

---

---

## Zo man, zo vrouw?

*Gender en de creatieve sector in Vlaanderen*

---

---

Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie –  
Universiteit Gent  
Mart Willekens, Jessy Siongers, Lucas Pissens &  
John Lievens

## Inhoud

1	Inleiding .....	3
2	Data .....	4
3	Statuten en tewerkstellingsinformatie .....	7
4	Verloning .....	11
4.1	Beschrijvende analyses .....	12
4.2	Multivariate analyses .....	19
5	Jobtevredenheid .....	23
5.1	Beschrijvende analyses .....	24
5.1	Multivariate analyses .....	24
6	Sociaal Netwerk .....	32
6.1	Beschrijvende analyses .....	32
6.2	Multivariate analyses .....	35
7	Seksisme .....	42
7.1.	Seksisme ten opzichte van vrouwen .....	42
7.1.1.	Beschrijvende analyses .....	42
7.1.2.	Multivariate analyses .....	46
7.2.	Seksisme ten opzichte van mannen .....	49
7.2.1.	Beschrijvende analyses .....	49
7.2.2.	Multivariate analyses .....	50
7.3.	Gepercipieerd seksisme ten opzichte van vrouwen (door mannen) .....	52
7.3.1.	Beschrijvende analyses .....	52
7.3.2.	Beschrijvende analyses .....	53
7.4.	Invloed van seksisme op jobtevredenheid .....	55
8.	Besluit .....	57
9.	Referenties .....	60
10.	Bijlagen .....	62

## 1 Inleiding

Het thema gender is de laatste jaren erg onder de aandacht gekomen binnen de creatieve sector. De #MeToo beweging in Vlaanderen en daarbuiten was hier zeker een van de meest in het oog springende campagnes, maar ook daarvoor al was er de 'equal pay' beweging in de nasleep van de Oscars in 2015 en het bredere Equal Pay Platform of Champions dat zich inzet voor meer gelijkheid in de verloning van mannen en vrouwen. Heel wat gekende namen uit de creatieve industrie sloten zich bij deze bewegingen aan waardoor de initiatieven veel navolging gekregen in de nationale en internationale media. Het lijkt wat tegenstrijdig dat deze problemen nu net binnen de creatieve sector worden aangekaart aangezien we intuïtief zouden verwachten dat deze sector hier meer van gespaard blijft. De creatieve sector wordt namelijk vaak omschreven als egalitair, divers en vooruitstrevend, waardoor er een verwachting ontstaat dat de genderongelijkheden hier net minder sterk aanwezig zijn. Uit internationaal onderzoek weten we echter dat dit niet het geval is. Het onzekere klimaat met veel projectmatig werk, de lage lonen en de moeilijke werkuren blijken sterker te wegen op de professionele carrière van vrouwen in de creatieve industrie (Gill, 2011). Zij slagen er minder in om door te groeien naar de meer prestigieuze jobs, blijven vaker steken in minder creatieve functies (de 'buitenbaan') en in de meeste Europese landen blijft een loonkloof aanwezig tussen mannen en vrouwen (Hesmondhalgh & Baker, 2015; EIGE, 2016). Dit heeft deels te maken met institutionele belemmeringen (het is moeilijker voor vrouwen om dit type werk te combineren met een gezin) maar daarnaast worden vrouwen ook nog steeds meer geconfronteerd met belemmeringen op microniveau. Eén van de verklaringen is dat de creatieve industrie toch nog steeds een mannenbastion blijkt waar nog steeds vele stereotypen overleven (mannen zijn jagers vrouwen zijn zorgers: zie Hesmondhalgh & Baker, 2015). Deze stereotypen, gecombineerd met vaak informeel geregelde contracten en opdrachten zorgen ervoor dat vrouwen moeilijker toegang vinden tot de 'juiste' netwerken om een carrière uit te bouwen binnen de sector (Bielby & Bielby, 1991). Ook expliciet seksistisch en seksueel grensoverschrijdend gedrag blijft voor veel vrouwen binnen de creatieve industrie een probleem vormen en de preciaire arbeidssituaties, de zware competitie en het gebrek aan regulering liggen mede aan de oorzaak van dit gedrag (Hennekam & Bennett, 2017). Dit blijkt ook in Vlaanderen zo te zijn, waar de carrière van vrouwelijke kunstenaars beduidend moeilijker verloopt dan die van mannen (Hillaert, 2017). De aandacht voor deze thema's blijkt dus terecht en meer onderzoek naar specifieke problemen rond gender in de creatieve sector lijkt aangewezen om de specifieke pijnpunten bloot te leggen.

Om een zicht te krijgen op de situatie in Vlaanderen wordt in dit rapport een situatieschets gemaakt van genderongelijkheid in de creatieve sector op basis van de beschikbare gegevens in de databanken. Op basis van drie datasets die de voorbije vijf jaren door de Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie aan de UGent werden verzameld bij professionelen in de creatieve sector hebben we de mogelijkheid om dieper in te gaan op genderongelijkheden in jobstatuten, verloning en arbeidstevredenheid over verschillende disciplines binnen de creatieve sector heen. In het volgende deel van dit rapport geven we een overzicht van deze databestanden. In deel 3 en 4 worden de verschillen in werksituaties en verloning besproken. Verder kijken we in deel 5 ook naar de subjectieve tevredenheid met de werksituatie. De laatste delen van het rapport handelen over genderspecifieke ervaringen op het werk. Voor deze ervaringen hebben we enkel data beschikbaar over architecten en designers, maar met deze case studies hopen we toch een aantal indicaties te geven over genderverschillen in werkervaringen binnen de bredere creatieve sector. Deel 6 gaat over het sociale netwerk van architecten en designers en deel 7 over ervaringen met seksisme en grensoverschrijdend gedrag. In het algemeen besluit linken we de feitelijke verschillen in verloning en statuten aan de meer subjectieve werkervaringen van mannen en vrouwen binnen de creatieve sector.

## 2 Data

Voor dit onderzoek voeren we secundaire analyses uit op drie datasets rond sociaal-economische thema's in de creatieve industrie, verzameld door de onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie aan de UGent. Voor de drie onderzoeksprojecten werden telkens een aantal vragen identiek gehouden (voor verschillende doelgroepen) wat vergelijkende analyses mogelijk maakt.

In 2013-2014 werd er een specifieke online bevraging over verloning en werkcondities uitgevoerd bij acteurs. De onderzoekspopulatie bestond daarbij uit acteurs of actrices in Vlaanderen die op het moment van de bevraging of de voorgaande drie jaar professioneel werkzaam waren als acteur of actrice. De contactgegevens werden initieel voorzien door de Acteursgilde (484) en het VTi (250) en vervolgens werd er ook een open oproep verspreid (gericht aan acteurs/actrices) via de nieuwsbrieven van de Acteursgilde, het VTi (nu opgenomen in Kunstenpunt), Departement CJSM (nu CJM), het Kunstenloket (nu Cultuurloket), het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten en Mediarte. 457 acteurs en actrices hebben de bevraging ingevuld, waarvan 313 volledig.

Het volledige rapport *“Acteurs in de spotlight. Onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs”* over dit onderzoek werd in 2014 gepubliceerd en is beschikbaar op de website van de Vlaamse overheid: <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/acteurs-in-de-spotlight>

In 2016 werd vervolgens een bredere online bevraging georganiseerd over de sociaal economische positie van professionele kunstenaars in het bredere culturele veld (regisseurs, scenaristen, literaire auteurs en illustratoren, muzikanten en componisten, beeldende kunstenaars en podiumkunstenaars). Acteurs werden hier niet meer opgenomen omdat zij reeds in 2013-2014 werden bevraged. De contactgegevens werden verkregen vanuit verschillende invalshoeken, m.n. databestanden van het Kunstenloket, Kunstenpunt, Vlaams Audiovisueel Fonds, Scenaristengilde, Unie van Regisseurs, Vlaams Fonds voor de Letteren, Vlaamse Auteursvereniging en PlayRight. Op deze manier werden 13.138 contactgegevens verzameld. In een latere fase werd er ook nog een open oproep gelanceerd via Facebookpagina's en nieuwsbrieven van o.m. Kunstenloket, Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, Vlaamse Auteursvereniging, Vlaams Audiovisueel Fonds, Unie van Regisseurs, SABAM en Kunst in Huis. In totaal hebben 2705 personen de vragenlijst ingevuld (waarvan 294 via de open oproep): 392 regisseurs, scenaristen of andere audiovisuele kunstenaars, 715 beeldende kunstenaars, 308 literaire auteurs of illustratoren, 899 muzikanten en 391 podiumkunstenaars (niet acteurs).

Het onderzoeksrapport *“Loont passie? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van professionele kunstenaars in Vlaanderen”* werd gepubliceerd in 2016 en is tevens beschikbaar op de website van de Vlaamse overheid: [www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/loont-passie-een-onderzoek-naar-de-sociaaleconomische-positie-van-professionele-kunstenaars-in-vlaanderen-1](http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/loont-passie-een-onderzoek-naar-de-sociaaleconomische-positie-van-professionele-kunstenaars-in-vlaanderen-1)

In 2017-2018 werd een derde online bevraging uitgevoerd, ditmaal bij een zeer specifieke groep binnen de culturele sector: architecten en designers (die in de laatste drie jaar professionele activiteiten hebben verricht). Ook hier was het thema de sociaal-economische positie van deze beroepsgroep maar daarnaast werden er ook een aantal specifieke vragen met betrekking tot gendergerelateerde issues gesteld (over onder meer sociaal netwerk en seksistisch gedrag). Hier werden de contactgegevens verzameld via de Orde van Architecten (7.381 adresgegevens) en Flanders DC (3.480 adresgegevens)<sup>1</sup>. Bij de architecten hebben 2.759 architecten de vragenlijst minstens deels ingevuld (waarvan 1.216 volledig) en bij de designers hebben 579 designers de vragenlijst minstens deels ingevuld

---

<sup>1</sup> Bij Flanders DC was er een relatief groot aantal ongeldige adressen van designers die niet (meer) tot de doelgroep behoorden.

(waarvan 326 volledig). Het onderzoeksrapport “*Wie heeft het gemaakt? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van architecten en designers in Vlaanderen*” werd in 2018 gepubliceerd en is beschikbaar op de website van het Departement Cultuur, Jeugd en Media: <https://cism.be/cultuur/themas/ccs-vlaanderen/loopbanen-de-ccs>

Op basis van deze drie datasets werd een overkoepelende dataset geconstrueerd met alle variabelen die vergelijkbaar zijn over de verschillende beroepsgroepen heen. In totaal hebben we gegevens beschikbaar over 3029 personen werkzaam in de creatieve sector. Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende beroepsgroepen in deze dataset. Voor de specifieke genderanalyses in het laatste onderzoek (sociaal netwerk en seksisme) wordt de originele dataset van architecten en designers gebruikt.

**Tabel 1: Samenstelling dataset**

Dataset	Beroep/sector	N
2016	Regisseur, scenarist	215
2016	Beeldend kunstenaar	347
2016	Literair auteur of illustrator	180
2016	Muzikant of componist	464
2016	Podiumkunstenaar	187
2013/2014	Acteur	175
2017/2018	Architect	1132
2017/2018	Designer	329
	<b>Totaal</b>	<b>3029</b>

In figuur 1 geven we de genderverdeling naar leeftijd weer voor de verschillende disciplines. Deze werden ook reeds in de voorgaande rapporten gepresenteerd, maar aangezien zij relevant zijn om de modellen en cijfers in dit rapport te interpreteren worden zij hier terug weergegeven. Over het algemeen zien we telkens een afname van het aandeel vrouwen in de oudere leeftijdscategorieën. Deze afname is vooral erg sterk bij de muzikanten, architecten, regisseurs en podiumkunstenaars. Bij deze groepen wordt het aandeel vrouwen in de leeftijdscategorie boven de 56 jaar erg klein. Bij de auteurs en illustratoren zijn de verschillen minder groot, hier zien we nog wel een vrij groot aandeel oudere vrouwen die actief zijn binnen deze discipline. Het feit dat er weinig vrouwen aanwezig zijn in de oudere leeftijdscategorieën kan zowel verklaard worden door generatie als selectie effecten. Zo kan het zijn dat er in oudere generaties een kleinere instroom was van vrouwen binnen de discipline, maar daarnaast kan het ook zijn dat vrouwen sneller uitstroonden doorheen hun professionele carrière. Dit laatste kan leiden tot een selectie effect, waarbij enkel de meest succesvolle vrouwen binnen een discipline tot op een latere leeftijd aanwezig blijven. Dit gegeven moet telkens in rekening gebracht worden wanneer we de resultaten van dit onderzoek interpreteren.

**Figuur 1: Gender verdeling naar leeftijd voor de verschillende disciplines.**



### 3 Statuten en tewerkstellingsinformatie

Een eerste belangrijk onderdeel dat we in rekening moeten nemen wanneer we onderzoek doen naar de sociaaleconomische positie van mannen en vrouwen in de creatieve sector, zijn verschillen in het type van tewerkstelling. Onderzoek naar tewerkstellingsstatuten toont aan dat vrouwen minder als zelfstandige aan de slag gaan. In het Vlaams Gewest was in 2016 16,9% van de beroepsactieve mannen tussen 20 tot 64 jaar zelfstandige, bij de vrouwen was dit slechts 9,6%<sup>2</sup>. Gelijkaardige cijfers worden gevonden voor de voorgaande vijf jaren. Studies naar ondernemerschap schrijven dit genderverschil onder meer toe aan het feit dat vrouwen minder opportuniteiten percipiëren om zelfstandig aan de slag te gaan, maar zichzelf ook lager inschatten op het vlak van de competenties die nodig zijn om succesvol een bedrijf op te starten alsook het gegeven dat de angst voor mislukking hen meer parten speelt dan de mannen (zie voor Vlaanderen bv. Bosma, Crijns & Holvoet, 2013).

Bij personen werkzaam in de creatieve sector, is het minder eenvoudig een eenduidig beeld te krijgen op de tewerkstellingsstatuten. Niet alleen combineren personen tewerkgesteld in de creatieve sector vaak verschillende jobs en functies; ook op het vlak van tewerkstellingsstatuten combineren ze meerdere statuten binnen en buiten de sector. We focussen hier op hun tewerkstellingsstatuut/-statuten binnen de creatieve sector. De creatieve sector kent een van de hoogste percentages zelfstandigen, dat blijkt tevens uit onze cijfers. Twee derde van de respondenten (66,3%) oefent zijn/haar artistieke werkzaamheden uit als zelfstandige, hetzij in hoofd- hetzij in bijberoep. Dit percentage ligt weliswaar niet even hoog in alle disciplines en wordt sterk opgetild door de architecten waarvan 94,5% is tewerkgesteld als zelfstandige, maar ook in de andere disciplines stellen we vast dat een kwart (bij de podiumkunstenars) tot ruim driekwart (bij de designers) als zelfstandige tewerkgesteld is voor de artistieke activiteiten die men uitoefent. Net als in de algemene cijfers stellen we in de creatieve sector duidelijke genderverschillen vast in statuten (zie tabel 2): 71% van de mannen is tewerkgesteld als zelfstandige, terwijl dit voor vrouwen 'slechts' 59% is. In twee disciplines worden geen significante genderverschillen vastgesteld in de tewerkstelling als zelfstandige, met name bij designers en literaire auteurs/illustratoren. In de andere disciplines zijn er vaak zeer grote verschillen. Bij regisseurs en scenaristen is het genderverschil het meest uitgesproken: slechts een op de vijf vrouwelijke regisseurs/scenaristen is tewerkgesteld als zelfstandige, terwijl dit bij de mannen ruim de helft is (54%). In de andere disciplines bedraagt het verschil ongeveer zo'n 15 procentpunten. Daarnaast blijkt dit genderverschil het meest uitgesproken met betrekking tot het zelfstandige statuut in hoofdberoep. Wat betreft het statuut van zelfstandigen in bijberoep blijken er minder verschillen te bestaan. Meer nog, bij designers stellen we vast dat het genderverschil omkeert. Van de vrouwelijke designers oefent bijna een derde haar designactiviteiten uit als zelfstandige in bijberoep terwijl dit bij de mannen slechts om een vijfde gaat. En wanneer hier de opdeling wordt gemaakt tussen zelfstandigen in hoofd- en bijberoep stellen we vast dat net als bij de andere disciplines het aandeel personen dat zelfstandig in hoofdberoep is lager ligt bij de vrouwen.

Bij architecten waar wel een zeer groot aandeel van de vrouwen tewerkgesteld is als zelfstandige, wijzen een aantal vrouwen op de specifieke moeilijkheden waarmee vrouwen in een zelfstandigenstatuut worden geconfronteerd. Vooral de grote financiële risico's waarmee zelfstandig tewerkgestelde vrouwen worden geconfronteerd bij moederschapsrust worden hierbij aangehaald:

*Als (schijn)zelfstandige is moederschapsrust beperkt betaald door de sociale kas. Verder is er geen vangnet als vrouwen zwanger zijn. Als (schijn)zelfstandige ben je dus verplicht om beroep te doen op andere bronnen van inkomens tijdens moederschapsrust. In het architectenbureau waar ik werk, heb ik gevraagd voor een tegemoetkoming van het architectenbureau voor tijdens de moederschapsrust, maar heb deze niet gekregen.*

---

<sup>2</sup> Cijfers werden geconsulteerd via <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166> (geconsulteerd op 21 maart 2018)

Verder is er geen enkele bescherming als je zwanger bent. Deze moeilijke situaties zijn enkel voor vrouwen. Mannen worden daarmee niet geconfronteerd. (Architecte)

Mijn tot hiertoe zwaarste ervaring in mijn loopbaan als zelfstandig architect is de zwangerschaps- en moederschapsrust, of eerder het gebrek daaraan. Ik ben een éénmanszaak. Ik heb dus geen collega's die tijdelijk mijn lopende projecten kunnen overnemen. Voor die korte periode lijkt het ook zinloos om een vervanger volledig in te werken. Dit heeft gezorgd voor een zware druk, tijdens mijn zwangerschappen en kort na mijn bevallingen. Dit heeft er ook voor gezorgd dat ik al heel snel na mijn bevallingen de nood voelde om terug aan het werk te moeten gaan, terwijl ik daar mentaal nog niet klaar voor was. De financiële vergoeding die we krijgen tijdens onze moederschapsrust is te weinig. Dit heeft voor een financiële kater gezorgd. Mocht de financiële vergoeding hoger zijn en de periode waarbinnen we daar beroep kunnen op doen langer, zou het wel zinvol kunnen zijn om tijdelijk een vervanger aan te stellen en deze in te werken in lopende dossiers opdat wij langer van onze moederschapsrust zouden kunnen genieten (Architecte)

Tabel 2. Tewerkstellingsstatuut in de artistieke sector (meerdere antwoorden mogelijk, n=5057)

		Werknemer * (algemeen)	Werknemer in loondienst (arbeids- contract)	Werknemer in opdracht via SBK, interim- kantoor, ...	Zelfstandige (algemeen)	Zelfstandige in hoofd- beroep	Zelfstandige in bijberoep
Regisseur of scenarist	man	48,5%	23,8%	33,9%	54,0%	40,2%	13,8%
	vrouw	75,3%	41,9%	54,8%	20,4%	10,8%	9,7%
Beeldend kunstenaar	man	24,7%	12,8%	15,5%	63,5%	27,6%	36,2%
	vrouw	26,3%	12,4%	16,3%	48,6%	21,5%	27,1%
Literair auteur of illustrator	man	14,4%	6,1%	9,1%	66,7%	42,4%	25,0%
	vrouw	14,2%	8,7%	9,4%	61,4%	29,9%	31,5%
Muzikant of componist	man	47,1%	31,5%	27,3%	46,8%	17,0%	30,5%
	vrouw	64,6%	50,0%	36,7%	31,0%	8,9%	22,2%
Podiumkunstenaar	man	70,2%	54,2%	44,0%	32,7%	20,8%	11,9%
	vrouw	81,0%	59,2%	57,1%	17,4%	8,7%	8,7%
Acteur	man	75,8%	61,1%	48,4%	35,3%	25,3%	11,6%
	vrouw	89,2%	67,6%	56,4%	21,1%	13,7%	7,4%
Architect	man	4,8%	3,4%	0,2%	96,7%	91,9%	5,1%
	vrouw	12,2%	7,4%	0,7%	90,5%	86,2%	4,8%
Designer	man	28,4%	22,5%	3,8%	79,2%	59,2%	20,1%
	vrouw	30,1%	23,4%	5,2%	77,0%	45,4%	33,1%
<b>Totaal</b>	man	28,5%	19,3%	15,4%	70,7%	54,5%	16,6%
	vrouw	38,1%	26,4%	20,3%	59,4%	44,3%	15,5%
	<i>Totaal</i>	32,3%			66,3%		

Cijfers in vet verschillen significant op niveau  $p < 0,05$

\*Inclusief ambtenaren

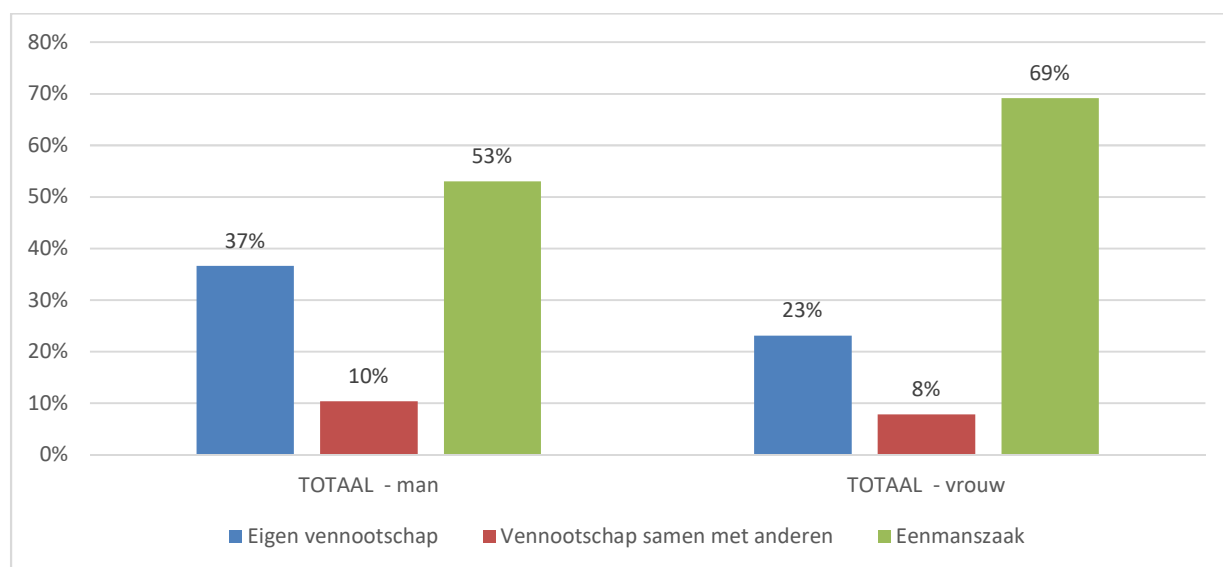
Vrouwen kiezen in de creatieve sector dus meer dan mannen voor het minder risicovolle statuut van werknemer. Dit geldt vooral in de audiovisuele sector en in de podiumkunstensector waar men veel meer dan in andere



kunstendisciplines afhankelijk is van de gunning van opdrachten. Toch gaat ook het statuut van werknemer vaak gepaard met werkonzekerheid. Een groot aandeel van de respondenten, opnieuw in de audiovisuele sector en de podiumkunsten, werkt met tijdelijke opdrachtsovereenkomsten via SBK's en interimkantoren. Bij muzikanten en audiovisuele kunstenaars stellen we vast dat vrouwen meer dan mannen zowel tewerkgesteld zijn als werknemer in loondienst als werknemer in opdracht. Bij podiumkunsten betreft het enkel de meer risicovolle tewerkstelling via SBK's en interimkantoren.

