier kunnen beroepsgroepen en locaties binnen het culturele en medialandschap gelokaliseerd worden die kwetsbaarder zijn voor deze gedragingen, waardoor er een gericht beleid kan gevoerd worden om dit soort gedragingen te voorkomen en als ze voorkomen er doelgericht op in te grijpen.

In het laatste deel van het rapport richten we ons specifiek op de personen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. Hier gaan we na hoe slachtoffers omgaan met dit gedrag en of zij indien nodig hun weg kunnen vinden naar bestaande hulpkanalen. Hier worden ook een aantal suggesties besproken om de procedures te bespreken die de respondenten zelf aangeven.

¹ Hier moeten we wel opmerken dat er een aantal ‘kwalitatieve’ verschillen bestaan: vrouwen vinden minder toegang tot artistieke beroepen met een hoge status en komen vaker terecht in een meer ondersteunende functie (zie ook Hesmondhalgh & Baker 2012).

2. Dataverzameling en respons

De vragenlijst werd in de periode februari/maart opgesteld door de Universiteit Gent, in samenspraak met verschillende sectorale organisaties en vertegenwoordigers van het departement en kabinet. Vervolgens werd de vragenlijst online geprogrammeerd in Qualtrics. In deze online vragenlijst kregen respondenten telkens enkel de vragen die voor hen van toepassing waren (bijvoorbeeld vragen over het zoeken naar hulp en steun wanneer men grensoverschrijdend gedrag had meegemaakt).

De adresbestanden werden aangeleverd door verschillende overkoepelende sectorale organisaties (Mediarte, Fonds voor de Podiumkunsten, Vlaamse Vereniging voor Journalisten, Kunstenpunt, Acteursgilde, Unie van Regisseurs, ...). Sommige organisaties waren echter - gezien het gevoelige thema - niet bereid om hun adresbestand aan de Universiteit Gent te bezorgen. Voor deze organisaties werd een anonieme open link voorzien die zij zelf konden verspreiden bij hun werknemers of leden. Er werd telkens gevraagd naar volledige adresbestanden, zonder een onderscheid te maken naar type werknemer. 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 kunnen 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.

Van de 7282 geldige emailadressen die werden verzameld zijn er 1802 (25%) respondenten die de vragenlijst ten minste tot de vragen naar de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag hebben ingevuld. Deze groep kunnen we dus meenemen in de analyses voor het eerste deel van het rapport. Daarna was er een kleine uitval, maar 1675 (23%) personen hebben de vragenlijst toch volledig ingevuld. 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 respons op 2169 onvolledig en 2023 volledig ingevulde vragenlijsten.

Tabel 1. Respons via persoonlijke uitnodiging en open link

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

Er werden meer gegevens verzameld binnen de cultuursector (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 er ook een aantal gegevens verzameld bij personen werkzaam binnen radio (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.

Tabel 2. Opdeling respons naar sector en subsector

Sector	%	N
Film	3,6%	78
Televisie	17,6%	380
Radio	3,0%	65
Andere AV	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 PK	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>

3. Sociaal-demografisch profiel en type werk

In tabel 3 worden de sociaal demografische kenmerken weergegeven van de respondenten. Binnen de cultuursector is de genderverdeling ongeveer gelijk. Binnen de mediasector is er een klein overwicht van mannen (56%). In de media en journalistieke sector is er inderdaad een sterker overwicht van mannen, in vergelijking met de cultuursector (Hellemans & Gatz, 2016; Siongers, Van Steen, & Lievens, 2016; Paulussen, Raeymaeckers, De Keyser, & Van Leuven, 2010), waardoor we kunnen stellen dat deze genderverdeling representatief is voor de situatie in beide sectoren.

Ongeveer de helft van de respondenten behoort tot de middelste leeftijdscategorie en ongeveer 30% zit in de jongste leeftijdscategorie. In de mediasector heeft een relatief grote groep respondenten een universitaire master (44%) en in de cultuursector zijn er iets meer respondenten met een niet universitaire master (33%). Daarnaast werd er ook een relatief grote groep lager opgeleide respondenten bereikt (in de cultuursector heeft 13% geen diploma hoger onderwijs en in de mediasector 7%).

Verder werd er aan de respondenten gevraagd om zelf in te schatten of zij veel of weinig erkenning genieten binnen de sector waar men werkt. Zowel binnen de cultuur- als de mediasector werden er relatief veel respondenten bereikt die aangeven een hoge professionele status te genieten (37% in de cultuursector; 40% in de mediasector) en iets minder respondenten met een lagere professionele status (20% in de cultuursector; 14% in de mediasector). Dit heeft vooral te maken met de databestanden die werden aangeleverd door de sectorale organisaties, waar vaak vooral personen zijn opgenomen die al een zekere naam hebben binnen de sector (dit geldt zeker voor beroepsgildes).

Tabel 3. Sociaal-demografische kenmerken van respondenten binnen de cultuur- en de mediasector

		Cultuur		Media	
Gender	Man	48,4%	626	56,3%	484
	Vrouw	51,6%	667	43,7%	375
Totaal			1293		859
Leeftijd	18-35	31,1%	384	28,5%	238
	36-55	52,5%	649	50,7%	423
	56+	16,4%	203	20,7%	173
Totaal			1236		834
Opleiding	Secundair onderwijs	13,0%	157	7,2%	59
	Bachelor	24,4%	295	30,2%	246
	Master - niet universitair	32,8%	396	18,7%	152
	Master - universitair	29,9%	361	43,9%	358
Totaal			1209		815
Status	Laag	19,8%	256	13,6%	117
	Midden	43,7%	566	46,0%	396
	Hoog	36,5%	473	40,4%	348
Totaal			1295		861

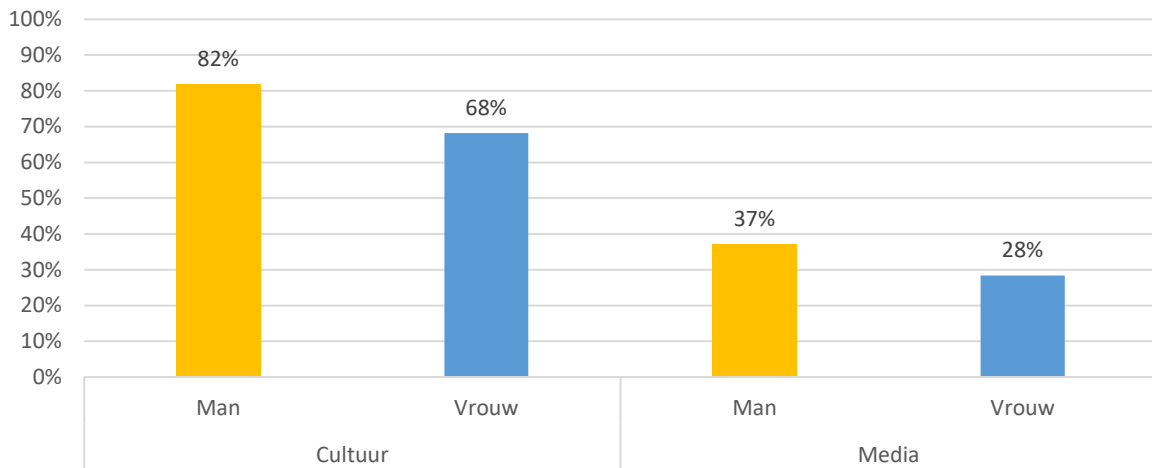
In tabel 4 wordt het type werk weergegeven dat respondenten verrichten binnen de cultuur- en de mediasector. Het merendeel van de respondenten in de cultuursector verricht artistiek (57%) of artistiek-technisch (9%) werk. Tabel 4 toont dat er telkens ook wat meer mannen een artistieke of artistiek-technische functie verrichten (zowel in de media- als de cultuursector). Dit is in lijn met internationaal onderzoek waaruit blijkt dat vrouwen vaker in de buitenbaan (ondersteunende functies) terechtkomen binnen de creatieve sector (Hesmondhalgh & Baker, 2012). Daarnaast is er telkens ongeveer 5% werkzaam in verschillende ondersteunende functies: management, publiekswerving productioneel, administratief of kunsteducatief werk.

Tabel 4. Type werk binnen de cultuur en de mediasector

	Cultuur		Media	
Artistiek werk	57,2%	736	21,2%	181
Artistiek-technisch werk	8,9%	115	5,6%	48
Productioneel werk	6,5%	84	7,0%	60
Redactioneel werk	0,5%	7	18,5%	158
Journalistiek werk	0,2%	3	33,6%	287
Commercieel werk	0,8%	10	0,8%	7
Publiekswerking, promotie en marketing	4,7%	61	0,5%	4
Kunsteducatief werk	5,3%	68	0,7%	6
Administratief werk	4,3%	55	1,2%	10
Programmatie en cureren	1,6%	21	0,7%	6
Management – zakelijk leiden	4,7%	60	6,8%	58
Andere	5,2%	67	3,5%	30
	100%	1287	100%	855

In de mediasector zijn er minder respondenten met een artistieke (21%) of artistiek-technische functie (6%) en een groter aandeel respondenten die journalistiek (34%) of redactioneel (18%) werk verrichten. Daarnaast is een kleinere groep respondenten vooral betrokken bij productioneel werk (7%) of management (7%).

Figuur 1. Percentage mannen en vrouwen in de cultuur- en mediasector die artistiek of artistiek-technisch werk verrichten



4. Grensoverschrijdend gedrag

Om de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag in de werkomgeving te meten, werd de gevalideerde schaal ontwikkeld door Leskinsen en Cortina (2014) als basis genomen. Deze schaal met 20 items onderscheidt 5 dimensies van grensoverschrijdend gedrag: seksistische opmerkingen, seksuele of beledigende opmerkingen, infantiliseren, werk/gezin stereotypen en genderstereotypen. Deze schaal werd specifiek ontwikkeld om grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van vrouwen te meten. We pasten dit meetinstrument aan op twee punten.

Om de schaal ook toepasbaar te maken op mannen werd er besloten om de dimensies werk/gezin en genderstereotypen niet mee op te nemen. Hierbij gaat het specifiek over items die wijzen op (1) het veroordelen van vrouwen omdat zij voor werk in plaats van gezin kiezen en (2) het veroordelen van vrouwen die niet conformeren aan traditionele rolpatronen voor vrouwen. In de plaats werden wel drie items toegevoegd die wijzen op dwang of chantage tot seksueel contact (een dimensie die niet bevestigd werd in de originele schaal). Op deze manier komen we tot een schaal die 4 dimensies onderscheidt: Communicatief grensoverschrijdend gedrag, infantiliseren, ongewilde seksuele toenaderingen en dwang of chantage (zie appendix 1).

Ten tweede werd in de originele schaal enkel gevraagd naar de frequentie waarin bepaalde gedragingen waren voorgevallen tijdens het voorbije jaar (nooit tot verschillende keren). In dit onderzoek willen we vertrekken vanuit de perceptie van de respondent zelf. Vandaar dat we telkens eerst vragen naar de frequentie (hoe vaak kwam het voor?) en vervolgens naar de beoordeling van dit gedrag (heb je dit als grensoverschrijdend ervaren?). Deze opdeling werd gemaakt voor algemene percepties van grensoverschrijdend gedrag in de sector en ervaringen met grensoverschrijdend gedrag die gericht waren tegen de persoon zelf.

Daarnaast breidden we tevens de tijdsperiode uit. In de oorspronkelijke bevraging werd alleen gevraagd naar grensoverschrijdend gedrag tijdens het voorgaande jaar. Wij vroegen eerst naar ervaringen over de hele loopbaan en in een tweede stap naar ervaringen in het voorbije jaar. De structuur van deze bevraging werd vooraf aan de respondenten meegegeven zodat zij duidelijk wisten wat er van hen verwacht werd bij het invullen van de vragenlijst.

4.1. Observatie van grensoverschrijdend gedrag in de sector

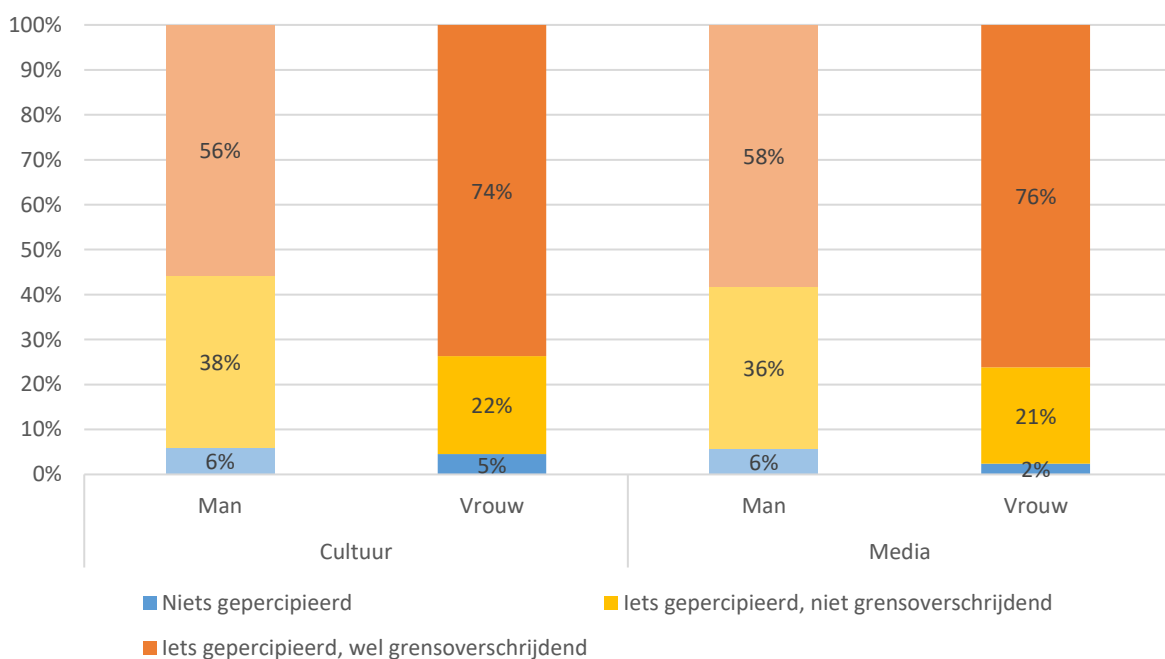
In een eerste luik vroegen we respondenten naar de waarneming van grensoverschrijdend gedrag binnen de sector waar men werkt. De vraagstelling gebeurde in twee stappen:

1. Heb je **ooit opgemerkt** dat iemand uit je werkomgeving (leidinggevenden, collega's, cliënten, publiek, medewerkers bij andere bedrijven of andere organisaties, ...) een van de volgende zaken heeft gezegd of gedaan? Zaken die betrekking hadden op jezelf mag je ook meerekenen.
2. Je gaf aan volgende zaken opgemerkt te hebben. Zou je deze **wel of niet als grensoverschrijdend** omschrijven? Dit kan zowel over seksistische als seksuele grensoverschrijdende dingen gaan. Indien je iets meermaals opgemerkt hebt, mag je het incident dat je zelf het meest significant vond als referentie nemen.

Figuur 2 geeft weer hoeveel mannen en vrouwen in de media- en cultuursector ooit een van de items die we hebben voorgelegd heeft meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren. Ten eerste valt

hierbij op dat zo goed als alle mannen en vrouwen de gedragingen die we voorlegden ooit heeft waargenomen, wat aantoont dat een aantal handelingen vrij courant voorkomen in beide sectoren. Daarnaast toont de figuur aan dat meer dan de helft van de mannen en twee op drie vrouwen ooit een van deze zaken heeft opgemerkt en ook als grensoverschrijdend heeft gepercipieerd. Dit geeft een eerste indicatie dat grensoverschrijdend gedrag vaak voorkomt in de cultuur- en mediasector, en dat zowel mannen als vrouwen de voorgelegde gedragingen observeren maar dat vrouwen het gedrag dat ze observeren vaker als problematisch beschouwen. Dit kan wijzen op twee processen: ofwel beschouwen vrouwen dezelfde gedragingen vaker als problematisch dan mannen, ofwel merken vrouwen meer problematisch gedrag op omdat zij hier vaker mee geconfronteerd worden of omdat vrouwelijke collega's makkelijker dit soort gedrag bespreken met elkaar. De data laat evenwel niet toe om deze twee processen uit elkaar te halen.

Figuur 2. Aantal mannen en vrouwen dat ooit iets grensoverschrijdend heeft gepercipieerd in cultuur en de mediasector



Aangezien het niet mogelijk is om voor deze percepties aparte dimensies te onderscheiden maken we een opdeling naar de graad waarin de verschillende items als grensoverschrijdend worden ervaren. Hier kijken we dus naar het percentage respondenten dat de items als grensoverschrijdend heeft omschreven, wanneer ze deze ook effectief gepercipieerd heeft. Op basis hiervan onderscheiden we 5 verschillende clusters (zie tabel 5):

Een eerste cluster van items gaat over **seksueel getinte opmerkingen, grappen of aansprekingen**. Dit soort opmerkingen wordt slechts in een beperkt aantal gevallen als grensoverschrijdend ervaren. Het publiekelijk aanspreken met een seksueel gerelateerde koosnaam wordt het vaakst als problematisch gepercipieerd, 28% van de respondenten geeft aan dit ooit als grensoverschrijdend te hebben ervaren. Een tweede cluster items gaat over **gendergerelateerde beledigingen en ongepaste seksuele signalen**. Dit soort gedragingen wordt over het algemeen door iets meer dan de helft van de respondenten als grensoverschrijdend ervaren (zeker wanneer deze opmerkingen vrouwen als doelwit hebben). Het **ongepast zoeken naar seksueel of fysiek contact** vormt een derde cluster en hier zien

we ook weer een duidelijke sprong: 70% tot 75% van de respondenten die één van deze items ooit heeft meegemaakt heeft deze ook als grensoverschrijdend ervaren. **Dwang en chantage** vormt de laatste cluster en deze items worden zo goed als altijd als grensoverschrijdend ervaren (in 93% tot 94% van de gevallen).

Tabel 5. Percentage respondenten die de items grensoverschrijdend vonden (ten opzichte van de respondenten die het item hebben meegemaakt (per categorie)

Types gepercipieerd grensoverschrijdend gedrag	%
Opmerkingen	
Seksueel getinte opmerkingen of grappen gemaakt of verspreid over mannen	12,7%
Seksueel getinte opmerkingen of grappen gemaakt of verspreid over vrouwen	18,7%
Iemand publiek aangesproken met een seksueel gerelateerde koosnaam (schatje, poepke, ...)	28,3%
Beledigingen	
Met denigrerende, beledigende of kwetsende termen verwezen naar mannen	48,0%
Seksueel getinte verhalen of roddels verspreid over iemand in je werkomgeving	49,4%
Met denigrerende, beledigende of kwetsende termen verwezen naar vrouwen	57,1%
Ongepaste dingen van seksuele aard tegen iemand gezegd of ongepaste signalen gegeven	60,9%
Ongepast seksueel contact zoeken	
Ongepaste pogingen gedaan om een intieme relatie aan te gaan met iemand uit je werkomgeving	69,9%
Ongepaste, seksueel getinte berichten naar iemand gestuurd via mail, sms of sociale media	72,6%
Blijven aandringen om met iemand af te spreken buiten het werk ondanks eerdere afwijzing	74,4%
Fysiek contact	
Iemand aangeraakt op een manier waarbij die persoon zich niet comfortabel voelde	79,5%
Blijven aandringen tot fysiek contact met iemand ondanks eerdere afwijzingen	84,8%
Iemand blijven aanraken nadat die persoon had duidelijk gemaakt dat hij/zij dit niet wou	91,3%
Dwang/Chantage	
Iemand gedwongen tot seksuele handelingen (of zelf handelingen gesteld) waarmee die persoon niet had ingestemd	93,0%
Via chantage seksueel contact verkregen van iemand (in ruil voor beloningen en/of onder dreiging van sancties)	93,0%
Iemand via chantage om seksueel contact gevraagd (in ruil voor beloningen en/of onder dreiging van sancties)	93,8%

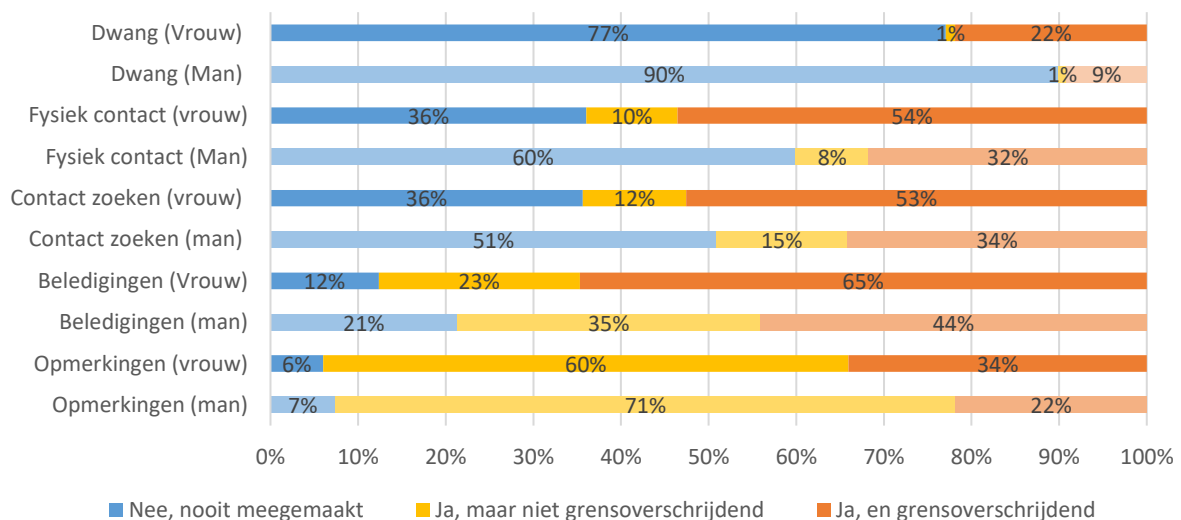
Op basis van deze lijst werden vijf nieuwe variabelen gecreëerd die telkens meten of de respondent minstens één van de items uit deze cluster heeft meegemaakt (ja/nee) en minstens één van die items als grensoverschrijdend heeft ervaren. De prevalentie van deze vijf clusters van handelingen worden weergegeven in figuur 2, opgedeeld voor cultuur en media en voor mannen en vrouwen.

Net als in tabel 5 zien we dat de prevalentie van de vijf clusters omgekeerd evenredig is aan het percentage dat deze gedragingen als grensoverschrijdend ervaart. Concreet wil dit zeggen dat zo goed als iedereen wel seksueel getinte opmerkingen tegenkomt in zijn professionele omgeving maar deze worden door een minderheid als grensoverschrijdend ervaren. Slechts weinig respondenten hebben dan weer instanties van dwang of chantage tegengekomen doorheen hun carrière, maar wanneer dergelijke handelingen werden opgemerkt dan werden deze zo goed als altijd als grensoverschrijdend aangeduid.

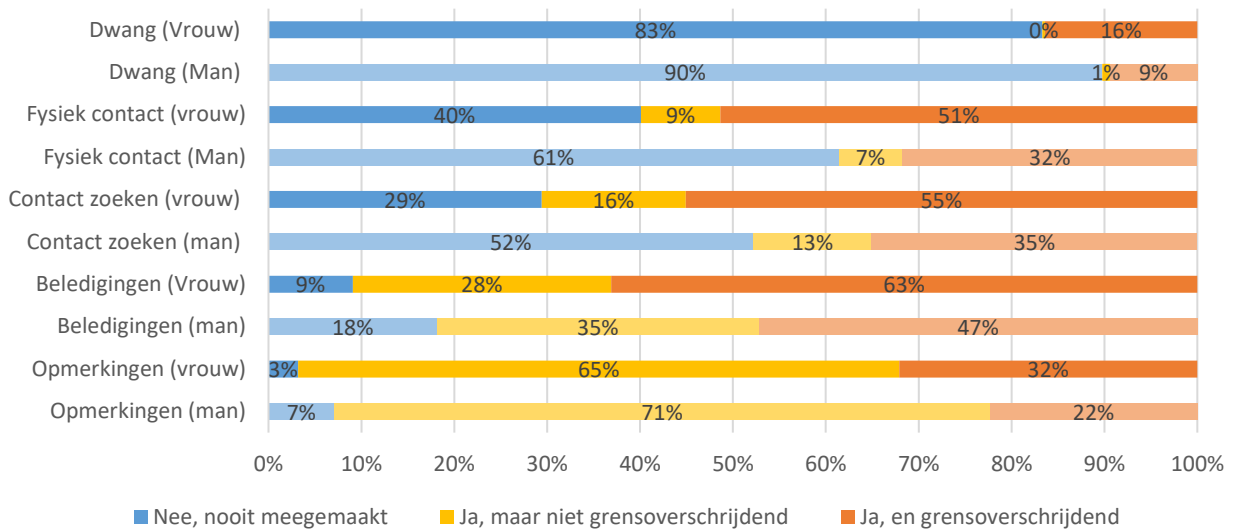
Daarnaast zien we duidelijke genderverschillen. Vrouwen percipiëren elke cluster veel vaker dan mannen en omschrijven ze ook vaker als grensoverschrijdend. Bij **seksuele opmerkingen of aansprekingen** zijn deze verschillen nog niet zo sterk aanwezig (meer dan 90% van de mannen en vrouwen heeft dit soort gedrag ooit gepercipieerd binnen de werkomgeving). Het genderverschil ligt

hier vooral bij de interpretatie: 34% van de vrouwen in de cultuursector en 32% van de vrouwen in de mediasector heeft dit soort opmerkingen ooit als grensoverschrijdend gepercipieerd. Bij mannen is dit 22% in beide sectoren. Voor **beledigende opmerkingen en seksuele insinuaties** worden de verschillen nog iets groter. Ongeveer 20% van de mannen geeft aan dit nooit opgemerkt te hebben en bij vrouwen is dit 12% (cultuur) tot 9% (media). Daarnaast geeft ongeveer 65% van de vrouwen aan ooit grensoverschrijdend handelingen op dit vlak te hebben geobserveerd, bij de mannen ligt dit rond de 45%. Dezelfde trend zet zich door bij het **ongepast seksueel contact zoeken**: meer dan de helft van de mannen geeft aan dit nooit te hebben opgemerkt, en bij vrouwen is dit 36% (cultuur) tot 40% (media). Daartegenover staat dat meer dan de helft van de vrouwen ooit grensoverschrijdend gedrag heeft geobserveerd terwijl dit bij de mannen rond de 35% ligt. Voor het **zoeken naar fysiek contact** vinden we gelijkaardige cijfers: meer dan de helft van de vrouwen heeft dit ooit opgemerkt en als grensoverschrijdend gepercipieerd, bij de mannen is dit 32%. Ook bij de perceptie van **dwang en chantage** zien we een duidelijk genderverschil: 22% van de vrouwen in de cultuursector en 16% van de vrouwen in de mediasector heeft ooit dwang of chantage opgemerkt; bij de mannen is dit 9%. Dit wijst erop dat er deze problematiek ook in de cultuur- en mediasector door een genderbril wordt bekeken, waarbij mannen minder opmerkzaam zijn ten aanzien van dit soort gedragingen dan vrouwen.

