

3

CHECKLIST VOOR LEIDINGGEVENDEN EN HR OM SEKSISME TE BESTRIJDEN

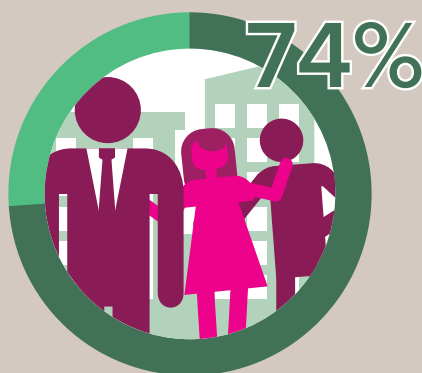
3 HANDELEN

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.

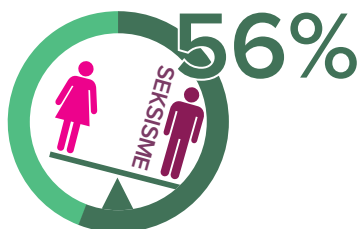
EEN AANTAL CIJFERS DIE U MOETEN OVERTUIGEN OM TE HANDELEN

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



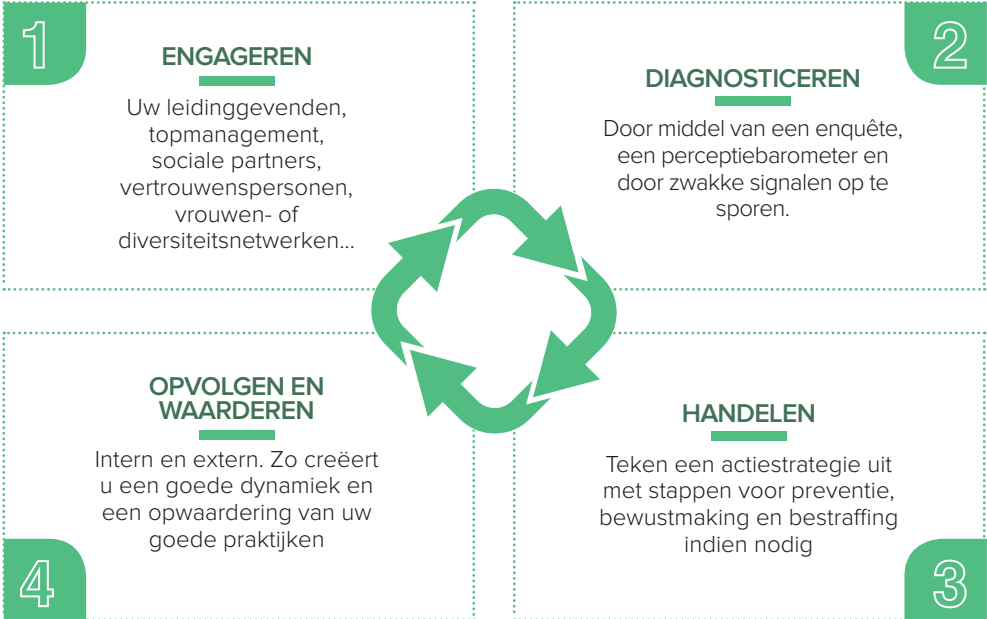
in ondernemingen en organisaties die een beleid voor gelijkheid op het werk hebben, maar die geen specifieke acties tegen seksisme organiseren



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

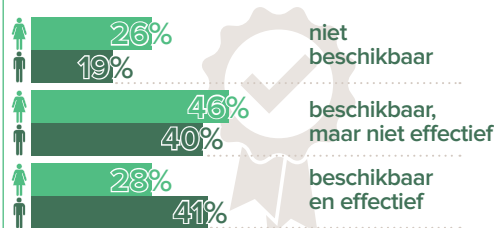
Onderzoek van de Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle/
BVA, Frankrijk, 2016

DE 4 DYNAMISCHE STAPPEN VAN UW STRATEGIE

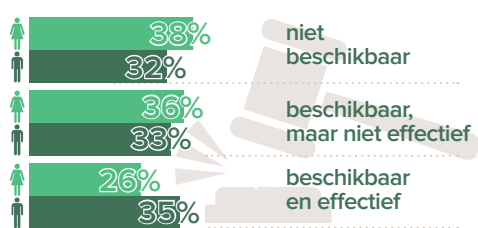


Welke maatregelen werden op uw werkplek ingevoerd?
Zijn deze effectief?