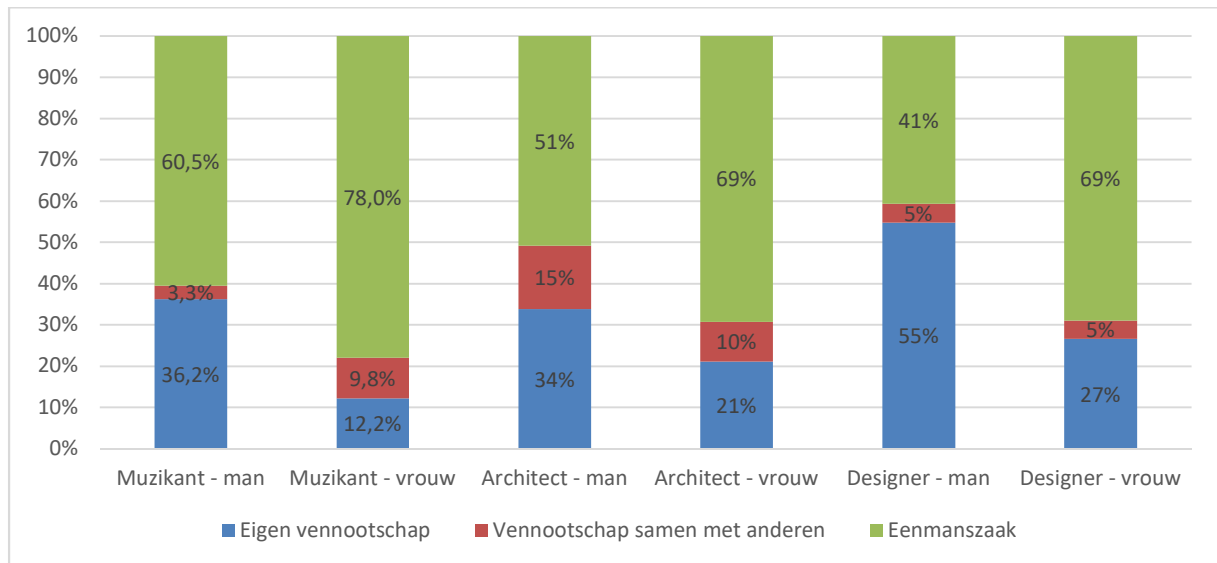
Wanneer vrouwen in de creatieve sector zelfstandige zijn, is dit bovendien meer dan mannen in de vorm van een eenmanszaak, bij mannen is dit vaker dan bij vrouwen via een vennootschap. Zeker de eigen vennootschappen komen frequenter voor bij mannen. Terwijl vrouwen minder opteren voor het statuut van zelfstandige, blijkt dus dat wanneer ze als zelfstandige aan de slag gaan, ze meer dan mannen opteren voor de meer risicovolle ondernemingsvorm van een eenmanszaak, die in tegenstelling tot de vennootschap geen aparte rechtspersoonlijkheid bezit en waarbij er bijgevolg geen duidelijke splitsing is tussen privé-vermogen en het vermogen van de zaak. Deze ondernemingsvorm brengt minder administratieve en boekhoudkundige verplichtingen met zich mee maar houdt wel meer risico's in omdat de zelfstandige zijn/haar volledige persoonlijke vermogen instaat voor de verbintenissen van de onderneming en kan ingezet worden om eventuele schulden te betalen.

**Figuur 2. Ondernemingsvorm van zelfstandigen naargelang geslacht (n=2953)**



Deze genderverschillen doen zich evenwel niet in gelijke mate voor in alle disciplines (zie tabel 3, zie figuur 3). Slechts in drie disciplines gaat het om significante verschillen, m.n. bij muzikanten, architecten en designers. Zo heeft 60,5% van de mannelijke zelfstandige muzikanten een éénmanszaak, terwijl dit bij de vrouwen 78% bedraagt. Ook bij de twee andere disciplines stellen we vast dat bij vrouwelijke zelfstandigen het aandeel personen met een eenmanszaak 18 procentpunten hoger ligt dan bij mannen.

**Figuur 3. Ondernemingsvorm van zelfstandigen naargelang discipline en geslacht (enkel disciplines met significante genderverschillen; n\_muzikanten=251; n\_architecten=1656; n\_designer=374)**



**Tabel 3. Ondernemingsvorm van zelfstandigen naargelang discipline en geslacht (n=2953)**

		Een eigen vennootschap (bvba, cvoa, ...), vzw	Een vennootschap of vzw samen met anderen	Een eenmanszaak
Audiovisueel kunstenaar	man	48,3%	4,2%	47,5%
	vrouw	43,8%	0,0%	56,3%
Beeldend kunstenaar	man	15,9%	2,9%	81,2%
	vrouw	14,8%	4,5%	80,7%
Literair auteur of illustrator	man	17,2%	3,1%	79,9%
	vrouw	13,6%	3,4%	83,1%
Muzikant of componist	man	<b>36,2%</b>	<b>3,3%</b>	<b>60,5%</b>
	vrouw	<b>12,2%</b>	<b>9,8%</b>	<b>78,0%</b>
Podiumkunstenaar	man	38,3%	6,4%	55,3%
	vrouw	41,7%	8,3%	50,0%
Acteur	man	64,0%	8,0%	28,0%
	vrouw	58,5%	9,8%	31,7%
Architect	man	<b>33,9%</b>	<b>15,3%</b>	<b>50,8%</b>
	vrouw	<b>21,1%</b>	<b>9,7%</b>	<b>69,2%</b>
Designer	man	<b>54,8%</b>	<b>4,6%</b>	<b>40,6%</b>
	vrouw	<b>26,6%</b>	<b>4,5%</b>	<b>68,9%</b>
TOTAAL	man	36,6%	10,4%	53,0%
	vrouw	23,1%	7,8%	69,1%

**Cijfers in vet: sign. verschil op p<0,05**

## 4 Verloning

Onderzoek toont aan dat de financiële verloningen van kunstenaars lager liggen dan andere beroepen die een gelijkaardig niveau van *menselijk kapitaal* (in termen van onderwijs, training en ervaring) vereisen (Abbing, 2002; Siongers, Van Steen & Lievens, 2014; Siongers, Van Steen & Lievens, 2016; Siongers, Willekens, Pissens & Lievens, 2018; Throsby & Zednik, 2011). Ten gevolge van deze lage verloningen vullen heel wat kunstenaars hun inkomens vanuit de kunsten dan ook aan met inkomens vanuit andere bronnen.

Daarnaast wordt vaak gesteld dat de situatie van vrouwen in de kunstensector nog meer precair is dan deze van hun mannelijke collega's. Deze genderongelijkheid en precaire situatie voor vrouwen uit zich op meerdere fronten en zou leiden tot een lagere verloning van vrouwen. Heel wat studies wijzen op het glazen plafond voor vrouwen in de kunstensector (zie bv. Bielby, 2009; Bielby & Bielby, 1996; Conor, Gill & Taylor, 2015; Siongers, Van Steen & Lievens, 2014; Siongers & Van Steen, 2016).

Bielby en Bielby (1992, 1996) die focusten op genderverschillen in verloning in de audiovisuele sector en meer in het bijzonder op scenaristen, onderscheidde daarbij twee mogelijke processen:

- 1) Een proces van **continue ongelijkheid**, waarbij vrouwen worden benadeeld ten opzichte van mannen gedurende hun gehele loopbaan, onafhankelijk van hun voorgaande verwezenlijkingen.
- 2) Een proces van **cumulatieve ongelijkheid**, waarbij vrouwen en mannen hun loopbaan beginnen op basis van min of meer gelijke kansen, maar waarbij vrouwen botsen op het alomgekende "glazen plafond" (of in de filmindustrie ook al wel eens het celluloid plafond genoemd) en daardoor verder afwijken van hun mannelijke collega's doorheen hun carrière. Doordat zij in verschillende fases in hun carrière worden achtergesteld wordt er een afstand gecreëerd met hun mannelijke collega's, die steeds moeilijker te overbruggen valt.

Bij continue ongelijkheid is er dus een genderverschil bij de start van de carrière en blijft deze ongeveer gelijk doorheen de carrière, bij cumulatieve ongelijkheid is er geen verschil aan het begin maar neemt de ongelijkheid toe naarmate de leeftijd vordert. Op basis van longitudinale data vonden Bielby en Bielby steun voor het proces van continue ongelijkheid bij scenaristen in de televisiesector (1992), terwijl ze bij scenaristen in de filmsector (1996) vooral steun vonden voor het proces van cumulatieve ongelijkheid. Bielby en Bielby schreven de genderongelijkheid en het proces van continue achterstelling van vrouwen in de televisiesector vooral toe aan het feit dat mannelijke schrijvers meer gekend zijn in het sociale netwerk en geassocieerd worden met minder risico voor korte opdrachten en met meer kans op commercieel succes dan even succesrijke vrouwelijke schrijvers. Deze perceptie is in de televisiesector reeds bepalend bij aanvang van de carrière aldus Bielby en Bielby (1992). In 1996 repliceerden Bielby en Bielby deze studie bij scenaristen in de filmindustrie. Bij deze groep van schrijvers bleek er zich veeleer een proces van cumulatieve ongelijkheid voor te doen, waarbij vrouwen en mannen bij de aanvang van hun loopbaan op een vergelijkbaar loon kunnen rekenen, maar de verloning van mannen doorheen de carrière meer en meer uitsteekt boven die van vrouwen. Bielby en Bielby veronderstellen dat deze groeiende kloof wordt veroorzaakt door het gegeven dat over de loopbaan de opportuniteiten worden gelimiteerd tot een engere set van genres bij vrouwen dan bij mannen.

Hoewel er zich verschillende dynamieken van achterstelling voordoen in de film- en televisiesector vonden zij in geen van beide studies tekenen dat de genderkloof zou afgenomen zijn over de tijd. De studie van Bielby en Bielby is echter enigszins gedateerd en beschrijft slechts een segment binnen de creatieve sector. Het onderzoek situeert zich bovendien in de Verenigde Staten waar de context verschilt van deze in Europa. Wat we wel meenemen van hen zijn de twee trajecten van genderongelijkheid die zij schetsen. De verklaringen die zij naar voor schuiven voor

genderongelijkheid worden vandaag nog steeds aangehaald in het debat omtrent genderongelijkheid in de creatieve sector, ook in Vlaanderen. Elementen die volgens Bielby en Bielby leiden tot genderongelijkheid zijn de korte termijn contracten, een werkcontext gekenmerkt door ambiguïteit, risico en onzekerheid, werken in een meer gesloten sociale netwerk van interpersoonlijke banden en tot slot het gebruik van informele en subjectieve criteria voor de aanstelling en evaluatie van schrijvers en andere creatieve werkers (Bielby & Bielby, 1996).

Alper en Wassel (2006) die op basis van census data van 1950 tot 2000 de inkomens van kunstenaars in verschillende disciplines onderzochten, vonden ook anno 2000 nog steeds genderverschillen in verloning, ook na controle voor onder meer aantal jaren ervaring en statuut. Echter ook deze cijfers van Alper en Wassel kunnen ondertussen wat verouderd genoemd worden en hebben eveneens betrekking op de Verenigde Staten. Een meer recente analyse komt van O'Brien, Laurison, Miles en Friedman (2016) op basis van de Britse Labour Force Survey. Zij vinden dat anno 2014 in Groot-Brittannië nog steeds significante genderverschillen bestaan in inkomens bij personen tewerkgesteld in de architectuur en de audiovisuele sector en dit na controle voor indicatoren zoals leeftijd, aantal uren gewerkt en diploma. Hun analyses betreffen evenwel enkel werknemers en omvatten dus niet de zelfstandigen welke een aanzienlijke groep vormen in de creatieve sector.

Op basis van onze data kunnen we deze zelfstandigen wel betrekken in de analyses. Het correct in kaart brengen van verloning, blijft evenwel een complexe zaak. Het op een correcte en vergelijkbare manier in kaart brengen van de financiële situatie van de gemiddelde Vlaming is al niet eenvoudig, laat staan die van de kunstenaar. Professionele kunstenaars sprokkelen inkomsten bij elkaar, vaak uit verscheidene kortdurende projecten die worden afgewisseld met perioden van werkloosheid en aangevuld met inkomsten uit niet-artistieke jobs. In de vragenlijst hebben we getracht deze zo nauwkeurig mogelijk in kaart te brengen. Daarbij hebben we zowel gepolst naar het inkomen uit loon, alsook naar andere inkomstenbronnen die specifiek zijn voor kunstenaars (rechten, KVR, subsidies, ...). In deze paragraaf zullen we naar twee indicatoren van verloning kijken: totaal netto inkomen (zowel uit artistiek als niet-artistiek werk) en aandeel van het inkomen dat afkomstig is uit artistiek werk.

## 4.1 Beschrijvende analyses

In de voorgaande rapporten naar de socio-economische condities van acteurs, kunstenaars en architecten en designers (Siongers, Van Steen & Lievens, 2014 & 2016; Siongers, Willekens, Pissens & Lievens, 2018) maakten we bij de analyses naar inkomen een onderscheid naargelang statuut: zelfstandige in hoofdberoep, zelfstandige in bijberoep en werknemer. In dit rapport hebben we evenwel beslist om de verloningen van zelfstandigen en werknemers gezamenlijk te analyseren omdat we voornamelijk geïnteresseerd zijn in het bedrag dat een kunstenaar heeft om van te leven en de genderverschillen hierin de focus zijn.

Netto-inkomens uit *zelfstandig werk* omschreven we in de vragenlijst als de omzet (exclusief btw) min beroepskosten, inkomstenbelasting, premies en sociale zekerheidsbijdragen. Inkomsten uit beurzen, prijzen, auteursrechten en uitkeringen tellen ook mee.

Ook aan *werknemers* werd gevraagd een inschatting te maken van het totale persoonlijk inkomen (zonder partner) uit al de activiteiten samen. Netto inkomen uit werk is de som die iemand op zijn/haar rekening gestort krijgt. Inkomsten uit "zwart werk", beurzen, prijzen, auteursrechten, KVR, werkloosheidsuitkeringen, vakantiegeld, eindejaarspremie, vervangingsinkomens en pensioenen worden hier ook meegeteld.

De vergelijking tussen deze twee indicatoren is niet geheel correct, maar wanneer we aparte analyses zouden uitvoeren voor werknemers en zelfstandigen zouden we 1) voor een aantal disciplines heel kleine cellen bekomen en de opdeling naar disciplines niet kunnen maken en 2) door de vele opdelingen de focus op genderverschillen verliezen. In de multivariate analyses zullen we wel controleren voor het statuut waarin men tewerkgesteld is en bekijken of inkomensverschillen stand houden na controle voor statuut.

In deze analyses zullen we bovendien focussen op de kunstenaars op beroepsactieve leeftijd omdat de groep 65-plussers die de vragenlijsten hebben beantwoord een kleine en zeer specifieke groep op het vlak van verloning vormt.

In de grafieken in figuur 4 geven we de totale netto-inkomens weer naargelang geslacht en leeftijdsgroep. In figuur 5 en figuur 6 geven we vervolgens de verhouding weer van het gemiddelde en het mediaan inkomen van vrouwen ten opzichte van dat van mannen en dit voor elke leeftijdsgroep. Een cijfer boven één betekent dat vrouwen binnen die leeftijdsgroep meer verdienen dan mannen.

Op basis van Bielby en Bielby zouden we kunnen verwachten dat genderongelijkheden in verloning sterker tot uiting komen in de audiovisuele sector en in de podiumkunsten. Toch zien we in de grafieken in figuur 4 ook in de andere disciplines duidelijke genderverschillen in verloning. Een aantal zaken vallen daarbij op.

Vooreerst kunnen we vaststellen dat voor quasi geen enkele discipline of leeftijdsgroep het gemiddelde inkomen van vrouwen gelijk is aan dat van mannen. Het gaat daarbij weliswaar niet voor alle weergegeven leeftijdsgroepen om significante verschillen maar het patroon is zeer duidelijk. Dat verschil komt nog duidelijker tot uiting wanneer we zoals in figuur 5 alle vrouw-man ratio's in één figuur weergeven. Slechts bij één groep merken we een duidelijk en significant hoger gemiddeld inkomen bij vrouwen dan bij mannen, met name bij podiumkunstenaars in de leeftijdsgroep van 36 tot 45 jaar<sup>3</sup>. Bij de hogere leeftijdsgroepen zijn de verschillen kleiner en vaak niet significant. Echter zoals in deel 2 van dit rapport werd aangegeven, stromen vrouwen sneller uit het beroep en is –zeker in de audiovisuele sector, de muzieksector en de architectuur- het aantal vrouwen in de oudste leeftijdsgroep klein. Wellicht gaat het hier dus om een selectie-effect. Op basis van internationaal empirisch onderzoek kunnen we veronderstellen dat vrouwen bij een lagere verloning veel sneller het kunstenaarsberoep verlaten omwille van de hogere risico's; bij vrouwen blijven dus wellicht meer dan bij mannen de best presterenden (of zij die het best kunnen leven van hun inkomen als kunstenaar) over.

Gemiddelden worden evenwel sterk beïnvloed door extremen. Het is daarom relevanter naar de mediaaninkomens te kijken. Wanneer we hiernaar kijken, zijn de genderverschillen minder uitgesproken. Vooral in de audiovisuele sector en de podiumkunstensector stellen we vast dat een aantal hoge inkomens het gemiddelde inkomen sterk bepalen. De opvallende hogere gemiddelde inkomens die we vaststelden bij vrouwelijke podiumkunstenaars in de leeftijdsgroep van 36 tot 45 jaar, bij mannelijke acteurs in de leeftijdsgroep van 46 tot 55 en bij regisseurs en scenaristen in de oudste leeftijdsgroep blijken zo vooral toe te schrijven aan enkele zeer hoge inkomens in deze leeftijdsgroepen. Bij de meeste disciplines en leeftijdsgroepen stellen we in figuur 56 vast dat de kloof tussen de mediaaninkomens kleiner is dan deze tussen de gemiddelde inkomens. Dit betekent dat uitschieters in verloning zich eerder voordoen bij mannen en dat de hogere gemiddelde lonen bij de mannen dus deels worden veroorzaakt door de inkomens van een aantal topkunstenaars bij de mannen. Toch blijft ook bij de mediaaninkomens, zeker voor de middelste leeftijdsgroepen, de genderkloof in inkomens bestaan. Dit is nog duidelijker zichtbaar in de vrouw-man

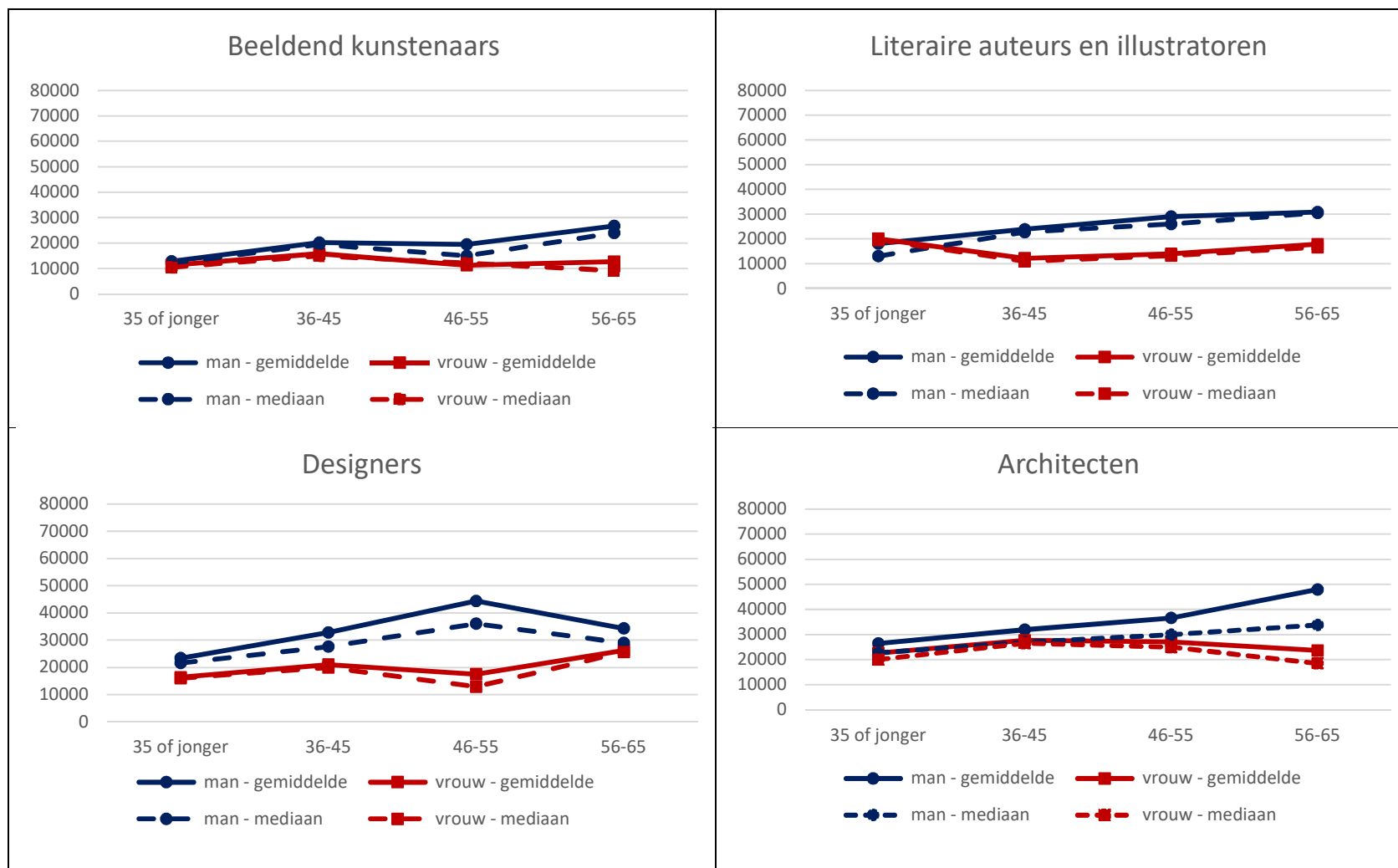
---

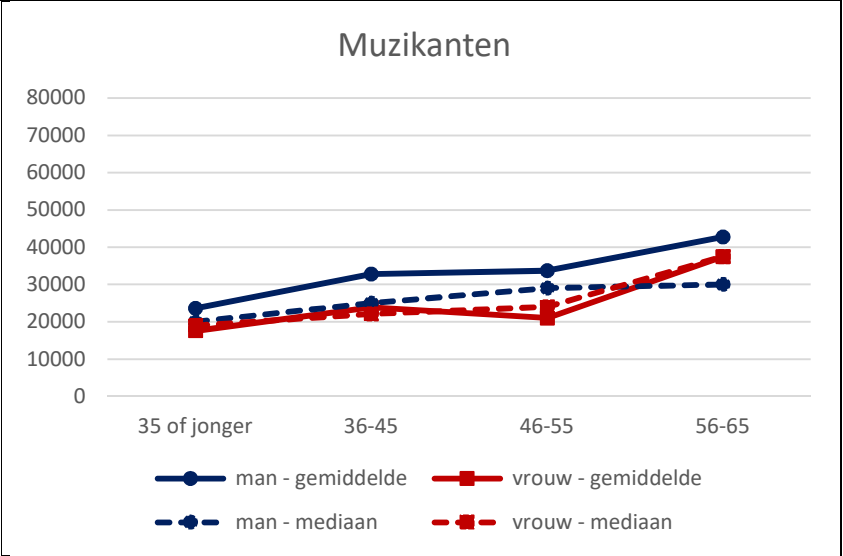
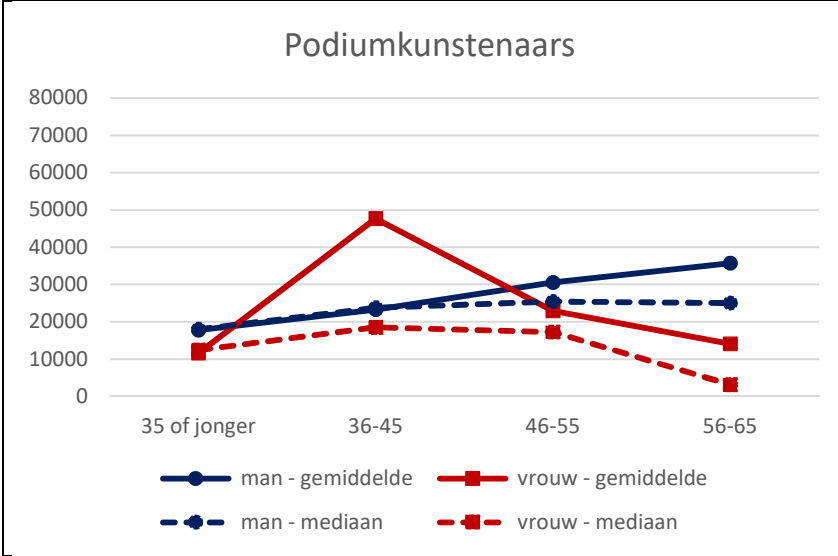
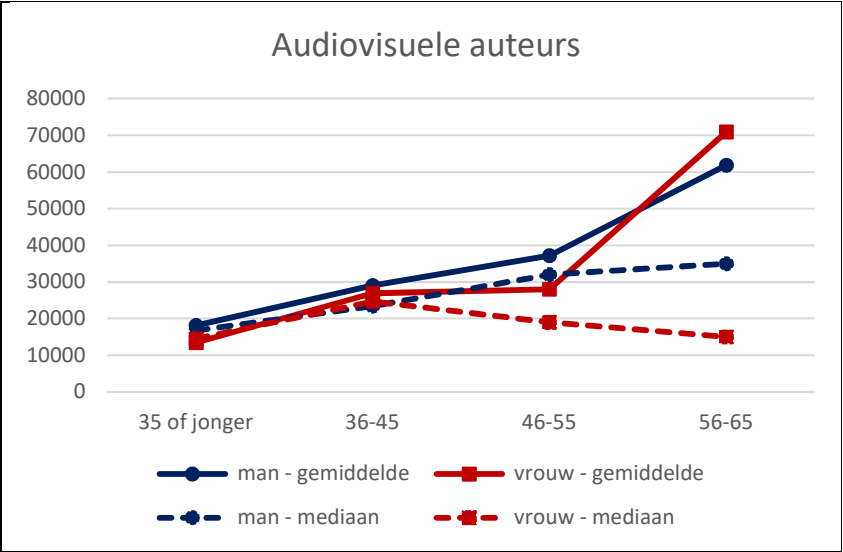
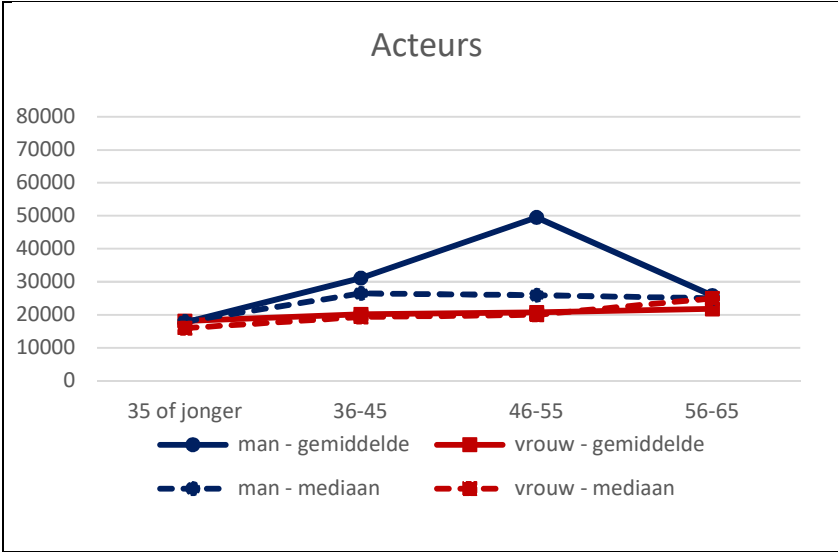
<sup>3</sup> Bij de oudste leeftijdsgroep stellen we in de audiovisuele sector (regisseurs en scenaristen) ook vast dat het gemiddelde inkomen wat hoger ligt bij vrouwen, maar het betreft hier geen significant verschil.

ratio's welke over het algemeen onder de gelijkheidsgrens blijven (figuur 6) en maakt ook dat significante verschillen in gemiddelde inkomens zich vooral voordoen in de middelste leeftijdsgroepen (zie tabel 29 in bijlage).

