**Willen mannen gendergelijkheid op de werkvloer?**

Een Europese studie gerealiseerd door [JUMP](http://www.jump.eu.com) en [Axiom Consulting Partners](http://www.axiomcp.com/) – Resultaten voor België\* in het kader van de « dag van de mannen »\* op 19 november.

**Drie vierde van de mannen zien ook voordeel voor zichzelf in meer gelijkheid met vrouwen op het werk. Maar wanneer het effectief gaat over vrouwen vooruit helpen, dan zijn er maar 22% die dat doen. Bijna 1/3 van de participanten werken eerder tegen (op zijn minst passief). En de 55% die voornamelijk positief staan tegenover gendergelijkheid, handelen er niet naar, ze blijven helemaal passief.**  
Al zijn er in ons land gelijke rechten, toch is er nog altijd geen echte gelijkheid tussen vrouwen en mannen, zelfs op het werk.\* Het is al meer dan 20 jaar dat men spreekt over professionele gelijkheid. Maar de mannen zijn vrijwel afwezig in dit debat. Ondanks alle inspanningen, mannen blijven zeldzaam op evenementen of trainingen over diversiteit op de werkvloer. Nochtans is **een essentieel deel van de gelijkheid een verantwoordelijkheid van mannen zelf omdat zij 90% van de leidinggevende functies in bedrijven bezetten waar de beslissingen worden genomen** (directies van grote bedrijven).   
  
Om meer gelijkheid in bedrijven te realiseren, moeten we meer vrouwen in leidinggevende posities hebben en meer taakverdeling in het huishouden. Daarom heeft JUMP twee jaar geleden een enquête georganiseerd naar [‘vader pioniers’](http://www.jump.eu.com/surveys-reports), het is te zeggen koppels die de traditionele rollen omdraaien, waar een vader relatief meer tijd investeert in het huishouden en het gezin (« caregiver ») en de moeder carrière maakt (« breadwinner »). Nadat we deze mannen, die de oude modellen durven veranderen, in de bloemetjes gezet hebben, is het nu tijd om **alle mannen te ondervragen over hun perceptie naar de rol van vrouwen op de werkvloer.**   
  
**Wie is voor en wie is tegen professionele gelijkheid**

Mannen, die gelijkheid met vrouwen zien als een kans voor henzelf, zijn vaker op het einde van hun carrière, hebben minstens één dochter of zitten in een relatie met een vrouw die ook carrière maakt.   
De mannen die zich terughoudend opstellen ten aanzien van gendergelijkheid op het werk zijn eerder dertigers, hebben geen kinderen (of enkel jongens), of een vrouw die niet werkt of die minder verdient dan hen.

Voor mannen die erkennen dat gendergelijkheid hen bepaalde voordelen biedt, zetten de werknemers en het middenkader een betere work/life balans op de eerste plaats, gevolgd door de mogelijkheid zelf vrijer te zijn als man en de stereotypen ten aanzien van mannen te verminderen, en ten slotte om aanzien te worden als een « modernere » manager. Dit laatste voordeel halen hogere kaderleden en directieleden ook aan, maar zij benadrukken de betere bedrijfsresultaten als gevolg van gendergelijkheid.

De helft van de mannen maakt zich zelf geen zorgen over hun eigen loopbaan progressie als gevolg van meer gendergelijkheid op de werkvloer (50%). Maar ze denken dat het overgrote deel van hun mannelijke collega’s (74%) dit wel doen! Het zijn vooral quotas (of streefcijfers) die mannen bang maken.

Hoewel drie vierden van de mannen voordelen zien voor zichzelf in meer gendergelijkheid, verzetten bijna 1/3 van de ondervraagde mannen zich actief of passief tegen gelijkheid. Deze groep kan opgedeeld worden in drie categorieën:

- Mannen die behoren tot het middenkader of werknemers zijn, meer bepaald dertigers, dit is voor hen een zeer competitieve omgeving waar ze de vooruitgang van vrouwen zien als een bedreiging voor hun eigen vooruitgang.

- Mannen zonder partner, zonder kinderen of met een zeer traditioneel gezinspatroon (de man maakt carrière en de vrouw zorgt voor het huishouden en het gezin).

- Mannen die niet samenwerken met vrouwen of met slechts één vrouw. Deze mannen werken waarschijnlijk in zeer mannelijke sectoren of in jobs waar de aanwezigheid van vrouwen zeldzaam is.

**Welke mannen handelen en welke “kijken uit het raam”**

Hoe hoger men opklimt in de hiërarchie (en dus hoe ouder men is), hoe meer men gelooft in de voordelen van gelijkheid voor zichzelf, en hoe actiever men dan is als mentor voor vrouwen of via andere acties die de carrière van vrouwen vooruit helpen. Het hebben van een vrouwelijke leidinggevende of werken in een professionele omgeving waar veel vrouwen aanwezig zijn, helpt ook bij het actief bevorderen van gelijkheid. Dit suggereert dat het hebben van een professionele link met vrouwen helpt om de vooroordelen te beteugelen.

