

Grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie in beeld



Colofon

Auteurs: Saskia Daru, Koen Kros en Hanneke Mateman
Foto's: 123RF

December 2023
© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

In opdracht van Taskforce GO!



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	5
Leeswijzer	8
1. Het onderzoek	9
1.1. Aanleiding en afbakening	10
1.2. Onderzoeksvragen	11
1.3. Aanpak van het onderzoek	12
1.4. Respons	13
1.5. Beperkingen van het onderzoek	14
1.6. Antwoorden open vragen	15
2. Grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector	16
2.1. Kenmerken van de onderzoeksgroep	17
2.2. Eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag	20
2.2.1. Totaalbeeld van eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag	20
2.2.2. Eigen ervaringen met intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag	21
2.2.3. Eigen ervaringen met fysieke agressie	22
2.2.4. Eigen ervaringen met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag	23
2.2.5. Eigen ervaringen met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag	24
2.2.6. Aantal jaren werkzaam en verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag	25
2.3. Ervaringen met discriminatie	26
2.4. Wie merkt grensoverschrijdend gedrag op?	28
2.4.1. Getuige zijn van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag	28
2.4.2. Getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag	29
2.4.3. Getuige zijn van fysieke agressie	30
2.4.4. Getuige zijn van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag	31
2.4.5. Getuige zijn van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag	32
2.4.6. Aantal jaren werkzaam en grensoverschrijdend gedrag opmerken	33
2.5. Plegers van grensoverschrijdend gedrag	34
2.6. Wat is de cultuur in de muziekindustrie?	34
2.7. Meldingsbereidheid bij grensoverschrijdend gedrag	37
3. Focus op ervaringen met grensoverschrijdend gedrag	40
3.1. Eigen ervaringen verder onderzocht	41
3.2. Waar vindt grensoverschrijdend gedrag plaats?	41
3.3. De rol van betrokkenen en getuigen	42
3.3.1. Wie waren betrokken?	42
3.3.2. Wat deden getuigen?	42
3.3.3. Macht	43
3.4. Wat zijn de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag?	45

3.4.1. Emotionele en praktische gevolgen van grensoverschrijdend gedrag	46
3.5. Melding van grensoverschrijdend gedrag; ervaringen en resultaten	48
3.5.1. Gevolgen van een melding	50
3.5.2. Tevredenheid over de afhandeling van de melding	51
3.5.3. Waarom is er geen melding gedaan?	52
3.5.4. Aangifte en resultaat van aangifte	53
4. Conclusies en aanbevelingen	54
4.1. Conclusies	55
4.2. Vervolgacties en aanbevelingen	58
5. Bijlagen	60
5.1. Vergelijkbaar onderzoek samengevat	60
5.2. Aanvullende signalen uit open antwoorden	64
5.3. Grensoverschrijdend gedrag en kruispuntdenken	68

SAMENVATTING

Dit rapport bevat de resultaten van een online survey naar verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de Nederlandse muziekindustrie. Het onderzoek maakt deel uit van de activiteiten van Taskforce GO!, die is opgericht om grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie aan te pakken.

Het is het eerste grootschalige onderzoek naar verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag dat in deze sector is uitgevoerd, met als doel een beeld te krijgen van de aard en omvang van vier verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag:

- intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag,
- verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag,
- fysiek grensoverschrijdend gedrag,
- fysieke agressie.

Het onderzoek richt zich op de afgelopen vijf jaar en bestond uit gesloten (meerkeuze) en open vragen.

Grensoverschrijdend gedrag komt regelmatig voor

Op basis van de antwoorden van 980 respondenten kunnen we concluderen dat grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie regelmatig voorkomt.

- De helft van de respondenten heeft intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag ervaren tijdens hun werk.
- Eén op de drie respondenten heeft zelf te maken gehad met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Eén op de vijf is zelf slachtoffer geweest van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Ongeveer één op de tien respondenten heeft fysieke agressie meegemaakt.

Voor alle vormen geldt dat vrouwelijke respondenten gemiddeld significant meer grensoverschrijdend gedrag ervaren dan mannelijke respondenten. Datzelfde geldt voor respondenten met een migratieachtergrond (dat wil zeggen respondenten die zelf niet in Nederland geboren zijn of van wie tenminste één van de ouders niet in Nederland geboren is) in vergelijking met respondenten zonder migratieachtergrond.

Wanneer we kijken naar verschillen tussen leeftijdsgroepen zien we dat intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag gemiddeld significant vaker wordt ervaren door respondenten van 25-44 jaar oud. Fysiek seksueel geweld maken respondenten van 18-24 en 25-34 jaar oud significant vaker mee. En respondenten boven de 45 jaar maken juist significant minder vaak verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag mee.

Van de respondenten geeft 22 procent aan dat zij zelf, bewust of onbewust, wel eens over de grens van een collega of leidinggevende in de muziekindustrie gegaan zijn. Maar er is wel veel onzekerheid over waar de grens ligt; 19 procent zegt niet te weten of ze ooit over de grens zijn gegaan. 56 procent geeft aan dit nooit te hebben gedaan.

Uit de antwoorden van mensen die een eigen ervaring beschreven hebben ($N=445$) blijkt dat grensoverschrijdend gedrag het meest plaatsvindt tijdens informele werkcontacten, zoals een feestje na afloop van een optreden of bijvoorbeeld in de rookruimte, backstage of tijdens één op één contacten met

collega's of leidinggevend. Maar liefst 42 procent van de respondenten met concrete ervaringen geeft aan dat er buiten de pleger en zichzelf niemand bij was. Soms zijn er wel mensen getuige van het incident, maar deze grijpen lang niet altijd in. Slechts in 6 procent van de situaties gebeurde dat wel. In 19 procent van de situaties greep een getuige niet in, maar steunde het slachtoffer wel achteraf.

Melden is niet gebruikelijk

Het lijkt in de muziekindustrie nog niet gebruikelijk dat ongewenst gedrag wordt gemeld. Wanneer het wel wordt gemeld, heeft dit vaak niet de gewenste gevolgen: er zijn onvoldoende consequenties voor de pleger en de onveilige situatie wordt niet aangepakt en een melding heeft veelal negatieve gevolgen voor degene die het gedrag ondergaat. Overigens geeft 58 procent aan dat ze het waarschijnlijk wel zouden melden als ze iets zouden zien of meemaken. De rest twijfelt over het nut van een melding, vindt het moeilijk om te bepalen wanneer gedrag grensoverschrijdend is, aarzelt vanwege mogelijke gevolgen voor de eigen carrière of is van mening dat het aan het 'slachtoffer' is om het te melden.

Slechts 9 procent van de respondenten met concrete ervaringen van grensoverschrijdend gedrag heeft een officiële melding gedaan. Uit de antwoorden blijkt dat mensen de incidenten voornamelijk bespreken in hun privé-omgeving (43%) met familie of vrienden. Wanneer er wel een melding gedaan wordt, dan is dit meestal een niet-officiële melding, waarbij iemand in de organisatie mondeling of via whatsapp geïnformeerd wordt, maar er verder niets schriftelijk wordt vastgelegd (18%).

Dertien respondenten hebben aangifte gedaan; zeven aangiften werden niet in behandeling genomen. Eén aangifte heeft geleid tot een veroordeling, twee lopen nog en van de overige ontbreken verdere gegevens. Het is een ontzettend laag aantal op 445 respondenten die concrete ervaringen hebben met grensoverschrijdend gedrag.

Machtsverschillen

Macht speelt een belangrijke rol in het plegen en ondergaan van grensoverschrijdend gedrag. Daarbij gaat het niet alleen om formele machtsverhoudingen, maar ook verschillen in macht die te maken hebben met verschil in ervaring, bekendheid of de omvang van het netwerk in de muziekindustrie. Van de respondenten die concrete ervaringen hebben met grensoverschrijdend gedrag geeft 29 procent aan dat zij gelijkwaardig waren aan de pleger. 38 procent ervoer een formele machtsrelatie en 38 procent een informele machtsrelatie. Soms was er dus sprake van een dubbel machtsverschil.

Gevolgen van grensoverschrijdend gedrag

Van de respondenten die grensoverschrijdend gedrag ervaren hebben, heeft 19 procent psychologische hulp nodig gehad om de ervaring te verwerken. Een flink aantal van de respondenten geeft aan dat ze tijdens het incident niet onmiddellijk begrepen wat hen overkwam, dat ze het zelf niet eens geloofden. Sommige respondenten vertellen te zijn verstijfd, of het gedrag uit schrik, verbazing of onmacht maar geaccepteerd te hebben en zich pas later bewust te zijn geworden van wat er echt gebeurd was.

Naast verschillende psychische en/of lichamelijke gevolgen heeft grensoverschrijdend gedrag voor een deel van de respondenten ook concrete gevolgen gehad voor hun carrière; ze hebben ontslag genomen (11%) of gekregen (4%), hun contract werd niet verlengd (5%) of ze kregen geen of slechte referenties (12%).

Hoewel in de open opmerkingen regelmatig waarderende woorden werden uitgesproken voor de aandacht voor dit thema en het onderzoek, is er ook een deel van de respondenten dat vreest voor een 'heksenjacht'

en dat de maatschappij in de kramp schiet. Sommigen vragen ook aandacht voor de kwetsbare positie van mensen mét macht. En een aantal respondenten hoopt dat de mensen in de muziekindustrie weerbaarder worden en een dikkere huid ontwikkelen.

Al met al lijkt er op grond van de cijfers en opmerkingen uit dit onderzoek in combinatie met de eerdere verhalen rond specifieke situaties zoals The Voice of Holland¹, de incidenten bij het Conservatorium Amsterdam² en de open brief van zangeressen³ alle reden voor de muziekindustrie om serieus werk te maken van een veilige werkomgeving.

¹ [Boos: This is The Voice gemist? Terugkijken doe je op NPO3.nl](#)

² [Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het Conservatorium van Amsterdam: 3 docenten weg | KRO-NCRV](#)

³ [Wat we eigenlijk willen zeggen - 3voor12 \(vpro.nl\)](#)

LEESWIJZER

In dit rapport zijn de resultaten van de survey opgenomen en voor zo ver mogelijk voorzien van uitleg en duiding. Bij sommige vragen was er een open antwoordmogelijkheid. Uit de antwoorden zijn citaten opgenomen om de statistische resultaten te illustreren.

Het rapport bestaat uit de volgende delen:

- 1 Het onderzoek - hierin wordt toegelicht hoe het onderzoek is opgezet, wie is bevraagd en wat de beperkingen van het onderzoek zijn
- 2 Grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector - in dit deel worden de resultaten weergegeven van de vragen in het algemene deel, die aan iedereen zijn gesteld
- 3 Focus op concrete ervaringen - in deel drie wordt stilgestaan bij de resultaten van de vragen die alleen beantwoord zijn door respondenten met een concrete ervaring met grensoverschrijdend gedrag
- 4 Conclusies en aanbevelingen – in dit slotdeel zijn voorlopige conclusies geformuleerd en aanbevelingen gedaan
- 5 Bijlagen

1. HET ONDERZOEK



1.1. AANLEIDING EN AFBAKENING

Grensoverschrijdend gedrag is een complex en hardnekkig probleem, dat overal in de samenleving voorkomt. Uit het jaarlijkse HR-trendonderzoek van Berenschot, Performa en Afas Software blijkt bijvoorbeeld dat bij 10 procent van de bedrijven het aantal klachten over grensoverschrijdend gedrag is toegenomen.⁴ Ook de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag⁵ laat een stijging van het aantal meldingen zien.

In 2022 verscheen het rapport 'Over de Grens' van de Adviescommissie Grensoverschrijdend gedrag van de Raad voor Cultuur.⁶ Op basis van interviews met personen binnen de cultuursector wordt in het rapport de conclusie getrokken dat de huidige meldingen van grensoverschrijdend gedrag waarschijnlijk slechts het topje van de ijsberg vormen. Een Vlaams onderzoek uit 2019⁷ geeft aan dat driekwart van de vrouwen in de cultuur- en mediasector in Vlaanderen ooit te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

De NVPI, de brancheorganisatie voor de (film- en) muziekindustrie, heeft Taskforce GO! opgericht na een open brief van dertig Nederlandse zangeressen over grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector. Onder andere Laura Jansen, Linde Schöne, Claudia de Breij, Aafke Romeijn en Roufaida Aboutaleb maken in deze brief kenbaar dat grensoverschrijdend gedrag een groot en wijdverbreid probleem is, ook in de muziekindustrie⁸.

Taskforce GO! wil door dit onderzoek meer concreet zicht krijgen op de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector. Naast de vele persoonlijke verhalen zijn cijfers van belang omdat deze een beeld geven van de omvang en zo zorgen voor een gevoel van urgentie. Ervaringen en cijfers samen vormen een solide basis voor een gesprek over beleid, interventies, cultuurverandering en verantwoordelijkheden.

Met dit (hoofdzakelijk) kwantitatieve onderzoek brengen we ervaringen met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie in beeld. We kijken (onder meer) naar de vorm, de gevolgen van ervaringen en hoe slachtoffers hiermee zijn omgegaan. Ook kijken we naar hoe mensen de cultuur binnen de muziekindustrie omtrent grensoverschrijdend gedrag ervaren.

In dit onderzoek definiëren we grensoverschrijdend gedrag als volgt:

Grensoverschrijdend gedrag is elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met als doel of gevolg de aantasting van de waardigheid van een persoon, of met het gevolg dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat.

⁴ HR Trendonderzoek 2023 (afas.nl)

⁵ Seksueel grensoverschrijdend gedrag toegenomen in afgelopen twee jaar | Nieuwsbericht | WODC - Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum

⁶ Over de grens | Advies | Raad voor Cultuur

⁷ Rapport: Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector | mediarte

⁸ Wat we eigenlijk willen zeggen - 3voor12 (vpro.nl)

Hoewel in veel onderzoeken en in de media seksueel grensoverschrijdend gedrag de meeste aandacht krijgt, zijn er ook andere vormen van grensoverschrijdend gedrag die een grote impact kunnen hebben op de betrokkenen. We maken in dit onderzoek onderscheid tussen:

- Emotioneel grensoverschrijdend gedrag (bijvoorbeeld verbale agressie, pesten, negeren of uitsluiten, vernederen, beledigen, leugens verspreiden, discriminatie)
- Fysieke agressie (mishandeling en andere vormen van fysiek geweld)
- Verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag (bijvoorbeeld ongewenste seksueel getinte berichten of opmerkingen, opdringerig gedrag of aanstaren)
- Fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag (tegen de wil in zoenen of aanraken, aanranding, verkrachting)

1.2. ONDERZOEKSVRAGEN

De hoofdvraag van het onderzoek is:

Wat is de aard en omvang van de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie en hoe gaan betrokkenen hiermee om?

Daarbij horen de volgende subvragen:

- Van welk type grensoverschrijdend gedrag zijn mensen getuige geweest tijdens hun werk in de muziekindustrie (omstanders)?
- Van welk type grensoverschrijdend gedrag zijn mensen slachtoffer geweest tijdens hun werk in de muziekindustrie?
- Zijn ze zelf ook bedoeld of onbedoeld pleger geweest van grensoverschrijdend gedrag?
- Zijn er verschillen in aard en omvang kijkend naar persoons-, functie- of sectorkenmerken? En zo ja, welke?
- Wat waren de emotionele en praktische gevolgen van het ervaren van grensoverschrijdend gedrag?
- Hoe vaak en waar of bij wie zijn incidenten gemeld, hoe hebben de melders dit proces ervaren en wat is het effect (wat is met de meldingen gedaan en waartoe heeft het geleid) van hun melding geweest? Hoe staat het met de meldingsbereidheid?
- Is er aangifte gedaan? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe vaak is er aangifte gedaan en wat is de uitkomst van die aangifte geweest?

De vragenlijst bestond uit twee delen:

- a Een algemeen deel met vragen voor alle respondenten, inclusief een aantal stellingen.
- b Een tweede deel alleen voor mensen die zelf een concrete ervaring hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag. Aan hen is gevraagd om één ervaring in gedachten te houden en daarover een aantal verdiepende vragen te beantwoorden.

In overleg met de kerngroep van de Taskforce GO! is besloten om het onderzoek te beperken tot eventuele incidenten in de afgelopen vijf jaar. Mede door invloed van de #MeToo-beweging zijn maatschappelijke normen veranderd. Gedrag dat eerder mogelijk als niet grensoverschrijdend werd gezien, is dat nu wel. Het doel van het onderzoek is om de grootte en aard van het probleem in het heden te begrijpen.

1.3. AANPAK VAN HET ONDERZOEK

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een online survey met meerkeuzevragen, stellingen en open vragen, die via een anonieme link kon worden ingevuld. De inhoud van de survey is in overleg met de kerngroep van Taskforce GO! opgesteld, waarbij onder meer gebruik is gemaakt van vraagstellingen uit andere onderzoeken over (vormen van) grensoverschrijdend gedrag. De online survey is vooraf getest door een kleine testgroep uit de achterban van de kerngroep.

De link naar de online survey is verspreid door verschillende organisaties uit de muziekindustrie die zich bij het initiatief van Taskforce GO! hebben aangesloten. Respondenten hadden vier weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. In deze periode werden mensen ook via diverse nieuwsbrieven, video-oproepen en interne persberichten geattendeerd op het lopende onderzoek.

De vragenlijst is uiteindelijk uitgezet bij de eigen leden, aangeslotenen en/of medewerkers door de volgende organisaties:

- Stichting Norma
- Kunstenbond
- MMF NL
- Sena
- BUMA STEMRA
- NVPI
- VVEM
- VNPF
- BCMM
- ESNS
- Herman Brood Academie
- Rockacademie
- Conservatorium Haarlem
- Albeda College
- Conservatorium Amsterdam
- BAM/Popauteurs
- NoMansLand
- BUMA in Motion

Bij de vragenlijst is onderstaande tekst verspreid:

Hartelijk dank dat je mee wilt doen aan dit onderzoek!

Grensoverschrijdend gedrag is een probleem in de muzieksector. Met dit onderzoek wil de Taskforce GO! in beeld brengen hoe groot het probleem precies is, waar de knelpunten met name zitten en hoe we het samen beter kunnen doen. De Taskforce GO! – voor een veilige, diverse en inclusieve muzieksector – is een initiatief van de NVPI. Veertien groepen uit de muzieksector zijn in de taskforce vertegenwoordigd. Meer informatie over de taskforce en de leden vind je op www.taskforcego.nl.

Waar gaat het over?

Dit onderzoek gaat over alle vormen van grensoverschrijdend gedrag (van intimidatie, pesten, discriminatie, fysiek geweld, tot seksueel grensoverschrijdend gedrag). We vragen naar eigen ervaringen (als slachtoffer en/of pleger), maar ook naar wat je tijdens je werk in de muzieksector ziet of hoort van wat anderen overkomt.

Wie doen er mee aan het onderzoek?

De vragenlijst is bedoeld voor iedereen die betaald of vrijwillig werkzaam is in de Nederlandse muzieksector. Ook als je zelf geen vervelende ervaringen hebt gehad is het belangrijk om je stem te laten horen, want alleen zo krijgen we een goed beeld van de omvang van het probleem. Zo maken we samen de muzieksector een veilige werkplek voor iedereen!

Anonimiteit en veiligheid

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Movisie, een onafhankelijk kennisinstituut, en is volledig anoniem. De gegevens worden anoniem opgeslagen en verwerkt en zijn niet herleidbaar naar personen. De resultaten gaan naar de Taskforce GO! en vormen de basis van hun plan om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.

Vul de vragenlijst zo eerlijk mogelijk in; het gaat om hoe jij een situatie ervaren hebt. Bij sommige vragen kun je je antwoord toelichten; dat is niet verplicht, maar helpt de onderzoekers wel om de antwoorden beter te begrijpen. De vragen kunnen gevoelig zijn. Je kunt daarom soms vragen overslaan door de optie “zeg ik liever niet” te kiezen.

Vanwege de gevoeligheid van het onderwerp was er voor de respondenten bij behoefte aan een gesprek ondersteuning beschikbaar via Bureau De Vertrouwenspersoon. Movisie was bereikbaar bij technische vragen.

1.4. RESPONS

Na opschoning van de data waren er in totaal 980 respondenten beschikbaar voor analyse – de antwoorden van deze respondenten vormen de basis voor deel 2 van dit rapport: het algemene beeld van grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector. Een deel van deze respondenten (445 in totaal) heeft aanvullende vragen beantwoord naar aanleiding van eigen concrete ervaringen – deze uitkomsten bespreken we in deel 3 van dit rapport.

De antwoorden op de meerkeuzevragen en stellingen zijn geanalyseerd met behulp van het statistische programma SPSS. De antwoorden op de open vragen zijn handmatig geanalyseerd in Excel.

Het is niet mogelijk om een exact responspercentage te berekenen, omdat het in dit onderzoek om een groot aantal deelnemende organisaties gaat, waarvan de adressenbestanden voor een deel overlappen.

De respons viel iets lager uit dan verwacht doordat:

- een deel van de organisaties de vragenlijst pas later heeft uitgezet, waardoor de responstijd kort(er) was;

- een deel van de organisaties de link naar de survey heeft opgenomen in een algemene nieuwsbrief zonder aparte begeleidende communicatie. De respons bij deze organisaties was over het algemeen lager;
- in de eerste week van de onderzoeksperiode het externe ict-platform waarop de survey draaide te maken kreeg met technische problemen. Deze problemen hadden niets te maken met dit onderzoek, maar zorgden er wel voor dat de survey soms vastliep of antwoorden niet opgeslagen konden worden. Een deel van de respondenten is daardoor mogelijk afgehaakt.

Respondenten jonger dan 18 jaar of respondenten die langer dan vijf jaar geleden de muziekindustrie verlaten hebben, zijn uitgesloten van het onderzoek. Ook respondenten die vroegtijdig zijn gestopt met het invullen van de vragenlijst en geen relevante data hebben achterlaten zijn verwijderd.

1.5. BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

Een goede inschatting van het aantal personen dat werkzaam is in de muziekindustrie (en de demografische kenmerken van deze mensen) wordt bemoeilijkt door de diversiteit van functies en contracten, die elkaar meer wel dan niet overlappen. Daardoor is niet met zekerheid te stellen dat de respondenten representatief zijn voor de muziekindustrie. Maar op grond van het grote aantal respondenten en de hoge mate van spreiding onder de respondenten (onder meer over het soort functies, soort dienstverband, leeftijd, aantal jaren werkzaam in de muziekindustrie, muziekgenre en geslacht) is het wel degelijk mogelijk algemene uitspraken te doen.

Bij dit type onderzoek bestaat altijd een kans dat er zogeheten 'sample bias' ontstaat, waarbij personen die meer affiniteit met dit onderwerp hebben, meer geneigd zijn de vragenlijst in te vullen. Enige terughoudendheid blijft daarom altijd geboden.

We hebben de ervaringen van de respondenten in kaart gebracht. Het onderzoek richt zich niet op het juridisch toetsen of feitelijk vaststellen van grensoverschrijdend gedrag.

Bij sommige vragen kunnen we in het onderzoek geen verdere analyses doen op bepaalde persoonskenmerken, omdat mensen met deze kenmerken in te geringe mate deel uitmaken van de groep respondenten. Dit gaat om respondenten die zichzelf zien als: persoon van kleur of zwart, als trans- of non-binair persoon, om respondenten die zich niet identificeren als Nederlander met of zonder migratieachtergrond en om onderscheid naar geloofs-/levensovertuiging.

Het onderzoek is op verzoek van de opdrachtgever vooral opgezet als een kwantitatief onderzoek; dat brengt beperkingen met zich mee qua duiding van de cijfers. Door het gebruik van open vragen is meer 'kleur' gegeven aan de antwoorden. Maar op een aantal zaken, zoals de beleving van discriminatie in de muziekindustrie, is verdiepend onderzoek gewenst.

Er wordt in Nederland veel bevolkingsonderzoek gedaan. Veel van deze onderzoeken maken gebruik van categorieën die niet inclusief zijn. In deze survey zijn persoonskenmerken op een zo inclusief en respectvol mogelijke manier uitgevraagd.

1.6. ANTWOORDEN OPEN VRAGEN

Hoewel het een in opzet kwantitatief onderzoek is, was er in de vragenlijst ook een aantal open vragen opgenomen bedoeld om antwoorden toe te lichten. Veel respondenten hebben hier uitgebreid gebruik van gemaakt om eigen ervaringen en visies met de onderzoekers te delen.

De verhalen die zij vertellen brengen de cijfers tot leven en helpen om de cijfers te duiden. Om die reden hebben we in dit onderzoeksverslag ook citaten uit deze open antwoorden opgenomen. Daarbij hebben we om de privacy van betrokken personen te beschermen verwijzingen naar personen en organisaties verwijderd uit de tekst.

Uit de open antwoorden werd duidelijk dat de respondenten zeker niet alleen behoren tot de groep die zelf ervaringen heeft met grensoverschrijdend gedrag, maar ook respondenten die het niet hebben meegemaakt. Er zijn veel respondenten die het belangrijk vinden dat er actie wordt ondernomen, maar er zijn onder de respondenten ook genoeg sceptici die alle aandacht overdreven vinden. De 'sample bias' waar we eerder over spraken lijkt in dit onderzoek dus niet of maar beperkt aan de orde.

2. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN DE MUZIEKSECTOR



2.1. KENMERKEN VAN DE ONDERZOEKSGROEP

Omdat grensoverschrijdend gedrag mogelijk niet iedereen in gelijke mate treft, zijn de respondenten bevraagd op kenmerken als geslacht, gender, leeftijd, afkomst en kleur, geloofs- of levensovertuiging en seksuele oriëntatie. Daarnaast is een aantal kenmerken uitgevraagd die van belang zijn in relatie tot het werken in de muzieksector: type functie, aard van het dienstverband en muziekgenre. In deze paragraaf beschrijven we deze kenmerken van de onderzoeksgroep. In totaal hebben 980 mensen de vragenlijst ingevuld.

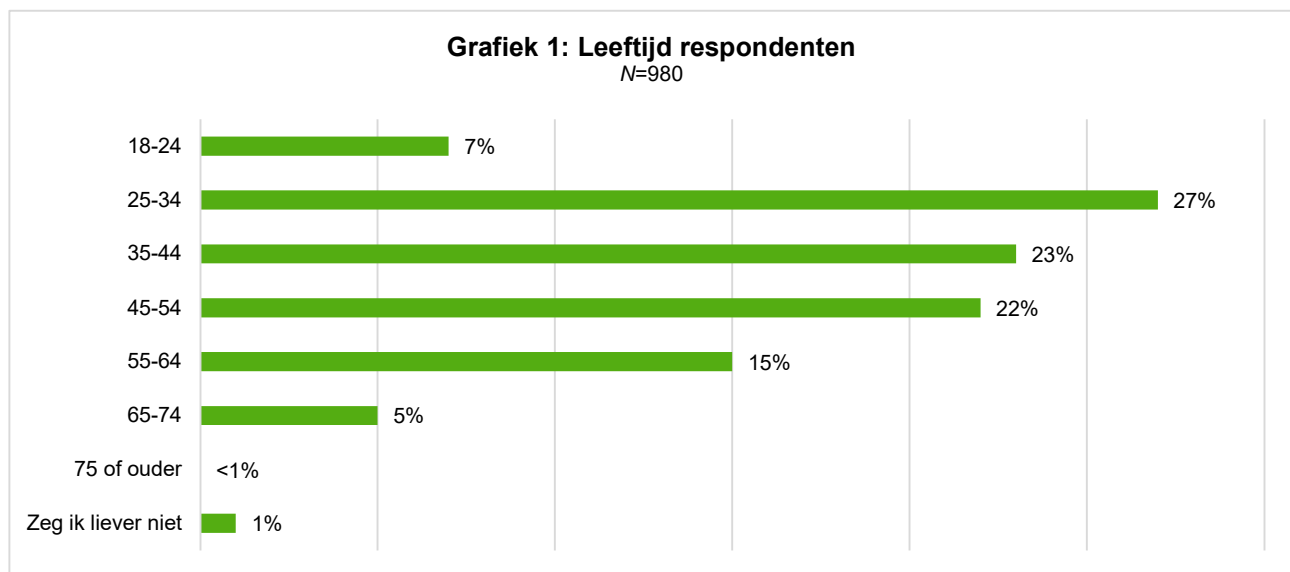
Geslacht en gender

Van de respondenten geeft 53 procent⁹ aan dat bij de geboorte het geslacht¹⁰ 'man' is toegewezen en 46 procent het geslacht 'vrouw'. 1 procent van de respondenten geeft aan dit liever niet te zeggen of intersekse te zijn.

Aanvullend is gevraagd naar de genderidentiteit¹¹ van de respondenten. Hieruit komt naar voren dat 52 procent van de respondenten zich identificeert als 'man' en 45 procent als 'vrouw'. 3 procent van de respondenten geeft aan zich 'anders' te identificeren, voornamelijk als non-binair, of zegt dit liever niet.

Leeftijd

De leeftijd van de respondenten loopt uiteen van 18 tot en met ouder dan 75 jaar (zie grafiek 1). De grootste groep respondenten bevindt zich in de leeftijdscategorie 25-34 jaar.



*Percentage van N.

Afkomst en kleur

Het grootste gedeelte van de respondenten is, net als hun ouders, in Nederland geboren (78%). Verder is een deel van de respondenten zelf in Nederland geboren, maar hun ouder(s) in het buitenland (13%) en is

⁹ Percentages zijn afgerond, omdat we niet spreken over personen in decimalen. Dit zorgt ervoor dat het totaalpercentage niet altijd op 100 procent uitkomt.

¹⁰ Geslacht verwijst naar de biologische kenmerken die worden geassocieerd met mannelijkheid en vrouwelijkheid.

¹¹ Genderidentiteit is het gender waartoe iemand zichzelf rekent.

een deel zelf in het buitenland geboren (8%). 1 procent van de respondenten geeft aan dit liever niet te zeggen.

Een klein deel van de respondenten identificeert zich als persoon van kleur of als zwart persoon (9%). Het merendeel doet dat niet (89%). Enkele respondenten geven aan dit liever niet te zeggen (3%).

Geloofs- of levensovertuiging

De meeste respondenten geven aan niet-gelovig te zijn of een levensovertuiging aan te houden (72%).

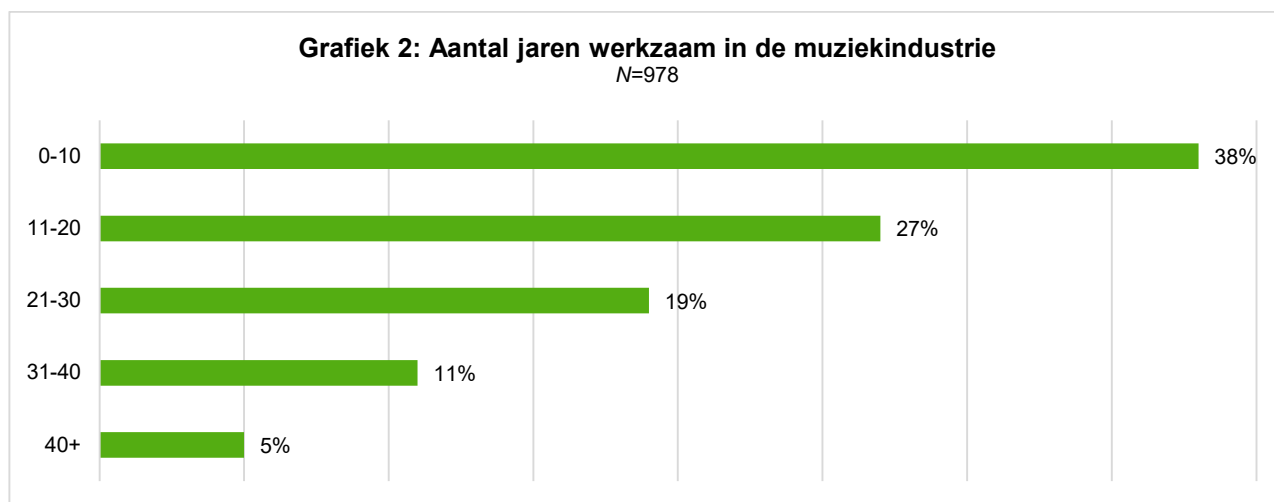
Wanneer de respondenten wel een geloofs-/levensovertuiging hebben, zijn de respondenten voornamelijk christelijk (10%) of humanistisch (6%). Andere voorkomende overtuigingen zijn: boeddhistisch (2%), spiritueel (2%), joods (1%), islamitisch (<1%) en hindoeïstisch (<1%). Er is ook een deel van de respondenten dat aangeeft dit liever niet te zeggen (4%) of onder de categorie 'overig' valt (2%). Denk hierbij aan 'bewust leven' en 'New Age'.

Seksuele oriëntatie

Van de respondenten geeft het merendeel aan hun seksuele oriëntatie te omschrijven als heteroseksueel (82%). Verder omschrijft 8 procent zichzelf als biseksueel, 2 procent als queer, 2 procent als homoseksueel en 1 procent als asexueel. Ook zijn er respondenten die dit liever niet zeggen (1%) of (nog) niet weten (1%). Er zijn ook enkele respondenten die de eigen seksuele oriëntatie als 'anders' omschrijven dan bovenstaande, zoals panseksueel.

Aantal jaar werkzaam

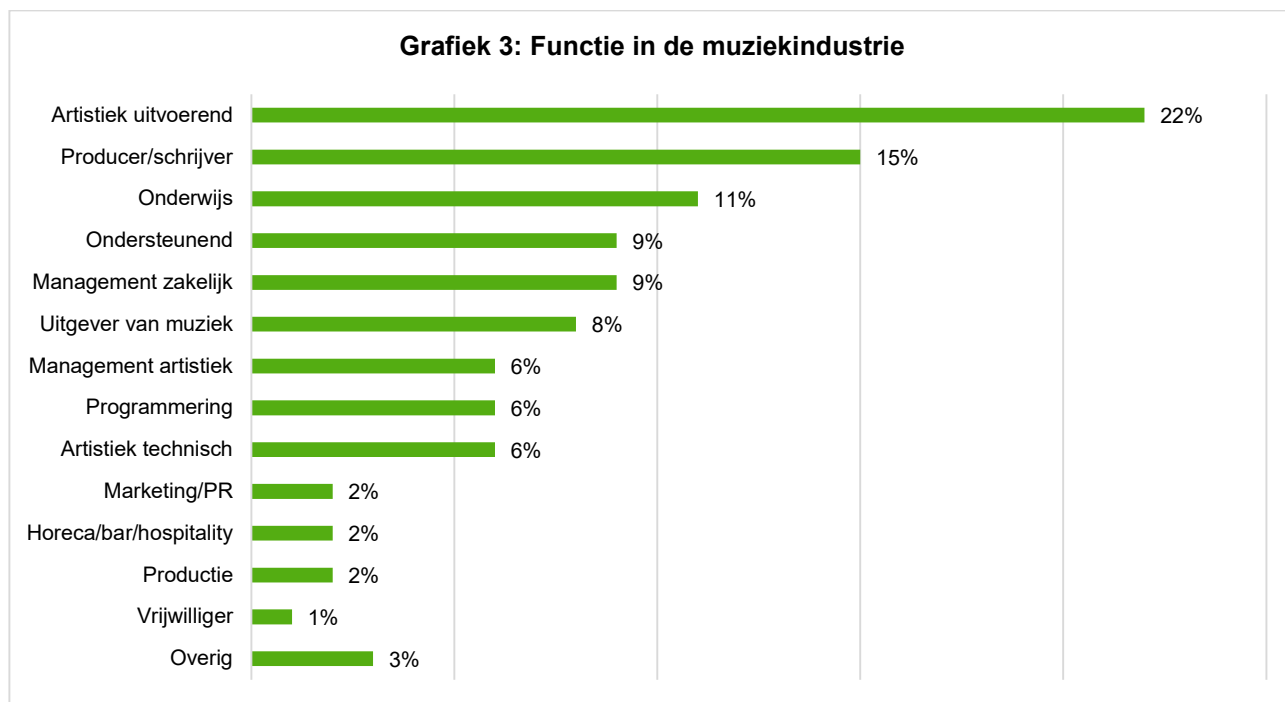
De respondenten verschillen in het aantal jaar dat zij werkzaam zijn in de muziekindustrie. Dit loopt uiteen van nog geen volledig jaar tot meer dan 40 jaar (zie grafiek 2). De grootste groep (38%) werkt tussen de nul en tien jaar in de sector.



*Percentage van N.

Type functie

Wat opvalt is dat driekwart van de respondenten meer dan één functie (soms wel 3 of 4) heeft binnen de muziekindustrie. De meest voorkomende functies onder de respondenten zijn: artistiek uitvoerend, producer/schrijver en/of werkzaam in het onderwijs (zie grafiek 3).



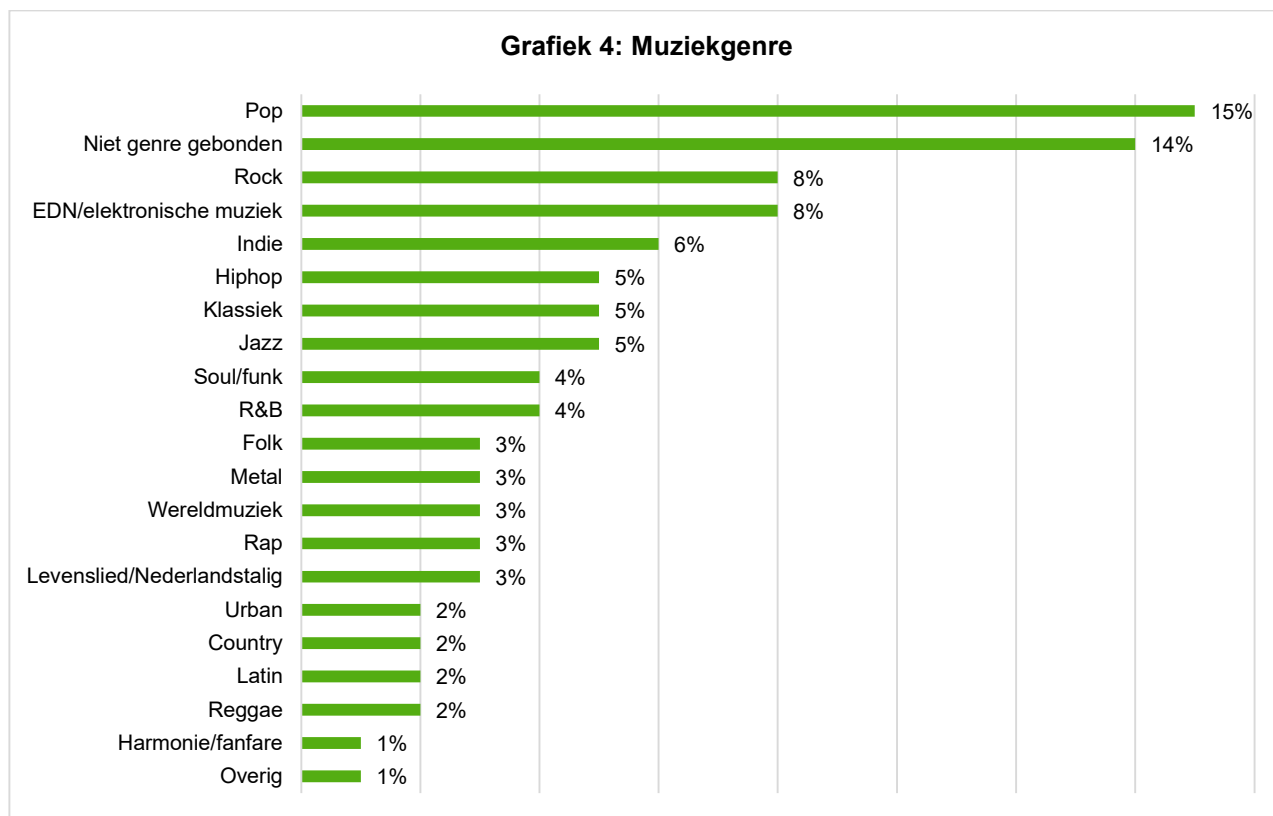
*Meerdere antwoorden mogelijk. **Percentage van totaal (2.343).

Aard van het dienstverband

Het merendeel van de respondenten is werkzaam als zelfstandige (zzp'er) (43%) in de muziekindustrie. Ruim een kwart heeft een vast dienstverband (28%). Slechts een aantal van de respondenten heeft een tijdelijk dienstverband (3%). Het komt ook voor dat respondenten een combinatie hebben van een vast en tijdelijk dienstverband (11%) of een zzp-aanstelling in combinatie met een ander soort dienstverband (6%). Daarnaast zijn er respondenten die als vrijwilliger actief zijn in de muziekindustrie (5%) of bezig zijn met hun stage (1%). Er is ook een categorie 'overig' (4%) van dienstverbanden die niet te kaderen is in bovenstaande categorieën.

Muziekgenre

De respondenten zijn werkzaam in uiteenlopende muziekgenres. De meest voorkomende muziekgenres waarin de respondenten werkzaam zijn, zijn pop, rock en EDM/elektronische muziek. Ook geeft een deel van de respondenten aan dat hun werk niet aan een genre is gebonden en komt het voor dat respondenten aangeven werkzaam te zijn in meerdere muziekgenres (zie grafiek 4).



*Meerdere antwoorden mogelijk. **Percentage van totaal (2.762).

2.2. EIGEN ERVARINGEN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

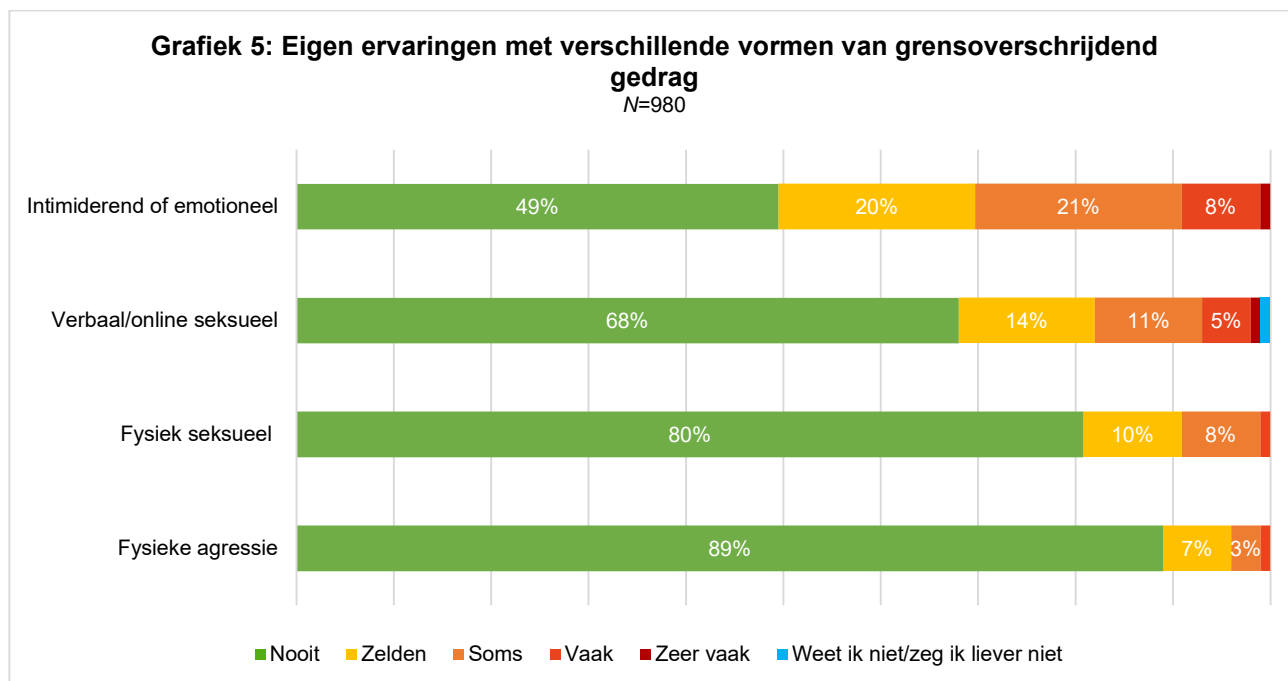
Grensoverschrijdend gedrag kan in verschillende vormen voorkomen. Aan de respondenten zijn vragen voorgelegd over de eigen ervaringen (als slachtoffer) met vier verschillende vormen:

- intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag,
- fysieke agressie,
- fysiek seksuele agressie en
- verbaal/online grensoverschrijdend gedrag.

Het gaat hierbij om ervaringen met grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie door een collega of leidinggevende in de afgelopen vijf jaar.

2.2.1. Totaalbeeld van eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag

Als er wordt gekeken naar de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, dan is te zien dat de vorm intimiderend of emotioneel het vaakst voorkomt onder de respondenten (zie grafiek 5). Van de respondenten geeft 51 procent aan dit (in verschillende mate) te hebben ervaren. Verder is te zien dat 31 procent van de respondenten (in verschillende mate) te maken heeft gehad met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag. En 20 procent met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag. In mindere mate hebben de respondenten fysieke agressie ervaren in de afgelopen vijf jaar, namelijk 11 procent (in verschillende mate).



*Percentage van N. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

We hebben getoetst of er sprake is van significante verschillen bij de ervaringen met verschillende vormen van ongewenst gedrag en de verschillende persoonskenmerken. Deze toets levert een aantal inzichten op, die van belang kunnen zijn bij het formuleren van toekomstig beleid in de sector.

- Vrouwen ervaren significant meer grensoverschrijdend gedrag in alle vier van de uitgevraagde vormen.
- Datzelfde geldt voor respondenten met een migratieachtergrond (dat wil zeggen zelf niet in Nederland geboren of tenminste één van de ouders niet in Nederland geboren).

Voor wat betreft leeftijd verschilt het beeld bij de diverse vormen van grensoverschrijdend gedrag.

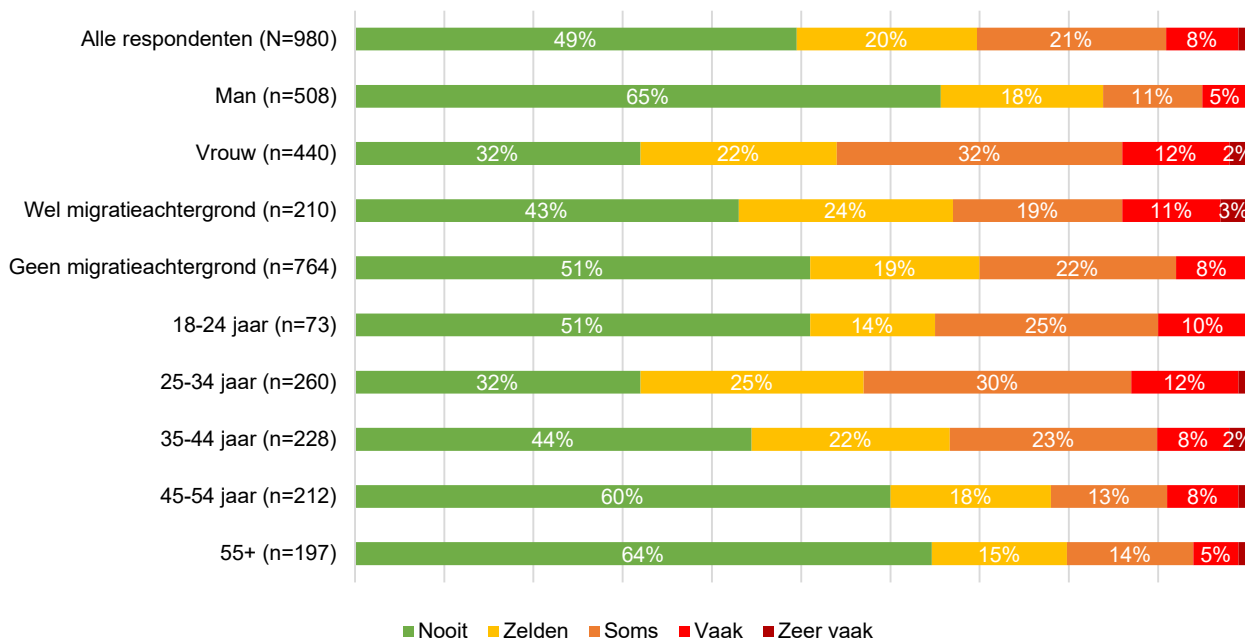
- De twee jongste leeftijdsgroepen (18-24- en 25-34-jarigen) maken gemiddeld gezien significant vaker fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag mee.
- Intimidatie of emotioneel grensoverschrijdend gedrag wordt gemiddeld significant vaker ervaren door respondenten van 25-44 jaar oud.
- Respondenten van boven de 45 jaar maken minder vaak verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag mee.

2.2.2. Eigen ervaringen met intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag

Emotioneel grensoverschrijdend gedrag omvat alle gedragingen waarbij een persoon psychisch wordt bedreigd of aangevallen. Hieronder valt gedrag zoals schreeuwen, uitschelden, kleineren, vernederen of negeren. Maar ook valse beschuldigingen, roddelen, kritiek leveren op het uiterlijk, chanteren of bedreigen vallen onder deze vorm van grensoverschrijdend gedrag. Het is de vorm van grensoverschrijdend gedrag die door de respondenten het vaakst genoemd wordt (zie grafiek 6).

De helft van de respondenten (50%) heeft in de afgelopen vijf jaar zelf intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag ervaren tijdens hun werk in de muziekindustrie, in verschillende mate: zelden (20%), soms (21%), vaak (8%), zeer vaak (1%). Aan de andere kant geeft 49 procent aan dit nooit te hebben ervaren. Ook zijn er respondenten (<1%) die dit niet weten en is er één respondent die aangeeft dit liever niet te zeggen.

Grafiek 6: Eigen ervaring met intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag
N=980



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven. ***Optie 'weet ik niet/zeg ik liever niet' is <1%.

Wie lopen meer risico op intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag?

De groepen die extra risico lijken te lopen op intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag zijn:

- Vrouwen: respondenten die zich identificeren als vrouw zijn gemiddeld gezien vaker zelf slachtoffer van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag, in vergelijking met respondenten die zich identificeren als man¹².
- Leeftijdscategorie 25-44 jaar: er is een significant verschil te zien in gemiddelden per leeftijdscategorie¹³ en het zelf ervaren van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag. Specifieker is te zien dat voornamelijk respondenten in de leeftijdscategorie 25-34, en respondenten uit de leeftijdscategorie 35-44 en (in mindere mate) 18-24, zelf slachtoffer zijn geweest van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag.
- Mensen met een migratieachtergrond: ook respondenten met een migratieachtergrond¹⁴ zijn gemiddeld gezien vaker zelf slachtoffer van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag in vergelijking met respondenten zonder migratieachtergrond.