Figuur 3. Percentage mannen en vrouwen in de cultuursector dat minstens 1 item per categorie ooit gepercipieerd heeft en al dan niet als grensoverschrijdend omschreven heeft

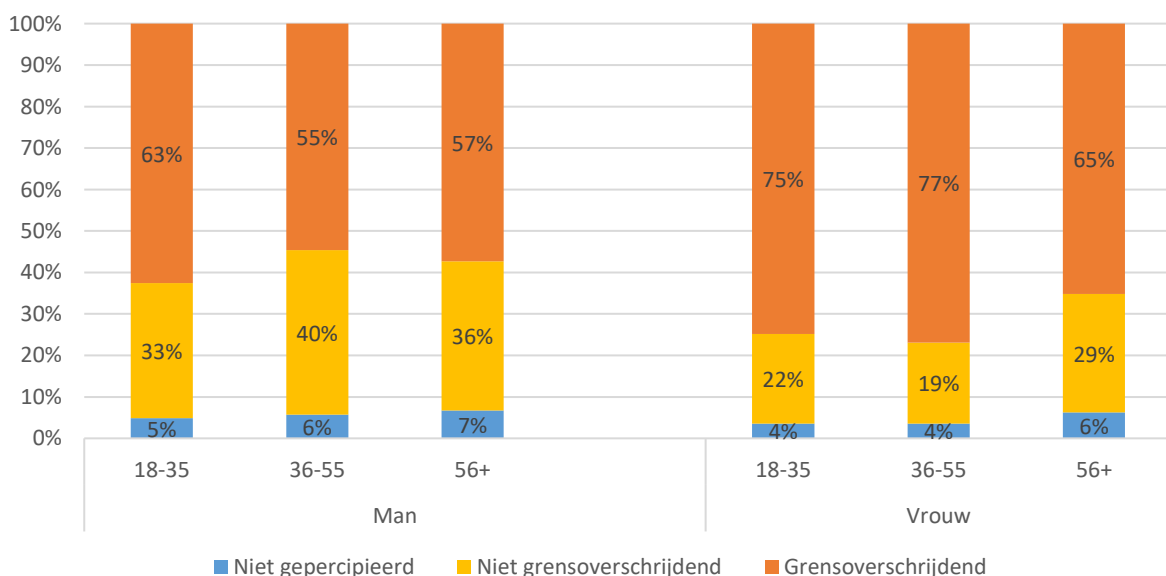


Figuur 4. Percentage mannen en vrouwen in de mediasector dat minstens 1 item per categorie ooit gepercipieerd heeft en al dan niet als grensoverschrijdend ervaren heeft



Een opmerkelijke vaststelling is dat zowel jongere mannen als jongere vrouwen vaker aangeven dat zij ooit een van de items als grensoverschrijdend hebben gepercipieerd dan respectievelijk oudere mannen en oudere vrouwen (figuur 5). Nochtans hebben oudere mannen en vrouwen een langere carrière achter de rug, waardoor zij een grotere kans hebben ooit iets grensoverschrijdend gepercipieerd te hebben. Het lijkt erop dat dit vooral te maken heeft met een groter bewustzijn in de jongere generatie omtrent grensoverschrijdend gedrag (zowel bij mannen als bij vrouwen).

Figuur 5. Percentage mannen en vrouwen dat grensoverschrijdend gedrag heeft gepercipieerd en al dan niet als grensoverschrijdend heeft omschreven, naar leeftijd.



Naast de percepties van grensoverschrijdend gedrag werden ook een aantal stellingen voorgelegd aan de respondenten over de gepercipieerde gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de cultuur- en

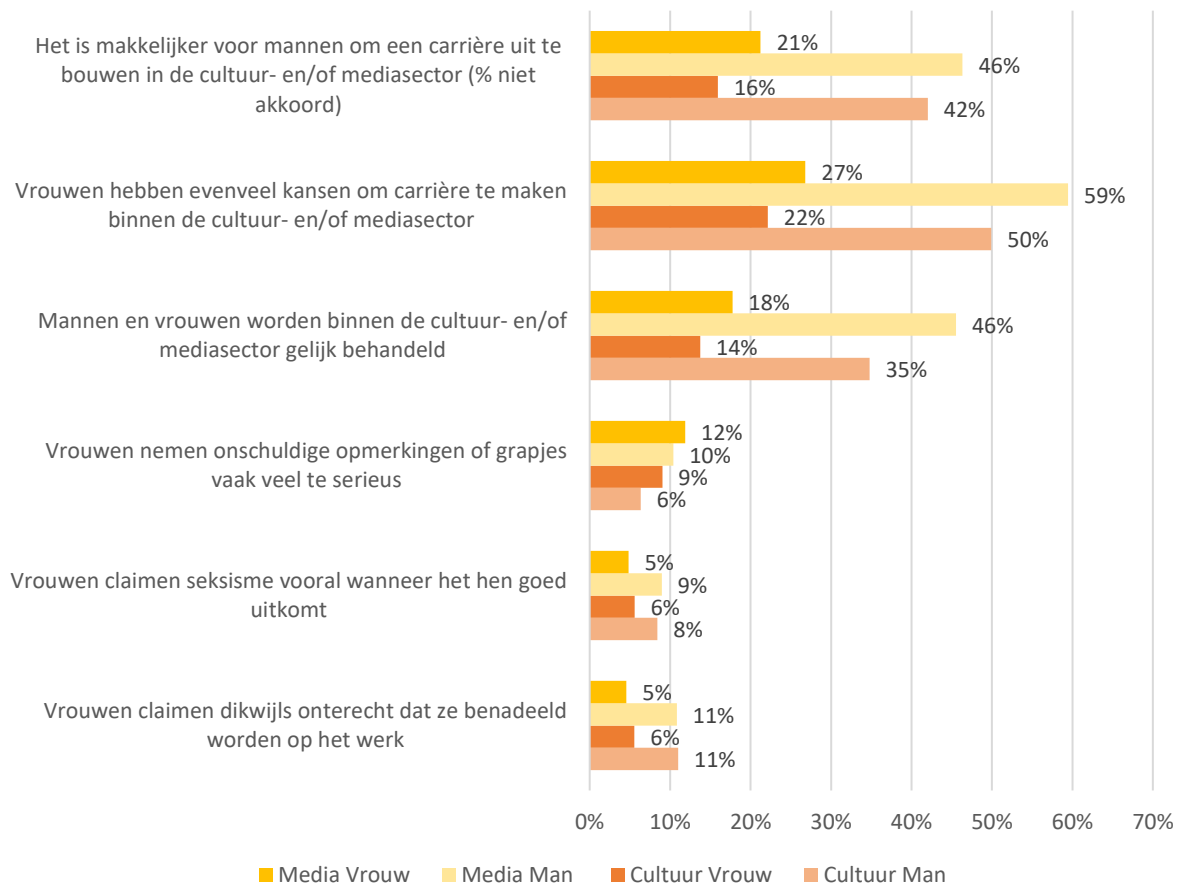
mediasector. Eerst en vooral zien we dat er iets meer **genderongelijkheid** wordt gepercipieerd in de cultuursector. De opmerkelijkste vaststelling zit echter bij de opsplitsing naar geslacht: mannen geven veel vaker aan dat er gendergelijkheid heerst binnen hun sector. Zo geeft 59% van de mannen in de mediasector en 50% van de mannen in de cultuursector aan dat vrouwen evenveel kansen hebben om een carrière uit te bouwen als mannen. Voor vrouwen is dit respectievelijk 27% en 22%. Een zelfde verdeling zien we voor de stelling dat 'mannen en vrouwen in de cultuur- en/of mediasector gelijk worden behandeld': bij mannen gaat 46% (mediasector) en 35% (cultuursector) akkoord met deze stelling, bij vrouwen is dit 18% (mediasector) en 14% (cultuursector). Gendergelijkheid binnen de cultuur- en mediasector wordt dus ook weer door een genderbril bekeken: problemen inzake gendergelijkheid worden beduidend vaker door vrouwen aangestipt dan door mannen.

Een volgende set van stellingen draait het probleem om en gaat over **seksisme en grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van vrouwen als een overschat probleem**. Deze items stellen dat vrouwen vaak overdrijven of seksisme enkel claimen wanneer het hen goed uitkomt. Slechts zeer weinig respondenten gaan hiermee akkoord, maar toch zien we ook hier een genderverschil: 11% van de mannen geeft aan dat vrouwen vaak onterecht claimen dat ze benadeeld worden op het werk en iets minder dan 10% geeft aan dat vrouwen enkel seksisme claimen als het hen goed uitkomt. Bij vrouwen is dit rond de 5%. Het genderverschil is iets kleiner voor het item 'vrouwen nemen onschuldige grapjes vaak veel te serieus'.

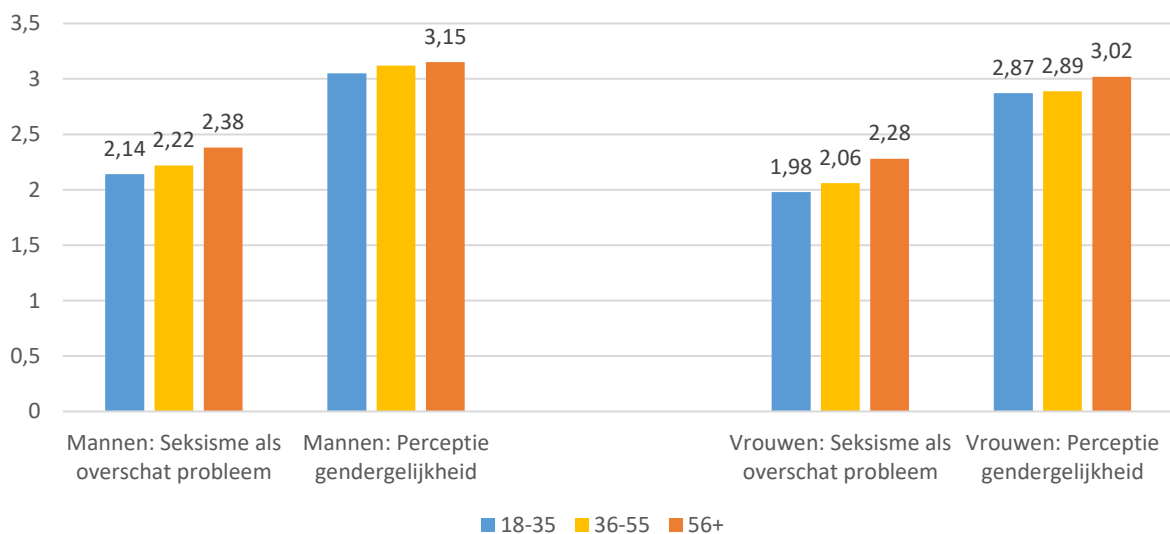
Deze twee sets van stellingen vatten twee verschillende dimensies van genderongelijkheid: algemene perceptie van gendergelijkheid en de duiding van seksisme als een overschat probleem². Voor elk van deze dimensies werd een nieuwe variabele gecreëerd (het gemiddelde op de items die tot deze dimensies behoren). In figuur 7 geven we de gemiddelde score op deze variabelen voor mannen en vrouwen in drie verschillende leeftijdscategorieën. Hieruit blijkt dat er relatief kleine maar significante verschillen naar leeftijd bestaan. Zo zullen mannen jonger dan 35 jaar iets minder vaak dan vrouwen aangeven dat seksisme een overschat probleem is (voor perceptie van gendergelijkheid zien we geen significante verschillen). Dezelfde trend zien we ook bij vrouwen. Vrouwen jonger dan 35 jaar zullen minder vaak aangeven dat seksisme een overschat probleem is en zij zullen ook iets vaker aangeven dat er genderongelijkheid heerst binnen de sector. Ook hier blijkt er dus een groter bewustzijn rond deze problematiek aanwezig te zijn in de jongere generaties.

² Deze opdeling gebeurde op basis van een factoranalyse die een duidelijk onderscheid aangeeft tussen deze twee dimensies.

Figuur 6. Algemene perceptie van seksisme en genderongelijkheid binnen de cultuur- en mediasector (% akkoord, tenzij anders aangegeven)



Figuur 7. Seksisme als een overschat probleem en gendergelijkheid: gemiddelde scores op 5 naar leeftijd en geslacht. (Enkel de gemiddelden die significant verschillen van de oudste leeftijdsgroep worden boven de staafjes weergegeven)



4.2. Grensoverschrijdend gedrag binnen de sector: ooit meegemaakt

In een volgende stap werd er gevraagd naar de eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag doorheen de loopbaan binnen de cultuur- en/of mediasector. Ook hier werd er in twee stappen gewerkt en werd er een itemlijst voorgelegd met items die peilen naar gedragingen die mogelijk als seksueel grensoverschrijdend ervaren kunnen worden:

1. De volgende vragen gaan over zaken die je zelf hebt meegemaakt. Heeft iemand uit jouw directe werkomgeving (leidinggevenden, collega's, cliënten, publiek, medewerkers bij andere bedrijven of andere organisaties, ...) **ooit** een van de volgende zaken gedaan of gezegd tegen jou?
2. Je gaf aan dat iemand uit je directe werkomgeving volgende zaken gezegd of gedaan heeft ten aanzien van jou. Zou je deze ervaringen **wel of niet als grensoverschrijdend** beschrijven? Dit kan zowel over discriminerende, seksistische als seksuele grensoverschrijdingen gaan. Indien je iets meermaals hebt meegemaakt mag je het incident dat je zelf het meest significant vond als referentie nemen.

Wanneer alle items worden samengenomen blijkt dat 71% van de vrouwen ooit iets heeft meegemaakt dat ze als grensoverschrijdend ervaren (zowel in de media- als de cultuursector). Bij de mannen is dit 36% in de cultuursector en 30% in de mediasector.

Op basis van deze items kunnen we vier verschillende dimensies van grensoverschrijdend gedrag onderscheiden (zie appendix 1). Voor elk van deze dimensies werd een nieuwe variabele aangemaakt die een onderscheid maakt tussen (1) geen van de onderliggende handelingen meegemaakt, (2) minstens 1 van de items ooit meegemaakt maar niet als grensoverschrijdend ervaren en (3) minstens 1 handeling binnen deze dimensie ooit meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren. De resultaten worden apart weergegeven voor mannen en vrouwen en voor de cultuursector (figuur 8) en de mediasector (figuur 9).

De eerste dimensie groepeert items die gaan over **communicatief seksueel grensoverschrijdend gedrag**: ongepaste mopjes of opmerkingen met een seksuele of seksistische component, gericht naar de persoon zelf. Slechts een klein aandeel vrouwen in de cultuur- (24%) en de mediasector (18%) geeft aan dit nog nooit meegemaakt te hebben. Iets minder dan de helft van de vrouwen in de cultuursector (44%) geeft aan dit ooit meegemaakt te hebben en ook als grensoverschrijdend te hebben ervaren. Voor de mediasector is dit 39%. Mannen ervaren dit gedrag veel minder (iets meer dan de helft in de cultuursector en iets minder dan de helft in de mediasector heeft dit nog nooit meegemaakt) en slechts een kleine groep heeft het wel meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren (13% tot 14%).

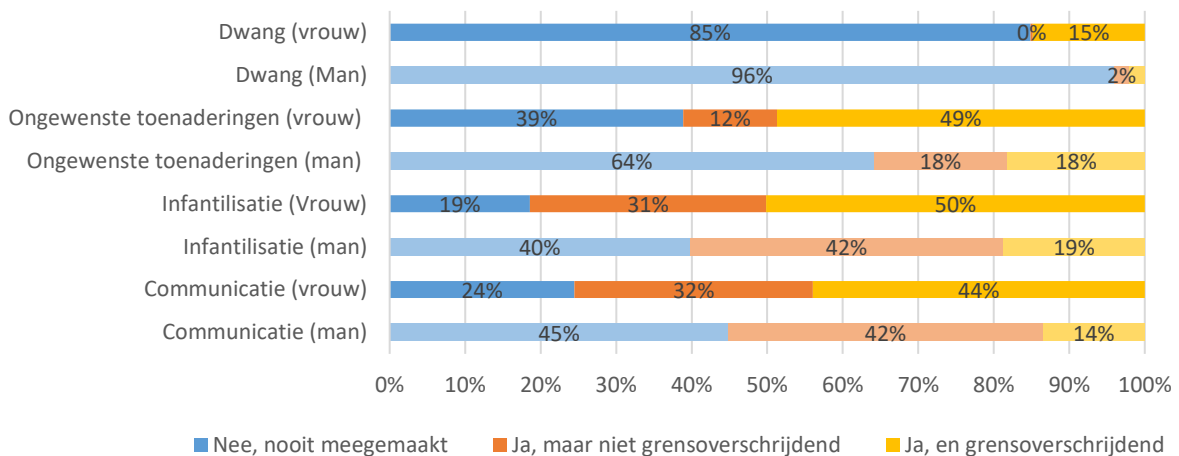
De tweede dimensie gaat over **infantiliserend** en kan gezien worden als een sub-dimensie van communicatief seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij wordt de persoon met een seksueel getinte of kleinerende bijnaam aangesproken of niet serieus genomen vanwege zijn/haar gender. Hier is de seksuele component dus minder expliciet aanwezig maar er wordt wel gezag of autoriteit ontnomen op basis van iemands gender (wat gezien kan worden als een vorm van micro-agressie). Bij vrouwen komt dit soort gedrag even vaak voor in de media- en cultuursector (18% heeft het nooit meegemaakt en ongeveer de helft van de vrouwen heeft het ooit meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren). In vergelijking met communicatief seksisme zijn er net iets meer mannen die dit ooit hebben meegemaakt en in de cultuursector en er zijn ook iets meer mannen die

dit als grensoverschrijdend hebben ervaren (19%). Toch moeten we ook hier weer besluiten dat vrouwen dit soort grensoverschrijdend gedrag veel meer ervaren dan mannen.

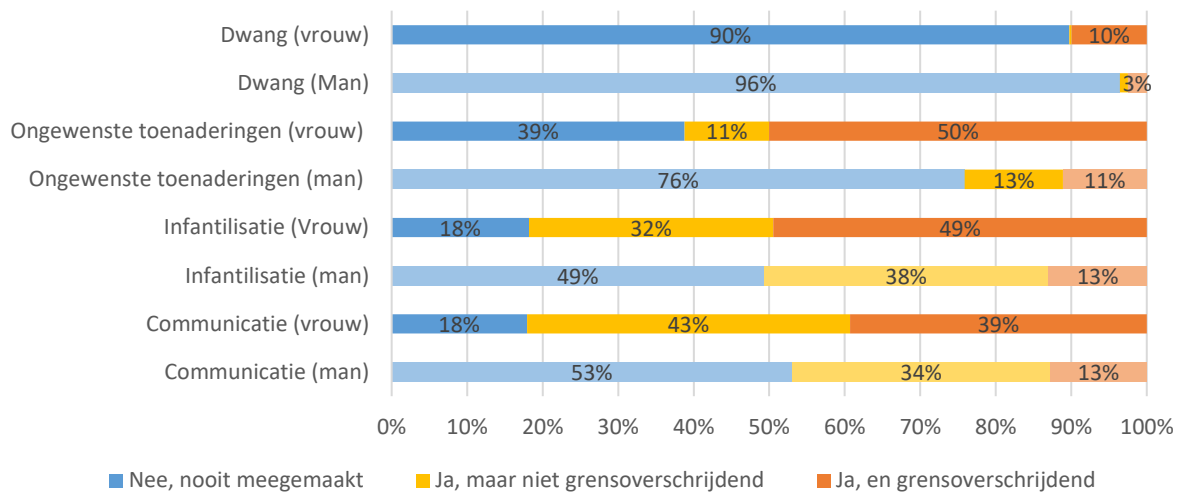
De derde dimensie gaat over **ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen**, zoals blijven aandringen tot afspreken of fysiek contact of iemand aanraken waarbij die persoon zich niet comfortabel voelt. Veel vrouwen kregen doorheen hun carrière ooit te maken met dit soort gedrag (61%) en in het merendeel van de gevallen werd dit ook als grensoverschrijdend ervaren. Opnieuw liggen de cijfers bij mannen aanzienlijk lager: 18% van de mannen in de cultuursector en 11% van de mannen in de mediasector heeft dit ook ooit meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren.

Dwang en chantage tot seksueel contact gaat over dwang of via chantage de vraag stellen tot seksueel contact, al dan niet met gevolg. In de cultuursector heeft 15% van de vrouwen dit ooit meegemaakt en in de mediasector 10%. Voor 12% van de vrouwen in de cultuursector en 8% van de vrouwen in de mediasector was er ook effectief sprake van seksueel contact en deze gedragingen werden telkens als grensoverschrijdend ervaren. Bij mannen heeft 2% tot 3% ooit deze vorm van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt.

Figuur 8. Percentage mannen en vrouwen in de cultuursector dat minstens 1 item per categorie ooit meegemaakt heeft en al dan niet als grensoverschrijdend ervaren heeft



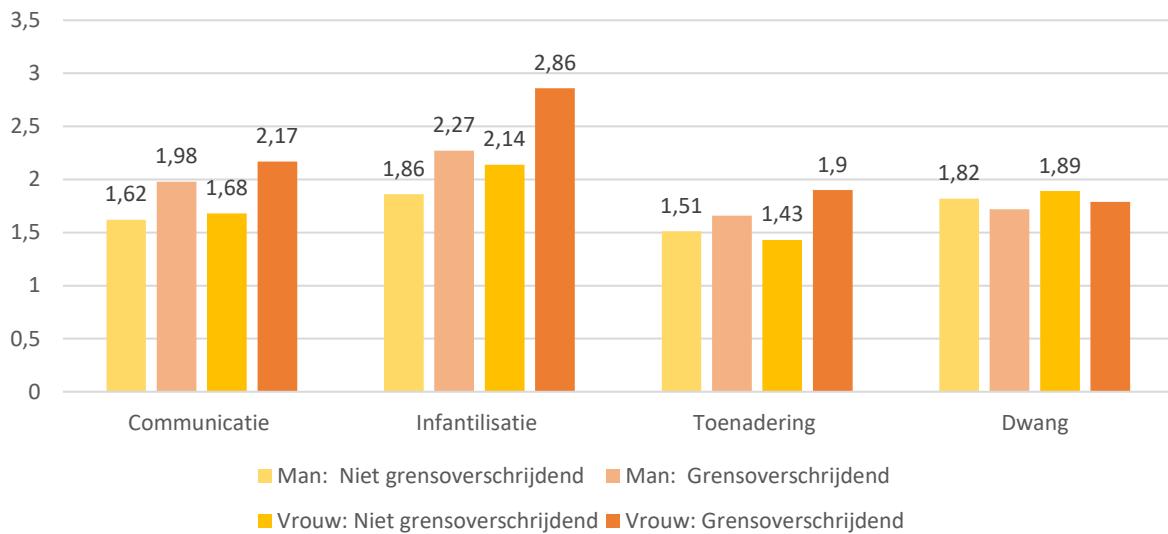
Figuur 9. Percentage mannen en vrouwen in de mediasector dat minstens 1 item per categorie ooit meegemaakt heeft en al dan niet als grensoverschrijdend ervaren heeft



Voor elk van de handelingen die personen ervaren hadden, werd hen gevraagd om op een vijfpuntenschaal, gaande van nooit tot zeer frequent, aan te geven hoe vaak ze dit gedrag hadden meegemaakt. Figuur 10 toont de samenhang tussen de frequentie waarmee het gedrag gebeurde en of men dit gedrag al dan niet als grensoverschrijdend heeft ervaren. Voor elke dimensie werd een gemiddelde score berekend op alle items die tot deze dimensie behoren (1 staat hierbij voor niets meegemaakt; 5 voor zeer frequent meegemaakt). Deze gemiddelden werden vervolgens berekend voor mannen en vrouwen die het gedrag hadden meegemaakt, waarbij de gemiddelde frequentie vergeleken wordt voor de groep die het als grensoverschrijdend heeft ervaren en de groep die het niet als grensoverschrijdend heeft ervaren.

