

HOE STAAT SEKSISME ERVOOR

Een enquête van

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK



Met de financiële steun van Wallonië



het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



en in samenwerking met



JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Isabella Lenarduzzi
Uitgever en co-auteur
Oprichtster en directeur van JUMP

Salomé Germain Trigano
Co-auteur
DEI-experte

Christine Cecil
Redactieteam
Geassocieerde DEI-experte bij JUMP

Dorothy Dalton
Redactieteam
DEI-experte

Ralitza Soultanova
Redactieteam
Big data-experte

Patric Jean
Redactieteam
Regisseur en expert in
maatschappelijke kwesties,
geassocieerde DEI-expert bij JUMP

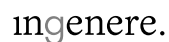
Stéphanie Tinel
Redactieteam
Projectverantwoordelijke bij JUMP

**Didier Verstraete
& Bruno Cattaneo**
Lay-out,
grafisch ontwerp, productie

Partner-expertes



Communicatiepartners



Inhoud

KADER EN DOELSTELLINGEN VAN HET ONDERZOEK4

DE RESULTATEN.....13

1. DE PERCEPTIE VAN SEKSISME14

Evolutie van de perceptie van discriminatie tussen 2016 en 202415

De perceptie van seksisme verandert met de leeftijd..... 16

De impact van #MeToo: de samenleving is veranderd17

2. DE ERVARING VAN SEKSISME21

A. Alle vrouwen ondergaan seksisme, overal.....23

B. Het continuüm tussen studies en onderneming28

C. Focus op seksisme op het werk35

D. De impact van seksisme45

E. Het gebrek aan steun51

F. Het melden van seksisme54

3. MANNEN TEGENOVER SEKSISME.....59

A. Elementen van bewustwording bij mannen62

B. Het begrip van de verschillende vormen van seksisme.....68

C. De perceptie van eigen seksisme.....73

D. Hoe reageren mannen als getuige?77

4. EVALUATIE VAN MAATREGELEN IN ONDERNEMINGEN83

DE AANBEVELINGEN.....87

Benoemen, meten, veranderen!88

HET AANBOD VAN JUMP.....92

Kader en doelstellingen van het onderzoek

Eerste enquête in 2016, tweede enquête in 2024

JUMP is gespecialiseerd in diversiteit, gelijkheid en inclusie in de arbeidswereld en werkt al 20 jaar aan een meer rechtvaardige en inclusieve samenleving. **Het belangrijkste obstakel voor werkelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen is seksisme:** een ideologie die gebaseerd is op het idee dat vrouwen inferieur zijn aan mannen. In 2016 verzamelden wij de ervaringen van **3.294 vrouwen**. De resultaten waren onthutsend en hebben ons ertoe aangezet een breed gamma aan gratis tools te ontwikkelen om deze discriminatie, die aan de basis ligt van alle andere vormen van ongelijkheid, te bestrijden, evenals opleidingsprogramma's voor ondernemingen, instellingen, scholen en universiteiten. **Sindsdien is de samenleving veranderd.** De #MeToo-beweging heeft de perceptie van seksisme beïnvloed. Deze nieuwe enquête, gericht op **seksistische en seksuele geweldsvormen tijdens studies en op het werk**, stelt ons in staat deze evolutie te meten en oplossingen voor ondernemingen voor te stellen, evenals beleids- en wetgevingsaanbevelingen.

In 2024 antwoordden 5.214 personen, waaronder bijna 1.000 mannen

De enquête werd online verspreid via de Europese database van JUMP en via 25 partnerorganisaties, voornamelijk in België en Frankrijk, maar ook in Italië, het Verenigd Koninkrijk, Zwitserland enz. Het aantal antwoorden uit België en Frankrijk is voldoende groot om beide landen afzonderlijk te analyseren. De andere landen vertegenwoordigen samen 25% van de antwoorden. Ondanks verschillende wettelijke en culturele contexten werden **geen sterke verschillen vastgesteld tussen de landen**. Het grote aantal ontvangen antwoorden versterkt de waarde van de resultaten. Tegelijk is het belangrijk rekening te houden met de sociologische specificiteit van onze omgeving: voornamelijk professioneel actieve, universitair opgeleide personen, meestal tussen 35 en 65 jaar oud, die waarschijnlijk sterker gesensibiliseerd zijn voor seksisme dan de algemene bevolking.