Ten derde stellen we vast dat voor een aantal disciplines, de verloning van vrouwen een veel vlakker verloop dan bij de mannen vertoont. We beschikken hier niet over longitudinale data en kunnen bijgevolg geen harde uitspraken maken over stijging, stagnering of daling van verloning tijdens de loopbaan, maar veronderstellen we dat vrouwen bij een lagere verloning veel sneller het kunstenaarsberoep verlaten omwille van de hogere risico's, dan betekent dit dat vrouwen een zeer vlakke loopbaan tegemoet gaan en de verloning tijdens de carrière veel minder stijgt dan deze van mannen. In het verlengde daarvan stellen we wanneer we naar de mediaaninkomens kijken vast dat de genderkloof in verloning bij heel wat disciplines groter wordt over de leeftijd. Bij de jongste leeftijdsgroepen, blijkt de kloof veel kleiner en vaak onbestaand. Onze gegevens lijken dus eerder op een proces van cumulatieve achterstelling te wijzen.

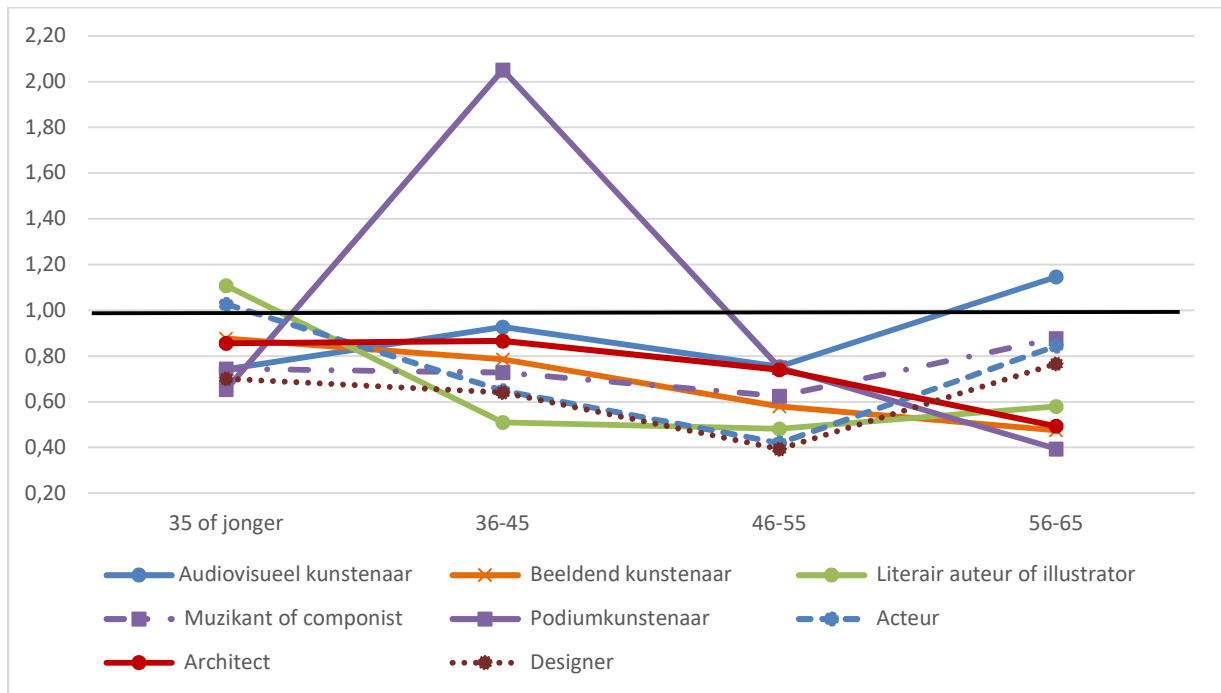
Figuur 4. Totale netto-inkomen naargelang discipline (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=3221)



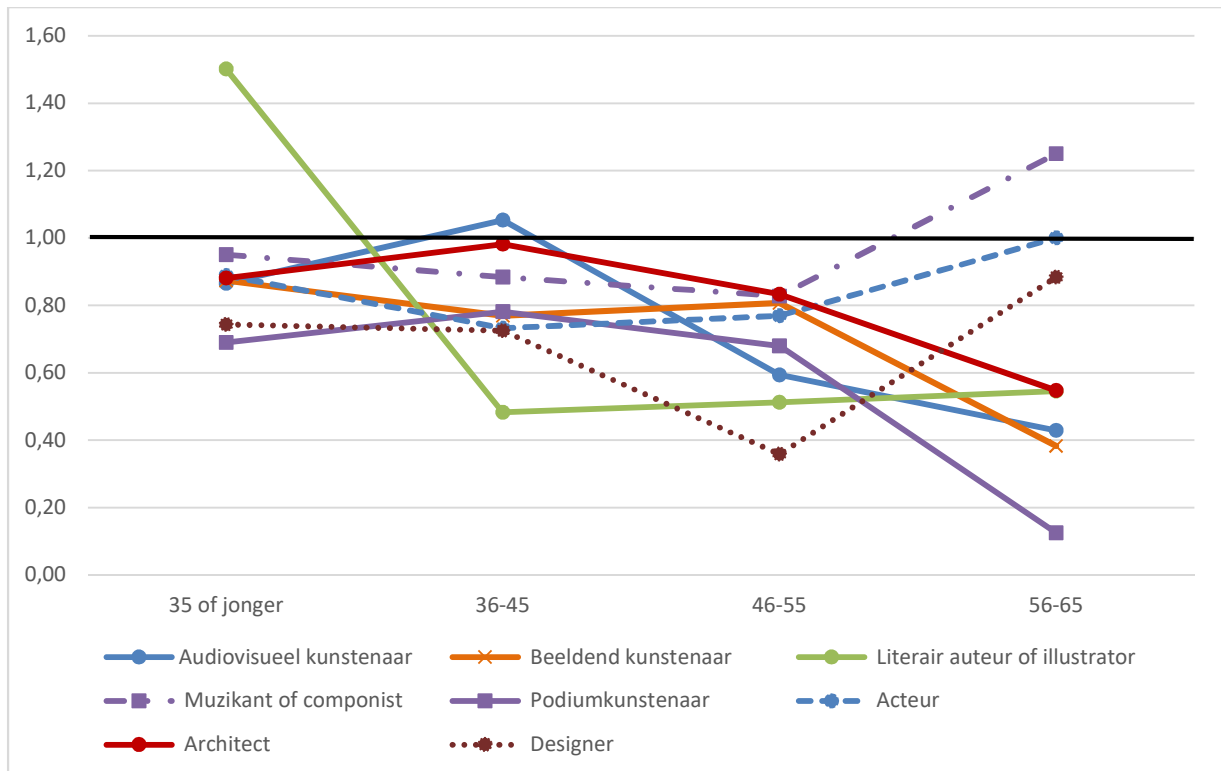




**Figuur 5. Vrouw-man ratio op basis van inkomensgemiddelden naar leeftijdsgroep (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=3221)**



**Figuur 6. Vrouw-man ratio op basis van inkomensmedianen naar leeftijdsgroep (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=3221)**



Tenslotte keken we in het kader van verloning naar de inkomensverdeling en naar het percentage van de inkomsten gegenereerd uit artistieke activiteiten. Daaruit blijkt dat bij vrouwen over alle disciplines heen een kleiner aandeel van hun inkomen gebaseerd is op inkomsten uit artistieke activiteiten. Het verschil is evenwel niet zeer groot. Over alle disciplines heen halen mannen gemiddeld 62% van hun inkomsten uit artistiek werk, vrouwen gemiddeld 58%. Bij vrouwen noteren we anderzijds een hoger percentage inkomsten uit werkloosheidsuitkeringen en andere sociale uitkeringen (hier voornamelijk ziekteverzekering). Niet binnen alle disciplines worden evenwel significante verschillen vastgesteld (zie tabel 4). Dit heeft deels te maken met het feit dat we met kleine aantallen werken, maar er zijn ook effectief binnen sommige disciplines geen verschillen. Bij bijvoorbeeld muzikanten en architecten geven vrouwen gemiddeld een groter percentage van inkomsten uit artistiek werk aan dan de mannen die werkzaam zijn in deze disciplines. Bij beeldend kunstenaars, schrijvers en podiumkunstenaars stellen we daarentegen wel grote genderverschillen vast. Bij beeldend kunstenaars zien we bij de andere inkomensbronnen niet echt grote (en zeker geen significante) genderverschillen. Bij de schrijvers en podiumkunstenaars is er wel een duidelijk patroon (omwille van de kleine aantallen net geen significante verschillen). Vrouwelijke schrijvers en podiumkunstenaars halen voornamelijk een groter aandeel van hun inkomen uit ander werk buiten de sector en werkloosheidsuitkeringen. Bij schrijvers halen mannen daarnaast ook gemiddeld een hoger aandeel van hun inkomen uit ander artistiek werk.

**Tabel 4. Inkomensverdeling naargelang discipline en geslacht (gemiddelden; personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk)**

		Gemiddeld percentage inkomsten uit						
		N	Artistieke activiteit	Ander werk binnen hoofd-discipline	Andere artistieke beroepen	Ander werk, buiten de creatieve sector	Werkloosheids-uitkering	Andere sociale uitkeringen
Regisseur of scenarist	man	164	51,0	16,4	5,7	11,9	13,5	1,9
	vrouw	63	44,8	17,9	5,2	17,5	12,6	2,7
Beeldend kunstenaar	man	214	<b>30,1</b>	19,5	2,6	30,2	12,1	5,7
	vrouw	166	<b>23,2</b>	19,3	4,0	32,4	11,9	9,4
Literair auteur of illustrator	man	90	<b>39,3</b>	12,9	<b>8,1</b>	34,1	4,5	1,8
	vrouw	79	<b>28,4</b>	16,0	<b>1,2</b>	43,9	8,2	4,5
Muzikant of componist	man	385	41,0	<b>24,2</b>	2,1	<b>22,1</b>	8,2	2,6
	vrouw	95	43,4	<b>34,5</b>	1,2	<b>11,2</b>	9,2	0,6
Podiumkunstenaar	man	92	<b>55,1</b>	13,5	6,3	7,9	16,1	1,3
	vrouw	88	<b>40,2</b>	14,1	3,6	14,9	23,2	4,1
Acteur	man	145	53,6	17,4		11,8	15,5	1,7
	vrouw	138	48,1	17,0		12,6	19,9	3,4
Architect	man	889	91,6	<b>5,5</b>	0,3	2,1	0,0	<b>0,5</b>
	vrouw	506	93,0	<b>3,2</b>	0,5	2,3	0,0	<b>1,1</b>
Designer	man	216	<b>63,9</b>	16,0	3,2	13,9	1,2	2,1
	vrouw	187	<b>54,4</b>	17,0	3,2	18,2	3,5	3,9
Totaal	Man	2197	<b>64,8</b>	13,4		14,5	<b>5,7</b>	<b>1,8</b>
	Vrouw	1325	<b>60,9</b>	13,0		15,7	<b>7,4</b>	<b>3,2</b>

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,0$

## 4.2 Multivariate analyses

Een meer gedetailleerd en correcter beeld krijgen we wanneer we de inkomens van vrouwelijke en mannelijke kunstenaars vergelijken op basis van multivariate analyses, waarbij we een aantal factoren - zowel factoren gerelateerd aan het werk als andere - in rekening brengen. Op die manier kunnen we tevens nagaan of een aantal van deze factoren mogelijk het genderverschil verklaren. Als referentiegroep nemen we in deze analyses de beeldend kunstenaars. Het eerste model bevestigt wat we ook reeds zagen in de beschrijvende statistieken, met name dat er zich een kloof voordoet tussen de vrouwelijke en mannelijke inkomens waarbij de vrouwen significant minder verdienen dan de mannen. In het tweede model nemen we het al dan niet hebben van kinderen en leeftijd in rekening. Personen met kinderen, gecontroleerd voor leeftijd, verdienen meer dan personen zonder kinderen<sup>4</sup>. Naarmate de leeftijd stijgt, stijgt tevens het inkomen<sup>5</sup>. De invoeging van deze twee indicatoren verklaart 22% van het genderverschil (omdat er op oudere leeftijd veel minder vrouwen zijn), maar het genderverschil blijft sterk en statistisch significant. In een derde model nemen we statuut en opleiding in rekening. Beide factoren zijn duidelijk gerelateerd aan het inkomen. Zelfstandigen, zowel deze in hoofd- als in bijberoep, hebben een hoger inkomen dan personen die werknemer of ambtenaar zijn. Dit is mogelijk omdat velen de stap naar een zelfstandig statuut pas zetten als ze reeds enige erkenning genieten. Personen met een masterdiploma rapporteren eveneens een hoger inkomen dan personen met ten hoogste een bachelor diploma. Deze twee factoren verklaren evenwel slechts weinig van het genderverschil. Tenslotte controleren we in model 4 ook voor de discipline waarin de personen (hoofdzakelijk) tewerkgesteld zijn. De inkomens liggen immers in niet alle disciplines even hoog en deel van de genderverschillen kan mogelijk te maken hebben met het gegeven dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in disciplines waarin de inkomens lager liggen. De parameters geven aan dat, uitgezonderd voor de schrijvers, de inkomens binnen alle disciplines hoger liggen dan bij de beeldend kunstenaars. Als we deze disciplinespecifieke inkomens in rekening brengen, slinkt het genderverschil verder. Op basis van dit model verklaren we wel 37% van het genderverschil maar ook met de indicatoren in dit model verklaren we niet het gehele genderverschil.

In een laatste model brengen we een aantal interactietermen in rekening. Met deze interacties gaan we na of alle ingebrachte indicatoren even belangrijk zijn voor vrouwen als mannen. In model 5 in tabel 5 nemen we enkel de significante interactietermen op. De effectparameter van gender kunnen we in dit model wel niet langer vergelijken met voorgaande modellen; we focussen bij de bespreking van dit model op de interactieparameters. Daaruit blijkt dat de inkomensstijging over de leeftijd bij vrouwen significant lager ligt dan bij mannen ( $\beta_{\text{vrouwen}} = 0,197 - 0,061 = 0,136$ ), wat opnieuw wijst op eerder een cumulatieve achterstelling. Daarnaast blijkt de positieve invloed van een masterdiploma enkel te bestaan voor mannen in de creatieve sector. Zij verdienen significant meer met een masterdiploma ( $\beta = 0,077$ ), bij vrouwen heeft dit masterdiploma geen invloed op het inkomen ( $\beta = 0,077 - 0,097 = -0,02$ ).

---

<sup>4</sup> Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat personen met kinderen meer nood hebben aan een vast inkomen en sneller een job zullen bijnemen.

<sup>5</sup> Er werd tevens een model getoetst waarin we een kwadraatterm voor leeftijd invoerden en zo toetsten of de inkomensstijging lineair is dan wel afvlakt op latere leeftijd. De parameters gaven wel een lichte afvlakking weer op latere leeftijd, maar de kwadraatterm bleek niet significant. Het betreft dus eerder een lineaire stijging van de inkomens over de leeftijd.

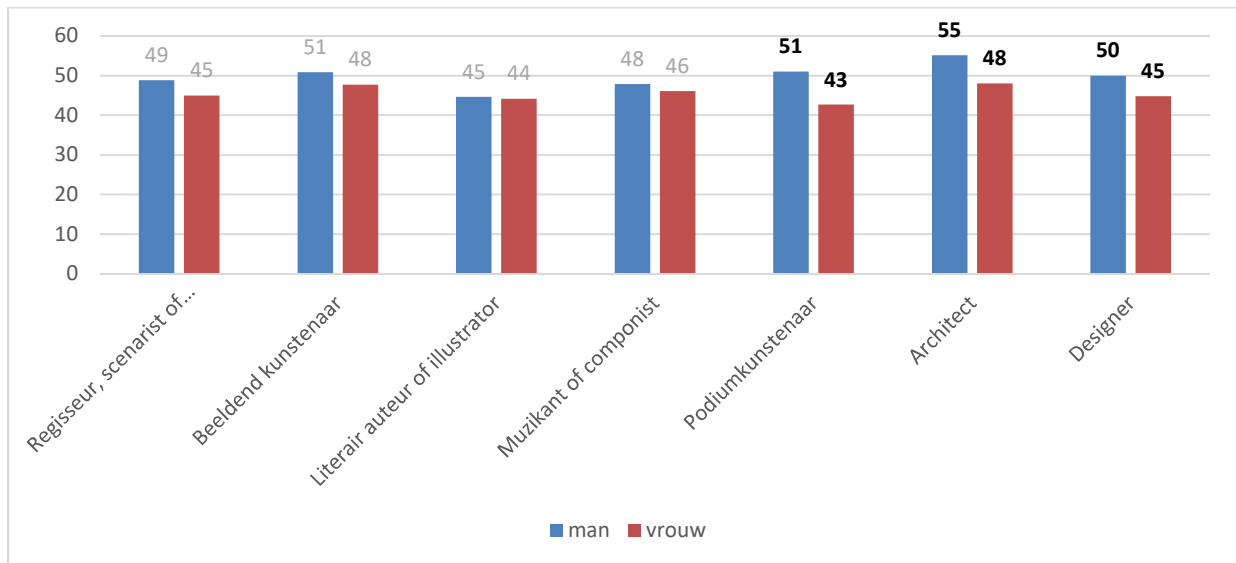
**Tabel 5. Lineaire regressie totale netto-inkomsten (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=2809, listwise deletion; gestandaardiseerde effectparameters)**

		model 1	model 2	model 3	model 4	model 5
Gender	Man (ref.)					
	Vrouw	<b>-0,157</b>	<b>-0,123</b>	<b>-0,115</b>	<b>-0,099</b>	<b>-0,029</b>
Kinderen	Heeft geen kinderen (ref.)					
	Heeft kinderen		<b>0,065</b>	<b>0,049</b>	<b>0,04</b>	<b>0,042</b>
Leeftijd	Leeftijd (gecentreerd)		<b>0,133</b>	<b>0,147</b>	<b>0,166</b>	<b>0,197</b>
Statuut	Werknemer - ambtenaar					
	Zelfstandige in hoofdberoep			<b>0,114</b>	<b>0,113</b>	<b>0,113</b>
	Zelfstandige in bijberoep			<b>0,087</b>	<b>0,101</b>	<b>0,1</b>
Opleiding	Geen masterdiploma					
	Masterdiploma			<b>0,057</b>	<b>0,049</b>	<b>0,077</b>
Discipline	Beeldend kunstenaar (ref.)					
	Regisseur, scenarist of audiovisueel kunstenaar				<b>0,124</b>	<b>0,123</b>
	Literair auteur of illustrator				0,009	0,011
	Muzikant of componist				<b>0,141</b>	<b>0,142</b>
	Podiumkunstenaar				<b>0,077</b>	<b>0,076</b>
	Acteur				<b>0,068</b>	<b>0,068</b>
	Architect				<b>0,163</b>	<b>0,161</b>
	Designer				<b>0,104</b>	<b>0,104</b>
Interactietermen	Gender * leeftijd					<b>-0,061</b>
	Gender * masterdiploma	0,24	0,5	0,64	<b>0,78</b>	<b>-0,096</b>

**Cijfers in vet: sign. verschil op p<0,05**

Deel van de gevonden verschillen in verloning wordt toegeschreven aan het beperkter aanbod aan opdrachten voor vrouwen. Dit zou betekenen dat vrouwen ook minder uren kunnen werken wat bijgevolg ook resulteert in een kleinere verloning. Figuur 7 geeft aan dat vrouwen over het algemeen minder uren presteren dan hun mannelijke collega's, maar dat het niet in alle disciplines om significante en grote verschillen gaat. Enkel in de podiumkunsten, architectuur en design stellen we vast dat vrouwen significant minder uren rapporteren dan hun mannelijke collega's. In de studie bij de acteurs werd niet gevraagd naar het gemiddeld aantal werkuren per week.

**Figuur 7. Gemiddeld aantal werkuren per week (totaal) naargelang discipline en geslacht (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=3985)**



**Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,05$**

In tabel 6 voeren we de multivariate inkomensanalyses opnieuw uit met toevoeging van een indicator of men al dan niet voltijds tewerkgesteld is (we presenteren hierbij terug alle modellen omdat in deze analyses de acteurs niet zijn meegenomen). De indicator voor voltijdse tewerkstelling is gebaseerd op de zelfrapportage van het hierboven weergegeven gemiddeld aantal uren dat men per week werkt. Personen die 38u of meer rapporteerden worden beschouwd als voltijds tewerkgesteld<sup>6</sup>. Bij de vrouwen op actieve leeftijd werkt 79% voltijds, bij de mannen is dit 87%. Uit deze analyses blijkt dat het al dan niet voltijds werken wel een effect heeft op het inkomen in de creatieve sector (tot model 5 waarin wordt gecontroleerd voor discipline) maar dat het geenszins het gendersverschil verklaart. Ook de interactieterm tussen gender en voltijds werken is niet significant. De lagere inkomens van vrouwen zijn dus niet toe te schrijven aan het feit dat ze minder full-time tewerkgesteld zijn.

<sup>6</sup> Deze indicator werd verkozen boven het gemiddeld aantal werkuren omdat er een aantal zeer hoge outliers zijn. We stellen bovendien vast dat wanneer we de analyses uitvoeren met aantal werkuren, er reeds van in model 2 geen significante effecten voor werkuren worden gevonden. Het gaat bijgevolg niet om een lineair verband.

**Tabel 6. Lineaire regressie totale netto-inkomsten (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=2536, listwise deletion)**

		model 1	model 2	model 3	model 4	model 5	model6
Gender	man (ref.)						
	Vrouw	<b>-0,161</b>	<b>-0,157</b>	<b>-0,116</b>	<b>-0,115</b>	<b>-0,099</b>	-0,111
Tewerkstelling	deeltijds (minder dan 38 u/week; ref.)						
	voltijds		<b>0,049</b>	<b>0,067</b>	<b>0,043</b>	0,038	0,038
Kinderen	heeft geen kinderen (ref.)						
	Heeft kinderen			<b>0,068</b>	<b>0,055</b>	<b>0,047</b>	<b>0,05</b>
Leeftijd	Leeftijd (gecentreerd)			<b>0,141</b>	<b>0,151</b>	<b>0,166</b>	<b>0,2</b>
Statuut	Werknemer - ambtenaar						
	Zelfstandige in hoofdberoep				<b>0,098</b>	<b>0,11</b>	<b>0,108</b>
	Zelfstandige in bijberoep				<b>0,08</b>	<b>0,095</b>	<b>0,094</b>
Opleiding	Geen masterdiploma						
	Masterdiploma				<b>0,055</b>	<b>0,056</b>	<b>0,053</b>
Discipline	Beeldend kunstenaar (ref.)						
	Regisseur, scenarist of audiovisueel kunstenaar					<b>0,11</b>	<b>0,108</b>
	Literair auteur of illustrator					0,014	0,014
	Muzikant of componist					<b>0,143</b>	<b>0,138</b>
	Podiumkunstenaar					<b>0,083</b>	<b>0,082</b>
	Acteur					/	/
	Architect					<b>0,143</b>	<b>0,139</b>
Designer					<b>0,1</b>	<b>0,097</b>	
Interactietermen	gender * leeftijd						<b>-0,064</b>
	gender * masterdiploma	0,26	0,28	0,56	0,66	<b>0,78</b>	<b>-0,094</b>

**Cijfers in vet: sign. verschil op p<0,05**

## 5 Jobtevredenheid

Wanneer we naar jobtevredenheid kijken binnen de creatieve sector is het belangrijk een opsplitsing te maken tussen tevredenheid met de intrinsieke en de extrinsieke kwaliteiten van het werk. Intrinsieke kenmerken van een job gaan over de inhoud en de persoonlijke beleving die voor een intrinsieke motivatie zorgen en extrinsieke kenmerken gaan eerder over praktische zaken (verloning, toekomstperspectieven, werktijden...). Uit voorgaand onderzoek weten we dat de meeste kunstenaars over de verschillende disciplines heen, enorm tevreden zijn over de intrinsieke kwaliteiten van hun werk (Siongers, Van Steen & Lievens, 2016). Zij ervaren dit werk als uitdagend, interessant en zij appreciëren de creatieve zelfontplooiing die hun job toelaat. Hier moeten we wel opmerken dat architecten en designers een uitzonderlijke groep vormen binnen de creatieve sector, omdat de tevredenheid met de intrinsieke kwaliteiten van de job hier wat lager ligt (Siongers, Willekens, Pissens & Lievens, 2018). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij vaker met technische en administratieve aspecten geconfronteerd worden waardoor creativiteit en zelfontplooiing meer naar de achtergrond verdwijnen. De tevredenheid met de extrinsieke kwaliteiten van het beroep is dan weer lager over de verschillende beroepsgroepen heen. Vooral de verloning en de werkzekerheid worden vaak als problematisch ervaren.