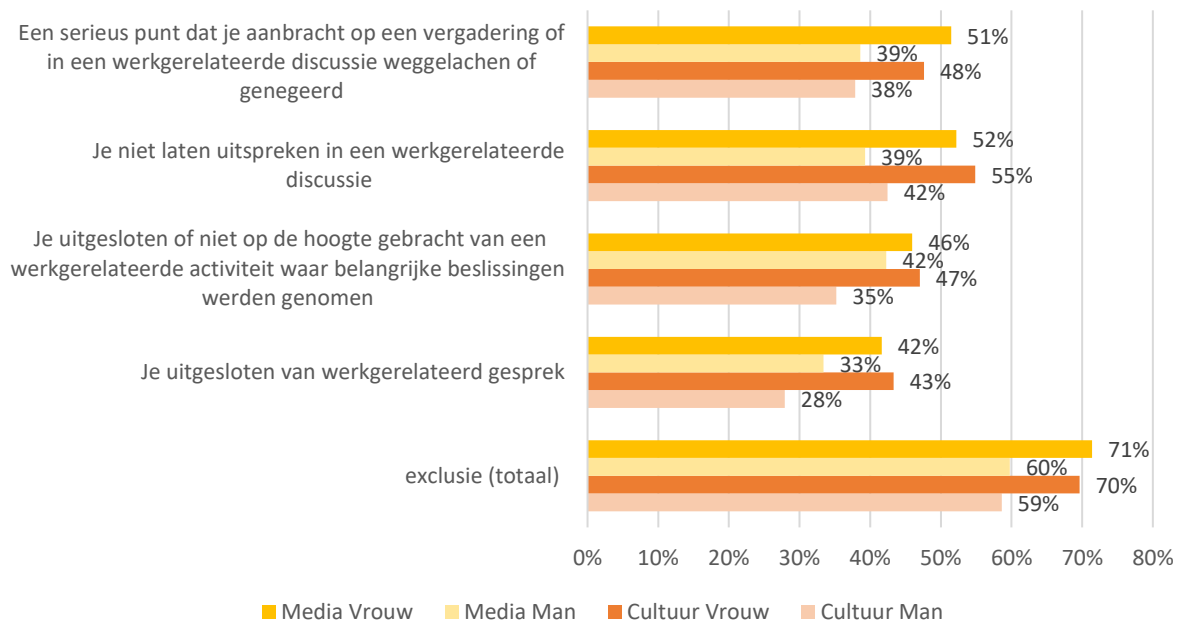
Hieruit blijkt dat communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag en infantilisatie significant frequenter zijn voorgekomen bij mannen en vrouwen die dit ooit als grensoverschrijdend hebben ervaren. Voor vrouwen zien we dezelfde trend voor ongewenste seksuele of fysieke toenaderingen. Voor deze gedragingen kunnen we dus besluiten dat ze niet zo snel als grensoverschrijdend worden ervaren als ze niet vaak voorkomen, maar als ze frequenter gebeuren, worden ze ook vaker als grensoverschrijdend aangeduid. Herhaling blijkt voor deze gedragingen dus een cruciale factor om te bepalen of het gedrag over de grens is of niet. Bij dwang zijn er daarentegen geen significante verschillen naar de frequentie waarmee dit gedrag is voorgevallen. Met andere woorden, ook als dit gedrag eenmaal is voorgevallen wordt het direct als grensoverschrijdend ervaren (wat logisch is gezien de zwaarte van deze feiten).

Figuur 10. Frequentie waarmee grensoverschrijdend gedrag voorkwam en de mate waarin het als grensoverschrijdend werd beschouwd door mannen en vrouwen die dit gedrag ooit hebben meegemaakt. (Gemiddelden op 5 worden enkel boven de staafjes weergegeven voor de groep die iets grensoverschrijdend heeft ervaren, wanneer ze significant verschillen van de groep die het niet als grensoverschrijdend heeft ervaren)



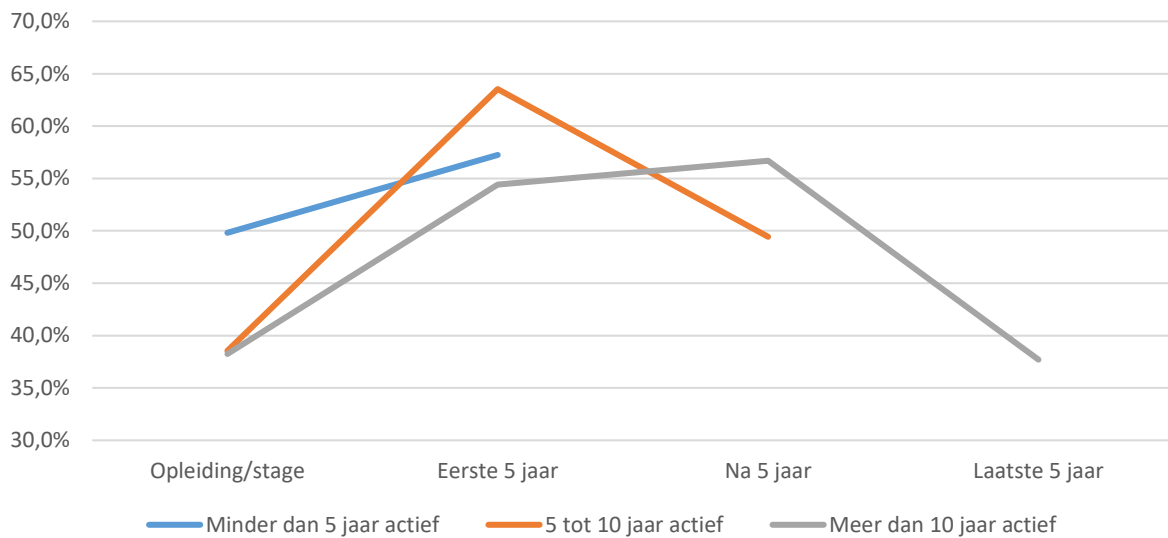
Naast deze items die expliciet peilen naar grensoverschrijdend gedrag werden er ook vragen gesteld over het ervaren van exclusie op het werk. Deze items behoren niet tot grensoverschrijdend gedrag in de strikte zin van het woord maar kunnen wel wijzen op een vorm van seksisme binnen de twee onderzochte sectoren. We zien namelijk dat vrouwen vaker dan mannen worden uitgesloten van netwerken of gesprekken in hun professionele omgeving: 70% van de vrouwen geeft aan deze vormen van exclusie mee te maken ten opzichte van 60% van de mannen. De handeling die het vaakst wordt ervaren, is dat een serieus punt op een vergadering of tijdens een werkgerelateerd gesprek wordt weggelachen of genegeerd (ongeveer de helft van de vrouwen heeft dit ooit meegemaakt ten opzichte van ongeveer 40% bij de mannen). Deze gedragingen vinden deels aansluiting bij de dimensie 'infantiliseratie', aangezien zij ook een ondermijning van de professionele positie als gevolg hebben.

Figuur 11. Exclusie tijdens interacties op het werk naar gender in de media- en cultuursector



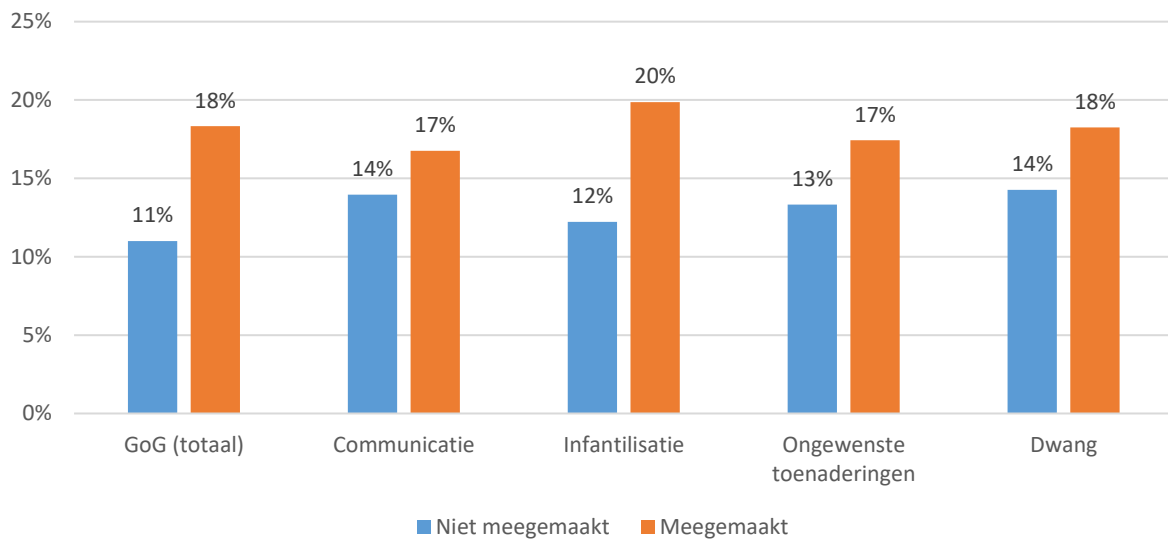
Aan de respondenten die ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt werd tevens gevraagd op welk punt in hun carrière dit het vaakst gebeurde. Hier zien we dat de jongere generatie die minder dan 5 jaar actief is binnen de sector vaker aangeeft dat zij grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt tijdens hun opleiding of stage dan de oudere generaties die al langer actief zijn. Hier kan echter wel een herinneringseffect spelen: voor jongere generaties ligt de stage of de opleiding minder ver achter hen, waardoor zij bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag makkelijker kunnen herinneren. Een consistente vaststelling is wel dat elke leeftijdsgroep aangeeft dat de grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomt in de eerste 5 jaar van de carrière. De oudste generatie geeft aan dat dit ook vaak gebeurde in de periode tussen de eerste en de laatste 5 jaar, maar hier weten we niet juist hoe lang deze periode duurde (dit is bijvoorbeeld 1 jaar voor iemand die 11 jaar actief is binnen de sector en 10 jaar voor iemand die 20 jaar actief is). Vandaar dat deze cijfers minder betrouwbaar zijn. Er wordt wel consistent aangegeven dat er minder grensoverschrijdend gedrag voorkomt in de laatste 5 jaar van de carrière (zeker bij de generatie die al langer dan 10 jaar actief is).

Figuur 12. Fase van de loopbaan waarin men ooit grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt

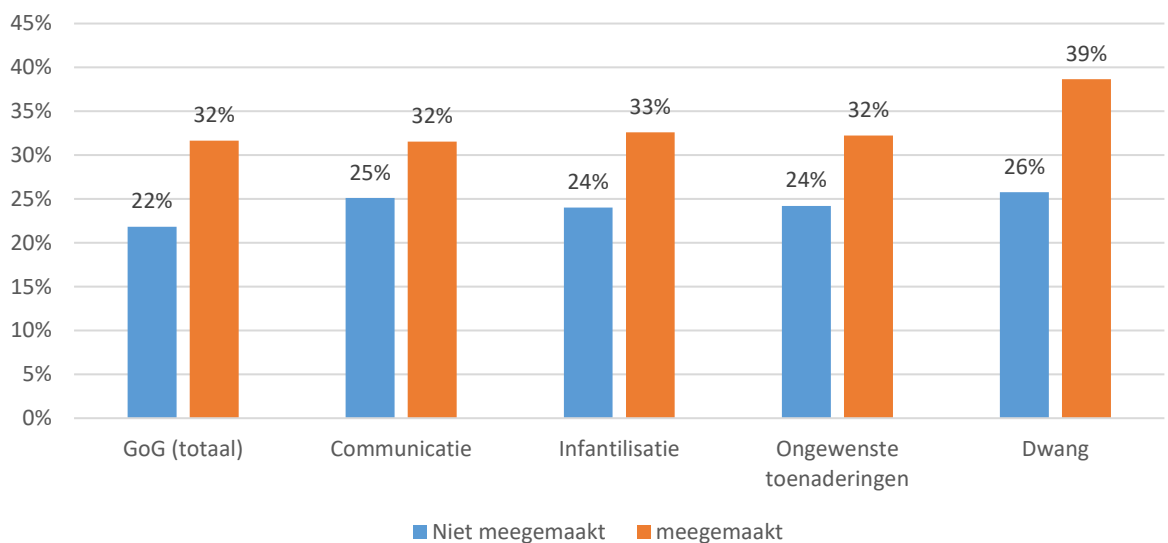


Uit onderzoek blijkt dat de ervaring van grensoverschrijdend gedrag in de professionele context, naast mentale en fysieke problemen, vaak gepaard gaat met een aantal negatieve werkgerelateerde gevolgen zoals lagere arbeidstevredenheid en absentieïsme of terugtrekking (McDonald 2012). Figuur 13 en 14 geven aan dat dit ook het geval is binnen de Vlaamse cultuur- en mediasector. Respondenten die aangeven dat zij grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt zijn significant vaker ontevreden over hun job en overwegen vaker om te stoppen met werken in de sector dan personen die geen grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. Een interessante vaststelling hierbij is dat niet enkel dwang of fysieke/seksuele toenaderingen deze negatieve gevolgen hebben. De grootste kloof zien we bij personen die grensoverschrijdende vormen van infantiliserende micro-agressies meemaken. Deze vormen van 'micro-agressies' gebeuren vaker systematisch waardoor zij ook een sterk effect kunnen hebben op de arbeidstevredenheid en het denken over stoppen met werken.

Figuur 13. Percentage respondentent dat ontevreden is over het werk in zijn geheel, naar het al dan niet ooit grensoverschrijdend gedrag meegemaakt hebben.



Figuur 14. Percentage respondentent dat (soms) overwogen heeft om te stoppen met werken binnen de cultuur- en/of mediasector, naar het al dan niet ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt



4.3. Grensoverschrijdend gedrag binnen de sector: meegemaakt in het laatste jaar

In een laatste stap werd er aan de respondentent die ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt gevraagd of zij dit ook in het laatste jaar hebben ervaren:

1. Je gaf aan dat iemand uit je directe werkomgeving volgende zaken gezegd of gedaan heeft ten aanzien van jou. Hoe vaak heb je dat meegemaakt en als grensoverschrijdend ervaren **in het voorbije jaar**? Dit kan zowel over discriminerende, seksistische als seksuele

grensoverschrijdingen gaan. Indien je iets meermaals hebt meegemaakt mag je het incident dat je zelf het meest significant vond als referentie nemen.

4.3.1. Prevalentie

Hier wordt er dus geen onderscheid meer gemaakt tussen het meemaken en het al dan niet als grensoverschrijdend ervaren van dit gedrag. Het gaat hier enkel om gedragingen die effectief als grensoverschrijdend werden ervaren.

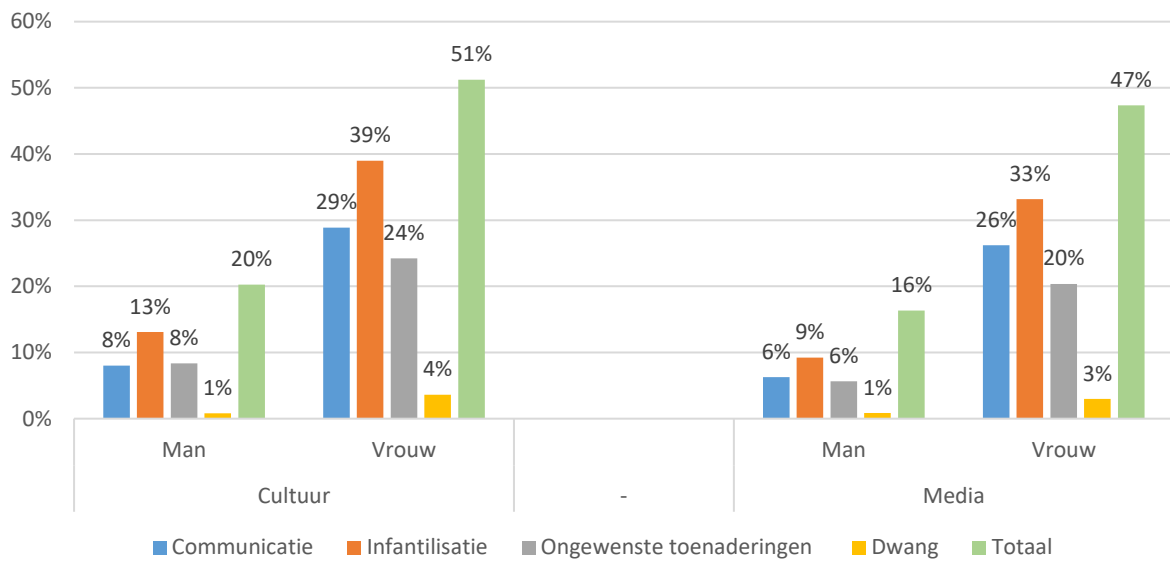
Een eerste opvallende vaststelling is dat het merendeel van de personen die ooit grensoverschrijdend gedrag meemaakten dit ook in het laatste jaar hebben ervaren. De helft van de vrouwen werkzaam in de cultuur- en/of mediasector gaf aan in het voorbije jaar een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag te hebben ervaren binnen de professionele omgeving.

Infantiliseratie komt het vaakst voor, gevolgd door andere vormen van communicatief grensoverschrijdend gedrag. In de cultuur- en mediasector geeft respectievelijk 39% en 33% van de vrouwen aan in het voorbije jaar bepaalde vormen van **infantiliseratie** meegemaakt te hebben. Voor **communicatief grensoverschrijdend gedrag** is dit respectievelijk 29% en 26%.

Verder geeft 1 op 4 vrouwen werkzaam in de cultuursector aan dat zij in het voorbije jaar ook **ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen** hebben ervaren en 4% dat zij **gedwongen of gechanteerd** werden om seksueel contact te hebben. In de mediasector liggen de cijfers (iets) lager: 1 op 5 vrouwen geeft aan ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen te hebben ervaren en 3% werd gedwongen of gechanteerd om seksueel contact te hebben.

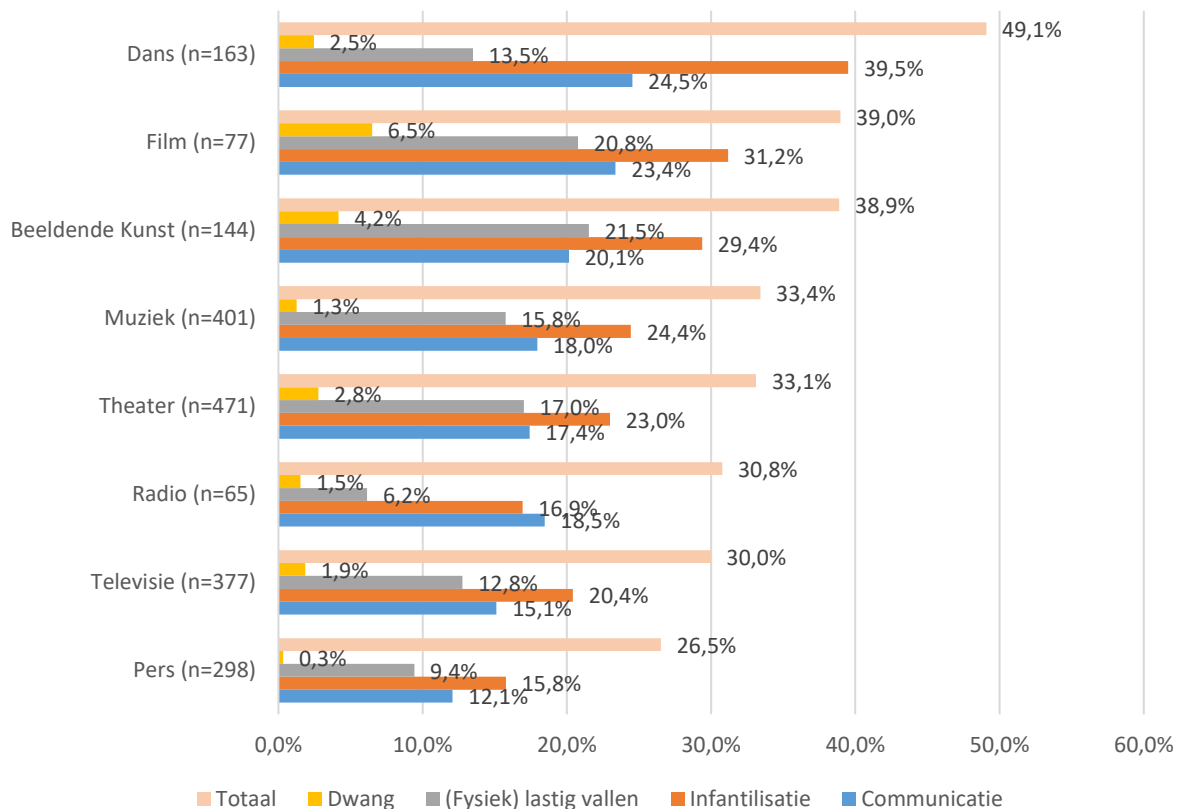
Mannen ervaren beduidend minder grensoverschrijdend gedrag, 20% van de mannen werkzaam in de cultuursector en 16% van de mannen werkzaam in de mediasector geeft aan een bepaalde vorm van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt te hebben in het voorbije jaar. De verdeling over de vier dimensies is gelijkaardig: infantiliseratie komt het vaakst voor gevolgd door communicatief grensoverschrijdend gedrag. Ongewenste fysieke toenadering komen nog relatief vaak voor, terwijl dwang en chantage tot seksueel contact zeer miniem voorkomt: 1% van de mannen in de cultuur en mediasector geeft aan het voorgaande jaar dwang of chantage tot seksueel contact te hebben ervaren.

Figuur 15. Percentage mannen en vrouwen binnen de cultuur en mediasector dat grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt in het voorbije jaar en dit gedrag als grensoverschrijdend heeft ervaren



Voor de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag in het voorbije jaar kan er een opsplitsing worden gemaakt naar sectoren waar dit gedrag het meeste voorkomt. We kunnen er namelijk van uitgaan dat de meeste slachtoffers dit gedrag hebben meegemaakt in de subsector waar zij op het moment van de bevraging werkten (als we kijken naar het grensoverschrijdende gedrag doorheen de hele carrière is er een grotere mogelijkheid dat dit gedrag zich stelde terwijl men in een andere subsector werkte).

Figuur 16. Percentage respondentent dat grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt in het voorbije jaar en dit gedrag als grensoverschrijdend heeft ervaren naar sector



Grensoverschrijdend gedrag komt het vaakst voor in de danssector: de helft van de mannen en vrouwen die werkzaam zijn in deze sector geeft aan grensoverschrijdende gedragingen meegemaakt te hebben in het voorbije jaar. In de meeste gevallen gaat het hier om infantiliseren (40%) of communicatief grensoverschrijdend gedrag (25%). Ook in de filmsector en de beeldende kunsten komt grensoverschrijdend gedrag wat vaker voor. Hier valt op dat deze twee sectoren hoger scoren op ongepaste fysieke of seksuele toenaderingen (21%) en dwang tot seksueel contact (6% van de mannen en vrouwen in de filmsector heeft dit in het voorbije jaar meegemaakt). De muziek- en de theaterwereld zitten voor de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag rond het gemiddelde en grensoverschrijdend gedrag komt wat minder vaak voor bij radio en televisie en binnen de journalistieke sector. Deze trends verschillen weinig wanneer we een opsplitsing maken naar mannen en vrouwen binnen deze sector, hoewel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van vrouwen iets vaker voorkomt in film ten opzichte van dans (zie appendix 2).

4.3.2. Verklarende factoren

Het logistische regressiemodel

Om zicht te krijgen op de factoren die de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag kunnen verklaren, bouwen we een stapsgewijs logistisch regressiemodel op voor drie verschillende dimensies: communicatie, infantiliseren en ongepaste lichamelijke of seksuele toenaderingen (zie tabel 6). Op deze

manier kunnen we nagaan welke factoren een unieke verklaringskracht hebben op deze gedragingen. Hier maken we enkel een onderscheid tussen personen die het gedrag niet meemaakten of niet als grensoverschrijdend ervaarden (0) en personen die het gedrag wel meemaakten en als grensoverschrijdend ervaarden (1). Voor dwang en chantage was dit niet mogelijk omdat er te weinig respondenten deze vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt.

In een eerste model wordt er nagegaan in welke mate grensoverschrijdend gedrag gerelateerd is aan sociaal-demografische factoren zoals geslacht, leeftijd en opleidingsniveau en aan bepaalde jobkenmerken.

Ten eerste kijken we naar verschillen tussen de media- en de cultuursector, aangezien er uit de descriptieve resultaten blijkt dat grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomt in de cultuursector. Daarnaast vergelijken we personen die met een vast contract werken met personen die met tijdelijke contracten of freelance werken. Jobonzekerheid en wisselende werkomgevingen zijn twee factoren die vaak worden aangehaald als risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag en deze elementen zijn vaker aanwezig wanneer men niet met een vast contract werkt (Baillien, Neyens & De Willte, 2008). Tevens kijken we naar de status die men zichzelf toeschrijft binnen de sector en of men al dan niet artistiek of artistiek-technisch werk verricht. Aangezien grensoverschrijdend gedrag vaak gerelateerd is aan machtsposities verwachten we dat personen die een lagere status innemen vaker geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag (Hennekam & Bennet, 2017). Ook het hebben van een artistiek of artistiek-technische functie kan een invloed hebben. In deze jobs staan performance, lichamelijke aanwezigheid en *présence* vaak centraal, waardoor de kans op grensoverschrijdend gedrag toeneemt (Kleppe & Røyseng, 2016).

In een tweede model voegen we andere job gerelateerde kenmerken toe die kunnen samenhangen met voorgaande factoren: de gepercipieerde competitiviteit van de job en de grootte van het professioneel netwerk (Hennekam & Bennet, 2017). Een competitieve sfeer en veel contacten binnen de professionele omgeving vergroten de kans op grensoverschrijdend gedrag en kunnen tevens een verklaring bieden voor de effecten van werk via tijdelijke contracten (meer competitie en meer contacten) en een lagere status (meer competitie). Hier kijken we dus ook of de effecten van voornoemde variabelen behouden blijven na controle voor de competitieve sfeer en de grootte van het professionele netwerk.

In een derde model wordt een interactie tussen gender en status toegevoegd. Zoals reeds aangegeven, gebeurt seksueel grensoverschrijdend gedrag vaak binnen een machtsrelatie tussen mannen en vrouwen, maar het zijn niet enkel mannen met een hogere status die grensoverschrijdend gedrag stellen ten aanzien van vrouwen in een ondergeschikte positie. McLaughlin, Uggen en Blackstone (2012) tonen aan dat vrouwen in een autoriteitspositie vaker grensoverschrijdend gedrag rapporteren dan vrouwen die in een ondergeschikte positie werken. Dit gedrag wordt in veel gevallen niet gesteld vanuit een seksuele interesse, maar eerder om de machtspositie van vrouwen te ondermijnen. Bij mannen gaat een machtspositie daarentegen vaker gepaard met prestige waardoor de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag afneemt. Iets gelijkaardig kan er ook spelen voor vrouwen die een hogere professionele status genieten. Ook deze status kan ondermijnd worden door seksueel grensoverschrijdende gedragingen waardoor we verwachten dat vrouwen met een hogere status niet noodzakelijk minder grensoverschrijdend gedrag meemaken.