2.2.3. Eigen ervaringen met fysieke agressie

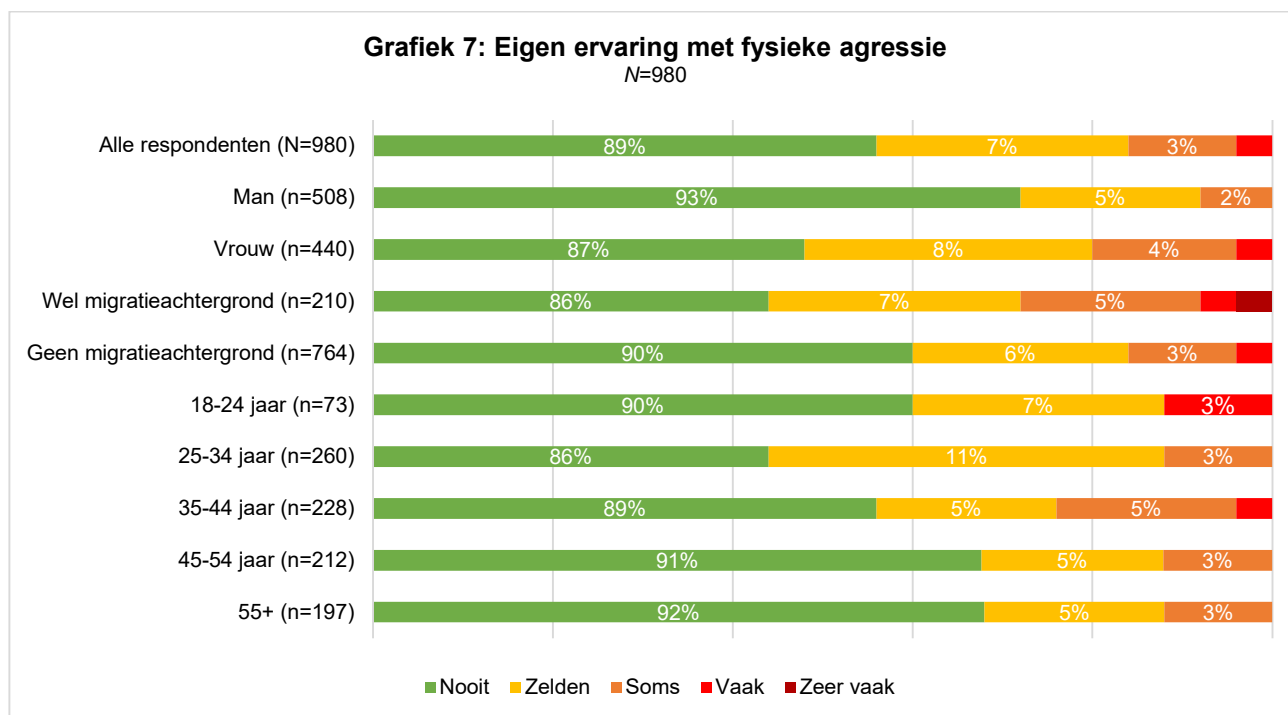
Fysieke agressie, waarbij iemand lichamelijk bedreigd of aangevallen wordt, is de vorm van grensoverschrijdend gedrag die het minst voorkomt bij de respondenten (zie grafiek 7). Van de

¹² Er is niet gekeken naar personen die zich niet als 'man' of als 'vrouw' identificeren vanwege de beperkte grootte van deze populatie in de dataset.

¹³ Er is een nieuwe categorie gemaakt '55+' voor respondenten die ouder zijn dan 55 jaar, zodat deze categorie voldoende respondenten bevat.

¹⁴ Respondenten die hebben aangegeven 'ik ben geboren in Nederland en één van mijn ouders is/zijn geboren in het buitenland' en 'Ik ben geboren in het buitenland'.

respondenten heeft 11 procent dit in de afgelopen vijf jaar zelf meegemaakt in verschillende mate: zelden (7%), soms (3%), vaak (1%) en zeer vaak (<1%). Het overgrote deel van de respondenten heeft dit type grensoverschrijdend gedrag niet zelf meegemaakt (89%). Er zijn ook twee respondenten die aangeven dit niet zeker te weten.



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven. ***Optie 'weet ik niet/zeg ik liever niet' is <1%.

Wie lopen meer risico op een ervaring van fysieke agressie?

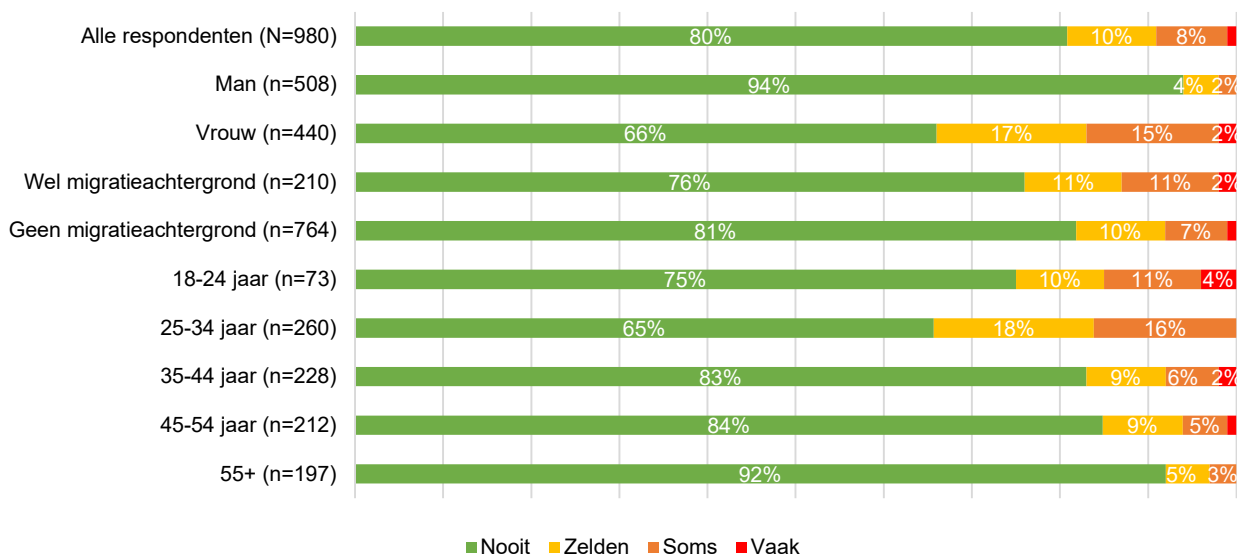
- Vrouwelijke respondenten hebben gemiddeld gezien significant vaker dan mannen zelf te maken gehad met fysieke agressie.
- Dit geldt ook voor respondenten met een migratieachtergrond in vergelijking met respondenten zonder migratieachtergrond.

2.2.4. Eigen ervaringen met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bij fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat het onder andere om ongewenste aanrakingen, aanranding of verkrachting. Van de respondenten is 20 procent zelf slachtoffer geweest van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag (zie grafiek 8). Hierbij geldt dat 10 procent dit zelden heeft meegemaakt, 8 procent soms en 1 procent vaak. Verder is er één respondent die aangeeft dit zeer vaak te hebben meegemaakt en twee respondenten die aangeven dit niet te weten. Hiertegenover staat dat 80 procent van de respondenten dit niet zelf heeft meegemaakt.

Grafiek 8: Eigen ervaring met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag

N=980



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven. ***Opties 'zeer vaak' en 'weet ik niet/zeg ik liever niet' zijn <1%.

Wie lopen meer risico op fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Significant meer ervaringen met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag zien we bij:

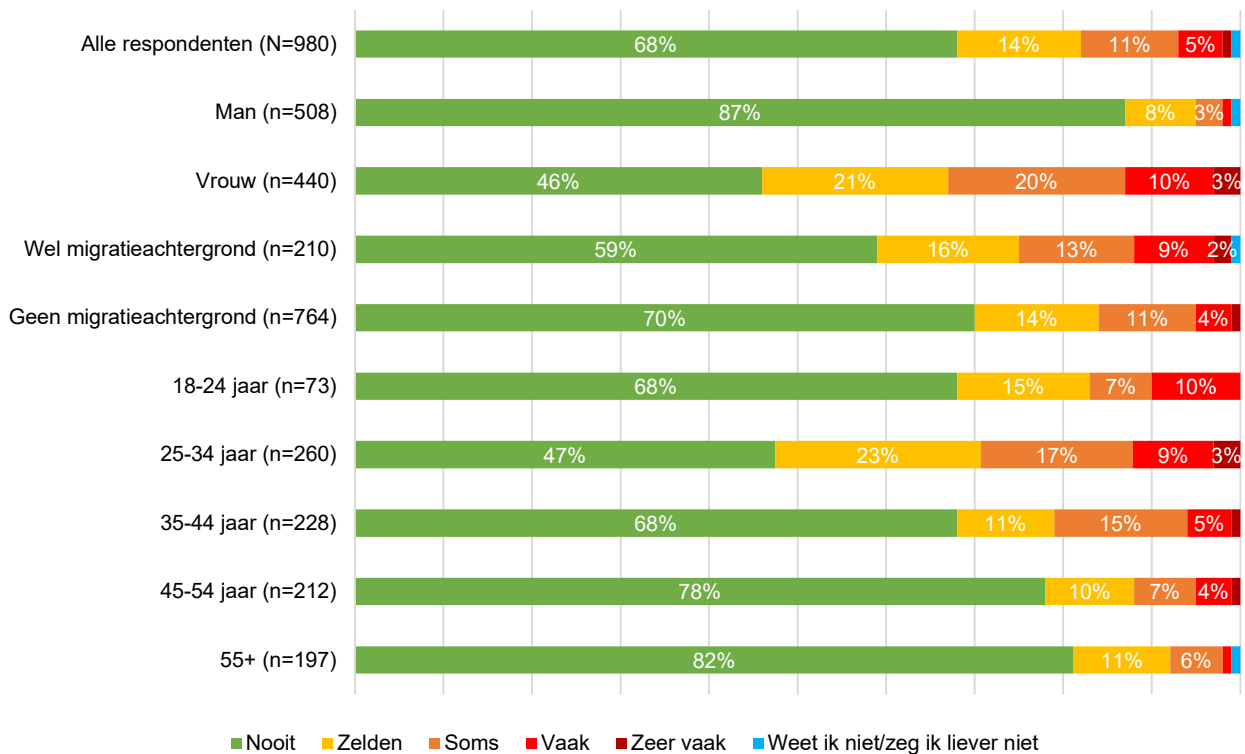
- Vrouwelijke respondenten maken dit gemiddeld significant vaker mee dan mannelijke respondenten.
- Er is ook een significant verschil te zien in gemiddelden wanneer er wordt gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën. Bij de slachtoffers scoren respondenten uit de leeftijdscategorieën 25-34 en 18-24 in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën het hoogst.
- Verder geldt ook hier dat respondenten met een migratieachtergrond gemiddeld gezien significant vaker slachtoffer waren van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag, wanneer dit wordt vergeleken met respondenten zonder migratieachtergrond.

2.2.5. Eigen ervaringen met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bij verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat het om seksuele opmerkingen, naaktfoto's of video's maken en delen online, online stalking en dergelijke. Hierbij geldt dat 31 procent van de respondenten in verschillende mate hier zelf ervaring mee heeft gehad in de afgelopen vijf jaar: zelden (14%), soms (11%), vaak (5%) en zeer vaak (1%). Ook is er 1 procent van de respondenten die aangeeft dit niet te weten of liever niet te zeggen. Hier tegenover staat 68 procent van de respondenten die dit nooit hebben ervaren (zie grafiek 9).

Grafiek 9: Eigen ervaring met verbaal/online grensoverschrijdend gedrag

N=980



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

Wie lopen meer risico op verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag?

- Vrouwelijke respondenten hebben significant vaker deze vorm van grensoverschrijdend gedrag zelf ervaren in vergelijking met mannelijke respondenten.
- Ook is er een significant verschil te zien in gemiddelden tussen de verschillende leeftijdscategorieën en het zelf meemaken van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag. Respondenten ouder dan 45 jaar zeggen dit significant minder vaak zelf mee te maken dan respondenten jonger dan 45 jaar.
- Ook bij deze vorm van grensoverschrijdend gedrag zien we dat respondenten met een migratieachtergrond dit gemiddeld significant vaker ervaren dan respondenten zonder migratieachtergrond.

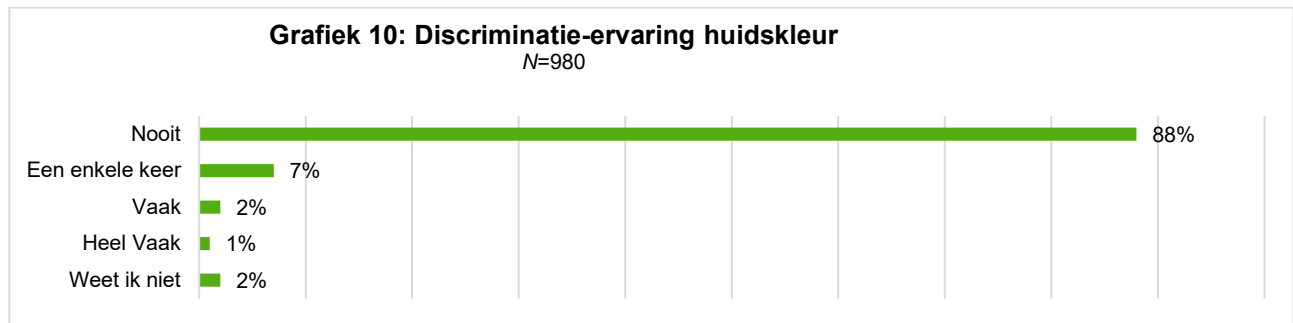
2.2.6. Aantal jaren werkzaam en verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag

Hoe korter iemand werkzaam is in de muziekindustrie, hoe minder deze persoon slachtoffer is geweest in de afgelopen vijf jaar van deze vormen van grensoverschrijdend gedrag. Dit geldt voor het zelf meemaken van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag, het zelf meemaken van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag en het zelf meemaken van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag. Er is geen significant verband gevonden tussen het jaren werkzaam zijn in de muziekindustrie en fysieke agressie. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat het aantal respondenten dat hier ervaring mee heeft gehad in de afgelopen vijf jaar beperkt is. Een logische verklaring hiervoor kan zijn dat personen die nog niet lang in de muziekindustrie werkzaam zijn, minder kans hebben gehad om slachtoffer te worden van grensoverschrijdend gedrag. Sommige respondenten werken nog kort in deze industrie, slechts enkele maanden bijvoorbeeld.

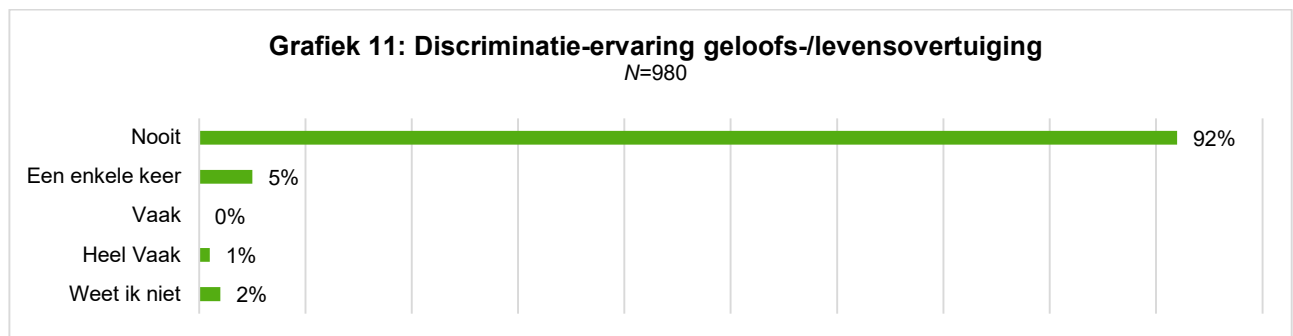
2.3. ERVARINGEN MET DISCRIMINATIE

Aan de respondenten is gevraagd hoe vaak zij in de afgelopen vijf jaar gediscrimineerd zijn door mensen in de muziekindustrie op verschillende gronden. De gevraagde gronden zijn: huidskleur, geloofs-/levensovertuiging, seksuele oriëntatie, gender, leeftijd en lichaamstype (zie grafieken 10-15).

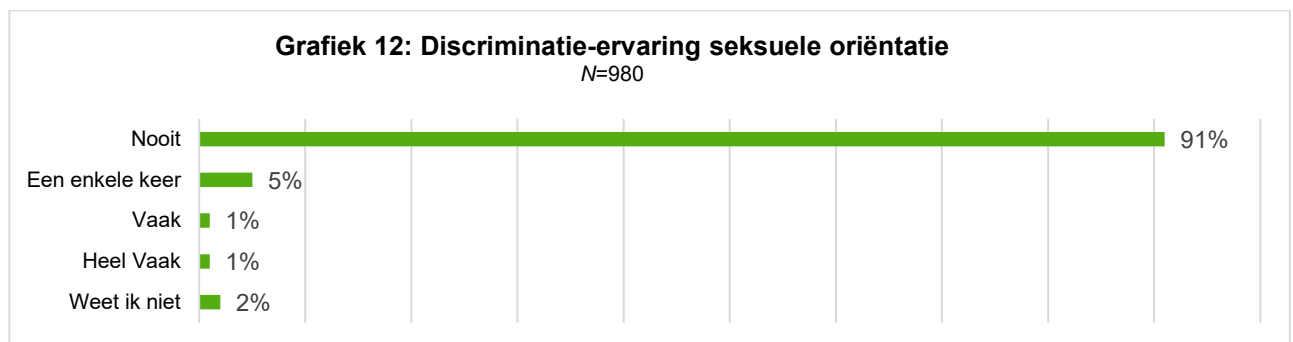
De respondenten hebben voornamelijk ervaringen met discriminatie op grond van leeftijd, gender of lichaamstype.



*Percentage van N.



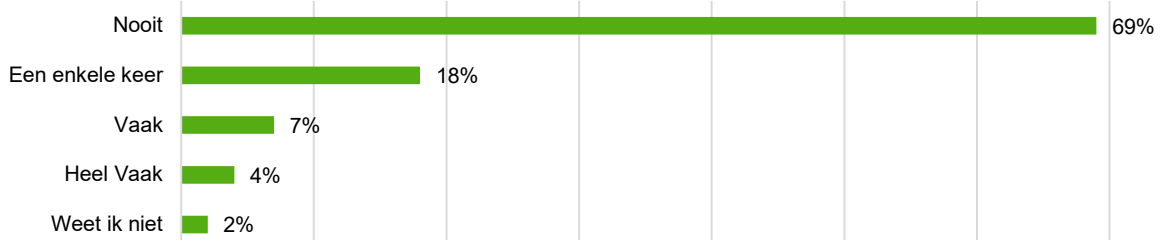
*Percentage van N.



*Percentage van N.

Grafiek 13: Discriminatie-ervaring gender

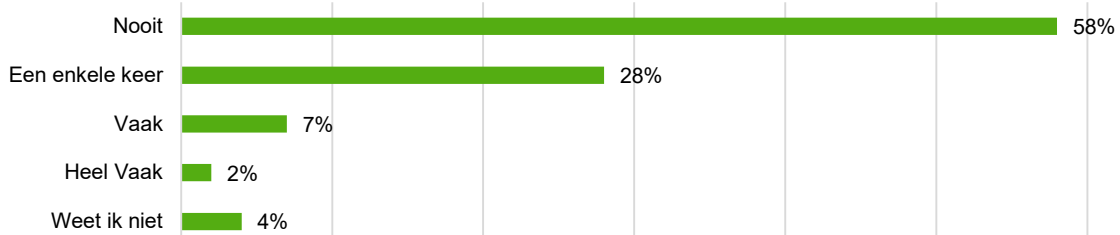
N=980



*Percentage van N.

Grafiek 14: Discriminatie-ervaring leeftijd

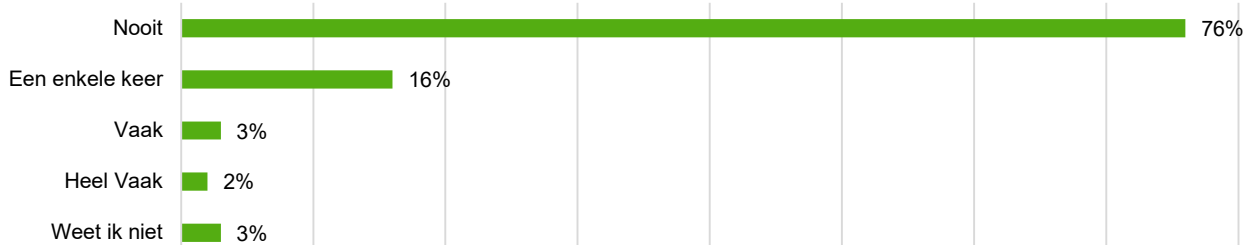
N=980



*Percentage van N.

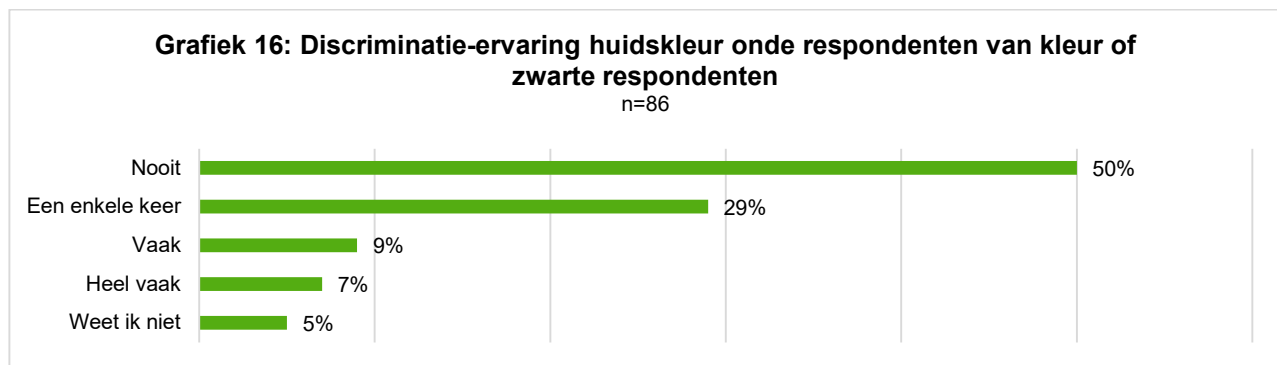
Grafiek 15: Discriminatie-ervaring lichaamstype

N=980



*Percentage van N.

Het aantal respondenten dat zich identificeert als persoon van kleur of zwart is relatief klein. Het gaat om 86 personen op een totaal van 980. Wanneer we alleen kijken naar respondenten die hebben aangegeven dat zij zichzelf identificeren als persoon van kleur of zwart in relatie tot de ervaring met discriminatie op grond van huidskleur verandert het beeld (zie grafiek 16). Dan is te zien dat er meer ervaringen zijn met discriminatie op grond van huidskleur. Van deze respondenten geeft 45 procent aan (in verschillende mate) ervaring te hebben met discriminatie op basis van huidskleur. Aan te bevelen is om verder onderzoek te doen naar de positie van mensen van kleur of zwarte mensen in de muziekindustrie.



*Percentage van n.

2.4. WIE MERKT GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP?

In de literatuur over grensoverschrijdend gedrag wordt veel gesproken over de rol van omstanders; de mensen die getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag waarvan anderen het slachtoffer zijn¹⁵. Vaak zijn deze omstanders passief en laten het gebeuren. Maar omstanders kunnen ook een actieve rol hebben; in negatieve zin door mee te doen of de pleger aan te moedigen, of juist in positieve zin door voor het slachtoffer op te komen of op een later moment steun te bieden. Aan de respondenten is gevraagd in welke mate zij verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie hebben opgemerkt in de afgelopen vijf jaar.

Onder omstanders wordt soms ook verstaan: eenieder die op enig moment iets van grensoverschrijdend gedrag hoort. In de vraagstelling ging het over wat respondenten zelf hebben opgemerkt. De term getuige in dit onderzoek verwijst niet naar een juridische status, maar verwijst naar het zien of opmerken van gedrag van andere mensen.