Mannen vertegenwoordigen 20% van de respondenten

Voortbouwend op onze ervaring uit 2016 stelde JUMP een verschillende vragenlijst op voor mannen en vrouwen (non-binaire personen kregen toegang tot de vragenlijst voor vrouwen), om enerzijds getuigenissen over de ervaringen van vrouwen en anderzijds de perceptie van mannen te verzamelen. Non-binaire respondenten en respondenten die hun gender niet wilden meedelen, vertegenwoordigen 2% van het totaal. Dat aandeel is te klein voor een afzonderlijke statistische analyse. Daarom hebben wij hen uitgesloten van de statistische regressies.

Waarom een verschillende vragenlijst voor vrouwen en mannen?

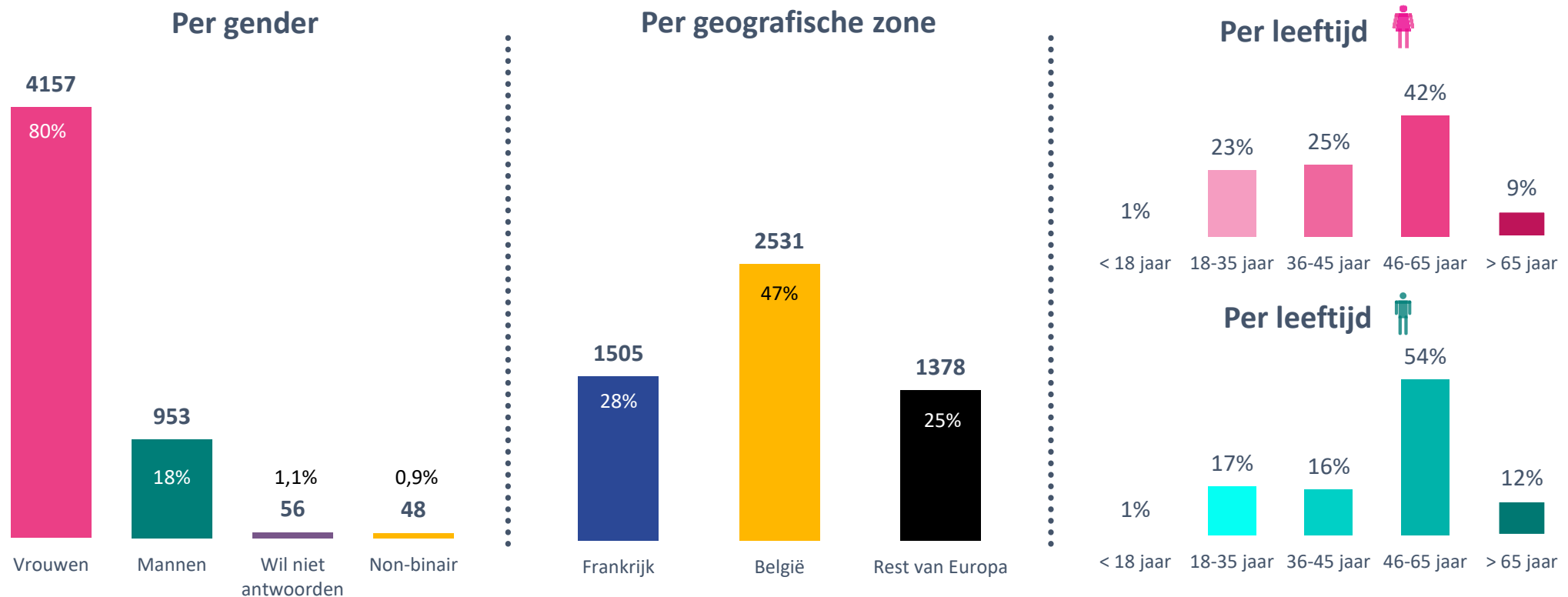
Er bestaat geen 'omgekeerd seksisme' tegenover mannen, net zoals er geen 'omgekeerd racisme' tegenover witte mensen bestaat. Mannen kunnen individueel slachtoffer zijn van seksisme. Meestal gaat het om kritiek op hun houding of keuzes wanneer zij niet beantwoorden aan verwachte mannelijkheidsnormen of wanneer hun capaciteiten binnen de huiselijke sfeer, met kinderen of in sociale relaties worden becommentarieerd. Het seksisme dat mannen individueel kunnen ervaren is een neveneffect van een systeem dat het vrouwelijke onderwaardeert en verschillende rollen toekent aan vrouwen en mannen.