Slechts 20% van de ondervraagden zien in dat het functioneren van de maatschappij en de cultuur inhet algemeen vrouwen mee verhindert ten volle hun potentieel te ontwikkelen. Voor de anderen heeft de enquête belangrijke niveaus van stereotypering en bias opgemerkt: 22% denkt dat vrouwen over het algemeen niet de ambitie hebben om leidinggevende posities te bekleden en 12% denkt dat ze niet over de nodige leiderschapskwaliteiten beschikken. Het zijn voornamelijk de directeurs en de mannen tussen 50 en 60 jaar die denken dat het probleem bij de vrouwen zelf ligt. Mogelijks hangen deze mannen eerder de traditionele rolverdeling aan, en hun perceptie over vrouwen bepaald wordt door de traditionele rol van hun eigen vrouw in het gezin.

1 op 4 ondervraagden gaf toe al eens seksistische opmerkingen gemaakt te hebben. Ze zitten voornamelijk in de categorieën van mannen die zich verzetten tegen gelijkheid. Anderzijds hopen we dat de andere mannen niet stil blijven, indien ze niet willen dat er seksistische opmerkingen gemaakt worden. Immers, in het geval van seksisme of discriminatie, ook bij lichtvoetige grappen, versterkt niet reageren de idee dat dit gedrag acceptabel is en werkt een cultuurverandering naar meer gendergelijkeid tegen.

**Zijn vrouwen verantwoordelijk?**

De ondervraagde mannen denken dat hun bedrijf inclusief is voor vrouwen en dat mannen en vrouwen als gelijken behandeld worden. Om nog betere resultaten te boeken, raden ze initiatieven aan die een betere work/life Balance bevorderen en coaching voor zowel mannen als vrouwen. Ze geloven echter niet in specifieke netwerken of opleidingen voor vrouwen. In het algemeen kunnen we stellen dat elke actie die specifiek gericht is op vrouwen of die de vooruitgang van diversiteit op de werkvloer onderzoekt en evalueert, niet gewenst is door de meeste mannen.

In datzelfde kader, **voelt 41% van de mannen zich bedreigd door gender streefcijfers**, meer en meer bedrijven implementeren deze om voor meer genderevenwicht te zorgen in leidinggevende posities. Onze verklaring is dat veel mannen zich niet bewust zijn van de ongelijkheid die al zo lang aanwezig is binnen bedrijven. Quota (of streefcijfers) dienen om het culturele en historische voordeel dat mannen in onze samenleving hebben, recht te trekken. Het is een bekend verschijnsel binnen de sociologie, **de geprivilegieerden zijn zich niet bewust van hun privileges misschien “omdat ze er geen belang bij hebben” (Léo Thiers-Vidal).**

*“De studie gerealiseerd door JUMP en Axiom Consulting Partners biedt perspectieven, gelijkheid is niet enkel een vrouwenzaak, maar heeft betrekking op mannen en vrouwen. Genderstereotypen die geconstrueerd worden door onze samenleving, houden mannen net zoals vrouwen gevangen in patriarchale, archaïsche modellen die we samen moeten deconstrueren. In een gelijkere samenleving moeten vrouwen dezelfde kansen krijgen als mannen op het werk, zoals zij ook moet toestaan dat mannen een grote rol binnen het huishouden opnemen.   
Met het ministerie van de Rechten van de vrouw, werken we aan een werkelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen en genderdiversiteit is hier een voorwaarde. Er moet nagedacht worden over gendergelijkheid op het werk zelfs voor de aankomst op de arbeidsmarkt, van begeleiding op school tot de keuze voor een bepaalde opleiding. Het is belangrijk om zo vroeg mogelijk genderstereotypen te deconstrueren en te werken aan genderdiversiteit. De productie van schoolboeken ontdaan van stereotypen is een hulpmiddel, zoals ook de sensibilisatie van jongeren over hun keuzes omtrent carrière dat is”.* Zegt Isabelle Simonis, Minister van de Rechten van de vrouw en gelijke kansen.

**Hoe maken we van mannen de beste bondgenoten van vrouwen op het werk?**

Hoewel het essentieel is om vrouwen de instrumenten te geven om de nog te vaak dominante cultuur in bedrijven te begrijpen en ze hiermee ook te helpen eigen barrières te zien, is het dringend tijd om mannen te sensibiliseren over de ingrijpend veranderde samenleving als gevolg van meer gelijke verhoudingen tussen de genders. Ook mannen dienen te begrijpen dat onze collectieve geschiedenis van het patriarchaat, zowel traditionele rolpatronen thuis als een mannelijk model van leiderschap beïnvloed heeft. En zij kunnen ook zo eerlijk zijn in te zien dat ze tot nu toe geprofiteerd hebben van een onzichtbaar quotum in hun voordeel.

Daarom zetten JUMP en AXIOM opleidingen op voor bedrijven die ook bedoeld zijn voor mannen. Ons doel is dat mannen de beste bondgenoten van vrouwen op het werk worden, zodat iedereen gebruik kan maken van zijn talenten en dat de bedrijven meritocratische zullen worden en zo respectabeler, inclusiever en efficiënter.

