



**SPECIALE EDITIE
VOOR BRUSSELSE
ADMINISTRATIES**

Met de steun van :
equal.brussels
SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES
BEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

BEVRIJD

uw onderneming van seksisme

Uw gids voor een écht
inclusieve organisatie



BEGRIJPEN



BEOORDELEN



HANDELEN

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Met de steun van



BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK
GEWEST

GEBRUIKSAANWIJZING



Voor wie is deze kit bedoeld ?

Deze kit is gericht aan **talent managers en bedrijfsleiders**. Het is een informatieve en concrete tool boordevol oplossingen die u handige hulpmiddelen aanreikt om de strijd tegen seksisme op het werk aan te gaan.

Wat is het niet ?

- Een gids voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het beroepsleven
- Een handleiding om zich individueel als slachtoffer of als dader van seksisme te bevrijden

INHOUDSTAFEL

BOEKJE **BEGRIJPEN**

- I HOE UW DIRECTIE OVERTUIGEN OM TE HANDELEN
- II ORIËNTATIEPUNTEN EN DEFINITIES
- III WETEN HOE HET NIVEAU VAN SEKSISME EN SEKSUEEL GEWELD KAN WORDEN VASTGESTELD
- IV LEER ALLEDAAGS SEKSISME HERKENNEN OP HET WERK
- V VERDRIJF UW VIJAND: STEREOTYPEN EN ONBEWUSTE VOOROORDELEN

KAARTEN

BEOORDELEN : HOE ZIT HET MET SEKSISME BIJ U ?

- 1 QUICK SCAN VOOR LEIDINGGEVENDEN EN HR
- 2 QUICK SCAN VOOR MANAGERS

KAARTEN **HANDELEN**

- 3 CHECKLIST VOOR LEIDINGGEVENDEN EN HR VOOR EEN PLAN OM SEKSISME TE BESTRIJDEN
- 4 WEES SEKSISME TE SNEL AF: DE BEPALENDE ROL VAN AFDELINGSHOOFDEN
- 5 DE SOCIALE PARTNERS: UW BONDGENOTEN
- 6 STEUN SLACHTOFFERS EN GETUIGEN SLACHTOFFERS EN GETUIGEN
- 7 DE WETTEN DIE SEKSISME BESTRIJDEN
- 8 GOEDE PRAKTIJKEN

- **Verantwoordelijke uitgever** **Isabella Lenarduzzi**, oprichtster en algemeen directrice JUMP
- **Auteur en grafische coördinatie** **Marlies Demeulandre**, Marlies Demeulandre, journaliste, redactrice en auteur met reeds een groot aantal publieke en professionele uitgaven over de genderkwestie en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.
- **Redactiecomité**
Françoise Goffinet, sociologe en gender experte, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Corinne Hirsch, mede-oprichtster en administratrice van het « Laboratoire de l'égalité », beheerder AEQUISO
Dirk Van Gerven, gewezen stafhouder van de balie van Brussel en advocaat-vennoot financieel en vennootschapsrecht, NautaDutilh Brussel
Jean-Michel Monnot, expert gelijkheid en diversiteit, oprichter All Inclusive!
Claire Godding, directrice diversiteit & inclusie, BNP Paribas Fortis
Marie Allibert, algemeen coördinator JUMP Frankrijk
Sara Goyens, experte diversiteit & inclusie, HR Business Advisor JUMP
- **Juridisch adviseur** **Amaury Mechelynck**, advocate NautaDutilh
- **Coördinatie** **Stéphanie Tinel**, JUMP

Deze gids is gratis dankzij onze publieke partners en de vrijwillige bijdrage van alle leden van het redactiecomité en van het advocatenkantoor NautaDutilh.

Opmerking

Een werk dat wil strijden tegen de uitwassen van seksisme en genderstereotypen, moet ook de nodige aandacht geven aan de manier waarop het geschreven wordt. **We hebben daarom de voorkeur gegeven aan zogenaamd « neutraal » of geslachtloos taalgebruik**, en er dus voor gekozen om zoveel mogelijk titels en functies te vervrouwelijken en voorrang te geven aan neutrale woorden.

VOORWOORD

U begint deze gids te lezen en dat is al schitterend nieuws.

Het betekent dat u bent gesensibiliseerd voor het probleem van seksisme op het werk en dat u deze vorm van discriminatie binnen uw bestuur wilt bestrijden.

“Maak uw bestuur/overheidsdienst vrij van seksisme”. Dit is een omvangrijk, complex, maar essentieel programma. Van uw bestuur een «seksismevrije» overheidsdienst maken, betekent dat u zorgt voor gendergelijkheid en geen enkele werknemer discrimineert. Het wil ook zeggen dat u ervoor kiest om de voorbeeldfunctie te vervullen die men verwacht van een organisatie die ten dienste staat van het publiek.

Het aan de kaak stellen van seksisme is al essentieel. Maar deze kwestie aanpakken betekent dat men ervoor moet zorgen dat elke werknemer zijn plaats vindt en zich gewaardeerd voelt. Het wil zeggen dat iedereen in staat moet worden gesteld te werken in een omgeving waar vrouwen en mannen worden gerespecteerd, gewaardeerd en erkend voor hun vaardigheden. Het betekent dat we ervoor moeten zorgen dat iedereen zich kan ontplooien in zijn beroepsleven.

ik wil u allen bedanken om deel uit te maken van deze constructieve aanpak, om de stereotypen te ontcrachten die tot seksisme leiden. Dit fenomeen is soms moeilijk af te bakenen en op te sporen. Vandaar het nut van deze zeer concrete gids die u hierbij zal helpen. Deze gids zal u helpen om seksistisch gedrag en seksistische situaties snel te herkennen, vooral als het gaat om alledaags seksisme, dat al jaren verankerd zit in de gewoonten van een organisatie en haar personeelsleden. Op deze pagina's vindt u advies over hoe u seksistische opmerkingen en attitudes kunt doorbreken en zo een aangename en gunstige werkomgeving voor iedereen kunt bevorderen. U zult in deze gids vooral de tools vinden om concreet op te treden tegen seksisme. Slachtoffers, daders, getuigen, werkne(e)m(st)ers, iedereen heeft een rol te vervullen!

Deze gids sluit volledig aan bij mijn eerste Brusselse plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen. Want ja, seksisme is ook geweld. Seksisme is verraderlijk geweld, maar net zozeer destructief geweld, wanneer vernederende houdingen en woorden worden herhaald, met soms dramatische gevolgen voor diegenen die er het slachtoffer van zijn.

Ervoor zorgen dat seksisme volledig wordt geweerd uit overheidsdiensten, is een grote stap in de goede richting. Andere organisaties en ondernemingen worden daardoor aangemoedigd dit voorbeeld te volgen en al hun werknemers bewust te maken van deze problematiek, om zo tot meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen te komen. Het wil zeggen dat men zijn deel van de verantwoordelijkheid neemt om van Brussel een inclusiever gewest te maken waar er meer gelijkheid is.

Nawal Ben Hamou,

STAATSSECRETARIS VOOR GELIJKE KANSEN IN HET BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK GEWEST

EDITORIALS

Claire Godding,

SENIOR EXPERT ON DIVERSITY & INCLUSION AND SOCIETAL NEEDS FOR THE FINANCIAL SECTOR IN BELGIUM AT FEBELFIN



Zoals kleine golven geleidelijk de rotsen uitslijten waardoor die dan uiteindelijk kunnen barsten en instorten, zo kan de impact van regelmatig herhaalde, onbeduidende, nochtans vaak vriendelijke en soms grappig bedoelde uitspraken de ambitie van een vrouw – of man – breken.

Seksisme op de werkvloer aanpakken is een uitdaging in verschillende stappen, volgens de graad van maturiteit en respect in de cultuur van de organisatie.

In eerste instantie komt het er soms gewoon op aan om de basisbeginselen van wederzijds respect toe te passen. In sommige ondernemingen is dat basisrespect al aanwezig en dan is het mogelijk om het seksisme meteen op een rustige manier aan te kaarten.

Het woord geven – altijd respectvol en binnen een beschermd kader – aan vrouwen én mannen die zich in het nauw gedreven voelen, opgesloten zitten in rollen die hen worden opgelegd, zal een positief effect hebben op ieders zelfvertrouwen, engagement en dus prestatie.

Seksisme in de onderneming aanpakken biedt dus ook daadwerkelijk kansen voor je business. Wees niet bang om het debat te openen. Leer uit de ervaring van andere bedrijven, zonder met de vinger te wijzen, zonder te beschuldigen, open gewoon de dialoog.

Dirk Van Gerven,

GEWEZEN STAFHOUDER VAN DE BALIE VAN BRUSSEL EN ADVOCaat-VENNOOT FINANCIËEL EN VENNOOTSCHAPSRECHT, NAUTADUTILH BRUSSEL



Seksisme in het bedrijf ontmoedigt veel vrouwen. Ze komen hierdoor met tegenzin werken, ambiëren geen promotie en vertrekken na verloop van tijd.

De werkgever die in hen geld en tijd heeft geïnvesteerd, ziet deze investering verloren gaan. Bovendien bestaat de arbeidsmarkt voor de helft uit uitstekende vrouwen. De vijver van mogelijke kandidaten krimpt met de helft. Hij zal verplicht zijn om minder goede mannen aan te trekken, want de helft van de beste kandidaten (de vrouwen) gaat verloren.

Maar vóór hun vertrek verliezen vrouwelijke collega's alle zin om er hard tegen aan te gaan. Ze spenderen elke dag een belangrijke deel van hun energie aan het verwerken van seksistische opmerkingen en het zich overtuigen dat ze wel een plaats in het bedrijf hebben. Stel u voor dat ze al die negatieve energie zouden omzetten in positieve energie. Hoeveel meerwaarde zou dit niet voor hun werkgever creëren.

Seksisme tast de reputatie van het bedrijf aan. De beste vrouwelijke kandidaten en werknemers kiezen voor een concurrent, waar seksisme wel wordt aangepakt.

Kortom zoveel goede economische redenen, naast de puur humane, om seksisme uit uw bedrijf te helpen. Uw bedrijf gaat het vele keren beter doen omdat al die vrouwelijke collega's graag en met mateloze energie komen werken.

U WIL DEZE GIDS VERSPREIDEN IN UW EIGEN ONDERNEMING OF BIJ ANDERE ORGANISATIES ?

U WIL UW ONDERNEMING BEWUST MAKEN MBT SEKSISME DOOR ONZE POSTERS OP TE HANGEN IN UW KANTOOR ?

Contacteer ons en wij bezorgen u de gevraagde documenten in de mate van het mogelijke.

De gids en de posters zijn eveneens gratis downloadbaar via onze webpagina:
www.jump.eu.com/ressources of via www.stopausexisme.eu/outils

Wil u verder op weg naar een meer inclusieve werkomgeving ?

Volg ons !



[facebook.com/
jumpequality](https://facebook.com/jumpequality)



@JumpEquality



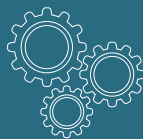
[linkedin.com/
groups/71498](https://linkedin.com/groups/71498)



info@jump.eu.com

U WIL VERDER GAAN ? JUMP BIEDT U DE VOLGENDE OPLOSSINGEN AAN :

- **Conferenties ter bewustmaking** over de seksisme en meer algemeen over gendergelijkheid op het werk
- **Vorming** voor leidinggevend en managers over onbewuste vooroordelen, het opzetten van acties tegen onaanvaardbaar gedrag en vele andere onderwerpen
- **Workshops** voor vrouwen « Hoe reageren op seksisme ? »
- **Opleidingen** voor mannen en vrouwen over inclusief leiderschap
- **Analyse en enquêtes** om de mate van inclusie van uw bedrijfscultuur te meten en om een aangepast actieplan te ontwerpen
- **Begeleiding en advies** bij uw communicatie en het behalen van uw doelen m.b.t. gendergelijkheid
- **Coaching voor mannen** die zich schuldig maken aan seksisme: van het begrijpen van sociale fenomenen tot het nadenken over hun eigen gewoonten van denken en handelen, stelt coaching mannen in staat de voldoening te ontdekken om zichzelf te transformeren, te evolueren en zich te bevrijden van eeuwenoude culturele kluisters. Zonder dogma of schuldgevoel vertrekt de coaching van waar ze staan in hun intieme en professionele relaties met vrouwen. Om samen voorwaarts te gaan naar meer ethiek en gelijkheid.
- Meer info : www.jump.eu.com/academy en www.jump.eu.com/consulting
Voor een voorstel op maat, contacteer ons via : info@jump.eu.com



BEGRIJPEN

- Hoe uw directie overtuigen om te handelen* ■
- Oriëntatiepunten en definities* ■
- Leer alledaags seksisme herkennen op het werk* ■
- Verdrijf uw vijand: stereotypen en onbewuste vooroordelen* ■

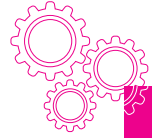
BEVRIJD

uw onderneming van seksisme

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

HOE UW DIRECTIE OVERTUIGEN OM TE HANDELEN



Noodzakelijke inleiding, zonder intentie om u schuldig te doen voelen

Seksisme, wat is toch dat woord dat men voortaan overal hoort vallen? U raadt ongetwijfeld welke lading het dekt, maar u weet er geen precieze definitie op te plakken. En vooral bestaat de kans dat u verkeerd inschat welke reële gevaren het inhoudt voor uw organisatie..

Dat is volkomen normaal. Seksisme is complex. Seksisme is vaag. Seksisme gaat vaak schuil achter een masker.

JUMP legde in 2016 de vinger aan de pols en voerde een groot Europees onderzoek uit met meer dan 3.000 respondenten, "Where do we stand on sexism?". Wij hebben aangetoond dat de samenleving er van doordrongen is. Dat het zich op grote schaal voordoet en dat we ons er allemaal, of toch bijna, schuldig aan maken, zowel mannen als vrouwen. Bewust of onbewust.

Waarom zou de werkvloer aan deze realiteit ontsnappen? De uitbarsting rond #MeToo die sinds de herfst van 2017 wereldwijd miljoenen vrouwen de stilte doet verbreken, staft onze studie: het toont aan hoe omvangrijk en ingeworteld seksistische opmerkingen en seksistisch gedrag op de werkvloer wel niet zijn.

Wel, "Nommer c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir" oftewel "Benoemen is onthullen en onthullen is reeds handelen", schreef de filosofe Simone de Beauvoir.

Wij maken dus vooruitgang en dat is goed nieuws! We zetten een grote stap voorwaarts door te begrijpen wat seksisme is, de veelzijdige gedaantes waarin het zich voordoet te onthullen, net als de maskers waarachter het schuilgaat en de enorme schade die het berokkent.

Dit is een broodnodige stap voor elke leidinggevende die de prestaties en de inclusie van zijn of haar teams wenst te vergroten. In uw organisatie, net zoals elders, is de kost van seksisme immers aanzienlijk.

Het tast de productiviteit en de creativiteit aan, doet het engagement dalen, verstart de relaties tussen collega's, schaadt de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de slachtoffers, doet afbreuk aan uw gelijkheidsbeleid,... Kortom, het verslechtert de prestaties van uw organisatie door de stuwende kracht, uw menselijk kapitaal, te verzwakken.

Gelukkig kunnen we ons ervan bevrijden. Met wapens als kennis, waakzaamheid en individuele en gezamenlijke acties die, wat sommige betreft, even eenvoudig als doeltreffend zijn.

Deze kit wijst niemand met een beschuldigende vinger, maar biedt stap voor stap aan om te:



BEGRIJPEN

wat seksisme is en het uw leidinggevenden te laten begrijpen.



BEOORDELEN

de acties van uw organisatie op vlak van deze materie te beoordelen.



HANDELEN

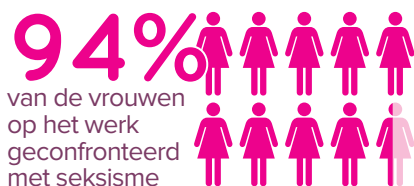
u hulpmiddelen te geven om te handelen.

8 ARGUMENTEN OM TE OVERTUIGEN

Ziet uw directie het belang van handelen tegen seksisme niet in of beschouwt ze het woord zelfs als een bedreiging? Met deze 8 argumenten zal u hen weten te overtuigen.

1 SEKSISME DOET ZICH OP GROTE SCHAAL VOOR, LATEN WE OPHOUDEN HET TE ONTKENNEN

In Europa werd 94% van de vrouwen op het werk geconfronteerd met seksisme, dat wil zeggen met opmerkingen of gedrag dat hen wegens hun geslacht als minderwaardig bestempelt. Seksisme woedt dus in uw organisatie, net als elders, en het heeft een negatieve invloed op vrouwen én mannen.



Onderzoek gevoerd door JUMP 1 * in Europa in 2016 (hoofdzakelijk Frankrijk en België)

2 SEKSISME IS EEN GROTE RISICOFACOR OP GEBIED VAN GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Het tast de gezondheid van de slachtoffers aan

Seksisme wekt erg negatieve emoties op² bij zijn slachtoffers, zoals woede, depressie, schaamte, schuldgevoel en kwetsbaarheid.

Het tast de veiligheid op het werk aan

Alle studies tonen het aan: seksistische opmerkingen en gedrag zijn een ideale voedingsbodem voor intimidatie en seksueel geweld.

Nochtans wordt er weinig aan gedaan

In 81%³ van de gevallen praten de slachtoffers er niet over met hun directie of hiërarchisch meerdere, want ze denken dat dat nergens toe leidt.

3 SEKSISME TAST DE PRESTATIES VAN DE ORGANISATIE AAN

Het vermindert de cognitieve prestaties van de slachtoffers

Wetenschappelijk onderzoek met MRI heeft aangetoond dat de cognitieve prestaties van vrouwen die geconfronteerd worden met seksistische opmerkingen of gedrag significant dalen.



Het is een belangrijke factor van verlies aan engagement

De grote meerderheid van de slachtoffers durft er niet over te spreken met hun oversten of ze voelen zich niet gesteund wanneer ze dat wel doen. De vertrouwensband tussen hen en hun werkgever brokkelt zo af waardoor het engagement afneemt.

Het is een factor van personeelsverloop

Motivatieverlies en het niet-respecteren van de waarden van de onderneming leiden er niet alleen toe dat het personeel zijn engagement verliest, wat kosten met zich meebrengt, maar seksisme leidt er ook toe dat vrouwen naar andere bedrijven trekken om daar hun talenten aan te wenden. Personeelsverloop betekent rechtstreekse kosten met betrekking tot rekrutering en opleiding, maar ook aanzienlijke alternatieve kosten.

Het tast de gezamenlijke prestaties van een groep aan

wanneer seksisme de slachtoffers afzonderd, holt het ook de solidariteit uit, doet het de relaties tussen mensen verstarren en schaadt het welzijn van het team waardoor die minder creatief wordt en minder goed gaat presteren.

4 SEKSISME KAN HET IMAGO VAN DE ORGANISATIE STERK AANTASTEN

In 2017 was 1 op 5 imagocrises, in dit geval een digitale “bad buzz”, gelinkt aan seksisme⁵. 98% van deze crises komt voort uit een fout van de organisatie, of het nu gaat over seksistische communicatie of de onthulling van onaanvaardbaar gedrag. Dit kan dus worden vermeden.



5 SEKSISME VORMT EEN GROOT JURIDISCH RISICO

In België, net als in Frankrijk, verbieden het strafwetboek en de arbeidswetgeving sinds lange tijd discriminatie op grond van geslacht, intimidatie en seksueel geweld. Recent nog werden in Frankrijk seksuele handelingen, beter bekend als alledaags seksisme, als strafbaar feit benoemd door de wet van 17 augustus 2015. De werkgever, die als taak heeft te waken over de gezondheid en de veiligheid van zijn werknemers, kan tot een schadevergoeding worden veroordeeld.



^{1,2,3} Europese studie, “Where do we stand on sexism?”, uitgevoerd door JUMP in 2016

⁴ Studie naar ambivalent seksisme uitgevoerd door professor Benoît Dardenne en zijn team, Universiteit Luik.

6 OOK MANNEN HEBBEN TE LIJDEN ONDER SEKSISME

De genderstereotypen, die seksisme rechtstreeks vreden, wegen ook op mannen: 4 op 10 heeft al eens op het werk zinnen horen vallen die moeten duidelijk maken dat zij niet beantwoorden aan de « regels voor mannelijkheid⁵ » :

« Hij is te vriendelijk », « Voor dit beroep heb je er een flink paar nodig », « Zijn kinderen gaan voor, op hem kunnen we niet rekenen »... Deze stereotypen vormen een keurslijf voor mannen en hebben veelzijdige gevolgen: altijd aanwezig en volledig beschikbaar willen zijn op het werk, wat de gezondheid kan aantasten, de rol van ouder niet helemaal vervullen, risicogedrag en soms geweld.

7 SEKSISME ONDERMIJNT UW BELEID VOOR GELIJKHEID OP HET WERK

Wat heeft het voor zin om middelen te ontwikkelen om vrouwelijk talent aan te werven en op te leiden als een vaag, niet behandeld seksisme hun vertrouwen en uw verbintenissen schaadt? Een gelijkheidsbeleid maakt niet per se korte metten met seksisme. Integendeel, specifiek de strijd aangaan met seksisme zal uw beleid voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer een boost geven.

8 SEKSISME STEEKT DE DRAAK MET UW WAARDEN

Waarom toestaan dat de waarden van gelijkheid en respect die u als leidinggevende uitdraagt, teniet worden gedaan door ontoelaatbare opmerkingen en gedrag?

De strijd aangaan met seksisme en ervan af raken, doet u niet door een strijd der geslachten te (her)beginnen, maar wel door uw waarden op een gepaste manier over te brengen en het gedrag van iedereen te beïnvloeden. Uw rol bestaat erin dit klaar en duidelijk uit te spreken en erop toe te zien.



ORIËNTATIEPUNTEN EN DEFINITIES

Wat is seksisme?



In het woordenboek staat seksisme als volgt omschreven :

« Het discrimineren op grond van geslacht (...) en meestal gericht tegen vrouwen. »

In Frankrijk wordt het door **de Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle** (CSEP) ruimer gedefinieerd: « *Seksisme verwijst naar elke vorm van geloof, houding, opmerking, gebaar en gedrag gericht op het stigmatiseren, het ondermijnen van de geloofwaardigheid, het ondergeschikt maken van personen op grond van hun geslacht die nadelige gevolgen met zich meebrengt.*

Dit uit zich op verscheidene manieren die een continuüm vormen: ogenschijnlijk onschuldige vormen (stereotypen, « grappen », opmerkingen) tot de ergste vormen (discriminatie, geweld, moord). »

DE VERSCHILLENDE GEDAANTES VAN SEKSISME: EEN CONTINUÛM

Seksisme uit zich op verschillende manieren met een wisselende intensiteit:

1 MISPLAATSTE OF KLEINERENDE HANDELINGEN OF OPMERKINGEN IS ALLEDAAGS SEKSISME

2 DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT IS DISCRIMINEREND SEKSISME

3 GEWELD OP GROND VAN GESLACHT IS GEWELDDADIG SEKSISME

Een van de theoretische en methodologische verworvenheden uit de onderzoeken naar geweld tegen vrouwen die men sinds de jaren 70 heeft gevoerd, is dat men de continuïteit heeft kunnen aantonen tussen de verschillende vormen van seksistisch geweld (huiselijk, op straat, op het werk, institutioneel) en de verschillende graden van seksisme: van de meest “onschuldige” woorden tot verkrachten en moord op grond van geslacht.

Dat noemt men het geweldcontinuüm. Seksistische grappen toestaan, niet ingaan op misplaatst gedrag, zo wordt de weg geplaveid voor discriminerend en gewelddadig seksisme.

⁵ Studie Visibrain naar imagocrises in 2017

⁶ Onderzoek van BVA voor de Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (Hoge Raad voor Gelijkheid op de Werkvloer), 2016, Frankrijk



In de Europese Unie is één op drie vrouwen ouder dan 15 jaar het slachtoffer van lichamelijk of seksueel geweld of is dat geweest. Dat zijn 63 miljoen vrouwen.