SEKSISME TEGEN VROUWEN IS ZOWEL INDIVIDUEEL ALS COLLECTIEF. HET SCHEPT DE HIËRARCHIE TUSSEN DE GESLACHTEN © JUMP

Aantal respondenten: 5.214

Aantal geschreven getuigenissen: 3.976

Meer dan 70% voltooide de vragenlijst volledig; bijna 90% van de antwoorden kon worden gebruikt voor statistische analyse.



Resultaten per land: Er werden meerdere regressieanalyses uitgevoerd om na te gaan of resultaten significant verschilden per land (wanneer het aantal antwoorden dit toeliet). Er werden geen opvallende verschillen vastgesteld, behalve in de **perceptie van seksisme als “zeer ernstig”** in Frankrijk, waar deze hoger ligt (+9 punten bij vrouwen en +12 bij mannen).

Er is ook een **grotere capaciteit bij Franse vrouwen om seksisme te identificeren en erop te reageren**, waarschijnlijk door de impact van #MeToo en door duidelijke wetgeving inzake seksistisch en seksueel geweld in de Franse Arbeidswet. Frankrijk is momenteel het enige Europese land met een dergelijk uitgebreid juridisch arsenaal.

3.976 ontvangen getuigenissen!

Elk woord werd gelezen. Elke getuigenis telde.

Deze levenservaringen staan centraal in onze enquête en herinneren ons aan het belang van blijven luisteren, analyseren en handelen.

- Wij hebben **3.976 getuigenissen** ontvangen in **7 talen**, waarin persoonlijke verhalen en boodschappen van dankbaarheid samenkomen. Veel respondenten benadrukten de **therapeutische impact** van deze enquête en haar rol in de bewustwording van alledaags seksisme.
- Naarmate zij de vragen lazen, voelden vrouwen zich steeds **meer in vertrouwen**. Deze veilige omgeving gaf hen de ruimte en de bereidheid om zich openlijk uit te spreken. JUMP is hier bijzonder trots op.

*“Proficiat met dit initiatief!
Het geeft ons een stem, en dat is onmisbaar.”*

*“Dank u dat ik de kans kreeg om na te **denken**
over mijn eigen ervaringen en die te delen.”*

*“De getuigenissen van studentes worden vaak
terzijde geschoven. **Luister alstublieft naar**
ons! Ook wij hebben iets te zeggen.”*

*“Dank voor deze enquête, ze heeft een
therapeutische impact voor wie zich
uitspreekt.”*

*“Deze enquête heeft mij doen inzien hoe diep
seksisme verankerd is in ons dagelijks leven.
Dank voor deze **bewustwording**.”*



*“Voor uw methodologie, weet dat ik het moeilijk vond om ‘soms’ te antwoorden. **Mijn antwoorden worden beïnvloed door traumatische amnesie die ik heb ontwikkeld** om mezelf psychologisch te beschermen tegen deze agressie. Ik moet zo geconditioneerd zijn geweest om niets te zeggen, dat **ik wilde vergeten.**”*



*“Dank voor deze enquête, **ik heb ervaringen gedeeld die ik nooit eerder had durven vertellen.**”*