Tabel 6. Logistisch regressiemodel voor het ervaren van grensoverschrijdend gedrag in het voorbije jaar (odds ratio's)

		Communicatie			Infantilisatie			Ongepaste pogingen tot seksueel contact			GoG (totaal)		
		Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	
Geslacht	Man												
	Vrouw	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												
	36-55	0,57 ***	0,55 ***	0,55 ***	0,68 **	0,66 **	0,66 **	0,61 **	0,59 **	0,60 **	0,56 ***	0,53 ***	0,53 ***
	56 of ouder	0,59 *	0,60 *	0,60 *	0,57 **	0,57 **	0,58 **	0,47 **	0,47 **	0,48 **	0,53 ***	0,53 ***	0,54 **
Opleiding	Secundair onderwijs	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	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)	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)												
Status	Gemiddeld tot hoog												
	Laag	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	Media												
	Cultuur	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												
	Ja	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	Nee												
	Ja	1,48 *	1,32	1,33 °	1,71 ***	1,53 **	1,54 **	1,21	1,08	1,08	1,47 **	1,30 °	1,31 °
Competitiviteit	Nee												
	Ja		1,84 ***	1,85 ***		1,85 ***	1,87 ***		1,84 ***	1,84 ***		2,03 ***	2,06 ***
Sociaal netwerk	Klein												
	Midden		1,36	1,38		1,41 *	1,44 *		1,37	1,38		1,37 *	1,39 *
	Groot		2,21 ***	2,23 ***		1,78 ***	1,80 ***		1,98 **	1,99 **		2,02 ***	2,05 ***
Gender*Status: laag				0,56			0,46 *			0,68			0,44 **
Nagelkerke R²		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 ≤ 0,10, * p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01, *** ≤ 0,001

Resultaten

Tabel 6 geeft de odds ratio's (Exp(b)) weer voor het voorvallen van grensoverschrijdend gedrag. Eenvoudig gesteld, betekent een odds ratio groter dan 1 dat grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomt dan bij de referentiecategorie. Als de odds ratio kleiner is dan 1 komt grensoverschrijdend gedrag minder vaak voor dan in de referentiegroep. Zo zien we een sterk effect van gender: de odds ratio is hier 4,4 (in het eerste model) wat betekent dat de odds om grensoverschrijdend gedrag mee te maken 4,4 keer groter zijn voor vrouwen in vergelijking met mannen.

Ook voor leeftijd zien we een sterk effect. De jongere generatie (jonger dan 35) maakt significant meer grensoverschrijdend gedrag mee dan de oudere generaties en deze verschillen zijn vergelijkbaar voor de drie verschillende dimensies. Dit verschil ligt in de lijn met de beschrijvende resultaten: respondenten geven aan dat grensoverschrijdend gedrag het vaakst voorkomt aan het begin van de carrière.

Het opleidingsniveau heeft enkel een effect op de communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag. Personen met een lager opleidingsniveau (secundair onderwijs of bachelor) maken dit meer mee dan personen met een universitair masterdiploma.

Het hebben van een lagere status heeft dan weer een sterker effect op de twee andere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Personen met een lagere status binnen de sector maken significant meer infantiliserende en ongewenste pogingen tot fysiek of seksueel contact mee.

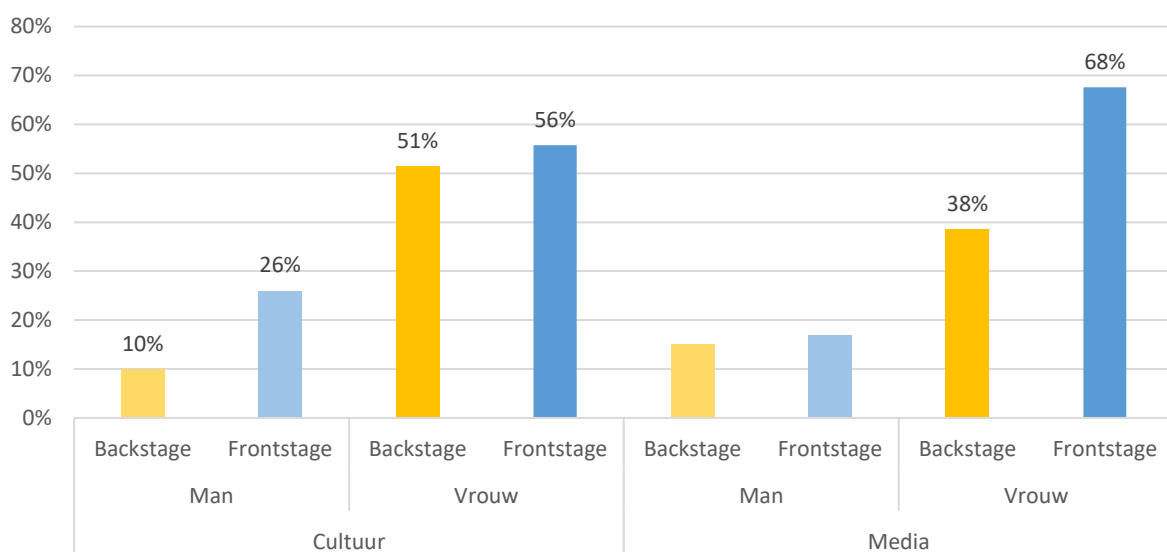
In het regressiemodel zien we geen significante verschillen meer tussen de cultuur- en de mediasector. Het werken met tijdelijke contracten (of freelance werk) vergroot de kans op ongepaste pogingen tot seksueel of fysiek contact. Dit effect wordt echter veel kleiner wanneer we controleren voor het ervaren van een competitieve sfeer en het hebben van veel professionele contacten. We kunnen dus stellen dat deze 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 vaak minder consequenties worden verwacht door de persoon die dit gedrag stelt (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 of artistiek-technische functie verhoogt de kans op grensoverschrijdend gedrag, en dat effect speelt vooral bij communicatief grensoverschrijdend gedrag en infantiliserende. In deze functies is er vermoedelijk vaker sprake van een sterke leraar/leerling verhouding of contact met 'charismatische' artiesten, wat de kans op grensoverschrijdend gedrag mogelijk kan verhogen. In figuur 17 wordt er binnen de artistieke en artistiek-technische beroepen een opsplitsing gemaakt naar 'frontstage' werk waar de persoon zelf centraal staat (danser, acteur, presentator, regisseur...) en 'backstage' werk dat meer in de achtergrond gebeurt (monteur, componist, grimeur...). Hieruit blijkt dat grensoverschrijdend gedrag vooral voorkomt bij de frontstage beroepen. In de cultuursector is het verschil wat groter bij de mannen en in de mediasector is het verschil het grootst bij de vrouwen (68% van de vrouwen met een 'frontstage' beroep in de mediasector heeft het voorbije jaar een bepaalde vorm van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt).

In het tweede model wordt de perceptie van een competitieve sfeer toegevoegd en de grootte van het professionele netwerk. Personen die hun werkomgeving als competitief ervaren, maken significant meer grensoverschrijdend gedrag mee. Dit effect speelt voor alle dimensies maar is het sterkste bij de communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag. Een omvangrijk professioneel netwerk vergroot ook de kansen op grensoverschrijdend gedrag en het effect is ook hier het sterkst voor communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag.

In het derde model gaan we na of het hebben van een lagere status een verschillend effect heeft voor mannen en vrouwen. Hier blijkt dat het hebben van een lagere status vooral bij mannen speelt en minder bij vrouwen. Wanneer we kijken naar de verschillende dimensies van grensoverschrijdend gedrag zien we dat dit effect vooral speelt bij infantilisatie. Dit ligt in de lijn met de bevindingen van McLaughlin, Uggen en Blackstone (2012) die aangeven dat vrouwen in een machtspositie vaker geconfronteerd worden met seksueel grensoverschrijdend gedrag dat als doel heeft om vrouwelijke gezag te ondermijnen (wat bij infantilisatie duidelijk het geval is).

Figuur 17. Prevalentie van grensoverschrijdend gedrag bij mannen en vrouwen met een artistiek technisch beroep in de media- en cultuursector, opgesplitst naar frontstage en backstage functies

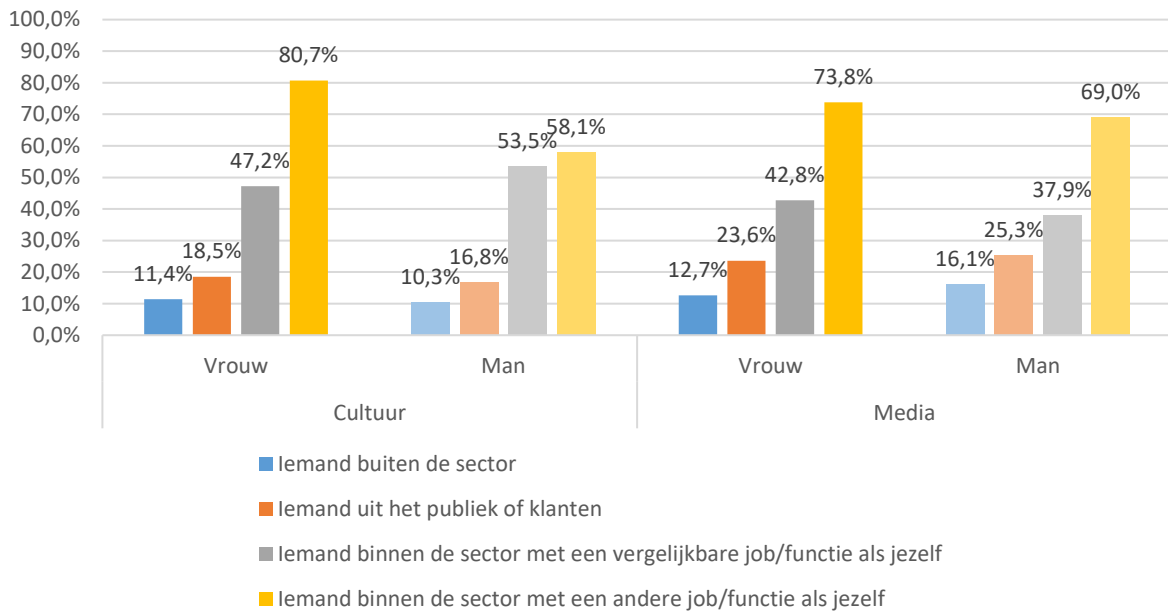


5. Daderschap

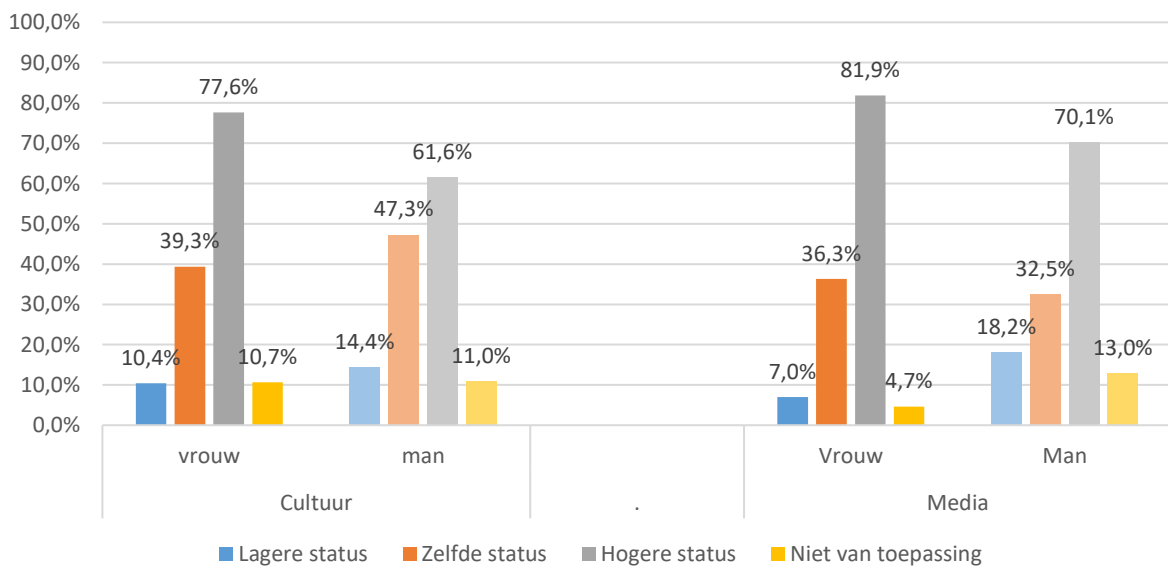
Ten slotte peilden we naar het profiel van de personen die het grensoverschrijdend gedrag stelden. Baillien, Neyens & De Willte (2008) geven aan dat beroepen waar er vaak met derde partijen in contact wordt getreden een groter risico vormen op grensoverschrijdend gedrag. Aan de respondenten die ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt werd gevraagd om aan te geven welk type personen uit hun professionele omgeving dit gedrag stelden. Er zijn inderdaad een relatief groot aandeel mannen en vrouwen die aangeven dat dit ooit is voorgevallen tijdens contacten met klanten van de organisatie waar men werkt of tijdens contacten met het publiek: respectievelijk 24% en 25% van de vrouwen en de mannen in de mediasector, en 17% en 18% in de cultuursector. Toch geeft het merendeel van de slachtoffers aan dat dit is voorgevallen bij contacten met personen binnen de sector, meestal met een andere functie. Zeker bij vrouwen is dat het geval: 91% van de vrouwen in de cultuursector en 74% van de vrouwen in de mediasector die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt geven aan dit ooit te hebben ervaren in een contact met iemand binnen dezelfde sector met een andere functie. Iets minder dan de helft van de vrouwen geeft aan dit te hebben meegemaakt in contacten met personen in dezelfde functie.

Verder geven vrouwen vaak aan dat de persoon die het gedrag stelde een hogere professionele status had dan henzelf (78% van de vrouwen in de cultuursector en 82% van de vrouwen in de mediasector). Bij mannen is het verhoudingsgewijs iets vaker iemand met dezelfde status, hoewel het ook hier vaker gaat om iemand met een hogere status.

Figuur 18. Wie was de persoon die het grensoverschrijdend gedrag stelde? (vraag werd enkel gesteld aan personen die ooit grensoverschrijdend gedrag meemaakten, meerdere antwoorden mogelijk)



Figuur 19. Had de persoon die het gedrag stelde een hogere, lagere of dezelfde professionele status als jezelf? (vraag werd enkel gesteld aan personen die ooit grensoverschrijdend gedrag meemaakten, meerdere antwoorden mogelijk)



6. Copingstijlen bij grensoverschrijdend gedrag

De manier waarop een slachtoffer omgaat met grensoverschrijdend gedrag, in wetenschappelijke literatuur ook wel coping genoemd, vormt een belangrijk onderdeel van het verwerkingsproces. Een eerste stap welke personen die geconfronteerd worden met problematisch gedrag daarbij zetten betreft de inschatting van de ernst van de situatie en de noodzaak om er op te reageren (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina & Fitzgerald, 2002; Cortina & Wasti, 2005; Fitzgerald, Swan & Magley, 1997). De cultuursector wordt gekenmerkt door meer lichamelijke interactie en fysiek contact dan andere beroepssectoren, waardoor deze inschatting een stuk complexer is dan in andere sectoren. Meer dan in andere sectoren bestaan er grijze zones tussen gewenst en ongewenst, gepast en ongepast lichamelijk contact. Deze grijze zones tekenen zich zowel af in relaties tussen peers als in relaties tussen personen met een verschillende professionele status. Deze grijze zones maken dat er nog meer dan in andere sectoren vaak wordt getwijfeld aan de ernst van een ervaring van seksueel grensoverschrijdend gedrag of dat de betrokkenen in een interactie dit verschillend ervaren. Dit blijkt tevens uit de antwoorden van de respondenten. Ruim een vijfde van de respondenten (21,6%) die ooit gendergerelateerd of seksueel grensoverschrijdend gedrag ervaarden, geeft aan er persoonlijk weinig hinder van ondervonden te hebben en 16,5% vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen. Een tiende heeft ook effectief niets gedaan na een ervaring van grensoverschrijdend gedrag. Ook bij de zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag, m.n. ongewenste toenaderingen en dwang of chantage tot seksueel contact, stelt 10% niets ondernomen te hebben en geeft 18% aan het gedrag geduld te hebben.

Verder kunnen we in tabel 7 duidelijke genderverschillen waarnemen. Mannen geven vaker aan er persoonlijk weinig hinder van ondervonden te hebben en geven in lijn daarvan dan ook meer aan dat ze het niet de moeite waard vonden om er iets aan te doen. Mannen die met grensoverschrijdend gedrag in aanraking kwamen, geven ook effectief meer dan vrouwen aan dat ze niets gedaan hebben. Deze verschillen vinden we zowel wanneer we alle vormen van grensoverschrijdend gedrag samennemen als wanneer we enkel kijken naar de meer zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Tabel 7. *Inschatting ernst van de situatie en noodzaak melding naargelang van de vorm(en) van grensoverschrijdend gedrag die men meemaakte*

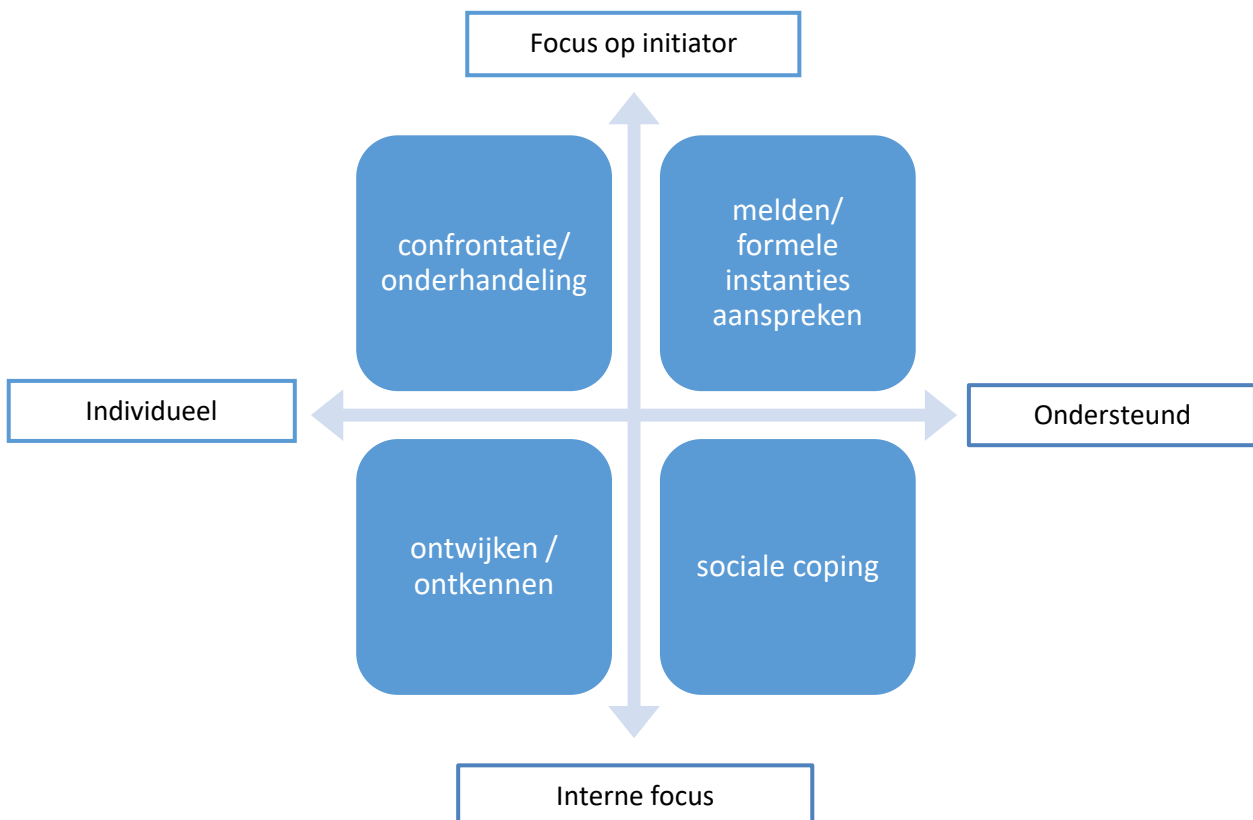
	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	<i>Sign.</i>	<i>Totale groep</i>
Alle vormen van grensoverschrijdend gedrag (n=1008)				
Ik ondervond er persoonlijk weinig hinder van	34,3%	15,2%	***	21,6%
Ik vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen	23,1%	13,2%	***	16,5%
Ik heb niets gedaan	14,4%	7,6%	***	10,1%
Ik duldde dit gedrag	14,7%	18,2%		17,5%
Fysiek of seksuele toenadering of dwang (n=684)				
Ik ondervond er persoonlijk weinig hinder van	29,3%	12,0%	***	16,3%
Ik vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen	22,8%	11,6%	***	14,4%
Ik heb niets gedaan	14,4%	8,1%	*	9,8%
Ik duldde dit gedrag	16,2%	18,6%		18,2%

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

Op basis van een antwoord op deze items, zal een individu een of meerdere copingstrategieën selecteren. De manier waarop deze reageert en de strategie(ën) die men selecteert, kunnen daarbij variëren naargelang twee elementen: de focus en de mate van ondersteuning. De focus van het copinggedrag kan ofwel de persoon zijn die het grensoverschrijdend gedrag ervaart ofwel de initiator van het grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast kan coping gericht zijn op individuele verwerking zonder dat daarbij externe hulp of ondersteuning wordt gezocht dan wel een verwerking waarbij de hulp van anderen wordt opgezocht (zie figuur 20). Op basis van de positie op deze twee elementen, onderscheidt men vier copingmechanismen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag (Cortina & Wasti, 2005; Knapp, Faley, Ekeberg & DuBois, 1997):

- 1) **Melden** of het zoeken naar professionele hulp, steun van bevoegde organisaties/personen.
- 2) **Confrontatie** of onderhandeling; rechtstreeks verzoeken of erop aandringen dat het aanstootgevende gedrag stopt.
- 3) **Sociale coping**; zoeken van emotionele steun en advies bij vertrouwde anderen.
- 4) **Ontwijken of ontkennen**: het fysiek vermijden van de intimiderende situatie (bijvoorbeeld het vermijden van bepaalde opdrachten of werkplaatsen) of cognitief of emotioneel ontkennen (bijvoorbeeld het ontkennen van de ernst van de situatie).

Figuur 1. Copingstijlen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag



In deze copingstijlen maakt men vaak ook een onderscheid tussen meer emotiegerichte en passieve vormen versus meer probleemgerichte en actieve coping. Bij probleemgerichte coping ligt de focus zoals de term zelf aangeeft op het oplossen van de probleemsituatie. Zowel confrontatie of onderhandeling als het melden van probleemgedrag zijn vormen van probleemgerichte coping, maar tevens het ontwijken van de probleemsituatie of 'dader'. Het ontkennen van grensoverschrijdend gedrag is daarentegen een vorm van emotiegerichte coping waarbij men niet zozeer tracht in te spelen op de probleemsituatie maar op de gevoelens die ermee gepaard gaan.

Over het algemeen worden passieve vormen van coping, zoals het ontkennen van de ervaring, gebruikt als de persoon van mening is dat er niets kan worden gedaan om de externe bedreiging te veranderen of als hij/zij geen controle meer heeft over de situatie. Actieve vormen van coping worden daarentegen gebruikt wanneer men er vertrouwen in heeft dat men de bedreigende situatie kan veranderen (Lazarus & Folkman, 1984). De gehanteerde copingstrategie hangt dus af van de subjectieve perceptie van het slachtoffer. Omdat er sprake is van een ongelijke machtsstructuur, wordt seksueel grensoverschrijdend gedrag vaak als een situatie beschouwd waar men weinig controle over heeft en waar men bijgevolg weinig invloed op kan uitoefenen. Daarom is het aannemelijk dat slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag minder vaak actieve copingstrategieën zullen hanteren.

In deze studie legden we ook deze vier copingstijlen voor aan personen die ooit zelf in aanraking kwamen met seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag. Respondenten konden daarbij meerdere copingstijlen aanduiden. Dit omdat bij de ervaring van een daad van grensoverschrijdend gedrag meerdere acties kunnen ondernomen worden, maar ook omdat personen slachtoffer kunnen zijn van herhaaldelijk grensoverschrijdend gedrag. Onderzoek toonde tevens aan dat coping geen singuliere actie of gebeurtenis is, maar een proces dat evolueert over de tijd en meerdere reacties kan

omvatten, afhankelijk van waar het juist om gaat en de mogelijkheden die op specifieke momenten realistisch zijn (Cortina & Wasti, 2005; Fitzgerald & Cortina, 2017). In de bespreking splitsen we vermijdingsgedrag en ontkenning op omdat de eerste focust op de probleemsituatie zelf en de tweede op de emoties en cognitie van het slachtoffer.

Dit vermijdingsgedrag en het ontkennen van de situatie wordt door heel wat slachtoffers gedaan. Wanneer een persoon immers slachtoffer wordt van seksueel grensoverschrijdend gedrag worden zijn/haar grenzen en integriteit zwaar geschonden. Dit brengt vaak ook met zich mee dat personen zich schamen, omwille van het misbruik zelf, maar ook omwille van het gevoel hier medeplichtig aan te zijn. Deze schaamte kan ertoe leiden dat men gaat zwijgen over het misbruik waardoor situaties nog kunnen verergeren. Een derde (32,8%) van de personen die (seksueel) grensoverschrijdend gedrag ervaarden, geeft inderdaad aan de situatie te hebben ontkend, genegeerd of geminimaliseerd. Zo trachtte 15% deze negatieve ervaring te vergeten en stelt 13% dat de persoon die het gedrag stelde het goed bedoelde. Opvallend is tevens dat 7% de schuld voor dit grensoverschrijdend gedrag deels bij zichzelf legt.