Studie van het bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, 2014

Seksuele intimidatie in de openbare ruimte 'Grensoverschrijdend gedrag jegens vrouwen, zoals ongewenste en opdringerige opmerkingen, dierengeluiden, beledigingen of seksistische opmerkingen, blijft toenemen in de openbare ruimte. In 2019 bleek uit een studie van Plan International dat 60% van de Belgische vrouwen beweerde slachtoffer te zijn geweest van seksistische intimidatie. ' Uit haar onderzoek bij meer dan 3000 vrouwen heeft JUMP geconstateerd dat 98% van hen al slachtoffer zijn geweest van seksisme, waarvan 94% in openbare ruimte.

Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Commissie voor Binnenlandse Zaken, mei 2021

10 BELANGRIJKE DATA OM SEKSISME TE BENOEMEN

Jaren 1960

De Amerikaanse academica Pauline Lee protesteert tegen het feit dat een artistieke onderwijsinstelling geen vrouwen aanneemt en verklaart dat "individuen principieel uitsluiten onder het voorwendsel dat zij van tevoren minder zouden zijn "gemaakt" voor een activiteit, met niets anders strookt dan met de logica van racisme". Naar analogie noemt zij deze discriminerende praktijk tegen vrouwen seksisme.

1973

In Frankrijk wordt in het door Jean-Paul Sartre opgerichte tijdschrift Les Temps modernes "Les chroniques du sexisme ordinaire" gepubliceerd (De kroniek van het alledaagse seksisme), terwijl de Liga voor de vrouwenrechten, voorgezeten door Simone de Beauvoir, een wetsontwerp tegen seksisme indient opdat seksistische beledigingen op dezelfde manier zouden worden erkend als racistische beledigingen. Dit laatste komt er evenwel niet door.

1972

Het woord wordt voor de 1ste keer opgenomen in een Amerikaans woordenboek (American Heritage School Dictionary).

1978

In Frankrijk krijgt seksisme een lemma in de Petit Robert. Simone de Beauvoir verklaart: « *Men zal wellicht denken dat deze verovering een kleintje is: men zal ongelijk hebben. Benoemen is onthullen. En onthullen is reeds handelen* ».

1996

De wet "Welzijn op het werk" ziet het licht in België. Zij zorgt ervoor dat er kan worden opgetreden tegen seksuele intimidatie en pesten dat verband houdt met geslacht in een professionele context.

2011

De regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest keurt het uitvoeringsbesluit van 3 maart 2011 goed dat alle openbare instellingen van het Gewest ertoe verplicht een beleid inzake diversiteitsbeheer te ontwikkelen door het opstellen van een actieplan diversiteit.

2008

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest keurt de ordonnantie goed van 4 september 2008, gekend als de 'diversiteit-sordonnantie', die diversiteit moet bevorderen en discriminatie moet bestrijden binnen het gewestelijk bestuur en de gewestelijke instellingen van openbaar belang.

2014

België vaardigt een "seksismewet" uit teneinde seksisme in openbare ruimtes, op het werk en op sociale netwerken te bestrijden.

2017

Op sociale media klagen de hashtags #MeToo en #BalanceTonPorc seksistisch geweld aan en verzamelen ze meer dan 5 miljoen berichten op 6 maanden tijd.

2019

Verdrag nr. 190 tegen geweld en pesten op het werk wordt aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie. Het verdrag erkent uitdrukkelijk het recht van eenieder op een werkomgeving zonder geweld en pesterijen, waaronder ook gendergerelateerd geweld en pesterijen. Het Verdrag is nog niet in werking in België, aangezien het eerst geratificeerd moet worden.

HET SEKSISTISCHE MECHANISME UITGELEGD IN 5 STAPPEN

Seksisme is meer dan een zin, een gebaar, een houding. Het werkt volgens een mechanisme dat hier stap voor stap wordt toegelicht.

1 SCHERPSTELLEN

Neem een willekeurig criterium (grootte, huidskleur, seksuele geaardheid of geslacht) en maak er een kenmerk van dat een categorie van mensen definieert: « de vrouwen », « de zwarten », « de kleintjes »...

2 UITVLAKKEN

Wis de verschillen van de op die manier beschreven categorie uit om ze terug te brengen tot gemeenschappelijke criteria, die niet meer « natuurlijk » zijn : « zwarten hebben gevoel voor ritme », « vrouwen missen ambitie », « vrouwen zijn jaloers op andere vrouwen », « vrouwen houden niet van techniek », « mannen kunnen niet multitasken », « mannen zijn groot en sterk » enz.

3 DIFFERENTIËREN

Op die manier zal u de verschillen tussen de twee groepen uitvergrooten zodat ze veel meer van elkaar lijken te verschillen dan in werkelijkheid.

Vrouwen zijn niet alleen allemaal hetzelfde, maar ook helemaal anders dan mannen, en andersom. Zij stellen het gezin voorop, terwijl mannen de voorkeur geven aan hun carrière. Zij houden van dansen en mannen van voetbal, enz.

In 2017 heeft essayist Pierre Tevanian het racistische mechanisme getheoretiseerd als een systeem dat verschillen produceert om overheersing te verantwoorden. Wij hebben hier zijn analyseschema vrij overgebracht op het seksisme.

4 PEJORATIVEREN

Dit verschil zal een kenmerk van minderwaardigheid worden: dat is de pejorativering. Deze pejorativering kan de vorm van een vijandig seksisme aannemen: een vrouw weet niet hoe een motor werkt, een vrouw kan geen team leiden, enz.

Maar ook dat van een welwillend seksisme: vrouwen zijn emotioneel, het is best ze geen belangrijke beslissingen te laten nemen.

5 VERANTWOORDEN


U zal voortaan kunnen steunen op de vorige stappen om de ongelijke behandeling en een voortdurende hiërarchie van de geslachten, vooral in een professionele omgeving, te verantwoorden. Het mannelijke is meer waard dan het vrouwelijke. Het mannelijke is de referentienorm. Vrouwen "moeten" zich aanpassen.

SEKSISME OP HET WERK: FEITEN EN CIJFERS

OP DE WERKVLOER KOMEN ALLE VROUWEN IN AANRAKING MET SEKSISME

« Volgens mij zijn er twee strekkingen van mannen. Enerzijds mannen die zich bewust seksistisch gedragen, vaak door macho gedrag en weinig respect voor vrouwen. En anderzijds zijn er mannen die het onbewust doen en zich niet realiseren dat de werkomgeving gecreëerd is voor mannen. »

Getuigenis uit « Sexisme, bientôt fini? », « Seksisme, binnenkort gedaan? » Studie JUMP 2016

80%  & 

van de leidinggevende vrouwen

74%
van de niet-leidinggevende vrouwen

stelt dat vrouwen in het beroepsleven regelmatig worden geconfronteerd met seksistische houdingen of gedrag.

Onderzoek van de Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, 2013 en 2016, Frankrijk



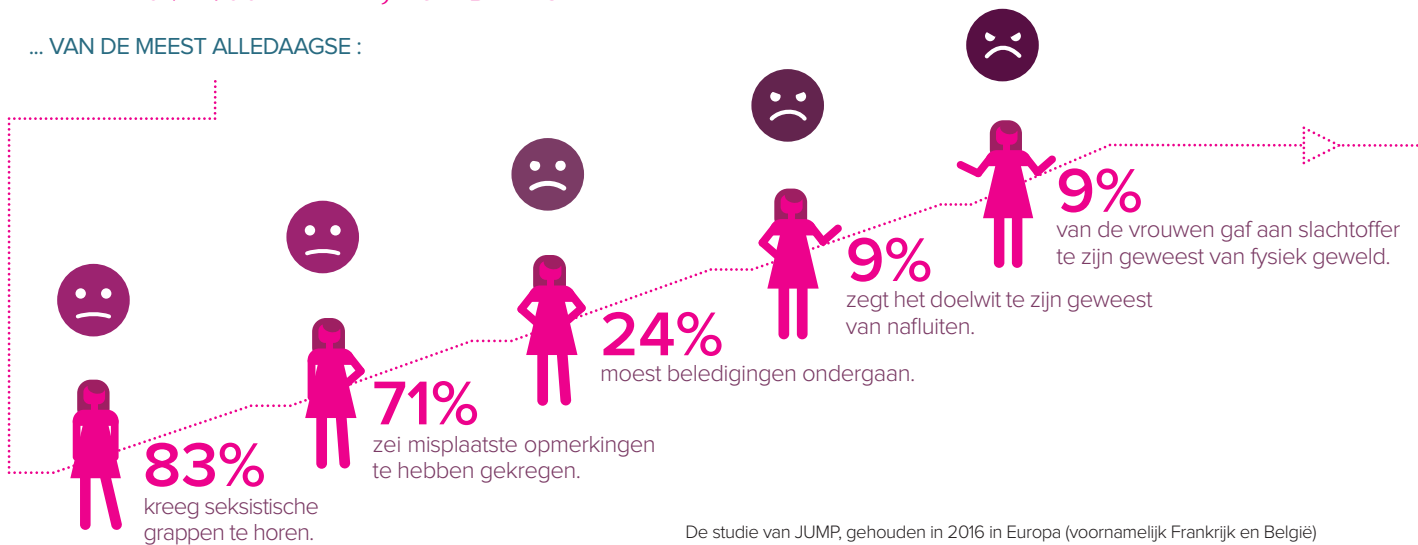
Het concept van microaanvallen uitgelegd door Curt Rice, Rector aan de Oslo Metropolitan University

Microaanvallen hinderen vrouwen in hun loopbaan... Deze aanvallen werken net als pesten, maar ze bereiken in werkelijkheid een volledige groep mensen.

Wanneer de slachtoffers deze handelingen aan de kaak stellen, riskeren ze meer van hetzelfde, zoals humoristische antwoorden bedoeld om alle discussie af te blokken : « Luister schat, als je deel wilt uitmaken van het team, moet je tegen een grapje kunnen ». Vrouwen zijn doelwitten. Ze voelen zich vaak vernederd of schuldig, of ze worden bang voor dit gedrag waardoor ze sommige situaties beginnen te mijden en de mannen alle ruimte laten. Terugkerende microaanvallen kunnen hetzelfde effect hebben als een seksuele aanranding.

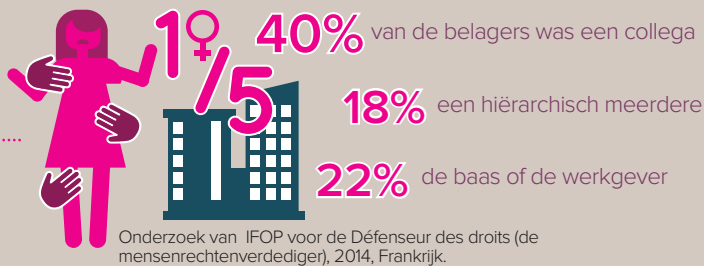
EN HET KOMT VOOR IN AL ZIJN GRADATIES

... VAN DE MEEST ALLEDAAGSE :



... TOT DE ERGSTE :

1 op 5 vrouwen heeft te maken gehad met seksuele intimidatie in de loop van haar carrière



18%

van de seksistische beledigingen vindt plaats op de werkplek.

Onderzoek naar seksistische beledigingen, Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (het Nationaal observatorium voor delinquentie en strafrechtelijke antwoorden), 2018, Frankrijk

GENDERSTEREOTYPEN WEGEN OOK OP MANNEN



4 op 10 mannen heeft al eens zinnen horen vallen die moeten duidelijk maken dat zij niet beantwoorden aan de regels voor mannelijkheid, zoals : « Hij is te lief, voor dit beroep heb je er een flink paar nodig », « Hij kan het niet aan, het is een mietje ».

Onderzoek van BVA voor de Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, 2016, Frankrijk

SEKSISME HEEFT ERNSTIGE GEVOLGEN VOOR DE LICHAAMELIJKE EN GEESTELIJKE GEZONDHEID VAN DE SLACHTOFFERS

93%

van de werknemers meent minder efficiënt te werken door de impact die seksisme heeft op hun vertrouwen of hun gevoel van inclusie.

56%

van de vrouwen geeft toe zich te hebben geschaamd, terwijl 19% zich schuldig heeft gevoeld als gevolg van seksistisch gedrag.

Deze verontrustende cijfers tonen aan dat een meerderheid van vrouwelijke slachtoffers van seksisme het fenomeen « victim blaming » kent, namelijk dat zij zich verantwoordelijk voelen voor wat hun overkomt.

NOCHTANS ZET SEKSISME WEINIG IN BEWEGING BIJ WERKNEMERS EN ORGANISATIES



DE MEESTE FEITEN VAN SEKSISME WORDEN NIET AANGEGEVEN



an de vrouwelijke werknemers die het slachtoffer zijn van seksisme hebben niet gereageerd omdat « het geen zin heeft » of uit schrik voor vergeldingsacties.

Onderzoek van BVA voor de Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, 2016, Frankrijk

30% van de slachtoffers van seksuele intimidatie op het werk praat er met niemand over.

Onderzoek van IFOP voor de Défenseur des droits, 2014, Frankrijk.

EEN MINDERHEID VAN ORGANISATIES ENGAGEERT ZICH VOOR HET THEMA



van de werkgevers hebben geen preventieve acties op touw gezet tegen seksuele intimidatie (bedrijfsovereenkomst, alarmprocedure, opleidingen en informatiesessies...).

Onderzoek van IFOP voor de Défenseur des droits (de mensenrechtenverdediger), 2014, Frankrijk.

18% van de vrouwen meent dat hun organisatie seksisme bestrijdt.

Onderzoek van de Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, 2013 en 2016, Frankrijk



« Er wordt niet gauw verondersteld dat er seksisme speelt, vooral op het werk: men zal mij nooit zeggen dat als ik onderbroken wordt of als mijn advies onmiddellijk wordt afgewezen, dat dat is omdat ik een vrouw ben. Het is de opeenstapeling van gebeurtenissen die doet besluiten dat het mij zeer vaak overkomt zonder dat het enige reactie teweegbrengt. Het is dan moeilijk om erover te praten omdat het probleem wordt weggeveegd door een ietwat minachtende reactie als 'Jij bent een beetje paranoïde'. »

Getuigenis uit « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? » Studie JUMP 2016.

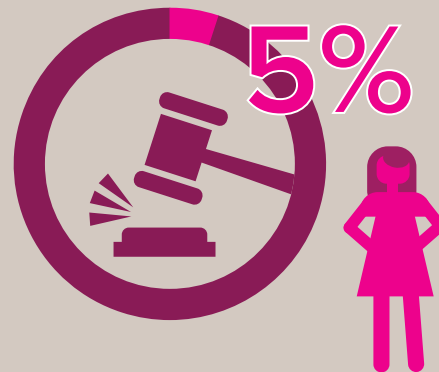
... TERWIJL JUSTITIE WEINIG VONNISSEN VELT

5% van de gevallen van seksuele intimidatie wordt voor het gerecht gedaagd.

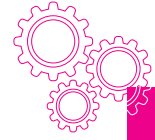
Onderzoek van IFOP voor de Défenseur des droits (de mensenrechtenverdediger), 2014, Frankrijk.

75% van de slachtoffers van seksuele intimidatie ervaart vergelding na aangifte. Meerdere bronnen uit Europa geven aan dat naar schatting 90% van de vrouwen die aangifte deden ertoe werd aangespoord het bedrijf te verlaten.

US Equal Employment Opportunity Commission 2003

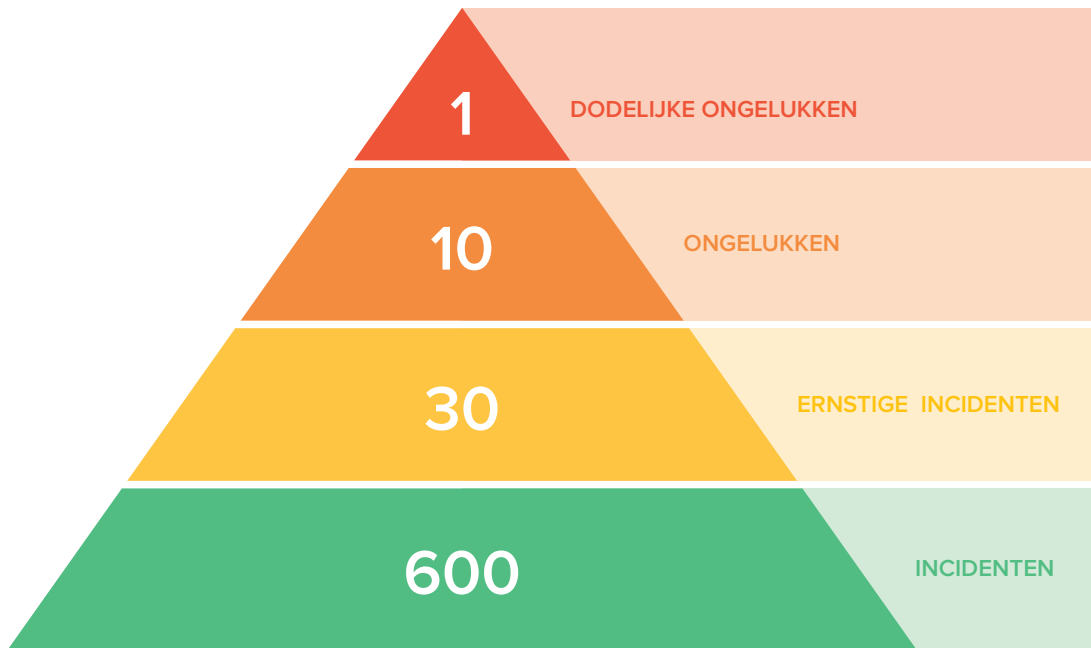


WETEN HOE HET NIVEAU VAN SEKSISME EN SEKSUEEL GEWELD KAN WORDEN VASTGESTELD

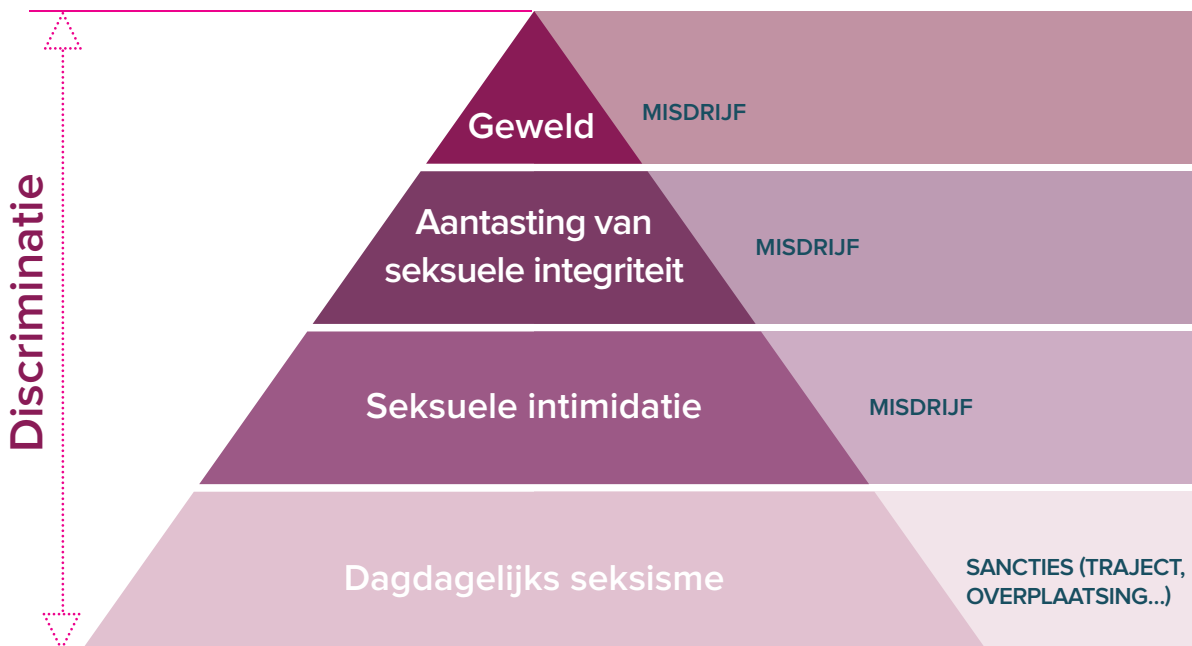


DRIEHOEK (PIRAMIDE) VAN HEINRICH

INSCHATTEN VAN RISICO'S IN DE INDUSTRIËLE SECTOR



PIRAMIDE VAN SEKSISME





VERKRACHTING

ART. 417 BELGISCH STRAFWETBOEK - WET VAN 17.03.2022

Verkrachting is elke gestelde daad die bestaat of mede bestaat uit een seksuele penetratie van welke aard en met welk middel ook, gepleegd op een persoon of met behulp van een persoon die daar niet in toestemt.

AANTASTING VAN DE SEKSUELE INTEGRITEIT

ART. 417 BELGISCH STRAFWETBOEK - WET VAN 17.03.2022

Aantasting van de seksuele integriteit is het stellen van een seksuele handeling op of met behulp van een persoon dan wel het laten stellen van een seksuele handeling door een persoon die daar niet in toestemt. Dit misdrijf wordt bestraft met gevangenisstraf van zes maanden tot vijf jaar.

Wordt met aantasting van de seksuele integriteit gelijkgesteld het bewerkstelligen dat een persoon die daarmee niet instemt, getuige is van seksuele handelingen, of van seksueel misbruik, ook zonder dat deze daaraan hoeft deel te nemen. Aantasting bestaat zodra er een begin van uitvoering is.

SEKSUELE INTIMIDATIE

EEN CONTINUÛM VAN GEDRAGINGEN DIE VERSCHILLEN IN AARD EN ERNST. BIJ 'SEKSUELE INTIMIDATIE' IS ER GEEN SPRAKE VAN FYSIEK CONTACT. WE ONDERSCHIEDEN TWEE VORMEN:

- **Verbale intimidatie:** seksueel getinte opmerkingen via SMS'en, e-mails, de sociale media of in brieven, intieme en opdringerige vragen over andermans privéleven, ongepaste uitnodigingen gericht op seksueel contact, uitschelden voor hoer/slet ...
- **Non-verbale intimidatie:** nafluiten, langdurig ongepast staren of gluren, obscene gebaren en geluiden maken, naast of achter een persoon blijven lopen of de pas aanpassen aan die van de persoon, seksueel getinte afbeeldingen tonen, in groep rond een persoon gaan staan, ongevraagd filmen met een smartphone, ongepaste toenaderingen op sociale media kanalen ...
- Bij '**seksueel misbruik**' is er fysiek contact maar geen penetratie. Seksueel misbruik is het onder dwang opdringen van een fysieke daad van seksuele aard: het opzettelijk betasten van de penis, vagina, de poep, borsten, billen, en dit bij een persoon die hiervoor geen toestemming geeft of niet in staat is om toestemming te geven of te weigeren.
- **Doel of effect** is een aanval op de persoonlijkheid, waardigheid of fysieke integriteit, of het creëren van een vijandige omgeving, denigrerend, of aanvallend.

Seks eisen (in ruil voor promotie bv) is wel seksuele intimidatie zodra het één keer voorvalt.

DISCRIMINATIE: BESCHERMDE CRITERIA

Elk gebaar of handeling die, in de in art. 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om **minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.**

Kan ernstige impact hebben op de **carrière** van slachtoffer

BESCHERMDE CRITERIA:

[...] een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn **geslacht**, zijn **seksuele geaardheid**, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, zijn syndicale overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst.'

DAGDAGELIJKS SEKSISME

« ALLEDAAGS SEKSISME OP HET WERK UIT ZICH IN EEN AANTAL – BEWUSTE OF ONBEWUSTE - ATTITUDES, OPMERKINGEN EN GEDRAGINGEN DIE OP HET EERSTE GEZICHT TRIVIAAL LIJKEN EN GEBASEERD ZIJN OP GENDERSTEREOTYPES (...). TOCH IS HET GEVOLG HIERVAN NIET TE ONDERSCHATTEN. ALLEDAAGS SEKSISME LEVERT EEN GROTE BIJDRAGE AAN HET IN STAND HOUDEN VAN GENDERVERHOUDINGEN, VAN MENSEN 'OP HUN PLAATS' HOUDEN. ALLEDAAGS SEKSISME IS OOK DE GROTE VERANTWOORDELIJKE VOOR DE PSYCHISCHE EN LICHAAMELIJKE SCHADE DIE DOOR SEKSISME WORDT AANGERICHT. »

Gebaseerd op attitudes over genderstereotypen
Niet noodzakelijk intentioneel of kwaadaardig bedoeld.