In dit rapport gaan we na of er genderverschillen zijn in de intrinsieke en extrinsieke jobtevredenheid over de verschillende disciplines heen. In de voorgaande delen zagen we reeds dat er voor de meeste sectoren een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen (die zich vooral manifesteert in de middelste en oudere leeftijdsgroepen, wat een invloed kan hebben op de toekomstperspectieven) en dat ook het type contracten verschilt. Aangezien de objectieve werkomstandigheden dus verschillen voor mannen en vrouwen en deze meer in het nadeel zijn van vrouwen kunnen we verwachten dat zowel de intrinsieke als de extrinsieke jobtevredenheid lager ligt voor hen. Uit de literatuur weten we echter dat er zich hier een gender-jobtevredenheid paradox kan voordoen: vrouwen geven vaker aan tevreden te zijn met hun job, zelfs wanneer hun objectieve condities in principe negatiever zijn (Clark, 1996; Kaiser, 2007). Hiervoor worden twee verklaringen naar voor geschoven. De eerste gaat uit van de *verwachtingshypothese*: vrouwen hebben lagere verwachtingen op de arbeidsmarkt, en zullen hun situatie vooral vergelijken met andere vrouwen. Hierdoor is hun tevredenheid even hoog als die van mannen, ook al is hun objectieve situatie minder goed (Lambert, 1991). De *waarde-hypothese* stelt dan weer dat vrouwen andere kwaliteiten van een job belangrijker vinden (bijvoorbeeld werkzekerheid en flexibiliteit) waardoor hun evaluatie minder sterk gebaseerd is op verloning. Beide hypothesen zijn reeds bevestigd in voorgaand onderzoek. De verwachtingshypothese is zeker interessant omdat de premissen van deze hypothese sterk kunnen verschillen naar land en sector. Zo geeft Kaiser (2007) aan dat in België vrouwen tevredener zijn met hun job dan mannen omdat wij in een meer conservatieve verzorgingsstaat wonen waardoor vrouwen hun verwachtingen aanpassen (in de Scandinavische landen bestaat dit verschil niet terwijl er hier net meer objectieve gelijkheid is tussen mannen en vrouwen). Ook naar sector kunnen er zich verschillen voordoen: voor hoger opgeleide jobs in professionele en managementfuncties of binnen beroepen waar vooral mannen werken bestaan er minder verschillen in jobtevredenheid tussen mannen en vrouwen (Clark 1997). De verklaring is hier dat vrouwen hun verwachtingen bijstellen omdat zij in deze sectoren verwachten evenveel te verdienen als mannen.

Het is dus zeker niet zo dat feitelijke verschillen in de jobsituatie ook automatisch leiden tot lagere jobtevredenheid voor vrouwen. Toch stellen we vast dat ook in de creatieve sector vooral hoger opgeleide mannen en vrouwen werken, waardoor we kunnen veronderstellen dat zij ongeveer dezelfde verwachtingen hebben als mannen qua loon, werk en werkzekerheid. Op basis van deze literatuur verwachten we dus eigenlijk geen directe verschillen tussen mannen en vrouwen inzake jobtevredenheid. De bovenstaande onderzoeken richten zich vooral op extrinsieke jobtevredenheid maar ook voor de intrinsieke tevredenheid verwachten we niet meteen grote genderverschillen.

## 5.1 Beschrijvende analyses

Voor de analyses naar jobtevredenheid maken we een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke tevredenheid. In de drie studies werden deze twee concepten gemeten aan de hand van een itemlijst met een 5-puntenschaal (helemaal niet akkoord (1) tot helemaal akkoord (5)). Op basis van een factoranalyse kunnen deze twee factoren onderscheiden worden voor de verschillende beroepsgroepen. Op basis van deze items werd een gemiddelde score berekend voor de items die op elke factor laden. Tabel 7 laat zien dat vrouwen systematisch *lager* scoren op alle items die we tot extrinsieke tevredenheid rekenen (met uitzondering van de tijdstippen waarop men werkt) terwijl er geen verschillen zijn voor de items die we bij intrinsieke tevredenheid rekenen. Dit toont zich ook in de totale scores voor extrinsieke tevredenheid waar vrouwen gemiddeld 2,77 op 5 scoren en mannen gemiddeld 2,94 op 5. Voor intrinsieke tevredenheid is er geen significant verschil. Hier kunnen we dus besluiten dat er zich zeker geen gender/jobtevredenheid paradox voordoet binnen de creatieve sector in Vlaanderen. Vrouwen geven wel degelijk aan minder tevreden te zijn met de extrinsieke aspecten van hun job.

**Tabel 7: Gemiddelde score en standaarddeviatie voor mannen en vrouwen op de specifieke items voor intrinsieke en extrinsieke jobtevredenheid.**

		Mannen		Vrouwen	
		Ge m	Std. Dev	Ge m	Std. Dev
<b>Extrinsieke</b>	De vergoeding die je krijgt voor jouw prestaties	<b>2,96</b>	1,01	<b>2,84</b>	1,04
<b>tevredenheid</b>	Jouw totale inkomen als X	<b>2,73</b>	1,06	<b>2,50</b>	1,05
	De werkzekerheid	<b>2,74</b>	1,13	<b>2,54</b>	1,17
	Jouw toekomstperspectieven als	<b>3,06</b>	1,06	<b>2,82</b>	1,09
	De tijdstippen waarop je werkt	3,49	0,95	3,51	1,00
	De combinatiemogelijkheden met andere jobs	<b>3,07</b>	1,03	<b>2,89</b>	1,07
<b>Intrinsieke</b>	De mate waarin je werk als x inhoudelijk uitdagend en interessant is	4,17	0,85	4,23	0,85
<b>tevredenheid</b>	De mogelijkheid tot zelfontplooiing/ persoonlijke ontwikkeling in je activiteiten als X	4,07	0,92	4,09	0,94
	De omgang met je collega's	3,98	0,82	4,08	0,79
	Je werk in zijn geheel	3,98	0,77	3,93	0,75
	Het creatieve aspect van jouw job	4,02	0,91	4,05	0,91
<b>Extrinsieke tevredenheid (totaal)</b>		<b>2,94</b>	<b>0,72</b>	<b>2,77</b>	<b>0,71</b>
<b>Intrinsieke tevredenheid (totaal)</b>		<b>4,04</b>	<b>0,67</b>	<b>4,08</b>	<b>0,64</b>

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,05$

## 5.1 Multivariate analyses

Om een verklaring te vinden voor deze genderverschillen en om na te gaan welke factoren het gendereffect op intrinsieke en extrinsieke jobtevredenheid beïnvloeden, bouwen we een stapsgewijs regressiemodel op. In een eerste model kijken we naar de effecten van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en beroep/sector waar men werkt. Hier gaan we enkel na of het genderverschil dat we in de beschrijvende analyses vonden ook aanwezig blijft na controle voor deze variabelen. In het tweede model voegen we het inkomen (kwartielen) en de gezinssituatie (kinderen en partner) toe, aangezien deze een specifieke verklaring kunnen vormen voor gendereffecten. Indien de



verschillen toe te schrijven zijn aan objectieve loonverschillen of verschillen in het type contract kunnen we verwachten dat het gendereffect wegvalt na controle voor deze variabelen. In het derde model kijken we of er bepaalde beroepsgroepen zijn waar de genderverschillen in tevredenheid groter of kleiner zijn, door een interactie op te nemen tussen beroepsgroep en gender. Hier vergelijken we telkens met de situatie van beeldend kunstenaars.

Wanneer we kijken naar de extrinsieke jobtevredenheid zien we een initieel effect van gender in het eerste model. De extrinsieke tevredenheid ligt lager voor vrouwen dan voor mannen. Leeftijd en opleidingsniveau hebben in het eerste model geen effect. Voor het type job zien we dat regisseurs, muzikanten en designers significant tevredener zijn met de extrinsieke kwaliteiten van hun job dan de beeldende kunstenaars (referentiegroep). Gezinssituatie heeft ook een effect: de alleenstaanden zonder kinderen blijken minder tevreden te zijn dan de groep met een partner en kinderen. Wanneer we in het tweede model controleren voor inkomen en statuut zijn ook alleenstaanden met kinderen minder tevreden zijn dan de groep met partner en kinderen. Dit geeft aan dat het hebben van een inwonende partner een buffer kan vormen voor ontevredenheid met de extrinsieke kwaliteiten van de job: er is minder financiële onzekerheid wegens het dubbele inkomen en de werkuren kunnen makkelijker verdeeld worden over werk en gezinstaken. Leeftijd heeft nu ook een significant effect. Het is vooral de jongste leeftijdsgroep (jonger dan 35) die ontevreden is. Inkomen heeft zoals te verwachten ook een zeer sterk effect, het zijn vooral de lagere inkomensgroepen die minder tevreden zijn met de extrinsieke kwaliteiten van hun job. Statuut heeft daarentegen geen effect. De belangrijkste vaststelling in dit model is echter dat het gender effect sterk afneemt (met 42 procent), maar nog steeds significant blijft. Het genderverschil in extrinsieke jobtevredenheid kan dus deels verklaard worden door verschillen in statuut en lagere lonen, maar niet volledig.

In het derde model voegen we een interactie tussen beroep en gender om na te gaan of er bepaalde beroepsgroepen zijn waar vrouwen meer of minder tevreden zijn. Een belangrijke observatie hier is dat het hoofdeffect van gender groter wordt, wat aangeeft dat de extrinsieke jobtevredenheid in de verschillende beroepsgroepen die geen significante interactie-effecten vertonen lager ligt voor vrouwen. De uitzonderingen zijn architecten en auteurs of illustratoren, voor deze twee groepen wordt het negatieve gender effect deels opgeheven. Dit is zeker het geval voor architecten en in mindere mate voor de literaire auteurs en illustratoren. Om dit effect te verklaren geven we de gemiddelde scores op de verschillende items in tabel 9. Bij de auteurs en illustratoren zien we dat de verschillen met mannen in de items over verloning niet meer significant zijn. Voor werkzekerheid is er nog wel een genderverschil (vrouwen zijn hier minder tevreden over). Bij architecten is er nog wel een verschil in tevredenheid met het totale inkomen. Vrouwen zijn hier minder tevreden over (wat in de lijn ligt met de loonkloof die we voor deze beroepsgroep observeren). Ook voor tevredenheid over de toekomstperspectieven is er nog een genderverschil dat in de algemene lijn ligt (vrouwelijke architecten zijn hier minder tevreden over). Het verschil is het sterkst voor de tijdstippen waarop men werkt. Voor dit item zagen we oorspronkelijk al geen gender verschil, maar bij auteurs en architecten zijn de vrouwen hier zelfs meer tevreden over dan mannen. Beide beroepsgroepen worden over het algemeen gekenmerkt door een relatief autonome keuze in werktijden door het grote aandeel individueel werk. Zoals de waardehypothese aangeeft hechten vrouwen hier meer belang aan (door de makkelijkere combinatie met een gezinsleven), wat voor deze beroepsgroepen kan verklaren waarom we voor deze beroepsgroepen geen verschil zien in de algemene maat voor extrinsieke jobtevredenheid.

**Tabel 8: Stapsgewijs regressiemodel voor intrinsieke en extrinsieke jobtevredenheid met gender, leeftijd, opleiding, job, gezinssituatie, inkomen en interactie tussen gender en type werk**

		N	Extrinsieke tevredenheid			Intrinsieke tevredenheid		
<b>Gender</b>	man	1885						
	vrouw	1144	<b>-0,12</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,18</b>	-0,01	0,00	-0,04
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger	1009						
	36-45	904	-0,02	<b>-0,07</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,05</b>	<b>-0,05</b>	<b>-0,06</b>
	46-55	691	-0,02	<b>-0,07</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,10</b>	<b>-0,11</b>	<b>-0,11</b>
	56 of ouder	425	-0,04	<b>-0,08</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,09</b>	<b>-0,09</b>	<b>-0,09</b>
<b>Opleiding</b>	Geen diploma/secundair	266	0,00	0,01	0,00	-0,03	-0,04	-0,04
	Bachelor	511	0,00	0,02	0,02	0,00	0,01	0,01
	Niet Universitaire Master	1233	0,03	0,01	0,01	<b>-0,06</b>	<b>-0,05</b>	<b>-0,05</b>
	Universitaire Master	1019						
<b>Job</b>	Regisseur of scenarist	215	<b>0,05</b>	0,03	0,01	-0,01	-0,03	<b>-0,07</b>
	Beeldend kunstenaar	347						
	Literair auteur of illustrator	180	0,02	0,01	-0,05	0,03	0,00	-0,01
	Muzikant of componist	464	<b>0,08</b>	0,06	0,03	0,04	0,03	0,03
	Podiumkunstenaar	187	0,03	0,02	0,04	<b>0,04</b>	0,04	0,02
	Acteur	175	0,00	-0,02	-0,02	<b>0,08</b>	<b>0,05</b>	<b>0,06</b>
	Architect	1132	0,02	-0,05	<b>-0,13</b>	<b>-0,27</b>	<b>-0,34</b>	<b>-0,36</b>
	Designer	329	<b>0,11</b>	<b>0,09</b>	0,07	<b>-0,06</b>	<b>-0,08</b>	<b>-0,09</b>
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen	476	<b>-0,07</b>	<b>-0,05</b>	<b>-0,05</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,06</b>	<b>-0,06</b>
	Partner zonder kinderen	937	-0,03	-0,02	-0,03	<b>-0,04</b>	<b>-0,04</b>	<b>-0,04</b>
	Partner met kinderen	1477						
	Alleenstaand met kinderen	139	-0,03	<b>-0,04</b>	-0,04	-0,02	<b>-0,04</b>	<b>-0,04</b>
<b>Statuut</b>	Werknemer	730						
	Zelfstandige	792		0,02	0,01		<b>0,06</b>	<b>0,06</b>
	Zelfstandige in bijberoep	772		-0,01	-0,02		0,03	0,03
<b>Inkomen</b>	25Q	888		<b>-0,29</b>	<b>-0,28</b>		-0,03	-0,03
	50Q	1572		<b>-0,25</b>	<b>-0,25</b>		-0,03	-0,03
	75Q	503		<b>-0,08</b>	<b>-0,09</b>		0,02	0,02
	100Q	735						
<b>Gender*Regisseur, scenarist (ref)</b>		55			0,01			<b>0,07</b>
<b>Gender*Beeldend kunstenaar</b>		154						
<b>Gender*Literair auteur of illustrator</b>		80			<b>0,09</b>			0,02
<b>Gender*Muzikant of componist</b>		88			0,02			-0,01
<b>Gender*Podiumkunstenaar</b>		88			-0,03			0,03
<b>Gender*Acteur</b>		83			0,00			0,00
<b>Gender*Architect</b>		440			<b>0,14</b>			0,04
<b>Gender*Designer</b>		156			0,03			0,02

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,05$

Ter vergelijking werd hetzelfde model ook opgebouwd voor de intrinsieke tevredenheid met de job (Tabel 8). Hier zien we geen initieel genderverschil in het eerste model, wat wil zeggen dat er geen genderverschil is in de intrinsieke motivatie van mannen en vrouwen (wat we ook zagen in de beschrijvende analyses). De intrinsieke tevredenheid neemt wel af naarmate men ouder wordt. Verder zien we een niet lineair effect van onderwijs waar enkel de groep met een niet universitair diploma hoger onderwijs minder tevreden zijn dan mensen met een universitair diploma

hoger onderwijs<sup>7</sup>. Wanneer we kijken naar de beroepsgroepen blijken architecten een veel lagere intrinsieke motivatie te hebben, gevolgd door designers (dit is ook een gegeven dat we terug vonden in het specifieke rapport voor deze twee beroepsgroepen). Acteurs en andere podiumkunstenaars tonen daarentegen de hoogste intrinsieke tevredenheid. Wanneer we inkomen en gezinssituatie toevoegen heeft inkomen geen effect op de intrinsieke tevredenheid. Voor gezinssituatie zijn het vooral personen zonder kinderen die minder tevreden zijn met de extrinsieke kwaliteiten van hun job. In het volgende model (na controle voor inkomen en statuut) zien we dat ook de alleenstaanden met kinderen significant minder tevreden zijn. Vooral de groep met een partner en met kinderen blijkt het meest tevreden te zijn met de extrinsieke kwaliteiten van de job. Een interessante vaststelling is dat de intrinsieke tevredenheid niet afneemt naarmate het inkomen lager is. Hier zit een mogelijke verklaring voor de precare situatie van veel personen in de creatieve sector: de intrinsieke motivatie om te blijven werken blijft aanwezig, ook wanneer de verloning achterblijft, wat hen een kwetsbare groep maakt in onderhandelingsposities. Statuut heeft wel een effect, personen in een zelfstandigenstatuut zijn intrinsiek meer tevreden dan werknemers. In het derde model geeft het interactie effect tussen gender en beroepssituatie aan dat vrouwelijke regisseurs vaker tevreden zijn dan mannelijke regisseurs. Bij de andere beroepsgroepen zijn er geen significante verschillen.

**Tabel 9: Gemiddelde score op items over extrinsieke jobtevredenheid voor architecten en auteurs en illustratoren**

	Architecten		Auteurs en illustratoren	
	man	vrouw	man	vrouw
<b>De vergoeding die je krijgt voor jouw prestaties</b>	2,75	2,71	2,91	2,79
<b>Jouw totale inkomen als X</b>	<b>2,67</b>	<b>2,56</b>	2,44	2,37
<b>De werkzekerheid</b>	3,00	3,04	<b>2,42</b>	<b>2,20</b>
<b>Jouw toekomstperspectieven als</b>	<b>3,04</b>	<b>2,95</b>	2,99	2,95
<b>De tijdstippen waarop je werkt</b>	<b>3,22</b>	<b>3,36</b>	<b>3,57</b>	<b>3,79</b>
<b>De combinatiemogelijkheden met andere jobs</b>	2,82	2,79	3,15	3,24
Totaal	<b>1327</b>	<b>757</b>	<b>154</b>	<b>148</b>

**Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,05$**

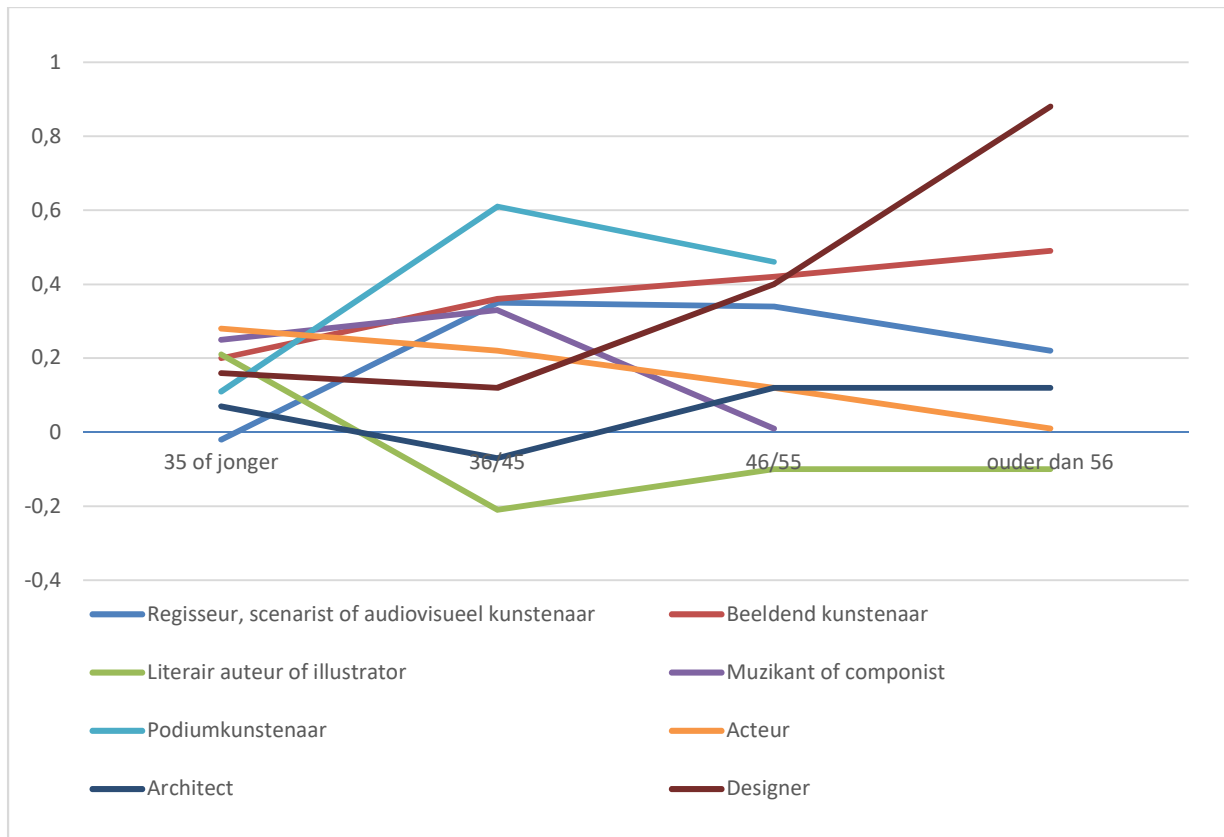
Om te kijken naar de evolutie van externe jobtevredenheid over de leeftijd geven we in figuur 8 de verschillen in gemiddelde tevredenheid met de externe kenmerken van de job weer (= gemiddelde mannen – gemiddelde vrouwen). Wanneer de lijn boven het nulpunt ligt wil dit zeggen dat vrouwen minder tevreden zijn dan mannen. Voor muzikanten en podiumkunstenaars worden de cijfers niet weergegeven omdat we hier te lage celfrequenties hebben.

Op de leeftijd jonger dan 35 jaar is dit voor alle beroepsgroepen het geval (buiten de regisseurs en scenaristen) en de verschillen tussen de beroepsgroepen zijn hier nog niet zo groot (tussen de 0 en 0,25). Daarna verschillen de evoluties naar leeftijd sterk voor de verschillende beroepsgroepen. Bij de beeldend kunstenaars is er een gestage stijging in het genderverschil naarmate de leeftijd vordert. Een gelijkaardig beeld zien we bij de designers, maar hier stijgt het verschil bijna exponentieel na de leeftijd van 36. Bij podiumkunstenaars neemt het genderverschil sterk toe tot de leeftijd van 36 -46 jaar (tot een verschil van 0,6) en neemt het daarna weer wat af. Bij acteurs is de stijging

<sup>7</sup> Een mogelijke verklaring hiervoor is de veel lagere intrinsieke tevredenheid van architecten. Bij architecten kunnen we enkel differentiëren naar een universitaire of een niet universitaire master. Uit het rapport 'Wie heeft het gemaakt?' blijkt dat vooral architecten zonder een universitaire master minder tevreden zijn met de intrinsieke aspecten van hun job.

bij de middelste leeftijdsgroep minder sterk, maar hier zet de stijging zich wel door tot in de oudste leeftijdsgroep. Ook bij regisseurs en scenaristen zien we een sterke stijging na de leeftijd van 36 die terug wat afneemt in de oudere leeftijdsgroepen. Bij muzikanten is de stijging vrij klein na 36 jaar, en ze valt zelfs terug tot 0 in de leeftijdsgroep tussen de 45 en de 56 jaar (hier zagen we ook dat de objectieve loonkloof verdwijnt). Architecten en auteurs blijken ook hier weer de uitzondering. Het genderverschil in tevredenheid zakt tot onder het nulpunt bij de groep ouder dan 36 (wat wil zeggen dat vrouwen hier tevredener zijn) een ook bij architecten zakt het verschil tot onder het nulpunt voor de groep tussen de 36 en de 45 maar na 45 jaar zijn vrouwelijke architecten weer iets minder tevreden. Hier zien we dus dat in de meeste disciplines de verschillen in tevredenheid het grootste zijn in de middelste leeftijdscategorieën.