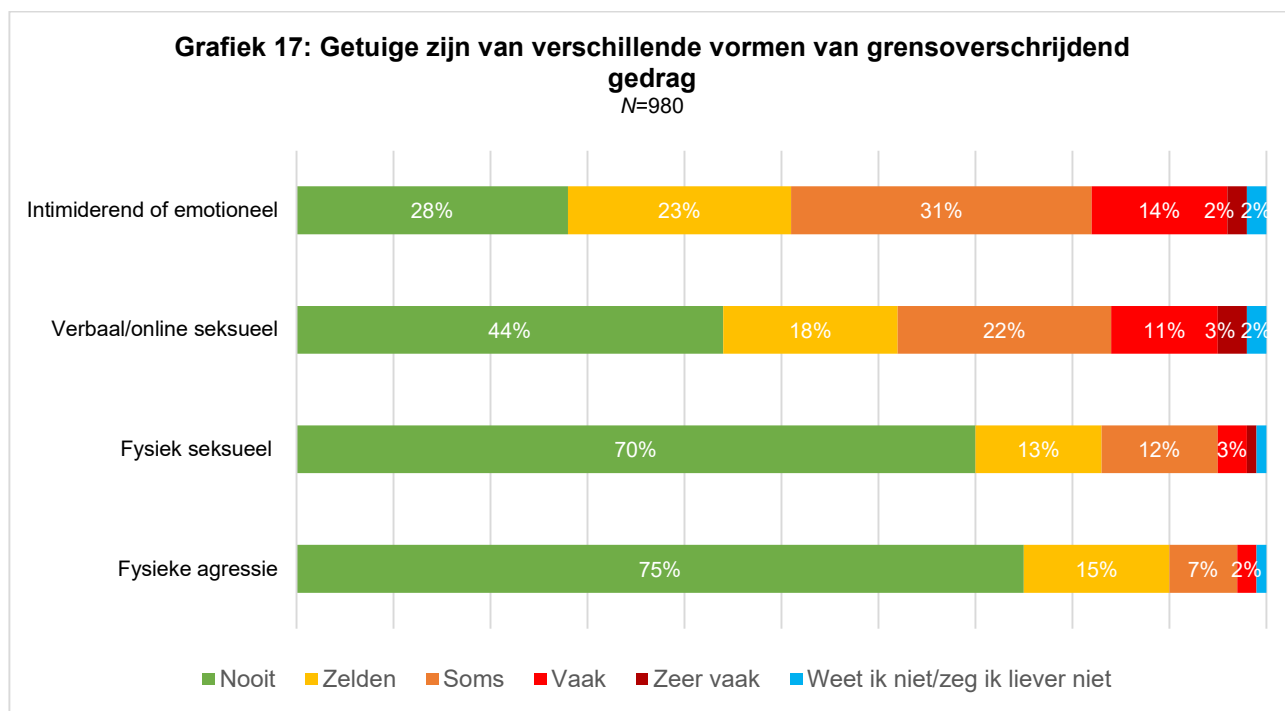
2.4.1. Getuige zijn van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag

Het vaakst zijn respondenten getuige geweest van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag bij en van anderen. Daarna volgen verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag, fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag en fysieke agressie.

Van de respondenten heeft 70 procent (in verschillende mate) intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag opgemerkt (zie grafiek 17). Bij deze vorm van grensoverschrijdend gedrag zijn de respondenten het meest getuige geweest. Bij verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag is

¹⁵ [Ingrijpen bij grensoverschrijdend gedrag, hoe rust je omstanders toe? | Movisie](#)

54 procent van de respondenten (in verschillende mate) getuige geweest. 29 procent van de respondenten is in verschillende mate getuige geweest van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag en 24 procent van fysieke agressie.



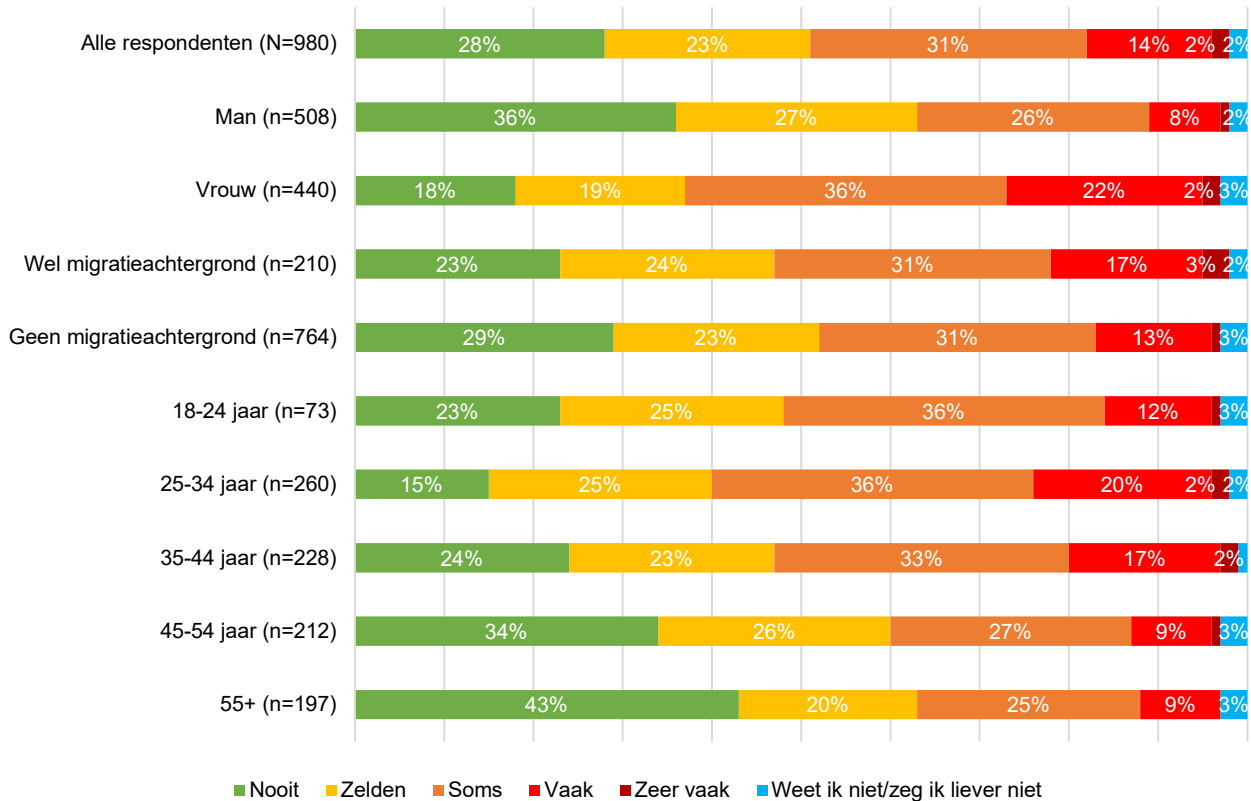
*Percentage van N. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

Voor alle vormen geldt dat vrouwen en mensen met een migratieachtergrond significant vaker zeggen getuige te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag.

2.4.2. Getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag

Wanneer het gaat om intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag opmerken, geldt dat 70 procent van de respondenten dit in verschillende mate heeft opgemerkt: zelden (23%), soms (31%), vaak (14%) en zeer vaak (2%). Verder geeft 2 procent van de respondenten aan dit niet te weten of dit liever niet te zeggen. Het deel respondenten dat aangeeft deze vorm van grensoverschrijdend gedrag nooit te hebben gezien of te hebben opgemerkt bij anderen is 28 procent (zie grafiek 18).

Grafiek 18: Getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag
N=980



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

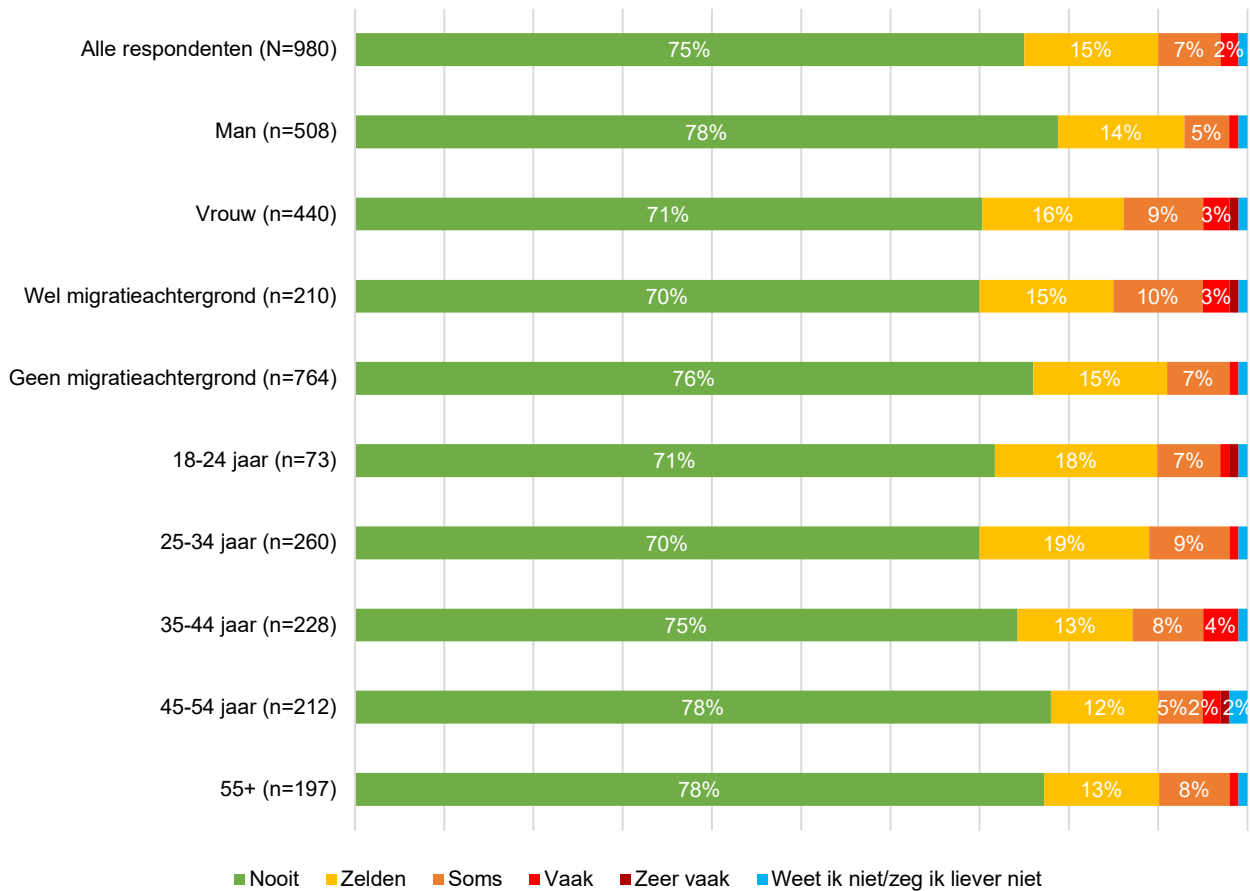
Wie merkt dit vaker op?

- Vrouwelijke respondenten scoren gemiddeld gezien significant hoger in de mate waarin zij getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag, in vergelijking met mannelijke respondenten.
- Ook wanneer er wordt gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën is te zien dat deze significant een andere gemiddelde score hebben. Waarbij de leeftijdscategorie 25-34 het vaakst intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag heeft gezien en 55+ het minst vaak.
- Verder zien of merken respondenten met een migratieachtergrond dit gemiddeld gezien significant vaker op dan respondenten zonder migratieachtergrond.

2.4.3. Getuige zijn van fysieke agressie

In vergelijking met de eigen ervaring met fysieke agressie (10%) zijn meer mensen getuige geweest van fysieke agressie bij anderen. 24 procent geeft aan, in verschillende mate, te hebben gemerkt dat anderen slachtoffer waren van fysieke agressie: zelden (15%), soms (7%), vaak (2%) en zeer vaak (<1%). 1 procent geeft aan dit niet te weten. En 75 procent heeft dit nooit gezien of opgemerkt bij anderen.

Grafiek 19: Getuige zijn van fysieke agressie
N=980



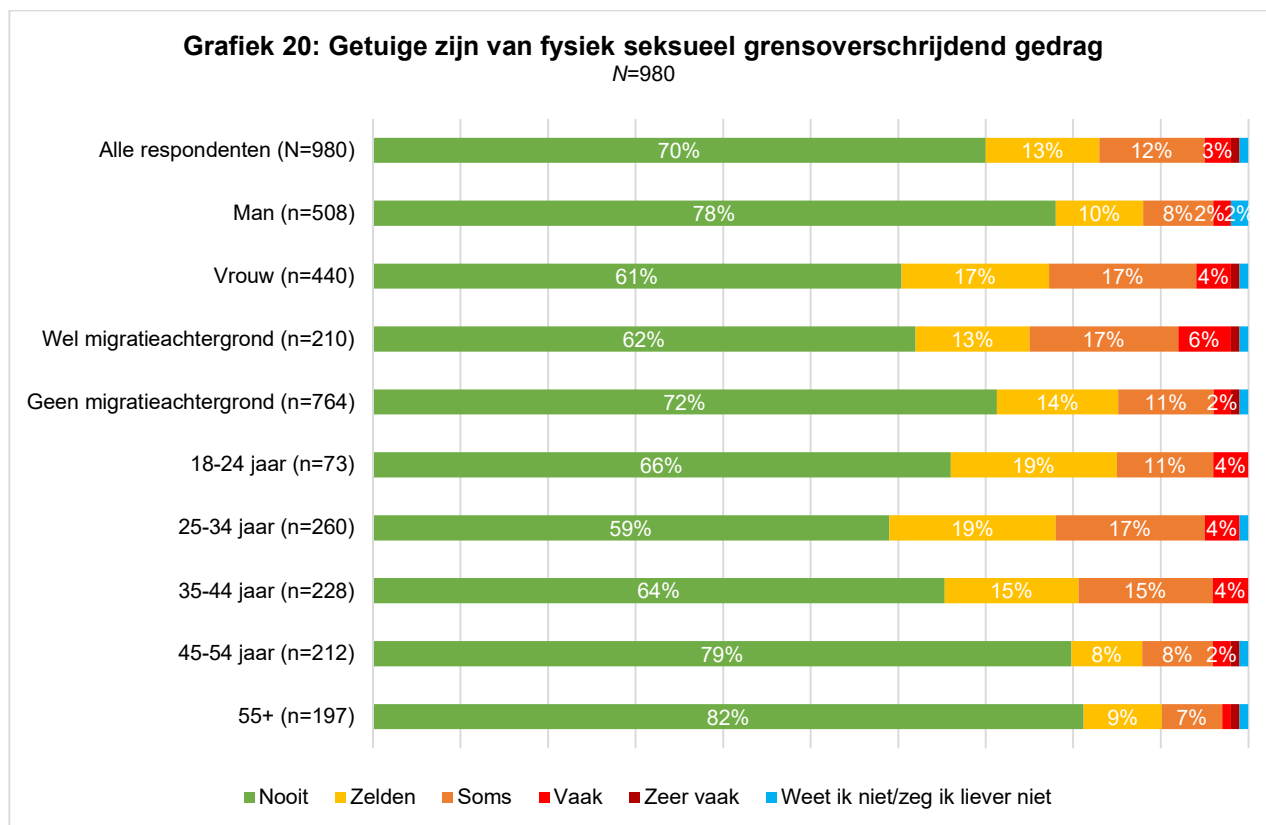
*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

Wie merkt dit vaker op?

- Hierbij is wel te zien dat vrouwelijke respondenten gemiddeld genomen dit significant vaker zien of opmerken bij anderen dan dat mannelijke respondenten dat doen.
- Ditzelfde is het geval wanneer respondenten met een migratieachtergrond worden vergeleken met respondenten zonder migratieachtergrond. Respondenten met een migratieachtergrond scoren significant hoger.

2.4.4. Getuige zijn van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag

Wanneer het gaat om fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag bij anderen, dan heeft 29 procent van de respondenten dit in verschillende mate gezien of opgemerkt. 13 procent heeft dit zelden gezien of opgemerkt, 12 procent soms, 3 procent vaak en 1 procent heeft dit zeer vaak gezien of opgemerkt. 1 procent weet dit niet precies of zegt dit liever niet en 70 procent heeft dit nooit gezien of opgemerkt (zie grafiek 20).



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

Wie merkt dit vaker op?

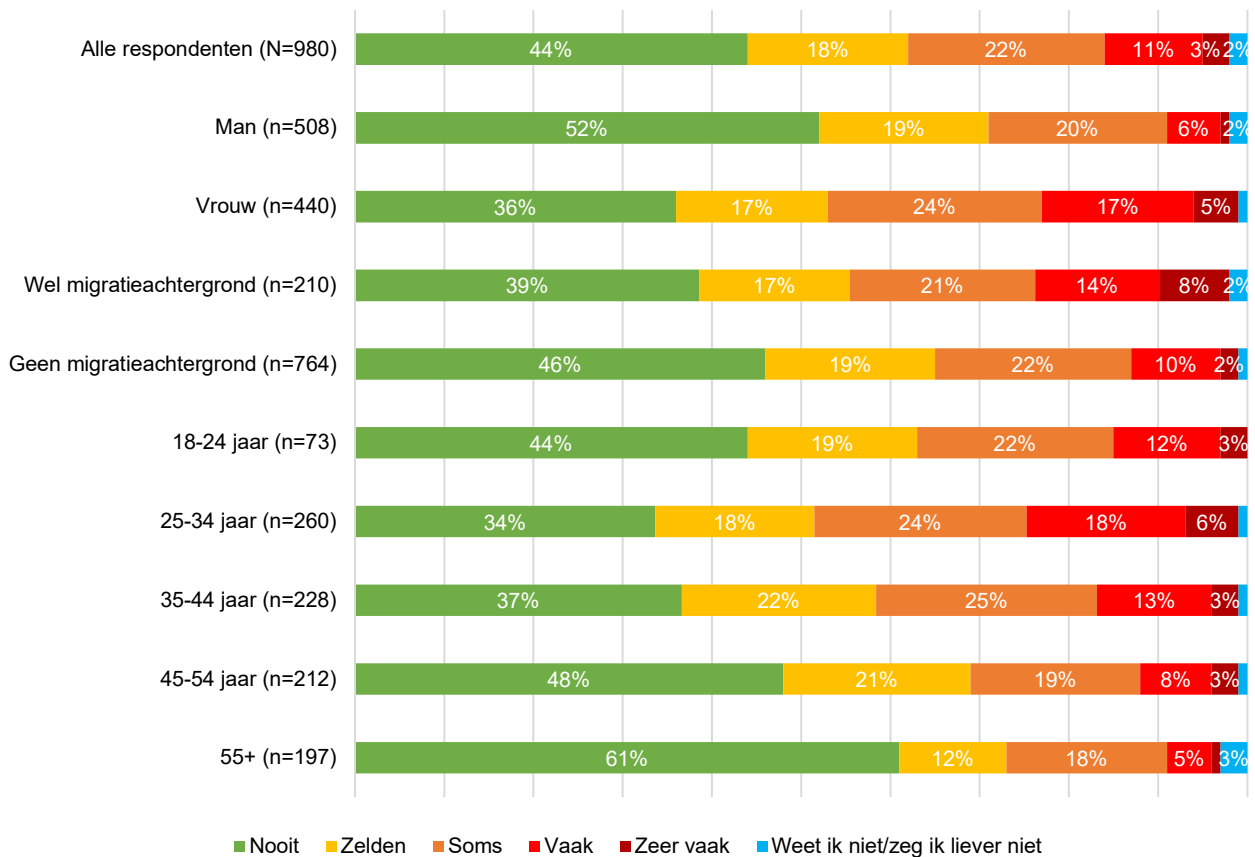
- In vergelijking met mannelijke respondenten zien of merken vrouwelijke respondenten gemiddeld gezien significant in hogere mate op dat anderen slachtoffer zijn van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Wanneer er wordt gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën is ook te zien dat er significante verschillen zijn in de gemiddelde scores. Vooral respondenten uit de leeftijdscategorieën 25-34 en 35-44 scoren hoger dan de andere leeftijdscategorieën.
- Verder is te zien dat respondenten met een migratieachtergrond, wanneer ze worden vergeleken met respondenten zonder migratieachtergrond, vaker omstander zijn van deze vorm van grensoverschrijdend gedrag.

2.4.5. Getuige zijn van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag

Het percentage van respondenten dat getuige is van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag ligt hoger dan het percentage dat zelf slachtoffer zegt te zijn, namelijk 54 procent (zie grafiek 21). De frequentie waarin de respondenten omstander hiervan zijn verschilt: zelden (18%), soms (22%), vaak (11%) en zeer vaak (3%). Ook is er een aantal respondenten dat dit liever niet zegt (<1%) of zegt dit niet te weten (1%). In totaal geeft 44 procent van de respondenten aan dit nooit te zien of op te merken.

Grafiek 21: Getuige zijn van verbaal/online grensoverschrijdend gedrag

N=980



*Percentage van N/n. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

Wie merkt dit vaker op?

- Vrouwelijke respondenten zijn gemiddeld gezien significant vaker omstander van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag dan mannen.
- Verder is er een significant verschil in gemiddelden op te merken wanneer er wordt gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën en het omstander zijn hiervan. Ook hier geldt dat oudere respondenten, vanaf 45 jaar, gemiddeld gezien (significant) lager scoren in vergelijking met jongere respondenten, van onder de 45 jaar.
- Daarnaast geldt hier ook dat respondenten met een migratieachtergrond gemiddeld gezien significant vaker omstander zijn dan respondenten zonder migratieachtergrond.

2.4.6. Aantal jaren werkzaam en grensoverschrijdend gedrag opmerken

Hoe langer iemand werkzaam is binnen de muziekindustrie, hoe minder vaak deze persoon getuige is van intimiderend of emotioneel en verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag in de afgelopen vijf jaar. Voor de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag is geen significant verschil gevonden tussen het aantal jaren werkzaam zijn in de muziekindustrie. Eigenlijk zou je verwachten dat mensen die langer werkzaam zijn in de muziekindustrie vaker getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag. Maar een mogelijke verklaring voor deze ogenschijnlijk tegenstrijdige resultaten vinden we in de open antwoorden bij verschillende vragen in de vragenlijst. Hieruit komt het beeld naar voren dat mensen die al langer meelopen in de industrie na eerdere ervaringen vaak hun gedrag hebben aangepast en nadrukkelijk mensen, organisaties en situaties mijden waar ze mogelijk dit soort gedrag zouden kunnen ervaren of waarnemen.

2.5. PLEGERS VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Om er achter te komen of er onder de respondenten ook plegers van grensoverschrijdend gedrag zouden zijn, is aan de respondenten gevraagd of zij denken dat zij zelf wel eens grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond richting andere mensen binnen de muziekindustrie. De meerderheid van de respondenten (59%) is van mening dat zij nooit grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Van de respondenten geeft 22 procent aan dat zij zelf, bewust of onbewust, wel eens over de grens van een collega of leidinggevende in de muziekindustrie gegaan zijn. Voor vier respondenten geldt dat ze aangeven dat dit regelmatig is voorgekomen. De andere 19 procent geeft aan dat dit een enkele keer is gebeurd. De meerderheid meldt dat dit voornamelijk langer dan vijf jaar geleden is gebeurd (56%). Hiertegenover staan respondenten die aangeven dat dit zowel langer als korter dan vijf jaar geleden is voorgekomen (21%) of dat dit zich voornamelijk afspeelde in de afgelopen vijf jaar (11%). Een deel van deze respondenten weet niet wanneer dit gebeurde (12%). Ook is er een deel van de respondenten dat aangeeft niet te weten of ze ooit de grens van een collega of leidinggevende in de muziekindustrie zijn overgegaan (19%). In de toelichting op deze vraag geven mensen aan het begrip grensoverschrijdend gedrag erg verwarrend te vinden; waar ligt de grens en hoe weet je of je over iemands grens gaat?

In deel 3 van dit rapport zoomen we aan de hand van concrete ervaringen verder in op plegers van grensoverschrijdend gedrag.

2.6. WAT IS DE CULTUUR IN DE MUZIEKINDUSTRIE?

De organisatiecultuur en de daarbij behorende waarden en normen beïnvloeden de mate waarin grensoverschrijdend gedrag voorkomt, maar ook de mogelijkheid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen¹⁶. Daarom hebben we in de vragenlijst meerdere stellingen opgenomen waarbij gevraagd is aan de respondenten in welke mate zij het eens of oneens zijn met deze stelling (zie grafiek 22). Deze stellingen gingen over hoe de respondenten kijken naar de cultuur binnen de muziekindustrie omtrent grensoverschrijdend gedrag en/of gelijke behandeling.

Over sommige stellingen was een overgrote meerderheid het eens: zo scoorde 91 procent (helemaal) mee eens op *'Iemand uitlachen vanwege uiterlijk of prestaties is niet oké'* en 85 procent (helemaal) mee eens op *'Als ik zie dat een collega wordt lastiggevallen neem ik het voor hem/haar op'*. 89 procent is het (helemaal) oneens met de stelling *'De muzieksector is competitief; grensoverschrijdend gedrag hoort daarbij'* en 84 procent is het (helemaal) oneens met de stelling *'Sommige vormen van grensoverschrijdend gedrag moet je accepteren als je in de muziekindustrie werkt'*. 78 procent is het (helemaal) oneens met de stelling *'Al die aandacht voor grensoverschrijdend gedrag vind ik overdreven'*. Met de stelling *'Mensen worden in de muziekindustrie nooit gedwongen of onder druk gezet om iets te doen wat ze niet willen'* is 68 procent het (helemaal) oneens en met de stelling *'Heftige emoties horen bij ons vak, waarbij ook gescholden, gevloekt of geschreeuwd mag worden'* is 69 procent het (helemaal) oneens.

Op grond van de antwoorden op deze stellingen zien we dat een groot deel van de respondenten grensoverschrijdend gedrag niet acceptabel vindt. Een groot deel van de respondenten is voor gelijke

¹⁶ In de Delphi-studie van de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt als één van de grootste risicofactoren benoemd: culturele oorzaken. Meer specifiek: een losse cultuur met groepsprocessen waarin men elkaar versterkt in ongewenst gedrag en/of een omgeving waarin mensen er stereotiepe beelden/vooroordelen op nahouden. [Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

behandeling. Toch is er ook een deel van de respondenten dat op verschillende stellingen aangeeft hier minder waarde aan te hechten en grensoverschrijdend gedrag als geaccepteerd onderdeel van de muziekindustrie ziet. Er is ook een aantal stellingen waarover men het veel minder eens is. Hoewel bijvoorbeeld 56 procent het (helemaal) oneens is met de stelling *'Er zijn zo veel verschillende opvattingen over wat goed en verkeerd gedrag is dat ik niet meer weet waar ik aan toe ben'* is toch ook 19 procent het er (helemaal) mee eens. Er is echter ook een relatief groot percentage (23%) neutraal. 42 procent zegt dat *grensoverschrijdend gedrag niet openlijk besproken wordt in de muziekindustrie*. Beide stellingen lijken te suggereren dat er meer gesprek gevoerd moet worden over het onderwerp.