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

Zij zullen nuttige bondgenoten en spilfiguren zijn in uw beleid.

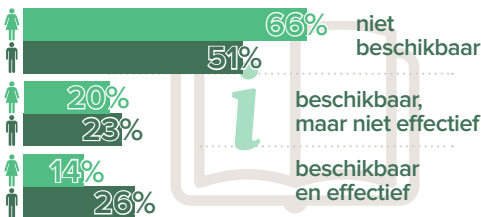
NETWERKEN VAN VROUWEN, NETWERKEN VOOR GENDERGELIJKHEID, VOOR DIVERSITEIT, ENZ. ENGAGEREN

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 pilootprojecten te ontwikkelen.

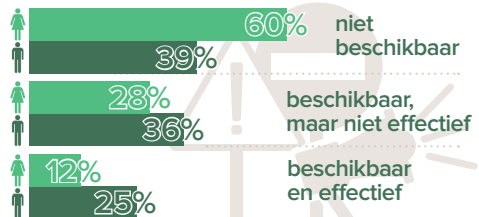


Welke maatregelen werden op uw werkplek ingevoerd?
Zijn deze effectief?

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 sexistische 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 sexistisch gedrag op het werk. >>

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

<< Wij hadden een probleem van sexistische 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 leidinggevend, 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 SIGNALEN 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 aangegeven 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 bedenk acties om te verbeteren.

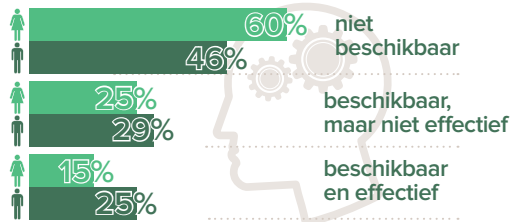
Bespreek regelmatig de vorderingen van het actieplan met het directiecomité en bespreek jaarlijks de resultaten van deze evaluatie.

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 ? », « Seksisme, 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.

WEES SEKSISME TE SNEL AF: DE BEPALENDE ROL VAN AFDELINGSHOOFDEN

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

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

Een einde maken aan onaanvaardbare opmerkingen en houdingen

De dader straffen indien nodig

De slachtoffers en de getuigen beschermen

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 stereotipe 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 inspanning.

Dit houdt in dat we stereotypen moeten herkennen: ik herken een stereotipe 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 ont doe 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 :

dagelijks

tijdens aanwervingen /
promoties

tijdens evaluaties

tijdens
loononderhandelingen

wanneer over ouderschap
wordt gesproken



Goede praktijk - Een gids voor managers om alledaags seksisme tegen te gaan
/ Laure Vanneufville Directrice Ontwikkeling van de RH-groep en hoofd HR van Cnova 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.



Te veel slachtoffers verliezen hun baan

95%

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 ?

Vormt het gedrag een bedreiging ?

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

Druist het gedrag in tegen de regels van de Bank ?

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

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

4

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 hun gedrag op het werk veranderd te hebben.

4 op 10 mannen

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, verkozene 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 blijf 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



ACTIEVOERDERS EN PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS OPLEIDEN

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



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'Egalité Professionnelle », 2016, Frankrijk

MOEILIJK TE MOBILISEREN GETUIGEN

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

Bron : « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? », studie 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** ingeval 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.

6



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

Doet het gedrag u ongemakkelijk voelen ?

Choqueert het gedrag u ?

Vindt u het gedrag agressief ?

Vormt het gedrag een inbreuk op de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychologische integriteit van de persoon ?

