

BEGRIJPEN

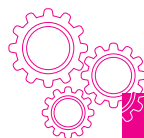
- Hoe uw directie overtuigen om te handelen* ■
- Oriëntatiepunten en definities* ■
- Leer alledaags seksisme herkennen op het werk* ■
- Verdrijf uw vijand: stereotypen en onbewuste vooroordelen* ■

BEVRIJD uw onderneming van seksisme

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUALITY AT WORK

HOE UW DIRECTIE OVERTUIGEN OM TE HANDELEN



I

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, staat 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 filosoof Simone de Beauvoir.

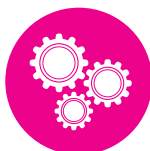
Wij maken dus vooruitgang en dat is goed nieuws! We zetten een grote stap voorwaarts door te begrijpen wat seksisme is, de veelzijdige gedaantes waarin het zich voordoet te onthullen, net als de maskers waarachter het schuilgaat en de enorme schade die het berokkent.

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 leidinggevendenden te laten begrijpen.



BEOORDELEN

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



HANDELEN

u hulpmiddelen te geven om te handelen.

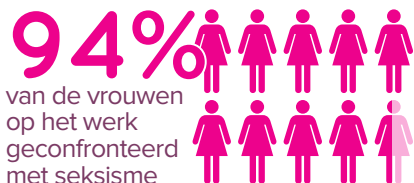


8 ARGUMENTEN OM TE OVERTUIGEN

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 JUMP¹ * in Europa in 2016 (hoofdzakelijk Frankrijk en België)

2 SEKSISME IS EEN GROTE RISICOFACITOR 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

Motatieverlies 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.

^{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.

4 SEKSISME KAN HET IMAGO VAN DE ORGANISATIE STERK AANTASTEN

In 2016 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.

1/5 imagocrises
gelinkt
aan seksisme



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.



6 OOK MANNEN HEBBEN TE LIJDEN ONDER SEKSISME

De genderstereotypen, die seksisme rechtstreeks voeden, 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 mannelijkheid⁶ » : « 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.

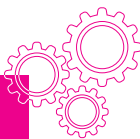


8 SEKSISME STEEKT DE DRAAK MET UW WAARDEN

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.

⁵ Studie Visibrain naar imagocrises in 2016

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



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). »

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.

2014

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

2012

De Franse volksvertegenwoordigers keuren de wet inzake seksuele intimidatie goed en herdefiniëren het strafbaar feit van intimidatie als zijnde herhaalde handelingen met seksuele connotatie, maar ook het - niet herhaaldelijk - « feit van op eender welke manier ernstig onder druk zetten met het werkelijke of schijnbare oogmerk een handeling van seksuele aard te verkrijgen ».

2015

Frankrijk voorziet in de arbeidswetgeving een artikel dat stelt dat elke "seksistische handeling" op het werk verboden is.

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.

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

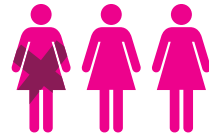


Een van de theoretische en methodologische verworvenheden uit de onderzoeken naar geweld tegen vrouwen die men sinds de jaren 70 heeft gevoerd, is dat men de continuïteit heeft kunnen aantonen tussen de verschillende vormen van seksistisch geweld (huiselijk, op straat, op het werk, institutioneel) en 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.



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

1972

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

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.

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.

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* ».

2018

In Frankrijk wordt de wet inzake seksistisch en seksueel geweld goedgekeurd. Intimidatie op straat, of “seksistisch geweld”, kan worden beboet tot 90 euro, op voorwaarde dat de daders op heterdaad worden betrapt. Hiervoor rekent de overheid op de toekomstige “politie van de dagelijkse veiligheid”.

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.

II

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.

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



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.

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.

4 PEJORATIVEREN

Dit verschil zal een kenmerk van minderwaardigheid worden: dat is de pejoratie. Deze pejoratie 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.