**Figuur 7: Verschil in gemiddelde externe jobtevredenheid tussen mannen en vrouwen naar beroepsgroep**



Naast de algemene maat voor extrinsieke tevredenheid vroegen we ook naar een aantal specifiek werkervaringen op basis van drie specifieke stellingen die aan elke beroepsgroep werden voorgelegd. Respondenten konden voor elk van deze stellingen op basis van een 5-puntenschaal aangeven in welke mate men akkoord ging. Op basis van deze items werden drie dummy variabelen gemaakt waarbij '1' aangeeft dat men (helemaal) akkoord is met deze stelling (zie tabel 10). Tabel 10 toont dat er telkens significant meer vrouwen akkoord gaan met deze stellingen, wat weer aangeeft dat zij vaker geconfronteerd worden met negatieve werkervaringen.

Tabel 10: Percentage mannen en vrouwen akkoord met stellingen rond werkervaringen

	Mannen	Vrouwen
De financiële onzekerheid die je als X hebt is groot	69,2%	77,2%
Ik heb niet het gevoel dat ik de juiste mensen ken om aan boeiende opdrachten te geraken	31,5%	39,1%
De (werk)druk is soms te groot	36,6%	43,2%

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,05$

In tabel 11 geven we de resultaten van een stapsgewijze logistische regressie met deze drie stellingen als afhankelijke variabele, waarbij we dezelfde opbouw volgen als in tabel 9. Hier worden de resultaten als odds ratio's weergegeven. Voor gender in het eerste model (met financiële onzekerheid als afhankelijke variabele) wil dit zeggen dat er voor 1 man 1,65 vrouwen zijn die aangeven dat de financiële onzekerheid groot kan zijn (een positief effect). Podiumkunstenaars, acteurs en vooral architecten en designers gaan significant minder vaak akkoord met deze stelling. Voor hen is de financiële zekerheid dus iets hoger dan in de andere beroepsgroepen. Verder blijken alleenstaanden zonder kinderen meer financiële druk te ervaren dan de groep met partner en kinderen. Hier zal waarschijnlijk het niet samenwonen met een partner een invloed hebben, aangezien dit een buffer vormt voor financiële onzekerheid (alleenstaanden met kinderen gaan ook iets meer akkoord gaan met deze stelling, maar het effect is niet significant). In het tweede model voegen we inkomen en statuut toe. Hier komt zoals we konden verwachten een sterk lineair effect van inkomen naar voren. Personen in het hoogste kwartiel ervaren minder financiële onzekerheid dan personen in de andere drie kwartielen. Voor statuut zien we dat zelfstandigen in hoofd- en bijberoep meer financiële onzekerheid ervaren dan werknemers. In dit model wordt ook het effect van leeftijd sterker na controle voor inkomen en statuut (net als bij extrinsieke tevredenheid). De jongste leeftijdsgroep ervaart meer onzekerheid dan de oudere leeftijdsgroepen. Acteurs en podiumkunstenaars verschillen niet meer significant van beeldend kunstenaars wanneer we controleren voor inkomen (architecten en designers nog wel). In het derde model kijken we naar de genderverschillen binnen de verschillende disciplines. Ook hier wordt het hoofdeffect van gender weer groter, wat aangeeft dat er een grote genderkloof is voor de disciplines waar we geen significante interactie-effecten vinden. De uitzonderingen zijn architecten, in deze discipline is het verschil tussen mannen en vrouwen dus kleiner (in vergelijking met de genderkloof in andere beroepen). Hoewel zij dus over het algemeen iets minder tevreden zijn met hun totale inkomen (zie tabel 9) verschillen zij in mindere mate van mannelijke architecten wat betreft het ervaren van financiële onzekerheid (in vergelijking met andere beroepsgroepen).

Vervolgens bouwen we een identiek model op voor het gevoel niet de juiste mensen te kennen (een indicator voor gebrek aan professioneel sociaal kapitaal). Vrouwen geven vaker aan dat ze het gevoel hebben niet de juiste mensen te kennen dan mannen. Leeftijd heeft hier geen effect en opleiding heeft geen lineair effect (bachelors gaan iets vaker akkoord met deze stelling). Wanneer we naar discipline kijken zien we dat vooral beeldend kunstenaars en acteurs met deze stelling akkoord gaan (alle andere disciplines gaan significant minder akkoord). Voor gezinssituatie zien we ook hier dat alleenstaanden zonder kinderen dit vaker aangeven. Ook hier blijkt vooral het hebben van een partner van belang te zijn (het effect ligt in dezelfde lijn bij alleenstaanden met kinderen, maar is hier niet significant). Wanneer we in het tweede model inkomen en statuut toevoegen blijkt inkomen een zeer sterk lineair effect te hebben. Personen in de lagere inkomenskwartielen hebben vaker het gevoel niet de juiste mensen te kennen. Na controle voor inkomen wordt het gendereffect weer iets kleiner maar het blijft significant.

Het effect van opleiding verdwijnt en de oudste leeftijdsgroep geeft vaker aan niet de juiste mensen te kennen na controle voor inkomen. In het derde model wordt het hoofdeffect voor gender terug iets groter wat aangeeft dat het genderverschil groter is in alle sectoren behalve architectuur. Hier is er dus geen genderverschil in het (niet)

kennen van de juiste mensen. Uit het laatste model blijkt dat gezinssituatie geen significant verschillend effect heeft voor mannen en vrouwen.

Ook voor werkdruk zien we dat vrouwen vaker aangeven dat deze te hoog is. Leeftijd heeft ook een invloed, 46 tot 55 jarigen geven vaker aan dat ze veel werkdruk ervaren. Daarnaast geven beeldend kunstenaars dit minder vaak aan dan de meeste andere disciplines en architecten geven dit daarentegen zeer vaak aan (11 architecten op 1 beeldend kunstenaar). Deze effecten blijven aanwezig na controle voor inkomen en gezinssituatie. Deze twee variabelen hebben ook geen (lineair) effect. Ook in model 3 zijn er geen significante genderverschillen over de disciplines. In model 4 zien we wel dat alleenstaande vrouwen met kinderen vaker een te hoge werkdruk ervaren dan alleenstaande mannen met kinderen.

Over het algemeen moeten we dus stellen dat de gender-jobtevredenheid paradox zich niet voordoet binnen de creatieve sector. Hoewel vrouwen dezelfde (hoge) intrinsieke tevredenheid vertonen zijn zij duidelijk minder tevreden met de extrinsieke kwaliteiten van de job. Voor verloning en toekomstperspectieven lijkt deze tevredenheid de objectieve situatie te volgen. De verschillen lijken voor de meeste disciplines groter te worden naarmate de leeftijd vordert. Ook het feit dat zij meer problemen hebben met de werkzekerheid en de combinatiemogelijkheden met andere jobs lijkt te kloppen met de gegevens over de statuten (vrouwen zijn vaker tewerkgesteld in onzekere statuten). Toch moeten we stellen dat er genderverschillen blijven bestaan, ook wanneer we controleren voor inkomen en statuut. Er zijn dus nog andere factoren die een invloed kunnen hebben op het genderverschil in extrinsieke jobtevredenheid.

Tabel 11: Stapsgewijs logistisch regressiemodel voor jobervaringen

		N	Financiële onzekerheid			Juiste mensen niet kennen			Werkdruk		
<b>Gender</b>	man	1885									
	vrouw	1144	<b>1,65</b>	<b>1,43</b>	<b>2,62</b>	<b>1,37</b>	1,15	1,52	<b>1,47</b>	<b>1,55</b>	1,49
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger	1009									
	36-45	904	<b>1,41</b>	<b>1,70</b>	<b>1,72</b>	0,96	1,03	1,03	1,03	1,00	1,00
	46-55	691	1,16	<b>1,43</b>	<b>1,45</b>	0,89	0,96	0,96	<b>1,34</b>	1,21	1,23
	56 of ouder	425	1,23	<b>1,50</b>	<b>1,50</b>	1,15	1,15	1,14	0,89	0,80	0,80
<b>Opleiding</b>	Geen diploma/secundair	266	1,08	0,91	0,97	1,05	0,98	1,02	0,98	0,94	0,95
	Bachelor	511	0,97	0,87	0,87	<b>1,29</b>	<b>1,31</b>	<b>1,31</b>	1,16	1,17	1,16
	Niet Universitaire Master	1233	0,95	0,94	0,93	1,08	1,09	1,08	1,01	1,03	1,04
	Universitaire Master	1019									
<b>Job</b>	Regisseur of scenarist	215	0,74	1,09	1,42	<b>0,52</b>	<b>0,67</b>	0,85	<b>2,41</b>	<b>2,67</b>	<b>2,99</b>
	Beeldend kunstenaar	347									
	Literair auteur of illustrator	180	1,18	1,49	1,61	<b>0,57</b>	0,73	0,74	<b>2,42</b>	<b>2,61</b>	<b>3,06</b>
	Muzikant of componist	464	0,81	1,21	1,29	<b>0,60</b>	<b>0,72</b>	0,77	1,27	1,38	1,37
	Podiumkunstenaar	187	<b>0,59</b>	0,80	0,83	<b>0,32</b>	<b>0,36</b>	<b>0,35</b>	<b>1,85</b>	<b>2,10</b>	1,83
	Acteur	175	<b>0,57</b>	0,82	0,80	1,00	1,19	1,17	1,40	1,52	0,95
	Architect	1132	<b>0,39</b>	<b>0,51</b>	0,69	<b>0,63</b>	1,11	1,38	<b>11,56</b>	<b>10,17</b>	<b>9,69</b>
	Designer	329	<b>0,25</b>	<b>0,32</b>	<b>0,38</b>	<b>0,62</b>	0,90	0,92	<b>3,10</b>	<b>3,03</b>	<b>3,51</b>
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen	476	<b>1,43</b>	<b>1,29</b>	<b>1,30</b>	<b>1,32</b>	1,18	1,18	1,12	1,19	1,18
	Partner zonder kinderen	937	0,99	0,91	0,94	1,12	1,05	1,07	1,06	1,02	1,02
	Partner met kinderen	1477									
	Alleenstaand met kinderen	139	1,13	1,21	1,18	1,23	1,28	1,26	1,29	1,29	1,26
<b>Statuut</b>	Werknemer	730									
	Zelfstandige	792		<b>1,37</b>	<b>1,38</b>	<b>0,66</b>	<b>0,64</b>	<b>0,64</b>	<b>0,13</b>	<b>1,36</b>	<b>1,36</b>
	Zelfstandige in bijberoep	772		<b>1,51</b>	<b>1,56</b>		0,87	0,87		0,99	1,01
<b>Inkomen</b>	25Q	888		<b>4,12</b>	<b>4,02</b>		<b>2,67</b>	<b>2,62</b>		0,90	0,91
	50Q	1572		<b>3,40</b>	<b>3,42</b>		<b>1,82</b>	<b>1,82</b>		<b>0,77</b>	<b>0,79</b>
	75Q	503		<b>1,57</b>	<b>1,60</b>		<b>1,47</b>	<b>1,48</b>		1,01	1,04
	100Q	735									
<b>Gender*Regisseur, scenarist (ref)</b>		55		1,05	0,39		<b>0,38</b>	0,53		0,12	0,68
<b>Gender*Beeldend kunstenaar</b>		154									
<b>Gender*Literair auteur of illustrator</b>		80			0,75			0,98			0,68
<b>Gender*Muzikant of componist</b>		88			1,48			0,93			0,99
<b>Gender*Podiumkunstenaar</b>		88			0,78			0,99			1,32
<b>Gender*Acteur</b>		83			0,93			1,02			2,27
<b>Gender*Architect</b>		440			<b>0,40</b>			<b>0,59</b>			1,16
<b>Gender*Designer</b>		156			0,56			0,92			0,74

Cijfers in vet: sign. verschil op p<0,05

## 6 Sociaal Netwerk

Een belangrijke factor die vaak naar voren wordt geschoven om genderverschillen in het verloop van de professionele carrière te verklaren zijn verschillen in het sociale netwerk. Zo toont Lutter (2015) aan dat vrouwelijke actrices in de Amerikaanse filmindustrie vaak te kampen krijgen met gesloten netwerken, waar zij geen toegang tot kunnen krijgen om aan de juiste opdrachten te geraken (het lukt wel wanneer zij toegang kunnen vinden tot open en diverse netwerken). Het leren kennen van de 'juiste' mensen blijkt dus moeilijker te zijn voor vrouwen dan voor mannen. Een belangrijke verklaring hiervoor is de vorming van gesegregeerde mannelijke en vrouwelijke netwerken (*homophily*) binnen de creatieve sector, waarbij vooral mannen die deel uitmaken van deze mannelijke netwerken professionele steun ontvangen die hen vooruit kan helpen (instrumenteel netwerk), terwijl vrouwen meer vriendschap en emotionele steun halen uit de meer vrouwelijke netwerken (Ibarra, 1992, Bozionelos, 2003). Naast deze beperkte toegang (die zorgt voor een cumulatief nadeel) worden vrouwen ook doorheen de gehele carrière continu achtergesteld omdat hun werk minder serieus wordt genomen dan gelijkaardig werk gedaan door mannen (Bielby & Bielby, 1996). Een gebrek aan inbedding in mannelijke netwerken (met nuttige contacten) kan er dus toe leiden dat vrouwen minder geïntegreerd zijn binnen deze netwerken, wat tot negatieve ervaringen kan leiden tijdens contacten met dit netwerk.

In wat volgt kijken we naar verschillen in de grootte en gendercompositie van netwerken bij architecten en designers. Aangezien de studie bij deze twee beroepsgroepen een specifieke focus op gender had, werd er een module omtrent sociale netwerken opgenomen. Eerst beschrijven we de genderverschillen in de compositie en het type van steun dat personen tewerkgesteld in de creatieve sector ervaren en vervolgens relateren we deze aan elkaar in een multivariaat model. In het tweede deel kijken we ook naar de invloed van netwerk grootte en gendercompositie van het netwerk op negatieve ervaringen met betrekking tot contacten in dit netwerk.

### 6.1 Beschrijvende analyses

Zowel bij architecten als designers zien we dat mannen meer losse en belangrijke/ nuttige contacten hebben dan vrouwen (zie tabel 12). De kloof tussen mannen en vrouwen voor belangrijke en nuttige contacten is iets groter bij designers en voor losse contacten is de kloof groter bij architecten. De grote genderkloof in het aantal nuttige contacten bij designers blijkt zich vooral in de oudere leeftijdsgroepen af te tekenen. Bij mannelijke designers stijgt het aantal nuttige contacten sterk met de leeftijd, terwijl dit niet het geval is bij vrouwen. Bij architecten zien we daarentegen een omgekeerde beweging. Hier stijgt het aantal nuttige contacten constant met de leeftijd bij vrouwen, terwijl het stagneert bij de mannen na de leeftijd van 36 jaar. Dit zorgt voor een inhaalbeweging in de oudere generaties, waardoor het genderverschil niet meer aanwezig is bij de groep ouder dan 56 jaar.

Wanneer we naar de gendercompositie van de belangrijke en nuttige contacten kijken, zien we dat architecten over het algemeen meer mannelijke contacten hebben dan vrouwen. Vrouwen hebben in vergelijking iets meer vrouwelijke contacten maar het verschil is minder groot. Bij designers hebben enkel de mannen meer mannelijke dan vrouwelijke nuttige contacten hebben, terwijl de genderverdeling gelijk is voor vrouwelijke designers. Een opmerkelijke vaststelling is dat het percentage vrouwelijke nuttige contacten erg oploopt bij de oudere vrouwelijke designers (tot 70%). Ook bij mannelijke designers stijgt het aantal vrouwelijke nuttige contacten met de leeftijd maar minder sterk dan bij vrouwen.



Om deze resultaten te duiden is het belangrijk om de gendercompositie van deze twee beroepen naar leeftijd mee te nemen. Bij de architecten zijn er erg weinig vrouwen werkzaam bij de oudere generaties. De weinige vrouwen die op deze leeftijd in de sector werken, blijken even goed ingebed te zijn in het professionele netwerk als mannen (evenveel nuttige contacten) en zij hebben ook een minder genderspecifiek netwerk (net als mannen hebben zij weinig vrouwen in hun professioneel netwerk). In jongere generaties is er een grotere instroom van vrouwelijke architecten en hier zien we wel een kloof in het aantal nuttige contacten en in de gendercompositie hiervan. Dit kan aangeven dat er hier meer genderspecifieke netwerken worden gevormd waardoor mannen worden bevoordeeld.

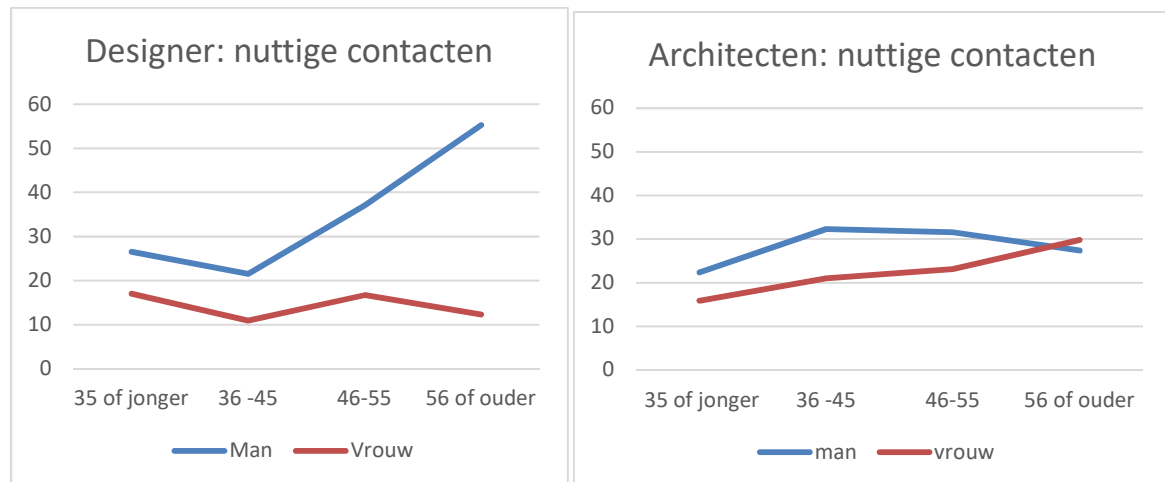
Bij designers zijn er geen verschillen in de gendercompositie van het beroep naar leeftijd, ook in de oudere leeftijdsgroepen zijn er evenveel mannen als vrouwen werkzaam. Deze oudere vrouwelijke designers geven wel aan dat zij veel minder nuttige contacten hebben dan mannen en wanneer zij nuttige contacten hebben dan zijn dat vooral vrouwen. Hier zien we dus een sterke gendersegregatie in de oudere generatie waarbij vrouwen weinig toegang vinden tot mannelijke netwerken waar zich meer nuttige contacten bevinden.

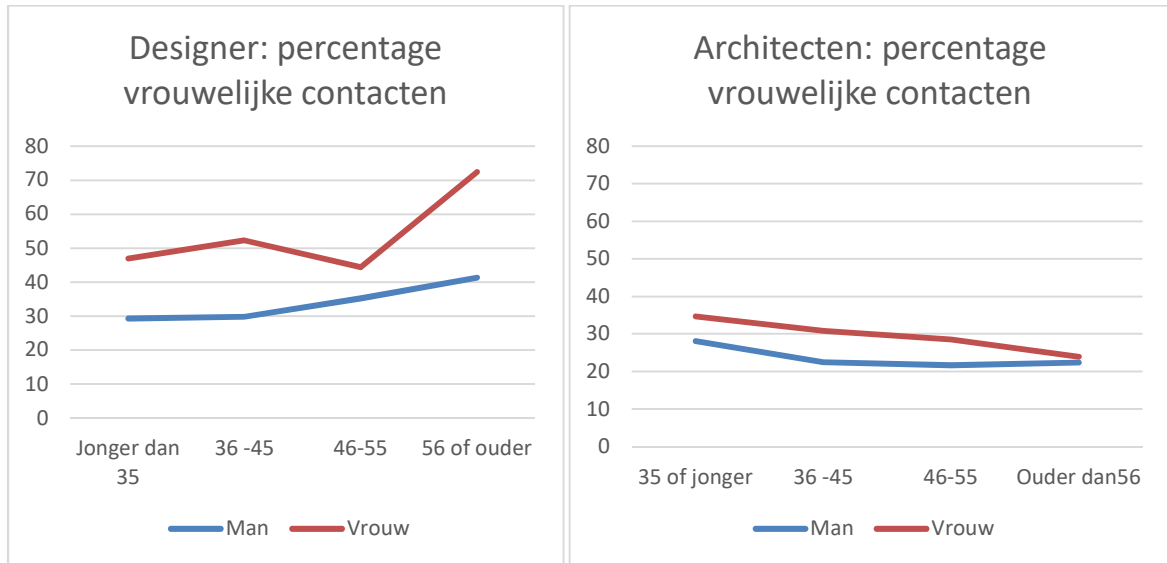
**Tabel 12: Aantal contacten voor architecten en designers**

	Architect		Designer	
	man	vrouw	man	vrouw
<b>Belangrijke nuttige contacten</b>	28,1	19,2	31,2	17,2
<b>Losse contacten</b>	66,4	36,1	89,6	72,1
<b>Percentage vrouwen</b>	23,6%	31,8%	31,6%	50,4%

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

**Figuur 9: Belangrijke/nuttige contacten en percentage vrouwen binnen deze belangrijke/nuttige contact voor architecten en designers**





Wanneer we kijken naar het type steun dat mannen en vrouwen krijgen vanuit hun professionele netwerk kunnen we een onderscheid maken tussen professionele steun en emotionele steun (Bozionelos, 2003). De items waarmee we emotionele steun meten, gaan over de steun, bevestiging en vriendschap die men krijgt vanuit het professionele netwerk. Hier zien we dat vrouwelijke architecten en designers meer emotionele steun ontvangen vanuit hun netwerk dan hun mannelijke collega's. Professionele steun gaat daarentegen over het contact houden met belangrijke en nuttige personen in het sociale netwerk. Zowel mannelijke als vrouwelijke architecten en designers scoren hoger op professionele steun (wat we ook terugzagen wanneer we keken naar het aantal belangrijke/nuttige contacten).

Tabel 13: Emotionele en professionele steun bij architecten en designers: Frequentieverdelingen (in percentages)

Architect								
	Man				Vrouw			
	-	-/+	+	Tot	-	-/+	+	Tot
<b>Emotionele Steun</b>								
Er zijn personen in mijn professioneel netwerk van wie ik emotionele ondersteuning, feedback en bevestiging krijg*	27,6%	25,7%	46,7%	767	18,6%	22,0%	<b>59,3%</b>	440
<i>Er zijn personen in mijn professioneel netwerk die ik als vrienden beschouw</i>	11,4%	17,5%	71,0%	787	10,4%	15,2%	<b>74,4%</b>	441
Er zijn personen in mijn professioneel netwerk met wie ik zowel persoonlijke als professionele kwesties kan bespreken*	16,9%	19,1%	64,1%	782	9,9%	18,9%	<b>71,2%</b>	445
<i>Er zijn mensen in mijn professioneel netwerk waar ik regelmatig werk gerelateerde thema's bespreek</i>	6,6%	19,6%	73,8%	787	3,6%	15,2%	<b>81,2%</b>	441
<b>Professionele Steun</b>								
Ik ken een aantal belangrijke personen binnen de sector persoonlijk*	26,7%	26,3%	<b>47,0%</b>	776	39,1%	26,0%	34,8%	442
Ik hou contact met mensen die een hoge positie/status hebben binnen mijn sector*	38,2%	31,8%	<b>30,0%</b>	770	47,2%	27,9%	24,9%	434
Designer								
	Man				Vrouw			
	-	-/+	+	Tot	-	-/+	+	Tot
<b>Emotionele Steun</b>								
Er zijn personen in mijn professioneel netwerk van wie ik emotionele ondersteuning, feedback en bevestiging krijg*	16,1%	24,4%	59,4%	180	11,3%	19,3%	<b>69,3%</b>	150
<i>Er zijn personen in mijn professioneel netwerk die ik als vrienden beschouw</i>	7,2%	12,7%	80,1%	181	6,0%	13,2%	80,8%	151
Er zijn personen in mijn professioneel netwerk met wie ik zowel persoonlijke als professionele kwesties kan bespreken*	11,7%	18,4%	69,8%	179	11,9%	13,9%	<b>74,2%</b>	151
<i>Er zijn mensen in mijn professioneel netwerk waar ik regelmatig werk gerelateerde thema's bespreek</i>	8,2%	15,4%	76,4%	182	14,6%	15,9%	69,5%	151
<b>Professionele Steun</b>								
Ik ken een aantal belangrijke personen binnen de sector persoonlijk*	24,7%	21,4%	53,8%	182	26,5%	18,5%	55,0%	151
Ik hou contact met mensen die een hoge positie/status hebben binnen mijn sector*	35,2%	29,7%	35,2%	182	38,8%	25,2%	36,1%	147

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

:- (helemaal) niet akkoord; -/+ : tussen beide; +: (helemaal) akkoord

## 6.2 Multivariate analyses

Op basis van de items die in tabel 13 worden aangeduid met een sterretje maakte we een samengestelde variabele (gemiddelde) voor emotionele en professionele steun. In tabel 14 gebruiken we deze als afhankelijke variabelen in een stapsgewijze regressie voor architecten en designers. In een eerste stap gaan we na of deze vormen van steun

beïnvloed worden door gender, leeftijd, diploma en het hebben van kinderen. In een tweede stap voegen we het aantal nuttige contacten en de man-vrouw ratio binnen deze nuttige contacten toe en kijken we of dit een invloed heeft op het (mogelijke) gendereffect. In stap 3 voegen we een interactie-effect toe waarmee we testen of de invloed van het aantal nuttige contacten en de man-vrouw ratio hierbinnen op de twee vormen van steun verschillen voor mannen en vrouwen.