DAGDAGELIJKS SEKSISME: 'DE KLEINSTE VORM VAN ONDERDRUKING'

VIJANDIG SEKSISME

Seksistische beledigingen

Oneerbare voorstellen

Comportements discriminants

GOEDBEDOELD SEKSISME

« Meisje, schatje, schoonheid... »

Normen over vrouwelijkheid

Galanterie

Essentialistische visie

SUBTIEL SEKSISME

Humor

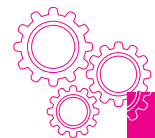
Taak-verdeling

Mansplaining

Manterrupting

Bropropriating

LEER ALLEDAAGS SEKSISME HERKENNEN OP HET WERK



IV

Hoe trek je de lijn tussen aanvaardbare handelingen, opmerkingen, attitudes en degene die dat niet zijn op het werk? Dat is de vraag die rijst rond het zogenoemde « alledaagse » seksisme dat vaak als « onschuldig » wordt beschouwd. En dat terwijl seksisme, net als racisme, niet onschuldig kan zijn.

In 2015 heeft de Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) zich gewijd aan het definiëren en karakteriseren van alledaags seksisme in een opmerkelijk verslag : « Le sexisme au travail, entre déni et réalité » (« Seksisme op het werk, tussen ontkenning en realiteit »).

Alledaags seksisme zou kunnen omschreven worden als « het allerkleinste deel van overheersing », volgens Brigitte Grésy, secretaris-generaal van de CSEP.

Een groot deel van de hier voorgestelde definities en typologieën komen uit dit werk en uit de onderzoeken binnen de sociale psychologie uitgevoerd door twee teams: dat van de sociale psychologen Peter Glick en Susan Fiske in de Verenigde Staten en dat van psychologen Benoît Dardenne en Marie Sarlet in België

WAT IS ALLEDAAGS SEKSISME OP HET WERK ?



« Onder alledaags seksisme op het werk verstaat men het geheel van houdingen, opmerkingen en gedragingen gebaseerd op genderstereotypen [...] die, hoewel schijnbaar onschuldig of van geringe intensiteit, bewust of onbewust ertoe strekken of ten gevolge hebben de geloofwaardigheid van personen op het werk te ondermijnen, hen ondergeschikt te maken, hen op verraderlijke of zelfs welwillende wijze aan het wankelen te brengen en zo te zorgen voor een aantasting van hun lichamelijke of geestelijke gezondheid. »

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEF)

SEKSISME IS MOEILIK TE BEVATTEN DOOR DE VERSCHILLENDE VORMEN DIE HET AANNEEMT, MAAR OOK GEZIEN HET EVOLUEERT.

De studie van JUMP gehouden bij meer dan 3.000 personen, toont aan dat zij seksisme op de werkplek het meest ervaren onder de vorm van grappen (83%), misplaatste opmerkingen (71%), beledigingen (maar liefst 24%) en fysiek geweld (9%) !

1 SEKSISME MET EEN OPENLIJK VIJANDIG KARAKTER: SEKSISME ZONDER MASKER

Dit « traditionele » seksisme dat geassocieerd wordt met machogedrag en vrouwenhaat, heeft tegenwoordig een slechte reputatie. Het komt tot uiting door het te kennen geven van een overduidelijke en uitdrukkelijke vijandigheid tegenover vrouwen.

DE UITINGEN

■ **Seksistische beledigingen met als doel te kwetsen en te kleineren.** Ze zijn ook een gevreesd middel om sommige personen te controleren en aan de kant te schuiven. Seksistische beledigingen denigreren het slachtoffer zodat de dader zeker zijn macht kan behouden.



■ **Respectloze en minachtende opmerkingen** zoals :
« Vrouwen zijn niet gemaakt om grote verantwoordelijkheden op te nemen op het werk », « Ze kunnen niet samenwerken », « Ze heeft het gemaakt, omdat ze met haar baas naar bed is gegaan ».

■ **Discriminerend gedrag** : geen vrouwen aanstellen voor bepaalde functies op grond van hun geslacht, geen vrouwen in de vruchtbare leeftijd aannemen. In de studie van JUMP denkt nagenoeg een op twee vrouwen al op grond van haar geslacht te zijn gediscrimineerd.

HETGEEN DE VROUWEN ONDERVRAAGD DOOR JUMP VERMELDEN :

23% van de door JUMP onder-vraagde vrouwen vermelden dat ze zijn lastiggevallen of fysieke agressie hebben ondergaan op hun werkplek

Source: « Sexisme, bientôt fini ? », Étude réalisée par JUMP, 2016



Willen mannen gelijkheid met vrouwen op het werk ?

Driekwart van de mannen ziet een persoonlijk voordeel in meer gelijkheid met vrouwen op het werk. Wanneer het echter gaat over vrouwen helpen op te klimmen op het werk, vermindert dit aantal mannen tot maar 19% uit vrees voor concurrentie in hun verdere professionele carrière en denken ze dat gelijkheid op het werk hen niet meer aangaat.

Bovendien is 1/3 van de respondenten tegen (tenminste op een passieve manier) en is 47% eerder voor, maar volledig passief. We wijzen er ook op dat meer dan één op vier respondenten (28%) bevestigt seksistische opmerkingen te maken. Deze laatsten horen grotendeels tot de categorie van mannen die zich tegen gelijkheid verzetten.

Studie van JUMP - 2.700 mannelijke respondenten, 2016



Vrouwen worden tien keer meer blootgesteld aan seksistische beledigingen dan mannen.

18% van de seksistische beledigingen wordt gemaakt op de werkplek, in 9 van de 10 gevallen is het slachtoffer een vrouw. Deze beledigingen bevatten woordenschat die de vrouw op afstand moet houden of aanmaningen die haar moeten doen weggaan : « Zwijg gij », « Rot op », enz.

Vrouwen met verantwoordelijke functies krijgen beledigingen te horen die gericht zijn op hun competenties in plaats van hun uiterlijk, anders dan de beledigingen op straat. De slachtoffers zijn over het algemeen ouder dan 40 jaar, hebben hogere studies gedaan en hebben een vrij comfortabele, zelfs hoge levensstandaard.

Onderzoek Levenskwaliteit, Frans statistiekbureau (INSEE) en Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, maart 2018, Frankrijk

2 SUBTIEL SEKSISME: HET MASKER VAN HET EGALITARISME

Sinds de jaren 70, die gekenmerkt werden door de bewustwording van ongelijkheden via discriminatie, verbiedende wetteksten en vrouwen die massaal begonnen te werken, is het seksisme gemuteerd naar een meer gecamoufleerde en sociaal aanvaarde vorm.

DE UITINGEN

■ **seksistische grappen of opmerkingen « om te lachen »**
« Zij heeft haar regels of wat? », « Kan niet anders, ze is blond », ...

■ **seksistische opvattingen over het moederschap en de taken van het gezinsleven.** Het beruchte « Maar wie gaat er dan voor de kinderen zorgen ? », aldus de voormalige Franse eerste minister Laurent Fabius (PS) in 2007, toen Ségolène Royal zich kandidaat stelde voor de presidentsverkiezingen.

■ **« mansplaining »** (Engelse samentrekking van man + explaining) : het feit dat een man een vrouw op een neerbuigende manier uitlegt wat ze al weet.

■ **« manerrupting »** (man + interrupting): het feit dat vrouwen vaker worden onderbroken dan mannen tijdens vergaderingen of in de media. 80% van de vrouwen die in de studie van JUMP werden bevroegd, geeft aan al zo'n situatie te hebben meegemaakt.

■ **le « bropropriating »** : Het feit dat een man het idee van een vrouw zomaar overneemt, hij haar inbreng niet erkent en de verdienste aan zichzelf toeschrijft.

■ **het Matilda-effect** : De ontkenning of de systematische minimalisering van de bijdrage van vrouwelijke wetenschappers aan onderzoek, waarvan het werk vaak aan hun mannelijke collega's wordt toegeschreven.



Hoe zorgen dat u gehoord wordt?

Amerikaanse studies hebben aangetoond dat in 75% van de gespreksgroepen waarin beslissingen worden genomen vooral mannen aan het woord zijn terwijl deze groepen toch gelijkwaardig zijn samengesteld. Als vrouwen spreken, worden ze sneller onderbroken.

Gender inequality in deliberative participation, America Political science review, 2012, Christopher F. Karpowitz

De vrouwen van het kabinet van president Obama hebben besloten een onzichtbare coalitie te vormen om zich ervan te verzekeren gehoord te worden wanneer zij het woord nemen. Zodra een van hen onderbroken werd of een mening of voorstel niet gehoord werd, herhaalde een andere vrouw het en verwees zij daarbij naar diegene die het had aangebracht.



3 WELWILLEND SEKSISME: HET MASKER VAN DE BESCHERMING

Het welwillend seksisme wordt gedefinieerd door de onderzoekers Peter Glick en Susan Fiske als « het feit om op een vriendelijke, maar neerbuigende manier een groep als ondergeschikt te beschouwen ». Het omvat een geheel van houdingen, opmerkingen of gedragingen die ervan uitgaan dat men hoffelijk en beschermend moet zijn jegens vrouwen en die vrouwen op een positieve manier lijken te onderscheiden door hen positieve eigenschappen toe te kennen. En dat terwijl de boodschap in feite negatief is. Deze vorm van seksisme versterkt de inburgering van de idee van verschillen tussen vrouwen en mannen, hun elkaar aanvullende capaciteiten en een geslachtelijke rolverdeling op het werk.

DE UITINGEN

■ **Familiaire of paternalistische aansprekingen** :
« Schatje », « Poppetje », « Prinsesje », « Kindje » ...
Zoveel benamingen die vrouwen reduceren tot hun voorkomen of hen ondergeschikt maken.

■ **De politie van de sociale genderregels** : niet houden van vrouwen die niet beantwoorden aan de regels voor vrouwelijkheid (gevoelig zijn, nauwkeurig zijn, goed kunnen luisteren...) en hun geloofwaardigheid ondermijnen. « Het is een streber », « Ze is erger dan een kerel », enz.

■ **Een zekere vorm van hoffelijkheid** die de ondergeschiktheid van vrouwen bekrachtigt. Deze zou eenvoudigweg kunnen vervangen worden door **een beleefdheid** die geen verschillende behandeling tussen vrouwen en mannen impliceert.

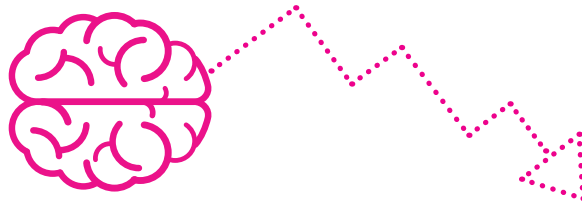
■ **De biologische verklaring van de verschillen tussen het gedrag** van vrouwen en mannen: ervan uitgaan dat vrouwen van nature kwaliteiten hebben die specifiek verbonden zijn aan

hun geslacht, zoals luistervaardigheid, empathie, gevoel voor tact... die hen in staat stellen een specifieke vorm van leiderschap uit te oefenen dat anders is dan dat van mannen, die hen van nature geschikter maakt voor sommige functies (HR, communicatie).

In talloze onderzoeken is aangetoond dat vrouwen over het algemeen een ander soort leiderschap uitoefenen dan mannen. Toch is het essentieel om deze vaststelling te plaatsen in een context die nog sterk ongelijkwaardig is en waarin van het gedrag van vrouwen andere zaken worden verwacht dan van mannen. Wij hebben allemaal, mannen en vrouwen, behoefte om geapprecieerd en gewaardeerd te worden. Zou het « vrouwelijke leiderschap » dan niet het resultaat zijn van een aanpassing aan de regels die we moeten naleven om erkend en gewaardeerd te worden? De gender gerelateerde verwachtingen zetten individuen vast en verhindert hen al hun potentieel te laten zien. En als we nu de voorschriften van « vrouwelijk leiderschap » vervangen door die van het veel inclusievere « authentiek leiderschap » ?

WELWILLEND SEKSISME EN PRESTATIES

In het verlengde van het werk van Peter Glick en Susan Fiske hebben Benoît Dardenne, verantwoordelijke van de dienst sociale psychologie van de universiteit van Luik, en Marie Sarlet, doctor in de sociale psychologie, heel nauwkeurig het mechanisme achter het zogenaamde "welwillend" seksisme bestudeerd en **de impact ervan op de psyche van vrouwen aan de hand van cognitieve experimenten met MRI.**



Hun conclusies zijn opvallend : welwillend seksisme vervult de vrouwelijke geest **van opdringerige gedachten** met betrekking tot de twijfels over hun vermogen om een taak tot een goed einde te brengen. **Deze gedachten hebben zwakkere cognitieve prestaties tot gevolg.**

In 2013 rapporteert de Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (Frankrijk) dat ;

93% van de vrouwen denkt dat seksisme hun gedrag kan veranderen

93% zegt dat het een impact heeft op hun zelfvertrouwen

92% zegt dat het een negatieve impact heeft op de kwaliteit van hun werk

SLEUTEL OM HET ZOGENAAMDE "WELWILLEND" SEKSISME TE ONTCIJFEREN

1 STEREOTYPEN
« Vrouwen zijn per definitie altruïstischer, vriendelijker, onderling afhankelijker... » = eigenschappen van sociale omgang/heel sociaal.
« Ze zijn per definitie minder assertief, prestatiegericht, krachtig, onafhankelijk » = eigenschappen van bekwaamheid / weinig bekwaam

2 INTERNALISEREN VAN OVERTUIGINGEN EN GEDRAGSBEVESTIGING
Vrouwen bevestigen met hun gedrag wat men van hen verwacht. Daling van het cognitieve vermogen van vrouwen die worden blootgesteld aan welwillend seksisme (opdringerige gedachten).

6 EEN SITUATIE BEKRACHTIGD DOOR VROUWEN
Dat hun sociale karakter zo op prijs wordt gesteld, geeft hen de kans om zich lijdzaam tevreden te stellen met hun minderwaardig statuut en zich zelfs gewaardeerd te voelen in een patriarchaal systeem.

3 RECHTVAARDIGEN VAN DE HIËRARCHIE ONDER GESLACHTEN
Voedt de ideologie dat een groep superieur is aan een andere en dat er « natuurlijke » verschillen bestaan tussen geslachten

5 VERSTERKING VAN DE GENDERONGELIJKHEDEN
Vrouwen zitten vast in enkele beroeps categorieën, waarvan de minst goed betaalde, en kapen nauwelijks functies als topmanagers weg.

4 DISCRIMINEREND GEDRAG
Rekruteerders nemen liever vrouwen aan voor functies of voor hiërarchische niveaus die gelinkt worden aan eigenschappen van sociale omgang (jobs rond menselijke relaties, communicatie, ...; lage of middelmatige hiërarchische niveaus).

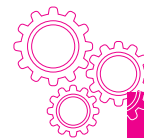
OM ER MEER OVER TE WETEN

AMBIVALENT SEKSISME: EEN COCKTAIL VAN WELWILLEND EN VIJANDIG SEKSISME

Het concept « ambivalent seksisme » is een theorie die uitgebreid werd ontwikkeld door sociaal psychologen Peter Glick en Susan Fiske vanaf 1996. Het bevat twee aspecten die verschillend zijn maar toch verband houden: vijandig seksisme en welwillend seksisme.

Glick en Fiske hebben aangetoond hoe deze verschillende vormen van seksisme met elkaar kunnen worden verbonden. Ze kunnen zich gecorreleerd of complementair verhouden :

- **gecorreleerd :** In landen waar het gemiddeld niveau van vijandig seksisme hoog is, is dat van welwillend seksisme het ook.
- **complementair :** Ze vormen een duo dat elkaar efficiënt aanvult. Welwillend seksisme beloont vrouwen die de traditionele rolverdeling met betrekking tot de geslachten naleven terwijl het vijandig seksisme diegenen straft die zich hier niet aan houden.



VERDRIJ UW VIJAND: STEREOTYPEN EN ONBEWUSTE VOOROOELEN

Seksisme is verbonden met de sociale vorming van de genderrollen die zelf afhangen van de tijd waarin en de plek waarop ze gecreëerd worden. Vandaar dat het te maken heeft met genderstereotypen en onbewuste vooroordelen. We leggen u hier uit hoe het duivelse mechanisme in elkaar zit.

1 DE STEREOTYPENFABRIEK

WAT IS EEN STEREOTYPE ?



Een stereotype is in de sociale psychologie een vaststaand of vereenvoudigend geloof of voorstelling, over het algemeen gedeeld door een min of meer grote groep en eventueel door een volledige samenleving.

Volgens Van Dale gaat het om een « vaststaand beeld ».

WAT ZIJN GENDERSTEREOTYPEN ?

Genderstereotypen zijn schematische en veralgemenende voorstellingen **van wat meisjes en jongens, vrouwen en mannen zijn en niet zijn.**

(Définitions van de Haut Conseil à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, de Hoge raad voor gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, Frankrijk)

DE STEREOTYPENFABRIEK BEGRIPEN

Allereerst: wij zijn onschuldig! Bij de werking van onze hersenen worden van nature stereotypen aangewend. Die worden sinds onze kindertijd gevormd. Dankzij stereotypen kunnen we de wereld sneller decoderen.

Ziehier hoe onze hersenen stereotypen vormen.

Ze maken categorieën aan



Categoriseren is een noodzakelijke adaptieve functie van de hersenen: hierdoor zijn we in staat om voorwerpen die we vanuit een bepaald oogpunt als gelijkwaardig of soortgelijk beschouwen mentaal te groeperen. De categorieën zijn vergelijkbaar met Russische matroesjka's: vakjes waarin andere passen in functie van hoe onze hersenen rangschikken. Zo zal een klein kind dat de categorie « Vrouw » heeft geïntegreerd, voortaan alle personen van het vrouwelijke geslacht dat het ziet met deze categorie associëren.

Ze associëren er stereotypen mee



Dat zijn alle **informatie, overtuigingen en meningen**, positief of negatief, die met de leden van een groep of categorie worden geassocieerd.

Bijvoorbeeld voor de categorie "Vrouw": lang haar, kokette houding, empathie...

KORTOM, EEN STEREOTYPE HEEFT DUS 3 KENMERKEN :

1

Het **maakt deel uit van de normale werking van onze hersenen** die vereenvoudigen om het

leven gemakkelijker te maken en goed te kunnen functioneren.

2

Het wordt sterk beïnvloed door de **impliciete en expliciete normen van een bepaalde cultuur** die op haar beurt gedeelde overtuigingen nodig

heeft om te kunnen functioneren. Daarom is het zo moeilijk om ze af te bouwen. Het is het principe van « de kwantiteit die bepaalt ».

En, deze 2 eigenschappen zijn gecorreleerd, ze hangen met andere woorden samen.

3

Als we het op zijn beloop laten, neemt een stereotype de **macht over onze perceptie over, maar ook over onze handelingen.** Bijvoorbeeld : ik wil aan

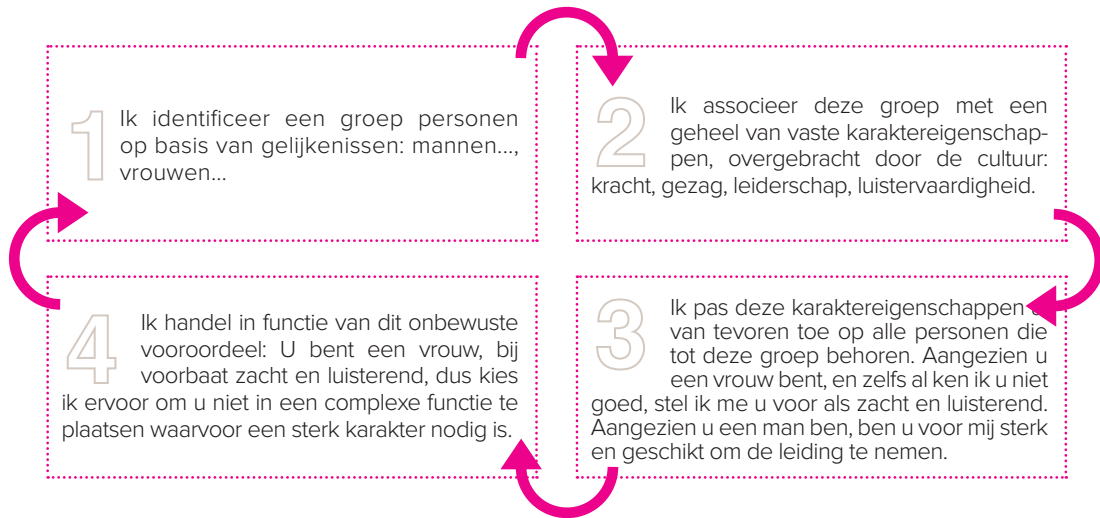
een ouder persoon op straat vragen hoe laat het is, dus ga ik luider spreken, omdat ik een oudere persoon associeer met het stereotype van doofheid.



STEREOTYPEN MET ONBEWUSTE VOORORDELEN, HET AANDEEL VAN DE IK

Stereotypen zijn collectieve beelden die een onbewust individueel functioneren in gang zetten: dat noemen we de onbewuste vooroordelen. Op het werk blijken deze onbewuste vooroordelen toxisch te zijn. Mijn inschattingsfout die verbonden is aan de onbewuste werking van mijn hersenen, kan me een niet-objectieve beslissing doen nemen die niet is aangepast aan de noden van mijn bedrijf.

HET MENTALE MECHANISME VAN STEREOTYPEN EN VERKEERDE BESLUITVORMING



Het goede nieuws is dat iedereen iets kan doen, op zijn/haar niveau, om van dit mechanisme af te stappen. Dit is vooral dringend bij leidinggevend en afdelingshoofden om hen te helpen op een objectievere manier beslissingen te nemen (zie Fiche 8).

2 GENDERSTEREOTYPEN: ONDERDELEN VAN DE HIËRARCHISERING VAN DE GESLACHTEN

Wanneer stereotypen actief zijn, rechtvaardigen ze **de verschillende rollen door ze te doen « inburgeren »**. Ze doen de rollen die aan vrouwen en aan mannen worden toegeschreven voor biologisch en natuurlijk doorgaan. Ze worden door 2 zaken gekenmerkt:

1 **Ze werken differentiërend** : de man « is gemaakt » om carrière te maken. De vrouw daarentegen « is gemaakt » om hoofdzakelijk het huishouden op zich te nemen en voor de kinderen te zorgen.

2 **Ze werken hiërarchiserend** : de taken die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgevoerd, zijn sociaal en economisch minder waardevol.

Deze noties van differentiatie en hiërarchisering van de sociale rolpatronen werden belicht door de antropologe Françoise Héritier die er de term « **valeur différentielle des sexes** » op plakke, het waardeverschil tussen de geslachten.

De genderstereotypen maken de vrouw met andere woorden ondergeschikt en verlagen steevast haar zelfvertrouwen.

En het is zo dat de genderstereotypen ten dienste staan van seksisme. « *Genderstereotypen kunnen niet bestaan zonder seksisme, net zoals er geen stereotypen over ras kunnen bestaan zonder racisme* », aldus de Hoge Raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

3 DE ROL VAN STEREOTYPEN IN HET ONTSTAAN VAN ONGELIJKHEID

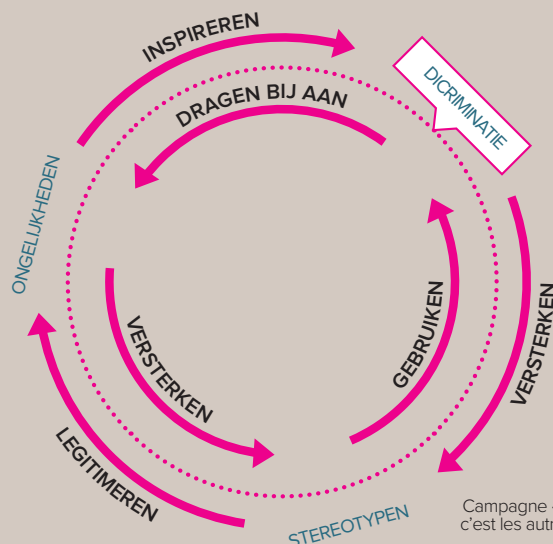
Genderstereotypen zijn dus krachtige onderdelen van de hiërarchie tussen vrouwen en mannen.