Daarnaast heeft 35,5% van de respondenten die grensoverschrijdend gedrag ervaren hebben de persoon die het gedrag stelde vermeden. Een tiende van de slachtoffers verzoon daarbij excuses om de persoon in kwestie of het gedrag van deze persoon te vermijden.

Kijken we naar meer actieve vormen van coping, dan is sociale coping veruit de belangrijkste vorm. Ruim de helft (58%) van de personen die te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector praatte hierover met persoonlijke contacten binnen dan wel buiten de sector. In de eerste plaats gebeurt dit met peers binnen de sector: 47% sprak over het voorval (de voorvallen) met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector. Ruim een derde (36,5%) deed dit (ook) met persoonlijke contacten buiten de sector.

Bijna drie op de tien personen (28,9%) ging de confrontatie aan met de persoon die het gedrag stelde door aan te geven dat men het gedrag niet apprecieert.

Tabel 8. Copingstijlen die personen hanteren die ooit seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt hebben (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1020)

	%
Ontkenning	32,8%
Ik probeerde het te vergeten	15%
Ik praatte op mezelf in dat het niet belangrijk was	13,5%
Ik ging er van uit dat hij/zij het goed bedoelde	13,1%
Ik gaf mezelf de schuld	6,6%
Vermijdingsgedrag	39,6%
Ik vermeed de dader(s)/persoon of personen die dit gedrag stelden	35,5%
Ik verzon een excuus zodat hij/zij me gerust zou(den) laten	10,1%
Sociale coping	58%
Ik sprak erover met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector	46,6%
Ik sprak erover met persoonlijke contacten buiten de sector	36,5%
Confrontatie	28,9%
Ik vertelde de persoon/personen dat ik het niet fijn vond wat hij/zij deed of deden	28,9%
Melden: Zoeken van professionele steun, hulp van bevoegde instanties	7,6%
Ik heb iemand gecontacteerd (persoon, organisatie, politie) of erover gepraat met iemand uit mijn directe werkomgeving	7,6%

Het zoeken van professionele steun of de hulp van bevoegde instanties gebeurt evenwel slechts in beperkte mate. Slechts 8% van de personen die ooit grensoverschrijdend gedrag meemaakten, heeft dit gedrag gemeld. Dit ligt in de lijn van andere studies over seksueel grensoverschrijdend gedrag: slachtoffers van seksuele intimidatie melden dit slechts zelden aan autoriteiten, grotendeels vanwege de vrees voor individuele of organisatorische vergelding (Fitzgerald & Cortina, 2017; Fitzgerald, Swan & Fischer, 1995; Gutek & Koss, 1993; Knapp et al., 1997; Wasti & Cortina, 2002). Het formeel rapporteren is doorgaans de laatste stap.

De wetgeving³ voorziet een aantal aanspreekpunten en procedures om grensoverschrijdend gedrag te melden. Zo is iedere werkgever verplicht een Preventieadviseur Psychosociale risico's (PAPSY) te hebben die deel uitmaakt van de interne of externe dienst voor preventie en die adviesbevoegdheid heeft naar de werkgever én de werknemers. Daarnaast kan een werkgever een vertrouwenspersoon aanduiden (niet verplicht). Tevens kan beroep worden gedaan op een externe partij. Bijvoorbeeld wanneer de feiten zeer ernstig zijn, er geen vertrouwen is in de aanspreekpunten binnen de organisatie of interne procedures geen resultaat kenden. Voorbeelden van dergelijke externe partijen zijn het meldpunt 1712 voor slachtoffers of getuigen van geweld, een zorgcentrum na seksueel geweld of de vakbond. Tenslotte kunnen problemen ook aangekaart worden bij een leidinggevende,

³ De wet van 28 februari 2014 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; de wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft en het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

arbeidsgeneesheer, lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of soms ook een vakbondsafgevaardigde⁴.

We legden een aantal van deze kanalen voor aan de personen die aangaven iemand te hebben aangesproken. Wanneer op die manier werd doorgevraagd naar de persoon of organisatie die men heeft aangesproken of waarbij men het gedrag gemeld heeft, betreft dit meestal een leidinggevende (figuur 21): 62% van de personen die ooit iemand contacteerden over het grensoverschrijdend gedrag dat ze zelf meemaakten (of 4,7% van de personen die ooit grensoverschrijdend gedrag ervoeren), contacteerde hiervoor een leidinggevende. Daarnaast vormen ook vertrouwenspersonen binnen de organisatie en externe personen of organisaties belangrijke aanspreekpunten om grensoverschrijdend gedrag te melden.

Het indienen van een formele klacht bij de politie of arbeidsinspectie gebeurt slechts zelden. Slechts 13% van de slachtoffers die het grensoverschrijdend gedrag meldden (of maar 1% van de personen die seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag ervoeren) deden dit via een formele klacht. Ook het melden bij daarvoor voorziene instanties zoals de preventieadviseur psycho-sociale risico's of een meldpunt gebeurt slechts zelden.

Figuur 21. Persoon of organisatie waarbij seksueel grensoverschrijdend gedrag gemeld werd (enkel personen die aangaven dat ze seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt hebben en hierover iemand gecontacteerd hebben, n= 329)



Ook deze bevindingen liggen in lijn van andere studies. Meerdere studies geven aan dat slachtoffers in de cultuursector zelden seksueel grensoverschrijdend gedrag melden bij hun leidinggevend (Fitzgerald & Cortina, 2017; Kleppe & Royseng, 2016). Bovendien gebeurt het selectieproces bij opdrachten of projecten in de cultuur- en mediasector veel informeler dan in andere sectoren en is het uitermate belangrijk om op een goed blaadje te staan bij leidinggevend. Dit verhoogt niet alleen

⁴ Voor een uitgebreider overzicht van aanspreekpunten en procedures, zie: <https://www.mediarte.be/nl/dossiers/welzijn/mediasensor/grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk>

het risico op grensoverschrijdend gedrag, het maakt de drempel om grensoverschrijdend gedrag te melden aan leidinggevendenden die kunnen beslissen over je aanstelling eveneens een pak hoger.

7. Determinanten van copinggedrag

Aangezien personen op verschillende manieren reageren, is het relevant te bekijken welke aspecten deze reacties beïnvloeden. Fitzgerald en collega's (1997) stellen dat deze subjectieve psychologische beoordeling afhankelijk is van zowel situationele factoren (bv. frequentie van het gedrag, positie van de 'dader'), individuele factoren (bv. machtspositie van slachtoffer, attitudes t.o.v. grensoverschrijdend gedrag), als contextuele factoren (bv. de werkomgeving en het klimaat binnen deze werkomgeving om seksueel grensoverschrijdend gedrag of op macroniveau ook de ruimere samenleving) aan te geven. Deze elementen kunnen bovendien ook de gehanteerde copingstijl(en) beïnvloeden. We bekijken deze aspecten hieronder eerst bivariaat en maken nadien een multivariaat model op.

7.1. Situationele factoren

Meerdere studies hebben reeds aangetoond dat individuen meer actieve copingstijlen zullen hanteren naarmate het voorval ernstiger is (Cortina & Wasti, 2005; Lazarus & Folkman, 1984; Fitzgerald, Swan & Switcher, 1995). Cortina en Wasti (2005) geven daarnaast aan dat bij seksueel grensoverschrijdend gedrag gedragingen ernstiger worden bevonden naarmate het gedrag frequenter voorkomt, overgaat van onvrijwillige seksuele aandacht naar seksuele dwang en komt van daders die een hogere machtspositie innemen dan het slachtoffer.

In de handelingen die we voorlegden aan de respondenten, kunnen gradaties van grensoverschrijdend gedrag worden onderscheiden (dit bleek ook reeds uit tabel 5). In tabel 9 maken we op basis van de onderscheiden factoren en de gradaties van grensoverschrijdend gedrag een opdeling naar vier groepen van slachtoffers:

1. Personen die enkel vormen van infantiliserend meegemaakt hebben
2. Personen die communicatief grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt en eventueel (maar niet noodzakelijk) ook infantiliserend gedrag hebben meegemaakt
3. Personen die (fysiek) werden lastig gevallen en eventueel ook infantiliserend en communicatief grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt
4. Personen die gedwongen of gechanteerd werden om seksueel contact te hebben, al dan niet gecombineerd met het voorkomen van andere vormen van grensoverschrijdend gedrag

Of men al dan niet reageert en de copingstijl die dan gehanteerd wordt verschilt ook in de cultuur- en mediasector naargelang de ernst van het voorval (tabel 9). Daarbij geeft een kleiner aandeel van de respondenten aan weinig hinder te hebben ondervonden van het incident naarmate het grensoverschrijdend gedrag ernstiger is, evenals het aandeel dat het niet de moeite waard vond om er iets aan te doen. Ook neemt het aandeel personen dat professionele steun of hulp van bevoegde instanties zocht toe naarmate het om zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag gaat. Eveneens neemt het aandeel personen dat de dader confronteert met zijn of haar gedrag toe naarmate het gaat om meer ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Toch geeft ook slechts 17% van de personen die ooit gedwongen of gechanteerd werden tot seksueel contact aan iemand (bv. vertrouwenspersoon, leidinggevende, politie, ...) te hebben gecontacteerd om

dit gedrag te melden en verschilt het percentage dat geen stappen ondernam niet van de groep die enkel werd geconfronteerd met infantiliseren. Bovendien stellen we vast dat het percentage slachtoffers dat zichzelf de schuld geeft van het incident het hoogst ligt bij de meest ernstige vorm van grensoverschrijdend gedrag. Maar liefst 18,5% geeft zichzelf de schuld wanneer men slachtoffer werd van dwangmatig seksueel grensoverschrijdend gedrag, terwijl dit bij de personen die minder ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag ervaarden ver onder de 10% ligt. Hoewel dit niet uitsluit dat personen die de schuld (deels) bij zichzelf leggen ook andere vormen van coping stellen, kan dit een belangrijke barrière vormen om hulp te zoeken. Daarnaast neemt ook vermijdingsgedrag toe naarmate het gaat om ernstigere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Vooral opvallend daarbij is de toename van het aandeel personen dat een excuus verzint opdat de persoon die het gedrag stelt hen gerust zou laten. Bij personen die enkel te maken kregen met communicatief grensoverschrijdend gedrag gaat het om nog geen 2%, bij personen die te maken kregen met dwang of chantage tot seksueel contact gaat het om een kwart.

Sociale coping is veel minder dan de andere copingstijlen gerelateerd aan de ernst van het voorval. In elk van de vier onderscheiden groepen geeft om en bij de helft aan informeel met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector gepraat te hebben over het grensoverschrijdende gedrag. Als we dit op itemniveau bekijken, stellen we wel vast dat personen die enkel te maken kregen met infantiliseren dit minder bespreken met persoonlijke contacten buiten de sector.

Tabel 9. Copingstijlen die personen hanteren die ooit seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt hebben naargelang de vorm(en) van grensoverschrijdend gedrag die men ervaarde

	Infantiliseratie (n=173)	Communicatie (n=154)	Ongewenste toenaderingen (n=530)	Dwang (n=163)	Totale groep% (n=1020)
Geen coping					
Ik ondervond er persoonlijk weinig hinder van	32,0% ^a	30,7% ^a	19,0% ^b	7,4% ^c	21,6%
Ik vond het niet de moeite waard om er iets aan te doen	21,5% ^a	19,0% ^a	17,1% ^a	5,6% ^b	16,5%
Ik heb niets gedaan	8,7% ^a	11,1% ^a	9,9% ^a	9,3% ^a	10,1%
Ik duldde dit gedrag	15,1% ^a	15,7% ^a	17,7% ^a	19,8% ^a	17,5%
Zoeken van professionele steun, hulp van bevoegde instanties					
Ik heb iemand gecontacteerd (persoon, organisatie, politie) of erover gepraat met iemand uit mijn directe werkomgeving	2,3% ^a	3,3% ^a	7,0% ^a	16,7% ^b	7,6%
Sociale coping					
Ik sprak erover met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector	41,9% ^a	51,6% ^a	46,7% ^a	51,9% ^a	46,6%
Ik sprak erover met persoonlijke contacten buiten de sector	29,1% ^a	43,8% ^b	37,9% ^{a,b}	43,2% ^b	36,5%
Confrontatie					
Ik vertelde de persoon/personen dat ik het niet fijn vond wat hij/zij deed of deden	21,5% ^a	27,5% ^{a,b}	30,7% ^{a,b}	34,6% ^b	28,9%
Vermijdingsgedrag					
Ik vermeed de dader(s)/persoon of personen die dit gedrag stelden	26,7% ^a	27,5% ^a	39,4% ^b	44,4% ^b	35,5%
Ik verzon een excuus zodat hij/zij me gerust zou(den) laten	1,7% ^a	3,9% ^a	11,6% ^b	24,7% ^c	10,1%
Ontkenning					
Ik probeerde het te vergeten	5,8% ^a	12,4% ^{a,b}	14,3% ^b	33,3% ^c	15%
Ik praatte op mezelf in dat het niet belangrijk was	11,0% ^{a,b}	7,8% ^b	13,9% ^{a,b}	20,4% ^a	13,5%
Ik ging er van uit dat hij/zij het goed bedoelde	9,3% ^a	10,5% ^a	15,0% ^a	11,7% ^a	13,1%
Ik gaf mezelf de schuld	2,3% ^a	2,0% ^a	6,9% ^a	18,5% ^b	6,6%

Elke subscript-letter geeft een subset van categorieën aan waarvan binnen de rij de percentages niet significant van elkaar verschillen op $p < 0,05$.

Cortina en Waste (2015) geven daarnaast aan dat coping varieert naargelang de frequentie waarin dit gedrag voorkomt. Communicatief en infantiliserend gedrag kan bijvoorbeeld op zich wel minder ernstig bevonden worden en daarom minder gemeld worden, maar als dit herhaaldelijk voorkomt neemt ook bij deze vormen de ernst van de situatie toe en zal men mogelijk meer de neiging hebben actief hierop te reageren (zie ook figuur 11).

We bekeken dit eveneens voor de cultuur- en mediasector in Vlaanderen en gingen voor de personen die de desbetreffende vorm van grensoverschrijdende gedrag hadden meegemaakt na of de frequentie daarvan ook een effect had op de gehanteerde copingstijlen. In tabel 10 worden de odds ratio's van 20 bivariate logistische regressies weergegeven. Eenvoudig gesteld, betekent een odds ratio onder de 1 dat het copinggedrag minder voorkomt naarmate de frequentie van voorkomen toeneemt; een odds ratio boven de 1 dat het copinggedrag meer voorkomt naarmate de frequentie van

voorkomen toeneemt; en een odds ratio die niet significant verschilt van 1 dat de frequentie van voorkomen er niet toe doet. Uit deze analyses blijkt dat bij dwang of chantage tot seksueel contact de frequentie er niet toe doet. Of dit eenmalig dan wel meermaals gebeurt, maakt dan geen verschil in de manier waarop men hiermee omgaat (wel dienen we er hier aan toe te voegen dat het aantal respondenten dat te maken kreeg met dwang of chantage een stuk kleiner is, waardoor verschillen minder snel significant worden bevonden). Dit is wel het geval voor de minder ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag. Infantilisatie, communicatief grensoverschrijdend gedrag en fysieke en seksuele toenaderingen worden meer gemeld wanneer deze gedragingen vaker voorkomen. De frequentie van voorkomen is hier zelfs zeer belangrijk. Dit geldt evenwel niet voor infantiliserend gedrag. Of men het nu zelden of vaak ervaart, maakt niet uit. In beide gevallen wordt er weinig melding van gemaakt. Sociale coping, vermijdingsgedrag maar ook ontkenning nemen voor elk van de vormen van grensoverschrijdend gedrag toe, naarmate dit gedrag zich meer voordoet. Dit wijst er ook op dat personen die te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag ook meerdere en mogelijk over de tijd veranderende copingtechnieken hanteren. De enige copingstijl welke totaal losstaat van frequentie van voorkomen is de confrontatie.

Tabel 10. Copingstijlen naargelang frequentie van voorkomen (enkel personen die een dergelijke vorm van grensoverschrijdend gedrag ooit meegemaakt hebben): logistische regressieanalyses (odds ratio's)

	Frequentie infantiliserend (n=704)	Frequentie communicatief grensoverschrijdend gedrag (n=588)	Frequentie toenaderingen (n=679)	Frequentie dwang (n=163)
	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
Melden	1,466*	2,731***	2,270***	1,681
Sociale coping	1,473***	1,436*	1,339*	1,070
Confrontatie	1,209	1,167	1,256	0,569
Vermijden	1,379***	1,446**	1,452**	1,128
Ontkenning	1,348**	1,648***	1,342*	1,402

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

Tenslotte relateren we de status van de persoon die het grensoverschrijdend gedrag stelde aan het copinggedrag. In tabel 11 kunnen we vaststellen dat de status van de dader voor twee vormen van coping relevant is. We maken daarbij het onderscheid tussen personen die om het even welke vorm van grensoverschrijdend gedrag (infantiliserend, communicatief, fysieke of seksuele toenaderingen en/of dwang of chantage) hebben ervaren en personen die slachtoffer werden van fysieke of seksuele toenaderingen en/of dwang of chantage. Wanneer de ervaringen die men had met grensoverschrijdend gedrag in minstens een van de gevallen gesteld werd door een persoon van een hogere status, dan stellen we vast dat sociale coping vaker wordt gehanteerd maar dat het grensoverschrijdend gedrag ook vaker wordt ontkend of geminimaliseerd.

Tabel 11. Copingstijlen naargelang status van de dader

	Alle vormen			Fysieke of seksuele toenadering of dwang		
	Nooit iemand van hogere status (n=179)	Ooit iemand van hogere status (n=578)	sign.	Nooit iemand van hogere status (n=130)	Ooit iemand van hogere status (n=454)	sign.
Melden	10,6%	9,6%		12,3%	10,4%	
Sociale coping	53,6%	67,0%	***	53,1%	66,1%	**
Confrontatie	34,1%	30,6%		35,4%	32,4%	
Vermijden	41,3%	45,7%		48,5%	48,9%	
Ontkenning	26,8%	39,3%	**	28,5%	40,7%	*

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

7.2. Individuele kenmerken

Op het individueel niveau wordt gesteld dat kenmerken die gerelateerd zijn aan sociale macht sterk bepalend zijn voor het al dan niet rapporteren van grensoverschrijdend gedrag (Cortina & Wasti, 2005). In lijn daarvan worden volgende elementen naar voor geschoven als factoren die de kans op het rapporteren aan anderen (formeel of informeel) verkleinen: vrouw zijn, jonge leeftijd, lager opleidingsniveau en alleenstaand (Bergman et al., 2002; Cortina & Wasti, 2005). Specifiek voor de cultuur- en mediasector kan tevens aan volgende factoren worden gedacht: mate van erkenning of de positie van het slachtoffer in de cultuur- en/of mediasector en tijdelijk werk. Personen met een lagere mate van erkenning en personen die voornamelijk via tijdelijke contracten en opdrachten werken, beschikken eveneens over minder sociale macht in hun sector dan respectievelijk personen die groot aanzien genieten en personen die een contract van onbepaalde duur of een vast contract hebben. We bekijken in het kader van deze studie de volgende aspecten: geslacht, het feit of men al dan niet uitsluitend werkt via tijdelijke contracten, de mate van erkenning die men geniet in de sector en de functie die men uitoefent, en of men al dan niet een artistieke of artistiek-technische functie uitoefent. Opnieuw voeren we daarbij twee analyses uit. Een algemene analyse bij personen die om het even welke vorm van seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakten en een analyse bij de personen die minstens een van de zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag, met name fysieke of seksuele toenadering en/of dwang of chantage tot seksueel contact, meemaakten.

Voor de **genderverschillen** zijn groot. Vrouwen gaan vaker dan mannen informele persoonlijke gesprekken aan met collega's of personen buiten de sector wanneer ze grensoverschrijdend gedrag ervaren. Daarnaast vertonen ze ook vaker dan mannen vermijden of ontkennen bij grensoverschrijdend gedrag. Het genderverschil in sociale coping wordt eveneens gevonden wanneer gekeken wordt naar de groep die meer ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag ervoer, maar deze genderverschillen worden bij deze groep niet significant bevonden voor het vermijdings- en ontwijkingsgedrag.

Tabel 12 geeft een meer gedetailleerde inzicht op itemniveau in deze genderverschillen. Op itemniveau stellen we wel vast dat ook bij zwaardere delicten mannen en vrouwen significant van elkaar verschillen op een aantal handelingen die verwijzen naar vermijding en ontkenning. En ook bij de andere copingstijlen komen de grote genderverschillen terug naar voor. Terwijl bijvoorbeeld bij de mannen slechts 36% over deze voorvallen spreekt met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector, is dit bij vrouwen maar liefst 52%. Ook de genderverschillen bij de items die wijzen op vermijdings- en ontkenningsgedrag zijn zeer groot. Opvallend bijvoorbeeld is dat vrouwen drie keer zo

vaak dan mannen de schuld (deels) bij zichzelf leggen, en dit voor bij alle vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Tabel 12. Copingstijlen naargelang individuele kenmerken

	Alle vormen			Fysieke of seksuele toenadering of dwang		
	Man (n=312)	Vrouw (n=396)	sign.	Man (n=167)	Vrouw (n=517)	sign.
Melden	6,4%	7,6%		8,4%	9,7%	
Sociale coping	41,7%	65,2%	***	43,8%	63,7%	***
Confrontatie	31,1%	28,3%		34,1%	30,6%	
Vermijden	32,2%	42,9%	***	39,1%	47,2%	
Ontkennen	27,7%	34,9%	*	32,5%	38,1%	
	vast of langlopend contract (n=478)	Tijdelijk (n=451)	sign.	vast of langlopend contract (n=305)	Tijdelijk (n=329)	sign.
Melden	6,1%	8,4%		8,2%	10,9%	
Sociale coping	55,0%	61,0%		56,1%	63,2%	
Confrontatie	28,9%	29,5%		31,5%	31,6%	
Vermijden	38,9%	42,4%		43,6%	48,3%	
Ontkennen	30,1%	37,3%	*	32,1%	42,2%	**
	Laag (n=220)	Midden (n=469)	Hoog (n=322)	Laag (n=140)	Midden (n=320)	Hoog (n=227)
Melden	8,2% _a	7,9% _a	5,6% _a	9,3% _a	11,3% _a	6,6% _a
Sociale coping	57,8% _{ab}	61,7%_b	52,8% _a	58,5% _{ab}	63,7%_b	52,4% _a
Confrontatie	23,2% _a	27,1% _a	36,6%_b	23,6% _a	30,3% _{ab}	38,3%_b
Vermijden	37,2% _a	40,5% _a	40,1% _a	43,0% _a	46,0% _a	45,9% _a
Ontkennen	35,4% _a	35,0% _a	28,1% _a	37,3% _a	39,8% _a	32,3% _a
	Niet artistiek (n=458)	Artistiek (n=554)	sign.	Niet artistiek (n=289)	Artistiek (n=398)	sign.
Melden	5,20%	8,80%	*	6,9%	11,1%	
Sociale coping	58,0%	58,1%		57,3%	60,0%	
Confrontatie	26,9%	31,2%		28,7%	33,7%	
Vermijden	26,9%	31,2%		44,7%	45,8%	
Ontkennen	29,5%	35,6%	*	32,1%	40,3%	*

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

° Elke subscript-letter geeft een subset van categorieën aan waarvan binnen de rij de percentages niet significant van elkaar verschillen op $p < 0,05$.

Tabel 13. Copingstijlen naargelang geslacht

	Alle vormen			Fysiek of seksuele toenadering of dwang		
	man	vrouw	sign.	man	vrouw	sign.
Melden						
Ik heb iemand gecontacteerd of erover gepraat met iemand uit mijn directe werkomgeving	6,4%	7,6%		8,4%	9,7%	
Sociale coping						
Ik sprak erover met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector	36,2%	52,3%	***	38,3%	50,9%	**
Ik sprak erover met persoonlijke contacten buiten de sector	23,2%	44,5%	***	26,9%	42,9%	***
Confrontatie						
Ik vertelde de persoon/personen dat ik het niet fijn vond wat hij/zij deed of deden	31,1%	28,3%		34,1%	30,6%	
Vermijden						
Ik vermeed de dader(s)/persoon of personen die dit gedrag stelden	30,1%	38,9%	**	35,3%	42,2%	
Ik verzoon een excuus zodat hij/zij me gerust zou(den) laten	4,8%	13,6%	***	8,4%	16,8%	**
Ontkennen						
Ik probeerde het te vergeten	9,6%	18,1%	***	13,2%	20,5%	*
Ik praatte op mezelf in dat het niet belangrijk was	9,9%	14,9%	*	12,6%	16,2%	
Ik ging er van uit dat hij/zij het goed bedoelde	13,5%	12,5%		15,6%	13,7%	
Ik gaf mezelf de schuld	2,9%	9,1%	***	4,2%	11,2%	**

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

Bij **personen met alleen tijdelijke contracten** merken we meer dan bij personen die ook (deels) een contract van onbepaalde of vaste duur hebben, dat ze zich richten tot personen buiten de sector. Bij personen met enkel tijdelijke contracten, geeft 37% en bij de zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag 42% aan een van de voorgelegde wijzen van ontkenning of minimalisering gedaan te hebben; bij personen met een meer langlopend contract is dit respectievelijk slechts 30% en 32%. De verschillen situeren zich vooral op twee items: het op zichzelf inpraten dat het niet belangrijk is en de zelf-accusatie (tabel niet weergegeven). Opvallend groot is tevens het verschil in het al dan niet stellen van copinggedrag. Van de personen met een vast of langlopend contract geeft bij de personen die slachtoffer waren van ernstigere feiten (ongewenste toenadering of dwang of chantage tot seksueel contact) slechts 13% aan het gedrag geduld te hebben, bij de personen met een tijdelijk contract is dit maar liefst 23%.