Gelijkheid is ook een mannenzaak! Mannen kunnen meer gelijkheid herkennen en erkennen in plaats van de realisatie ervan aan vrouwen te delegeren.

Pers contact:  
[Isabella.lenarduzzi@jump.eu.com](mailto:Isabella.lenarduzzi@jump.eu.com) 02 346 32 00  
[mtimmerman@axiomcp.com](mailto:mtimmerman@axiomcp.com) 0496 29 13 83

**Aanvullingen ter informatie:**

Studie gerealiseerd met de steun van **de Federatie Wallonië Brussel** binnen het kader van « de dag van de man » die plaats vindt op 19 november elk jaar.

1\* Het is de basis van de gegevens van JUMP die gebruikt werd voor het realiseren van de enquête. Onder de respondenten waren, 96% actieve mannen en bijna allen hadden ze het statuut van werknemer. 35% waren directeurs, 50% bestond uit het middenkader en werknemers en 15% waren junior managers. De resultaten aangegeven in het persbericht gaan niet over de andere categorieën van werknemers daar deze niet representatief waren.

Van de 2600 mannen die de enquête beantwoord hebben, zijn er meer dan 1000 uit België. Rond de 600 vragenlijsten werden helemaal tot het einde ingevuld. Dit zijn de vragenlijsten die we gebruikt hebben voor de analyse van de resultaten.

2\* internationale dag van de man op 19 november: gecreëerd in de jaren 90 om te praten over de gezondheid van de man, discriminatie tegen hen maar ook om de positieve waarde van mannelijke rolmodellen aan te tonen en om te ijveren voor gelijkheid met vrouwen. Het is ook nuttig om te vermelden dat 8 maart, niet de «de dag van de vrouw is » gedurende 100 jaar maar « de internationale dag van de rechten van de vrouw « die de ambitie heeft om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen die nog altijd bestaat in alle landen van de wereld te bestrijden.

3\* Ons tijdperk is het eerste in de geschiedenis van de mensheid waar de vrouwen toegang hebben tot alle jobs en tot alle niveaus binnen het bedrijfsleven.   
Het is ook de eerste keer dat de vrouwen globaal gezien geschoolder zijn dan mannen en het verschil in kwalificatie blijft stijgen.   
Voornamelijk in Europa, verhoogt de deelname van de vrouwen en die van de mannen stagneert of vermindert. Hoe gekwalificeerder een vrouw is, hoe meer ze werkt. In België is het verschil in de deelname van vrouwen en mannen met een diploma van het hoger onderwijs slechts 4 punten (84% voor vrouwen tegen 88% voor mannen).

In de laatste 30 jaar is er een sterke omgekeerde trend zichtbaar betreffende het niveau van de werkloosheid. In veel landen, waaronder België, ligt de werkloosheid voor vrouwen nu onder die van mannen, vooral onder jongeren.  
Diversiteit heeft een positieve invloed op de prestatie indicatoren van een bedrijf zowel op de financiële als op de niet-financiële indicatoren.  
Als de participatiegraad van vrouwen in de economie gelijk was aan die van mannen, dan zou het BNP van alle landen sterk toenemen (26% voor de EU)

Maar…

Vrouwen vertegenwoordigen 80% van het deeltijds werk.   
Voor hetzelfde diploma, hebben vrouwen 5 keer minder kans om een leidinggevende functie te verkrijgen. 1 vrouw op 6 die een Master of universitair diploma heeft oefent administratieve taken uit op een niveau lager dan waar ze gekwalificeerd voor is, deze proportie is bij hun mannelijke gelijken niet meer dan 1 op 10.   
Wanneer ze op het management niveau geraken in de privé sector, dan verdienen ze gemiddeld bijna 30% minder dan hun mannelijke collega’s (10% van alle banen in België)   
Ondanks het feit dat ze bijna 60% van de afgestudeerde universitairen zijn, representeren 30% van de vrouwen kader functies maar slechts 10% van hen zetelt in de raden van bestuur in grote bedrijven.  
Ze beslaan 24% van leden van de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, maar volgens de wet gestemd in 2011, moeten ten minste 33% vrouwen deze plaats bereiken binnen twee jaar.  
Vrouwen presteren meer dan 70% van de onbetaalde arbeid. Ze hebben minder tijd om te slapen en minder vrije tijd om te spenderen dan mannen en dit in alle Europese landen.

**Wie zijn de auteurs van de enquête?**

**JUMP** is de Europese marktleider op het gebied van sociale onderneming die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk te elimineren, het creëren van een duurzame economie en een meer gelijke samenleving.

Elk jaar voert JUMP een groot onderzoek: De vrouwelijke managers; De ondernemers; Vrouwen in wetenschap en technologie; Koppels die traditionele rollen omdraaien …

[www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)

**Axiom Consulting Partners** is a management consulting firm whose passion is helping companies improve their results by aligning strategy, leadership, organization and talent.   
  
[www.axiomcp.com](http://www.axiomcp.com)