Ze werken discriminerend en dienen om achteraf ongelijkheid te rechtvaardigen.

Het geheel werkt systemisch, elke rader van het raderwerk zet namelijk een andere in beweging.

Le Laboratoire de l'Égalité, een Franse vereniging die pleit voor gelijkheid op het werk tussen vrouwen en mannen, heeft deze dynamiek geformaliseerd en daarna op twee specifieke voorbeelden toegepast.

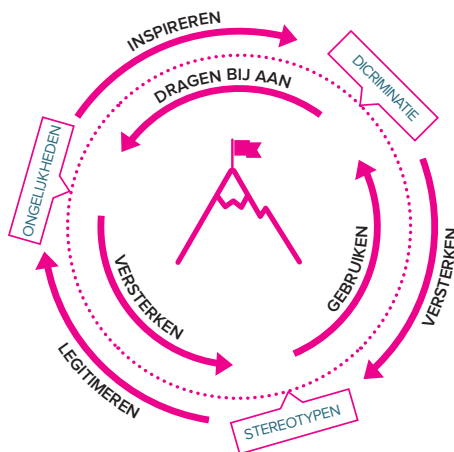
DE SLEUTEL TOT HET ONTCIJFEREN VAN STEREOTYPEN





AMBITIE

83% van de leidinggeven-
den zijn mannen.

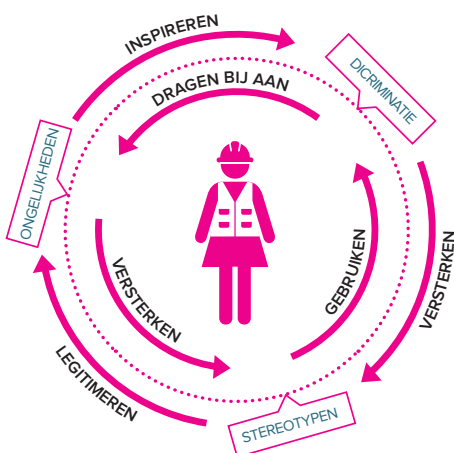


« Vrouwen zijn niet ambitieus. »

Mannen krijgen de voor-
keur over vrouwen bij be-
noemingen tot verantwoor-
delijkheidsposities

BEROEPEN IN DE BOUW

De bouwsector telt
slechts 11% vrouwen



« Vrouwen hebben niet de fysieke capaciteiten om
te werken in de bouw. »

Jonge meisjes worden niet
aangemoedigd om zich te
oriënteren naar de bouw.

Campagne "Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres !" Laboratoire de l'Égalité in november 2013

4 DE ORGANISATIE, SLACHTOFFER VAN STEREOTYPEN

Deze stereotiepe visie van de capaciteiten van mannen en vrouwen leidt tot een voorstelling van het paar « manager/assistente », waarbij de mannen de leidinggevende functies krijgen toegewezen en de vrouwen de ondersteunende.

Een andere onthulling over de invloed van stereotypen op het beroepsleven : **het niet-gemengde karakter van de beroepen en hun hiërarchisering: Slechts 13 van de 87 beroepen zijn gemengd¹². En de beroepen die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend (zorg, onderwijs) zijn de minst gewaardeerde en slechtst betaalde.**

Op deze manier krijgen organisaties evenveel te lijden onder stereotypen als dat ze ze versterken.



In 2012 publiceerde IMS-Entreprendre een verhelderende studie¹³ die aantoont dat 44% van de mannelijke managers en 51% van de vrouwelijke managers van mening is dat voor elk geslacht een aantal « intrinsiek » verschillende professionele competenties zijn weggelegd.

¹² Bron : DARES, la répartition des hommes et des femmes par métier <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

¹³ Les stéréotypes sur le genre, comprendre et agir dans l'entreprise, IMS, 2012

5 MANNEN GETROFFEN DOOR GENDERSTEREOTYPEN

Wanneer seksisme een discriminerende opzet is van de sociale omgang, erop gericht om de superioriteit van een geslacht op het andere te laten voortduren, betalen mannen ook een hoge prijs. Zo wordt hen van kindsbeen af genderstereotypen opgelegd of, om precies te zijn, **zeer beperkende mannelijke normen die werken als een keurslijf**.

DE MANNELIJKE NORMEN

Men heeft 4 mannelijke normen die het meest voorkomen in de westerse en Noord-Amerikaanse culturen geïdentificeerd¹⁴ :

1 Vermijd het vrouwelijke

Deze regel legt mannen op nooit in het openbaar toe te geven aan een zogenaamde vrouwelijke norm (empathie, luisteren, emotionaliteit...) om te vermijden dat ze zich belachelijk maken of afgewezen worden met behulp van benamingen met een opzettelijk homofob karakter (verwijfd, mietje, enz.).

3 Vertoon nooit een teken van zwakte

De man moet zich gehard opstellen, zowel wat lichaam als geest betreft, door zowel nooit een fysieke bedreiging uit de weg te gaan als zijn emoties zoals angst, nervositeit of verdriet te verbergen. Dit kan interne spanningen veroorzaken.

2 Wees een « winnaar »

Van een man verwacht men een gedrag dat rijkdom, sociaal aanzien en macht nastreeft. Niet elke man heeft echter zin in die race naar « de top ».

4 Maak deel uit van de clan of wees « one of the boys »

Deze regel eist van een man dat hij de bewondering en kameraadschap van zijn gelijken wint door deel uit te maken van de clan en door viriel gedrag en houding tot het uiterste te vertonen.



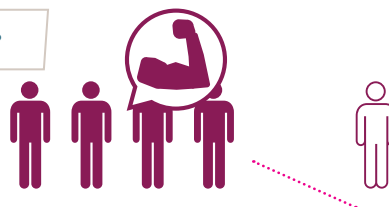
Het bedrijf: Het « mannenbastion »

In zijn werk rond de moderne man en het verband met arbeid¹⁵, wijst doctor in de bedrijfskunde Christophe Falcoz erop dat het bedrijf, naar analogie van het leger, vanaf de 18^e eeuw door en voor mannen is gebouwd. Sindsdien heeft het twee figuren aangeduid waar het zich tegenover stelt: vrouwen en homoseksuelen. Zij blijven tot op de dag van vandaag « tegenovergestelden ». Waar seksisme, bewust of onbewust, vrouwen in hun ondergeschikte rol doet houden, werkt homofobie als een mannelijkheidstest voor mannen die carrière willen maken en in het bijzonder voor zij die functies met macht in bedrijven of organisaties ambiëren.

WAARDOOR VERSCHUIVEN DEZE NORMEN NAAR HET WERK?

Grenzeloze toewijding, of zelfs zelfopoffering en het voortdurend aanwezig willen zijn, doen mannen te hard werken waardoor ze soms ziek worden (burn out, depressie).

Risicogedrag om bij de groep te horen en uitsluiting te vermijden (alcohol, snel rijden, fysieke risico's om zich bekwaam te tonen op werven of productielijnen).



Mannen die niet aan de traditionele regels voor mannelijkheid voldoen, **worden opzijgeschoven**

Vaderschap wordt afgeraden, omdat het wordt gezien als een gebrek aan beschikbaarheid en ambitie.



Een regeringsrapport stipt de mannelijke normen op het werk aan

In 2011 heeft de Algemene Inspectie voor Sociale Zaken (IGAS, Frankrijk) een verslag ingediend over « De gelijke toegang van mannen en vrouwen tot de verantwoordelijkheden thuis en op het werk », waarin ze « een ontrading door de werkgevers » aanduidt als een reden van minder grote betrokkenheid van mannen.

In het verslag staat :

- Mannen lijken minder gemakkelijk toegang te hebben tot manieren om hun tijd te organiseren dan vrouwen : 27% van de vrouwen zou op eenvoudig verzoek halftijds kunnen gaan werken tegenover 14% van de mannen;
- De carrièregebonden voorschriften zijn strenger voor mannen.

De verslaggevers maken toch gewag van waarneembare veranderingen van de identiteit van de man op het werk, met name :

- aanspraak maken op het vaderschap
- vernieuwd verlangen naar evenwicht tussen verantwoordelijkheden thuis en op het werk.

¹⁴ « Engaging Men in Gender Initiatives », Studie van Catalyst, 2009

¹⁵ « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations, le point de vue des cadres homosexuel.l.e.s », travail, genre et sociétés, 2004

LEXICON

GENDER

Gender is een concept dat gebruikt wordt in de sociale wetenschappen om de niet-biologische verschillen aan te duiden tussen vrouwen en mannen. Om te begrijpen wat gender is, kunnen we vertrekken vanuit het citaat van Simone de Beauvoir « On ne naît pas femme, on le devient ». (Je wordt niet als vrouw geboren, je wordt tot vrouw gemaakt). Dat betekent dat zowel het vrouw-zijn als het man-zijn geen « natuurlijke » gegevens zijn, maar sociale constructies.

MACHOGEDRAG

Ideologie gebaseerd op de idee dat de man op sociaal vlak boven de vrouw staat en dat hij hierdoor recht heeft op bepaalde privileges.

MISOGYNIE

Deze term die letterlijk “vrouwenhaat” betekent, duidt een gevoel aan van minachting of vijandigheid tegenover vrouwen.

PATRIARCHAAT

Een maatschappijvorm waarin de man, de patriarch, de macht uitoefent op vlak van politiek, economie, religie, samenleving of de dominante rol heeft in de familie (Pater familias).

FALLOCRATIE

Maatschappelijke overheersing van mannen en mannelijke eigenschappen. (Definitie woordenboek)

SEKSISME

Discriminatie op grond van geslacht (definitie uit het woordenboek Larousse)

In Frankrijk wordt het door, **le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle** (CSEP) ruimer gedefinieerd als **een systeem van opvattingen en gedragingen** :

« *Seksisme omvat alle opvattingen en gedragingen die gericht zijn op het stigmatiseren, het ondermijnen van de geloofwaardigheid, het ondergeschikt maken van vrouwen op grond van hun geslacht. Dit uit zich op zeer verscheidene manieren die een continuüm vormen: ogenschijnlijk onschuldige vormen (stereotypen, « grappen », opmerkingen) tot de ergste vormen (discriminatie, geweld, moord).* »



Deze tool wil u helpen om het niveau van actie van uw organisatie in de strijd tegen seksisme te evalueren. U beantwoordt elke vraag met JA of NEE. Aan de hand van het aantal keer JA en NEE kunt u uzelf evalueren. Het woord "onderneming" bevat alle types van organisaties uit de publieke of privésector.

Deze resultaten hebben eerder een indicatieve dan een wetenschappelijke waarde en zijn bedoeld om u te helpen en te begeleiden in uw bewustwording.

OP NAAR DE SCANNER!



1 Heeft de CEO zich al specifiek en openlijk uitgesproken over seksisme? Heeft hij of zij het woord « seksisme » gebruikt ?

JA NEE



2 Wordt er een charter/gedragscode opgesteld waarin de opmerkingen en houdingen die in de onderneming verboden zijn, werden opgenomen ?

JA NEE



3 Werden de leden van de directie en HR specifiek opgeleid om seksisme tegen te gaan ?

JA NEE



4 Werden de afdelingshoofden bewust gemaakt van de strijd tegen seksisme door middel van opleidingen, conferenties, ontmoetingen... ?

JA NEE



5 Worden in het preventieplan voor gezondheid en veiligheid van de medewerk(st)ers evaluatiemaatstaven voor de blootstelling aan het risico van seksisme voorgesteld ?

JA NEE



6 Hebben de sociale partners aandeel in de problematiek via de sociale dialoog: informeren, raadplegen, onderhandelen rond gelijkheid op het werk, veiligheid, gezondheid, levenskwaliteit op het werk... ?

JA NEE



7 Worden de medewerkers en medewerksters op regelmatige basis gesensibiliseerd over seksisme via conferenties, opleidingen, ontmoetingen, uitwisselingen tussen medewerk(st)ers?

JA NEE



8 Wordt er gepeild naar hoe seksisme in de onderneming wordt gezien door middel van een enquête of sociale barometer?

JA NEE



9 Bestaat er een meldpunt dat de vertrouwelijkheid van de klachten kan garanderen?

JA NEE



10 Ziet de onderneming erop toe dat alle ingediende klachten worden gehoord en behandeld, of ze nu gaan over seksistische opmerkingen, seksuele intimidatie, seksueel geweld of discriminatie op grond van geslacht?

JA NEE



11 Is de onderneming transparant en communiceert ze, zonder namen te noemen, over de behandeling van gevallen van seksisme (seksistische handelingen of opmerkingen, seksuele intimidatie, seksueel geweld of discriminatie op grond van geslacht) die er plaatsvinden?

JA NEE



12 Heeft de onderneming een globaal actieplan ter bestrijding van seksisme opgestart?

JA NEE



13 Engageert de onderneming zich voor actiedagen zoals de Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen of de Internationale Vrouwendag, om aandacht te vragen van anderen uit het milieu?

JA NEE



14 Zorgt de onderneming voor een interne en externe communicatie zonder genderstereotypen?

JA NEE

IS UW ONDERNEMING VRIJ VAN SEKSISME ?

TEL HOEVEEL KEER U JA HEBT GEANTWOORD OM ERACHTER TE KOMEN !



U HEBT IN TOTAAL MEER DAN 10 JA'S

Uw onderneming heeft acties op touw gezet om seksisme terug te dringen. Prima!

Wilt u nog beter worden? Neem onze HANDELEN-fiches door, u vindt er nog meer goede praktijken en wijze raad om verder vooruitgang te boeken.

U HEBT IN TOTAAL TUSSEN 6 EN 10 JA'S

Uw bedrijf is beginnen te werken rond het thema en kan nog groeien.

Het doel van deze zelfevaluatie is om u te doen inzien hoeveel u nog kunt vooruit gaan en om u enkele goede praktijken voor te leggen ter inspiratie. U kunt ze vinden in onze HANDELEN-fiches.

U HEBT IN TOTAAL MINDER DAN 6 JA'S

Het is tijd om nu actie te ondernemen om de veiligheid, de gezondheid en de menselijke prestaties van uw bedrijf te verbeteren en om risico's te vermijden, of het nu gaat over risico's op menselijk vlak, juridische risico's of reputatierisico's, ze kunnen heel nadelig zijn voor uw onderneming/organisatie.

Raadpleeg alle punten van onze BEGRIJPEN- en HANDELEN-fiches. Zo zal u kunnen bepalen welke doelen prioritair zijn in functie van uw bedrijfscultuur.

U HEBT ALLEEN MAAR NEE GEANTWOORD

Ai, u stuurt blindelings zonder vangnet! Seksisme zit overal !

Er is geen enkele reden waarom uw onderneming eraan zou ontsnappen! En, uw vijand niet kennen, dat is het ergste. Een actieplan dringt zich op om poolshoogte te nemen van de situatie bij u in de onderneming en om specifieke acties te organiseren.

Raadpleeg onze BEGRIJPEN- en HANDELEN-fiches die u wegwijs zullen maken in de strijd tegen seksisme. Bezoek ook onze website JUMP voor ons aanbod aan opleidingen, diagnostiek, vorming en begeleiding.

<http://jump.eu.com>





Deze tool kunt u uw afdelingshoofden bezorgen zodat ze kunnen nagaan in hoeverre zij zich bewust zijn van seksisme en in welke mate zij hier actie tegen ondernemen.

1 Kan u een precieze definitie geven van seksistisch gedrag? JA NEE

7 Voelt u zich voldoende opgeleid om seksisme te ontmaskeren binnen uw team? JA NEE

2 Kan u een precieze definitie geven van seksuele intimidatie? JA NEE

8 Vindt u dat u over voldoende middelen beschikt om seksisme tegen te gaan binnen uw team? JA NEE

3 Kan u een precieze definitie geven van geweld op grond van geslacht? JA NEE

9 Beschikt u over pedagogisch materiaal om uw teams bewust te maken van seksisme (boekjes, postercampagnes, filmpjes, enz.) JA NEE

4 Kent u de 3 gezichten van alledaags seksisme? JA NEE

10 Bent u alert voor seksistische grappen en seksistisch gedrag? JA NEE

5 Bent u opgeleid over of bewust gemaakt van de seksismekwestie? JA NEE

11 Weet u welke houding aan te nemen om seksistische grappen en gedrag een halt toe te roepen? JA NEE

6 Kent u de juridische risico's die een organisatie loopt als ze niets doet tegen seksisme? JA NEE

12 Hebt u de leden van uw team al eens bevraagd over hoe zij seksisme zien? JA NEE

13 *Hebt u persoonlijk en openlijk een positie ingenomen over het onderwerp?*
 JA NEE

17 *Zorgt u ervoor dat de bedenker van een idee als zodanig wordt erkend?*
 JA NEE

14 *Hebt u al voorgesteld om tijd uit te trekken tijdens teamvergaderingen om het onderwerp te bespreken?*
 JA NEE

IN HET ALGEMEEN

18 *Zorgt u voor een goed evenwicht van verantwoordelijkheden tussen de mannen en vrouwen van uw team?*
 JA NEE

TIJDENS VERGADERINGEN

15 *Zorgt u ervoor dat mannen en vrouwen evenveel aan het woord komen?*
 JA NEE

19 *Zorgt u voor een goed werkklimaat tussen de mannen en vrouwen van uw team?*
 JA NEE

16 *Zorgt u ervoor dat vrouwen niet altijd worden onderbroken?*
 JA NEE

20 *Zorgt u ervoor dat de vrouwen van uw team zich gerespecteerd voelen binnen het team?*
 JA NEE

U HEBT MINDER DAN 10 JA'S

U hebt echt nood aan een opleiding en aan middelen om uw rol van waakhond te spelen en garant te staan voor de levenskwaliteit binnen uw team. Wend u tot uw HR-verantwoordelijken en bekijk met hen hoe u kan geholpen worden. JUMP biedt bewustmakingsconferenties aan en kan uw onderneming begeleiden om een diagnose te stellen en een plan voor gelijkheid op te maken.

U HEBT TUSSEN 10 EN 15 JA'S

Uw organisatie is waarschijnlijk beginnen werken rond het onderwerp en u weet hoe belangrijk dat is. Het doel van deze zelfevaluatie is om u te doen inzien hoeveel marge u nog hebt om te groeien en om u enkele goede praktijken voor te leggen ter inspiratie. U kunt ze vinden in onze HANDELEN-fiches. Neem deel aan het JUMP Forum (Brussel, Parijs, Lyon) om uw weg van bewustwording te blijven verderzetten. Nodig uw collega's uit om deel te nemen.

U HEBT MEER DAN 15 JA'S

Prima! U hoort tot die managers die zich bewust zijn van seksisme en die concreet optreden op hun niveau. Aarzel niet om uw acties te delen met uw collega's en HR-verantwoordelijken om seksisme in heel uw organisatie terug te dringen.

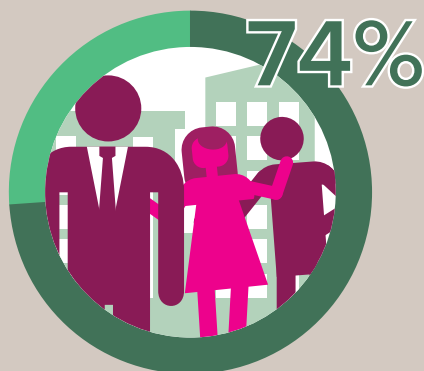


Uw onderneming bevrijden van seksisme gaat gepaard met een systematische aanpak. En u dirigeert deze aanpak. Het is aan u om de toon aan te geven, om een actiebeleid formeel vast te leggen door concrete maatregelen voor te stellen om een respectvolle en van seksisme verstoken werkomgeving te promoten. Deze maatregelen kunnen in de tijd gespreid worden. Het is niet de bedoeling om alles samen meteen op te starten, maar om een strategie uit te denken in functie van uw bedrijfscultuur.

EEN AANTAL CIJFERS DIE U MOETEN OVERTUIGEN OM TE HANDELEN

HOE MEER ONDERNEMINGEN SEKSISME BESTRIJDEN, HOE MINDER SEKSISME ER IS

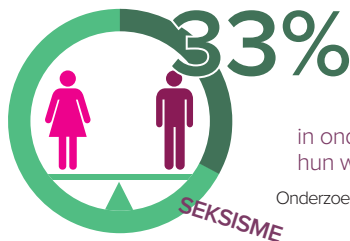
VAN VROUWEN DIE TE MAKEN KRIJGEN MET SEKSISME ALS GETUIGE OF DOELWIT WERKT



in ondernemingen en organisaties die volgens hun werkne(e)m(st)ers niets doen tegen seksisme



in ondernemingen en organisaties die een beleid voor gelijkheid op het werk hebben, maar die geen specifieke acties tegen seksisme organiseren



in ondernemingen en organisaties die volgens hun werkne(e)m(st)ers seksisme bestrijden

Onderzoek van de Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle/ BVA, Frankrijk, 2016

DE 4 DYNAMISCHE STAPPEN VAN UW STRATEGIE

1

ENGAGEREN

Uw leidinggevenden, topmanagement, sociale partners, vertrouwenspersonen, vrouwen- of diversiteitsnetwerken...

2

DIAGNOSTICEREN

Door middel van een enquête, een perceptiebarometer en door zwakke signalen op te sporen.

4

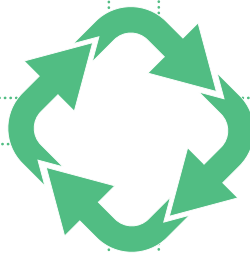
OPVOLGEN EN WAARDEREN

Intern en extern. Zo creëert u een goede dynamiek en een opwaardering van uw goede praktijken

3

HANDELEN

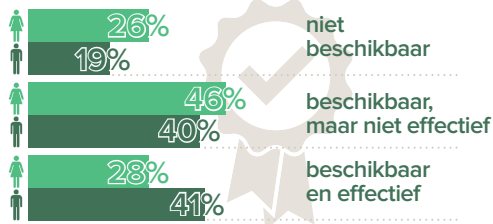
Teken een actiestrategie uit met stappen voor preventie, bewustmaking en bestraffing indien nodig



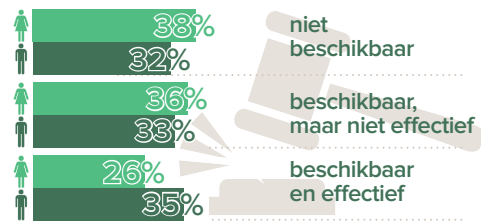


Welke maatregelen werden op uw werkplek ingevoerd?
Zijn deze effectief?

MORELE OF ETHISCHE CODES



DISCIPLINAIRE MAATREGELEN



Bron : « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? », Europese studie JUMP, 2016

DE SLEUTELS VOOR EEN SUCCESVOLLE AANPAK

1 ENGAGEREN EN SAMENBRENGEN

UW MANAGERS OVERTUIGEN EN ENGAGEREN (ZIE ONZE ARGUMENTEN IN FICHE 1)

Het spreekt voor zich dat managers zich een voorbeeldige houding moeten aanmeten, ontdaan van seksisme. Maar dat is niet voldoende.

Ze moeten zich persoonlijk engageren door zich duidelijk en openlijk uit te spreken tegen seksisme.

Ook moeten ze de ondernomen aanpak onderschrijven door die officieel op te starten, bijvoorbeeld tijdens een intern evenement. Dankzij deze kick-off zullen de afdelingshoofden steun vinden in hun dagelijkse strijd tegen seksisme.

Met de aanpak eenmaal op de rails, zullen ze uiteindelijk het onderwerp regelmatig weer ter sprake moeten brengen en de vooruitgang van het actieplan moeten opvolgen.

DE SOCIALE PARTNERS ENGAGEREN

Zij moeten leren hoe seksisme op te sporen, slachtoffers op te vangen en samen met u acties voor preventie en behandeling van seksisme te organiseren in het kader van de sociale dialoog

MEDESPELERS VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN OP HET WERK ENGAGEREN

Les gestionnaires des ressources humaines sont au cœur d'un dispositif de lutte contre le sexisme. Ils,elles seront d'utiles alliés et chevilles ouvrières afin de mettre en place et coordonner votre politiques.