We waren benieuwd of er verschillen in opvattingen zouden zijn bij verschillende groepen respondenten. Wanneer we kijken naar verschillende persoonskenmerken van de respondenten en de mate waarin zij het eens/oneens zijn met de stellingen (gemiddelde score per stelling¹⁷), zien we het volgende:

Voor bijna alle stellingen is een significant verschil te zien in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen.

Vrouwen zijn het gemiddeld significant vaker **eens** met de stellingen:

- Grensoverschrijdend gedrag wordt niet openlijk besproken in de muzieksector.
- Als je een leidinggevende of belangrijke artiest/producer/manager aanspreekt op gedrag heeft dat een negatief effect op je carrièrekansen.

Vrouwen zijn het significant vaker **oneens** met de stellingen:

- Als je wat langer meeloopt in de muziekindustrie heb je minder last van grensoverschrijdend gedrag.
- Al die aandacht voor grensoverschrijdend gedrag vind ik overdreven.
- Een grap over iemands uiterlijk of identiteit moet kunnen.
- Heftige emoties horen bij ons vak waarbij ook gescholden, gevloekt of geschreeuwd mag worden.
- Mensen worden in de muziekindustrie nooit gedwongen of onder druk gezet om iets te doen wat ze niet willen.

Ook interessant is de inschatting die respondenten hadden van gelijke of ongelijke behandeling van mannen en vrouwen en van witte mensen en mensen van kleur:

Op de stelling *'Witte mensen en mensen van kleur worden in de muziekindustrie gelijk behandeld'* scoorde 23 procent (helemaal) mee eens, 41 procent (helemaal) mee oneens. Maar ook was 16 procent neutraal en 20 procent gaf aan dit niet te weten. Aangezien discriminatie en racisme overal in de samenleving flink geworteld zijn, zou het bijzonder zijn als dat in de muziekindustrie helemaal anders is¹⁸.

Op de stelling *'Mannen, vrouwen en non-binaire personen worden in de muziekindustrie gelijk behandeld'* antwoorde 14 procent (helemaal) mee eens, 14 procent neutraal, 54 procent (helemaal) mee oneens en 18 procent weet het niet. Het besef van de ongelijkheid die ook uit dit onderzoek blijkt (vrouwen hebben significant vaker last van grensoverschrijdend gedrag) is op dit vlak dus wel groter. Maar het percentage 'neutraal', 'weet niet' en 'eens' is toch met in totaal 46 procent aardig hoog.

¹⁷ De optie 'weet ik niet' is als ontbrekend behandeld, zodat dit geen (mogelijk) vertekend beeld van het gemiddelde weergeeft.

¹⁸ [1 op de 10 werknemers voelde zich in 2022 gediscrimineerd op werk \(cbs.nl\)](#).

En: [Aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in Nederland: eerste inzichten en vervolg | Rapport | Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme](#)

En: [Staatscommissie: racisme en discriminatie werken overal door \(nos.nl\)](#)

Grafiek 22: Stellingen

N=980



*Percentage van N. **Percentages van 1 zijn niet weergegeven.

2.7. MELDINGSBEREIDHEID BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Aan alle respondenten is gevraagd of zij, wanneer zij grensoverschrijdend gedrag zelf meemaken of zien of horen bij anderen, dit zouden melden. Het gaat dus om de *bereidheid* om het te melden, niet of zij daadwerkelijk al melden of dit gedaan hebben. Het grootste deel van de respondenten geeft aan dat zij zouden melden (58%). Er is een klein deel dat aangeeft dit niet te melden, mochten ze dit zelf ervaren of zien of horen bij anderen (2%). Daarnaast is er een deel van de respondenten dat aangeeft dit misschien te doen (34%) of dit niet te weten (5%).

Die aarzeling hebben we verder onderzocht door de toelichting bij deze vraag te bekijken, omdat meldingen een belangrijke schakel zijn in het zichtbaar maken en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. 440 respondenten hebben bij deze vraag toelichting gegeven. Respondenten geven meerdere redenen voor het niet melden of twijfelen over het doen van een melding. In de meeste gevallen aarzelen mensen over het doen van een melding, omdat ze het lastig vinden om de ernst van het gedrag en/of de consequenties van een melding (zeker voor een ander) juist in te schatten.

Omdat het wel of niet grensoverschrijdend zijn contextafhankelijk kan zijn en ik die context niet altijd ken. Daarnaast wil ik geen dingen zeggen als dat niet mijn plek is. De aarzeling zit in machtsverhoudingen. Als iemand financieel of carrière-technisch afhankelijk is van iemand die zulk gedrag pleegt, kan ik me voorstellen dat zo iemand grensoverschrijdend gedrag accepteert uit angst voor het verpesten van die band.

Meerdere mensen benoemen dat bepaalde vormen van grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie kennelijk 'normaal' zijn. En dat je als je de onderlinge verhoudingen tussen betrokken mensen niet goed kent voorzichtig moet zijn. De aarzeling om te melden is daarom ook groter als het een incident betreft dat je als omstander meemaakt.

Seksueel of fysiek grensoverschrijdend gedrag is duidelijk, dat zou ik ook zeker melden. Bij verbaal geweld, waarbij mensen onder druk worden gezet of op een manier te woord worden gestaan die niet door de beugel kan, is die grens moeilijker te duiden. Daarnaast lijkt er sprake van een andere ondergrens over wat aanvaardbaar is op dit vlak. Ik werk ook in andere branches en daar zou een fractie van het gedrag dat je meemaakt in de muziekindustrie al tot vergaande maatregelen leiden tegen de pleger/agressor. Maar in de entertainment lijken slachtoffers bereid meer te ondergaan (of weten niet beter) om wel werkzaam te kunnen blijven met/voor die persoon.

Het merendeel van de niet-melders of twijfelaars geeft er daarom de voorkeur aan om het alleen te bespreken met het slachtoffer en de keuze voor melden bij deze persoon te laten.

Ten eerste zou ik het moeilijk vinden om de beslissing te maken of het daadwerkelijk grensoverschrijdend is, ten tweede als ik daadwerkelijk vind dat het grensoverschrijdend is, zou ik waarschijnlijk vinden dat diegene die het overkomt het beter zelf kan melden.

Ook geven mensen aan dat ze bang zijn voor de gevolgen voor de carrière van henzelf of voor anderen; ze willen niet als 'lastig' worden gezien of mensen (mogelijk onterecht) beschadigen.

Als je 'zeurt' dan zijn je kansen op werk meteen verkeken. Voor jou tien anderen. Wij musici zijn de melaatsen van de maatschappij en worden als zodanig behandeld. Zeker als je vrouw, wat ouder en/of van kleur, fors gebouwd en/of homoseksueel bent. We moeten drie keer zo goed presteren als een witte zoveel vinkjes man om überhaupt ergens een kans te krijgen.

[...] als het contractbreuk betekent, in ieder contract staat dat er over de andere partij niet negatief gecommuniceerd mag worden tegen derden.

[...] omdat er eerder consequenties zijn voor de melder dan de dader.

Het risico niet serieus genomen te worden is helaas groot en dat gaat weer ten koste van je reputatie/naam. Dus niet melden is dan 'veiliger'.

Het doen van een melding blijkt soms ook lastig bij gebrek aan (kennis over) een duidelijk of betrouwbaar meldpunt; iets dat met name freelancers aangeven.

Ik zou niet weten waar ik het als zelfstandige zou moeten melden. Mocht daar wel iemand voor zijn dan zou ik dat allicht wel doen.

[...] daarnaast weet ik ook niet waar ik die melding zou kunnen doen. Ik werk vaak in producties met weinig mensen en/of vrijwilligers waar geen sprake is van een overkoepelende afdeling, laat staan een meldpunt.

Ik weet niet bij wie ik dat zou moeten doen. Daarbij zullen er waarschijnlijk geen maatregelen genomen worden. Voorbeeld: toen de Facebookgroep opgericht werd 'Dicks in the musicindustry' als tegengeluid op de al jaren bestaande groep 'Chicks in de muziekindustrie'. Een groep waar vrouwen elkaar advies konden vragen en steun konden vinden bij elkaar, waar bepaalde mannen satire van maken en aanstootgevende berichten hebben geplaatst.

Tenslotte is er een groep niet-melders die er geen vertrouwen (meer) in heeft dat een melding consequenties heeft voor de pleger of dat er überhaupt ingegrepen wordt.

Ik ben geschrokken van een verhaal in mijn professionele nabijheid, van een zeer ernstige situatie grensoverschrijdend gedrag, hoe die op een schimmige manier is 'opgelost' met medeweten van collega's. Dat zo'n ernstige zaak op die manier door een diverse groep professionals is aangepakt, maakte me sceptisch over het nut van meldingen.

In het verleden heb ik grensoverschrijdend gedrag gemeld bij een vertrouwens persoon; deze heeft meerdere mensen nodig om met de melding aan de slag te kunnen, maar de personen die dit betreft zijn of bang of hebben een soort van zwijgplicht getekend. Er zijn inmiddels nieuwe gevallen, maar ik aarzel om hier iets mee te doen...

Ik heb dit gedaan in het verleden en het zorgde voor meer problemen voor mij en anderen, die slachtoffer waren, dan dat het voor oplossingen zorgde. Het verergerde de negatieve gevolgen voor het slachtoffer en verhoogde de steun juist voor de overtreder. Dingen lijken in de laatste jaren beter verstopt te worden dan in de jaren daarvoor, de onderliggende neiging van vooral mensen die vrienden onder elkaar zijn om elkaar te beschermen is juist groter geworden.

De afhankelijkheid van hechte netwerken binnen de muziekindustrie vormt ook een drempel om te melden:

De muziekwereld is zo klein dat het direct terug te herleiden valt wie de melding heeft gedaan. Anoniem kan dus al nauwelijks.

De grens is subtiel, de peer pressure is hoog en je wilt niet weggezet worden als moeilijk/preuts. Daarnaast is binnen een samenwerkingsverband als zzp'er vaak geen 'baas' of leidinggevende waar je zou kunnen melden, dus de enige optie is confronteren. En dat is dus heel best wel moeilijk. Bovendien, choose your battles. Als je iets aankaart en je wordt weggelachen, dan heb je niks bereikt, dus je moet echt strategisch proberen dingen op het juiste moment in de juiste context aan te kaarten zodat het bewustzijn groeit en dingen stapsgewijs verbeteren.

Omdat je relaties in het werkveld niet wilt schaden. De muziekindustrie is een industrie gebaseerd op relaties. Je wilt als werknemer erbij horen en gerespecteerd worden om enigszins je thuis te voelen in de industrie maar ook om carrière te maken. Voor sommigen kan dit een reden zijn om dit gedrag niet te melden. [...] Daarnaast weet je niet altijd of je emotioneel grensoverschrijdend gedrag ervaart ja of nee. Als ik niet serieus word genomen omdat ik onervaren ben, is dat dan emotioneel overschrijdend gedrag ja of nee? Dit beïnvloedt mijn keuze om dit te melden bij mijn manager. Aangezien een goede relatie key is om een toekomst op te bouwen in de muziekindustrie.

3. FOCUS OP ERVARINGEN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG



3.1. EIGEN ERVARINGEN VERDER ONDERZOCHT

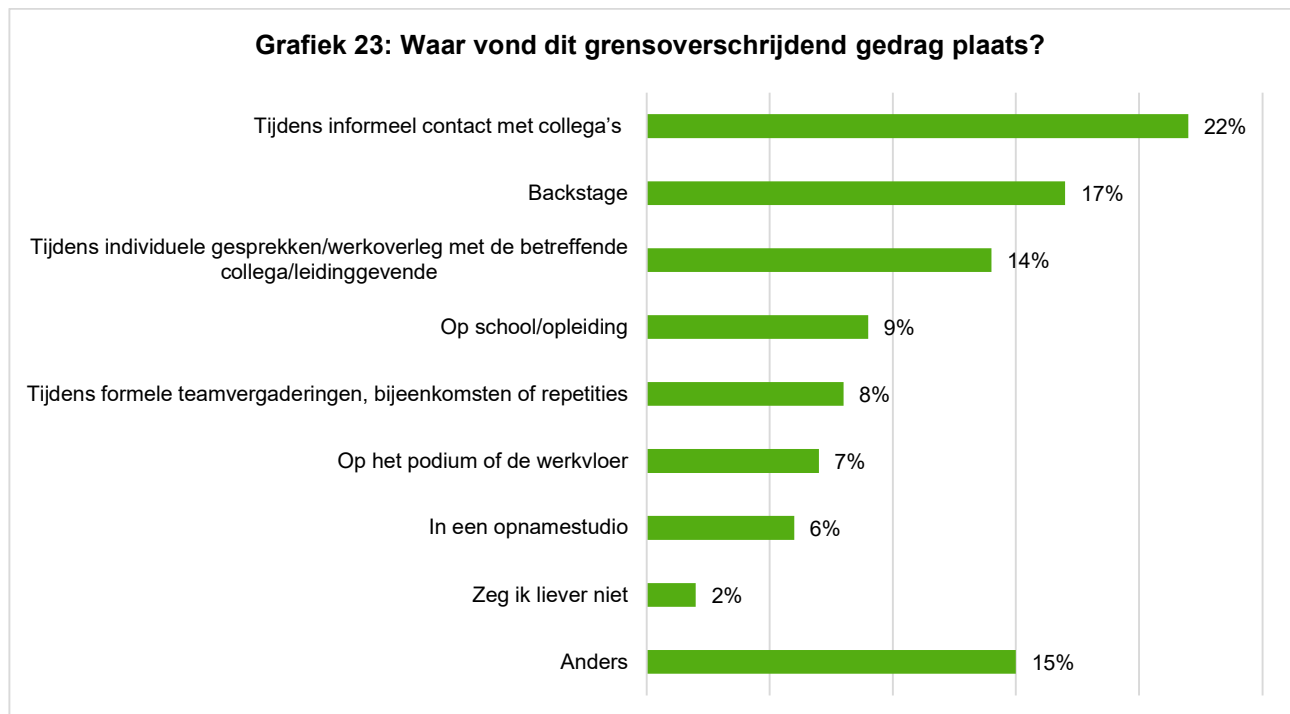
Aan alle respondenten is gevraagd of zij bereid zouden zijn om aanvullende vragen te beantwoorden naar aanleiding van eigen concrete ervaringen met grensoverschrijdend gedrag. Hiertoe waren 445 respondenten bereid. De beschreven resultaten in dit hoofdstuk hebben alleen betrekking op deze respondenten. Het gaat hierbij om specifieke ervaringen met grensoverschrijdend gedrag binnen de muziekindustrie in de afgelopen vijf jaar.

We hebben achtereenvolgens gevraagd naar:

- de situatie waarin het grensoverschrijdend gedrag plaatsvond;
- wie er betrokken waren bij het incident en in welke rol;
- de reactie van eventuele omstanders/getuigen van het incident;
- de verhouding van plegers en slachtoffer qua positie;
- de emotionele en praktische gevolgen van het incident;
- meldingen en aangifte en de gevolgen daarvan.

3.2. WAAR VINDT GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG PLAATS?

Het vaakst vond grensoverschrijdend gedrag plaats tijdens informeel contact met collega's tijdens informele momenten, zoals tijdens personeelsuitjes/-feesten of in de rookruimte. Ook komt het geregeld voor dat het grensoverschrijdend gedrag zich backstage of tijdens individuele gesprekken of werkoverleggen met de betreffende collega of leidinggevende plaatsvond (zie grafiek 23 voor een volledig overzicht van de verschillende situaties).



*Meerdere antwoorden mogelijk, percentage van totaal (446).

Het gaat dus om situaties waarin grenzen kunnen vervagen tussen collega's, of momenten waarop alleen pleger en slachtoffer aanwezig zijn.

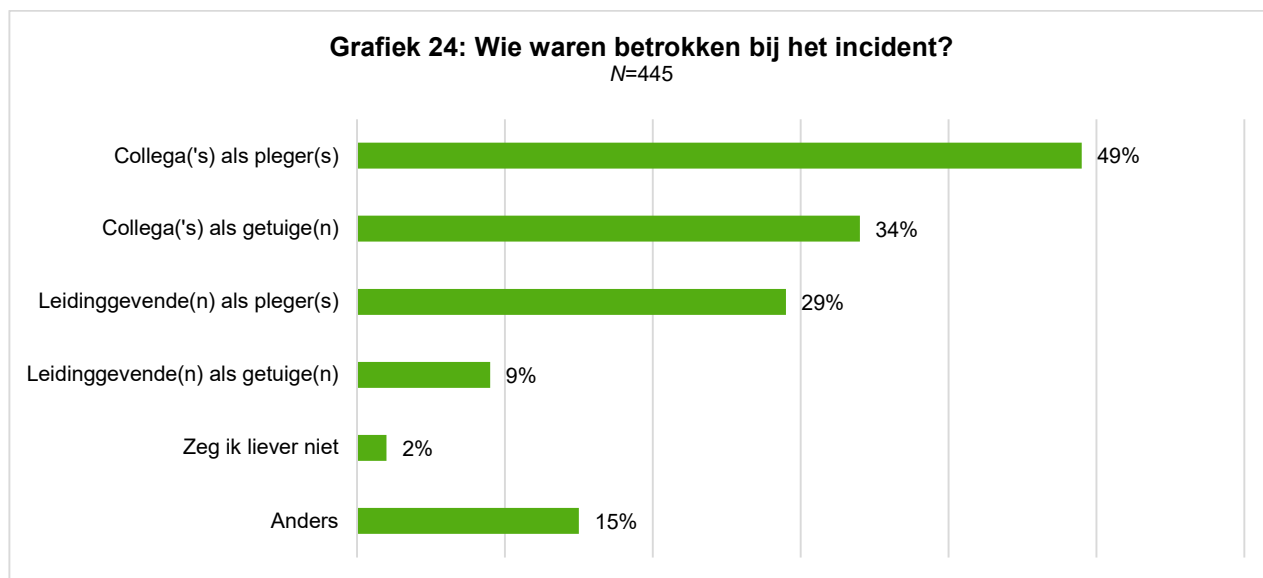
Bij de categorie 'anders' gaat het bijvoorbeeld om situaties in de zaal tijdens een show, onderweg of op meerdere plaatsen uit bovenstaand rijtje. Maar de belangrijkste plaats die hier benoemd wordt betreft allerlei *online situaties via sociale media*. Deze 'locatie' vraagt duidelijk aandacht. Uit het recente impactoverzicht seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld van de Regeringscommissaris Grensoverschrijdend Gedrag blijkt dat een op de acht vrouwen en een op de negentien mannen met online grensoverschrijdend gedrag te maken heeft.

3.3. DE ROL VAN BETROKKENEN EN GETUIGEN

Bij een incident met grensoverschrijdend gedrag kunnen meerdere mensen betrokken zijn. In eerste instantie is er het slachtoffer. Daarnaast zijn er een, of meerdere, pleger(s) betrokken, de persoon of personen die het grensoverschrijdend gedrag vertonen. Daarnaast is het mogelijk dat er iemand of meerdere mensen als getuige bij betrokken zijn.

3.3.1. Wie waren betrokken?

We hebben aan de respondenten gevraagd welke mensen betrokken waren bij het incident en in welke rol. Te zien is dat wanneer er een collega of leidinggevende betrokken is bij het incident, deze vaker betrokken zijn als pleger dan als getuige (zie grafiek 24). Bij de optie 'anders' gaat het om publiek of bezoekers.

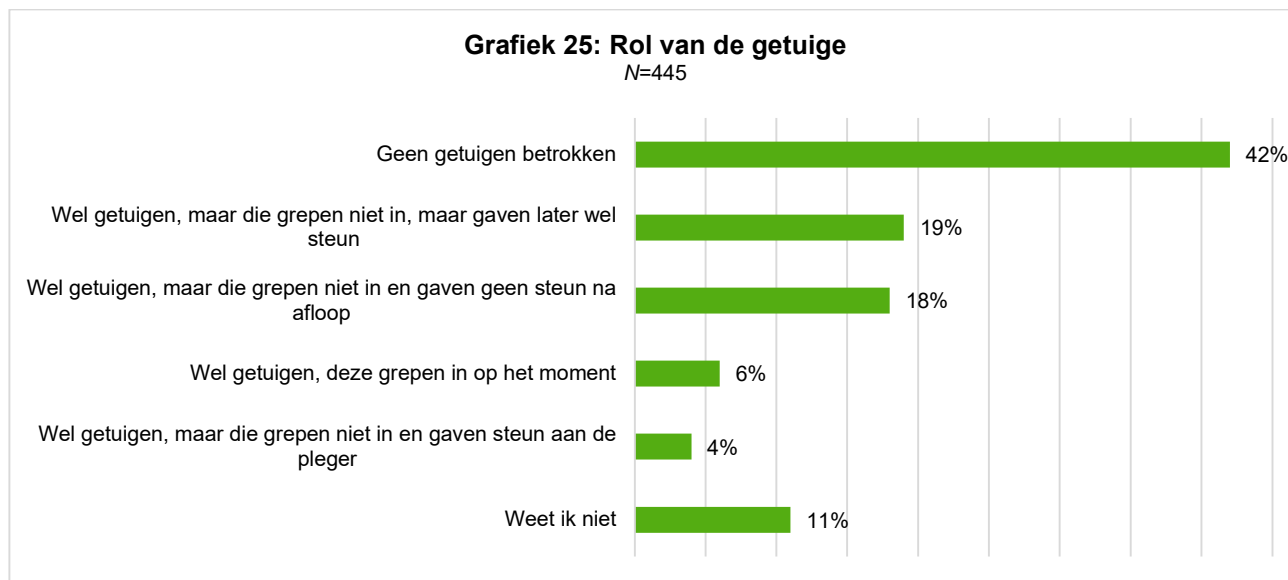


*Percentage van N.

3.3.2. Wat deden getuigen?

Bij een deel van de beschreven incidenten door de respondenten zijn geen getuigen betrokken (42%). Wanneer er wel getuigen waren, vertolkten zij verschillende rollen. De meeste getuigen grepen niet in op het moment. Dit was in 6 procent van de incidenten wel het geval. Het komt met regelmaat voor dat derden niet ingrepen maar later wel steun gaven aan het slachtoffer (19%). Ook komt het voor dat de getuige op een later moment steun geeft aan de pleger (4%). En in 18 procent van de incidenten deed de getuige helemaal

niets, dus de getuige greep niet in en gaf aan niemand later steun. Bij 11 procent van de incidenten weet de respondent niet wat de rol van de getuige was (zie grafiek 25).



*Percentage van N.

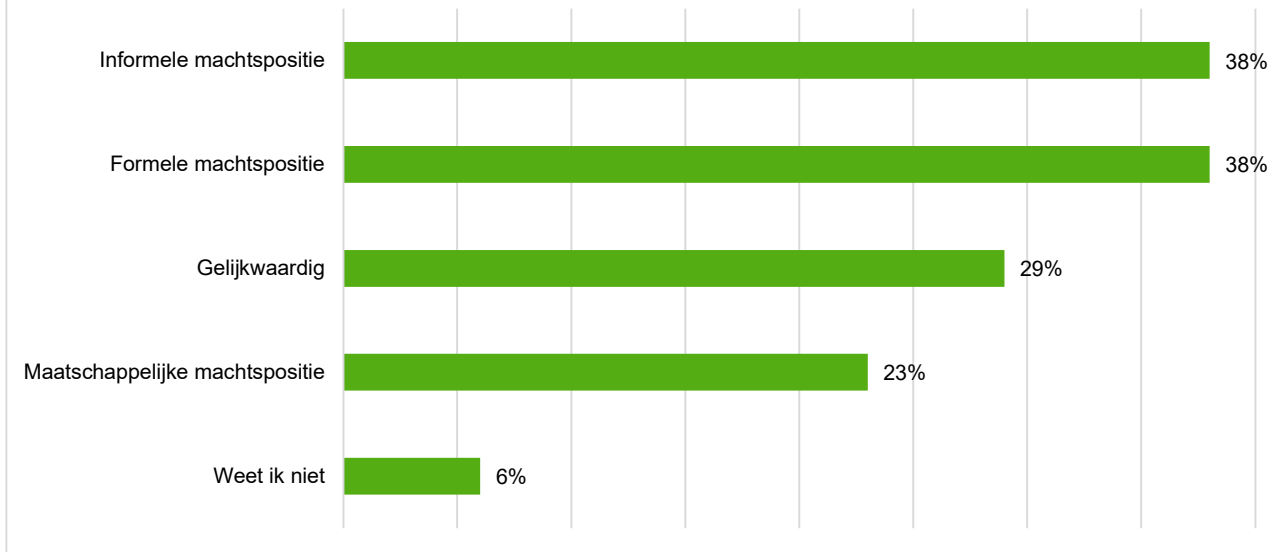
3.3.3. Macht

Bij grensoverschrijdend gedrag is er vaak een verschil in machtspositie tussen betrokkenen¹⁹. Bij de respondenten die een incident als slachtoffer hebben meegemaakt zien we het volgende beeld: in 29 procent van de situaties waren de pleger en de respondent gelijkwaardig aan elkaar. Maar meestal is er toch op een of andere manier sprake van verschil: de pleger heeft een maatschappelijke (23%), formele (38%) of informele (38%) machtspositie ten opzichte van het slachtoffer. Bij een formele machtspositie is er sprake van een formele afhankelijkheidsrelatie (bijv. leidinggevende, manager of directeur t.o.v. medewerker). Van een informele machtspositie spreken we als iemand zijn of haar macht ontleent aan kennis, ervaring of sociale status. Van een maatschappelijke machtspositie kan sprake zijn bij verschil in leeftijd, kleur, gender, enzovoort (zie grafiek 26).