Een derde element dat we bekeken, betrof de **mate van erkenning** die men geniet in de sector en de functie die men daar uitoefent. We maken daarbij het onderscheid tussen drie groepen: personen die een lage mate van erkenning genieten, personen die een hoge mate van erkenning genieten en een middengroep. Ook hier stellen we in de bivariate analyses een aantal significante verschillen vast. Personen die een hogere status genieten, zullen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag in hun werkomgeving ervaren sneller de persoon die het gedrag stelde, confronteren met dat gedrag en laten blijken dat ze dergelijk gedrag niet appreciëren. Daarnaast stellen we ook vast dat personen die een middenpositie innemen op het vlak van erkenning het meest en significant meer dan personen die veel erkenning genieten sociale coping hanteren.

Tenslotte relateerden we het copinggedrag aan de aard van de functie die men vervult in de cultuur- en/of mediasector: artistiek (ook artistiek-technisch) versus niet-artistiek. Personen met een artistiek

of artistiek-technische functie blijken daarbij meer ontkenningsgedrag te vertonen dan personen met een niet-artistieke functie. Mogelijk heeft dit ook te maken met het gegeven dat tijdelijk opdrachtwerk meer voorkomt bij personen met een artistiek-technische functie. Eerder onverwacht is dan wel de vaststelling dat personen in een artistiek(-technische) functie grensoverschrijdend gedrag meer melden dan personen met een andere functie.

Deze vaststellingen wijzen er tevens op dat heel wat van de hierboven besproken indicatoren gerelateerd zijn aan elkaar. In een laatste stap gaan we daarom in een multivariaat model na welke factoren het meest doorslaggevend zijn in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Uit deze multivariate analyses blijkt dat vooral geslacht en mate van erkenning van doorslaggevend belang zijn. Vrouwen zullen de dader meer vermijden en de situatie meer ontkennen, negeren of minimaliseren dan mannen. Anderzijds is de kansverhouding dat zij sociale coping hanteren ruim 2,6 keer hoger dan bij mannen. Daarnaast stellen we vast dat personen met een hoge mate van erkenning meer de dader zullen confronteren met hun gedrag. Na controle voor geslacht en jobkenmerken is het verschil naargelang statuut dus niet meer significant. Dit heeft te maken met het gegeven dat de groep van personen met tijdelijke contracten relatief meer vrouwen telt en het tevens een groep betreft die doorgaans een minder hoge sociale status heeft in de sector.

Tabel 14. Gehanteerde copingstijl naargelang individuele kenmerken (alle respondenten die seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt): Multivariate logistische regressies (odds ratio's)

	Melden	Sociale coping	Confrontatie	Vermijding	Ontkenning
	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
Vrouw (ref. man)	1,212	2,610***	0,873	1,585**	1,374*
Tijdelijk statuut	1,176	1,249	0,970	1,179	1,204
Artistiek werk	1,533	0,949	1,324	0,933	1,253
Mate van erkenning (ref.= Laag)					
- Midden	1,142	1,091	1,330	1,068	0,984
- Hoog	0,766	0,890	2,175***	1,126	0,745
Constante	0,049	0,658	0,260	0,441	0,359

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

Bij deze meer werkgerelateerde kenmerken dienen we wel de bemerking te maken dat deze jobkenmerken betrekking hebben op de huidige tewerkstelling, terwijl het copinggedrag betrekking heeft op grensoverschrijdend gedrag dat in heel de carrière kan hebben plaatsgevonden, en dus niet noodzakelijk in de huidige werkomgeving. Dit betekent bijgevolg ook dat we de relatie tussen het melden of het omgaan met grensoverschrijdend gedrag en job- of in de volgende paragraaf ook organisatiekenmerken in deze analyses wellicht onderschatten.

7.3. Contextuele factoren

Tenslotte wordt op basis van eerdere studies ook gewezen op contextuele kenmerken. Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen kenmerken die verwijzen naar de werkomgeving (mesocontext) en kenmerken die verwijzen naar de ruimere samenleving (macrocontext). Met betrekking tot de mesocontext wordt onder meer verwezen naar de gendercompositie van de werkomgeving: vrouwen die werken in meer vrouwelijke omgevingen zouden daarbij meer steun zoeken en over meer sociale hulpbronnen beschikken. Daarnaast wordt tevens gewezen op de positieve invloed van werkomgevingen waarin duidelijk seksueel overschrijdend gedrag wordt afgekeurd en in werkomgevingen met een proactief leiderschap (Cortina & Westi, 2005). Met betrekking tot de macrocontext wordt tenslotte gewezen op de genderrollen die heersen in de samenleving.

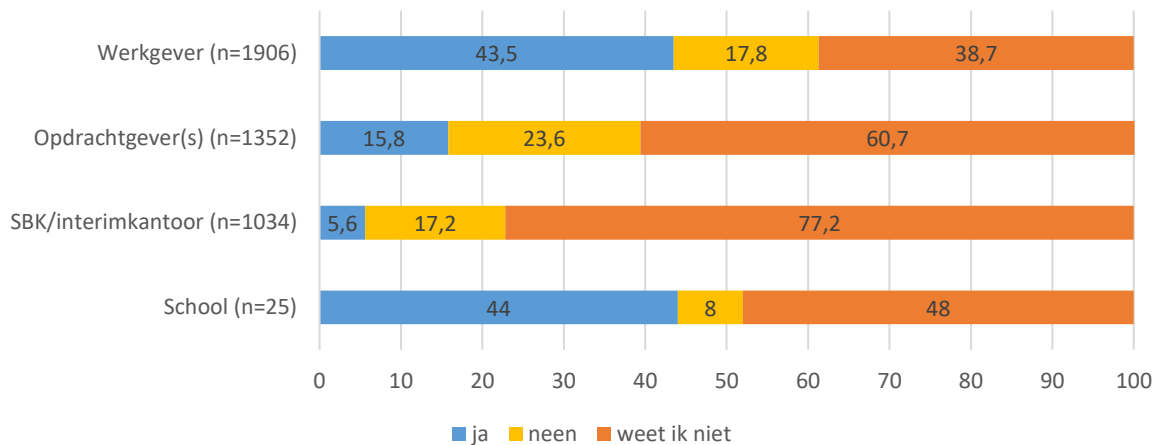
Omdat we in deze studie enkel de cultuur- en de mediasector in het Vlaamse landschap bestuderen, kijken we enkel naar kenmerken met betrekking tot de mesocontext. We focussen daarbij op volgende kenmerken: de sector van tewerkstelling (cultuur- versus mediasector), het beleid omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag in de organisaties waarmee men werkt, het vertrouwen in het correct behandelen van meldingen en het organisatieklimaat omtrent het melden van grensoverschrijdend gedrag. We beschrijven eerst deze drie laatste factoren alvorens we de samenhang met copinggedrag analyseren.

7.3.1. Procedures en beleid omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag

Hoger zagen we al dat minder dan 10% seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag melden bij een bevoegd persoon of bevoegde instantie en dat zelfs bij personen die werden gedwongen of gechanteerd tot seksueel contact minder dan een vijfde dit gedrag meldt. De cultuur- en de mediasector worden beide gekenmerkt door een diversiteit aan subsectoren, statuten en functies. De omvang van de bedrijven actief in beide sectoren, varieert van eenmanszaken tot grootschalige bedrijven. Beide sectoren worden bovendien gekenmerkt door een groot aandeel personen die slechts tijdelijk contractueel verbonden zijn aan een werkgever of opdrachtgever, al dan niet via de bemiddeling van een SBK of interimkantoor. Dit maakt dat voor heel wat personen werkzaam in de cultuur- en/of mediasector de procedures en aanspreekpunten in de bedrijven waarin of waarmee ze werken niet altijd duidelijk zijn.

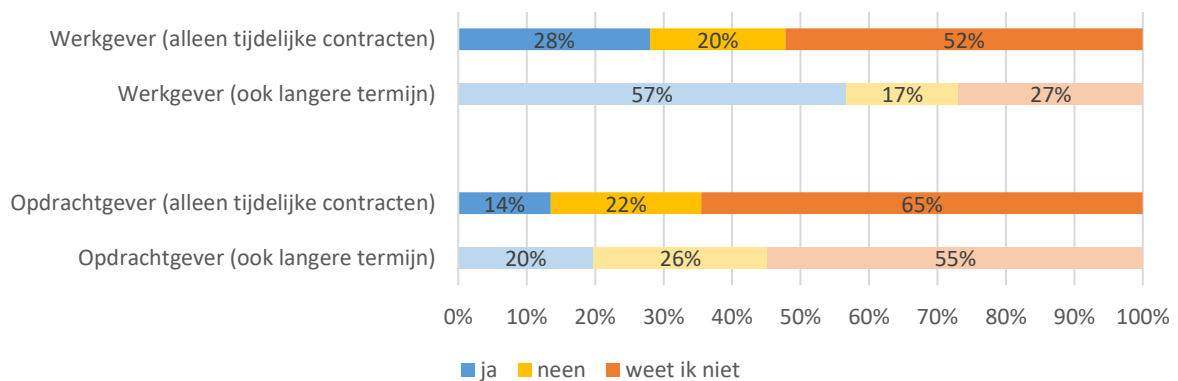
Dat blijkt tevens uit figuur 22. Van de personen die werken bij een werkgever geeft 43,5% aan dat de werkgever waarmee men werkt een formeel beleid heeft met betrekking tot het omgaan met seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag. Een nagenoeg even groot aandeel (39%) weet evenwel niet of er hieromtrent een formeel beleid bestaat bij hun werkgever en bijna een vijfde (18%) geeft aan dat er geen formeel beleid bestaat. Opvallend is vooral het aandeel personen dat geen idee heeft of een dergelijk beleid bestaat. Vooral personen die met opdrachtgevers werken zijn helemaal niet op de hoogte van het bestaan van formele procedures of een formeel beleid bij de instanties waarmee ze werken. Met betrekking tot de Sociale Bureaus voor de Kunsten (SBK) en interimkantoren waarmee men werkt, stelt zelfs 77% dat hij/zij niet weet of het kantoor waarmee men werkt een formeel beleid heeft.

Figuur 22. Hebben de actoren waar(mee) je werkt een formeel beleid om te handelen wanneer je geconfronteerd wordt met seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag?



Opnieuw wijst dit op de moeilijke situatie van personen die werken met tijdelijke en kortdurende contracten. Het zijn immers net deze personen die werken met opdrachtgevers en SBK's of interimbureaus. Dit blijkt ook uit figuur 23 waar we voor de personen die werken via werkgevers en opdrachtgevers een opdeling maken tussen personen die uitsluitend werken met tijdelijke contracten en personen die een contract hebben voor langere duur (al dan niet in combinatie met tijdelijke opdrachten). Tijdelijken zijn significant minder op de hoogte van het bestaan van een formeel beleid of procedures inzake grensoverschrijdend gedrag. Vooral bij personen die werken in opdracht van verschillende werkgevers is het verschil opmerkelijk groot.

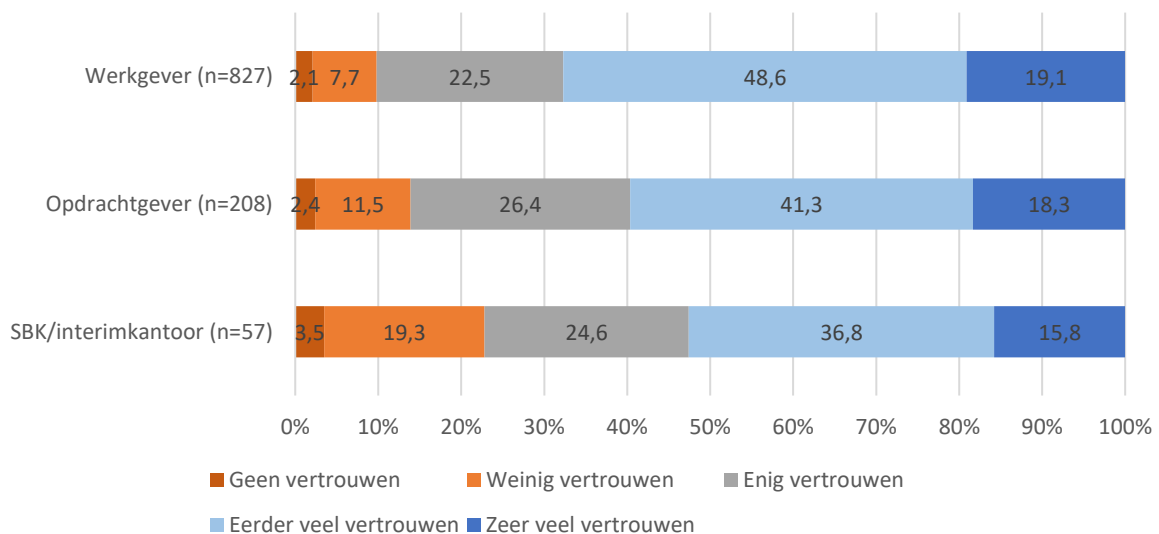
Figuur 23. Bestaan van een formeel beleid inzake seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag bij opdrachtgevers en werkgevers naargelang duur van contracten/opdrachten



Aan de personen die aangaven dat er een formeel beleid inzake seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag bestaat bij de werkgever(s), opdrachtgever(s) of het SBK waarmee men werkt, werd tevens gevraagd in welke mate men er vertrouwen in heeft dat deze persoon of instelling op een gepaste wijze zou omgaan met meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Daaruit blijkt dat de meerderheid van de respondenten die voor een werkgever, opdrachtgever of SBK die zo'n formeel

beleid heeft, aangeeft eerder veel tot zeer veel vertrouwen in te hebben dat een klacht op een gepaste wijze zou worden behandeld (zie figuur 24). Respectievelijk 53%, 60% en 68% heeft er eerder veel tot zeer veel vertrouwen in dat de werkgever, opdrachtgever of het SBK waarmee ze werken op een gepaste wijze zou omgaan met meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Toch blijft een nog betekenisvolle groep weinig tot geen vertrouwen hebben in de correcte behandeling van grensoverschrijdend gedrag. Bij SBK's en interimkantoren gaat het zelfs om 23% van de respondenten die werken voor een SBK met een formeel beleid.

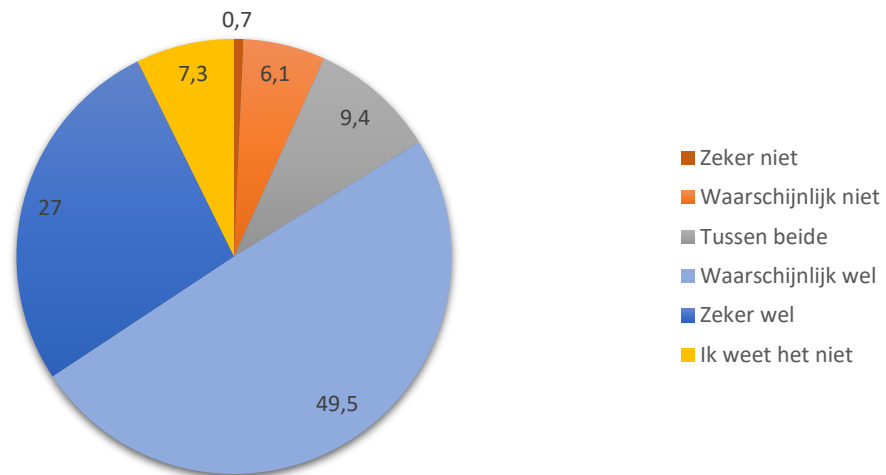
Figuur 24. Mate van vertrouwen dat een klacht over seksuele intimidatie op gepaste wijze zou behandeld worden als iemand het zou melden bij de actoren/organisatie waar(mee) men werkt



Personen met tijdelijke contracten zijn niet alleen minder op de hoogte van de bestaande kanalen om grensoverschrijdend gedrag te melden. Zij geven ook aan dat zij er minder vertrouwen in hebben dat een klacht over seksuele intimidatie op gepaste wijze zou behandeld worden door de werkgever.

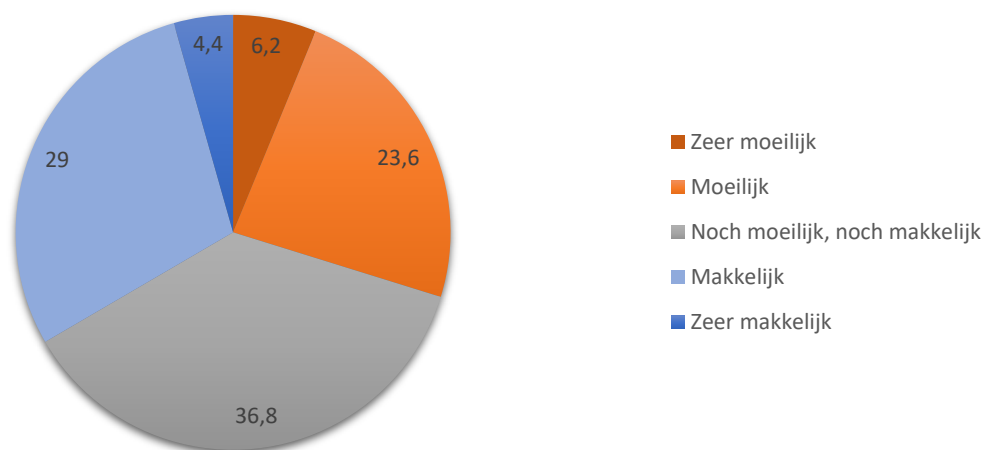
Aan alle respondenten werd tevens de vraag voorgelegd of ze de juiste kanalen zouden vinden, mocht men geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag. Ruim driekwart (76,5%) meent dat, mocht die situatie zich voordoen, hij/zij waarschijnlijk of zeker wel de weg naar de juiste kanalen zal vinden. Slechts 7% is hier pessimistisch in en stelt dat hij/zij zeker of waarschijnlijk niet de weg naar de juiste kanalen zal vinden.

Figuur 25. Vindt men de weg naar de juiste kanalen mocht men geconfronteerd worden met seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag (n=2115)



Het probleem lijkt zich dan ook veeleer te situeren op het vlak van het werkklimaat. Hierover is de mening namelijk sterk verdeeld. Een derde (33,4%) van de respondenten meent dat problemen over grensoverschrijdend gedrag makkelijk tot zeer makkelijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie of organisaties waar men werkt. Een ongeveer even groot aandeel is echter de tegenovergestelde mening toegedaan: 29,8% vindt dat dergelijke problemen moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar zijn. Een derde groep welke eveneens ruim een derde van de populatie (37%) omvat, plaatst zich in het midden.

Figuur 26. Mate waarin men vindt dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waar(mee) men werkt (n= 2100)



7.3.2. Invloed van werkomgeving op coping bij grensoverschrijdend gedrag

Er doen zich dus duidelijk verschillen voor in de werkomgeving van personen werkzaam in de cultuur- en/of mediasector. Verschillen die ook sterk gerelateerd zijn aan het beleid omtrent grensoverschrijdend gedrag in de organisaties waarin zij werken en de mate waarin ze in zowel de procedures als de werkomgeving vertrouwen hebben om op een gepaste manier zaken te melden en hierbij verder geholpen te worden. Alvorens deze meer inhoudelijke elementen te relateren aan het meldgedrag en de coping van slachtoffers van seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk, bekijken we evenwel eerst de relatie met de sector. We zagen eerder reeds dat grensoverschrijdend gedrag iets meer voorkomt in de cultuur- dan in de mediasector. We kunnen ons daarbij de vraag stellen of dit ook consequenties heeft naar het meldgedrag binnen deze twee sectoren. Er zijn argumenten voor beide richtingen te vinden. In sectoren waar grensoverschrijdend gedrag minder voorkomt, kan het zijn dat de drempel om dit gedrag te melden hoger ligt dan in sectoren waar het meer voorkomt omdat het gedrag uitzonderlijker is en de schaamte om dit te melden mogelijk groter is. Anderzijds kan het net zijn dat in dergelijke omgevingen een meer 'veilig' klimaat wordt gecreëerd om slachtofferschap te melden.

In tabel 15 relateren we de copingstijlen aan de sector. Hieruit blijkt enkel een significant verschil tussen de twee sectoren op het vlak ontkenning. Binnen de cultuursector gaan personen die te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag meer het gedrag trachten te minimaliseren of te ontkennen. Zo geeft bijvoorbeeld 36% van de personen werkzaam in de cultuursector aan dat ze het gedrag hebben trachten te vergeten, terwijl dit in de mediasector slechts door 28% wordt gesteld. Ook bij de striktere afbakening wanneer we enkel naar de personen kijken die slachtoffer werden van ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen of van dwang of chantage tot seksueel contact, stellen we vast dat personen in de cultuursector meer dit gedrag zullen trachten te ontkennen.

Het bestaan van een formeel beleid is enkel bij de meer ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag gerelateerd aan coping. Wanneer personen aangeven dat er bij een van de opdrachtgevers, werkgevers of interimkantoren waarmee ze werken een formeel beleid inzake grensoverschrijdend gedrag bestaat, blijkt dat men minder dit grensoverschrijdend gedrag gaat ontkennen of minimaliseren, maar ook minder aan sociale coping doet. We zien echter geen stijging in meer actieve vormen van coping.

De mate waarin er de werkomgeving wordt beschouwd als een 'veilige' omgeving om grensoverschrijdend gedrag te bespreken, heeft een zeer duidelijke impact. Naarmate personen vinden dat grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar is in hun werkomgeving, zullen ze minder het grensoverschrijdende gedrag dat ze ervaren ontkennen, minder vermijdingsgedrag vertonen en ook meer de confrontatie aangaan met de persoon die het gedrag pleegde. Ook hier komen we evenwel tot de opvallende vaststelling, dat in werkomgevingen waar men een veiliger klimaat ervaart om grensoverschrijdend gedrag te bespreken minder dit gedrag gaat melden bij bevoegde instanties of personen.

Tabel 15. Copingstijlen naargelang hoofdsector van tewerkstelling

	Alle vormen			Fysieke of seksuele toenadering of dwang			
	Cultuur (n=628)	Media (n=376)	sign.	Cultuur (n=440)	Media (n=239)	sign.	
Hoofdsector van tewerkstelling							
Melden	7,30%	6,60%		8,9%	9,6%		
Sociale coping	59,4%	55,4%		60,7%	55,0%		
Confrontatie	30,4%	26,9%		32,7%	28,9%		
Vermijden	38,1%	42,2%		44,7%	46,7%		
Negeren	35,7%	28,1%	*	40,0%	31,3%	*	
Formeel beleid bij een van de instanties waar(mee) men werkt		Bij minstens een (n=392)	sign.		Bij minstens een (n=263)	sign.	
Melden	Nergens (n=600)	7,0%		Nergens (n=411)	9,70%		
Sociale coping	60,6%	7,7%		62,9%	9,10%	*	
Confrontatie	28,3%	54,6%		30,4%	34,6%		
Vermijden	40,3%	31,6%		44,7%	46,8%		
Ontkenning	34,8%	39,3%		40,5%	30,8%	*	
Mate waarin grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar is in werkomgeving^o		Moelijk (n=431)	Moelijk (n=315)	Makkelijk (n=236)	Moelijk (n=318)	Makkelijk (n=201)	Makkelijk (n=149)
Melden	8,8% _a	7,6% _a	3,4% _b	11,0% _a	10,0% _{a,b}	4,7% _b	
Sociale coping	61,3%	55,2%	56,4%	62,3%	55,7%	57,7%	
Confrontatie	24,6% _a	32,1% _b	35,6% _b	26,1% _a	36,3% _b	38,3% _b	
Vermijden	44,8% _a	40,3% _a	30,9% _b	50,0% _a	45,8% _{a,b}	36,9% _b	
Ontkenning	41,5% _a	27,6% _b	25,0% _b	44,3% _a	31,8% _b	28,2% _b	

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

^o Elke subscript-letter geeft een subset van categorieën aan waarvan binnen de rij de percentages niet significant van elkaar verschillen op $p < 0,05$.

In tabel 16 brengen we tenslotte al deze elementen samen in een multivariaat model. In deze analyses brengen we tevens het aandeel vrouwelijke collega's (zelfinschatting) in rekening. In deze multivariate analyses blijkt vooral de bespreekbaarheid van grensoverschrijdend gedrag in de werkomgeving sterk bepalend. Naarmate grensoverschrijdend gedrag makkelijker bespreekbaar is, zien we dat personen die met dergelijk gedrag werden geconfronteerd dit gedrag minder zullen minimaliseren of ontkennen en meer de confrontatie zullen aangaan met de persoon die dit gedrag stelde. Tevens stellen we vast dat in omgevingen waar grensoverschrijdend gedrag makkelijk bespreekbaar is slachtoffers minder vermijdingsgedrag vertonen. En ook in dit multivariaat model vinden we een sterke relatie tussen werkklimaat en meldingsgedrag. Tenslotte vinden we dat in werkomgevingen waar relatief meer vrouwen tewerkgesteld zijn, meer vermijdingsgedrag. We toetsen hier tevens of het aandeel vrouwen een groter effect heeft op het copinggedrag van vrouwen dan van mannen maar dit bleek nergens het geval.

Tabel 16. Gehanteerde copingstijl naargelang contextuele kenmerken (alle respondenten die seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt): Multivariate logistische regressies (odds ratio's)

	Melden	Sociale coping	Confrontatie	Vermijding	Ontkenning
	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
Mediasector	0,915	0,950	0,780	1,280	0,736
Bespreekbaarheid GOG (ref.=moeilijk)					
- noch moeilijk, noch makkelijk	0,782	0,784	1,488*	0,919	0,542***
- makkelijk	0,288***	0,808	1,687**	0,554**	0,497***
Formeel beleid	1,344	0,817	1,165	0,978	0,976
Aandeel vrouwelijke collega's	0,994	1,003	0,993	1,012**	1,005
Constante	0,119	1,661	0,461	0,414	0,644

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

7.4. Multivariaat model

De kenmerken die we hierboven beschreven, zijn vaak sterk gerelateerd aan elkaar. Daarom voegen we ze in een laatste stap allemaal samen in een multivariaat model. Omdat er naar het einde van de vragenlijst meer item-nonrespons was en een aantal van de indicatoren die we hier meenemen zich meer op het einde bevinden, hebben we de kenmerken welke niet significant bleken in de voorgaande analyses buiten beschouwing gelaten en hebben we in een laatste stap tevens de kenmerken verwijderd die voor geen enkel van de multivariate modellen voor de vijf copingstrategieën significant bleken.