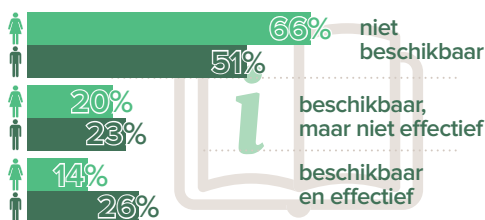
NETWERKEN VAN VROUWEN, NETWERKEN VOOR GENDERGELIJKHEID, VOOR DIVERSITEIT, ENZ. ENGAGEREN

Deze netwerken kunnen ook betrouwbare partners worden om zwakke signalen te doen doorstromen naar hogerop, een onderzoek te starten of verder te zetten bij hun leden of om pilotprojecten te ontwikkelen.

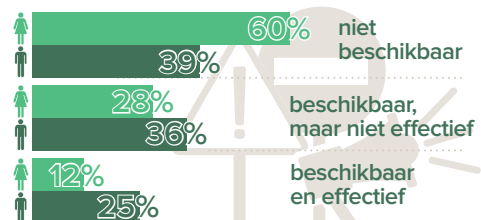


Welke maatregelen werden op uw werkplek ingevoerd?
Zijn deze effectief?

SPECIFIEKE TRAINING



BEWUSTMAKINGSCAMPAGNES



Bron : « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? », Europese studie JUMP, 2016

2 DIAGNOSTICEREN

DE KLACHTEN EN DE DOORSTROMING VAN INFORMATIE VAN UW HUIDIGE MELDPUNT OF ALARMSYSTEEM M.B.T. DE CRITERIA VAN SEKSISME, SEKSUELE INTIMIDATIE ÉN PESTEN ANALYSEREN

Opgepast, het aantal klachten dat nu doorstroomt zal laag liggen, omdat het overgrote deel van de slachtoffers er het zwijgen toe doet of seksuele intimidatie doet doorgaan voor pestgedrag.

EEN SOCIALE DIAGNOSTIEK OPSTARTEN

Of u het nu doet met enkele precieze vragen die u aan uw sociale barometer toevoegt of met een specifieke anonieme enquête, u zal er rijker materiaal mee kunnen vergaren dat zal dienen als basis voor uw actieplan.



Goede praktijk - Een enquête over seksisme afnemen

Elisabeth Vuillaume, Secretaris-Generaal van Energies de Femmes, het netwerk van vrouwen van de groep EDF

<< In 2016 heeft ons netwerk Energie de Femmes een enquête over seksisme afgenomen die door 6 100 werknemers en werknemers werd beantwoord. Dat heeft ons in staat gesteld om de realiteit van alledaags seksisme in de onderneming te objectiveren en om een eerste verbluffend feit vast te stellen: bijna 6 op 10 vrouwen verklaart te zijn gediscrimineerd op grond van hun geslacht in de loop van hun carrière.

Een werkomgeving waarin vrouwen met verantwoordelijkheden ervan worden verdacht er niet op hun plaats te zitten, hun leiderschapskwaliteiten in twijfel worden getrokken, er met grote regelmaat seksistische grappen worden gemaakt, draagt ertoe bij dat ze worden uitgesloten en ze in hun professionele evolutie worden gehinderd.

Mechanismen die handig door de enquête worden blootgelegd, ondersteunen de diagnostiek en bieden handvaten om op te treden.

Resultaten die des te nuttiger zijn, omdat deze realiteit door mannen wordt gebagatelliseerd: slechts 39% zegt getuige te zijn geweest van seksistisch gedrag op het werk. >>

Claire Godding, directrice voor diversiteit en inclusie bij BNP Paribas Fortis

<< Wij hadden een probleem van seksistische opmerkingen en grappen in een afdeling. De vrouwen zelf en de vrouwelijke managers ontkenden dat. We hebben een anonieme enquête afgenomen en vastgesteld dat er sprake was van respectloos gedrag dat onbehaaglijke situaties met zich meebracht. Dankzij deze anonieme enquête hebben we de ontkenning opzij kunnen schuiven en het voltallige management kunnen opleiden. >>

Belgische Federale politie

Op vraag van de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken, Joëlle Milquet, heeft JUMP een enquête afgenomen bij de vrouwen van de politie. Van de 12.000 vrouwen hebben 9.000 de vragenlijst ingevuld. Het doel was de graad van inclusie bij de politie te meten, te bepalen waar de vooruitgang van vrouwen in hun carrière werd begrensd en te bepalen op welke vlakken eerst actie moest worden ondernomen. De resultaten werden geanalyseerd en aan de leidinggevende instanties en de vakbonden voorgesteld samen met een actieplan.

3 HANDELEN

EEN DUIDELIJKE MORELE CODE OPSTELLEN EN ZORGEN DAT ZE GEKEND IS



In Frankrijk is het verbod op seksistische handelingen in de arbeidswetgeving opgenomen. Ondernemingen en organisaties moeten daarom dit verbod ook in hun intern reglement opnemen.

Een eenvoudige, snelle en goedkope maatregel dus die ervoor zou moeten kunnen zorgen dat alle medewerk(st)ers zich bewust worden van seksisme. Maar daarvoor moet u er zeker van kunnen zijn dat de medewerk(st)ers het document ook grondig lezen zodat de inhoud en de draagwijdte ervan wordt bekrachtigd.

DE STRIJD TEGEN SEKSISME VASTLEGGEN IN DE ETHISCHE CODE VAN DE ORGANISATIE OF IN DE GEDRAGSCODE

Om effectief te zijn, zullen de verboden handelingen heel duidelijk in deze code beschreven moeten staan, evenals de precieze kenmerken van alle gedragingen die vallen onder alledaags seksisme. Ook zal er in vermeld moeten worden wie de contactpersonen zijn.



Goede praktijk - Elke werknemer engageren om een gedragscode te ondertekenen

IBM

Elk jaar moeten alle werknemers van de Groep een document ondertekenen dat hen ertoe verbindt een gedragscode na te leven binnen de onderneming en de zakenwereld. Dit document lijst op wat verboden is, zoals bijvoorbeeld seksistische en homofobe opmerkingen en vertelt over welke middelen de werknemers beschikken om inbreuken aan te geven. Door dit engagement te ondertekenen, mogen en moeten managers waakzaam zijn en actie ondernemen wanneer zij praktijken vaststellen die indruisen tegen deze code.

ALLE PERSONEN VAN DE ORGANISATIE BEWUSTMAKEN VAN DE SEKSISMEKWESTIE

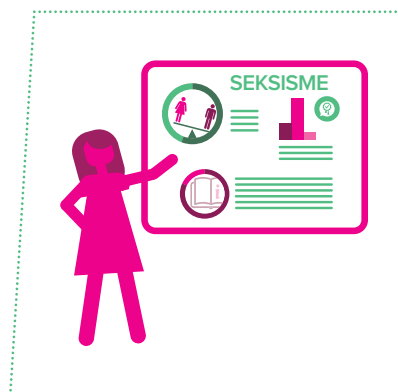
Aandacht vragen voor het probleem van genderstereotypen en seksisme (bevoegdheden, uitingen en effecten) bij het bestuur, de managers, de werknemers, de vertegenwoordigers van het personeel en de onderhandelaars. Dat kan op allerlei manieren: opleidingsmodules, themadagen, theater in het bedrijf, MOOC, ... Laat uw creativiteit de vrije loop!

Rust uw managers uit met middelen om ze vertrouwd te maken met het onderwerp en het op alle niveaus van de onderneming terug te dringen: gidsen om seksisme te bestrijden, filmfragmenten, websites, postercampagnes, ...

JUMP Academy biedt conferenties, opleidingen en workshops aan om leidinggevendenden, maar ook werknemers bewust te maken van seksisme en om slachtoffers middelen aan te reiken.

JUMP biedt u ook een gratis kit aan met schokkende of humoristische posters die elke onderneming kan personaliseren met haar gedragscode, haar waarden en referenties

De artikels, studies en tools over seksisme in de onderneming en elders werden door JUMP verzameld op het platform <http://stopausexisme.be/> dat weliswaar voorlopig uitsluitend in het Frans beschikbaar is, en binnenkort ook in het Nederlands. Zelfstudiefilmpjes over 10 technieken om te reageren op seksisme, racisme en homofobie zijn ook beschikbaar <http://stopausexisme.be/booster-votre-sens-de-la-repartie-avec-les-tutos-de-jump>



Neem de strijd tegen seksisme op **in de evaluatie van de prestaties van het management**, net zoals de acties ter bevordering van diversiteit en gelijkheid op het werk.

DE STRIJD TEGEN SEKSISME OPNEMEN IN HET ACTIEPLAN VOOR PREVENTIE OP HET GEBIED VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

De risico's die verbonden zijn aan seksistisch gedrag horen voortaan tot het gebied van de preventiemaatregelen die de werkgever verplicht is te nemen. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW, in Frankrijk het CHSCT) moet ook preventieve acties voorstellen om seksistische handelingen tegen te gaan. U hebt er dus alle belang bij om hen te betrekken bij de ontwikkeling van dergelijke hulpmiddelen.



Goede praktijk - Een maandelijks bericht van de werkgroep voor gezondheid en veiligheid op het werk / Aurane Duprat, Diversity Manager bij EDF

Een keer per maand verspreidt de werkgroep « gezondheid en veiligheid » een bewustwordingsbericht rond seksisme via ons Intranet, net zoals ze berichten verstuurt bij bijvoorbeeld een hittegolf om de mensen erop te wijzen welk gedrag ze moeten aannemen. Het is een manier om het onderwerp een alledaags karakter te geven en het uit handen van HR te nemen.

SLACHTOFFERS OPVANGEN EN ALLE VRAGEN BEHANDELEN

Start, indien mogelijk, een meldpunt op dat de traceerbaarheid en de vertrouwelijkheid van de verzamelde gegevens kan garanderen en situaties kan opsporen en aanpakken.

Laat geen enkel vermoeden van intimidatie, geweld of seksistisch gedrag onbehandeld, want het is uiterst belangrijk dat het slachtoffer en de eventuele getuigen voelen dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze de steun krijgen van hun directie.

Spoor slachtoffers aan om klacht in te dienen en geef hun de mogelijkheid om zich in de ergste gevallen te laten bijstaan door personen die de onderneming aanwijst (advocaat, arts, medewerker van slachtofferhulp, enz.).

DADERS EN/OF SEKSISTISCH OPMERKINGEN STRENG BESTRAFFEN

Seksisme wordt erg weinig ontmaskerd en dus erg weinig bestraft in een onderneming. Om de vruchten te plukken van uw beleid, moet deze tendens worden omgekeerd.

ZWAKKE SIGNALLEN OPVANGEN

Vragen meerdere vrouwen van eenzelfde departement informatie over seksistische opmerkingen en gedrag? Durven diezelfde vrouwen zich niet meer vrouwelijk te kleden (jurkjes of levendige kleuren)? Er is misschien een probleem. Aan u om de zwakke signalen op te vangen en ze te onderzoeken.



OOG HEBBEN VOOR EVENTUEEL BESTAANDE GENDERSTEREOTYPEN IN ALLE PROCEDURES VAN UW PERSONEELSBELEID

Voer procedures in voor HR vrij van seksistische vooroordelen (functiebeschrijvingen, vacatures, functioneringsgesprekken).

Creëer omstandigheden in uw ondernemingsstructuur waarin vrouwen aangemoedigd worden verantwoordelijkheden op te nemen en het woord te voeren.

EEN INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE ZONDER GENDERSTEREOTYPEN OP TOUW ZETTEN

Promoot een interne en externe communicatie (reclame, marketing, interne nieuwsbrief, websites, posters, sociale media...) die alle afbeeldingen gebaseerd op genderstereotypen schuwt.

Gebruik taal zonder genderstereotypen : door seksistische uitdrukkingen eruit te halen, door zowel mondeling als schriftelijk mannelijke en vrouwelijke equivalenten te gebruiken, door de vrouwelijke vorm van beroepsnamen, titels en graden te gebruiken, door de voorkeur te geven aan een genderneutrale schrijfstijl.

Verspreid beelden zonder genderstereotypen waarbij u let op de evenwichtige voorstelling van mannen en vrouwen en vermijdt beroepen en functies op een stereotiepe manier te benaderen.

Stel de vrouwelijke rolmodellen in uw organisatie **op prijs**.

4 OPVOLGEN EN WAARDEREN

Meet de impact van de aangegane verbintenissen bij de medewerk(st)ers, bijvoorbeeld door regelmatig een barometer te gebruiken om te peilen naar hoe seksisme door de medewerk(st)ers wordt ervaren en bedenken acties om te verbeteren.

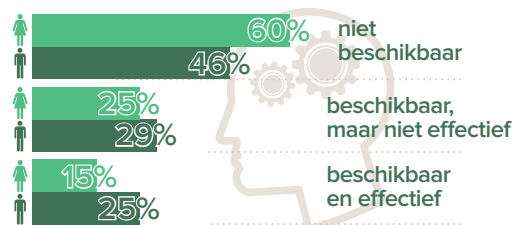
Bespreek regelmatig de vorderingen van het actieplan met het directiecomité en bespreek jaarlijks de resultaten van deze evaluatie.

Getuig buiten het bedrijf over uw acties en wissel van gedachten met andere ondernemingen en organisaties om te leren van elkaars ervaringen.



Welke maatregelen werden op uw werkplek ingevoerd?
Zijn deze effectief?

PSYCHOLOGISCHE ONDERSTEUNING



Bron : « Sexisme, bientôt fini ? », « Sexisme, binnenkort gedaan ? », Europese studie JUMP, 2016



In Frankrijk wordt de strijd tegen seksisme voortaan opgenomen in het lastenboek van het kwaliteitslabel gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk en diversiteit, gecertificeerd door AFAQ/AFNOR.

Het label gelijkheid bevat ook een deel over de strijd tegen "genderstereotypen en seksistische opmerkingen en houdingen", erop wijzend dat ondernemingen en organisaties het onderwerp bespreken door opleidingen en bewustmakingsacties te organiseren. Het label diversiteit bevat selectiecriteria waarin de bewustmaking van diversiteit zit vervat. Die moet helpen strijden tegen stereotypen, vooroordelen, discriminerende opmerkingen en houdingen.



In 2016 heeft de Hoge Raad voor Gelijkheid een eerste instrument voor bedrijven in de strijd tegen seksisme voorgesteld: een handige kit¹. Het pakket bevat een definitie van seksistische handelingen, geïllustreerd met voorbeelden, en noemt tien actiepunten voor het bedrijf.

¹ « Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail », Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, novembre 2016



Het afdelingshoofd/de manager is een contactpersoon die talrijke verantwoordelijkheden draagt op het werk. Hij of zij zorgt ervoor dat de onderneming presteert, iets waartoe alle personeelsleden zich verbinden. Daarnaast moet hij/zij ook de waarden van de onderneming hoog in het vaandel dragen, ze belichamen en het welzijn van zijn of haar team in de gaten houden. In die zin staat de manager garant voor het samenleven, voor de levenskwaliteit op het werk en de waardigheid van de medewerk(st)ers.

Toch weten managers niet altijd seksisme op te sporen en erop te reageren. Ze moeten worden opgeleid en middelen krijgen om hun rol van waakhond te kunnen spelen.

De verantwoordelijkheden van de manager op de vloer

Het voorbeeld geven en alle seksistische gedrag en opmerkingen overboord gooien

Een einde maken aan onaanvaardbare opmerkingen en houdingen

De slachtoffers en de getuigen beschermen

Waakhond spelen en risicosituaties en medewerk(st)ers in moeilijkheden weten op te sporen

De dader straffen indien nodig

De teams gevoelig maken voor een werksfeer zonder seksisme

HOE HEN HIERBIJ HELPEN ?

1 MANAGERS OP ALLE MOGELIJKE MANIEREN BEWUST MAKEN VAN GENDERSTEREOTYPEN EN SEKSISME

De manager is een man of vrouw zoals een ander, die genderstereotypen en onbewuste vooroordelen in zich draagt (Zie fiche 4). Hij of zij moet dus worden opgeleid om te leren zijn of haar eigen stereotypen te ontcrachten.

WANT:

Het stereotype is een automatisme dat op een ongecontroleerde manier wordt geactiveerd en waar geen bewuste keuze aan te pas komt. Het is daarentegen wel een vrijwillige keuze om ons ertegen te verzetten. En dat vraagt inspanningen.

Dit houdt in dat we stereotypen moeten herkennen: ik herken een stereotype en ik beslis om het op afstand te houden door tijd te nemen om een situatie stap voor stap te analyseren zonder te snel conclusies te trekken. Zo ontdoe ik me van onbewuste vooroordelen over hoe ik de dingen zie en bij het nemen van beslissingen die mijn organisatie kunnen schaden.

Dit houdt ook in dat u zoveel mogelijk in contact moet komen met wat/wie anders is. Stel u open, het helpt vaak om stereotypen te ondermijnen als u mensen leert kennen die anders zijn dan u. In dat opzicht hebben studies aangetoond dat des te diverser en gemengder een team is, des te minder stereotypen actief zijn.

Ten slotte is het ook een kwestie van motivatie, het is werken geblazen !



« Ik denk dat er veel aspecten van seksisme tegen vrouwen zijn waar mannen zich niet bewust van zijn. Er moeten meer sensibiliseringsacties opgezet worden om die banale gedragingen aan te kaarten, waarvan mannen niet eens het bestaan vermoeden omdat ze het nooit, of toch zelden, ondergaan.»

Getuigenis uit « Le sexisme: bientôt fini? » Studie JUMP 2016

Seksisme heeft vele gedaantes (zie Fiche 2 en 3) waartegen de wet steeds strenger en strenger optreedt. Om het te bestrijden, moet de manager seksisme weten te identificeren. Daarom moet men de manager

- Een duidelijke definitie geven van wat seksisme is.
- Uitleg geven over de wet, de verplichtingen van de onderneming ter zake en de juridische risico's waaraan de onderneming wordt blootgesteld
- De verschillende gedaantes van seksisme aantonen, gaande van het zogenaamde alledaagse seksisme tot intimidatie en seksueel geweld en de nefaste gevolgen voor de slachtoffers, het team en de prestaties van de organisatie

2 DUIDELIJK STELLEN WELKE HOUDING VAN EEN MANAGER VERWACHT WORDT

Door de houding die van een manager verwacht wordt formeel op te nemen in een gids, een boekje, dat beschikbaar is voor iedereen. Daarin wordt gedetailleerd de verwachte houding toegelicht om elk seksistisch gedrag te vermijden :



Goede praktijk - Een gids voor managers om alledaags seksisme tegen te gaan

/ Laure Vanneufville Directrice Ontwikkeling van de RH-groep en hoofd HR van de **Casino Groep**

Sinds 15 jaar organiseren wij talrijke acties voor gelijkheid op het werk en genderdiversiteit. Wij horen bij een van de eerste bedrijven met een label. De strijd tegen alle stereotypen staat centraal in ons HR-beleid. Vanaf 2015 hebben wij bewust beslist om het onderwerp van gelijkheid te bekijken door voor managers een gids rond seksisme samen te stellen. Dankzij een studie die we samen met een extern bureau binnen onze groep hebben uitgevoerd, hebben we kunnen peilen naar de perceptie van de medewerkers en -werksters. Op basis daarvan vormden we onze argumenten voor de bewustmaking van managers. We leggen uit wat seksisme is en definiëren heel duidelijk welke houding van managers wordt verwacht.

3 MANAGERS LEREN REAGEREN OP SEKSISME

Wat moet een afdelingshoofd doen in geval van seksistisch gedrag of geweld ?

LUISTER naar de beledigde/aangevallen persoon, zonder zijn of haar emoties tegen te spreken

KEUR op resolute manier het veronderstelde onaanvaardbare gedrag van de persoon die verantwoordelijk gesteld wordt **AF**

BESCHERM het veronderstelde slachtoffer en verzeker hem of haar uw steun en die van de HR-verantwoordelijken. Verwijs hen ook via de vertrouwenspersoon door naar interne en externe contactpersonen (anoniem meldpunt, preventieadviseur, arbeidsgeneesheer, enz.).

BESTRAF de dader als een feit aan het licht komt en vraag, indien nodig, zijn of haar overplaatsing naar een andere dienst of afdeling.

HERINNER de verantwoordelijk gestelde persoon aan het beleid van de onderneming of de organisatie inzake respect voor collega's

HOUD HET SLACHTOFFER AAN HET WERK

Laat hem of haar niet vertrekken ! Te veel slachtoffers nemen afstand of worden op afstand gehouden van hun werkomgeving als « beschermende » maatregel. Ze verlaten soms zelfs de onderneming en worden zo dubbel gestraft.



95% Te veel slachtoffers verliezen hun baan

van de vrouwen die zijn gaan aankloppen bij de AVFT, de Franse vereniging voor geweld jegens vrouwen, heeft haar baan verloren of staat op het punt die te verliezen. Zij doen dan een beroep op het AVFT om hun rechten te doen gelden in de arbeidsrechtbank.



Goede praktijk - De beslissingsboom / BNP Paribas Fortis

In aanvulling op de campagne tegen onaanvaardbaar gedrag heeft BNP Paribas Fortis via het Intranet beslissingsbomen verspreid om de reactie van doelgroepen uit te lokken, waaronder die van managers. U kan zich laten inspireren door deze praktijk om uw eigen beslissingsbomen op te maken.

Tast het gedrag de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van de persoon aan ?

Druist het gedrag in tegen de regels van de Bank ?

Vormt het gedrag een bedreiging ?

Gaat het over verbaal, non-verbaal of lichamelijk ongewenst gedrag met een seksuele connotatie ?

Creëert het gedrag een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving ?

Als het antwoord op minstens een van deze vragen « JA », is, reageer dan **zo snel mogelijk !**

Eerste stap in de beslissingsbomen voor lijnmanagers zoals ingevoerd door BNP Paribas Fortis

4 MANAGERS DE MIDDELEN GEVEN ZODAT ZE HUN TEAMS KUNNEN BEWUSTMAKEN

Zorg voor hulpmiddelen: pedagogisch materiaal, postercampagnes, MOOCs, bewustmakingsfilms, ... die managers dienen te verspreiden binnen hun teams.

Het kost niets (of bijna niets) en het werkt



Bij de opening van vergaderingen 15 min. inlassen om het over seksisme te hebben en het onderwerp in de aandacht te houden



Voorstellen om €1 in een spaarpot te stoppen telkens een collega een seksistische opmerking maakt of een genderstereotype gebruikt. Hierdoor kan iedereen zijn eigen doen in vraag stellen.



Een visueel aspect in het leven roepen om de tijd dat de mannen en de vrouwen aan het woord zijn te meten (bv. een gekleurde bal in een grote vaas) of apps als « Woman Interrupted » gebruiken. (WI <http://www.womaninterruptedapp.com/en/>)

Biedt alle werknemers opleidingen aan zodat zij zich bewust kunnen worden van wat seksisme is en zich ervan kunnen bevrijden.

Wij, mannen en vrouwen, zijn overigens allemaal in staat om, vaak onbewust, een seksistische opmerking te plaatsen of seksistisch gedrag te stellen. Ook wij kunnen seksisme niet zien en seksistische handelingen vrij spel geven. Daarom is het zo belangrijk om alle werknemers op te leiden over de uitingen en de gevolgen van seksisme op individuen en op het team.

JUMP Academy biedt u talloze conferenties, opleidingen en workshops aan om dit op een efficiënte manier en in functie van uw doelpubliek te bereiken.

MOGEN WE DAN NIETS MEER ZEGGEN ? MOGEN WE DAN GEEN GRAPPEN MEER MAKEN ? WAT EEN MANAGER HIEROP KAN ANTWOORDEN

Dat we niet langer dingen kunnen zeggen zoals: « Kan niet anders, ze is blond ! » « Wat een slet », « Die stagiaire is ook goed voorzien ! » of « Die heeft zich in bed laten promoveren », is dat echt slecht nieuws ? Ja, onze samenleving stelt steeds strengere eisen. Dat wil zeggen dat we vooruitgaan. Onze samenleving begint zich ervan bewust te worden dat woorden onbehagen of zelfs geweld kunnen veroorzaken.

Wanneer er grappen worden gemaakt, zijn die bedoeld om aan het lachen te brengen, maar lachen om een persoon of een groep, is dat echt zo goed ? Is dat correct ?