¹⁹ Over de grens | Advies | Raad voor Cultuur en Digitale publicaties | Movisie | Niet seks, maar macht

Grafiek 26: Machtsverhouding

N=445

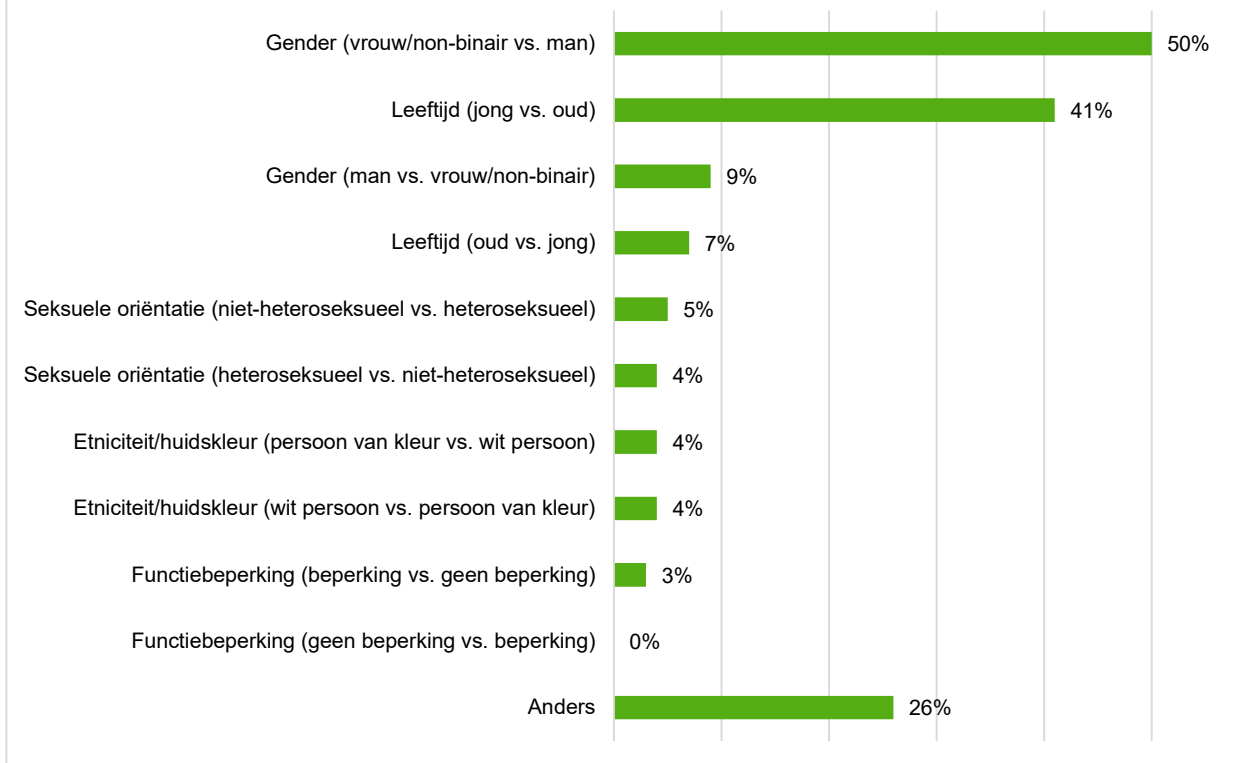


*Percentage van N.

Wanneer we verder inzoomen, zien we dat het maatschappelijke verschil in macht vooral te maken heeft met een verschil in gender. De respondent is in dit geval een vrouw of een non-binair persoon en de pleger een man. Een andere veelvoorkomende machtsverhouding onder de respondenten heeft betrekking op leeftijd, waarbij de respondent (aanzienlijk) jonger is dan de pleger (grafiek 27).

Grafiek 27: Maatschappelijke machtsverhouding

N=445



*Percentage van N.

Verschillende respondenten hebben in de open antwoorden een toelichting gegeven op het verschil in machtspositie tussen pleger(s) en slachtoffer(s). Wanneer we deze open antwoorden analyseren, dan berusten de machtsverschillen veelal op verschillen in formele positie (46%). Het gaat dan om directeurs, docenten, dirigenten of andere leidinggevenden als plegers, van wie mensen in hoge mate direct maar zeker ook indirect afhankelijk zijn voor hun contract of carrièrekansen. In 30 procent van de gevallen gaat het minder om een formeel verschil in functie, maar is er sprake van een informele hiërarchie op grond van status, bekendheid, netwerken en invloed die maakt dat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie of machtsverschil. Door 5 procent van de respondenten worden ook situationele kenmerken benoemd die een rol spelen, zoals groepsdruk of de invloed van drugs/drank.

Hij was tourmanager, ik de uitvoerend artiest. Als ik niet meedeed werd mij alles ontnomen (geen mogelijkheid tot verkoop merchandise, korter spelen, ruzie, vijandige sfeer, heel veel spanning en ongemak)

Ik was beginnend zangeres en hij was de oud-manager van een bekende band.

De persoon in kwestie had een hechte vriendschap met mijn uitgever.

Op papier waren zowel ik als de pleger gelijkwaardig, maar de pleger zat in een machtspositie doordat hij een 'ontwerpende rol' had en ik een 'uitvoerende rol'.

Hij had een positie in het culturele leven van die regio die alom werd erkend en ik was een buitenstaander uit een andere regio.

Ik was in deze situatie leidinggevende (freelance) en de pleger werd ingehuurd door de partij die ik inhuurde (ook freelance), maar werkte feitelijk wel onder mij. Het ging om het niet serieus nemen van mij en mijn functie, vanwege lichaamsvorm, kleding, haarkleur en ervaring.

De persoon is 2 meter lang en 150 kilo zwaar, heeft een intimiderend fysiek uiterlijk en vertoont onvoorspelbaar agressief en bedreigend gedrag. Ik kan daar niet tegen opboksen.

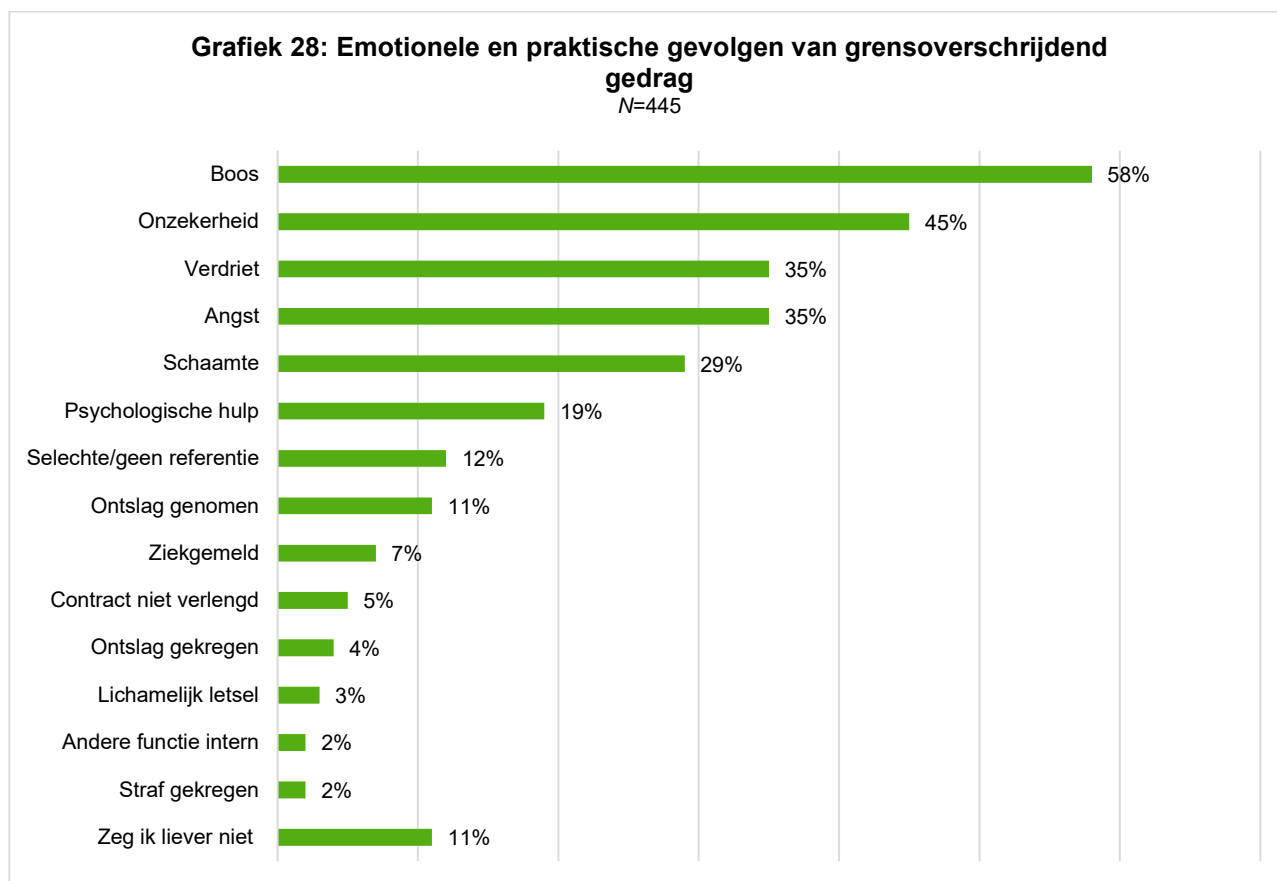
Meerdere respondenten benadrukken dat ook machtige, succesvolle mensen in de muzieksector slachtoffer kunnen zijn; ze zijn kwetsbaar voor roddels en onterechte beschuldigingen. Jaloezie op hun geld of succes speelt hierbij een rol en ook het grensoverschrijdend gedrag van mensen die hogerop willen komen (en wraak nemen als hun actie niet het gewenste resultaat heeft).

3.4. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Het ervaren van grensoverschrijdend gedrag heeft in veel gevallen negatieve gevolgen voor het slachtoffer. Deze negatieve gevolgen kunnen emotioneel zijn, maar ook van praktische aard. In onderstaande grafiek zetten we de belangrijkste gevolgen op een rij.

3.4.1. Emotionele en praktische gevolgen van grensoverschrijdend gedrag

In grafiek 28 zijn alle emotionele en praktische gevolgen van grensoverschrijdend gedrag die de respondenten hebben ervaren te zien. Voornamelijk is te zien dat het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag negatieve emoties bij de respondenten oproept, zoals boosheid (58%), onzekerheid (45%), verdriet (35%) en angst (35%). Hierop aansluitend heeft een deel van de respondenten als praktisch gevolg ook behoefte aan psychologische hulp (19%). Andere praktische gevolgen hebben voornamelijk negatieve betrekking op het functioneren of carrièrekansen, zoals: slechte/geen referentie (12%), ontslag nemen (11%) of ziekmelden (7%).



*Percentage van N. **Meerdere antwoorden mogelijk.

In de toelichting van respondenten op de emotionele gevolgen (n=124) zien we het hele spectrum van emoties voorbijkomen; van mensen die zeggen dat ze er geen emotionele gevolgen van gehad hebben omdat ze er eigenlijk wel om konden lachen of het vooral zielig vonden voor de pleger, tot mensen die zwaar depressief tot zelfs suïcidaal geworden zijn na het incident. Opvallend vaak wordt benoemd dat mensen in eerste instantie vooral verbazing of verbijstering voelden:

Ik geloofde het niet. Toen ik naar huis reed probeerde ik te accepteren dat het echt was gebeurd. En hoewel ik wist wat ik net had ervaren, voelde het alsof het niet onderdeel mocht zijn van mijn levensverhaal. Ik geloof het nog steeds niet helemaal - ik weet dat het is gebeurd, maar ik kan het me niet volledig 'eigen maken'...

Ik werd erdoor overvallen, was verbijsterd. Ik was sprakeloos en mijn collega's ook.

Ook beschrijven mensen dat ze verstijven, niet reageren tijdens het incident en er dan soms voor kiezen om te doen alsof het niet gebeurd is of het te negeren. Sommige mensen geven aan dat ze zich daarna niet meer veilig voelen en steeds alert zijn op hun eigen gedrag (of ze geen aanleiding geven tot).

Ik accepteerde het destijds als mannelijk gedrag dat normaal is. Het verrast zo erg op zo'n moment dat je het maar snel probeert te vergeten.

Je probeert voor jezelf een antwoord te vinden op de vraag of het misschien je eigen fout was en over of je over- of onderreageert op de situatie...

Ik hield vaker mijn mond dicht als het gesprek over vrouw/man zaken ging en kleepte me meer bedekt aan.

Een deel van de respondenten vertelt dat ze aanvankelijk niet zoveel aandacht heeft besteed aan het incident, maar zich pas later is gaan realiseren welke impact het gehad heeft en hoe grensoverschrijdend het was.

Ik voelde voornamelijk verwarring, omdat ik het niet direct herkende als grensoverschrijdend gedrag en het zelf heb toegelaten/niet heb tegengehouden. Pas veel later kwam het besef hierover en over het verschil in machtspositie dat daar aanwezig was.

Sommigen spreken over een blijvend ongemakkelijke werksfeer, vriendschappen en werkrelaties die daardoor kapotgegaan zijn:

Dat mensen wegstaren en daarna wel zeggen tegen je, dat ze het zo naar vinden voor me en het wel hadden gezien, voelt als een openlijke verkrachting, maar dan wel een dekenje geven na afloop. Dat heeft me het meest beschadigd. En vooral ook in mijn vertrouwen naar collega's.

Ik werd niet gesteund door collega muzikanten voor wie ik ook probeerde te onderhandelen. Ik voelde me erg alleen en in de steek gelaten.

In de toelichting bij deze vraag (N= 120) beschrijven veel respondenten dat ze de persoon/personen of de situatie waarin het grensoverschrijdend gedrag plaatsvond zijn gaan mijden:

Ik heb ervoor gezorgd nooit meer alleen met een man in een ruimte te zijn, heb de geluidstechnicus gevraagd me daarbij te helpen en me niet alleen te laten. Dat heeft geholpen.

Ik ben heel kritisch geworden op personen en organisaties waar ik mee wil samenwerken.

Voor sommigen heeft het incident flinke gevolgen gehad, die soms tot op de dag van vandaag spelen:

Ik heb ontstekingen gehad, raakte overspannen, in een burn-out ... doordat er geen medewerking van de organisatie kwam maar tegenwerking, kwam ik ook nog in een depressie... Ik heb zelfs 'vrienden' verloren en ben als gevolg van dit alles verhuisd naar een andere stad. Ik overweeg de muzieksector te verlaten vanwege al het giftige gedoe.

Door het incident heb ik een aanzienlijk slechter optreden gegeven en dit was schadelijk voor m'n carrière gezien het een belangrijk optreden was met media opname en recensie.

Ik ben er lang in meegegaan. Ik voelde me minderwaardig. Mindere positie in de muziekindustrie, deel netwerk verloren nadat ik me erover uitsprak.

Mijn burn-out en trauma hebben ook grote invloed op mijn financiële positie en mijn persoonlijk en gezinsleven.

Een enkeling beschrijft hoe ze zelf gehandeld hebben toen het grensoverschrijdend gedrag plaatsvond en welk effect dat heeft gehad.

Ik voelde me niet bang of angstig omdat ik goed voor mezelf ben opgekomen. Ik ben er, zeker met terugwerkende kracht, wel van geschrokken hoe ver hij probeerde te gaan in zijn positie.

Vrouwelijke leerlingen probeerden met valse aantijgingen mijn positie onmogelijk te maken. Ik vond dat een mooie gelegenheid om duidelijkheid te scheppen over gedrag en verantwoordelijkheid. Na een persoonlijk gesprek hebben de leerlingen excuses aangeboden en hebben we daarna het hele jaar prettig samengewerkt.

3.5. MELDING VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG; ERVARINGEN EN RESULTATEN

Aan de respondenten met een concrete ervaring met grensoverschrijdend gedrag is gevraagd of ze het incident gemeld hebben of er met iemand over gesproken hebben (zie grafiek 29). Uit de antwoorden blijkt dat mensen de incidenten voornamelijk bespreken in hun privé-omgeving (42%). Wanneer er wel een melding gedaan wordt, dan is dit meestal een niet-officiële melding, waarbij iemand in de organisatie mondeling of via whatsapp geïnformeerd wordt, maar er verder niets schriftelijk wordt vastgelegd (18%). 9 procent van de respondenten heeft een officiële melding gedaan. Ook is er een deel van de respondenten dat dit niet meldt of bespreekt met de eigen omgeving (18%). Uit de optie 'anders' komt naar voren dat mensen het soms stil of klein houden, maar dat het uiteindelijk toch uitkomt:

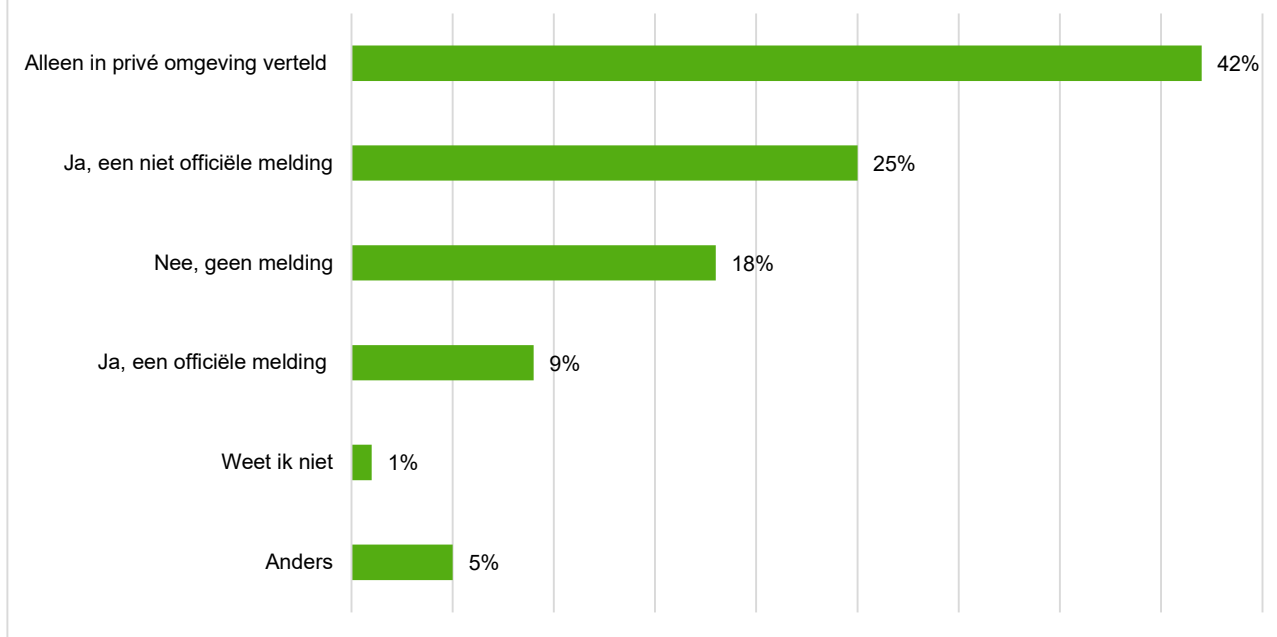
Ik heb het niet gemeld maar mijn toenmalige baas kwam erachter doordat ik telefoon van de betreffende persoon niet meer aannam.

Ik heb het met een collega besproken die het vervolgens door ging vertellen zonder dat ze me dat had gevraagd en toen kwam het toch nog bij teamleiding die er niks mee deed...

Door een (onterechte) melding over mij kwamen er dingen aan het licht wat mij was aangedaan.

Grafiek 29: Melding van grensoverschrijdend gedrag

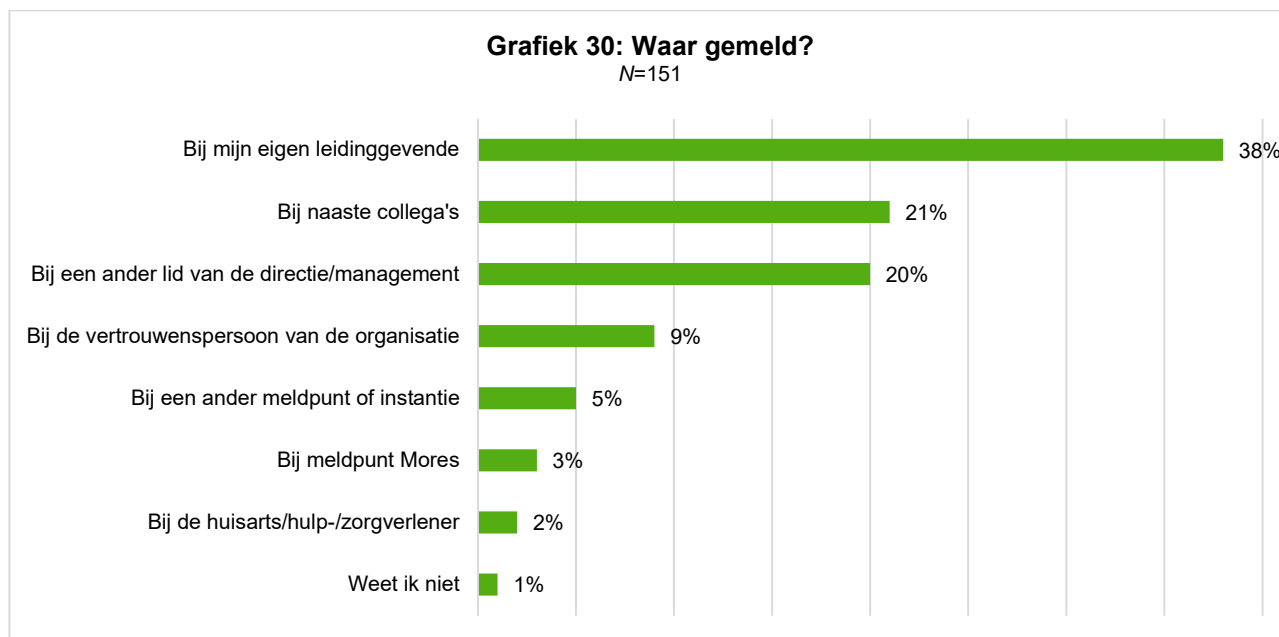
N=445



*Percentage van *N*.

Waar is het gemeld?

Aan de respondenten die bij de vorige vraag hebben aangegeven een officiële of een niet-officiële melding van het incident te hebben gedaan, is gevraagd waar ze deze melding hebben gedaan. Meestal wordt de melding gedaan bij de eigen leidinggevende (38%). Ook naaste collega's (21%) of leden van management of directie (20%) ontvangen relatief vaak meldingen. En in mindere mate de vertrouwenspersonen van organisaties (9%). Officiële meldpunten of andere instituties worden niet vaak geraadpleegd om een melding te doen van grensoverschrijdend gedrag door de respondenten (grafiek 30).



*Percentage van N.

3.5.1. Gevolgen van een melding

Voor de meerderheid van deze respondenten geldt dat er niets is gedaan met hun melding of dat er niets is veranderd binnen de organisatie (48%). Opvallend is dat er een deel respondenten is dat aangeeft niet te weten of er iets is gedaan met hun melding (18%). Hiertegenover staat dat er een deel respondenten is dat aangeeft dat er wel iets gedaan is met de melding (34%).

Wanneer we de toelichting van de respondenten bekijken, zien we dat bij de overgrote meerderheid de melding tot gevolg heeft gehad dat er een of meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden met de pleger. En dat er concrete maatregelen genomen zijn waardoor pleger en slachtoffer niet meer met elkaar in contact komen (door ontslag of overplaatsing pleger). Soms vindt er wel een gesprek plaats, maar worden er geen verdere maatregelen genomen, waardoor de pleger in de meeste gevallen gewoon doorgaat met zijn/haar gedrag.

De pleger(s) werd(en) niet aangesproken op hun gedrag, en de melding werd genoteerd, maar daarna werd er niets meer mee gedaan.

De melding is opgepikt, maar tegelijk gebagatelliseerd. Het heeft geen gevolgen gehad voor de 'dader'.

De melding leidde tot een gesprek met de pleger. Ik hoefde sindsdien niet/zelden met de pleger te werken. Voor mij werd het beter, maar het schuift op naar een volgende collega.

Degene is ontslagen. Wel gebeurde dat alleen als ik beloofde mijn mond te houden over de reden van zijn ontslag.

Er zijn ook enkele respondenten die melden dat ze zich niet gehoord voelden of zelfs bestraft:

Mijn gevoel en ervaring werd geminimaliseerd, de pleger werd in bescherming genomen, mij is het zwijgen opgelegd en ik ben slachtoffer geworden van victim blaming. Het duurde lang voor ik geloofd en gehoord werd.