Bij de architecten zien we een significant gendereffect, wat aangeeft dat vrouwen meer emotionele steun uit hun netwerk krijgen dan mannen. Voor leeftijd zien we een negatief (lineair) effect: de oudere architecten krijgen minder emotionele steun uit hun netwerk dan de jongere architecten. Ook architecten met een universitaire master krijgen vaker emotionele steun. In het tweede model zien we dat personen met meer nuttige contacten ook meer emotionele steun ontvangen. Daarnaast blijkt ook dat architecten die meer vrouwelijke contacten hebben ook meer emotionele steun ontvangen. In het derde model kijken we of deze effecten verschillen voor mannen en vrouwen. Hier zien we dat mannelijke architecten niet noodzakelijk meer emotionele steun ontvangen wanneer zij meer vrouwen in hun professioneel netwerk hebben (het hoofdeffect van de gender-ratio in de nuttige contacten is niet langer significant). Bij vrouwen blijkt dit wel significant. Het feit dat vrouwelijke architecten meer emotionele steun ontvangen ligt dus niet enkel aan het gegeven dat zij meer vrouwen in hun sociaal netwerk hebben, zij ontvangen ook meer emotionele steun van deze vrouwen dan de mannelijke architecten.

Bij de designers zien we geen initieel gendereffect op het ontvangen van emotionele steun in het eerste model waar we controleren voor leeftijd en opleidingsniveau. Leeftijd blijkt wel een rol te spelen maar het effect is niet lineair. De jongste leeftijdsgroep ontvangt het meest emotionele steun en de leeftijdsgroep tussen 36 en 45 het minste. De oudere leeftijdsgroepen ontvangen terug iets meer steun. Ook het hebben van kinderen blijkt hier een positief effect te hebben. Diploma heeft in dit model geen effect. In het tweede model zien we dat het hebben van nuttige contacten een positieve invloed heeft op het verkrijgen van emotionele steun, maar het aandeel vrouwen bij deze nuttige contacten heeft geen significant effect. Uit het vierde model blijkt ook dat deze effecten niet verschillen voor mannen en vrouwen.

Bij architecten zien we een significant negatief effect van gender op het onderhouden van professionele contacten. Dit geeft aan dat vrouwen minder belangrijke contacten onderhouden dan mannen. Ook leeftijd blijkt een significant effect te hebben. De personen tussen de 36 en de 55 blijken de meeste professionele contacten te onderhouden. Het diploma heeft geen effect bij de architecten. Uit het tweede model blijkt zoals te verwachten dat het aantal nuttige contacten dat men heeft een zeer groot effect heeft op het onderhouden van deze contacten. Het aandeel vrouwen in deze nuttige contacten heeft hier geen effect. Een interessante bevinding is dat het genderverschil aanwezig blijft voor het onderhouden van contacten, ook wanneer we controleren voor het aantal nuttige contacten. Het feit dat vrouwelijke architecten er minder goed in slagen om professionele contacten te onderhouden kan dus niet alleen gezocht worden in het aantal belangrijke contacten dat zij hebben in hun netwerk.

Bij de designers zien we geen initieel gendereffect op het onderhouden van belangrijke professionele contacten wanneer we controleren voor leeftijd en opleidingsniveau. Enkel opleidingsniveau blijkt een rol te spelen, de groep met een niet-universitaire master blijkt er het beste in te slagen om belangrijke contacten te onderhouden. Ook hier zien we weer (in het tweede model) dat het aantal belangrijke contacten de belangrijkste predictor is voor het onderhouden van professionele contacten, terwijl het aandeel mannen of vrouwen geen effect heeft. In het vierde model zien we wel dat dit effect sterk verschilt voor mannen en vrouwen. Eerst en vooral zien we dat het hoofdeffect van gender nu negatief is. Dit betekent dat mannen met een klein professioneel netwerk er veel beter in slagen dan vrouwen om belangrijke contacten te onderhouden dan vrouwen met een klein professioneel netwerk. Wanneer het aantal belangrijke contacten stijgt kunnen zowel mannen als vrouwen beter professionele contacten onderhouden, maar het effect is veel sterker voor vrouwen (een positief en significant interactie-effect tussen

gender en het aantal nuttige contacten). Bij designers is er dus op zich weinig verschil in het onderhouden van professionele contacten, behalve voor de vrouwen die al een klein netwerk hadden.

**Tabel 14: Stapsgewijs regressiemodel voor emotionele en professionele steun bij architecten en designers**

Architecten		Emotionele steun			Professionele steun		
Gender	Man						
	Vrouw	<b>0,08</b>	<b>0,06</b>	-0,16	<b>-0,10</b>	<b>-0,07</b>	-0,05
Leeftijd	35 of jonger (ref)						
	36-45	<b>-0,09</b>	<b>-0,08</b>	<b>-0,08</b>	<b>0,09</b>	<b>0,09</b>	<b>0,09</b>
	46-55	<b>-0,15</b>	<b>-0,10</b>	<b>-0,10</b>	<b>0,06</b>	<b>0,07</b>	<b>0,07</b>
	56 of ouder	<b>-0,19</b>	<b>-0,16</b>	<b>-0,16</b>	0,04	0,04	0,04
Diploma	Niet universitaire Master						
	Universitaire Master	<b>0,06</b>	0,05	0,06	0,04	0,01	0,01
Kinderen	Nee						
	Ja	0,00	-0,01	-0,01	0,00	-0,05	-0,05
Sociaal netwerk	Nuttige contacten		<b>0,17</b>	<b>0,18</b>		<b>0,39</b>	<b>0,38</b>
	Aandeel vrouwen		<b>0,12</b>	0,06		0,01	0,02
Gender*nuttige contacten				-0,04			0,04
Gender*aandeel vrouwen				<b>0,28</b>			-0,05
Designers		Emotionele steun			Professionele steun		
Gender	Man						
	Vrouw	0,05	0,11	0,14	-0,09	-0,03	<b>-0,35</b>
Leeftijd	35 of jonger (ref)						
	36-45	<b>-0,22</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,19</b>	-0,10	-0,11	-0,10
	46-55	<b>-0,18</b>	-0,13	-0,13	0,02	-0,02	-0,03
	56 of ouder	<b>-0,12</b>	-0,10	-0,13	0,07	0,09	0,10
Diploma	Bachelor of lager (ref)						
	Niet universitaire Master	0,02	0,01	-0,01	<b>0,15</b>	<b>0,19</b>	<b>0,19</b>
	Universitaire Master	-0,09	-0,04	-0,06	0,10	<b>0,16</b>	<b>0,17</b>
Kinderen	Nee						
	Ja	<b>0,14</b>	0,11	0,12	0,08	0,06	0,07
Sociaal netwerk	Nuttige contacten		<b>0,18</b>	0,14		<b>0,33</b>	<b>0,18</b>
	Aandeel vrouwen		0,04	0,09		-0,05	-0,01
Gender*Nuttige contacten				0,20			<b>0,56</b>
Gender*aandeel vrouwen				-0,23			-0,22

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

Daarnaast legden we ook een aantal stellingen voor aan de architecten designers over zaken die ze al dan niet hebben meegemaakt in een professionele situatie. De eerste drie items gaan over de eis om het werk te laten voorgaan op het privé-leven. Vrouwelijke designers en architecten geven veel vaker dan mannen aan dat zij

geconfronteerd werden met deze eis. De volgende items gaan over uitsluiting in de werkomgeving: de uitsluiting van werkgerelateerde gesprekken of het niet serieus worden genomen tijdens deze gesprekken. Opnieuw zien we dat vrouwelijke architecten en designers dit consequent vaker meemaken dan mannen. Ook hier werden de items die laden op deze twee factoren samengenomen (gemiddelde score per factor) en terug gebruikt in eenzelfde stapsgewijs regressiemodel.

Gender heeft bij architecten een significant effect op de eis om werk prioriteit te geven over privé zaken (vrouwen maken dit meer mee dan mannen) en ook leeftijd heeft een significant effect (jongere leeftijdsgroepen tot 45 jaar maken dit meer mee). Daarnaast heeft het opleidingsniveau een significant effect: architecten met een universitair diploma komen minder vaak voor deze vraag te staan dan architecten met een niet universitair diploma. Een merkwaardige vaststelling is dat het hebben van kinderen geen invloed heeft op de vraag om het werk te laten voorgaan op het privéleven. Ook het aantal nuttige contacten dat men heeft en het aandeel vrouwen hierin heeft geen invloed (model 2) en dit effect is evenmin verschillend voor mannen en vrouwen (model 4). Bij designers zien we een gelijkaardig beeld, enkel het leeftijdseffect is hier groter (designers jonger dan 36 maken dit meer mee) en opleidingsniveau blijkt geen effect te hebben.

Voor de variabele uitsluiting zien we eveneens een positief gendereffect bij de architecten. Vrouwelijke architecten worden vaker uitgesloten in professionele situaties dan mannen. Daarnaast maken architecten jonger dan 36 dit meer mee dan oudere architecten. Opleidingsniveau en het hebben van kinderen hebben geen effect. Wanneer we kijken naar de invloed van het sociale netwerk stellen we vast dat het aantal belangrijke contacten dat men heeft, geen invloed heeft maar wel de gendercompositie: architecten met een vrouwelijk netwerk van nuttige contacten ervaren meer exclusie dan architecten met een mannelijk netwerk. In het vierde model blijkt dat dit effect nog sterker speelt voor vrouwen (een positief interactie-effect). Het aantal nuttige contacten vormt dan weer wel een buffer voor exclusie op het werk (een negatief interactie-effect). Het zijn met andere woorden vooral vrouwelijke architecten met een klein vrouwelijk netwerk die het vaakst worden uitgesloten van werkgerelateerde gesprekken in vergelijking met mannen in dezelfde situatie. Bij vrouwen die meer (en mannelijke) contacten hebben komt dit minder vaak voor.

Bij designers blijkt dit mechanisme minder te spelen. Ook hier zien we dat vrouwen meer uitsluiting meemaken dan mannen, maar de effecten van leeftijd en opleiding zijn niet significant. Enkel het hebben van kinderen heeft een significant negatief effect op exclusie, maar in de volgende modellen valt dit effect weg. In model twee blijkt het aantal nuttige contacten een belangrijke invloed te hebben op deze uitsluitende praktijken maar het gendereffect blijft aanwezig, ook wanneer we hiervoor controleren. De gendercompositie blijkt geen effect te hebben en er zijn ook geen verschillen in de effecten van sociaal netwerk voor mannelijke en vrouwelijke designers.

Tabel 15: Mate waarin men negatieve reacties ervaart binnen sociaal netwerk bij architecten en designers

Architect								
	Man				Vrouw			
	Nooit	Soms	Regelmatig	Tot	Nooit	Soms	Regelmatig	Tot
Prioriteiten								
Negatief gereageerd wanneer je een situatie in je privéleven liet voorgaan op het werk*	70,1%	23,5%	6,4%	780	55,6%	34,1%	<b>10,3%</b>	437
Gesuggereerd dat je je werk moet laten voorgaan op je privéleven*	68,6%	23,0%	8,3%	781	56,5%	31,9%	<b>11,6%</b>	439
Geen rekening willen houden met je privésituatie om werk gerelateerde afspraken te maken*	60,4%	27,9%	11,7%	781	49,3%	34,9%	<b>15,8%</b>	438
Uitsluiting								
Je op je uiterlijk afgerekend in een professionele situatie	89,9%	7,6%	2,6%	780	71,5%	21,4%	<b>7,1%</b>	439
Je uitgesloten van een informeel, werk gerelateerd gesprek*	72,1%	24,7%	3,2%	781	61,2%	33,3%	<b>5,5%</b>	438
Je uitgesloten van een formeel, werk gerelateerd gesprek*	72,4%	24,4%	3,2%	779	61,6%	33,3%	<b>5,0%</b>	438
Je niet laten uitspreken in een werk gerelateerde discussie*	47,6%	44,9%	7,6%	780	36,3%	51,8%	<b>11,9%</b>	438
Een serieus punt dat je aanbracht op een vergadering of in een werk gerelateerde discussie weggelachen of genegeerd*	61,2%	32,7%	6,1%	781	48,0%	43,2%	<b>8,9%</b>	440
Je technische capaciteiten in vraag gesteld	56,0%	38,1%	5,9%	780	36,1%	52,3%	<b>11,6%</b>	438
Jouw autoriteit niet aanvaard in een professionele situatie*	48,3%	42,4%	9,3%	778	32,3%	54,0%	<b>13,7%</b>	439
Designer								
	Man				Vrouw			
	Nooit	Soms	Rgm	Tot	Nooit	Soms	Rgm	Tot
Prioriteiten								
Negatief gereageerd wanneer je een situatie in je privéleven liet voorgaan op het werk*	75,3%	22,5%	2,2%	182	62,1%	29,4%	<b>8,5%</b>	153
Gesuggereerd dat je je werk moet laten voorgaan op je privéleven*	74,0%	20,4%	5,5%	181	55,2%	29,9%	<b>14,9%</b>	154
Geen rekening willen houden met je privésituatie om werk gerelateerde afspraken te maken*	66,7%	28,9%	4,4%	180	51,6%	32,7%	<b>15,7%</b>	153
Uitsluiting								
Je op je uiterlijk afgerekend in een professionele situatie	87,2%	10,6%	2,2%	180	75,0%	15,8%	<b>9,2%</b>	152
Je uitgesloten van een informeel, werk gerelateerd gesprek*	80,0%	15,0%	5,0%	180	59,2%	31,6%	<b>9,2%</b>	152
Je uitgesloten van een formeel, werk gerelateerd gesprek*	77,1%	17,9%	5,0%	179	56,0%	32,7%	<b>11,3%</b>	150
Je niet laten uitspreken in een werk gerelateerde discussie*	51,4%	41,9%	6,7%	179	43,1%	43,1%	<b>13,7%</b>	153
Een serieus punt dat je aanbracht op een vergadering of in een werk gerelateerde discussie weggelachen of genegeerd*	58,3%	37,8%	3,9%	180	52,3%	34,0%	<b>13,7%</b>	153
Je technische capaciteiten in vraag gesteld	60,6%	33,9%	5,6%	180	50,3%	33,3%	<b>16,3%</b>	153
Jouw autoriteit niet aanvaard in een professionele situatie*	51,4%	39,7%	8,9%	179	39,5%	46,7%	<b>13,8%</b>	152

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

Tabel 16: Stapsgewijs regressie model voor prioriteiten en uitbuiting bij architecten en designers

		Architecten					
		Prioriteit			Uitsluiting		
<b>Gender</b>	Man						
	Vrouw	<b>0,12</b>	<b>0,13</b>	0,06	<b>0,13</b>	<b>0,13</b>	0,08
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)						
	36-45	-0,05	<b>-0,09</b>	<b>-0,08</b>	<b>-0,15</b>	<b>-0,14</b>	<b>-0,14</b>
	46-55	<b>-0,14</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,17</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,18</b>
	56 of ouder	<b>-0,09</b>	<b>-0,12</b>	<b>-0,11</b>	<b>-0,16</b>	<b>-0,16</b>	<b>-0,15</b>
<b>Diploma</b>	Niet universitaire Master						
	Universitaire Master	<b>-0,08</b>	<b>-0,10</b>	<b>-0,09</b>	-0,01	-0,04	-0,04
<b>Kinderen</b>	Nee						
	Ja	0,01	0,04	0,04	-0,04	-0,03	-0,03
<b>Sociaal netwerk</b>	Nuttige contacten		0,04	0,06		0,00	0,04
	Aandeel vrouwen		0,00	-0,03		<b>0,06</b>	0,01
<b>Gender*Nuttige contacten</b>					-0,08		<b>-0,17</b>
<b>Gender*aandeel vrouwen</b>					0,16		<b>0,23</b>
		Designers					
		Prioriteit			Uitsluiting		
<b>Gender</b>	Man						
	Vrouw	<b>0,16</b>	<b>0,16</b>	0,27	<b>0,14</b>	<b>0,13</b>	0,26
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)						
	36-45	<b>-0,17</b>	<b>-0,20</b>	<b>-0,20</b>	-0,06	-0,05	-0,05
	46-55	<b>-0,15</b>	-0,13	-0,13	-0,02	0,05	0,04
	56 of ouder	<b>-0,17</b>	<b>-0,24</b>	<b>-0,24</b>	-0,06	-0,08	-0,08
<b>Diploma</b>	Bachelor of lager (ref)						
	Niet universitaire Master	0,06	0,07	0,07	0,04	0,02	0,02
	Universitaire Master	-0,06	-0,07	-0,07	-0,06	-0,03	-0,04
<b>Kinderen</b>	Nee						
	Ja	-0,01	0,01	0,01	<b>-0,14</b>	-0,13	-0,13
<b>Sociaal netwerk</b>	Nuttige contacten		-0,05	-0,05		<b>-0,15</b>	<b>-0,15</b>
	Aandeel vrouwen		-0,02	0,01		0,00	0,04
<b>Gender*Nuttige contacten</b>					0,00		0,02
<b>Gender*aandeel vrouwen</b>					-0,13		-0,17

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

Bij architecten en designers merken we dus inderdaad een genderkloof in het aantal nuttige contacten en het aantal mannelijke contacten, en vrouwen halen meer emotionele maar minder professionele steun uit deze netwerken dan mannen. Toch zijn er ook verschillen tussen de twee beroepsgroepen. Architecten hebben meer mannelijke nuttige contacten terwijl vooral de oudere designers proportioneel meer vrouwelijke contacten hebben. Dit heeft te maken met de geschiedenis van deze beroepen: architectuur is lang een mannenberoep geweest en slechts recent is er een grootte toestroom van vrouwelijke architecten (Fowler, Wilson 2012). Design is daarentegen altijd een sector



geweest waar relatief veel vrouwen tewerkgesteld waren. Bij vrouwelijke designers zien we dan ook dat vooral de oudere vrouwelijke designers een kleiner en meer vrouwelijk netwerk hebben, aangezien de gendersegregatie in sociale netwerken hier meer kans heeft gekregen om zich uit te kristalliseren. Bij architecten zien we dan weer dat een stijging van het aantal nuttige contacten leidt tot minder exclusie tijdens werkgerelateerde gesprekken. Ook het hebben van een mannelijk netwerk blijkt voor deze groep een belangrijke buffer te zijn voor exclusie op het microniveau. Hoewel het moeilijk is om aan te tonen dat deze interacties op microniveau of de grootte van het professioneel netwerk effectief leiden tot achterstelling in de professionele carrière, kunnen we op basis van de literatuur toch aangeven dat dit een mogelijke verklaring kan vormen (Bielby & Bielby, 2012; Lutter 2015).

## 7 Seksisme

Naast het sociale netwerk werd er in de vragenlijst voor architecten en designers ook een module opgenomen over grensoverschrijdend gedrag. Hierbij kijken we in de eerste plaats naar ervaringen in het voorbije jaar die als grensoverschrijdend ervaren kunnen worden door vrouwen. We kozen ervoor om naar feitelijke gedragingen te peilen en niet naar het al dan niet subjectief ervaren van een grensoverschrijding, aangezien onderzoek aantoonde dat vooral feitelijk gedrag een invloed heeft op arbeidstevredenheid en subjectief welbevinden op de werkvloer (McDonald, 2012). Daarnaast worden deze gedragingen vaak geminimaliseerd door slachtoffers, waardoor zij niet als grensoverschrijdend gerapporteerd worden maar wel een negatieve invloed kunnen hebben op de ervaring van het werk. In navolging van Leskinen & Cortina (2014) onderscheiden we vier verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag tegen vrouwen: seksistische of seksuele opmerkingen, infantiliserend, exclusie en fysiek grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast werd ook beslist om te kijken naar seksisme ten opzichte van mannen (hier maken we een onderscheid tussen opmerkingen, stereotypering en exclusie van mannen) en gepercipieerd seksisme ten opzichte van vrouwen door mannen. Aangezien de creatieve sector over het algemeen gezien wordt als een sector met een hoge mate van reflectie en sociaal bewustzijn (Caves, 2000), is het interessant om na te gaan of mannen ook seksisme tegenover vrouwen percipiëren op de werkvloer. Vervolgens gaan we ook telkens na wie het vaakst slachtoffer wordt van deze vormen van seksistisch gedrag. Hier kijken we naar verschillen in leeftijd, status en opleidingsniveau, aangezien we weten dat het vooral jongere vrouwen zijn met een lagere status die het vaakst slachtoffer worden (McDonald, 2012). Daarna kijken we of dit ook het geval is voor seksisme tegen mannen en of er verschillen zijn naar leeftijd en status in de perceptie van seksisme.

### 7.1. Seksisme ten opzichte van vrouwen

#### 7.1.1. Beschrijvende analyses

Tabel 17 geeft de frequenties weer van het seksisme dat vrouwelijke architecten en designers ervaren in de werkomgeving tijdens het voorbije jaar. Op basis van een factoranalyse werd een onderscheid gemaakt tussen vijf factoren van seksisme tegenover vrouwen: seksisme in de communicatie, infantiliserend van vrouwen, uitsluitende houding tegenover vrouwen, uitsluitende houding tegenover moeders en fysiek grensoverschrijdend gedrag. Deze factoren komen grotendeels overeen met de oorspronkelijke factoren in de schaal van Leskinen & Cortina (2014). Wij maken echter geen onderscheid tussen seksistische en seksuele opmerkingen (deze laden samen op 1 factor) maar wel een onderscheid tussen opmerkingen gericht tegen vrouwen in het algemeen en moeders (deze laden op twee verschillende factoren, wat niet het geval was in de oorspronkelijke schaal). De aspecten die laden op de factor in kwestie zijn gemarkeerd met een asterisk. Deze items werden in een somschaal samengevoegd tot de variabelen die in de regressieanalyses gebruikt worden.

De eerste factor van seksisme betreft seksistische communicatie. Van de vrouwelijke architecten maakte 41,5% mee dat er in hun bijzijn soms seksistische grappen of opmerkingen werden gemaakt, bij 12% was dit regelmatig tot zeer vaak het geval. 24% was soms zelf het onderwerp van seksistische grappen of opmerkingen, 5% maakte dit regelmatig of vaak mee. Verder gaf 26,5% van de vrouwelijke architecten aan dat iemand in de werkomgeving soms met beledigende/kwetsende termen verwees naar vrouwen (5,5% ervoer dit regelmatig tot zeer vaak). Bij de vrouwelijke designers werd er bij 32% op het werk soms seksistische opmerkingen/grappen over vrouwen gemaakt,

14% ervaarde dit op regelmatig basis of vaker. 23% was soms het onderwerp van seksistische opmerkingen of grappen (met 6% regelmatig tot zeer vaak). Daarnaast maakte 24% het soms mee dat er met beledigende of kwetsende termen werd verwezen naar vrouwen, 10% ervaarde dit regelmatig tot zeer vaak. Bij 18% van de vrouwelijke designers werd er soms alleen of in het bijzijn van anderen ongepaste zaken van seksuele aard gezegd op de werkvloer (4% regelmatig-zeer vaak), terwijl 15% het meemaakte dat iemand in de werkomgeving opschepte over seksuele daden hoewel ze deze niet wouden horen (4% regelmatig-zeer vaak). Ook geeft 13% aan dat iemand in de professionele omgeving ongewilde pogingen had gedaan om hen in een discussie over een seksueel onderwerp te betrekken (3% regelmatig-zeer vaak).

Wat het infantiliseren van vrouwen betreft, werd ruim een derde van de vrouwelijke architecten (36%) al wel eens publiek aangesproken als een kind waarvan 9 procentpunten zelfs regelmatig tot zeer vaak. 24,5% werd op de werkvloer soms behandeld als een klein kind in plaats van een volwassene (4% regelmatig tot zeer vaak), terwijl 25% soms als dom en incompetent werd behandeld (5% regelmatig-zeer vaak). Bij de vrouwelijke designers valt een gelijkaardig patroon waar te nemen: 29% stelt soms behandeld te zijn als een kind in de plaats van een volwassene (met 9% regelmatig tot zeer vaak). Verder geeft 25% aan soms als dom en incompetent behandeld te zijn geweest in de professionele omgeving (met 6% regelmatig tot zeer vaak), terwijl 31% soms als een kind werd aangesproken (met 7,5% regelmatig tot zeer vaak).

Een derde factor verwijst naar uitsluitende houdingen jegens vrouwen op de werkvloer. Van de architectes geeft 18% aan dat in het voorbije jaar iemand in de werkomgeving soms suggereerde dat vrouwen niet in de architectuursector thuis horen (4% regelmatig tot zeer vaak), terwijl 11% stelt dat iemand in de professionele omgeving soms impliceerde dat vrouwen thuis horen in plaats van op het werk (1% regelmatig tot zeer vaak). 13% maakte soms mee dat er gesuggereerd werd dat vrouwen beter geschikt zijn om kinderen op te voeden dan om te werken (2% regelmatig tot zeer vaak).

Bij de vrouwelijke designers maakte 14% mee dat er in de werkomgeving gesuggereerd werd dat vrouwen beter geschikt zijn om kinderen op te voeden dan om te werken (5% regelmatig-zeer vaak). Daarnaast werd er bij 12% soms gesuggereerd dat vrouwen niet thuishoren in de designsector (4% regelmatig-zeer vaak), terwijl 11% soms meemaakte dat iemand naar de werkplaats refereerde als een plek waar vrouwen niet thuishoren (3% regelmatig-zeer vaak). Verder werd er bij 10% soms op het werk gesuggereerd dat de plek van een vrouw thuis is en niet op het werk (4% regelmatig-zeer vaak).