Gaat dat de betrokken personen ook aan het lachen brengen ? En gaat dat het seksisme van sommige(n) niet in de hand werken ? Wat is de potentiële impact op de betrokken personen ? Wat is de boodschap die alle vrouwen van het bedrijf op die manier krijgen ?

Voor humor is er een universele regel: We lachen niet óm iemand, maar we lachen samen mét iemand. Het is de ontvanger die bepaalt wat humor is. Het is aan hem of haar om te evalueren of een grap of opmerking kwetst en aan de gever om dat te begrijpen.



Sinds #MeToo, #BalanceTonPorc in Frankrijk, zegt **4 op 10 mannen** hun gedrag op het werk veranderd te hebben.

Peiling Ipsos, Brice Teinturier voor de uitzending van France 2, « Sexe, pouvoir : la fin du mâle dominant ? », (Geslacht, macht: het einde van het dominante mannetje?), april 2018



De vakbonden spelen een centrale rol in de preventie, de bewustmaking en het aanpakken van seksistisch en seksueel geweld en van het zogenaamde « alledaagse » seksisme op het werk.

En dit in elke functie die ze bekleden in de onderneming als personeelsvertegenwoordiger: als vakbondsafgevaardigde, verkozen in de Ondernemingsraad (OR), lid van het Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) in Frankrijk of van zijn Belgische equivalent het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW); en ook binnen de vakbondsstructuren.

DE STRIJD TEGEN SEKSISME VOORTAAN OP DE AGENDA VAN DE VAKBONDSORGANISATIES

In 2013 stelt de Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) vast dat slechts **3 à 4% van de slachtoffers van seksisme bij de vakbonden komt aankloppen** voor hulp.

« Het onderwerp is tot nu toe de sociale partners in zekere zin ontgaan, en waarschijnlijk omdat ze het niet voldoende op de agenda hadden gezet », stelt dezelfde raad vast.

« Om uiteenlopende redenen beschouwen de meeste slachtoffers de personeelsvertegenwoordigers niet als iemand bij wie ze terecht kunnen in het bedrijf. Zo verzeilen we in een soort vicieuze cirkel: de vakbonden maken van de strijd tegen seksueel geweld geen prioriteit, omdat ze toch geen slachtoffers over de vloer krijgen. De slachtoffers daarentegen gaan er niet langs omdat de vakbonden geen blijk geven van kennis van zaken en interesse in het dossier. », zo stelt de Franse vakcentrale CFDT vast.



« Geweld behandelen, dat moet de core business zijn van de vakvereniging. Nochtans hebben de vakbondsafgevaardigden hiervoor geen middelen. »

Gaëlle Demez, Verantwoordelijke ACV Vrouwen en ACV Seniors (België)

TOCH ZIJN DE DINGEN AAN HET VERANDEREN

In België hebben met name het ABVV en ACV het onderwerp opgepikt en er opleidingen en communicaties rond gevoerd bij hun actievoerders. (Zie Fiche 8 van de Goede Praktijken)

1/3 POETS /
GEZINSHULPEN



SLACHTOFFER VAN SEKSUEEL
GEWELD OP HET WERK

ACV Voeding en Diensten heeft ook een sectoraal onderzoek uitgevoerd over seksueel geweld in de schoonmaaksector en gezinszorg. Ze hebben daarmee aangetoond dat **bijna 1 op 3 poets- en gezinshulpen (31,7%) ooit het slachtoffer is geweest van seksueel geweld op het werk**. Een meedogenloos cijfer dat de werkgevers en de vakbondsorganisaties met hun neus op hun verantwoordelijkheden moet drukken.

In Frankrijk werden alle grote vakbondsorganisaties betrokken bij het schrijven van het overheidsverslag van 2015 over seksisme op de arbeidsmarkt. Ze hebben het allemaal onderschreven. De Franse vakcentrales GCT en CFDT hebben sindsdien opleidingen georganiseerd en bewustmakingsgidsen gepubliceerd voor hun leden.

7 ACTIEHEFBOMEN VOOR DE SOCIALE PARTNERS



1 ACTIEVOERDERS EN PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS OPLEIDEN

zodat ze begrijpen wat seksisme is, het leren opsporen en bestrijden, en leren hoe ze slachtoffers moeten opvangen.



2 VRAGEN OM DE KWESTIE SEKSISME IN DE SOCIALE DIALOOG OP TE NEMEN

Dat kan tijdens besprekingen en onderhandelingen rond gelijkheid en levenskwaliteit op het werk met de onderneming of de organisatie.



DE WERKGEVER HERINNEREN AAN ZIJN RESULTAATSVERBINTENIS INZAKE VEILIGHEID

In Frankrijk bepalen artikels L4121-1 tot 5 van de arbeidswetgeving de verplichtingen van de werkgever op vlak van lichamelijke en geestelijke veiligheid op het werk en zijn resultaatsverbintenis hieromtrent.



HET RECHT OM DE WERKGEVER TE WAARSCHUWEN

Als u als personeelsvertegenwoordiger vaststelt, met name via een personeelslid, dat er sprake is van een ongerechtvaardigde en onevenredige schending van de rechten van personen, van de lichamelijke of geestelijke gezondheid of de individuele vrijheden, dan mag u de werkgever waarschuwen zodat hij een onderzoek kan starten. Deze schending kan in het bijzonder voortvloeien uit “feiten van seksuele intimidatie of pestgedrag”. De werkgever moet in dat geval een onderzoek starten met de vertegenwoordiger en de nodige maatregelen treffen om deze situatie te verhelpen.



DE STRIJD TEGEN SEKSISME VERSCHUIVEN NAAR HET CPBW/CHSCT

Het Franse Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dat weldra wordt opgenomen in de Economische en sociale raad, en het Belgische Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) dragen bij tot de preventie van beroepsrisico's en moeten elk initiatief dat ze daaromtrent nuttig achten, tot stand laten komen.

Binnen dit kader kunnen de sociale partners voorstellen doen om samen materiaal te ontwikkelen om seksisme te bestrijden: postercampagnes, waarschuwingen rond gezondheid en veiligheid op het werk, enquêtes, ...



SLACHTOFFERS OPVANGEN

Slachtoffers van seksueel geweld of seksistische handelingen opvangen doe je niet door te improviseren. De vakbondsorganisaties moeten hun afgevaardigden en verkozenen inlichten en opleiden met betrekking tot de opvang van slachtoffers. **Enkele goede reflexen :**

- Hun verhaal niet in twijfel trekken
- Hen geruststellen en hun schuldgevoel uit het hoofd praten
- De ernst van de feiten niet minimaliseren, maar de feiten omschrijven en daarbij de wet en de rechten van het slachtoffer vermelden
- Uitleggen dat de personeelsvertegenwoordiging actie kan ondernemen (in het bijzonder de werkgever waarschuwen, een onderzoek openen)
- Hen steunen om hun rechten te doen gelden bij hun leidinggevenden, HR of, indien nodig, in de rechtbank
- Hen indien nodig doorverwijzen naar gespecialiseerde verenigingen en naar een arbeidsgeneesheer.



SLACHTOFFERS BEGELEIDEN IN DE RECHTBANK: DE ROL VAN DE VAKBONDEN

Een vakbondsafgevaardigde kan een personeelslid dat slachtoffer is van seksistisch gedrag op verschillende manieren ondersteunen.

- door plaatsvervangend te handelen. Op die manier kan de afgevaardigde in rechte optreden ten gunste van een werknemer van de onderneming, mits schriftelijk akkoord van de belanghebbende, in zaken van pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, melding of getuigenis van feiten van seksuele intimidatie.
- Wanneer de vakbondsafgevaardigde niet plaatsvervangend handelt, zal hij/zij zich tussenkomende partij kunnen stellen aan de zijde van het slachtoffer dat in rechte optreedt.



Verschillende enquêtes die de laatste jaren werden afgenomen tonen ontegensprekelijk aan dat seksisme grotendeels onaangekaart blijft door de slachtoffers, gezien deze zich niet beschermd, noch ondersteund voelen door hun organisatie.

STILLE SLACHTOFFERS



Volgens de studie van JUMP heeft 82% van de slachtoffers geen melding gemaakt van de feiten (in alle soorten omgevingen).

Bron : « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? », studie JUMP, 2016



van de vrouwen die het slachtoffer zijn geweest van seksisme heeft niet gereageerd of heeft het gedrag niet willen melden omdat ze ervan uitgingen dat het geen zin zou hebben of uit angst voor vergelding.

Bron: Enquête van BVA voor de « Conseil Supérieure de l'Égalité Professionnelle », 2016, Frankrijk

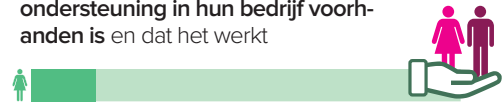
MOEILIK TE MOBILISEREN GETUIGEN

51% van de slachtoffers van seksisme op het werk beweert dat geen enkele getuige heeft gereageerd

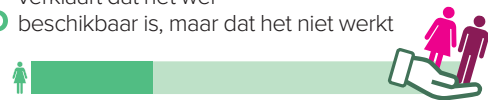
Source : « Sexisme, bientôt fini ? » étude réalisée par JUMP, 2016

WEINIG ONDERSTEUNENDE BEDRIJVEN

15% van de deelnemers van het onderzoek van JUMP verklaart dat **psychologische ondersteuning in hun bedrijf voorhanden is** en dat het werkt



25% verklaart dat het wel beschikbaar is, maar dat het niet werkt



Bron : « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? », studie JUMP, 2016

DE VROUWEN ALS DUBBELE SLACHTOFFERS

Wanneer vrouwen ervoor kiezen om iets te melden, worden de meesten van hen niet serieus genomen of wordt hun verhaal in twijfel getrokken. Erger nog, **75%** van de slachtoffers van seksuele intimidatie onderging vergeldingen nadat ze melding had gedaan (US Equal Employment Opportunity Commission 2003)

Meerdere bronnen in Europa schatten dat **90%** van de vrouwen aangespoord werd het bedrijf te verlaten na melding. Hier kan de vergelijking gemaakt worden met huiselijk geweld, waar het bijna altijd de slachtoffers zijn die samen met de kinderen de woonplaats moeten verlaten om de nodige bescherming te genieten.



VERLATEN HET BEDRIJF

HOE KUNNEN WE DAT VERANDEREN ?

WAT U ALS WERKGEVER TE DOEN STAAT

■ **Start**, indien mogelijk, een meldpunt op dat de traceerbaarheid en de vertrouwelijkheid van de verzamelde gegevens kan garanderen en situaties kan opsporen en aanpakken.

■ **Verklaar openlijk en ondubbelzinnig dat u de slachtoffers en de getuigen wilt helpen.**

■ **Luister** aandachtig naar alle klachten en onderzoek op een objectieve en rationele manier zonder een persoonlijk oordeel te vellen. Het is van groot belang dat het slachtoffer en de eventuele getuigen zich door hun directie gehoord en gesteund voelen.

■ **Herinner** er alle medewerk(st)ers aan dat er in de onderneming een zero tolerance geldt en dat het geen afwijkingen duldt, op eender welk niveau van de hiërarchie. Op deze manier maakt u hen bewust van de kwestie en boezemt u uw medewerkers en -werksters vertrouwen in.

■ **Voer indien nodig een onderzoek uit en bestraf de daders van seksistische opmerkingen of seksistisch gedrag.**

■ **Spoor slachtoffers aan** om klacht in te dienen en geef hen de mogelijkheid om zich in de ergste gevallen te laten bijstaan door personen die de onderneming aanwijst (advocaat, arts, medewerker van slachtofferhulp, enz.)

■ **Houd hen op post !** Te veel slachtoffers verlaten de onderneming door gebrek aan expliciete steun en worden dubbel gestraft.

■ **Zorg ervoor dat het slachtoffer van seksisme wordt opgevolgd** binnen de organisatie zodat hij of zij zich weer helemaal op zijn/haar gemak kan voelen in haar werkomgeving.

■ **Steun het slachtoffer** in geval van handelingen door klanten, dienstverleners of leveranciers.



<< Gedragscodes, bedrijfsprocessen en acties werken enkel als het slachtoffer zich voldoende op zijn/haar gemak voelt om met HR te gaan praten over de situatie en als deze laatste zich voldoende empathisch opstelt om de klacht serieus te nemen en in overeenstemming te handelen. Soms is getuigen over wat er gebeurd is de moeilijkste stap in het proces. >>

Getuigenis uit "Sexisme: bientôt fini?" "Seksisme: bijna gedaan?", JUMP studie 2016

BIED DE SLACHTOFFERS EN GETUIGEN EEN REEKS EENVOUDIGE EN GEBRUIKSKLARE HULPMIDDELEN AAN

HULPMIDDELEN

Leg de nadruk op de wet, maar wijs ook op het charter met de waarden en verbintenissen van de onderneming.

Geef de namen van de beschikbare contactpersonen mee :

Intern: Ide mensen van HR, de sociale partners, het meldpunt en de cel voor hulp aan slachtoffers en getuigen, de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur, de sociale assistent, ...

Extern: de arbeidsgeneesheer, de arbeidsinspectie, de vakbonden, organisaties gespecialiseerd in slachtofferhulp, psychologische begeleiding,...

TIPS OM TE HANDELEN

Bied in alle mogelijke vormen - boekjes, MOOC, filmpjes, tutorials, ... - tips aan voor slachtoffers en getuigen om hen te leren reageren op seksisme.

Hier volgen enkele tips die u met alle personeelsleden kunt delen.

KRIJGT U TE MAKEN MET SEKSISME, DAN IS HET ESSENTIEEL OM TE REAGEREN. MAAR HOE ?

MET BETREKKING TOT DE PERSOON DIE WORDT BESCHULDIGD VAN SEKSISTISCH GEDRAG

- schets opnieuw de situatie of de opmerking
- benadruk hierbij dat het gaat om misplaatst gedrag
- leer hoe de dader te antwoorden, gebruik hiervoor de tutorials van JUMP
- eis excuses als de handelingen of opmerkingen u onaanvaardbaar lijken
- neem opnieuw afstand, er is geen reden om te familiair te zijn
- zet de relatie voort op een professionele basis



Goede praktijk - Filmpjes om te leren reageren op seksistische opmerkingen / JUMP

Na hun grootschalig onderzoek over seksisme in Europa, heeft JUMP besloten te handelen door een reeks korte filmfragmenten te maken als hulpmiddel om te reageren op seksistische opmerkingen. In elke video wordt een strategie toegelicht om discriminerende opmerkingen van een gevat antwoord te dienen: zelfspot, arrogantie, kwinkslag of compliment... Zoveel wapens om minachtende personen de mond te snoeren en hen ertoe te brengen hun gedrag te veranderen. Voorlopig zijn deze filmpjes enkel in het Frans beschikbaar via volgende link:
<http://stopausexisme.be/booster-votre-sens-de-la-repartie-avec-les-tutos-de-jump/>

Algemeen :

ALS U HET SLACHTOFFER BENT VAN SEKSISTISCH GEDRAG :

REAGEER !

- 1 DOORBREEK DE STILTE EN ZONDER U NIET AF. PRAAT EROVER !**
- 2 RICHT U TOT UW HIËRARCHISCH LEIDINGGEVENDE**
om hem of haar exact de situatie te schetsen en vraag zijn of haar steun.
- 3 DOE EEN BEROEP OP GETUIGEN**
die de betrokken persoon erop kunnen wijzen dat zijn/haar opmerkingen of zijn/haar gedrag onaanvaardbaar en strafbaar zijn. Ze kunnen indien nodig ook getuigen bij de leidinggevende.
- 4 VERZAMEL INDIEN NODIG BEWIJSMATERIAAL**
 - Door een **gedetailleerd logboek** bij te houden van **feiten** van vroeger en nu.
 - Door een **schriftelijke getuigenis te vragen aan collega's** die getuige zijn geweest van seksistische handelingen of seksistisch geweld en/of eventuele uitingen van lichamelijk of geestelijk leed. In voorkomend geval kunt u ook vragen aan naasten om te getuigen.

■ Door **alle geschreven communicatie** met de verantwoordelijk geachte persoon en/of met uw werkgever te bewaren.

■ Door **doktersbriefjes en getuigschriften** van arbeidsongeschiktheid te bewaren.

5 DOE INDIEN NODIG EEN BEROEP OP ANDERE BONDGENOTEN

zoals de personeelsvertegenwoordigers, vrouwennetwerken of netwerken voor gendergelijkheid, de verantwoordelijke voor diversiteit, de vertrouwenspersoon...

6 HOUD VOL EN BLIJF AAN HET WERK

Te veel slachtoffers vluchten weg om een confrontatie te vermijden of door gebrek aan steun en worden zo dubbel bestraft.

ALS U GETUIGE BENT VAN SEKSISTISCH GEDRAG OF HET VERHAAL VAN EEN SLACHTOFFER TE HOREN KRIJGT :

REAGEER ! U bent volledig betrokken partij in de strijd tegen seksisme.

- 1 Als u rechtstreeks getuige bent van de handeling, laat uw afkeur merken
- 2 Herinner de dader eraan dat het interne reglement dit soort gedrag verbiedt
- 3 Breng het incident ter sprake bij uw manager of andere bondgenoten (personeelsvertegenwoordiger, vrouwennetwerk of netwerk voor genderdiversiteit, verantwoordelijke voor diversiteit, vertrouwenspersoon...)
- 4 Als een slachtoffer bij u zijn/haar verhaal komt doen, blijf er dan niet mee zitten
- 5 Klop aan bij contactpersonen (collega's, manager, HR, personeelsvertegenwoordiger,...)
- 6 Bekijk indien nodig samen met hen de ernst van de situatie
- 7 Wees er zeker van dat ze het slachtoffer en uzelf steunen



Goede praktijk - Beslissingsbomen / BNP Paribas Fortis, interne campagne tegen onaanvaardbaar gedrag.

In het kader van haar campagne over onaanvaardbaar gedrag, heeft BNP Paribas Fortis, op het Internet beslissingsbomen verspreid, bedoeld om slachtoffers en getuigen te helpen om te reageren. U kan zich door deze goede praktijk laten inspireren om uw eigen beslissingsbomen te ontwikkelen.

BESLISSINGSBOOM VOOR SLACHTOFFERS

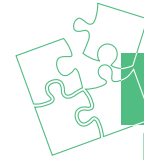


BESLISSINGSBOOM VOOR GETUIGEN



Als het antwoord op minstens één van deze vragen 'JA' is, reageer dan **zo snel mogelijk !**

Eerste stap in de beslissingsbomen voor lijnmanagers zoals ingevoerd door BNP Paribas Fortis.



België heeft eerst wetgeving aangenomen over discriminatie, ongewenst seksueel gedrag op het werk (wet van 1996) en gendergerelateerd geweld (wet van 2007) alvorens uitlatingen en gedragingen die behoren tot alledaags seksisme aan te pakken in een ambitieuze wet, genaamd de « seksismewet ».

Aangezien deze versie van de gids gericht is op de Brusselse instanties, gaat de juridische fiche over de regels die op gewestelijk niveau van toepassing zijn op het openbaar ambt, in samenhang met de federale wetten (welzijnswet van 1996, wet van 1997 op de discriminatie, wet van 2014 op het alledaagse seksisme).

DE STRIJD TEGEN ALLEDAAGS SEKSISME

DE WET VAN 3/8/2014 OF DE « SEKSISMEWET », EEN WET DIE OP DE WERKVLOER GEBRUIKT KAN WORDEN

Hoewel de seksismewet al te vaak voorgesteld wordt alsof zij enkel strijdt tegen ongewenst seksueel gedrag op straat, is zij op alle openbare ruimtes van toepassing, met inbegrip van de arbeidsplaatsen en de sociale netwerken.

Het toepassingsgebied strekt zich uit over heel België.

De wet van 22 mei 2014 bepaalt dat 'de in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden' wijzen op het publieke karakter van de overtreding, dat noodzakelijk is om het bewijs ervan te leveren. Het publiek karakter vloeit voort uit de plaats zelf (straat, theater, winkelcentrum, enz.), uit de aanwezigheid van meerdere personen (op het werk in aanwezigheid van collega's) of uit het aangewende medium (internetblog, sociale netwerken, etc.).

DE 5 CRITERIA DIE TEGELIJK VOLDAAN MOETEN ZIJN :

1 Elke opmerking of handeling

2 in de openbare ruimte

3 klaarblijkelijk bedoeld

4 om één of meer personen te vernederen wegens zijn/haar geslacht

5 die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft

WAT DE DADER VAN SEKSISTISCHE UITLATINGEN OF HANDELINGEN RISKEERT

De wet van 22 mei 2014 bepaalt de straf die de dader van de seksistische opmerkingen of gedragingen oploopt. Die laatste riskeert een verschijning voor de strafrechtbank, die een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en/of een boete van 50 tot 1.000 euro kan uitspreken.

De dader kan tevens veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer voor de aangerichte (morele) schade.

Seksistische uitlatingen of handelingen kunnen overigens aanleiding geven tot tuchtmaatregelen door de werkgever, en zelfs tot ontslag (desgevallend om dringende reden) van de dader.



DE RECHTSPRAAK

Hoewel de eerste veroordeling eind 2017 plaatsvond, omwille van een seksistische handeling op straat, werden er weinig klachten neergelegd en tot op heden geen enkele klacht met betrekking tot de werkomgeving.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is ook bevoegd om slachtoffers van seksisme te helpen en om in rechte op te treden. Die laatste beschikt niet over specifieke statistieken over meldingen van ongewenst seksueel gedrag op straat. Als de tags 'seksismewet' en 'op straat' tegelijk bekeken worden, heeft het Instituut sinds 2017 29 aangiften gekregen (op datum van de publicatie van deze gids, in juni 2021).

Dat cijfer ligt laag in vergelijking met de omvang van het fenomeen, maar wijst toch op de problemen waarmee slachtoffers van intimidatie op straat worden geconfronteerd.

Het Instituut wijst er ook op dat de seksismewet te strikt is opgesteld en dat het ook ingewikkeld is om intimidatie te bewijzen, aangezien slachtoffers vaak niet goed worden opgevangen door de politie.

De volgende link biedt hier meer informatie over en helpt bij het identificeren van feiten die aan het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen kunnen worden gemeld. <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/info-en-hulp>

STRIJD TEGEN SEKSISME OP HET WERK

INTERNATIONAAL NIVEAU

VERDRAG NR. 190 TEGEN GEWELD EN PESTEN OP HET WERK

Verdrag nr. 190 tegen geweld en pesten op het werk werd in juni 2019 aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Het is een juridisch instrument dat door de nationale regeringen, werkgevers en werknemers wordt aangenomen. Zodra een land het verdrag ratificeert, wordt het verdrag opgenomen in de nationale wetgeving en wordt het juridisch bindend.

Verdrag nr. 190 erkent uitdrukkelijk het recht van eenieder op een werkomgeving zonder geweld en pesterijen, waaronder ook gendergerelateerd geweld en pesterijen. Zoals hierboven omschreven moet het verdrag door een land geratificeerd worden alvorens het in dat land van kracht wordt. Dat is bij het schrijven van deze gids in juni 2021 nog altijd niet het geval in België.

BELGISCH NATIONAAL NIVEAU

DE WET VAN 4 AUGUSTUS 1996 BETREFFENDE HET WELZIJN VAN DE WERKNEMERS BIJ DE UITVOERING VAN HUN WERK

Deze wet definieert en sanctioneert ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt gedefinieerd als volgt: « elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. ».

WELKE VERHAALMIDDELEN VOOR HET SLACHTOFFER ?

Slachtoffers kunnen zich richten tot de vertrouwenspersonen (de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon in de onderneming is ten eerste aanbevolen, maar niet verplicht), tot de preventieadviseur psychosociale aspecten of rechtstreeks tot de werkgever.

Deze procedure bestaat uit drie stappen :

1 De preventieadviseur of de vertrouwenspersoon kan proberen om op een informele manier een oplossing te vinden, bijvoorbeeld door een verzoening tussen het slachtoffer en de dader. In geval van mislukking of indien het slachtoffer geen informele oplossing wenst te vinden, kan het slachtoffer een verzoek tot formele interventie neerleggen bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.

2 De preventieadviseur geeft een advies aan de werkgever om hem een oplossing(en) voor te stellen om aan het ongewenst seksueel gedrag een einde te stellen.