Is het gedrag bedreigend ?

Creëert het gedrag een intimiderende, vijandige, kwetsende, vernederende of aanvallende omgeving ?

Schendt het gedrag uw waardigheid ?

Doet het gedrag u afzonderen ?

Is het gedrag in strijd met de regels van de Bank ?

Gaat het om niet-wenselijk, verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag, met seksuele connotatie ?

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 en gendergerelateerd geweld alvorens uitlatingen en gedragingen die behoren tot alledaags seksisme aan te pakken in een ambitieuze wet, genaamd de « seksismewet ».

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.

De « in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden » verwijzen naar het publiek 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 dader van de seksistische uitlatingen of handelingen riskeert een verschijning voor de correctionele rechtbank, die een gevangenisstraf van 1 maand tot 1 jaar en/of een boete van 400 tot 8.000 euro kan opleggen.

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.

Er moet evenwel op gewezen worden dat de procedure zwaar is, aangezien het een strafrechtelijke procedure is. Het slachtoffer moet dus een klacht neerleggen bij de politie, daarna wordt de zaak ingeleid door het parket en berecht door de strafrechter. De voorstanders van deze tekst pleiten voor zijn « educatief » karakter.



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.

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/info-en-hulp>

Het Instituut pleit voor een aanpassing van de wetgeving om sneller tussen te komen in dossiers over ongewenst (seksueel) gedrag op het werk. Momenteel is het Instituut van oordeel dat het pas mag tussenkomen nadat het slachtoffer op alle door de wet betreffende ongewenst seksueel gedrag voorgeschreven procedures een beroep gedaan heeft. Door een aanpassing van de wetgeving zou het Instituut de slachtoffers sneller mogen begeleiden en ondersteunen, zoals het Instituut mag doen voor alle andere slachtoffers van discriminatie op basis van gender in de professionele context.

DE STRIJD TEGEN SEKSISTISCH EN SEKSUEEL GEWELD

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 verplicht¹), 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.

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.

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.

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 dergelijk 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 PRAKTIJKEN

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.

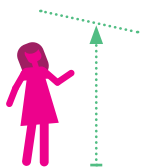


In de arbeidsrelaties is er sprake van directe discriminatie wanneer een direct onderscheid wordt gemaakt tussen personen op basis van hun geslacht of een zwangerschap, zonder dat dit onderscheid gerechtvaardigd kan worden door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.



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 bezoldigungsstructuur** 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.



Het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en/of discriminatoire praktijken op grond van geslacht kan een vordering tot staking instellen. Het gaat om een versnelde vordering (genaamd « zoals in kortgeding ») met als doel het onmiddellijk opleggen van de staking van de betwiste handelingen en het opleggen van maatregelen om een einde te stellen aan deze handelingen.

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 Gelijheid 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.

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 - BELGIQUE)



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 vakbondsleders 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... ».

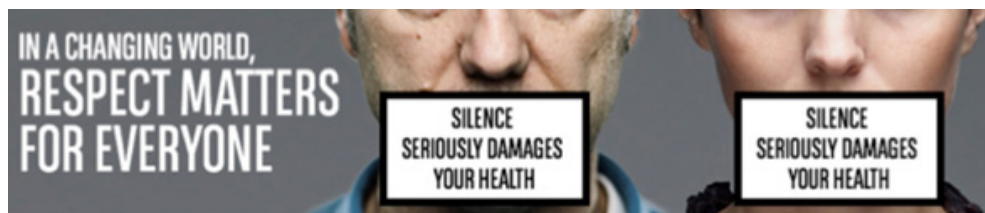


EEN BEWUSTMAKINGSCAMPAGNE OVER ONAANVAARDBAAR GEDRAG OM DE HET ZWIJGEN TE DOORBREKEN



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.