Wat uitsluitende attitudes tegenover moeders op de werkvloer betreft, werd er bij 20% van de architectes op het werk soms gesuggereerd dat moeders minder productief zijn op het werk (met 4% regelmatig-zeer vaak). Bij 14,5% werd er soms gesuggereerd dat moeders minder betrouwbaar zijn op het werk (met 2% regelmatig-zeer vaak). Ook bij de vrouwelijke designers geeft 20% aan dat in het voorbije jaar iemand in de professionele omgeving stelde dat moeders minder productief zijn op het werk (met 6% regelmatig-zeer vaak), 13,5% kreeg soms te horen dat moeders minder betrouwbaar zijn op het werk (met 3% regelmatig-zeer vaak).

De laatste factor betreft fysiek seksisme en grensoverschrijdend gedrag. Het valt op te merken dat 10% van de architectes en 13% van de vrouwelijke designers in het voorbije jaar soms zijn aangeraakt op de werkvloer op een manier waar ze zich niet comfortabel bij voelde. Voor de overige aspecten die op zwaar grensoverschrijdend gedrag wijzen liggen de frequenties relatief laag. Toch geven 5% van de vrouwelijke architecten en bijna 10% van de vrouwelijke designers aan dat zij het soms hebben meegemaakt dat mannen ongepaste pogingen doen om een fysieke relatie aan te gaan.

We kunnen dus stellen dat de communicatieve vormen van seksisme het vaakst voorkomen en dan vooral de zaken die over vrouwen in het algemeen gaan. Zo hebben ongeveer de helft van de architecten en de designers seksistische

grappen of beledigende opmerkingen over vrouwen gehoord tijdens hun professionele werkzaamheden in het voorbije jaar. Op de tweede plaats staan seksistische opmerkingen over de persoon zelf en infantiliteit. Zo werd 40% van de designers wel eens aangesproken als een klein kind in het voorbije jaar (bij architecten bijna 30%). Ook expliciete opmerkingen over moeders komen relatief vaak voor, zo heeft ongeveer 30% van de architecten en designers wel eens de suggestie gehoord dat moeders minder productief zijn op het werk. Voor de andere items liggen de cijfers onder de 80%, wat aangeeft dat ze relatief weinig voorkomen. Met "relatief" bedoelen we hier in vergelijking met de besproken items, want 10 tot 15% van de architecten en designers werd in het voorbije jaar in een professionele situatie aangeraakt op een manier waarbij ze zich niet comfortabel voelden, wat een groot aandeel vormt gegeven het sterke grensoverschrijdende karakter van deze handelingen.

**Tabel 17. Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving voor vrouwen (in het laatste jaar)**

		Architecten				Designers			
		Nooit	Soms	Rgm tot zeer vaak	Totaal	Nooit	Soms	Rgm tot zeer vaak	Totaal
Com	Seksistische opmerkingen of grappen gemaakt over vrouwen waar jij bij was*	46,1%	41,5%	12,4%	434	54,1%	31,8%	14,2%	148
	Seksistische grappen of opmerkingen gemaakt over jou*	71,1%	23,6%	5,3%	433	71,1%	22,8%	6,0%	149
	Ongewilde pogingen gedaan om jou te betrekken in een discussie over een seksueel onderwerp*	91,0%	8,8%	0,2%	432	83,8%	12,8%	3,4%	148
	Opscheppen over seksuele daden terwijl je deze verhalen niet wou horen*	89,8%	8,8%	1,4%	432	81,1%	14,9%	4,1%	148
	<i>Met beledigende of kwetsende termen verwezen naar vrouwen</i>	68,0%	26,5%	5,5%	434	65,5%	24,3%	10,1%	148
	<i>Alleen of in het bijzijn van anderen groffe of ongepaste dingen gezegd van seksuele aard</i>	87,3%	10,2%	2,5%	432	77,7%	18,2%	4,1%	148
	<i>Beledigende of ongepaste seksuele grappen naar jou gestuurd via mail, sms of sociale media</i>	95,6%	4,2%	0,2%	433	92,5%	4,8%	2,7%	147
	<i>Gevraagd naar persoonlijke verhalen met een seksueel onderwerp die je niet wou vertellen</i>	95,2%	4,4%	0,5%	434	90,6%	6,7%	2,7%	149
	<i>Ongepaste foto's of verhalen getoond of verspreid over vrouwen</i>	93,3%	5,8%	0,9%	433	88,5%	8,8%	2,7%	148
	Infan	Tegen jou gepraat als of je een klein kind was in plaats van een volwassene*	71,8%	24,5%	3,7%	433	62,2%	29,1%	8,8%
Jou als dom en incompetent behandeld*		70,0%	25,2%	4,8%	433	68,7%	25,2%	6,1%	147
Je publiek aangesproken alsof je een kind was (schatje, meisje,...)*		64,4%	27,0%	8,6%	430	61,2%	31,3%	7,5%	147
<i>Je publiek aangesproken met een seksueel gerelateerde koosnaam</i>		93,5%	5,8%	0,7%	432	89,2%	10,1%	0,7%	148

**Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$**

Tabel 18. Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar)

		Architecten				Designers			
		Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal	Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal
Excl (V)	Gesuggereerd dat vrouwen beter geschikt zijn om kinderen op te voeden dan om te werken*	84,8%	13,4%	1,8%	433	80,4%	14,2%	5,4%	148
	Gesuggereerd dat de plek van een vrouw thuis is en niet op het werk*	87,3%	11,3%	1,4%	433	85,9%	10,1%	4,0%	149
	<i>Naar een werkplaats gerefereerd als een plek waar vrouwen niet thuis horen</i>	87,8%	9,7%	2,5%	433	85,8%	10,8%	3,4%	148
	<i>Gesuggereerd dat vrouwen niet thuis horen in de sector waar je werkt</i>	78,2%	18,1%	3,7%	431	83,8%	12,2%	4,1%	148
Excl (M)	Gezegd dat moeders minder productief zijn op het werk*	76,2%	20,1%	3,7%	433	74,0%	19,9%	6,2%	146
	Gezegd dat moeders minder betrouwbaar zijn op het werk*	83,6%	14,5%	1,8%	434	83,1%	13,5%	3,4%	148
Fys	Ongepaste pogingen gedaan om een intieme relatie aan te gaan*	95,1%	4,2%	0,7%	432	92,6%	5,4%	2,0%	149
	Je aangeraakt op een manier waarbij je je niet comfortabel voelde*	89,4%	9,7%	0,9%	434	85,1%	12,8%	2,0%	148
	Blijven aandringen om af te spreken buiten het werk ondanks eerdere afwijzing*	95,1%	3,7%	1,2%	432	91,1%	6,8%	2,1%	146

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

Indien personen seksisme in de werkomgeving hadden ervaren in het voorbije jaar, kregen ze tevens de mogelijkheid te verduidelijken om welke persoon het dan ging (zie tabel 19). Bij de architectes werden cliënten het vaakst vermeld: bij 32% had een cliënt in het voorbije jaar soms seksisme vertoond tegenover de respondent, bij 10% regelmatig tot vaak. Daarnaast maakte 30,5% het soms mee dat medewerkers bij andere bedrijven of organisaties seksisme vertoonden tegenover hen (8% regelmatig tot zeer vaak). Verder geeft 27% aan dat leidinggevenden soms seksistisch gedrag vertoonden op de werkvloer (7% regelmatig tot zeer vaak), terwijl 22% meldt dat collega's soms seksistisch waren in de werkomgeving (4% regelmatig tot zeer vaak).

Bij de vrouwelijke designers werden leidinggevenden het vaakst vermeld: bij 23% vertoonde een leidinggevende soms seksistisch gedrag in de professionele omgeving, 15% maakte dit regelmatig tot zeer vaak mee. Verder geeft 24% aan dat medewerkers bij andere bedrijven of organisaties soms seksistisch gedrag hadden vertoond in het laatste jaar (9% regelmatig tot zeer vaak), bij 21% waren cliënten soms seksistisch (7% regelmatig tot zeer vaak). Daarnaast geeft 20% aan dat in het voorbije jaar een collega soms seksistisch gedrag had vertoond in de werkomgeving (9% regelmatig tot zeer vaak).

Van de vrouwelijke designers werd 55% in het laatste jaar op een infantiliserende manier behandeld in de werkomgeving. Daarnaast ervaaarde 53% seksistische communicatie op de werkvloer. Verder gaf 29% aan dat er op een uitsluitende manier over moeders werd gesproken, terwijl 21% uitsluitende attitudes tegenover vrouwen ervaaarde. Op vlak van fysiek seksisme heeft 21% van de vrouwelijke designers in het laatste jaar tenminste één vorm van fysiek grensoverschrijdend gedrag ervaren in de professionele omgeving.

Tabel 19. Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar): om wie ging het?

	Architect				Designer			
	Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal	Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal
<b>Leidinggevenden</b>	66,8%	26,6%	6,6%	364	61,7%	23,3%	15,0%	120
<b>Collega's</b>	74,2%	22,2%	3,6%	418	71,3%	19,7%	9,0%	122
<b>Cliënten</b>	58,3%	32,1%	9,6%	417	71,3%	21,3%	7,4%	136
<b>Medewerkers bij andere bedrijven of andere organisaties</b>	62,0%	30,5%	7,6%	410	66,9%	24,1%	9,0%	133

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

### 7.1.2. Multivariate analyses

Tabel 20 geeft voor elke indicator van seksisme tegenover vrouwen aan hoeveel percent van de architecten en designers minstens één van de onderliggende aspecten (handelingen die op deze factor laden, in tabel 18 aangeduid met een asterisk) heeft ervaren in het laatste jaar. Bij de vrouwelijke architecten kent de factor van seksistische communicatie de hoogste prevalentie, met 59% die een van deze handelingen heeft ervaren in het voorbije jaar. Daarnaast werd de helft van de architectes al eens op een infantiliserende manier behandeld in de werkomgeving. Verder heeft 26% van de architectes uitsluitende houdingen tegenover moeders ervaren in het laatste jaar, voor uitsluitende attitudes tegenover vrouwen is dit 18%. Tenslotte heeft 14,5% van de architectes in het voorbije jaar minstens één vorm van fysiek grensoverschrijdend gedrag ervaren in de professionele omgeving.

Tabel 20. Factor analyse: Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar)

	Architect	Designer
<b>Communicatie</b>	59,0%	52,7%
<b>Infantilisatie</b>	50,5%	55,4%
<b>Exclusie Vrouwen</b>	18,2%	20,7%
<b>Exclusie Moeders</b>	26,5%	28,7%
<b>Fysiek</b>	14,5%	20,8%
Totaal (N)	<b>434</b>	<b>148</b>

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

In tabel 21 geven we een logistisch regressiemodel weer waar we kijken welke factoren een invloed hebben op het ervaren van seksistisch gedrag. Hier kijken we naar de invloed van leeftijd, opleiding, status en de gezinssituatie. Bij architecten heeft leeftijd een belangrijke invloed heeft op communicatief seksisme en infantilisatie. Vooral jongere architecten worden met deze vormen van seksisme geconfronteerd. Voor infantilisatie zien we dat de groep jonger dan 36 niet significant verschilt van de groep tussen 36 tot 45. Hoewel het effect wel in dalende lijn ligt moeten we besluiten dat infantilisatie pas echt afneemt na de leeftijd van 45 jaar. Daarnaast blijkt dat alleenstaande vrouwen met kinderen vaker te maken krijgen met communicatief seksisme en infantilisatie. Wanneer we kijken naar de exclusie van vrouwen op de werkvloer moeten we vaststellen dat geen enkele variabele een significante invloed

heeft. Deze vorm van seksisme komt dus even vaak voor over de verschillende gezinssituaties, leeftijds-, opleidings- en statusgroepen heen. Exclusie tegen moeders komt dan weer vaker voor in de leeftijdsgroep tot 35 jaar (hoewel deze groep niet significant verschilt van architecten ouder dan 55 jaar). Leeftijd heeft geen effect op de fysieke vormen van seksisme. Hier blijken status en gezinssituatie een belangrijke rol te spelen. Vrouwelijke architecten die niet gevestigd zijn zullen vaker fysieke vormen van seksisme ervaren dan gevestigde architecten (of de groep die hier tussen zit). Ook alleenstaande vrouwelijke architecten met kinderen zijn vaker het slachtoffer van fysiek seksisme.

Bij designers zien we een gelijkaardig beeld voor communicatief seksisme (jongere designers worden hier vaker mee geconfronteerd) maar het leeftijdseffect speelt niet voor infantiliseratie. Infantiele of seksuele aansprekingen komen dus over alle leeftijdsgroepen voor bij designers. Exclusie ten opzichte van vrouwen en moeders komt ook het vaakst voor in de jongste leeftijdsgroep (jonger dan 36 jaar). Voor exclusie van vrouwen is er echter geen significant verschil tussen de leeftijd tot 35 en de leeftijdsgroep tussen de 36 en 45 jaar. Exclusie van vrouwen komt dus ook wat vaker voor bij vrouwelijke designers tot 45 jaar. Opleidingsniveau blijkt eveneens een rol te spelen. Exclusie van vrouwen en moeders komt minder vaak voor bij vrouwelijke designers met een universitaire master. Voor exclusie tegen vrouwen is er ook een significant verschil tussen vrouwen met een bachelordiploma en vrouwen zonder een diploma hoger onderwijs (zij maken exclusie tegenover vrouwen het vaakst mee). Opleidingsniveau blijkt ook de enige verklarende factor te zijn voor fysieke vormen van seksisme. Vrouwelijke designers met een masterdiploma maken dit minder vaak mee dan vrouwelijke designers zonder een diploma hoger onderwijs.

Tabel 21. Logistische regressie: Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar) naar leeftijd, opleiding en status (odds ratio's)

		Architecten				
		Communicatie	Infantilisatie	Exclusie V	Exclusie M	Fysiek
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)					
	36-45	<b>0,48</b>	0,64	0,69	<b>0,36</b>	1,00
	46-55	<b>0,35</b>	<b>0,33</b>	0,71	<b>0,26</b>	0,97
	56 of ouder	<b>0,25</b>	<b>0,21</b>	2,53	0,43	3,19
<b>Opleiding</b>	Niet universitaire master (ref)					
	Universitaire master	0,93	1,14	1,44	1,44	0,68
<b>Status</b>	Opkomend (ref)					
	Tussen beide	1,13	1,01	0,99	1,38	<b>0,46</b>
	Gevestigd	1,16	0,79	0,43	1,78	<b>0,28</b>
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen	1,31	1,39	1,03	1,03	1,22
	Partner zonder kinderen	0,84	1,12	0,86	0,70	0,59
	Partner met kinderen					
	Alleenstaand met kinderen	<b>4,68</b>	<b>3,97</b>	1,76	0,89	<b>4,84</b>
		Designers				
		Communicatie	Infantilisatie	Exclusie V	Exclusie M	Fysiek
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger(ref)					
	36-45	<b>0,25</b>	0,60	0,35	<b>0,12</b>	1,00
	46-55	<b>0,27</b>	0,65	<b>0,20</b>	<b>0,05</b>	0,70
	56 of ouder	<b>0,04</b>	0,58	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	1,35
<b>Opleiding</b>	Bachelor of lager (ref)					
	Niet universitaire Master	0,73	0,87	<b>0,29</b>	0,57	0,62
	Universitaire Master	0,54	0,55	<b>0,20</b>	<b>0,27</b>	<b>0,13</b>
<b>Status</b>	Opkomend (ref)					
	Tussen beide	0,54	1,03	1,19	1,95	0,41
	Gevestigd	1,16	0,82	1,59	<b>3,38</b>	0,63
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen	0,52	1,47	0,88	<b>0,12</b>	0,75
	Partner zonder kinderen	0,47	1,49	0,63	0,51	0,62
	Partner met kinderen (ref)					
	Alleenstaand met kinderen	0,94	0,39	1,11	1,60	0,70

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$



## 7.2. Seksisme ten opzichte van mannen

### 7.2.1. Beschrijvende analyses

Mannelijke architecten en designers werden eveneens bevestigd naar hun ervaringen met seksisme in de werkomgeving. Er werd hierbij een onderscheid gemaakt tussen het seksisme dat mannen zelf ervaren vanwege hun gender en het seksisme tegenover vrouwen dat mannen in hun professionele omgeving percipiëren. Tabel 22 geeft de frequenties weer van het seksisme dat mannen zelf ervoeren in het voorbije jaar. Op basis van een factoranalyse werden hierbij drie dimensies onderscheiden: seksistische communicatie, stereotypering van mannen en exclusie van mannen op de werkvloer.

Binnen de factor van seksistische communicatie zien we dat 17% van de mannelijke architecten soms meemaakte dat er op de werkvloer seksistische opmerkingen/grappen tegenover mannen werden gemaakt (2% regelmatig tot zeer vaak). Ook bij de mannelijke designers werden seksistische opmerkingen/grappen tegenover mannen het vaakst ervaren, met 24% die dit soms meemaakten (2% regelmatig-zeer vaak). Daarnaast geeft 10,5% aan soms het onderwerp te zijn geweest van seksistische opmerkingen of grappen in de werkomgeving (1% regelmatig tot zeer vaak).

Een tweede factor van seksisme tegenover mannen betreft het stereotyperen van mannen. Van de architecten werd er bij 19% soms gesuggereerd dat mannen minder goed kunnen communiceren dan vrouwen (2% regelmatig tot vaak). Bij 13% werd soms gesuggereerd dat mannen zich altijd moeten sterk houden (3% regelmatig tot zeer vaak), 12% geeft aan dat er soms geïmpliceerd werd dat mannen minder goed kunnen omgaan met hun emoties op het werk (1% regelmatig tot zeer vaak). Bij 10% gaf iemand in de professionele omgeving hun soms het gevoel dat het niet gepast was voor mannen om hun emoties op het werk te tonen (1,2% regelmatig tot zeer vaak). Bij de mannelijke designers zien we gelijkaardige frequenties wat betreft de stereotypering van mannen. Bij 18% werd er soms gesuggereerd dat mannen minder goed kunnen communiceren dan vrouwen (3,5% regelmatig tot zeer vaak), terwijl er bij 17% soms gesuggereerd werd dat mannen zich altijd moeten sterk houden (3,5% regelmatig tot zeer vaak). Verder gaf 11% aan dat er soms gesuggereerd werd dat mannen minder goed kunnen omgaan met hun emoties op het werk (2% regelmatig tot vaak). Tenslotte valt voor de exclusie van mannen op de werkvloer op te merken dat de frequenties voor alle aspecten relatief laag liggen.

Tabel 22. Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar)

		Architect				Designer			
		Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal	Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal
Com	Seksistische opmerkingen of grappen gemaakt over mannen waar jij bij was*	80,9%	17,4%	1,7%	759	73,3%	24,4%	2,3%	172
	Seksistische grappen of opmerkingen gemaakt over jou*	92,3%	7,0%	0,8%	762	88,3%	10,5%	1,2%	171
	<i>Met beledigende of kwetsende termen verwezen naar mannen</i>	92,4%	7,2%	0,4%	761	90,7%	8,1%	1,2%	172
Stereo	Gesuggereerd dat mannen minder goed communiceren dan vrouwen*	79,0%	19,4%	1,6%	761	78,4%	18,1%	3,5%	171
	Gesuggereerd dat mannen zich altijd sterk moeten houden*	83,9%	12,9%	3,2%	760	79,1%	17,4%	3,5%	172
	Gesuggereerd dat mannen minder goed kunnen omgaan met emoties op het werk*	86,9%	12,3%	0,8%	762	87,1%	10,6%	2,4%	170
	Je het gevoel gegeven dat het niet gepast is voor mannen om over persoonlijke problemen te praten op het werk*	89,1%	9,7%	1,2%	762	90,7%	8,1%	1,2%	172
	Je het gevoel gegeven dat het niet gepast is voor mannen om emoties te tonen op het werk*	90,6%	8,4%	0,9%	759	92,4%	7,0%	0,6%	171
Excl	Naar een werkplaats gerefereerd als een plek waar mannen niet thuis horen*	96,8%	2,9%	0,3%	761	98,8%	1,2%	0,0%	170
	Gesuggereerd dat mannen niet thuis horen in de sector waar je werkt*	98,8%	1,0%	0,1%	762	100,0%	0,0%	0,0%	171

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

## 7.2.2. Multivariate analyses

Tabel 23 geeft voor elke factor van seksisme tegenover mannen weer hoeveel percent van de mannelijke architecten of designers minstens één van deze onderliggende aspecten (handelingen die op deze factor laden, in tabel 22 aangeduid met een asterisk) heeft ervaren in het laatste jaar. Bij mannelijke architecten wordt de stereotypering van mannen het vaakst ervaren (35%), gevolgd door seksistische communicatie tegenover mannen (21%) en uitsluitende houdingen tegenover mannen (4%). Ook bij mannelijke designers werd stereotypering het meest ervaren, met 38% die in het voorbije jaar minstens een van de aspecten van stereotypering van mannen had ervaren in de werkomgeving. Verder geeft 30% een vorm van seksistische communicatie tegenover mannen te hebben ervaren, terwijl slechts 1% uitsluitende attitudes tegenover mannen ervaaarde.

Tabel 23. Factors: Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar)

	Architect	Designer
<b>Communicatief seksisme</b>	21,1%	29,8%
<b>Stereotypering</b>	35,1%	38,2%
<b>Exclusie</b>	3,7%	1,2%
<b>Totaal</b>	755	171

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

In tabel 24 kijken we naar de determinanten van opmerkingen en stereotypering tegen mannen. Bij de architecten hebben opleiding en status een effect op het krijgen van seksistische opmerkingen. Architecten met een universitaire master maken dit minder mee dan architecten met een niet universitaire master. Architecten met een niet gevestigde status maken dit ook meer mee in vergelijking met architecten met een tussenliggende status (het verschil met gevestigde architecten is niet significant maar ligt in dezelfde lijn). Bij mannelijke designers zijn deze verschillen niet aanwezig. Geen enkele variabele heeft hier een effect op het krijgen van seksistische opmerkingen. Voor stereotypering zien we ook bijna geen effecten voor architecten en designers. Enkel mannelijke designers met een partner maar zonder kinderen maken dit meer mee.

Tabel 24. Logistische regressie: Seksisme meegemaakt binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar) naar leeftijd, opleiding en status (odds ratio's)

		Architecten	
		Opmerkingen	Stereotypering
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)		
	36-45	1,09	0,92
	46-55	1,32	1,07
	56 of ouder	0,57	0,94
<b>Opleiding</b>	Niet universitaire Master (ref)		
	Universitaire Master	<b>0,61</b>	0,93
<b>Status</b>	Opkomend (ref)		
	Tussen beide	<b>0,50</b>	1,04
	Gevestigd	0,64	1,20
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen		
	Partner zonder kinderen	1,62	1,40
	Partner met kinderen	1,52	1,02
	Alleenstaand met kinderen	1,24	1,49
		Designers	
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)		
	36-45	0,92	0,50
	46-55	0,64	0,72
	56 of ouder	0,34	1,52
<b>Opleiding</b>	Bachelor of lager (ref)		
	Niet universitaire Master	1,47	0,79
	Universitaire Master	1,11	0,54
<b>Status</b>	Opkomend (ref)		
	Tussen beide	1,60	1,64
	Gevestigd	1,46	2,17
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen		
	Partner zonder kinderen	2,37	<b>2,87</b>
	Partner met kinderen	1,13	1,99
	Alleenstaand met kinderen	1,55	1,10

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

## 7.3. Gepercipieerd seksisme ten opzichte van vrouwen (door mannen)

### 7.3.1. Beschrijvende analyses

De mannelijke architecten en designers werden ook bevraagd naar de mate waarin ze seksisme jegens vrouwen percipieerden op de werkvloer (zie tabel 25). Op vlak van seksistische communicatie geeft 36% van de architecten aan dat er iemand in de werkomgeving soms een seksistische opmerking of grap over vrouwen maakte (6% regelmatig-zeer vaak), terwijl 20% soms meemaakte dat er met kwetsende of beledigende termen naar vrouwen werd verwezen in de professionele omgeving (2% regelmatig-zeer vaak). Van de mannelijke designers maakte 37%

het soms mee dat er seksistische opmerkingen of grappen werden gemaakt over vrouwen (6% regelmatig-zeer vaak), 22% gaf aan dat er soms met beledigende of kwetsende termen naar vrouwen werd verwezen (2% regelmatig-zeer vaak).

Op vlak van gepercipieerde exclusie van vrouwen in de werkomgeving valt op te merken dat 11% van de mannelijke architecten aangaf dat er soms gesuggereerd werd dat vrouwen niet thuishoren in de architectuursector, terwijl bij 10,5% van de architecten iemand in de professionele omgeving soms suggereerde dat vrouwen beter geschikt zijn om kinderen op te voeden dan om te werken. Verder werd er bij 12% van de mannelijke architecten soms gesuggereerd dat moeders minder productief zijn op het werk (1% regelmatig-zelden).