Eerst werd ik niet geloofd en is mij het zwijgen opgelegd. Toen heb ik contact gezocht met een ex-management collega van de organisatie. Zij is mijn vertrouwenspersoon geweest en heeft me geholpen en ondersteund. Ik moest vaak mijn verhaal opnieuw delen, maar werd uiteindelijk gesteund door mede-collega's. Het was een mensonterend proces.

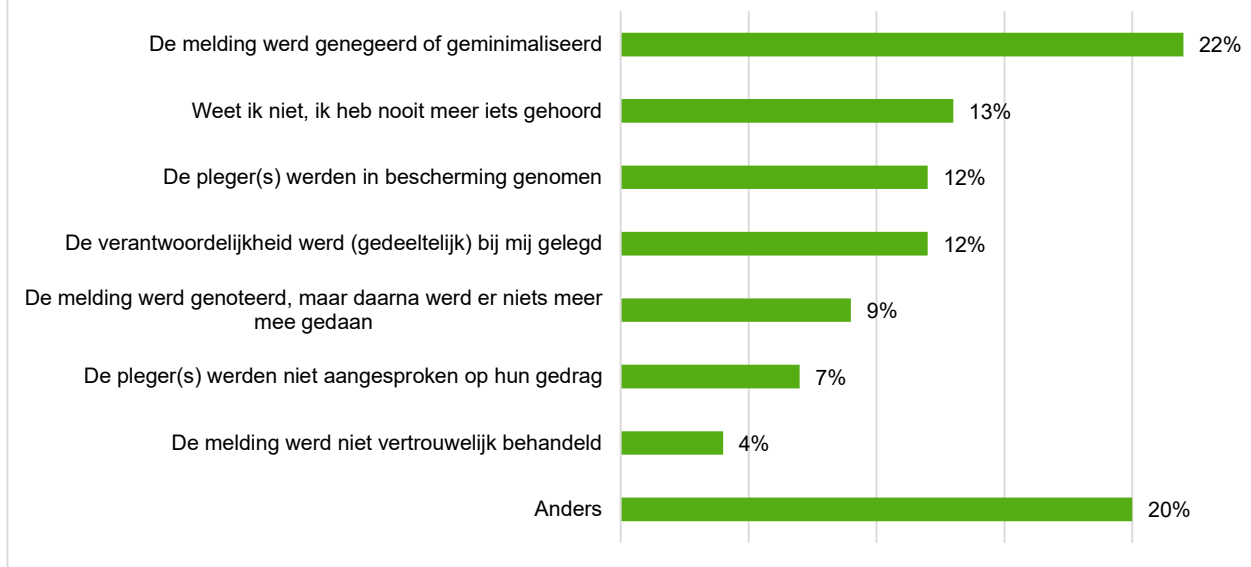
Het 'juiste' doen, melding maken en iemand aanspreken op zijn gedrag, zelfs als je het bewust niet aan de grote klok hangt, kan echt hele nare gevolgen hebben voor je carrière. Ook al ben jij niet degene die dat heeft veroorzaakt. Dit heb ik aan den lijve ondervonden vorig jaar, en het doet me echt heel erg pijn dat de wereld daarin dus eigenlijk omgedraaid is. Het is zo'n cliché, maar ik snap waarom mensen hun mond houden. Ik wou eigenlijk dat ik dat zelf ook gedaan had.

3.5.2. Tevredenheid over de afhandeling van de melding

Of respondenten tevreden zijn met de melding wisselt. Van de respondenten die aangeven een officiële of niet-officiële melding te hebben gedaan is 37 procent tevreden, waarvan 11 procent heel tevreden. Maar de meerderheid van de respondenten is ontevreden over de afhandeling, namelijk 51 procent, waarvan 22 procent heel erg ontevreden is. Ook is er een deel van de respondenten dat aangeeft het niet te weten (12%).

Aan de respondenten die hebben aangegeven hier niet tevreden mee te zijn, of hebben aangegeven dit niet te weten, is gevraagd wat er dan is gebeurd met diens melding. Het vaakst komt naar voren dat een melding is genegeerd of geminimaliseerd (22%). Maar ook dat de melder niets heeft gehoord wordt regelmatig benoemd door de respondenten (13%). Daarnaast wordt er gezegd dat de verantwoordelijkheid (gedeeltelijk) bij de melder werd gelegd (12%) en de pleger(s) werden in bescherming genomen (12%) (zie grafiek 31).

Grafiek 31: Waarom ontevreden met de afhandeling van de melding?



*Percentage van totaal (97). **Meerdere antwoorden mogelijk.

Uit de open antwoorden blijkt dat een deel van de respondenten blij is met hoe de zaak is afgehandeld, maar de meerderheid is teleurgesteld:

Ik had gewild dat ik werd meegenomen in het proces waarin er iets met mijn melding (en die van vele anderen) is gedaan.

Omdat ik pas later heb durven spreken over wat er gebeurd is, en de politie de aangifte behandelde als 'jouw woord tegenover het zijne', heb ik geen officiële aangifte kunnen doen. Mijn werkgever stelde dat als eis om te mogen blijven werken. Als ik daar niet aan kon voldoen, werd ik ontslagen.

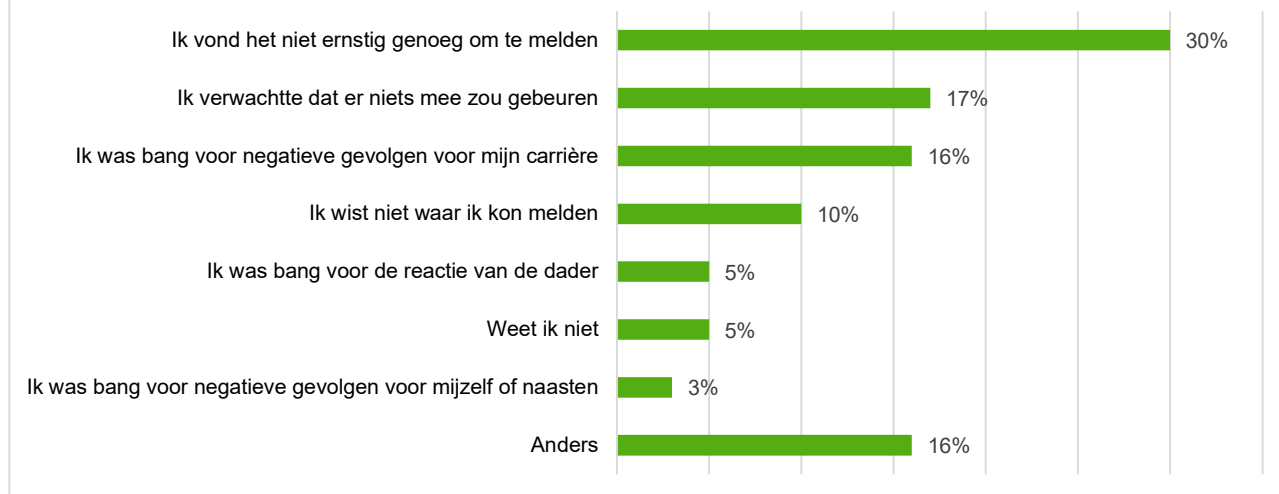
Ik had verwacht dat er geluisterd zou worden naar mijn verhaal en dat er een menselijke reactie op zou volgen. In plaats daarvan kreeg ik de verantwoordelijkheid en ook de schuld.

Ik had meer proactieve aandacht van leidinggevende verwacht. Niet wachten tot er een klacht is/niet verwachten van het slachtoffer dat die verantwoordelijk is om een klacht in te dienen.

3.5.3. Waarom is er geen melding gedaan?

Aan de respondenten die hebben aangegeven geen melding te hebben gemaakt van het incident van grensoverschrijdend gedrag, of dit alleen te hebben besproken met mensen in de privé-omgeving, is gevraagd waarom ze geen melding hebben gedaan binnen hun organisatie of bij een externe vertrouwenspersoon of meldpunt (zie grafiek 32). De belangrijkste reden om geen melding te doen is dat respondenten vinden of denken dat het incident niet ernstig genoeg was om te melden (30%). Daarnaast is er een deel van de respondenten dat de verwachting had dat er niets met de melding zou gebeuren of dat het negatieve gevolgen voor hun carrière zou hebben.

Grafiek 32: Waarom er geen melding is gedaan



*Percentage van het totaal (273).

Bij de open antwoorden lezen we dat een flink aantal respondenten een melding uiteindelijk niet nodig vond omdat ze het al onderling met de pleger hadden geregeld. Verder is er een aantal respondenten die meerdere van bovenstaande redenen hebben ingevuld bij deze vraag.

3.5.4. Aangifte en resultaat van aangifte

Het aantal respondenten dat aangifte bij de politie heeft gedaan van grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie is minimaal. In totaal komt dit neer op dertien respondenten. Dat was te verwachten op grond van het hoge aantal mensen dat van mening is dat het incident niet belangrijk genoeg is of dat bang is voor de gevolgen.

Wanneer er wel aangifte gedaan is, is bij meer dan de helft van deze respondenten de aangifte niet in behandeling genomen (54%). Bij anderen werd de aangifte niet ontvankelijk verklaard of ontraden:

Ik kreeg advies geen aangifte te doen, vanwege mijn eigen kwetsbaarheid als zzp'er.

De officier van justitie gaf aan dat er niet voldoende bewijslast in de correspondentie tussen mij en pleger was, voor het OM om hem te vervolgen. Ik kon wel een civielrechtelijke schadevergoeding eisen voor emotionele schade, maar ik wilde er niet nog meer energie in stoppen.

Mij werd bij de politie verteld wat de procedures zijn en het werd duidelijk dat ze eigenlijk niks konden doen. Ik koos er toen voor om geen aangifte te doen, maar wel een melding te maken.

Van de overige zaken is bij één aangifte de pleger veroordeeld, twee aangiften zijn op dit moment nog in behandeling, de andere zijn niet in behandeling genomen vanwege gebrek aan bewijs, verjaring van het feit of omdat pleger ondertussen is overleden.

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN



4.1. CONCLUSIES

Grensoverschrijdend gedrag komt regelmatig voor

Op basis van de antwoorden van 980 respondenten kunnen we concluderen dat grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie regelmatig voorkomt.

- De helft van de respondenten heeft intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag ervaren tijdens hun werk.
- Eén op de drie respondenten heeft zelf te maken gehad met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Eén op de vijf is zelf slachtoffer geweest van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Ongeveer één op de tien respondenten heeft fysieke agressie meegemaakt.

Er is aandacht nodig voor intimiderend en emotioneel grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag bestaat uit verschillende vormen, waarbij intimiderend en emotioneel grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie het meest voorkomt. Uit opmerkingen van respondenten is duidelijk dat dit intimiderende gedrag en machtsmisbruik vaak voorkomen, ook bij het afdwingen van zakelijke deals in de muziekindustrie. Deze vorm van grensoverschrijdend gedrag hangt sterk samen met de cultuur op de werkvloer. In sterk hiërarchische situaties is het nog steeds vaak geaccepteerd gedrag om te vloeken of te schreeuwen. Hoewel 69 procent van de respondenten het er niet mee eens is dat dit moet kunnen, is de rest er nog niet uit of vindt dat inderdaad erbij horen.

Macht speelt een belangrijke rol in het plegen en ondergaan van grensoverschrijdend gedrag. Daarbij gaat het niet alleen om formele machtsverhoudingen, maar ook verschillen in macht die te maken hebben met verschil in ervaring, bekendheid of de omvang van het netwerk in de muziekindustrie. Van de respondenten die concrete ervaringen hebben met grensoverschrijdend gedrag geeft 29 procent aan dat zij gelijkwaardig waren aan de pleger. 38 procent ervoer een formele machtsrelatie en 38 procent een informele machtsrelatie. Soms was er dus sprake van een dubbel machtsverschil.

Macht is niet alleen formeel van aard

John de Mol reageerde in een interview over de ervaringen van de kandidaten van The Voice dat de van grensoverschrijdend gedrag beschuldigde geen macht had²⁰. Hij doelde daarmee op formele hiërarchische zeggenschap. We hebben in dit onderzoek gevraagd naar de machtsverhouding die speelde in de ervaring met grensoverschrijdend gedrag. Er blijkt in veel gevallen geen formele machtspositie te zijn, maar wel een informeel of maatschappelijk machtsverschil. Vrouwen hebben te maken met de maatschappelijke positie van mannen. Jonge medewerkers hebben te maken met de positie die oudere leidinggevenden en collega's hebben verworven op basis van hun leeftijd. Status, bekendheid en een invloedrijk netwerk geven veel informele macht. Uit de open antwoorden blijkt dat veel respondenten de indruk hebben dat een carrière in de sector niet kan zonder goede relaties met machtige mensen. Dit is een belangrijke machtsfactor, waar vervolgacties rekening mee zullen moeten houden.

Vrouwen beleven grensoverschrijdend gedrag anders en meer

Voor alle vormen geldt dat vrouwelijke respondenten gemiddeld significant meer grensoverschrijdend gedrag ervaren dan mannelijke respondenten. Datzelfde geldt voor respondenten met een migratieachtergrond (dat wil zeggen dat respondenten zelf niet in Nederland geboren zijn of tenminste één van de ouders niet in Nederland geboren is) in vergelijking met respondenten zonder migratieachtergrond.

²⁰ [BOOS over machtsmisbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag bij The Voice - Joop - BNNVARA](#)

Hoewel seksueel grensoverschrijdend gedrag minder voorkomt onder de totale groep respondenten, is het van groot belang om het aan te pakken. Alle vormen van grensoverschrijdend gedrag worden vaker ervaren door vrouwen en dat geldt nog meer voor fysiek en niet-fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Van de mensen die hun concrete ervaring hebben gedeeld, blijkt dat de maatschappelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen ook het vaakst een rol speelde. 54 procent van de respondenten is het dan ook niet eens met de stelling dat mannen en vrouwen gelijk zijn in de muziekindustrie. Aan de andere kant: 46 procent ziet dat anders of weet het nog niet.

Meer inzicht nodig in discriminatie

Hoewel er in het onderzoek wel gevraagd is naar de ervaring met discriminatie, was het niet mogelijk om die ervaring voldoende te duiden. Het uitsplitsen naar bijvoorbeeld vrouwen van kleur, of mensen met een migratieachtergrond versus mensen van kleur was niet waardevol vanuit statistisch oogpunt, omdat het dan om wel heel kleine aantallen gaat. Daarnaast is een aantal andere vormen van discriminatie wel uitgevraagd, maar niet te koppelen aan gevraagde persoonskenmerken. Hoewel 23 procent van de respondenten bij de stellingen meent dat er gelijkheid is tussen mensen van kleur en witte mensen in de muziekindustrie was 41 procent het hier ook mee oneens. De rest twijfelt. Kwalitatief onderzoek kan de ervaringen van mensen mogelijk beter in beeld brengen.

Leeftijd

Wanneer we kijken naar verschillen tussen leeftijdsgroepen, zien we dat intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag gemiddeld significant vaker wordt ervaren door respondenten van 25-44 jaar oud. Fysiek seksueel geweld maken respondenten van 18-24 en 25-34 jaar oud significant vaker mee. En respondenten boven de 45 jaar maken juist significant minder vaak verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag mee.

Wie doet dit? Wie is verantwoordelijk?

445 respondenten hebben hun ervaringen gedeeld met concrete situaties van grensoverschrijdend gedrag. Van hen geeft 22 procent aan dat zij zelf, bewust of onbewust, wel eens over de grens van een collega of leidinggevende in de muziekindustrie gegaan zijn. Maar er is wel veel onzekerheid over waar de grens ligt; 19 procent zegt niet te weten of ze ooit over de grens zijn gegaan. 56 procent geeft aan dit nooit te hebben gedaan.

Uit onderzoek van de FNV weten we dat leidinggevenden ook vaak pleger zijn²¹. Dat blijkt ook uit dit onderzoek. Van de respondenten die de extra vragen hebben ingevuld, gaf 29 procent aan dat de leidinggevende betrokken was als pleger. Deze negatieve rol van leidinggevenden is volgens dit onderzoek het sterkst het geval bij intimiderend en emotioneel grensoverschrijdend gedrag. Dit is ook de vorm van grensoverschrijdend gedrag die het vaakst voorkomt. Maatregelen om slachtoffers steun te bieden en de cultuur te veranderen kunnen dan ook niet alleen bij leidinggevenden worden belegd. Hier kunnen interne en externe werkgroepen een rol spelen, de directies, de diverse fondsen, et cetera.

Uit de antwoorden blijkt bovendien dat het voor de vele zzp'ers niet zo duidelijk is bij wie ze moeten zijn, aangezien ze officieel geen leidinggevende hebben, maar een opdrachtgever. Vanuit het arbeidsrecht

²¹ Ongewenst gedrag in de Media & Cultuursector - FNV

hebben zzp'ers dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming als andere medewerkers. Hen bereiken met onder meer scholing of voorlichting is echter niet vanzelfsprekend en wel hoognodig in een sector waar zo veel zzp'ers werken.

Situaties: waar gebeurt het en wie is er bij?

Uit het onderzoek blijkt dat grensoverschrijdend gedrag het meest plaatsvindt in een informele setting, zoals een feestje na afloop van een optreden of bijvoorbeeld in de rookruimte, maar ook backstage en in situaties waar twee mensen samenwerken (in opnamestudio of kantoor situatie). Maar liefst 42 procent van de respondenten met concrete ervaringen geeft aan dat er buiten de pleger en zichzelf niemand bij was. Dat vraagt om speciale aandacht bij de preventie van grensoverschrijdend gedrag.

Soms zijn er wel mensen getuige van het incident, maar deze mensen grijpen lang niet altijd in. Slechts in 6 procent van de situaties gebeurde dat wel. In 19 procent van de situaties greep een getuige niet in, maar steunde het slachtoffer wel achteraf.

Slechts 6 procent van de getuigen bleek bereid om direct in te grijpen. Gelukkig geeft ook 19 procent van de mensen met vervelende ervaringen aan dat er niet direct in werd gegrepen, maar dat achteraf wel steun geboden is. Getuigen weten nog onvoldoende wanneer en hoe in te grijpen en geven aan te aarzelen.

We weten door de ervaringen van mensen die seksueel geweld hebben meegemaakt dat de reactie van de omgeving bepalend kan zijn voor de mate van traumatisering²². Reacties zoals 'maar wat heb je dan gezegd?' of 'je weet toch hoe hij is' of 'waarom was je daar dan ook in je eentje' zijn aan te duiden als victim blaming. Victim blaming is de reactie van de omgeving op grensoverschrijdend gedrag alsof dit de schuld van het slachtoffer is. Het leidt tot zogeheten 'secundaire victimisatie', ofwel: het slachtoffer wordt opnieuw getroffen. Omstanders die aanwezig zijn kunnen we beter uitrusten om in te grijpen, maar ook collega's aan wie slachtoffers later hun verhaal doen kunnen een positieve rol leren spelen om de schade te beperken.

En naderhand?

Het lijkt in de muziekindustrie nog niet gebruikelijk dat ongewenst gedrag wordt gemeld. Wanneer het wel wordt gemeld, heeft dit vaak niet de gewenste gevolgen: er zijn onvoldoende consequenties voor de pleger en de onveilige situatie wordt niet aangepakt. En een melding heeft veelal negatieve gevolgen voor degene die het gedrag ondergaat. Overigens geeft 58 procent aan dat ze het waarschijnlijk wel zouden melden als ze iets zouden zien of meemaken. De rest twijfelt over het nut van een melding, vindt het moeilijk om te bepalen wanneer gedrag grensoverschrijdend is, aarzelt vanwege mogelijke gevolgen voor de eigen carrière of is van mening dat het aan het 'slachtoffer' is om het te melden.

Van de respondenten die grensoverschrijdend gedrag ervaren hebben, heeft bijna één op de vijf psychologische hulp of therapie nodig gehad om de ervaring te verwerken. Een flink aantal van de respondenten geeft aan dat ze tijdens het incident niet onmiddellijk begrepen wat hen overkwam, dat ze het zelf niet eens geloofden. Sommige respondenten vertellen te zijn verstijfd, of het gedrag uit schrik, verbazing of onmacht maar geaccepteerd te hebben en zich pas later bewust te zijn geworden van wat er echt gebeurd was.

Naast verschillende psychische en/of lichamelijke gevolgen heeft grensoverschrijdend gedrag voor een deel van de respondenten ook concrete gevolgen gehad voor hun carrière; ze hebben ontslag genomen (11%) of gekregen (4%), hun contract werd niet verlengd (5%) of ze kregen geen of slechte referenties (12%).

²² [Victim Blaming Fact Sheet 2022.pdf \(mcasa.org\)](#)

Melden moet gepaard gaan met ondersteuning en hulp

Slechts 9 procent van de respondenten met concrete ervaringen van grensoverschrijdend gedrag heeft een officiële melding gedaan. Uit de antwoorden blijkt dat mensen de incidenten voornamelijk bespreken in hun privé-omgeving (43%) met familie of vrienden. Wanneer er wel een melding gedaan wordt, dan is dit meestal een niet-officiële melding, waarbij iemand in de organisatie mondeling of via whatsapp geïnformeerd wordt, maar er verder niets schriftelijk wordt vastgelegd (18%).

Dertien respondenten hebben aangifte gedaan; zeven aangiften werden niet in behandeling genomen. Eén aangifte heeft geleid tot een veroordeling, twee lopen nog en van de overige ontbreken verdere gegevens. Het is een ontzettend laag aantal op 445 respondenten die concrete ervaringen hebben met grensoverschrijdend gedrag.

Melden van grensoverschrijdend gedrag is nog niet vanzelfsprekend; hoewel veel mensen in het onderzoek aangeven dat ze (in theorie) grensoverschrijdend gedrag zouden melden, blijkt dat ze dit in de praktijk niet vaak doen. Vaak gaat men uiteindelijk toch niet over tot melding uit onzekerheid over de ernst van de situatie en angst voor gevolgen voor de melder en/of het slachtoffer.

Een groot deel van de respondenten weet niet echt waar ze grensoverschrijdend gedrag zouden moeten melden of waar ze terecht zouden kunnen voor advies. Vertrouwenspersonen zijn niet altijd bekend en meldpunt Mores evenmin (of wordt onvoldoende capabel geacht). Voor degenen die wel hebben gemeld, is er lang niet altijd iets gedaan met de melding, heeft het een onbevredigend resultaat gehad of heeft het zelfs geresulteerd in vervelende consequenties voor het slachtoffer. Hier valt dus nog veel te verbeteren. Belangrijk om te weten is wel dat melden op zichzelf een slachtoffer niet helpt. Slachtoffers hebben ondersteuning, hulp en advies nodig om de schade te beperken. Melden kan uiteraard wel helpen om een situatie te veranderen en een pleger ter verantwoording te roepen.

Voorkomen is uiteraard beter dan achteraf melden en dat betekent dat er gewerkt moet worden aan het tegengaan van een cultuur die dit gedrag toestaat of goedpraat. De specifieke kenmerken van de sector, zoals het belang van relaties en de soms grote machtsverschillen tussen gevestigde dirigenten, directies en dergelijke tegenover ambitieuze jonge muzikanten, vragen om extra bewustzijn en maatregelen.

Cultuur en aard van de sector

Door middel van stellingen is een poging gedaan om de culturele context en norm van de muziekindustrie in beeld te brengen. Het algemene beeld is die van een sector waarbinnen men in grote meerderheid wel vindt dat grensoverschrijdend gedrag niet normaal is. Het gesprek moet niet (alleen) gaan over het gedrag zelf, maar ook over hoe je je collega's kunt steunen en waar je eventueel kan melden.

4.2. VERVOLGACTIES EN AANBEVELINGEN

Een succesvolle aanpak van grensoverschrijdend gedrag bevat idealiter zowel het inrichten van structuren als het werken aan een andere cultuur. Dit wordt onderstreept door het rapport van de Raad voor Cultuur,

waarin aangegeven wordt dat juist in de cultuursector een aantal specifieke risicofactoren geïdentificeerd kunnen worden²³.

Op basis van het onderzoek geven we hieronder enkele suggesties voor vervolgacties:

- *Acties om duidelijk te maken dat grensoverschrijdend gedrag voorkomt, verduidelijking van het begrip, de grenzen en bewustwording van de gevolgen*
Uit het onderzoek wordt duidelijk dat een deel van de mensen het gedrag onvoldoende herkent en/of het lastig vindt om het bespreekbaar te maken. Verhalen en cijfers helpen om herkenbaarheid en bewustwording te vergroten. Zorg er daarbij voor dat de meest voorkomende vorm van grensoverschrijdend gedrag (intimidatie en emotioneel grensoverschrijdend gedrag) voldoende zichtbaar wordt.
- *Acties gericht op het onderlinge gesprek over werkcultuur, grenzen bewaken en aangeven*
De horen-zien-zwijgen-cultuur moet doorbroken worden. Dit vraagt om betrokkenheid van alle niveaus en dialooggesprekken om meer begrip te krijgen voor elkaars positie en grenzen. Trainingen over psychologische en fysieke weerbaarheid voor jonge, beginnende medewerkers/artiesten, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond, zouden standaard onderdeel moeten zijn van muziekoopleidingen en organisaties.
- *Acties om collega's te activeren om op een goede manier te reageren*
Organiseer regelmatig omstanderstrainingen en blijf deze herhalen.
- *Acties gericht op maatregelen die het effect van macht in de sector wegnemen*
Er zou bijvoorbeeld gewerkt kunnen worden aan het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en rechtsbescherming.
- *Acties gericht op het inrichten van een betere, laagdrempelige mogelijkheid tot melden*
Ga voor een trapsgewijze aanpak: een laagdrempelige stap van bijvoorbeeld een begeleid gesprek, een volgende stap zoals mediation tot aan een stap van een officiële melding of zelfs aangifte. Hierbij moeten laagdrempeligheid, veiligheid en transparantie voorop staan. Ontwerp duidelijke procedures voor hoe er met meldingen wordt omgegaan en kom deze ook na. Monitor dit proces.
- *Acties gericht op monitoren en toezicht houden*
Onderdeel van de vervolgacties zou, behalve het opstellen van een gedragscode ook het instellen van een onafhankelijke toezichthouder op naleving van de gedragscode kunnen zijn en het monitoren van het beleid rond grensoverschrijdend gedrag.