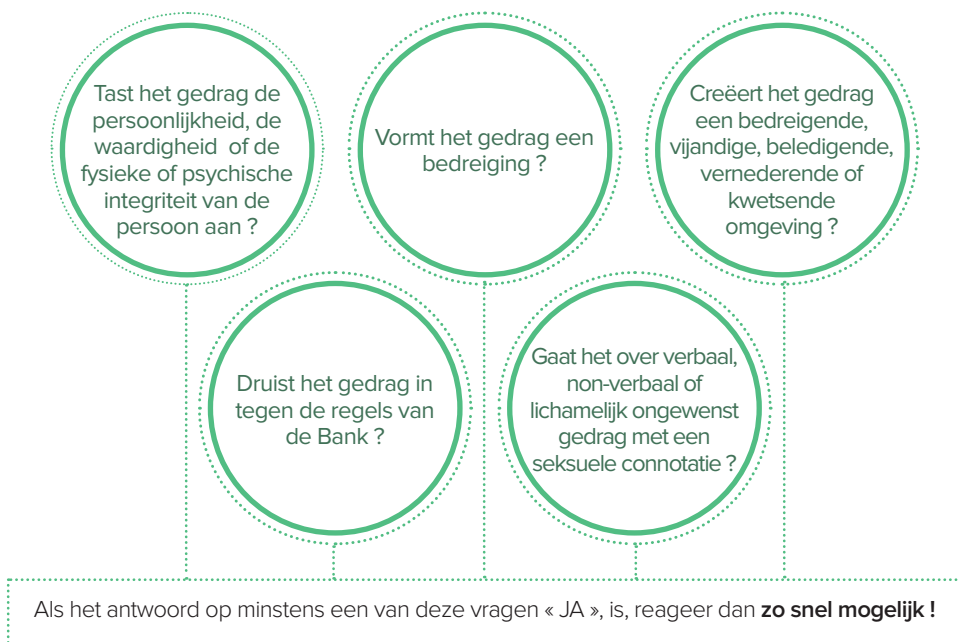
Deze campagne richt zich ook heel specifiek naar leidinggevend: er werden discussiegroepen georganiseerd met elk directieteam over intimidatie en de verschillende soorten onaanvaardbaar gedrag. Tijdens deze discussies, hebben we de nadruk gelegd op een essentieel element: in geval van humor (vnl. seksistisch 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 leidinggevend, en voor de personen in kwestie (wat zeer belangrijk blijkt).

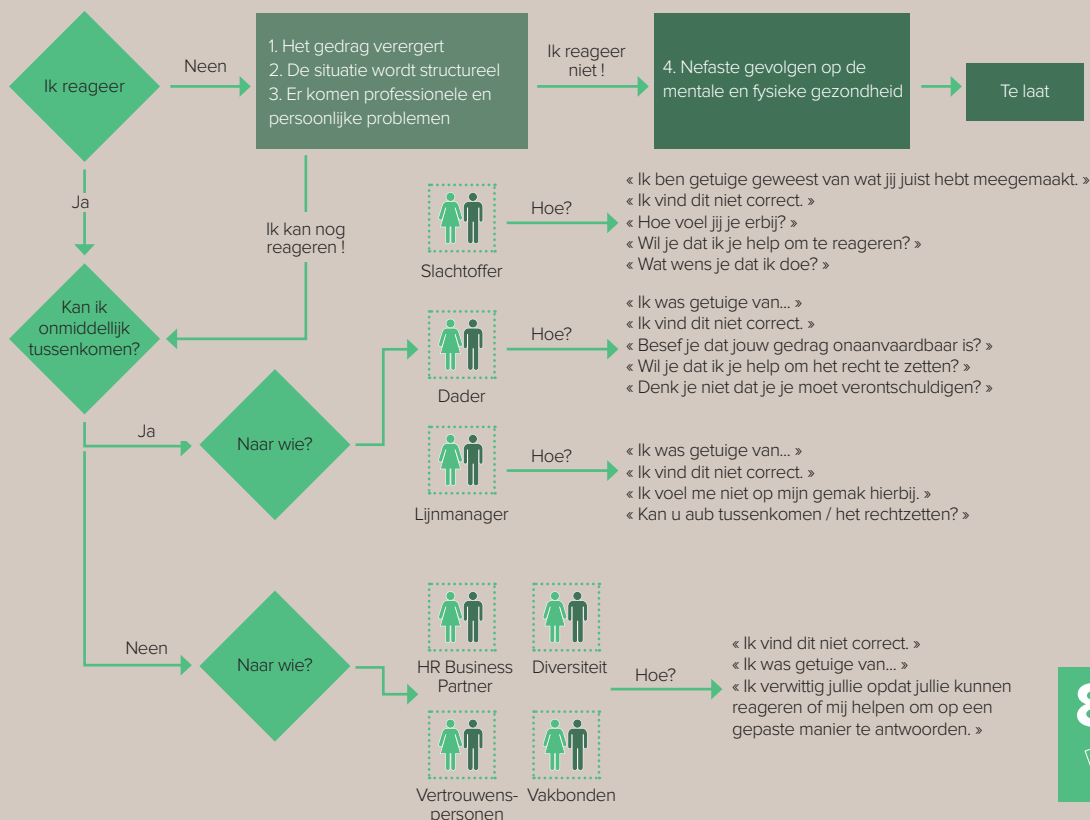
Op de volgende pagina kan u de volledige beslissingsboom voor getuigen vinden.