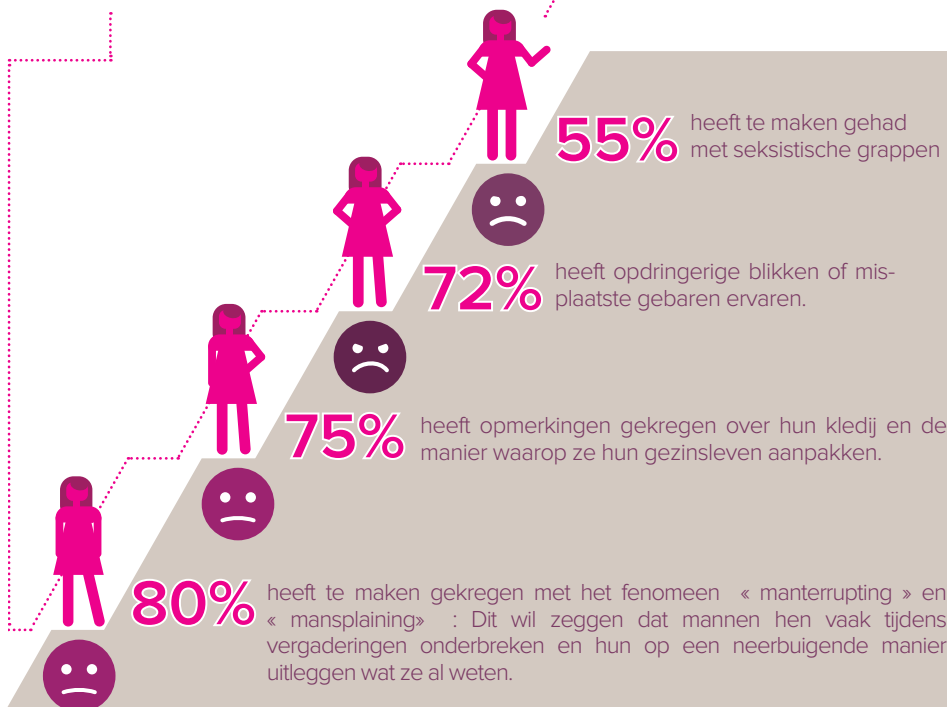
3 DIFFERENTIËREN

Op die manier zal u de verschillen tussen de twee groepen uitvergroten 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.

EN HET KOMT VOOR IN AL ZIJN GRADATIES

... VAN DE MEEST ALLEDAAGSE :



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

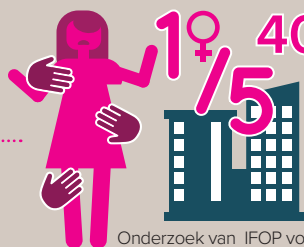
⁷ La mécanique raciste, Dillecta, coll. «État des lieux», 2008

⁸ Onderzoek gevoerd bij 15.000 leidinggevende personeelsleden uit negen grote Franse ondernemingen (Radio France, France télévisions, RATP, SNCF, GDF Suez, La Poste, Orange, Air France et LVMH).

⁹ Onderzoek gevoerd bij 10.000 niet-leidinggevende personeelsleden uit grote Franse ondernemingen

... TOT DE ERGSTE :

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



40% van de belagers was een collega

18% een hiërarchisch meerdere

22% de baas of de werkgever

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



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 LICHAMELIJKE 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

EEN MINDERHEID VAN ORGANISATIES ENGAGEERT ZICH VOOR HET THEMA



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



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



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



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.

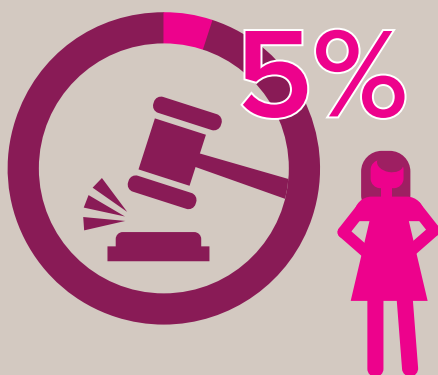
... TERWIJL JUSTITIE WEINIG VONNISSEN VELT

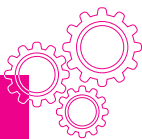


Onderzoek van IFOP voor de Défenseur des droits (de mensenrechtenverdediger), 2014, Frankrijk.



US Equal Employment Opportunity Commission 2003





LEER ALLEDAAGS SEKSISME HERKENNEN OP HET WERK

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 (CSEP)

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.