**Tabel 15. Gepercipieerd seksisme door mannen binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar)**

		Architect				Designer			
		Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal	Nooit	Soms	Rgm tot zv	Totaal
<b>Com</b>	Seksistische opmerkingen of grappen gemaakt over vrouwen waar jij bij was*	58,3%	35,7%	6,0%	762	56,7%	37,4%	5,8%	171
	Met beledigende of kwetsende termen verwezen naar vrouwen*	78,4%	19,6%	2,0%	761	76,6%	21,6%	1,8%	171
<b>Excl (M)</b>	Gezegd dat moeders minder productief zijn op het werk*	86,5%	12,2%	1,3%	757	92,4%	5,9%	1,8%	170
	Gezegd dat moeders minder betrouwbaar zijn op het werk*	91,7%	7,2%	1,0%	762	94,2%	4,7%	1,2%	172
<b>Excl (V)</b>	Gesuggereerd dat vrouwen niet thuis horen in de sector waar je werkt*	87,2%	11,4%	1,4%	764	94,7%	5,3%	0,0%	171
	Naar een werkplaats gerefereerd als een plek waar vrouwen niet thuis horen*	91,3%	8,0%	0,7%	761	96,5%	2,3%	1,2%	171
	<i>Gesuggereerd dat vrouwen beter geschikt zijn om kinderen op te voeden dan om te werken</i>	89,3%	10,5%	0,1%	760	93,0%	4,7%	2,3%	171
	<i>Gesuggereerd dat de plek van een vrouw thuis is, en niet op het werk</i>	92,1%	7,4%	0,5%	756	95,9%	3,5%	0,6%	170

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

### 7.3.2. Beschrijvende analyses

In tabel 26 vinden we de 3 factoren van gepercipieerd seksisme tegenover vrouwen terug, met voor elk van de factoren het percentage van mannelijke architecten of designers dat in het laatste jaar minstens één van deze onderliggende aspecten (handelingen die op deze factor laden, in tabel 25 aangeduid met een asterisk) heeft ervaren in de werkomgeving. Van de mannelijke architecten maakte 45% mee dat er op een seksistische manier gecommuniceerd werd over vrouwen. 17% gaf aan dat er op een uitsluitende manier over moeders gesproken werd in de professionele omgeving, 16% maakte mee dat er in de professionele omgeving op een uitsluitende manier over vrouwen werd gesproken.

Van de mannelijke designers ervaaarde 45% seksistische communicatie over vrouwen op de werkvloer in het voorbije jaar. Daarnaast maakte 11% het mee dat er op de werkvloer op een uitsluitende manier over moeders werd gesproken, terwijl 6% uitsluitende attitudes over vrouwen in de werkomgeving percipieerde.

Tabel 26. Factors: Gepercipieerd seksisme binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar)

	Architect	Designer
Communicatie	45,0%	45,0%
Exclusie vrouwen	15,9%	6,4%
Exclusie moeders	16,6%	10,6%
Totaal	<b>762</b>	<b>171</b>

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

Wanneer we kijken naar het gepercipieerde seksisme zien we enkel significante leeftijdseffecten bij de architecten. Oudere mannelijke architecten (boven de 55) percipiëren minder vaak communicatief seksisme tegen vrouwen en ook minder uitspraken die vrouwen uitsluiten van de werkplaats (boven de 45 jaar). Exclusie ten opzichte van moeders wordt niet beïnvloed door leeftijd, opleiding, statuut of gezinssituatie. Bij designers blijkt geen enkele van deze variabelen een effect te hebben op perceptie van seksisme tegen vrouwen.

Tabel 27. Logistische : Gepercipieerd seksisme binnen de professionele omgeving (in het laatste jaar) naar leeftijd opleiding en status

		Architecten		
		Communicatie	Exclusie V	Exclusie M
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)			
	36-45	1,09	0,72	0,65
	46-55	0,76	<b>0,43</b>	0,57
	56 of ouder	<b>0,55</b>	<b>0,41</b>	0,60
<b>Opleiding</b>	Niet universitaire Master (ref)			
	Universitaire Master	0,85	0,97	0,96
<b>Status</b>	Opkomend (ref)			
	Tussen beide	0,93	1,18	1,33
	Gevestigd	0,90	1,78	1,32
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen			
	Partner zonder kinderen	0,90	0,76	0,89
	Partner met kinderen	0,79	1,25	1,55
	Alleenstaand met kinderen	0,68	0,46	0,49

		Designers		
		Communicatie	Infantilisatie	Exclusie V
<b>Leeftijd</b>	35 of jonger (ref)			
	36-45	0,59	0,22	0,85
	46-55	0,49	0,14	1,41
	56 of ouder	0,91	1,02	4,40
<b>Opleiding</b>	Bachelor of lager(ref)			
	Niet universitaire Master	1,22	0,41	1,19
	Universitaire Master	1,09	0,88	1,46
<b>Status</b>	Opkomend (ref)			
	Tussen beide	1,95	2,15	2,20
	Gevestigd	2,01	0,63	1,04
<b>Gezin</b>	Alleenstaand zonder kinderen			
	Partner zonder kinderen	1,30	0,23	1,35
	Partner met kinderen	1,06	1,22	0,59
	Alleenstaand met kinderen	1,54	2,70	0,00

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$

## 7.4. Invloed van seksisme op jobtevredenheid

Ten slotte kijken we naar de invloed van deze vormen van seksisme op de scores voor intrinsieke en extrinsieke jobtevredenheid (regressiecoëfficiënten na controle voor leeftijd en opleidingsniveau). Hieruit blijkt dat communicatief seksisme een negatief effect heeft op de intrinsieke motivatie van vrouwelijke designers en infantilisatie een negatief effect heeft op de intrinsieke motivatie van vrouwelijke architecten. Daarnaast hebben alle vormen van seksisme buiten communicatie een negatieve invloed hebben op de extrinsieke jobtevredenheid bij architecten. Ook bij designers zien we negatieve effecten, maar deze zijn enkel significant voor communicatief seksisme. Dit geeft aan dat vrouwelijke architecten die dit gedrag meer rapporteren ook minder tevreden zijn over verloning, werkdruk en werkuren. Dit kan erop wijzen dat de genderverschillen in extrinsieke jobtevredenheid deels

gezocht kunnen worden in deze ervaringen op microniveau die wijzen op seksisme binnen de professionele omgeving.

**Tabel 28: Regressie coëfficiënten voor seksistisch ervaringen op intrinsieke en extrinsieke jobtevredenheid, na controle voor leeftijd en opleidingsniveau**

		Architect		Designer	
		JT intrinsiek	JT extrinsiek	JT intrinsiek	JT extrinsiek
<b>Vrouw</b>	Communicatie	-0,04	-0,07	<b>-0,23</b>	<b>-0,18</b>
	Infantilisatie	<b>-0,12</b>	<b>-0,16</b>	-0,03	-0,11
	Exclusie Vrouwen	-0,03	<b>-0,08</b>	0,01	-0,07
	Exclusie Moeders	-0,02	<b>-0,14</b>	-0,02	-0,04
	Fysiek	-0,07	<b>-0,11</b>	0,01	-0,06
<b>Man</b>	Communicatie	-0,02	0,01	0,00	-0,07
	Stereotypering	-0,03	<b>-0,07</b>	0,03	-0,12

**Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,10$**



## 8. Besluit

In dit rapport keken we zowel naar een aantal feitelijke indicatoren die een verschil in sociaaleconomische posities voor mannen en vrouwen in de creatieve sector weergeven als naar meer subjectieve belevingsaspecten. Om de subjectieve belevingsaspecten te begrijpen kijken we best eerst naar de feitelijke verschillen, en die zijn er wel degelijk. Een eerste illustratie daarvan vormen de statuten waarin mannen en vrouwen tewerkgesteld zijn. Vrouwen werken vaker als werknemer (of ambtenaar) en wanneer zij als zelfstandige werken gebeurt dit vaker in bijberoep en/of in een eenmanszaak. Daarnaast halen vrouwen in een aantal disciplines, zoals de literatuursector en de podiumkunsten, relatief meer inkomsten uit jobs buiten de creatieve sector en combineren ze dus vaker verschillende jobs.

Deze verschillen berusten vaak op een bewuste keuze omdat deze tewerkstellingsvormen meer werkzekerheid geven (in het geval van werknemers) of meer flexibiliteit toelaten (in het geval van zelfstandigen in bijberoep of eenmanszaken). Beide jobkenmerken worden in het algemeen belangrijker bevonden door vrouwen omdat zij meer combinatiemogelijkheden met het gezin toelaten (Hakin, 2000). Een opvallende vaststelling in dat opzicht is dat vrouwen niet noodzakelijk vaker deeltijds werken. Dit is vaak wel zo in andere beroepsgroepen, maar voor de creatieve sector zien we enkel kleine verschillen voor podiumkunsten, architecten en designers. Toch zijn ook hier de verschillen klein in vergelijking met de algemene cijfers voor Vlaanderen (Glorieux & Van Tienoven, 2009). We zien met andere woorden vooral verschillen in de samenstelling van het werk en minder in de uren die men effectief aan het werk besteedt.

Daarnaast stellen we ook effectieve loonverschillen vast welke lijken te wijzen op een proces van cumulatieve achterstelling. De loonverschillen tekenen zich minder sterk af op jongere leeftijd en worden groter voor de middelste en oudere leeftijdsgroepen. Deze tendens tekent zich vooral af bij de podiumkunsten en in de audiovisuele sector, gevolgd door architecten en designers, auteurs, illustratoren en beeldend kunstenaars. Enkel de muzikanten vormen hier een uitzondering. Een mogelijke verklaring is dat vrouwelijke muzikanten vaker werken binnen de klassieke sector (bijvoorbeeld door in een ensemble te spelen) waardoor zij een even hoog loon als mannelijke muzikanten kunnen opbouwen (die vaker in de pop sector werken waar de verloningen lager zijn). Ook in de multivariate analyses zien we nog steeds een genderkloof in de verloning, na controle voor sociaal demografische variabelen, type werk en statuut. Dit geeft aan dat de genderongelijkheid in verloning niet volledig toe te schrijven is aan verschillen in de feitelijke werksituatie.

De verschillen die zich in de feitelijke werksituatie en de verloning aftekenen zien we ook terugkomen in de meer subjectieve beleving van het werk. Hoewel er geen verschillen zijn in intrinsieke jobtevredenheid (deze is zeer hoog voor zowel mannen als vrouwen) geven vrouwen wel een lagere tevredenheid met de extrinsieke kwaliteiten van het werk aan. Hier wijken de vrouwen in de creatieve sector af van vrouwen die tewerkgesteld zijn in andere sectoren. In andere sectoren zien we vaak dat vrouwen toch een hogere tevredenheid hebben ondanks een relatief slechtere feitelijke situatie op de arbeidsmarkt (de gender-jobtevredenheid paradox). Dit is niet het geval voor (de meeste) jobs binnen de creatieve sector. Enkel auteurs, illustratoren en architecten zijn ongeveer even tevreden met de extrinsieke kwaliteiten van hun job als mannen, maar dit heeft vooral te maken met een grotere tevredenheid over de uren waarop men werkt (die in deze sectoren vaak gekenmerkt worden door hoge flexibiliteit). Ook hier zien we weer dat de genderverschillen niet kunnen weg verklaard worden door het statuut of de verloning op te nemen in het multivariate model, wat aangeeft dat deze lagere tevredenheid ook nog bij andere factoren gezocht moet worden.

Als belangrijke verklaring voor het ontstaan van een cumulatieve genderongelijkheid wordt vaak gekeken naar verschillen in het sociale netwerk tussen mannen en vrouwen en seksisme op de werkvloer (Biely & Bielby 1992; Leskinen & Cortina 2014). Een eerste indicator hiervoor in dit onderzoek is dat vrouwen binnen de creatieve sector vaker dan mannen aangeven dat zij het gevoel hebben niet de juiste mensen te kennen om aan opdrachten te geraken (na controle voor sociaal demografische variabelen, inkomen, gezinssituatie, statuut en type werk). Hoewel architecten nu net de uitzondering vormen (in deze beroepstak is het genderverschil kleiner) kunnen we enkel hier dieper ingaan op het sociale netwerk, aangezien deze module enkel werd opgenomen in het laatste data-verzamelingsproject. Wanneer we op basis van deze gegevens kijken naar de grootte van het sociale netwerk (zowel losse als belangrijke en nuttige contacten) stellen we vast dat mannen aangeven meer belangrijke/nuttige contacten te hebben dan vrouwen. Daarnaast geven de cijfers aan dat er ook hier gendersegregatie ontstaat binnen deze netwerken, waarbij vooral mannen meer mannelijke nuttige en belangrijke contacten hebben. Daarbovenop blijken vrouwen ook minder professionele steun te krijgen vanuit hun netwerken (zelfs wanneer we controleren voor grootte van het netwerk en de gendercompositie). Vrouwelijke architecten krijgen proportioneel wel meer emotionele steun dan mannen wanneer er meer vrouwen in hun netwerk zitten en voor vrouwelijke designers is een groter netwerk van belangrijke en nuttige contacten een nog belangrijker determinant voor het verkrijgen van professionele steun, in vergelijking met mannelijke designers.

Niet enkel het gebrek aan steun kan hier belangrijk zijn, vrouwelijke architecten en designers blijken ook veel vaker situaties mee te maken op het microniveau waarbij zij uitgesloten worden of niet serieus worden genomen tijdens werkgerelateerde gesprekken. Bij architecten ligt een deel van de verklaring in de verschillen in de grootte van het netwerk en de gendercompositie (het zijn vooral architecten met een klein en vrouwelijk netwerk die dit vaker meemaken dan mannen). Hier gaat het dan ook om een sector die traditioneel erg mannelijk was, waardoor toegang tot het 'old boys networks' (belangrijke netwerken waarin vooral oudere mannen zitten) bescherming kan bieden. Als keerzijde zijn de vrouwen die hier geen toegang toe hebben het meest kwetsbaar voor deze vormen van exclusie. Bij designers bieden verschillen in de grootte van het netwerk en de gendercompositie dan weer geen verklaring voor het genderverschil in deze vormen van exclusie uit het netwerk (hoewel een groot netwerk wel een buffer vormt voor zowel mannen als vrouwen).

Ook confrontatie met seksistisch gedrag wordt vaak als een verklaring naar voren geschoven voor het ontstaan van cumulatieve genderongelijkheid. Hierover hebben we enkel data beschikbaar voor de architecten en designers. Bij vrouwen keken we naar vormen van communicatief seksisme, infantiliseren, exclusie van vrouwen of moeders en fysiek seksisme. Hier zien we dat deze vormen van seksisme nog steeds het vaakst voorkomen in de jongere leeftijdsgroepen, wat impliceert dat deze vormen van seksistisch gedrag niet noodzakelijk uitdoven in de jongere generaties. Hierbij moeten we ook opmerken dat er een vorm van bewustwording kan zijn opgetreden bij jongeren door de grotere aandacht voor dit thema binnen het onderwijs en de media. Verder zullen vrouwen dit gedrag makkelijker durven benoemen wanneer zij zelf een sterkere status hebben binnen hun sociaal netwerk (McDonald, 2012). Dit kan een verklaring vormen waarom we weinig verschillen zien voor het opmerken van dit seksistisch gedrag naar status en diploma, met uitzondering van fysiek seksisme bij architecten. Het is goed mogelijk dat vrouwen met een lagere status meer geconfronteerd worden met seksistisch gedrag, maar het zijn vooral de communicatieve vormen van seksisme die geminimaliseerd kunnen worden terwijl dit moeilijker is voor fysieke vormen van seksisme.

De grotere bewustwording rond dit thema in jongere generaties tekent zich ook af wanneer we kijken naar gepercipieerd seksisme ten opzichte van vrouwen door mannen. Hier zien we tevens een sterk leeftijdseffect waarbij jongere mannen dit soort van gedrag meer opmerken. Zij zitten in een leeftijdsgroep waar dit gedrag meer voorkomt maar het is positief dat zij dat dan ook vaker percipiëren dan oudere collega's/confraters. Seksisme tegenover mannen zelf blijkt daarentegen slechts weinig voor te komen, en hier zien we opnieuw weinig verschillen naar

leeftijd. Enkel architecten met een universitair diploma krijgen minder vaak seksistische opmerkingen (over mannen) dan collega's met een niet universitaire master.

In een laatste analyse keken we of deze vormen van seksisme een invloed hebben op de jobtevredenheid van mannen en vrouwen. De invloed op de intrinsieke jobtevredenheid blijkt beperkt te zijn (hoewel communicatief seksisme wel een invloed heeft bij de vrouwelijke designers en infantiliseren bij architecten). Bij architecten zien we echter meer effecten op de extrinsieke jobtevredenheid (de effecten liggen in dezelfde lijn voor de designers maar zijn hier niet significant door de kleinere aantallen). Een mogelijke verklaring hiervoor kan terug gezocht worden bij de verwachtingshypothese. Normaal gezien zullen vrouwen vaker tevreden zijn met een relatief minder goede werksituatie omdat zij hun verwachtingen aanpassen. Uit onderzoek weten we al dat dit minder het geval is bij hoger opgeleide groepen die in een meer mannelijke omgeving werken (wat het geval is voor architecten) omdat deze vrouwen hun referentiegroep niet langer aanpassen naar een vrouwelijke omgeving. Daarnaast kunnen we voor de creatieve sector nog een additionele verklaring formuleren. Zoals vermeld in de inleiding is er de laatste jaren erg veel discussie ontstaan omtrent de verloning van vrouwen binnen de sector en omtrent grensoverschrijdend gedrag. Ook hierdoor kan er een verschuiving in referentiegroep ontstaan waardoor vrouwen hun verwachtingen niet meer aanpassen: zij eisen een gelijke behandeling en een gelijkwaardig loon aan dat van hun mannelijke collega's. Dit kan deels verklaren waarom vrouwelijke architecten die meer aangeven dat zij seksistisch gedrag hebben meegemaakt ook minder tevreden zijn over de extrinsieke kwaliteiten van hun job. Deze vrouwen zullen makkelijker deze vormen van seksisme benoemen, samen met hun slechtere feitelijke situatie op de arbeidsmarkt. Hoewel we dit niet kunnen stellen voor de gehele creatieve sector (we hebben enkel cijfers voor architecten en designers) kunnen we toch aannemen dat deze grotere aandacht voor deze problemen binnen de sector ook in Vlaanderen op zijn minst terecht is. Er zijn duidelijke verschillen voor mannen en vrouwen (zowel qua statuut en verloning als ervaringen op microniveau) en zoals wel meer gebeurt, kan de creatieve sector hier een voortrekkersrol spelen om deze problemen aan te kaarten in het bredere maatschappelijke debat.

## 9. Referenties

- Abbing, H. (2002). *Why are artists poor? The exceptional economy of the arts*. Amsterdam University Press.
- Alper, N. O., & Wassall, G. H. (2006). Artists' careers and their labor markets. In *Ginsburgh, V.A. & Throsby, D. Handbook of the Economics of Art and Culture, 1*, Elsevier: 813-864.
- Bielby, D. D. (2009). Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television. *Sociologie du travail, 51*(2), 237-252.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1996). Women and men in film: Gender inequality among writers in a culture industry. *Gender & Society, 10*(3), 248-270.
- Bosma, N., Holvoet, T., & Crijns, H. (2013). Global Entrepreneurship Monitor 2012: Samenvatting voor Vlaanderen. <https://steunpuntore.be/publicaties-1/wp1/gem-2011-vlaanderen-samenvatting.pdf>
- Bozionelos, N. (2003) Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality. *The International Journal of Organizational Analysis, 11* (1): 41-66.
- Caves, R.E. (2000) *Creative industries: Contracts between art and commerce*. Cambridge: Harvard University Press
- Clark, A. E. (1997) Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics, 4*, 341-372.
- Conor, B., Gill, R. and Taylor, S. (2015), Gender and creative labour. *The Sociological Review, 63*: 1-22.
- EIGE (2016) *Gender in culture* Vilnius: European Institute for Gender Equality - <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- Gill, R. (2002) Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Euro. *Information, Communication & Society 5* (1), 70-89.
- Hakim, C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University press.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017) Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work and Organization 24* (4), 417-434.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2015) Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The Sociological Review 63* (Suppl. 1), 23-36.
- Hillaert, W. (7 maart, 2017) *No women's land?* Dewereldmorgen: <http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2017/03/07/no-womens-land#>
- Ibarra, H. (1992) Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly, 37* (3), 422-447.
- Kaiser, L.C. (2007) "Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization", *International Journal of Manpower, 28* (1), 75-94.
- Lambert, S. J. (1991) The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior 12* (4), 341-363.

McDonald, P. (2012) Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14: 1-17.

Leskinen, E.A., & Cortina, L.M. (2014) Dimensions of Disrespect Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations *Psychology of Women Quarterly* 38 (1): 107-123.

Lutter, M. (2016) Do Women Suffer from Network Closure? The Moderating Effect of Social Capital on Gender Inequality in a Project-Based Labor Market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80 (2), 329-358.

O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A., & Friedman, S. (2016) Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey. *Cultural Trends*, 25 (2): 116-131

Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2014). *Acteurs in de spotlight: onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs*. Gent: Universiteit Gent – Onderzoeksgroep CuDOS/Vakgroep Sociologie.

Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2016). *Loon Passie? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van professionele kunstenaars in Vlaanderen*. Gent: Universiteit Gent – Onderzoeksgroep CuDOS/Vakgroep Sociologie.

Siongers, J., Willekens, M., Pissens L. & Lievens, J. (2017). *Wie heeft het gemaakt? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van architecten en designers in Vlaanderen*. Gent: Universiteit Gent – Onderzoeksgroep CuDOS/Vakgroep Sociologie.

Throsby, D., & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural Trends*, 20(1), 9-24.

## 10. Bijlagen

Tabel 29. Totale netto-inkomens in creatieve sector naargelang geslacht en leeftijdsgroep (personen op actieve leeftijd, welke in referentiejaar inkomsten genereerden uit artistiek werk, n=3221)

Discipline	Indicator	Gender	Jonger dan 35	36-45	46-55	56-65
<b>Audiovisueel kunstenaar</b>						
	gemiddelde	man	18134	29057	37179	61863
		vrouw	13462	26912	28035	70923
	mediaan	man	16750	23445	32000	35000
		vrouw	14500	24682	19000	15000
<b>Beeldend kunstenaar</b>						
	gemiddelde	man	12895	<b>20195</b>	<b>19490</b>	26781
		vrouw	11298	<b>15853</b>	<b>11295</b>	12718
	mediaan	man	12000	19500	15000	24000
		vrouw	10480	15000	12112	9183
<b>Literair auteur of illustrator</b>						
	gemiddelde	man	18142	<b>23930</b>	<b>29058</b>	<b>30848</b>
		vrouw	20091	<b>12184</b>	<b>13989</b>	<b>17877</b>
	mediaan	man	13057	22792	26000	30500
		vrouw	19600	11000	13314	16644
<b>Muzikant</b>						
	gemiddelde	man	23617	32828	<b>33686</b>	42765
		vrouw	17568	23893	<b>21039</b>	37500
	mediaan	man	20000	25000	29000	30000
		vrouw	19000	22094	24000	37500
<b>Podiumkunstenaar</b>						
	gemiddelde	man	<b>17794</b>	23238	30574	35707
		vrouw	<b>11639</b>	47680	22922	14063
	mediaan	man	18000	23739	25425	25000
		vrouw	12412	18542	17283	3125
<b>Acteur</b>						
	gemiddelde	man	17657	<b>31143</b>	49531	25853
		vrouw	18128	<b>20179</b>	20749	21820
	mediaan	man	18000	26500	26000	25000
		vrouw	16000	19403	20000	25000
<b>Designer</b>						
	gemiddelde	man	<b>23383</b>	<b>32810</b>	<b>44415</b>	34283
		vrouw	<b>16377</b>	<b>21008</b>	<b>17447</b>	26251
	mediaan	man	21581	27588	36000	29000
		vrouw	16050	20000	12900	25625

Architect						
gemiddelde	man	<b>26457</b>	<b>31969</b>	<b>36606</b>	<b>47955</b>	
	vrouw	<b>22628</b>	<b>27684</b>	<b>27089</b>	<b>23645</b>	
mediaan	man	22689	27000	30000	33787	
	vrouw	20000	26510	25000	18500	

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,01$

Tabel 20. Verdeling werkzaamheden naargelang discipline en geslacht

	Gender	artistieke werkzaamheden binnen hoofddiscipline	Andere werkzaamheden binnen hoofddiscipline	Andere werkzaamheden
Regisseur of scenarist	man	59,2	22,4	18,8
	vrouw	60,0	19,1	21,4
Beeldend kunstenaar	man	55,2	14,5	27,6
	vrouw	52,1	15,5	30,7
Literair auteur of illustrator	man	<b>52,9</b>	8,7	31,7
	vrouw	<b>47,1</b>	8,8	29,0
Muzikant of componist	man	57,9	<b>22,9</b>	19,1
	vrouw	54,9	<b>28,3</b>	16,8
Podiumkunstenaar	man	61,0	17,8	21,0
	vrouw	55,5	19,7	23,9
Acteur	man	61,3	24,3	14,4
	vrouw	64,7	21,5	13,8
Architect	man	<b>82,4</b>	<b>13,2</b>	4,4
	vrouw	<b>85,6</b>	<b>10,2</b>	4,2
Designer	man	54,0	26,9	<b>19,1</b>
	vrouw	51,3	26,0	<b>22,7</b>

Cijfers in vet: sign. verschil op  $p < 0,05$