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

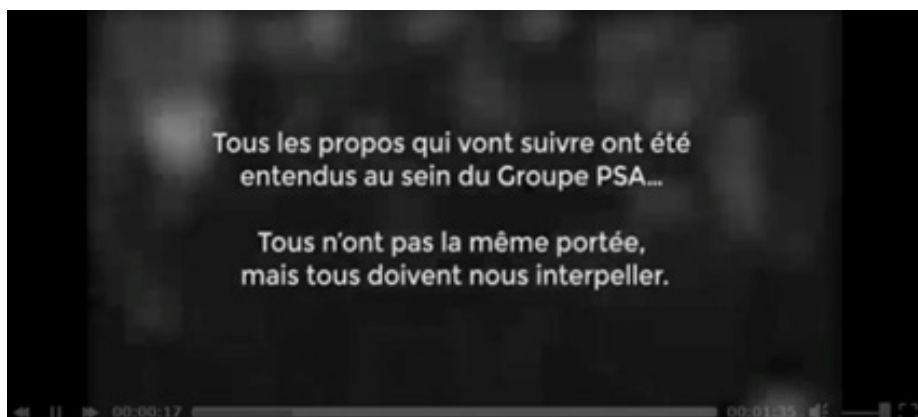
Ik ben rechtstreeks getuige van onaanvaardbaar gedrag



EEN SERIOUS GAME OM DE ONBEWUSTE VOOROORDELEN VAN DE TOPMANAGERS TE TESTEN



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.

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.

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.



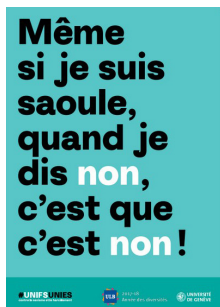
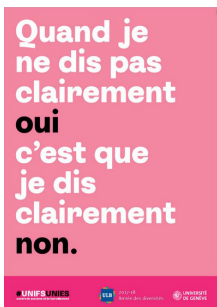
EEN CAMPAGNE TEGEN SEKSISME EN SEKSUELE INTIMIDATIE AAN DE UNIVERSITEIT: UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

Une prof exigeante on dit qu'elle est problématique difficile égocentrique autoritaire pour un prof on dit qu'il est brillant.

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 LGBTI+, 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.



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 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 sexistische 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 Peppy

Ces parcours à 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%

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/>

STOP^{au}sexisme

Racisme, sexisme, homofobie: wat weet u erover?

Test uw kennis en gevoeligheid mbt discriminatie met onze quiz!
Deze quiz werd gerealiseerd voor Equal Brussels ter gelegenheid van het Iris feest.

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 werkn(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=nl>

Iedereen op gelijke voet!

unizo UNIA be.brussels