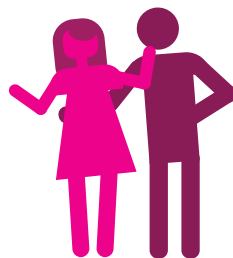
■ **Respectloze en minachtende opmerkingen**
zoals : « Vrouwen zijn niet gemaakt om grote verantwoordelijkheden op te nemen op het werk », « Ze kunnen niet samenwerken », « Ze heeft het gemaakt, omdat ze met haar baas naar bed is gegaan ».

■ **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 ondervraagde vrouwen vermelden dat ze zijn lastiggevallen of fysieke agressie hebben ondergaan op hun werkplek

Source: « Sexisme, bientôt fini ? », « Seksisme, binnenkort gedaan ? » Studie 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 laatste 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 woordschat die de vrouw op afstand moet houden of aanmaningen die haar moeten doen weggaan : « Zwijg gij », « Rot op », enz.

Ze onderscheiden zich van beledigingen op straat doordat ze gericht zijn op de competenties en niet op het uiterlijk van vrouwen met verantwoordelijke functies. 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 bevestigd, 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.

■ **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,

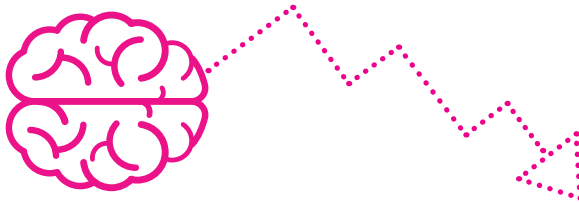
gevoel voor tact... die hen in staat stellen een specifieke vorm van leiderschap uit te oefenen dat anders is dan dat van mannen, die hen van nature geschikter maakt voor sommige functies (HR, communicatie).

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

92% 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



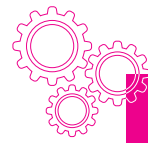
AMBIVALENT SEKSISME: EEN COCKTAIL VAN WELWILLEND EN VIJANDIG SEKSISME

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 belooft vrouwen die de traditionele rolverdeling met betrekking tot de geslachten naleven terwijl het vijandig seksisme diegenen straft die zich hier niet aan houden.

VERDRIJF UW VIJAND: STEREOTYPEN EN ONBEWUSTE VOOROORDELEN



IV

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 BEGRIJPEN

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.

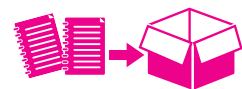
Ziehier hoe onze hersenen stereotypen vormen.

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 :

Het **maakt deel uit van de normale werking van onze hersenen** die vereenvoudigen om het leven gemakkelijker te maken en goed te kunnen functioneren.

1

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 ».

2

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.

3



STEREOTYPEN MET ONBEWUSTE VOOROORDELEN, 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 plakte, 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

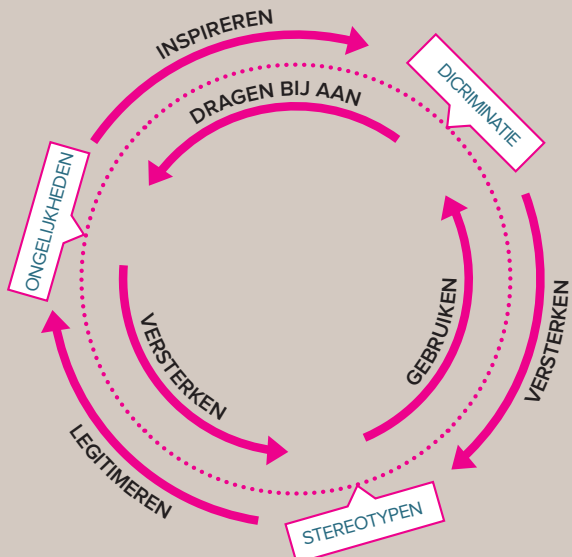
Genderstereotypen zijn dus krachtige onderdelen van de hiërarchie tussen vrouwen en mannen.

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'Egalité, 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.