3 Indien de voorgestelde oplossing(en) niet door de werkgever toegepast zijn en er een gevaar voor het slachtoffer bestaat of de aangeklaagde deel uitmaakt van het leidinggevend personeel van de onderneming, doet de preventieadviseur een beroep op Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) om de situatie te evalueren en maatregelen op te leggen aan de werkgever.



De werkneemster of werknemer heeft de mogelijkheid om zich tot TWW te richten, die de persoon zal heroriënteren naar de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, aangezien TWW pas tussenkomt NA de interventie van de preventieadviseur die maatregelen aan de werkgever kan opleggen indien de feiten blijven voortduren.

DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

De verplichtingen van de werkgever zijn dubbel :

■ Enerzijds moet de werkgever de noodzakelijke interne procedures en structuren opstellen die de slachtoffers toelaten om handelingen van ongewenst seksueel gedrag aan te geven en te laten ophouden. Dat gebeurt meer in het bijzonder door de aanstelling van een preventieadviseur en door de bekendmaking van de toepasselijke procedures in het arbeidsreglement.

■ Die werkgever die geïnformeerd wordt door het slachtoffer, de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur

psychosociale aspecten moet aangepaste maatregelen nemen: ontvangst, hulp en ondersteuning van de persoon die verbaal of fysiek aangevallen wordt door een andere persoon op het werk. De werkgever moet tussenkomen om een einde te stellen aan het ongewenst seksueel gedrag, zelfs indien het slachtoffer geen interne procedure ingeleid heeft. Wanneer deze procedure ingeleid werd en de ernst van de feiten dit vereist, moet de werkgever bewarende maatregelen nemen teneinde het slachtoffer te beschermen totdat de procedure voltooid is.

WAT DE WERKGEVER RISKEERT

De werkgever die zich niet houdt aan zijn verplichtingen in het kader van de strijd tegen ongewenst seksueel gedrag begaat een strafrechtelijke overtreding, die bestraft wordt door het Sociaal Strafwetboek.

¹ De aanstelling van een vertrouwenspersoon is enkel verplicht voor de werkgever indien alle werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) dat verzoeken.

Indien de overtreding niet geleid heeft tot gezondheidsproblemen of een arbeidsongeval voor een werknemer, bestaat de sanctie uit hetzij een strafrechtelijke boete van 800 tot 8000 euro, hetzij een administratieve boete van 400 tot 4.000 euro.

Indien de overtreding geleid heeft tot gezondheidsproblemen of een arbeidsongeval voor een werknemer, bestaat de sanctie uit hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke boete van 4.800 tot 48.000 euro of één van die straffen alleen, hetzij een administratieve boete van 2.400 tot 24.000 euro.

Daarenboven kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen ten aanzien van de werkgever, indien het slachtoffer kan aantonen dat de tekortkomingen van de werkgever hem/haar hebben blootgesteld aan ongewenst seksueel gedrag of hem/haar verhinderd hebben om een einde te stellen aan zulke handelingen.

WAT DE DADER VAN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG RISKEERT

De persoon die handelingen van ongewenst seksueel gedrag stelt, riskeert een sanctie die bestaat uit hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke boete van 4.800 tot 48.000 euro of één van die straffen alleen, hetzij een administratieve boete van 2.400 tot 24.000 euro.

De dader van dergelijke handelingen kan ook veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer voor de veroorzaakte (morele) schade. Het slachtoffer kan hetzij een forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon vorderen (verhoogd tot zes maanden indien de feiten ernstig zijn of indien de dader zijn/haar hiërarchisch overste is), hetzij een hogere vergoeding, op voorwaarde dat aangetoond wordt dat de schade die het slachtoffer geleden heeft groter is dan de wettelijke forfaitaire vergoeding.

Bovendien kunnen daden van ongewenst seksueel gedrag aanleiding geven tot tuchtmaatregelen door de werkgever, en zelfs tot ontslag (desgevallend om dringende reden) van de dader.

DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATOIRE PRAKTIJEN

DE ANTIDISCRIMATIEWET VAN 10 MEI 2007

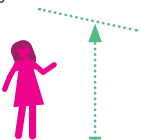
De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht.

In de arbeidsrelaties is er sprake van directe discriminatie wanneer een direct onderscheid wordt gemaakt tussen personen op basis van hun geslacht of een zwangerschap, zonder dat dit onderscheid gerechtvaardigd kan worden door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.



Voorbeeld: het ontslag of de weigering om een vrouw in dienst te nemen omwille van haar zwangerschap vormt een directe discriminatie.

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale maatregel of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht in het bijzonder benadeelt, en dit zonder enige wettelijke rechtvaardiging.



Voorbeeld: een bewakingsonderneming eist dat de bewakers ten minste een grootte van 1m80 hebben. Dit ogenschijnlijk neutrale criterium zal voornamelijk verhinderen dat vrouwen een baan in deze onderneming kunnen krijgen.

Om de loonkloof te bestrijden, voorziet de wet van 10 mei 2007 tenslotte dat de werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, om de twee jaar **een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur** binnen de onderneming maakt, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

WAT DE WERKGEVER RISKEERT

De werkgever die een daad van discriminatie begaat kan bestraft worden met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en een boete van 400 tot 8000 euro, of met één van die straffen alleen.

Het slachtoffer kan tevens een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon vorderen, hetzij een vergoeding van een hoger bedrag, indien het slachtoffer kan aantonen dat de schade die hij/zij geleden heeft groter is dan de wettelijke forfaitaire vergoeding. De forfaitaire schadevergoeding wordt beperkt tot drie maanden loon indien de werkgever kan aantonen dat de betwiste behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.



DE RECHTSPRAAK

Sinds 2017 tot nu heeft het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen 83 meldingen van seksuele intimidatie op het werk ontvangen.

Artikel 7 van de 'Genderwet' van 10 mei 2007 bepaalt dat de 'Welzijnswet' van 4 augustus 1996 voorrang heeft op de Genderwet wat betreft pesten en seksuele intimidatie op het werk. Wanneer een persoon zich tot het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen wendt omdat die seksueel wordt lastiggevallen op het werk, verwijst het Instituut de persoon daarom eerst door naar de preventieadviseur. Het Instituut kan in dat geval echter ook een toezichthoudende rol opnemen en, op verzoek van de werknemer, het advies van de preventieadviseur inwinnen.



BRUSSELS GEWESTELIJK NIVEAU

De Brusselse gewestelijke wetgeving die van toepassing is op de bestrijding van gendergebaseerd en seksueel geweld bestaat voornamelijk uit de **ordonnantie van 4 september 2008** ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, de zogenaamde 'diversiteitsordonnantie', en het **uitvoeringsbesluit daarvan van 3 maart 2011**.

De ordonnantie wil vooral een algemeen kader opstellen voor het diversiteitsbeleid in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het uitvoeringsbesluit van 3 maart 2011 verplicht alle openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ertoe een beleid inzake diversiteitsbeheer te ontwikkelen door het opstellen van een actieplan diversiteit (zie laatste onderdeel van deze fiche).

Er moet opgemerkt worden dat Talent.Brussels, met de hulp van Comase, van september 2020 tot mei 2021 **een uitgebreide evaluatie heeft uitgevoerd van de instrumenten van het gewestelijke diversiteitsbeleid in het openbaar ambt**. Die audit had als doel om de diversiteitsinstrumenten te evalueren en eventueel te updaten of opnieuw te bekijken, zodat het beleid dynamischer kan worden, dat er meer openbare instellingen bij betrokken zijn en verder te streven naar meer gelijkheid, diversiteit en inclusie in de instellingen. Op het moment van publicatie van deze gids (juni 2021) werkt de gewestelijke commissie, met de steun van het huidige ambtenarenkabinet, aan een herwerking van de diversiteitsordonnantie in de overheidsdiensten van 2008. Deze herwerking, die ontwikkeld is in een werkgroep van de gewestelijke diversiteitscommissie, vloeit voort uit de audit en zal worden opgenomen in een voorstel dat via het kabinet voor Ambtenarenzaken aan de regering zal worden voorgelegd.

Uit de eerste bevindingen van de audit blijkt dat **slechts 50% van de gecontroleerde organisaties (11 van de 22 geraadpleegde instellingen¹) actieplannen inzake diversiteit** hebben. Die laatste hebben echter geen precieze budgettering of planning. Bovendien is de strijd tegen discriminatie niet voorzien als een specifiek aandachtspunt in de actieplannen en is die vaak ingebed in diversiteitsacties. Ook blijkt dat **minder dan 50% van de gecontroleerde instellingen hun plannen** ook daadwerkelijk evalueren. Dat laatste kan verklaard worden door het gebrek aan formalisering van alle instellingen.

De audit gaat vervolgens over de diversiteitsmanagers. Uit het onderzoek blijkt dat 77% van de onderzochte organisaties (17 van de 22 geraadpleegde instellingen²) een diversiteitsmanager hebben. Die laatste hebben echter grotendeels geen gepaste opleiding gevolgd rond diversiteitsbeleid en/of volgen geen nascholingen.

Dat probleem doet zich ook voor bij de leden van de begeleidingscommissies: zij worden niet opgeleid. Net zoals de diversiteitsmanagers zijn ze niet in elke organisatie aanwezig. **Slechts 64%** (14 van de 22 geraadpleegde instellingen³) **van de bevroegde organisaties hebben er zo een**. De rol is niet voldoende duidelijk, de samenstelling van de commissies verschilt tussen de verschillende organisaties (6 van de commissies bestaan uit meer dan 15 leden⁴) en er wordt slechts zelden vergaderd.



De werknemer kan zich ook tot Equal.brussels richten of tot de diversiteitsmanager om alle informatie rond discriminatie te verkrijgen.



a. DE ORDONNANTIE VAN 4 SEPTEMBER 2008



De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt **definieert en sanctioneert seksuele intimidatie op het werk in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

De ordonnantie omschrijft seksuele intimidatie als elk 'ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd'. In die definitie zijn voornamelijk dezelfde elementen opgenomen als die uit de wet rond het welzijn op het werk van 4 augustus 1996.

DE 3 CRITERIA WAARAAN TEGELIJK VOLDAAN MOET ZIJN:

1

Het bestaan van een of meer feiten, die verschillende vormen kunnen aannemen (gedragingen, woorden, handelingen, geschriften).

^{1,2,3,4} De situatie in mei 2021

2

Aantasting van de waardigheid. De handeling moet als doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de werknemer wordt aangetast. Dat valt voornamelijk voor wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

3

Het bestaan van een verband tussen het gedrag en het geslacht van de persoon: een werknemer wordt herhaaldelijk aan dit gedrag of deze gedragingen blootgesteld omdat zij een vrouw is, of omdat hij een man is.

DE MOGELIJKE RISICO'S VOOR DE WERKGEVER

De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt geeft aan dat, overeenkomstig de wet van 10 mei 2007, het slachtoffer de mogelijkheid heeft om een forfaitaire schadevergoeding of een hogere schadevergoeding te eisen onder dezelfde voorwaarden als hierboven uiteengezet in de sectie 'de mogelijke risico's voor de werkgever' van de wet van 10 mei 2007.

De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt voorziet tenslotte dat als 'de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie', zoals voorzien in artikel 14, de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastligt op 650 euro. Indien de verweerder kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, ligt het bedrag vast op 1.300 euro.

VORDERING TOT STAKING



De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt voorziet dat een slachtoffer van seksuele intimidatie en/of gendergerelateerde, discriminerende handelingen een vordering tot staking kan indienen.

BEWIJSLAST EN BESTAANDE BESCHERMINGEN



In geval van een procedure geniet het slachtoffer ook van een verlichting van de bewijslast. Buiten het kader van de strafrechtelijke procedures, wanneer het slachtoffer of het Instituut voor Gelijkeheid van Vrouwen en Mannen voor de bevoegde rechtbank feiten aanvoert die het bestaan van ongewenst seksueel gedrag of discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de aangeklaagde immers te bewijzen dat er geen ongewenst seksueel gedrag of discriminatie geweest is.

Tenslotte geniet de persoon die een procedure inleidt of een klacht neerlegt als gevolg van daden van ongewenst seksueel gedrag of discriminatie, van ontslagbescherming en bescherming tegen schadelijke maatregelen. De werkgever die een persoon ontslaat omwille van zijn/haar klacht of die een schadelijke maatregel tegen hem/haar neemt om dezelfde reden, kan veroordeeld worden tot de re-integratie van de betreffende persoon en/of de stopzetting van de schadelijke maatregel. Bij niet-naleving daarvan, zal de betreffende persoon een forfaitaire vergoeding van zes maanden loon kunnen vorderen, hetzij een vergoeding van een hoger bedrag, indien hij/zij kan aantonen dat de schade die hij/zij geleden heeft groter is dan de wettelijke forfaitaire vergoeding.

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel heeft een bescherming van de slachtoffers van pesterijen of discriminatie ingevoerd. In artikel 121 staat dat wanneer een ambtenaar slachtoffer is van pesterijen of discriminatie, die ambtenaar de mogelijkheid heeft om een interne mutatie aan te vragen, ook al werkt de ambtenaar er minder dan twee jaar (de gebruikelijke termijn die in acht wordt genomen bij een vrijwillige mutatie).



b. HET UITVOERINGSBESLUIT VAN 3 MAART 2011

Het uitvoeringsbesluit van 3 maart 2011 bepaalt de drie belangrijkste organen die geraadpleegd moeten worden bij het toepassen van een diversiteitsbeleid binnen de instellingen van het Brussels Gewest, namelijk: een diversiteitsmanager, een begeleidingscommissie en het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit.

Zoals hierboven beschreven aan het begin van het onderdeel 'Gewestelijk niveau' van deze juridische fiche, zullen dat instrument en de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt nog onderworpen worden aan een audit en kunnen ze dus nog evolueren.

DRIE BELANGRIJKSTE ORGANEN

1. DE DIVERSITEITSMANAGER

Volgens de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt moet elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een actieplan diversiteit opstellen.

De persoon die verantwoordelijk is voor de opstelling en de uitvoering van dat plan is de diversiteitsmanager. Diens rol bestaat erin een diversiteits- en gelijkheidsbeleid uit te stippelen dat gebaseerd is op de kenmerken van diens instelling en in overeenstemming is met de bestaande rechtsgrondslagen (Europese richtlijnen, federale wetten enz.).

2. DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE

In de ordonnantie van 4 september 2008 is ook een begeleidingscommissie voor het diversiteitsbeleid in elke Brusselse instelling voorzien. Deze commissie moet de diversiteitsmanager bijstaan bij het opstellen, in werking stellen en opvolgen van het actieplan diversiteit.

3. HET GEWESTELIJK COÖRDINATIECOMITÉ BEVOEGD VOOR DIVERSITEIT

In de ordonnantie wordt ook de oprichting van een coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit voorzien. Dat comité kan suggesties en voorstellen indienen rond maatregelen die de diversiteit bevorderen en discriminatie bestrijden in het openbare ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

DIAGNOSE VAN DE DIVERSITEIT, DIVERSITEITSBELEID



Om discriminerende processen te kunnen vaststellen moeten instellingen volgens het uitvoeringsbesluit van 3 maart 2011 een diagnose stellen van hun huidige stand van zaken betreffende diversiteit. Deze diversiteitsdiagnose die binnen de instelling moet worden opgesteld, kan discriminerende praktijken aan het licht brengen. De instelling kan dan, op basis van die resultaten, een actieplan rond diversiteit opstellen, op maat van de instelling zelf.

In de Gids voor een diversiteitsbeleid bij de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van mei 2011 zijn verschillende instrumenten opgenomen om een diversiteitsdiagnose te maken, een actieplan diversiteit te maken op basis van die diagnose en om het diversiteitsbeleid te evalueren.

ONDERNEMINGSNIVEAU



Er zij op gewezen dat, naast de hierboven beschreven algemene wettelijke normen, elke entiteit een eigen arbeidsreglement heeft. Daarin worden de rechten en plichten van de werknemers enerzijds en van de werkgever anderzijds uiteengezet. Aangezien arbeidsreglementen in overeenstemming moeten zijn met alle hogere Belgische wettelijke normen (wetten, decreten, ordonnanties enz.), mogen zij daar niet tegen ingaan. Zij zijn echter niet zonder effect, aangezien zij de rechten van de werknemers kunnen verbeteren of aanvullende informatie over hogere normen kunnen verstrekken. Het is daarom altijd een goed idee om ze te lezen.



EEN AANTAL ELEMENTEN UIT DE ARBEIDSREGLEMENTEN VAN DE GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL, ACTIRIS EN HUB.BRUSSELS

We hebben enkel de arbeidsreglementen van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Actiris en hub.brussels kunnen inkijken, aangezien de andere instellingen geen gevolg hebben gegeven aan onze vraag.

ARBEIDSREGLEMENT VAN DE GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Het arbeidsreglement van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel bevat een bijlage waarin de procedure wordt uiteengezet die moet worden gevolgd door elke werknemer die meent op het werk te lijden onder psychosociale risico's, waaronder in het bijzonder geweld, morele of seksuele intimidatie. Het reglement geeft ook verduidelijkingen over het welzijn van werknemers tijdens de uitvoering van hun job en over de maatregelen.

Het moet worden opgemerkt dat er momenteel vakbondsonderhandelingen lopen over het arbeidsreglement van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, in het kader van een volledige herziening. De bijlage over psychosociale risico's op het werk, geweld en pesterijen moet volledig herzien worden, vooral gezien de talrijke wetten die van kracht zijn gegaan sinds de laatste wijziging. Er is een nieuwe bijlage over de strijd tegen discriminatie op de werkvloer opgesteld en die moet nog aangenomen worden.

ARBEIDSREGLEMENT VAN ACTIRIS

Het arbeidsreglement van Actiris bevat ook een sectie die gewijd is aan 'het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun job en de maatregelen om hen te beschermen tegen geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk' en de bijlage nr. 17 betreffende de 'psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, morele of seksuele intimidatie op het werk'.

Er moet worden opgemerkt dat artikels 15 tot en met 17 van de sectie welzijn en bijlage 17, van toepassing in het geval van psychosociale risico's veroorzaakt door het werk (met inbegrip van met name stress, burn-out, conflicten, geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk) in 2021 opnieuw zijn onderhandeld om meer duidelijkheid te scheppen over de procedure die moet worden gevolgd door werknemers die zich in deze situaties bevinden. De wijzigingen zijn echter nog niet gepubliceerd en kunnen bijgevolg nog niet gecommuniceerd worden bij het ter perse gaan van deze gids in juni 2021.

REGLEMENT DE TRAVAIL DE HUB.BRUSSELS

Het arbeidsreglement van hub.brussels bevat een bijlage met de titel 'Beleid betreffende het welzijn op het werk', met verschillende artikels over de bescherming tegen psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld en morele of seksuele intimidatie.

CONCEPTEN IDENTIFICEREN

Op basis van uittreksels uit de arbeidsreglementen die de drie instellingen hebben verstrekt, kon worden nagegaan dat ze een aantal begrippen bevatten die verband houden met het concept discriminatie op het werk.

Punt II van de desbetreffende bijlage van het arbeidsreglement van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, artikel 16 van het arbeidsreglement van Actiris en artikel 6 van bijlage 1 van het arbeidsreglement van hub.brussels definiëren allemaal de psychosociale risico's op het werk, geweld op het werk, morele intimidatie op het werk en seksuele intimidatie op het werk.

De definities in de drie reglementen hebben betrekking op dezelfde begrippen en zijn inhoudelijk vergelijkbaar.

PROCEDURES IN GEVAL VAN DISCRIMINATIE

De arbeidsreglementen van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Actiris en hub.brussels zeggen dat elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld of morele of seksuele intimidatie op het werk, zich kan richten tot:

- een lid van de hiërarchische lijn;
- een vertrouwenspersoon;
- een preventieadviseur (Mensura).

Er zij op gewezen dat de interne procedure die moet worden gevolgd door elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld of morele of seksuele intimidatie op het werk, op het moment dat deze gids werd geschreven, het meest gedetailleerd omschreven was in het werkreglement van hub.brussels.



Om ons van seksisme te bevrijden, is een ware cultuurverandering nodig. Een belangrijke schakel in de operatie zijn bewustmakingsacties en communicatiecampagnes. Ze zijn een belangrijke troef om het gedrag te veranderen.

Het spreekt voor zich dat een communicatiestrategie moet worden uitgedacht in functie van uw bedrijfscultuur, maar ook in stappen (bewustmaken, engageren, gedrag veranderen) en in functie van de belangrijkste doelgroepen (bv.: intern/extern, leidinggevenden, HR, managers, alle medewerkers...).

Daarnaast kan men ook dagelijkse handelingen gebruiken om de mentaliteit te doen evolueren. Dit is bovendien zowel eenvoudig in te voeren als efficiënt. Wij bieden hier graag een selectie van uiteenlopende bewustmakingsacties en communicatiecampagnes aan die u kunnen inspireren in het maken van uw eigen hulpmiddelen.

EEN FOTOCAMPAGNE DIE ALLE LEIDINGGEVENDEN BETREKT

Vroni Lemeire,

VERANTWOORDELIJK « GENDER »,
ABVV (VAKBOND - BELGIË)



Wij hebben de campagne « Ik ben tegen seksisme want... » in 2014 gelanceerd. Het is zowel een interne als externe campagne die bedoeld is om de vakbondscultuur te doen evolueren, om de mentaliteit te veranderen. 50% van de actievoerders zijn vandaag actievoersters.

De mopjes en kinderlijke opmerkingen van sommige mensen, we willen er niet meer van weten!

We willen dat seksisme wordt behandeld als racisme en dat er een zero tolerance geldt.

De beelden (foto's) werden overgenomen van een Facebook-pagina. Er werd ook pedagogisch materiaal samengesteld. De «fotocampagne» heeft heel goed gewerkt. Alle vakbondsleiders en

leden van de voornaamste instanties van het ABVV, hebben meegedaan en een foto van zichzelf geplaatst met de slogan « Ik ben tegen seksisme want... ».



TEAMVERGADERINGEN OPENEN MET EEN KWARTIER « GEZONDHEID EN VEILIGHEID » GEWIJD AAN SEKSISME

Aurane Duprat,

DIVERSITY MANAGER,
EDF



Ter gelegenheid van 8 maart 2016, hebben we kits uitgedeeld zodat managers het traditionele kwartier rond gezondheid en veiligheid aan het begin van een vergadering kunnen invullen met een sessie rond seksisme. Hierdoor konden we het onderwerp zichtbaar maken en gesprekken doen ontstaan tussen personeelsleden en managers. De eerste stap is immers het onderwerp bespreekbaar maken en iedereen aansporen om zijn eigen gedrag in vraag te stellen. Deze kit werd in 2017 en 2018 aangepast.

EEN BEWUSTMAKINGSCAMPAGNE OVER ONAANVAARDBAAR GEDRAG OM DE HET ZWIJGEN TE DOORBREKEN



Claire Godding,
HEAD OF DIVERSITY & INCLUSION,
BNP PARIBAS FORTIS



Deze bewustmakingscampagne draaide rond verschillende soorten onaanvaardbaar gedrag, waaronder morele en seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, homofobie en alledaags seksisme. Deze campagne die tot stand kwam eind 2017 is origineel gezien ze zich vooral richt op elke medewerk(st)er, als solidaire collega en getuige. We leren hen om te reageren, om een einde te maken aan onaanvaardbaar gedrag en zeker niet de stilte te bewaren.