Uit deze analyses blijkt vooreerst dat de **aard en de frequentie** waarin grensoverschrijdend gedrag voorkomt sterk bepalend is voor het copinggedrag dat men stelt. Bij zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag zullen personen dit meer melden en meer de dader vermijden. Zo is de odds dat men het grensoverschrijdend gedrag meldt 2,4 keer hoger wanneer het ongewenste toenaderingen of dwang of chantage tot seksueel contact betreft. Naarmate grensoverschrijdend gedrag frequenter voorkomt, is de kans beduidend groter dat men dit gaat melden en neemt tevens de kans op sociale coping en confrontatie toe. Echter ook de kans op ontkenning neemt toe naarmate grensoverschrijdend gedrag frequenter is voorgekomen. Mogelijk kan dit te maken hebben met het feit dat we zowel naar grensoverschrijdend gedrag als coping over geheel de loopbaan vragen. Zoals hoger reeds aangegeven zou het kunnen dat personen in eerste instantie eerder ontkenkend reageren en pas in een latere fase meer actieve copingstijlen hanteren.

Ook hier komen duidelijke genderverschillen naar voor. **Vrouwen** zullen, rekening houdend met de ernst en frequentie van voorkomen en andere kenmerken, minder vaak dan mannen grensoverschrijdend gedrag melden en zullen minder de confrontatie aangaan met de dader dan mannen. Ze gaan anderzijds vaker informele persoonlijke gesprekken voeren met collega's of persoonlijke contacten dan mannen. Wanneer de persoon die het gedrag stelde een hogere **status** heeft dan het slachtoffer, dan is de kans groter dat men hierover met zijn/haar peers zal spreken maar neemt tevens de kans toe dat men ontkenkend gedrag stelt. Als het slachtoffer zelf een hoge mate van erkenning geniet in de sector of zijn/haar functie dan zal deze sneller de dader confronteren met zijn/haar gedrag. Personen die werken binnen de **cultuursector** vertonen wanneer ze in aanraking kwamen met grensoverschrijdend gedrag, meer vermijdingsgedrag dan personen werkzaam in de mediasector. Omgekeerd zullen zij minder ontkenning als copingstijl hanteren.

Daarnaast hebben ook organisaties duidelijk een invloed. Daarbij blijkt vooral het **werkklimaat** belangrijk te zijn. Wanneer personen vinden dat grensoverschrijdend gedrag gemakkelijk bespreekbaar is in de organisaties waarin ze werken, dan zullen ze minder ontkennings- en vermijdingsgedrag stellen als ze slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag. De kans is daarentegen groter dat ze de confrontatie aangaan met de dader. Het bestaan van een formeel beleid werd in dit multivariaat model niet significant bevonden. Veel meer dan het al dan niet bestaan van een formeel beleid, blijkt dus het werkklimaat bepalend. Ook het aandeel vrouwen in de werkomgeving is in deze multivariate analyses niet significant.

We stelden tenslotte in de bivariate analyses vast dat **personen met tijdelijke contracten** meer ontkenningsgedrag vertoonden. In de multivariate analyses kunnen we vaststellen dat het verschil tussen personen met tijdelijke en vaste contracten kan worden verklaard door een aantal indicatoren van de werkomgeving. Het ervaren van een veilig werkklimaat blijkt daar vooral bepalend in.

Tabel 17. Gehanteerde copingstijl naargelang contextuele kenmerken (alle respondenten die seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt): Multivariate logistische regressies (odds ratio's) (n=690)

		Melden		Sociaal		Confrontatie		Vermijding		Ontkenning	
		Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
Ernst	alleen infantiliseren of communicatie toenadering of dwang	2,315 °	2,368 °	0,724	0,715	1,306	1,313	1,669 *	1,705 *	1,058	1,034
Frequentie van voorkomen		2,943 ***	2,971 ***	1,369 °	1,36 °	1,277	1,378 *	1,340 °	1,302	1,452 *	1,373 °
Status dader	lagere of gelijke status										
	hogere status	0,719	0,676	1,558 *	1,584 *	0,836	0,902	1,025	0,959	1,475 °	1,447 °
Gender	vrouw	0,541 °	0,529 *	1,832 ***	1,839 ***	0,632 *	0,677 °	1,412 °	1,349	1,088	1,028
Tijdelijke contracten	neen										
	ja	1,146	1,181	1,060	1,027	1,011	1,030	1,183	1,198	1,365 *	1,238
Mate van erkenning slachtoffer	laag										
	gemiddeld	1,191	1,190	0,975	0,999	1,385	1,348	1,155	1,165	0,966	1,071
	hoog	0,794	0,807	0,826	0,854	1,951 **	1,777 *	1,173	1,237	0,743	0,900
Sector	media										
	cultuur		1,331		0,825		0,749		1,416 *		0,729 °
Bespreekbaarheid GOG	moeilijk										
	noch moeilijk, noch makkelijk		1,229		0,894		1,760 **		0,905		0,617 *
	makkelijk		0,595		1,044		2,263 ***		0,528 **		0,527 **
<i>Constante</i>		<i>0,010</i>	<i>0,010</i>	<i>0,581</i>	<i>0,640</i>	<i>0,188</i>	<i>0,114</i>	<i>0,194</i>	<i>0,222</i>	<i>0,184</i>	<i>0,306</i>

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

8. Melden van waargenomen seksueel grensoverschrijdend gedrag

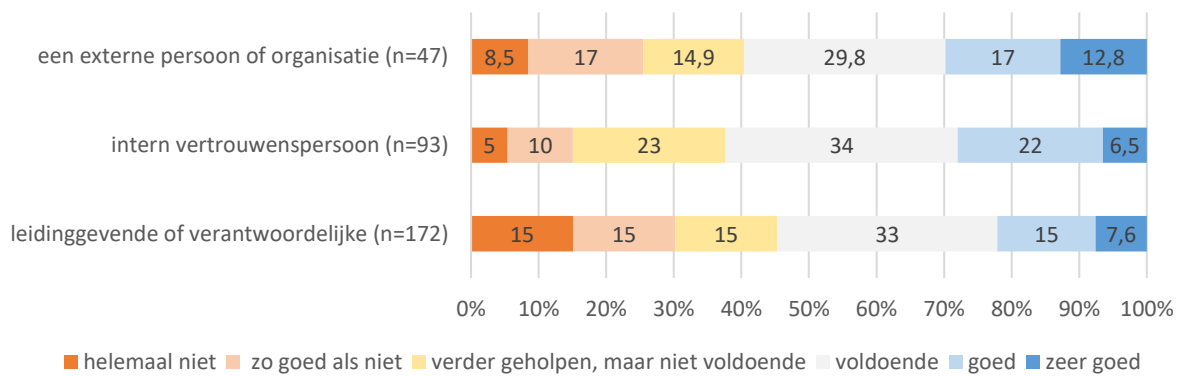
Naast het melden of omgaan met het grensoverschrijdend gedrag dat men zelf heeft meegemaakt, werd tevens gevraagd naar het melden van grensoverschrijdend gedrag dat men heeft waargenomen in de werkomgeving. Een ruime meerderheid van 84% geeft aan dat hij/zij nooit iemand binnen de werkomgeving heeft aangesproken om grensoverschrijdend gedrag te melden. Van degenen die dat wel gedaan hebben, heeft ruim de helft (53,8%) een leidinggevende of verantwoordelijke binnen de organisatie aangesproken. Op de tweede en derde plaats volgen met 29% en 15,5% van de personen die iemand contacteerden respectievelijk een vertrouwenspersoon binnen de organisatie(s) waar men werkt en een externe persoon of organisatie. De formele meldpunten en officiële instanties voor het melden van grensoverschrijdend gedrag worden slechts zelden gecontacteerd. Wellicht speelt de onbekendheid van deze instanties hier een rol.

Tabel 18. Organisaties of personen die men ooit contacteerde binnen de professionele omgeving om seksueel grensoverschrijdend gedrag dat men had opgemerkt bij iemand anders te melden (meerdere antwoorden mogelijk, n=2045)

	Alle resp. (n= 2045) %	Resp. die iemand hebben aangesproken (n=329) %
Nooit iemand over aangesproken binnen de directe werkomgeving	83,9	
Persoon over aangesproken binnen de directe werkomgeving	16,1	
- leidinggevende of een verantwoordelijke binnen de organisatie	8,7	53,8
- vertrouwenspersoon binnen de organisatie of een van de organisaties waar men werkt	4,7	29,2
- externe persoon of organisatie	2,5	15,5
- andere persoon of organisatie	2,3	14,3
- vakbondsverantwoordelijke	0,7	4,6
- preventie-adviseur psycho-sociale risico's	0,7	4,3
- meldpunt of instelling voor psychologische ondersteuning of advies (bv. Meldpunt 1712, Belgisch zorgcentrum na seksueel geweld, ...)	0,2	1,2
- formele aanklacht ingediend bij de politie of arbeidsinspectie	0,1	0,8
- persoon van het SBK (Sociaal Bureau voor Kunstenaars)/interimkantoor waarmee men werkt	0	0,3

In een tweede stap vroegen we de respondenten die grensoverschrijdend gedrag in de werkomgeving gemeld hadden of besproken hadden met een van de voorgelegde instanties, in welke mate ze vonden dat ze verder geholpen werden. We bekijken dit enkel voor de drie meest voorkomende instanties, omwille van te kleine aantallen bij de andere personen of instanties. Daaruit blijkt dat bij elk van de drie instanties ruim de helft van de personen vond dat ze voldoende werden verder geholpen. Toch is ook telkens ongeveer 40% de mening toegedaan dat ze onvoldoende werden verder geholpen en in het geval van leidinggevende of verantwoordelijken geeft zelfs 30% aan helemaal niet of zo goed als niet verder geholpen te zijn door deze persoon of instantie.

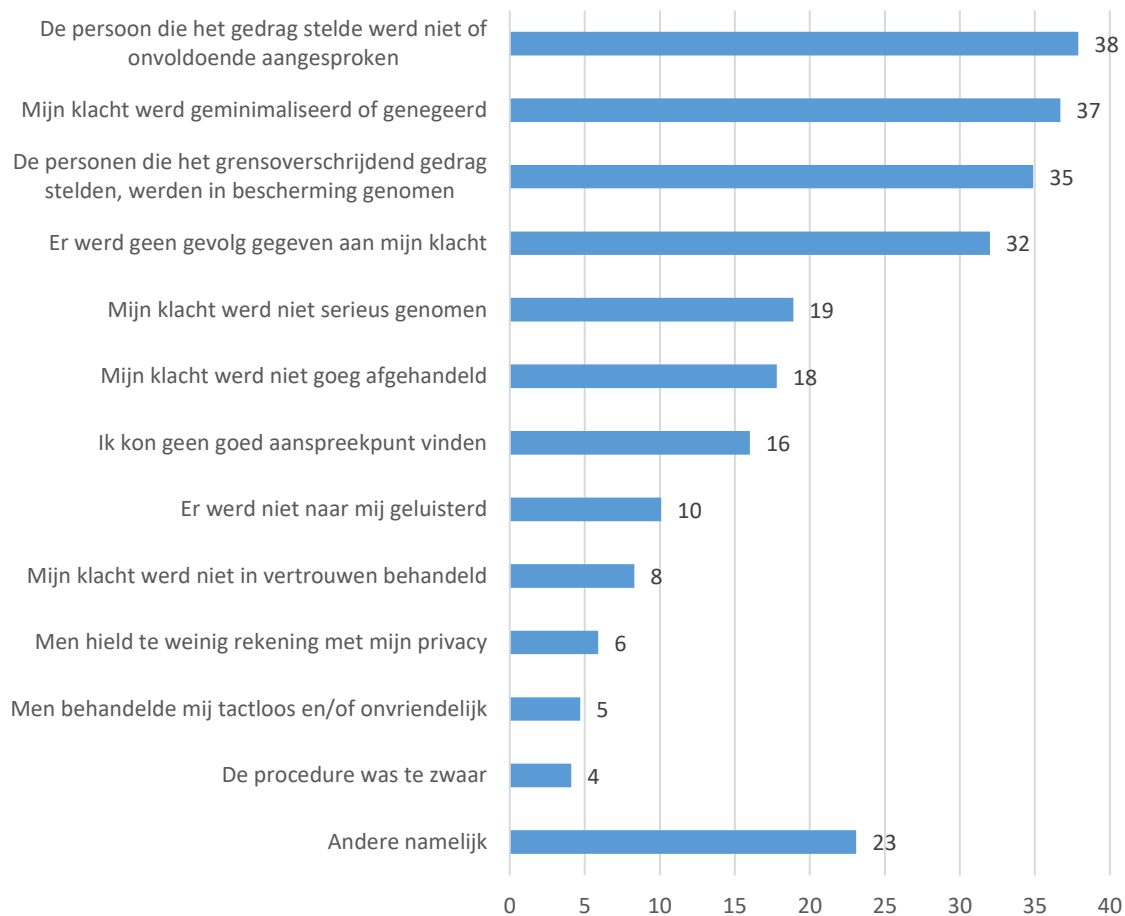
Figuur 27. Mate waarin men werd verder geholpen door de desbetreffende instantie



Aan de personen die bij een van de voorgelegde instanties aangaven dat ze helemaal niet verder werden geholpen, zo goed als niet verder geholpen of verder geholpen, maar niet voldoende, werd nog bijkomend gevraagd waarom men vond dat men onvoldoende werd verder geholpen; 145 personen vulden deze extra vraag in. De meest genoemde reden die men aanhaalt, is dat de persoon die het grensoverschrijdende gedrag stelde niet of onvoldoende werd aangesproken; 38% is die mening toegedaan. Een aantal andere redenen liggen hierbij in de buurt en werden eveneens door 32% tot 37% van de respondenten die het gevoel hadden onvoldoende geholpen te zijn geweest aangeduid. Het gaat om de volgende drie redenen:

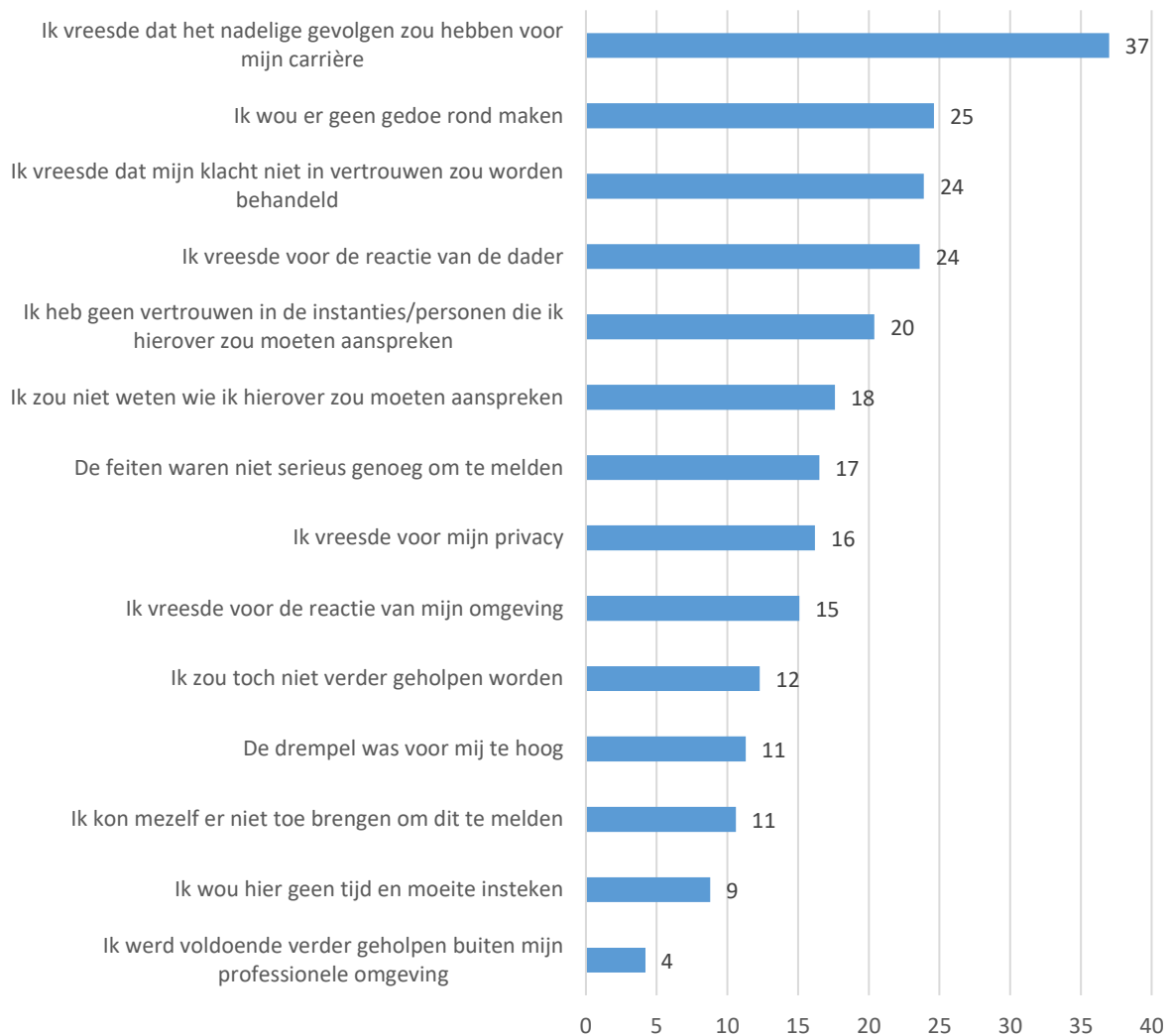
- de klacht werd geminimaliseerd of genegeerd
- de personen die het grensoverschrijdend gedrag stelden, werden in bescherming genomen
- er werd geen gevolg gegeven aan de klacht

Figuur 28. Redenen waarom men niet altijd verder geholpen werd (percentages, meerdere antwoorden mogelijk, n=169)



Tenslotte werd aan de personen die ooit overwogen hebben om iemand of een organisatie te contacteren om grensoverschrijdend gedrag te melden maar dit uiteindelijk niet deden, gevraagd naar de redenen waarom ze dit niet gemeld hadden. De reden bij uitstek daarbij is de vrees voor nadelige gevolgen voor de carrière, maar liefst 37% van de personen die ooit overwogen hadden om grensoverschrijdend gedrag te melden maar dit uiteindelijk niet deden, duidde deze reden aan. Daarnaast speelt ook het vertrouwen in de instelling een belangrijke rol. Respectievelijk 24% en 20% vreest dat de klacht niet in vertrouwen zou worden behandeld en heeft geen vertrouwen in de instanties of personen die men over grensoverschrijdend gedrag zou moeten aanspreken. Tenslotte geeft ook bijna een kwart (24%) aan te vrezen voor de reactie van de dader en heeft een ander kwart het niet gedaan omdat hij/zij er geen gedoe wou rond maken.

Figuur 29. Redenen van niet melden van grensoverschrijdend gedrag (percentages, meerdere antwoorden mogelijk, n=284)



9. Suggesties van respondenten ter verbetering van de procedures

Uit deze cijfers blijkt dat op het vlak van de aanpak van grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector nog veel verbetering mogelijk is. In een open vraag vroegen we ook de respondenten zelf naar procedures welke zij zinvol achten en mogelijke pistes om te gaan met grensoverschrijdend gedrag in hun sector. De respondenten maakten veelvuldig gebruik van deze gelegenheid en schoven een aantal duidelijke pistes naar voor, welke tevens aansluiten bij de gegevens die we hier hoger bespraken. Een drietal elementen kwamen daarbij veelvuldig voor:

- het belang van duidelijke informatie en communicatie
- de rol van vertrouwenspersonen
- het belang van een centraal meldpunt voor de sector

Hieronder beschrijven we deze drie suggesties en illustreren ze met enkele citaten uit de open vragen.

Informatie en communicatie

Hierboven werd reeds aangestipt dat grenzen op het vlak van fysiek contact in de cultuur- en mediasector vaak minder strikt en duidelijk zijn dan in andere sectoren. Een eerste element waarvan meerdere personen aangeven dat meer duidelijkheid en een betere communicatie noodzakelijk zijn, betreft dan ook de omschrijving van de grenzen en gedragscodes.

Eerder algemeen zou het goed zijn in de danswereld te werken aan de algemene standaard van wat wel of niet grensoverschrijdend is.....ik bedoel hiermee dat mensen die in deze sector werken sowieso een zeer hoge vorm van acceptatie hebben, een manier die in andere sectoren waarschijnlijk onacceptabel is

Er heerst momenteel nog een groot taboe over het melden van grensoverschrijdend gedrag. De drempel voor 'slachtoffers' is bijzonder groot om ermee naar een vertrouwenspersoon te gaan, o.a omdat hij/zij twijfelt: 'Was het wel erg genoeg? Ben ik niet kleinzerig? Zou ik niet overdrijven? Zit het niet gewoon in mijn hoofd? ... enzovoort Ik denk soms dat er een soort handleiding moet komen met situaties en gebeurtenissen die grensoverschrijdend gedrag beschrijven. Een soort handleiding die er woorden aangeeft en zo slachtoffers zekerder maakt.

Daarnaast geven ook meerdere respondenten aan dat een duidelijkere communicatie over de procedures die men kan volgen om grensoverschrijdend gedrag te rapporteren en in het bijzonder over centrale meldpunten die er bestaan en de vertrouwenspersoon binnen de organisaties waarmee ze werken noodzakelijk is.

De procedures voor het aangeven van seksueel overschrijdend gedrag binnen organisatie zijn vaak standaardformuleringen in het arbeidsreglement in omslachtige taal. Een heldere bullet list zou hier veel beter werken.

Ik had graag bij aanvang van mijn stage geweten bij wie ik terecht kon binnen de organisatie om zo'n zaken te bespreken. Dit was echter niet het geval waardoor ik er zelfs niet bij stil stond dat ik ongepast gedrag kon melden. Ik duldde het gewoon.

De respondenten geven daarenboven aan dat dergelijke communicatie best zo vroeg mogelijk gebeurt, bijvoorbeeld reeds bij de aanvang van het contract met eventuele duidelijke vermelding in het contract. Anderen zijn meer voorstander voor een collectieve briefing en verkiezen communicatie in groepsverband boven een één op één interactie. Op die manier wordt volgens hen iedereen op dezelfde manier ingelicht en is meteen iedereen op de hoogte. Ook de personen die al langer aan de organisatie verbonden zijn. Zoals onderstaande citaten aangeven, is er immers ook op het vlak van bewustmaking nog heel wat ruimte voor verbetering.

Ook al zijn journalisten met taal bezig, ze lijken zich niet bewust van de impact ervan. Bewust maken, via verplichte opleidingen, desnoods, is belangrijk.

Ik geloof dat bewustmaking heel belangrijk is. Het zou heel goed zijn om mensen te laten getuigen over hun ervaringen. Belangrijk is ook om niet enkel te focussen op vrouwen want dat neemt volgens mij de aandacht bij sommige mannen weg. Seksuele intimidatie van mannen is ook een feit. Ik denk dat intimidatie bij beide genders aangehaald moet worden. Ik bedoel niet dat vrouwen onbelangrijker zijn maar de laatste tijd lijken mensen alles wat heel vrouwgericht is niet serieus te

nemen. Het heeft volgens mij met maatschappelijke en culturele veranderingen te maken. Het belangrijkste is om zoveel mogelijk mensen aan te trekken en te laten nadenken over wat seksuele intimidatie precies is en dat het iedereen kan overkomen.

De groepsdynamiek versterken, en dus het 'collectieve' bewustzijn, opdat foute uitspraken echt aangegeven kunnen worden. Veel uitspraken, bijvoorbeeld op vergaderingen, worden weggelachen onder het mom 'we zijn ook maar mensen' of 'het is nog vroeg in de ochtend', maar eigenlijk ontstaat er nooit een gezamenlijk moment van verontwaardiging. Iedereen doet alsof hij/zij niets gehoord heeft, hooguit voel je heel even een ongemakkelijke stilte.

Daarnaast geven een aantal respondenten aan dat in deze communicatie ten allen tijde omslachtig en juridisch taalgebruik dient vermeden te worden. Een toegankelijke communicatie die ook online makkelijk gevonden kan worden zou sterk geapprecieerd worden.

Tenslotte wees een van de respondenten ook nog op het belang van de *nazorg en communicatie naar collega's*. Grensoverschrijdend gedrag in een werkomgeving heeft immers niet alleen impact op de direct betrokkenen maar ook op de gehele groep van collega's. Vaak wordt nagelaten collega's duidelijk te informeren over wat aan de hand is, waardoor deze 'buitenstaanders' mogelijk ook zich onveilig of onzeker zullen voelen. Gezien de gevoeligheid van dit thema is het vaak moeilijk hier een juiste keuze te maken over de manier waarop gecommuniceerd of gehandeld wordt naar andere collega' toe. Ook hier zouden procedures aandacht moeten aan schenken. Ook in de wetenschappelijke literatuur wordt gewezen op het feit dat personen die indirect met seksuele intimidatie geconfronteerd worden ook negatieve effecten kunnen ervaren. Meerdere studies vonden zo dat wanneer men getuige is van seksuele intimidatie of op de hoogte wordt gesteld van seksuele intimidatie in de werkomgeving dit een impact heeft op de werkrelaties en de mentale gezondheid van deze personen (Glomb et al., 1997; Schneider, 1996). De impact van seksueel grensoverschrijdend gedrag in een werkomgeving, beïnvloedt dan ook het gehele werkklimaat.