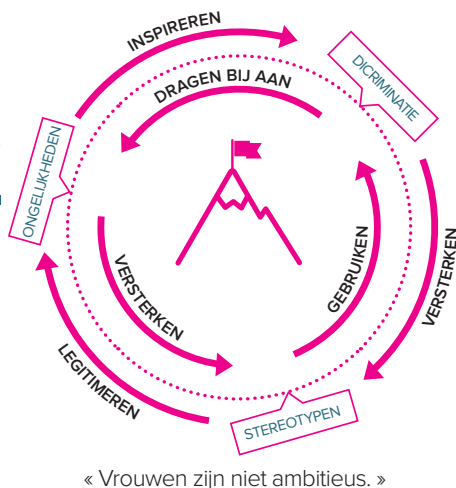
DE SLEUTEL TOT HET ONTCIJFEREN VAN STEREOTYPEN



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



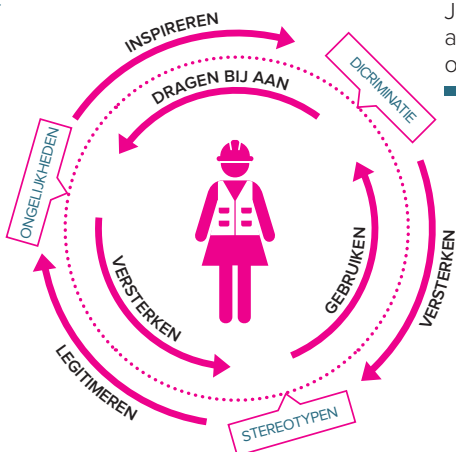
83% van de leidinggeven-
den zijn mannen.



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

BEROEPEN IN DE BOUW

De bouwsector telt
slechts 11% vrouwen



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

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

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

4 DE ORGANISATIE, SLACHTOFFER VAN STEREOTYPEN

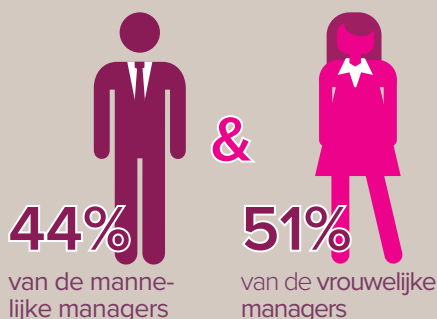
Deze stereotiepe visie van de capaciteiten van mannen en vrouwen leidt tot een voorstelling van het paar « manager/assistente », waarbij de mannen de leidinggevende functies krijgen toegewezen en de vrouwen de ondersteunende.

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.

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



In 2012 publiceerde IMS-Entrepreneurs een verhelderende studie¹³ die aantoonde 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.

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 geïdentificeerd¹⁰ :

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 homofoob karakter (verwijfd, mietje, enz.).

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 ».

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.

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.

¹² « Engaging Men in Gender Initiatives », Studie van Catalyst, 2009



Het bedrijf: Het « mannenbastion »

In zijn werk rond de moderne man en het verband met arbeid¹¹, 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.

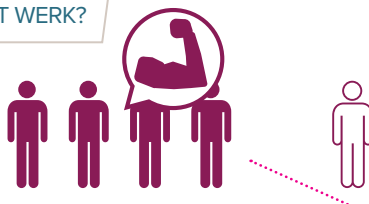
IV



WAARDOOR VERSCHUIVEN DEZE NORMEN NAAR HET WERK?

Grenzeloze toewijding, of zelfs zelf-opoffering 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.

¹² « 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). »

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Als toonaangevende sociale onderneming werkt JUMP samen met organisaties en mensen om de genderkloof tussen vrouwen en mannen op de werkvloer te dichten, duurzame bedrijfsprestaties te realiseren en een maatschappij met meer gelijkheid te creëren.

WWW.JUMP.EU.COM

WWW.JUMPforMe.EU

JUMP Brussel

22 Winston Churchilllaan
1180 Brussel BE-België

+32 (0)2 346 32 00

+32 (0)2 346 38 00

info@jump.eu.com

JUMP Paris

c/o Ylios 29 Rue Vernet
75008 Paris FR-France

+33 (0)1 80 40 03 06

paris@jump.eu.com