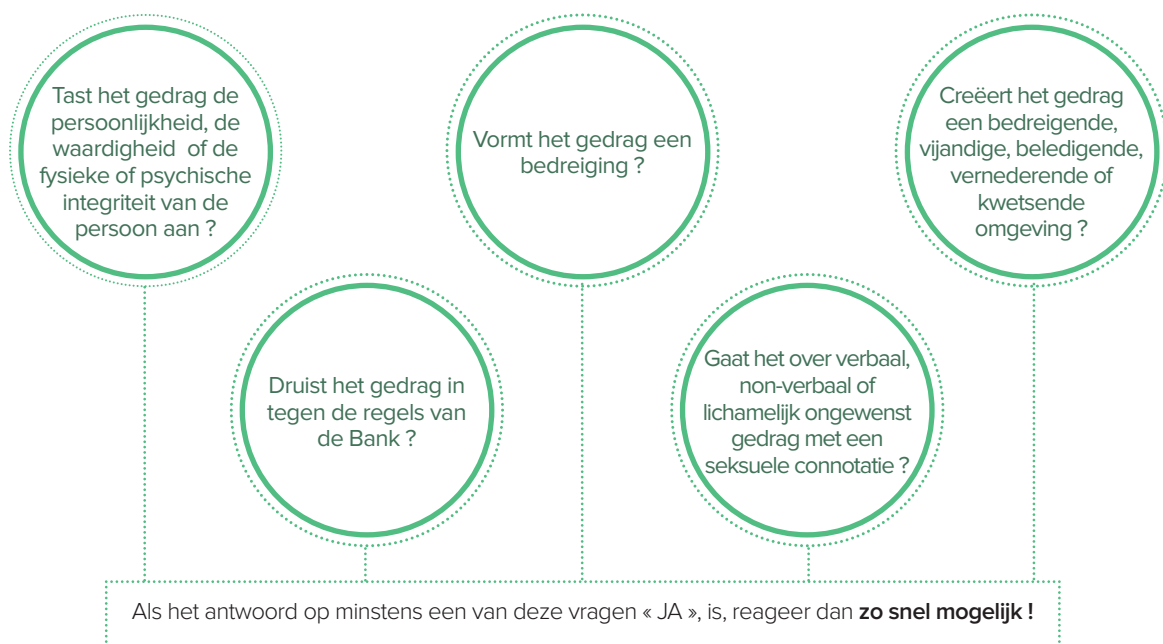
Deze campagne richt zich ook heel specifiek naar leidinggevendenden: er werden discussiegroepen georganiseerd met elk directieteam over intimidatie en de verschillende soorten onaanvaardbaar gedrag. Tijdens deze discussies, hebben we de nadruk gelegd op een essentieel element: in geval van humor (vnl. seksistisch getinte humor) is het de ontvanger die beslist. Het is niet aan de grappenmaker om te overwegen of hij/zij goede intenties heeft, maar aan de persoon die de grap hoort (of het nu wel of niet aan hem/haar gericht was) om aan te geven of hij/zij deze als seksistisch (of simpelweg als beledigend, discriminerend, ...) ervaart.



Wij delen graag deze ervaring, die simpel en efficiënt is gebleken: Immers, sinds de start van deze campagne, is het aantal personen dat contact heeft opgenomen met de vertrouwenspersoon gestegen. En voor de eerste keer hebben ook collega's (getuigen) en managers contact opgenomen, om een einde te stellen aan gedrag dat ze hebben vastgesteld.

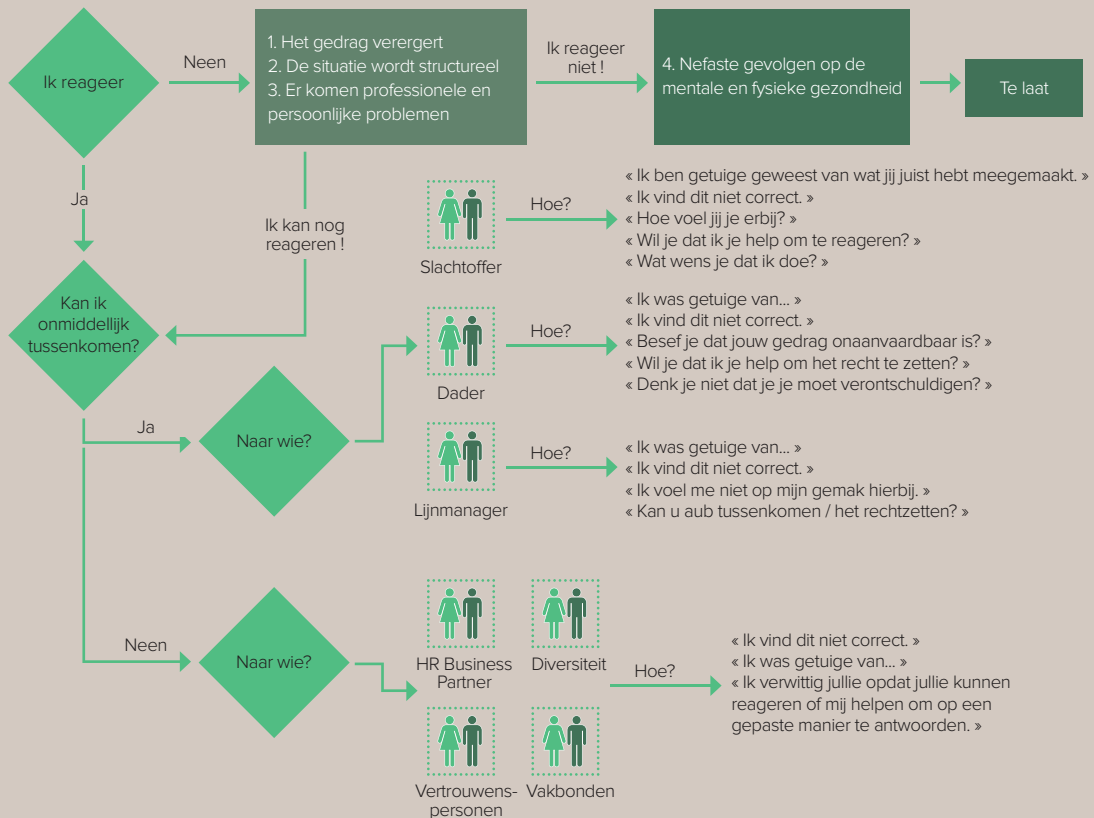
Bij de hulpmiddelen die werden ingevoerd, zijn er een aantal beslissingsbomen: voor slachtoffers uiteraard, maar ook voor getuigen, voor leidinggevendenden, en voor de personen in kwestie (wat zeer belangrijk blijkt).

Op de volgende pagina kan u de volledige beslissingsboom voor getuigen vinden.



Eerste stap in de beslissingsbomen voor lijnmanagers zoals ingevoerd door BNP Paribas Fortis

Ik ben rechtstreeks getuige van onaanvaardbaar gedrag

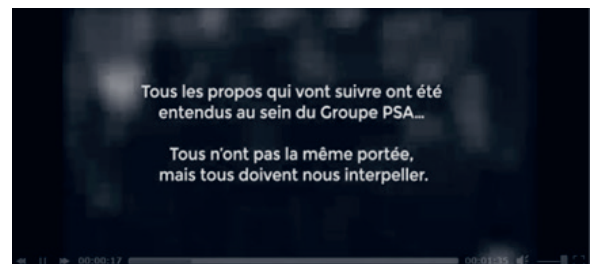


EEN FRAGMENT MET INDRUKWEKKENDE GETUIGENISSEN EN EEN GIDS VOOR SLACHTOFFERS

Xavier Guisse, MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMERSCHAP, PSA PEUGEOT CITROËN



Wij zijn een masculien bedrijf dat minder dan 20% vrouwen telt. De mannelijke stereotypen blijven dus heel sterk aanwezig op alle hiërarchische niveaus. Wij zijn een afspiegeling van de samenleving. Het ergste zou geweest zijn het te ontkennen en ons er niet mee bezig te houden. Zo hebben we het dus niet aangepakt. In 2009 hebben we een conventie ondertekend met het ministerie van Vrouwenrechten en gewerkt rond de problematiek van geweld tegen vrouwen. Maar wat seksisme betreft, wilden we vertrekken vanuit wat vrouwen bij PSA echt hebben meegemaakt. Ons vrouwennetwerk is getuigenissen beginnen te verzamelen. Maar hoe konden we die gebruiken?



Wij hebben gekozen om er een filmpje mee te maken voor binnen het bedrijf. Wij tonen geen gezichten, maar een gebaar, een silhouet, een close-up. Het is de stem die telt. De verbeelding van de kijker doet de rest... Dankzij het effect van de opmerkingen, van het zogenaamde welwillend seksisme die de waardigheid van de persoon schendt, kan men zich bewust worden van de aard en de verankering van seksisme. Daarna hebben we een gids « PSA tegen seksisme » samengesteld die voor iedereen beschikbaar is op de HR-pagina van de groep. Deze gids wil er in de eerste plaats zijn voor de slachtoffers door hun hulpmiddelen aan te bieden.

ZELFSTUDIETOOL VOOR VROUWEN OM WEERSTAND TE BIEDEN TEGEN ALLEDAAGS SEKSISME



Francesca Aceto,
VOORZITSTER,
NETWERK SNCF AU FÉMININ

Het netwerk SNCF au féminin, opgericht in 2012, telt vandaag 6500 leden, waarvan 15% mannen. Dit netwerk leert vrouwen weerstand te bieden tegen en een weerwoord te geven op alledaags seksisme via een zelfstudietool met micro-learning: "Weerstand bieden tegen alledaags seksisme". Hierdoor kunnen ze binnen 10 tot 15 min. een seksistische handeling herkennen en er vooral op reageren. De tool werd in samenwerking met de vrouwen van het netwerk ontwikkeld.

SNCF au Féminin

Le réseau des femmes et des hommes qui veulent agir pour faire progresser la mixité et la place des femmes dans l'entreprise. SNCF au Féminin se veut une communauté active, qui par ses actions et ses propositions, favorise le changement, l'innovation et est porteuse de valeurs de progrès social au sein du Groupe SNCF.

« Grâce à nos 6500 membres actifs, nous portons des valeurs qui ont pour vocation à s'ancrer dans le Groupe afin de faire évoluer la culture managériale et les mentalités »
Francesca Aceto, présidente de SNCF au Féminin

Les parcours



Résister au sexisme ordinaire

"Nous avons progressé sur la prise de conscience, si l'on en croit les enquêtes internes. Et pourtant nous sommes encore loin. Que faire de plus ou de mieux ? L'affaire Weinstein et ses suites récentes, nous donnent de façon paradoxale une piste : libérer, enfin, la parole." Guillaume Pepy

Ce parcours a pour ambition de vous permettre de répondre au mieux aux différentes formes de sexisme auxquelles vous pouvez être confrontée au travail, du harcèlement au sexisme ordinaire.

À découvrir dans ce parcours :

Des cas réels issus de situations vécues par des femmes de la SNCF...

Une méthode simple pour se mettre à l'écoute et aider efficacement une victime de sexisme...

Des exemples concrets de réponses à apporter lors d'un acte sexiste...

25%

SEKSISME CENTRAAL IN EEN « STEMPEL GELIJKHEID OP HET WERK » VOOR ALLE PERSONEELSLEDEN



Eliane Bombrun,
VERANTWOORDELIJKE GELIJKHEID OP HET WERK,
ORANGE FRANKRIJK



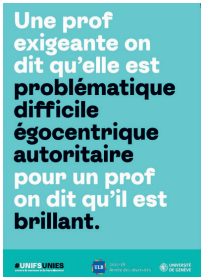
De Directie diversiteit Frankrijk van Orange ontwikkelt en lanceert zijn « Stempel Gelijkheid op het Werk » met de bedoeling het personeel bewust te maken. Het is een online opleiding die beschikbaar is op het opleidingsplatform van de groep en die gericht is aan alle personeelsleden. Dit e-learningproject bestaat uit 3 modules:

1. het belang van gelijkheid op het werk
2. stereotypen: hoe spoor je ze op en hoe weer je ze?
3. seksisme: wat is het en hoe ga je ertegen in?

Elke module is kort (10 en 15 min.), ludiek en interactief en bevat getuigenissen van deskundigen, animatiefilmpjes en quizen. Op het einde van dit parcours krijgt de werknemer een stempel, een elektronische handtekening die hij/zij aan zijn/haar eigen handtekening onderaan zijn/haar e-mails kan toevoegen.



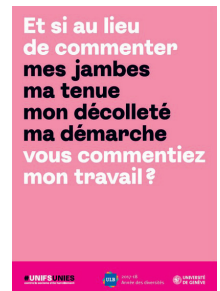
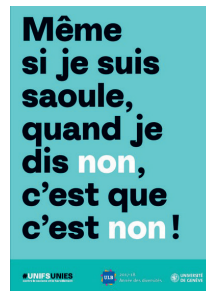
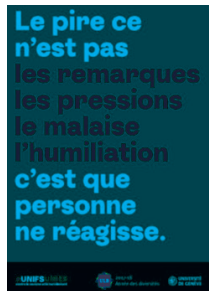
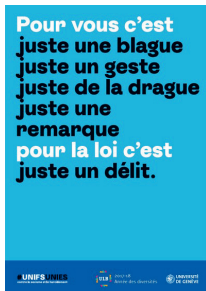
EEN CAMPAGNE TEGEN SEKSISME EN SEKSUELE INTIMIDATIE AAN DE UNIVERSITEIT: UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES



In 2017 is de ULB een schokkende postercampagne gestart om elke vorm van seksisme of intimidatie binnen de universiteit te bestrijden, ongeacht het slachtoffer: vrouwen, mannen, hetero's of LGBTBI+, studenten, administratief, academisch of wetenschappelijk personeel aan de ULB.



Het doel van deze campagne: meer bekendmaking van gevallen van intimidatie.



EEN POSTERCAMPAGNE ROND GEWELD TEGEN VROUWEN OP DE WERKVLOER

Gaëlle Demez,
VERANTWOORDELIJKE ACV VROUWEN EN ACV SENIORS,
(ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND, BELGIË)



Deze campagne kwam tot stand na twee dagen van opleiding van de actievoersters van ACV over geweld tegen vrouwen thuis en op het werk. Momenteel is het nog een interne campagne die gericht is op alle afgevaardigden van onze vakbond.

We hebben ook een logo ontworpen om seksistisch en seksueel geweld binnen de organisatie te bestrijden. De bedoeling is om het in alle vergaderzalen en opleidingslokalen op te hangen zodat het als kader kan dienen en als herinnering bij bijvoorbeeld verkeerd taalgebruik. We gebruiken het ook sinds enkele maanden in onze Actiekrant die praktische informatie geeft tijdens manifestaties: men wordt

systematisch eraan herinnerd dat er voor seksistisch en seksueel geweld geen plaats is in de syndicale rangen en dat elke actievoerder een voorbeeldig gedrag aan de dag moet leggen. Ten slotte werken wij de laatste tijd aan een tool specifiek voor vakbondsafgevaardigden in de bedrijven.



EEN SERIOUS GAME OM DE ONBEWUSTE VOOROORDELEN VAN TOPMANAGERS TE TESTEN



Samia Zerrouk,
HUMAN CAPITAL & DIVERSITY LEAD,
ACCENTURE FRANKRIJK

De « Gender swap experience » is een serious game, een virtual reality-spel waarmee topmanagers hun onbewuste vooroordelen en genderstereotypen kunnen testen alvorens te beginnen met de jaarlijkse beoordelingen die beslissen wie in de onderneming promotie krijgt. Er worden hun 6 modelsituaties voorgelegd die genderstereotypen in scène zetten zoals « empathie vs. gebrek aan charisma », « kinderen krijgen vs. ambitie »... Deze opstellingen zorgen voor een grotere luisterbereidheid en minder weerstand dan bij « echte » vergaderingen. Deze vernieuwende, ludieke en educatieve formule werkt zo goed dat men ze zal ontwikkelen voor alle afdelingen van Accenture overal ter wereld.



JUMP QUIZ



Ter gelegenheid van het Irisfeest in 2018, heeft JUMP voor Equal.Brussels een quiz gemaakt, die beschikbaar is in het Frans en het Nederlands. Met deze quiz kan men zijn/haar kennis en gevoeligheid met betrekking tot racisme, seksisme en homofobie testen.

Na elke vraag beantwoord te hebben, ontdekt de deelnemer of zijn/haar antwoord correct was en verschijnt er een verduidelijkende commentaar.

In functie van de finale score, krijgt de deelnemer oplossingen aangeboden “om verder te gaan” en “om zich te verbeteren”: suggesties van boeken en films om te ontdekken, verenigingen die zich inzetten voor deze topics, activiteiten, enz.

<http://jump.eu.com/quiz-wat-weet-u-erover/>



UNIZO QUIZ



Unizo, De Unie van Zelfstandige Ondernemers, heeft met de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in mei 2018 “De Gelijke Kansen Quiz” gelanceerd, beschikbaar in het Frans en het Nederlands.

Met 10 gemakkelijke en concrete meerkeuzevragen wil de quiz onderne(e)m(st)ers en werkne(e)m(st)ers in Brussel bewust maken over gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie op de Brussels arbeidsmarkt.

Na het beantwoorden van alle vragen, ontving elke deelnemer zijn/haar persoonlijk resultaat, met de juiste antwoorden en een verduidelijking. Uit alle personen met minstens 8/10, selecteerde Unizo 10 winnaars voor een exclusieve ontmoeting tijdens een ontbijtsessie over het thema in het najaar van 2018.

<https://s.enquetes.unizo.be/?e=118220&h=B1B191A865457BE&l=fr>



GIDS VAN DE CFDT



In 2017 heeft de CFDT (Confédération française démocratique du travail; Democratische Franse confederatie van de arbeid) een gids gepubliceerd over de voorkoming van gendergebaseerd en seksueel geweld op het werk. De gids, die in 2018 is geüpdatet, is gratis beschikbaar op hun website en wordt te koop aangeboden aan € 2,5.



Deze gids is bedoeld voor vakbondsactivisten, zodat zij de verschillende soorten geweld kunnen herkennen en benoemen om ze te voorkomen en beter te bestrijden.

https://www.cfdt.fr/portail/outils/guides/prevention-des-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-deuxieme-edition-srv2_491504

INITIATIEF #STOPE



In december 2018 hebben 27 bedrijven op initiatief van Brigitte Grésy de 'Acte d'engagement' (Engagementsverklaring) ondertekend om het zogenaamde 'alledaagse' seksisme op het werk te bestrijden en binnen hun gelederen terug te dringen. Deze ondernemingen verbinden zich ertoe om in 2019 een of meer goede praktijken in te voeren die bijdragen tot de volgende 8 belangrijke acties:



- 1 Een nultolerantie aantonen en toepassen
- 2 Voorlichtingsacties voeren om mensen bewust te maken van seksistische handelingen (dadens, woorden, houdingen) en de gevolgen ervan
- 3 Doelgerichte opleidingen organiseren om verplichtingen, goede praktijken en tools ter bestrijding van alledaags seksisme te delen
- 4 Werknemers opleiden en hen educatieve tools aanreiken om om te gaan met gendergebaseerd geweld op het werk (intern/belanghebbenden)
- 5 Alle werknemers aanmoedigen om betrokken te zijn, seksistische handelingen te voorkomen en herkennen en te reageren op alledaags seksisme
- 6 Persoonlijke begeleiding verzorgen voor de slachtoffers, getuigen en beleidsmakers bij de melding van en het omgaan met gendergebaseerde handelingen
- 7 Wanpraktijken sanctioneren en communiceren over de toepasselijke sancties
- 8 Metingen en indicatoren gebruiken om het beleid rond de bestrijding van alledaags seksisme aan te passen

De 27 ondertekenende ondernemingen: Accenture, Accor Hotels, AccorInvest, The Adecco Group, Air France, Aviva, BNP Paribas, EDF, Dior, Engie, EY, France TV, HPE, IBM, L'Oréal France, Laguardère, LVMH, Michelin, Orange, Polytechnique, Schneider Electric, Siemens, Société Générale, SNCF, Solvay, Suez, Total

HOE JUMP HET GROTE PUBLIEK HELPT IN DE STRIJD TEGEN SEKSISME



JUMP STUDIE

Als gevolg van haar grote enquête, genaamd « Seksisme, binnenkort gedaan ? » (met 3.294 antwoorden verzameld in de zomer van 2016) waarvan de ideeën in een geanimeerd filmpje werden gegoten, heeft JUMP geconstateerd dat 98% van de vrouwen al slachtoffer zijn geweest van seksistisch gedrag op straat of publiek transport, 95% in de openbare ruimte en 94% op het werk.

VOLLEDIG RAPPORT IN HET FRANS / ENGELS
(binnenkort ook beschikbaar in het Nederlands)
<http://jump.eu.com/sexism>

**FILMPJE MET ILLUSTRATIES
OVER DE RESULTATEN**
<http://jump.eu.com/sexism>



FILMPJES VOOR ZELFSTUDIE OM TE ANTWOORDEN OP VERBALE AGRESSIE



Elk van de modules toont een andere techniek en legt uit hoe u met humor kan antwoorden op discriminerende opmerkingen door gebruik te maken van zelfspot, onbeschaamdheid, een kwinkslag of een compliment. De strategieën om te reageren zijn gelijkaardig of men nu slachtoffer is van seksisme, racisme of homofobie. JUMP heeft ervoor gekozen om al deze vormen van discriminatie te behandelen in deze filmpjes.

WEBPLATFORM

Het webplatform verzamelt alle studies, rapporten, artikels, filmpjes en andere hulpmiddelen, alsook een quiz om uw gevoeligheid ten aanzien van discriminatie te testen.

www.stopausexisme.eu



De filmpjes en het webplatform zijn voorlopig beschikbaar in het Frans, en binnenkort ook in het Nederlands.

U WIL DEZE GIDS VERSPREIDEN IN UW EIGEN ONDERNEMING OF BIJ ANDERE ORGANISATIES ?

U WIL UW ONDERNEMING BEWUST MAKEN MBT SEKSISME DOOR ONZE POSTERS OP TE HANGEN IN UW KANTOOR ?

Contacteer ons en wij bezorgen u de gevraagde documenten in de mate van het mogelijke.

De gids en de posters zijn eveneens gratis downloadbaar via onze webpagina:
www.jump.eu.com/ressources of via www.stopausexisme.eu/outils

Wil u verder op weg naar een meer inclusieve werkomgeving ?

Volg ons !



[facebook.com/
jumpequality](https://facebook.com/jumpequality)



@JumpEquality



[linkedin.com/
groups/71498](https://linkedin.com/groups/71498)



info@jump.eu.com

U WIL VERDER GAAN ? JUMP BIEDT U DE VOLGENDE OPLOSSINGEN AAN :

- **Conferenties ter bewustmaking** over de seksisme en meer algemeen over gendergelijkheid op het werk
- **Vorming** voor leidinggevend en managers over onbewuste vooroordelen, het opzetten van acties tegen onaanvaardbaar gedrag en vele andere onderwerpen
- **Workshops** voor vrouwen « Hoe reageren op seksisme ? »
- **Opleidingen** voor mannen en vrouwen over inclusief leiderschap
- **Analyse en enquêtes** om de mate van inclusie van uw bedrijfscultuur te meten en om een aangepast actieplan te ontwerpen
- **Begeleiding en advies** bij uw communicatie en het behalen van uw doelen m.b.t. gendergelijkheid
- **Coaching voor mannen** die zich schuldig maken aan seksisme: van het begrijpen van sociale fenomenen tot het nadenken over hun eigen gewoonten van denken en handelen, stelt coaching mannen in staat de voldoening te ontdekken om zichzelf te transformeren, te evolueren en zich te bevrijden van eeuwenoude culturele kluisters. Zonder dogma of schuldgevoel vertrekt de coaching van waar ze staan in hun intieme en professionele relaties met vrouwen. Om samen voorwaarts te gaan naar meer ethiek en gelijkheid.
- Meer info : www.jump.eu.com/academy en www.jump.eu.com/consulting
Voor een voorstel op maat, contacteer ons via : info@jump.eu.com

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Onze missie is bij te dragen aan een betere wereld en het bedrijfsleven te veranderen. Wij werken aan een eerlijkere samenleving en meer inclusieve bedrijven.

JUMP plaatst gendergelijkheid centraal in het werk, omdat wij geloven dat door meer dan 50% van de bevolking te bereiken, gendergelijkheid de krachtigste hefboom is voor het leggen van de fundamenten van inclusie en het bestrijden van alle andere ongelijkheden.

Om onze doelstellingen te bereiken, delen wij onze ideeën op grote schaal. Wij bieden gratis talrijke studies en instrumenten aan. We denken mee met publieke en private organisaties om een breed scala van oplossingen voor te stellen.

WWW.JUMP.EU.COM

JUMP Brussels

Chaussée de la Hulpe 21
1180 Brussels BE-Belgium

+32 (0)2 346 32 00
+32 (0)2 346 38 00

contact@jump.eu.com

JUMP Paris

40 Rue Damrémont
F-75018 Paris

+33 6 08 18 46 76

paris@jump.eu.com