²³ Over de grens | Advies | Raad voor Cultuur

5. BIJLAGEN

5.1. VERGELIJKBAAR ONDERZOEK SAMENGEVAT

Er is meer onderzoek gedaan naar verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag onder andere in de media- en cultuursector. Geen van deze onderzoeken kan echt als benchmark gebruikt worden voor ons onderzoek omdat de verschillen in afbakening van doelgroep, gehanteerde definities van grensoverschrijdend gedrag en meetmethoden per onderzoek verschillen.

Toch kiezen we ervoor om hieronder de belangrijkste resultaten te bespreken, omdat het een indruk geeft van verschillen en overeenkomsten in de bevindingen, en zo het onderzoek in de muziekindustrie in een breder kader plaatst.

- **FNV media- en cultuursector**

Vakbond FNV deed onderzoek naar sociale veiligheid in de media- en cultuursector. Dit werd op 8 maart 2023 gepresenteerd. Het gaat om onderzoek waarbij 412 respondenten meededen, werkzaam bij omroepen, musea, facilitair broadcast, podiumkunsten en producenten (27 respondenten waren bij podiumkunsten werkzaam).

De FNV trekt de volgende conclusies:

- Bijna de helft van de respondenten voelt zich onvoldoende veilig op het werk.
- Mannen en zzp'ers voelen zich het veiligst.
- Ruim de helft vindt het beleid sociale veiligheid onvoldoende.
- Mannen en zzp'ers zijn positiever over het beleid sociale veiligheid.
- De vertrouwenspersoon is bij een meerderheid bekend.
- Een vijfde vertrouwt de vertrouwenspersoon niet en vindt deze onvoldoende deskundig.

70 procent heeft een of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt.

Pesten	12% eenmalig	22% enkele keren	12% meer dan 6x	Totaal 46%
Intimidatie	13%	20%	5%	Totaal 38%
Discriminatie	8%	8%	5%	Totaal 20%
Seksueel grensoverschrijdend/ seksuele intimidatie	8%	7%	2%	Totaal 17%
Lichamelijke agressie		2%		Totaal 2%

Alle vormen grensoverschrijdend gedrag komen bij vrouwen vaker voor, behalve lichamelijke agressie. Mensen met een vast contract ervaren meer pesten en intimidatie. Zzp'ers en mensen met een tijdelijk contract ervaren meer discriminatie en seksuele intimidatie.

52 procent van het grensoverschrijdend gedrag dat mensen hebben meegemaakt kwam van een leidinggevende, 40 procent van een collega en 8 procent van iemand die men van het werk kende zoals leverancier of klant. Bij intimidatie kwam zelfs 67 procent van de leidinggevende.

Bron: Ongewenst gedrag in de Media & Cultuursector - FNV

- **CNV-onderzoek werkenden**

Bijna drie miljoen werkenden hebben wel eens te maken met kleinerend of vernederend gedrag door hun manager. 22 procent heeft te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag, 40 procent met verbale agressie op het werk.

Een op de zes ondervraagden gaat met buikpijn naar het werk. Eenzelfde percentage stelt dat de sfeer op hun werkvloer hen stress bezorgt. Bij 11 procent heerst een angstcultuur en 15 procent vindt hun manager onvoorspelbaar en onberekenbaar. 13 procent overweegt een andere baan te zoeken vanwege de sfeer op het werk. 8 procent stelt dat zij een burn-out hebben gekregen door grensoverschrijdend/intimiderend gedrag op de werkvloer.

Vrouwen krijgen vaker te maken met grensoverschrijdend gedrag en intimidatie dan mannen. Van de mannen heeft 26 procent te maken met kleinerend of vernederend gedrag, tegenover 37 procent van de vrouwen. Vrouwen hebben ook vaker te maken met grensoverschrijdend gedrag door collega's: 36 procent tegenover 23 procent bij de mannen. 16 procent van de vrouwen is wel eens van baan gewisseld door grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, bij de mannen is dit 9 procent. Vrouwen lopen ook vaker een burn-out op en melden zich vaker ziek door grensoverschrijdend gedrag.

Meer dan de helft van alle ondervraagden geeft aan dat de werkgever optreedt tegen grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Bij 16 procent is dit niet het geval en 33 procent weet het niet.

Bron: CNV-onderzoek: bijna drie miljoen werkenden geïntimideerd op werkvloer - Al onze nieuwsberichten in een overzicht | CNV

- **Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie – Universiteit Gent: Waar ligt de grens? Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector**

Dit rapport maakt geen onderscheid tussen verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag.

In het rapport wordt gesteld: '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 lijsten 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 lichamelijkheid en de fysieke verschijning belangrijk is (Hennekam & Bennet, 2017; Kleppe & Røyseng, 2016) vatbaarder voor grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast komt job-onzekerheid vaak naar voren als een verklarende factor, waardoor bijvoorbeeld personen met tijdelijke contracten kwetsbaarder zijn (Baillien, Neyens & De Willte, 2008).'

En: '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 procent 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, een op drie mannen heeft ooit zelf iets meegemaakt dat ze als grensoverschrijdend hebben ervaren en een op vijf 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 jongeren sensitiever zijn voor deze problematiek.'

Bron: [Rapport: Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector | mediarte](#)

- **Raad voor Cultuur, Over de grens. Op weg naar een gedeelde cultuur.**

In dit rapport wordt geen verslag gedaan van nieuw onderzoek, maar wordt op basis van bestaand onderzoek en gesprekken geconcludeerd dat er een aantal zaken specifiek aan de sector zijn en zorgen dat grensoverschrijdend gedrag mogelijk meer ruimte krijgt: 'Er zijn ongelijke machtsverhoudingen, onder andere door los-vaste arbeidsverbanden. Er bestaat een mystificatie van kunst en de kunstenaar, werk is afhankelijk van informele netwerken, er heerst een prestatiecultuur. Er is een gebrek aan inclusie. Verder is werken in de cultuur- en mediasector bij uitstek lichamelijk, met onregelmatige werktijden (met soms alcohol of andere middelen), de repetitieruimte wordt gezien als vrije ruimte, er is angst voor openbaarheid bij melding, en er heerst een opvatting dat kunst in de aard grensverleggend is en zou moeten zijn.'

Bron: [Over de grens | Advies | Raad voor Cultuur](#)

- **Schaduw dansen. Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in het dansen**

Marjan Olffers, Anton van Wijk, Jet Doeswijk, Ard Barends, Kyra van der Boor, Maureen Boersema

Resultaten: 39 procent van de dansers heeft het afgelopen jaar te maken gekregen met tenminste een vorm van grensoverschrijdend gedrag. 16 procent verbaal geweld, 12 procent mentaal geweld, 7 procent fysiek geweld, 11 procent seksueel geweld.

Recente ervaringen:

33% roddelen, pesten, discriminatie, buitensluiten,

31% psychisch, verbaal en /of fysiek grensoverschrijdend gedrag,

29% dwang, chantage en machtsmisbruik,

21% seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Niet recent:

4% roddelen, pesten, discriminatie, buitensluiten,

25% psychisch, verbaal en /of fysiek grensoverschrijdend gedrag,

26% dwang, chantage en machtsmisbruik,

28% seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Hoe hoger het niveau waarop dansers dansen, des te meer dansers rapporteren grensoverschrijdend gedrag. Grensoverschrijdend gedrag wordt vooral gepleegd door personen die een machtspositie innemen ten opzicht van de dansers, waaronder docenten/trainers/coaches.

De danserwereld kent bijzondere karakteristieken die de danser kwetsbaar maken voor grensoverschrijdend gedrag: identiteit van de dansers, het is fysiek en mentaal zwaar, het gaat om een aanrakingsactiviteit, dansers maken veel trainingsuren, er is een continu selectieproces en beoordelingen, er zijn poortwachters met veel macht, het is een gesloten systeem, er bestaat een zwijgcultuur, het is versnipperd landschap van grote en kleine gezelschappen, clubs, organisaties, bedrijven.

Bron: Schaduw dansen; Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in het dansen

- **Impactoverzicht regeringscommissaris (RCGOG)**

1 op de 2 vrouwen en 1 op de 5 mannen heeft in de loop van hun leven fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt.

In de afgelopen vijf jaar: ruim 1 op de 10 vrouwen en 1 op de 25 mannen fysiek, niet fysiek ruim 1 op de 6 vrouwen en 1 op de 20 mannen. Online bijna 1 op de 8 vrouwen en 1 op de 19 mannen.

Van de mensen die seksuele intimidatie hebben meegemaakt zonder fysiek contact in de afgelopen 12 maanden was dat in 18 procent van de gevallen een collega.

Bron: Impactoverzicht seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld | Publicatie | RCGOG

5.2. AANVULLENDE SIGNALLEN UIT OPEN ANTWOORDEN

Zoals al in de inleiding opgemerkt, is dit weliswaar een kwantitatief onderzoek, maar was er op een aantal plaatsen in de vragenlijst ook de mogelijkheid om antwoorden toe te lichten. Bij de meeste kwantitatieve surveys levert dat nauwelijks extra informatie op, maar in dit onderzoek is er juist door veel respondenten gebruik gemaakt van de ruimte om uitgebreide reacties te geven.

Een deel van deze opmerkingen is in de voorgaande hoofdstukken van het rapport opgenomen als toelichting bij de vragen. De reacties bevatten echter ook opmerkingen of signalen die niet onmiddellijk bij een specifieke vraag thuishoren, maar wel degelijk interessant zijn omdat zij een extra verdieping geven aan de thema's uit de vragenlijst of een completer beeld schetsen van cultuur en context van grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie.

Hieronder hebben we een aantal van de belangrijkste signalen op een rijtje gezet met daarbij een selectie van de reacties die hier het meest relevant zijn. Omwille van privacy en leesbaarheid, hebben we de citaten soms ingekort en aangepast zonder daarbij afbreuk te doen aan de kern van de boodschap.

Ongewenst gedrag en macht in de muziekindustrie

Een flink aantal respondenten stelt de machtsverhoudingen en afhankelijkheidsrelaties binnen de muziekindustrie aan de orde. Deze verhoudingen dragen niet alleen bij aan grensoverschrijdend gedrag in de persoonlijke sfeer, maar lijken ook bepalend te zijn voor de gehele wijze van zakendoen in de muziekindustrie. De volgende citaten beschrijven dit beeld:

Naast het grensoverschrijdend gedrag wat in deze vragenlijst aan de orde kwam, is er in de muziekindustrie ook ongewenst gedrag op zakelijk gebied, waarbij zakelijke machtsrelaties worden gebruikt om deals af te dwingen die niet fair zijn. Ik kan mij voorstellen dat dit soms gerelateerd is - dat bullying of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag worden ingezet om mensen met zakelijke voorstellen akkoord te laten gaan die ze anders zouden afwijzen.

Als programmeur en manager heb ik wel veel belachelijk gedrag meegemaakt, maar dat betreft dan meer oneerlijke business, vriendjespolitiek, oneerlijke concurrentie of op buitengewoon onbeschofte manier afspraken niet nakomen (onbetrouwbaarheid), maar dat raakt allemaal niet de persoon (niet mij en ook geen anderen). De muziekwereld zit vol met opportunisten en dat heeft voordelen (patronen in carrièreontwikkeling kunnen worden doorbroken), maar ook grote nadelen (het is een gevaarlijke voedingsbodem voor ongezonde machtsverhoudingen die in ongewenst gedrag kunnen uitmonden).

Grensoverschrijdend gedrag en slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn voor mij onlosmakelijk met elkaar verbonden. De afhankelijkheid van opdracht- en werkgevers is ontzettend groot. Je kijkt wel uit om je uit te spreken. Dit kan je al je werk kosten en dan heb je helemaal niks meer.

En qua ongewenst gedrag: ik denk dat het heel erg van de setting afhangt en dat vooral veel artiesten in een kwetsbare positie zitten, deels door werkelijke machtsverhoudingen, deels door het gevoel dat een bepaald gedrag moet worden geaccepteerd of een bepaalde opstelling van hen wordt verwacht omdat het anders effect heeft op hun carrièremogelijkheden. Het zou interessant zijn om dat boven water te krijgen.

In deze business is het hebben van een dikke huid en een grote bek noodzakelijk en dat zal ook niet veranderen. De business is hypocriet en corrupt en bepaalde mensen hebben macht over andere, kwetsbare, mensen. Deze kwetsbare mensen moeten tegen zichzelf in bescherming worden genomen, maar laten we niet vergeten dat er ook een groep is die letterlijk alles doet om beroemd te worden en het 'te maken' in deze wereld.

Behalve direct grensoverschrijdend gedrag door een persoon (bijv. verbaal, fysiek of seksueel) moet ik ook even vermelden dat de (oneerlijke) gang van zaken in de muziekindustrie op zichzelf ook schadelijk kan zijn voor mensen. Ik ken namelijk in mijn netwerk veel super getalenteerde hardwerkende mensen die al jarenlang zichzelf over de kop werken en keer op keer worden afgewezen of compleet genegeerd wanneer ze zichzelf promoten. De muziekindustrie is al met al een harde wereld, zeker aan de top, waarbij je echt een olifantshuid moet hebben en een enorm doorzettingsvermogen om te komen waar je wilt. Het is dat ik een optimistische houding heb in het leven en dat muziek mijn hart is, anders had ik waarschijnlijk al lang opgegeven na elf jaar ploeteren.

Zijn mensen met macht ook kwetsbaar?

Respondenten vragen aandacht voor het feit dat niet alleen mensen met een lage status kwetsbaar zijn voor grensoverschrijdend gedrag. Ook succesvolle mensen lopen risico's (bijv. door valse beschuldigingen, chantage en jaloezie). Enkele mannen geven aan dat ze zich ongemakkelijk voelen en zoeken naar manieren om het juiste te doen en zichzelf te beschermen. Verder gesprek hierover binnen de muziekindustrie wordt gewenst. Een aantal uitspraken illustreert dit signaal:

De entertainmentindustrie heeft sinds haar ontstaan een grote aantrekkingskracht op bepaalde mensen, omdat die bijvoorbeeld graag gehoord of gezien willen worden, of graag met hun positie (zouden willen) koketteren. En die daardoor verder gaan in hun gedrag en of ambities om hun doelen te verwezenlijken dan in andere situaties. Niet buiten beschouwing kan worden gelaten dat bepaalde vormen van 'toenadering', indien afgewezen, een negatief effect kunnen hebben, ook en vooral op degene die dat afwijst. Ik denk dat deze enquête completer en objectiever was geweest, als de andere kant van het spectrum ook bevraagd was. Of personen in beslissende leidinggevende posities wel eens geconfronteerd zijn met 'charmes'.

Ik vind dat er maatschappelijk weinig oog is voor het enorme verschil in kwetsbaarheid tussen mannen en vrouwen. Een goede maatschappelijke discussie is denk ik gewenst hierover.

Is er ook nog aandacht voor degenen die vals worden beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag?

Ik (man) werk ook als docent op een middelbare school en zorg eigenlijk altijd dat ik een leerling niet aanraak. Als een leerling iets goed gedaan heeft, vraag ik op een grappige toon of de leerling een schouderklopje wil. Ik merk dat er een groot verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke docenten. Vrouwelijke docenten zijn heel weinig geremd met fysiek contact. Tot zoenen en omarmen bij verjaardagen en examens toe. Ik voel mij daar heel lastig bij. Een leerling die enorm van slag is en aan het huilen is kan ik nog niet eens een hand op de schouder leggen. Ik voel mij dan heel erg beperkt ten opzichte van vrouwelijke collega's.

Weerbaarheid en 'het hoort erbij'

De vraag wanneer een incident grensoverschrijdend is en wat er vervolgens moet gebeuren houdt veel respondenten bezig. Moet je alles melden of mag je van mensen verwachten dat ze het zelf oplossen? Meerdere respondenten ervaren een gebrek aan weerbaarheid bij jonge mensen in de muziekindustrie. Zij pleiten voor meer aandacht voor beter en eerder voor jezelf opkomen en het gesprek aangaan, en vragen zich ook af of er ruimte is voor een tegengeluid. De volgende citaten gaan hierover:

Waar men niet bij stil staat is dat welke functie dan ook in de muziekindustrie knokken is - je moet body hebben. Dat het hard werken is, vaak tot diep in de nacht, en dat je niet altijd aan je slaapuren komt is normaal. Wat dan ook menselijk is, is dat een mens soms kribbig wordt en ja dan wordt er wel eens wat uitgeflapt, maar dat is zeer normaal, je maakt nadien je excuses en het is oké. Ik vind dat men die jonge mensen meer moet ondersteunen door middel van een cursus, hoe verhard ik mezelf in deze business.

Er wordt erg de nadruk gelegd in de hedendaagse maatschappij op grensoverschrijding. Dat is één kant van de medaille. Mij is vroeger geleerd dat een 100 procent veilige wereld een utopie is en er is dus aandacht besteed aan weerbaarheid, zelfredzaamheid en je eigen grenzen stellen. Zelfspot hoort daar ook bij en ook humor en zaken niet altijd te zwaar nemen bijvoorbeeld. Dat mis ik enorm in de hedendaagse maatschappij.

Zoals uit mijn antwoorden al blijkt, ik heb moeite met de meldingscultuur. Waarom lossen we nare zaken niet meer onderling op? Ik denk dat inzetten op weerbaarheid van individuen veel belangrijker is dan allerlei meldingsinstanties optuigen. En uiteraard moet er bescherming zijn tegen veelplegers die andermans grenzen keer op keer niet accepteren.

En misschien is het vooral een kwestie van bewustwording, van de mensen herinneren aan het feit dat ze weerbaar kunnen en mogen zijn, in plaats van zich direct genoodzaakt te moeten voelen een melding te maken. Soms lijkt het wel een ouderwetse heksenjacht geworden. Ik zeg: beter onderling contact maken en uitpraten wat er uit te praten valt en melden bewaren voor de echt zware vergrijpen. Om devaluatie te voorkomen!

In de laatste paar jaar zijn de mores in de samenleving aan het veranderen. Dat is voor een deel mooi. De cultuursector lijkt daar voorop in te lopen, in vergelijking met andere sectoren. Er is daarbij sprake van duidelijk activisme: de meningen en ideeën die worden voorgesteld gaan veel verder dan de meningen en ideeën die worden gedeeld door de meerderheid van de bevolking of bijvoorbeeld het gros van bedrijven in Nederland, en deze worden vooral gedreven door directies, externe adviseurs, en activisten binnen de organisaties. Deze meningen en ideeën worden ook niet over de hele linie gedeeld door de meeste mensen werkzaam in de sector, maar door het felle activistische karakter is het voor mensen die het niet volledig eens zijn met alle aspecten vrijwel onmogelijk om er zonder repercussies of reputatieschade openlijk anders over te denken of bepaalde zaken te nuanceren. Een voorbeeld hiervan is het boekje 'handreiking voor een nieuwe taal'. Een groot deel (geen onderzoek naar gedaan, maar het is ongetwijfeld een meerderheid) van de mensen werkzaam in de cultuursector is het zeker oneens met een deel van de aanbevelingen in dit boekje. Maar als er sprake is van mensen die zich op dat vlak durven uitspreken, dan heb ik daar tot op heden niets van gezien. En dat is begrijpelijk, want er is eigenlijk geen ruimte voor tegengeluiden, hoe genuanceerd ook. Daarvoor is geen platform. Die zijn niet welkom.

Een meldpunt als Mores heeft zichzelf nog niet laten gelden en staat nog verre van garant voor een veiligere, meer inclusieve sector. Hiervoor zijn nog erg veel stappen te zetten. Persoonlijk voel ik dat het vertrouwen in dit specifieke meldpunt ontbreekt en dit wordt binnen de sector breder gedragen. Hier zit een aanzienlijk probleem, omdat het doel van dit meldpunt juist is om vertrouwenwekkend over te komen.

Hoe dan wel: richtlijnen, register, toezicht, plek voor verhaal en advies

Sommige opmerkingen bevatten ideeën voor wat helpend zou kunnen zijn om grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie tegen te gaan:

Het zou helpen als er nog helderder richtlijnen komen over hoe je kunt/moet handelen (1) als je je slachtoffer voelt van ongewenst gedrag, (2) om te zorgen dat je geen ongewenst gedrag vertoont en (3) wat je moet doen als je ongewenst gedrag constateert.

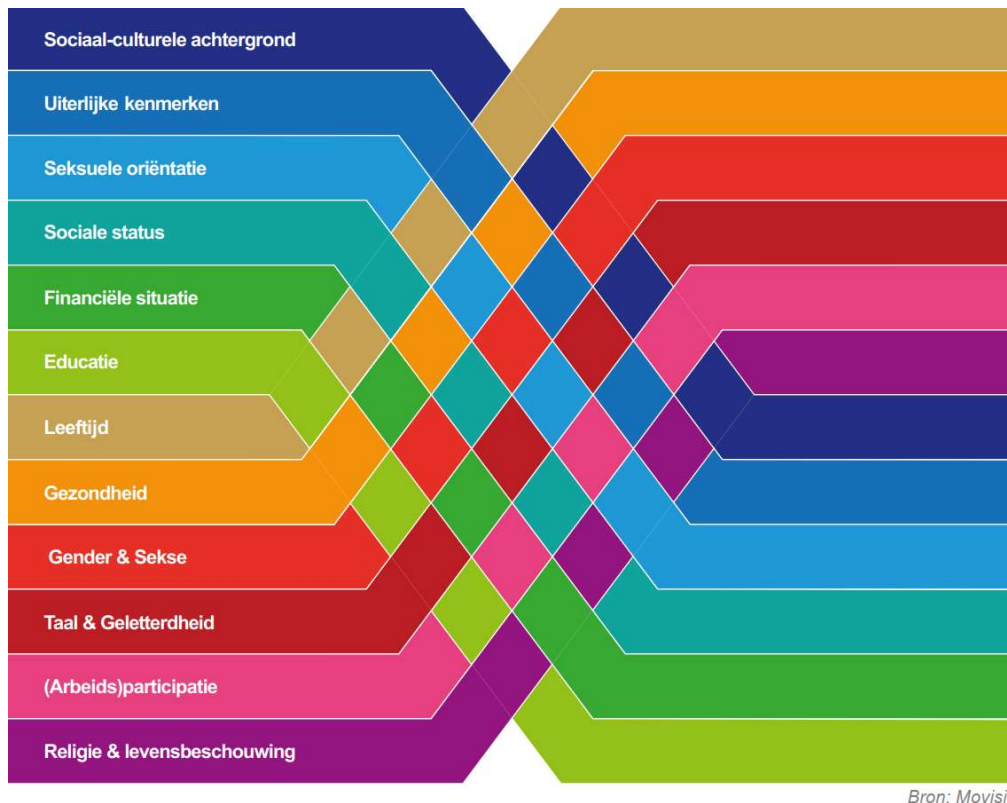
Er zou een register moeten zijn voor mensen die zich misdragen zodat er een dossier of iets dergelijks opgebouwd kan worden. Er lopen nu best wat mensen rond waar verhalen over zijn, maar die nog altijd gewoon op positie blijven. Dat vind ik een ingewikkelde situatie en ik maak me ook zorgen over de mensen waar ze voor en mee werken.

Het zou goed zijn als er een onafhankelijk toezichtsorgaan kwam voor deze branche die incidenten verder kan onderzoeken zonder dat het meteen iets voor de politie is. Dat stelt meer een norm.

Vooraf beginnende muzikanten moeten ergens met hun verhaal naar toe kunnen. Want als je eenmaal een eigen netwerk hebt, is er vaak niet zoveel meer aan de hand.

5.3. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG EN KRUISPUNTDENKEN

Bij het onderzoek naar vormen van grensoverschrijdend gedrag en de analyse van de impact op mensen gaan wij uit van het kruispuntdenken (ook wel intersectionaliteit genoemd). Het diversiteitsvlechtwerk (zie afbeelding hieronder) bestaat uit twaalf factoren. Dit zijn elementen waarin mensen van elkaar kunnen verschillen, die ook weer andere verschillen tot gevolg kunnen hebben. Intersectionaliteit houdt in dat een combinatie van verschillen, iemands positie in de maatschappij bepaalt. De interactie tussen verschillende factoren kan bijvoorbeeld iets zeggen over de mate van kwetsbaarheid van een persoon of de mate waarin iemand bepaald gedrag als meer of minder grensoverschrijdend ervaart en kan ook bepalend zijn voor de maatschappelijke machtspositie van mensen.



In de vragenlijst heeft dit geleid tot een uitgebreidere en meer inclusieve en respectvolle manier van het uitvragen van persoonskenmerken. En in de vragen over ervaringen zijn extra vragen toegevoegd over machtsverhoudingen, niet alleen de formele of informele machtsverhouding in de organisatie, maar ook over de maatschappelijke machtsverhoudingen.