Vertrouwenspersonen

Verscheidene respondenten gingen tevens in op het aanwezig zijn van vertrouwenspersonen en de kenmerken waaraan zulke vertrouwenspersonen zouden moeten voldoen. Daarbij werden een aantal voor de hand liggende eigenschappen vermeld, zoals het belang van neutraliteit en discretie, maar werden ook een aantal minder voor de hand liggende elementen vermeld waarbij de voorstellen soms ook wat uiteen lagen. Zo wijzen sommige respondenten op het belang van vertrouwenspersonen binnen organisaties (zo dicht mogelijk bij de werkomgeving), terwijl anderen wijzen op de nood aan sectorspecifieke vertrouwenspersonen. Deze sectorspecifieke vertrouwenspersonen worden belangrijk geacht in het kader van het vele freelance-werk dat gebeurt in de twee sectoren en wat ook duidelijk naar voor kwam als een risicofactor in de kwantitatieve analyses. Daarnaast wordt tevens gesteld dat een sectorspecifiek vertrouwenspersoon belangrijk is om machtsrelaties te doorbreken. Enkele voorbeelden:

Veel meer vertrouwen wekken op voorhand. Nu moeten vrouwen met hun klachten naar voor hen onbekende vertrouwenspersonen stappen. Een vertrouwenspersoon word je, dat ben je niet zo maar.

De drempel om naar een vertrouwenspersoon te gaan bijvoorbeeld binnen de X is veel te groot.

Maak meer werk van vertrouwens/ombudspersonen die volstrekt onafhankelijk zijn van werkgevers of anderen die een relatie hebben met de getroffen personen, zodat er geen afhankelijkheid is of druk kan worden uitgeoefend.

Opvallend is tevens dat een aantal personen ingaat op het gender van zo een, hetzij organisatie- hetzij sectorspecifiek, vertrouwenspersoon. Een aantal respondenten halen aan dat best een vrouw zou worden aangesteld als vertrouwenspersoon omdat meestal vrouwen slachtoffer zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag en het voor hen intimiderend is hiermee naar een mannelijk vertrouwenspersoon te stappen. Een aantal ander pleiten voor het aanstellen van minstens twee vertrouwenspersonen: een man en een vrouw. Op die manier kan ieder, man en vrouw, terecht bij een persoon waar hij/zij zich het meest comfortabel bij voelt wanneer hij/zij grensoverschrijdend gedrag wenst te bespreken.

Aangezien het toch meestal over vrouwen gaan, moet er een vrouwelijke persoon zijn om aan te spreken over deze zaken. Aan een man kan je dat onmogelijk uitgelegd krijgen en dat is erg intimiderend en demotiverend.

Wanneer verder nagedacht wordt over een vertrouwenspersoon binnen organisaties wordt het voorstel geopperd om hiervoor een centraal persoon te selecteren, iemand die dicht staat bij alle geledingen en functies in de organisatie. In het kader van de filmsector kan zo bijvoorbeeld gedacht worden aan de eerste regie-assistent in de film-crew omdat deze zowel dicht staat bij het artistiek als bij het technisch en ondersteunend personeel op de filmset.

Centraal meldpunt voor de sector

Tenslotte halen meerdere personen het belang aan van een anoniem meldpunt voor de sector. De stap naar een algemeen sectoroverstijgend meldpunt zoals bijvoorbeeld het Meldpunt 1712 wordt door velen te groot geacht. Anderzijds is het voor personen met tijdelijke contracten vaak moeilijk om zaken te melden binnen een van de vele instellingen waar ze werken.

Ikzelf ben als zelfstandige/freelancer bij opdrachten betrokken. ik denk dat dit voor de meeste AV-werkers zo is. Het is dan ook moeilijk een geval te melden, aangezien wij geen vaste werkgever, of "bedrijf" hebben waarvoor wij werken. (...) Ik loop "binnen en buiten": een paar gesprekken bij x, een maand bij y, een jaar bij z. Als ik iemand ontmoet die zulke daden of commentaren geeft, naar wie moet ik? Ik maak geen "deel" uit van het bedrijf, ik blijf aan de rand. Hoogstens kan ik weigeren verder te werken met deze persoon ... en dat lijkt mij waar het schoentje knelt voor de meesten: praten = werk verliezen. En zo gaat het machtsspel door ...

Velen pleiten dan ook eerder voor tussenniveau, een meldpunt dat zich specifiek richt naar de cultuur- en mediasector, waar de personen die men aanspreekt, vertrouwd zijn met de manier van werken in beide sectoren en waar men niet hoeft te vrezen voor de eigen job.

Daarnaast zijn de meeste organisaties in de cultuursectoren heel klein wat inhoudt dat de procedures over grensoverschrijdend gedrag vaak terecht komen bij één of één van de weinige leidinggevende(n). Vaak gaat het hier dan nog om artistiek leider van een gezelschap rond wie de structuur gebouwd is. Om deze machtsrelatie

te doorbreken lijkt me een centraal aanspreekpunt nodig voor de hele sector die de ruimte krijgt om mensen te bevragen, situaties te onderzoeken en al dan niet (de minister) te adviseren om sancties te ondernemen.

Nood aan sectorspecifiek meldpunt dat gevolg kan geven aan aangiftes. Al dan niet in samenwerking met bestaande officiële instanties. Aangifte doen binnen eigen organisatie is te precair; hangen te veel belangen aan vast of betrokken partijen op niveau van aangifte. Werkt dus niet via die weg.

10. Samenvatting en conclusies

Deze studie geeft voor het eerst betrouwbaar cijfermateriaal en inzichten over seksistisch en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse cultuur- en mediasector. Liefst 2169 personen, zowel met artistieke en journalistieke functies als omkaderende functies, namen deel aan de online survey die in het voorjaar 2018 verspreid werd in de cultuur- en mediasector. Grensoverschrijdend gedrag werd via deze weg op een zeer gedetailleerde wijze in kaart gebracht. De respondenten kregen dan ook verscheidene handelingen, gaande van het uiten van seksueel getinte grappen tot het dwingen tot seksueel contact, voorgelegd. Er werd zowel gevraagd naar het zelf meegemaakt hebben van grensoverschrijdend gedrag als de waarneming van grensoverschrijdend gedrag in de werkomgeving. We vertrokken daarbij van een psychologische afbakening van grensoverschrijdend gedrag waarbij respondenten die dergelijke ervaringen meegemaakt hadden, zelf konden aangeven of zij het al dan niet als grensoverschrijdend hadden ervaren. Daarnaast brachten we in kaart hoe personen die seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt hebben, omgaan met dergelijk gedrag. In dit eindhoofdstuk brengen we de belangrijkste bevindingen van deze studie samen.

Prevalentie van grensoverschrijdend gedrag

Om een probleem als grensoverschrijdend gedrag aan te pakken is het eerst en vooral noodzakelijk om te kijken naar de prevalentie van deze gedragingen. Een eerste belangrijke vaststelling hierbij is dat het probleem inderdaad in vrij grote mate aanwezig is binnen de cultuur en de mediasector. Twee op drie vrouwen in de media en cultuursector heeft ooit grensoverschrijdend gedrag gepercipieerd binnen de sector waar ze werken. De meeste vrouwen (71%) hebben ook zelf ooit iets meegemaakt dat ze grensoverschrijdend vonden en voor 50% van de vrouwen is dit ook voorgevallen in het voorbije jaar. Een tweede vaststelling is dat er toch ook een relatief groot aandeel mannen is dat geconfronteerd wordt met grensoverschrijdend gedrag: iets meer dan de helft van de mannen heeft ooit gedrag in de werkomgeving waargenomen dat ze als grensoverschrijdend zouden omschrijven, 1 op 3 mannen heeft ooit zelf iets meegemaakt dat ze als grensoverschrijdend hebben ervaren en 1 op 5 mannen heeft dit ook in het voorbije jaar meegemaakt (in de mediasector iets minder). Hierbij moet wel opgemerkt worden dat mannen vaker dan vrouwen aangeven dat de feiten niet zwaar genoeg waren om later ook echt actie te ondernemen.

Het feit dat vrouwen meer grensoverschrijdend gedrag meemaken, kan grotendeels verklaren waarom vrouwen ook meer grensoverschrijdend gedrag percipiëren. Toch blijft het een belangrijke vaststelling dat mannen dit gedrag minder percipiëren en dat zij bovendien ook vaker aangeven dat mannen en vrouwen binnen de cultuur en mediasector gelijk worden behandeld. Dit geeft aan dat een relatief groot aandeel mannen gender-gerelateerde problemen onderschatten omdat zij hier niet persoonlijk mee geconfronteerd worden. Een belangrijke vaststelling daarbij is dat, hoewel jongere generaties niet meer dan oudere generaties aangeven dat ze vaker grensoverschrijdend gedrag zelf meegemaakt hebben, mannen uit jongere generaties iets vaker grensoverschrijdend gedrag percipiëren dan oudere generaties. Dit geeft aan dat er jongeren sensitiever zijn voor deze problematiek.

Doordat we gebruik maakten van een subjectieve meting van grensoverschrijdend gedrag kunnen we vaststellen dat de grens inzake wat kan en niet kan varieert over personen. Zo blijken mopjes en seksuele of infantiliserende opmerkingen relatief vaak voor te komen zonder dat ze als grensoverschrijdend worden gezien, maar toch is er ook een grote groep mannen en vrouwen die dit ook als grensoverschrijdend ervaren. De resultaten tonen aan dat deze vormen, net zo goed als het ongewenst zoeken naar seksueel of fysiek contact of dwang of chantage, negatieve gevolgen hebben

voor personen die dit meemaken: zij geven vaker aan niet tevreden te zijn over hun arbeidssituatie en overwegen vaker om te stoppen met werken in de sector.

Aangezien we in dit onderzoek grensoverschrijdend gedrag op een gedetailleerde en vernieuwende manier in kaart brengen, is het moeilijk om deze cijfers te vergelijken met andere sectoren of andere landen. De schattingen uit dit rapport liggen hoger dan algemene schattingen uit internationaal onderzoek in Engeland (Trades Union Congress, 2016) en de VS (McDonald, 2012; Leskisen & Cortina, 2014). In die studies komt naar voor dat de helft van de werkende vrouwen ooit grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, terwijl dit in dit onderzoek op 70% ligt. Hier moet wel opgemerkt worden dat in die studies een meer rudimentaire meting werd gebruikt, met minder nadruk op communicatieve vormen van grensoverschrijdend gedrag en/of minder aandacht voor de ervaring van de respondent zelf (beschouwt hij/zij het zelf als grensoverschrijdend?), welke de cijfers uit dit rapport sterk beïnvloeden. Toch geven de cijfers een duidelijke indicatie dat het probleem wijdverbreid aanwezig is binnen de twee sectoren.

Risicogroepen

Het onderzoek laat ook toe een aantal risicofactoren, zowel persoonsgebonden als beroepsgerelateerde kenmerken, op te lijsten die de kans op grensoverschrijdend gedrag vergroten:

Grensoverschrijdend gedrag lijkt het meest voor te komen bij **jonge mensen**, aan het begin van hun carrière in de media-en of cultuursector. Ook vrouwen die al langer in de sector zitten geven retrospectief aan dat grensoverschrijdend gedrag iets meer voorkomt in de eerste 5 à 10 jaar van de carrière (wat niet wil zeggen dat dit gedrag niet meer voorkomt na deze periode).

Grensoverschrijdend gedrag komt het vaakst voor tijdens interacties op het werk die gekenmerkt worden door duidelijke **statusverschillen**. Dit blijkt vooral het geval te zijn voor vrouwelijke slachtoffers: 79% van de vrouwelijke slachtoffers geeft aan dat zij in het verleden werden lastig gevallen door iemand uit de werkomgeving met een hogere sociale status, bij mannen is dat 64%. Toch blijken ook vrouwen met een hoge professionele status binnen de sector nog vaak geconfronteerd te worden met bepaalde vormen van communicatief grensoverschrijdend gedrag (bij mannen neemt dit af naarmate de status stijgt). Dit heeft vaak te maken met het ondermijnen van deze hogere status door kleinerend of infantiliserend taalgebruik.

Personen met een eerder **artistieke of een artistiek-technische functie** geven vaker aan dat zij bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. Bij personen met een administratieve of meer ondersteunende functie is dit minder het geval.

Een andere kwetsbare groep vormen de **zelfstandigen in een freelance positie of werknemers met een tijdelijk contract**. Bij deze groep werd vastgesteld dat zij vaker dan andere groepen ongewenste fysieke of seksuele toenaderingen hebben ervaren in het voorbije jaar.

De media- en cultuursector worden naast relatief grote statusverschillen ook vaak gekenmerkt door twee andere risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag, namelijk **veel informele contacten en een competitieve sfeer**. Het onderzoek toont aan dat personen die deze aspecten ervaren in hun beroepsleven ook vaker met grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd worden. Deze aspecten bieden ook deels een verklaring voor het feit dat grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomt bij artistieke of artistiek-technische functies of wanneer men met tijdelijke (freelance) contracten werkt.

Omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag

Ook omtrent het omgaan met grensoverschrijdend gedrag stellen we een aantal opvallende bevindingen vast. Een tiende van de personen die ooit zelf geconfronteerd werden met grensoverschrijdend gedrag heeft helemaal niets gedaan. Een groot aandeel vertoont tevens **ontkennings-** en/of **vermijdingsgedrag**. Zo geeft 15% aan dat hij/zij het voorval trachtte te vergeten en geeft 13,5% aan dat men op zichzelf inpraatte dat het niet zo belangrijk was. In totaliteit gaf ongeveer een derde van de personen die te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag aan dat ze op de een of andere manier het voorval hebben trachten te minimaliseren of ontkennen. Vier op de tien geeft verder aan dat ze de dader of de situatie vermeden na het voorval. Het zoeken van professionele steun blijkt duidelijk de laatste stap. Slechts 8% van de personen die ooit seksistisch of seksueel grensoverschrijdend gedrag ervaarden, geeft aan **formeel** iemand (bv. vertrouwenspersoon, leidinggevende, politie, ...) gecontacteerd te hebben om dit gedrag te melden. Ook bij personen die ooit gedwongen of gechanteerd werden tot seksueel contact, geeft slechts 17% aan een bevoegde instantie of persoon gecontacteerd te hebben om dit gedrag te melden. Meer dan de helft geeft wel aan hierover **informeel** met collega's of persoonlijke contacten gepraat te hebben. Tenslotte geeft 29% rechtstreeks de **confrontatie** te hebben aangegaan met de persoon die het gedrag stelde en hem/haar verteld te hebben dat hij/zij het gedrag niet apprecieerde.

Op het vlak van coping blijken een aantal groepen minder snel stappen te zetten. Naast individuele kenmerken hebben ook beroeps- en situatiegerelateerde kenmerken een invloed op de manier waarop men omgaat met grensoverschrijdend gedrag. We relateerden drie types van factoren (individuele, situationele en contextuele factoren) aan de kans om een van de vijf onderscheiden copingstijlen (ontkenning, vermindering, confrontatie, formeel melden, informele sociale coping) te ondernemen.

Uit onze analyses blijkt vooreerst dat de **aard en de frequentie** waarin grensoverschrijdend gedrag voorkomt sterk bepalend is voor het copinggedrag dat men stelt. Bij zwaardere vormen van grensoverschrijdend gedrag zullen personen dit meer melden en meer de dader vermijden. Naarmate grensoverschrijdend gedrag frequenter voorkomt, is de kans beduidend groter dat men dit gaat melden en neemt tevens de kans op sociale coping en confrontatie toe. Ook hier komen duidelijke genderverschillen naar voor. **Vrouwen** zullen, rekening houdend met de ernst en frequentie van voorkomen en andere kenmerken, minder vaak dan mannen grensoverschrijdend gedrag melden en zullen minder de confrontatie aangaan met de dader dan mannen. Ze gaan anderzijds vaker informele persoonlijke gesprekken voeren met collega's of persoonlijke contacten dan mannen. Wanneer de persoon die het gedrag stelde een hogere **status** heeft dan het slachtoffer, dan is de kans groter dat men hierover met zijn/haar peers zal spreken maar neemt tevens de kans toe dat men ontkenkend gedrag stelt. Als het slachtoffer zelf een hoge mate van erkenning geniet in de sector of zijn/haar functie dan zal deze sneller de dader confronteren met zijn/haar gedrag. Personen die werken binnen de **cultuursector** vertonen, wanneer ze in aanraking kwamen met grensoverschrijdend gedrag, meer vermijdingsgedrag dan personen werkzaam in de mediasector. Omgekeerd zullen zij minder ontkenning als copingstijl hanteren. Daarnaast hebben ook organisaties duidelijk een invloed. Daarbij blijkt vooral het **werkklimaat** belangrijk te zijn. Wanneer personen vinden dat grensoverschrijdend gedrag gemakkelijk bespreekbaar is in de organisaties waarin ze werken, dan zullen ze minder ontkennings- en vermijdingsgedrag stellen als ze slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag. De kans is daarentegen groter dat ze de confrontatie aangaan met de dader. We stelden tenslotte in de bivariate analyses vast dat **personen met tijdelijke contracten** meer ontkenningsgedrag vertoonden. In de multivariate analyses kunnen we vaststellen dat het verschil tussen personen met tijdelijke en

vaste contracten kan worden verklaard door een aantal indicatoren van de werkomgeving. Het ervaren van een veilig werkklimaat blijkt daar vooral bepalend in.

Een veilig werkklimaat waarin men problemen kan bespreken, blijkt vaak nog niet gerealiseerd: 30% van de ondervraagden geeft aan dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag moeilijk tot zeer moeilijk **bespreekbaar** zijn binnen de organisatie(s) waarmee ze werken. Dit kan een tweetal oorzaken hebben. Enerzijds kan dit het gevolg zijn van de onbekendheid van procedures die bestaan om seksueel grensoverschrijdend gedrag te melden. Anderzijds ook met de vrees voor nadelige gevolgen (bijvoorbeeld voor de verdere carrière binnen de sector). Dit laatste is de meest vermelde reden waarom personen die ooit overwogen hebben om grensoverschrijdend gedrag te melden of aan te klagen dit uiteindelijk niet gedaan hebben. Risicofactoren zoals een competitieve sfeer en statusverschillen kunnen ook hier weer een verklaring bieden. Studies hebben aangetoond dat strenge managementnormen en een klimaat dat geen aanstootgevend gedrag tolereert, intimidatie kunnen belemmeren, zelfs door mensen met een neiging om dit te doen (Fitzgerald, Hulin, et al. 1997; Pryor, et al., 1993; Willness et al., 2007). De gegevens laten stelselmatig zien dat organisaties intimidatie kunnen afremmen en verminderen als ze zich daartoe inspannen.

Tenslotte

Uit de survey blijkt duidelijk de complexiteit van het gegeven en de noodzaak dat beleid focust op de verschillende niveaus (bedrijf, sector en sectoroverschrijdend) en zowel aandacht schenkt aan maatregelen op het vlak van preventie en interventie. Het kader dat McDonald en collega's (2015) bieden kan hier mogelijk als basis genomen worden. Ze beschrijven een tweedimensionaal model dat preventiestrategieën organiseert op basis van hun functie (omschrijven, management en monitoring) en timing (primaire, secundaire en tertiaire). Primaire preventiestrategieën zijn gericht op beleid en vorming, terwijl secundaire interventie een onmiddellijke reactie inhoudt nadat het probleem zich heeft voorgedaan. Secundaire strategieën zijn hoofdzakelijk gericht op het bieden van een efficiënte procedure nadat problemen zich hebben voorgedaan (bv. meldkanalen, tijdig onderzoeken, passende sancties). Tertiaire interventies richten zich op de langere termijn en zijn bedoeld om te gaan met blijvende gevolgen, waaronder het herstellen van gezondheid en veiligheid, en het voorkomen van verdere misdrijven en slachtofferschap. De omschrijvende functie verwijst naar de manier waarop grensoverschrijdend gedrag wordt gedefinieerd, zowel wettelijk als gedragsmatig, en hoe dit wordt gecommuniceerd. Management, verwijst naar maatregelen die organisaties kunnen nemen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen of om te interveniëren in geval dergelijk gedrag zich voordoet. Monitoring, tenslotte, wijst naar maatregelen om risicofactoren te identificeren en om het beleid en de procedures te evalueren. Deze studie bekeek dit vooral vanuit een organisatieperspectief, maar dit kader kan perfect verbreed worden naar maatregelen op sectoraal niveau of hoger. De resultaten van dit onderzoek wijzen uit dat op elk van de dimensies die McDonald et al. onderscheidden ook maatregelen wenselijk zijn om grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse cultuur- en mediasector aan te pakken.

11. Referenties

- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. (2008). Organizational, team related and job related risk factors for workplace bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour*, *13*(2), 132-146.
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L.F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, *87*(2), 230-242.
- Cortina, L. M., & Wasti, S. A. (2005). Profiles in coping: responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 182-192.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, *5*(4), 379-401.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fisher, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal context of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, *51*, 117-183.
- Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2017). *Sexual Harassment in Work Organizations: A View From the Twenty-First Century*. In J.W. White & C. Travis (Eds.), *Handbook on the Psychology of Women*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Special issue: Stress and coping in relation to health and disease. *Social Science & Medicine*, *26*(3), 309-317.
- Glomb, T. M., Richman, W. L., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K. T., & Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequents. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *71*, 309-328.
- Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, *42*(1), 28-48.
- Hellemans, L., & Gatz, S. (2016). *Beheersovereenkomst tussen de VRT en de Vlaamse Gemeenschap 2016- 2020*. Brussel, Vlaamse overheid, 2015, 63p.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017) Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work & organization*, *24*(4), 417-434.
- Illies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the US: using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, *56*, 607-618.
- Kleppe, B., & Røyseng, S. (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, *46*(5), 282-296.
- Knapp, D. E., Faley, R. H., Ekeberg, S. E., & Dubois, C. L. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, *22*(3), 687-729.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and adaptation. *The handbook of behavioral medicine*, 282-325.

- Leskinen, E. A., & Cortina, L. M. (2013). Dimensions of Disrespect: Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 107-123.
- McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
- McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 41-58.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- Paulussen, S., Raeymaeckers, K., De Keyser, J. & Van Leuven, S. (2010). De gemiddelde beroepsjournalist in Vlaanderen. In S. Paulussen & K. Raeymaeckers (Eds.), *Journalisten: profiel van een beroepsgroep*. Tielt: Uitgeverij Lannoo.
- Schneider, K. T. (1996). *Bystander stress: The effect of organizational tolerance of sexual harassment on victims' coworkers*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2016). *Loon Passie? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van professionele kunstenaars in Vlaanderen*. Gent: Universiteit Gent – Onderzoeksgroep CuDOS/Vakgroep Sociologie.
- Trades Union Congress (2016). *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. London: Trade Union Congress.
- Wasti, S. A., & Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of personality and social psychology*, 83(2), 394-405.
- Willekens, M., Siongers, J., Pissens L. & Lievens, J. (2017). *Zo man, zo vrouw? Gender en de creatieve sector in Vlaanderen*. Brussel: Vlaamse Overheid

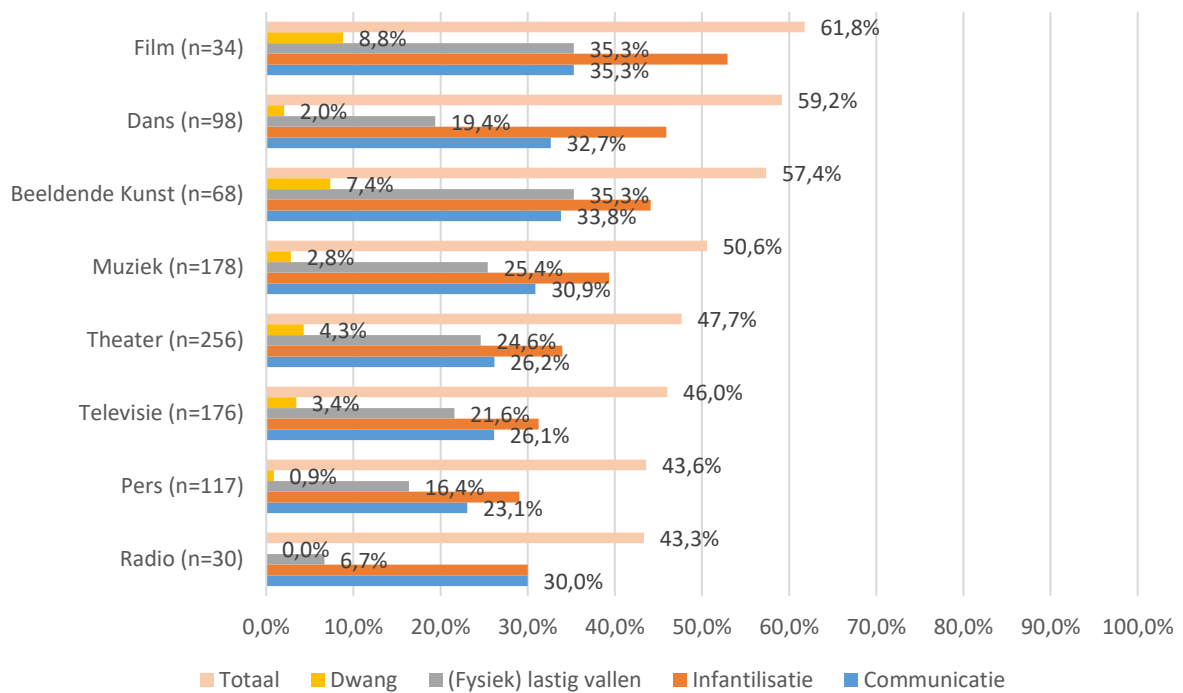
Appendix 1. dimensies van grensoverschrijdend gedrag (ooit meegemaakt)

Tabel 18. Pattern matrix voor de Principale componenten analyse met Promax rotatie voor de 4 dimensies van grensoverschrijdend gedrag (op basis van frequentie)

	Fysiek lastig vallen	Infantilisatie	Dwang	Communicatie
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
Infantilisatie				
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	0,765			
Dwang				
Je gedwongen tot seksuele handelingen (of zelf seksuele handelingen verricht) waar je niet mee had ingestemd			0,581	
Je via chantage om seksueel contact gevraagd (in ruil voor beloningen en/of onder dreiging van sancties)			0,677	
Door chantage seksueel contact gehad met jou			0,821	

Appendix 2. 4 grensoverschrijdend gedrag meegemaakt in het laatste jaar per sector: opgesplitst naar geslacht.

Figuur 30. Percentage vrouwen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt in het voorbije jaar en dit gedrag als grensoverschrijdend hebben ervaren naar sector



Figuur 31. Percentage mannen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt in het voorbije jaar en dit gedrag als grensoverschrijdend hebben ervaren naar sector