De piramide van seksistisch en seksueel geweld op het werk

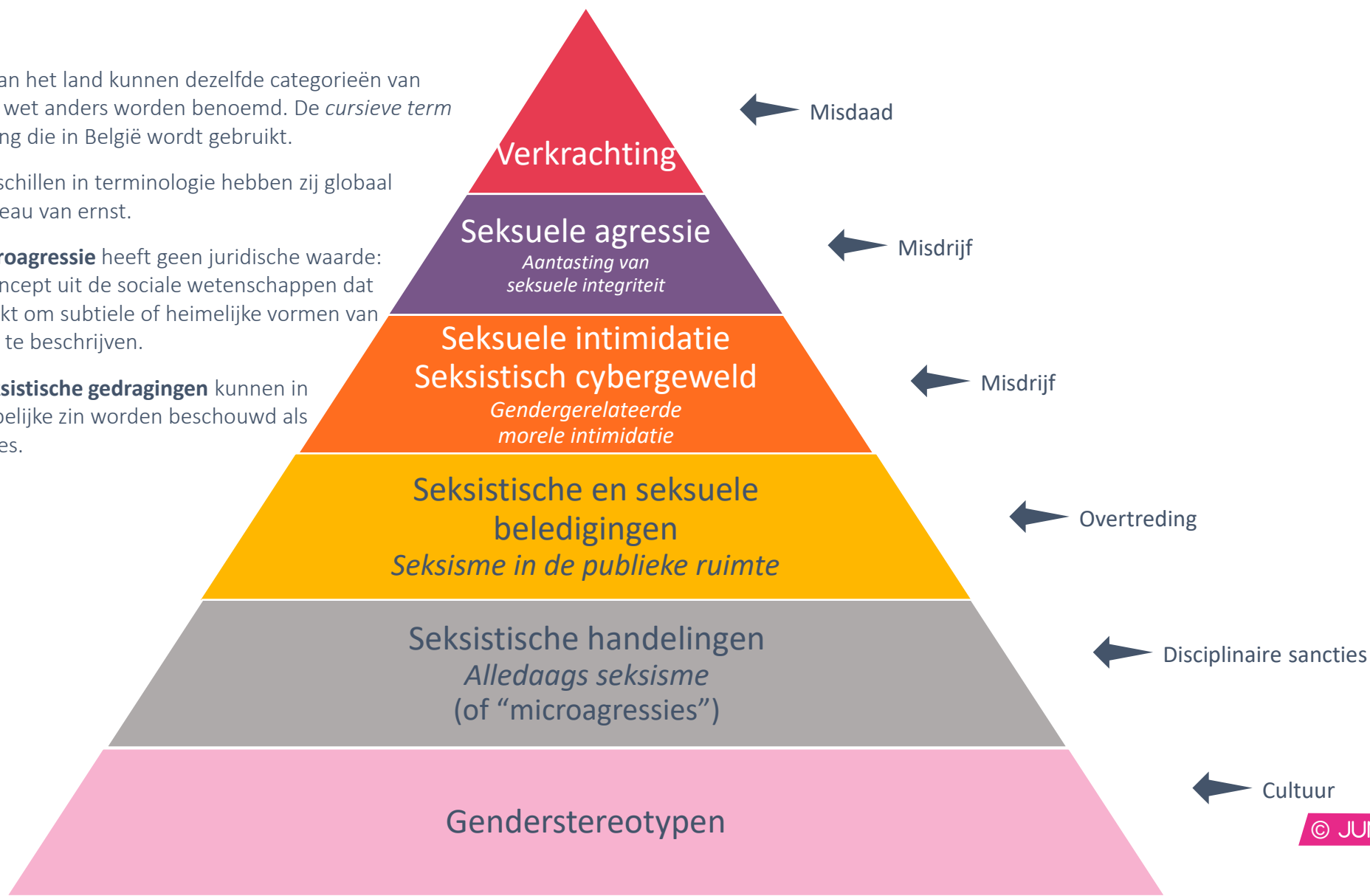
Seksisme is een ideologie die enerzijds berust op het uitgangspunt van minderwaardigheid van vrouwen ten opzichte van mannen, en anderzijds een geheel van uitingen omvat die variëren van ogenschijnlijk banale vormen (opmerkingen) tot de meest ernstige (verkrachtingen, moorden). Haut Conseil à l'Égalité (Frankrijk)

Afhankelijk van het land kunnen dezelfde categorieën van geweld in de wet anders worden benoemd. De *cursieve term* is de benaming die in België wordt gebruikt.

Ondanks verschillen in terminologie hebben zij globaal hetzelfde niveau van ernst.

De term **microagressie** heeft geen juridische waarde: het is een concept uit de sociale wetenschappen dat wordt gebruikt om subtiele of heimelijke vormen van discriminatie te beschrijven.

Bijna alle **seksistische gedragingen** kunnen in wetenschappelijke zin worden beschouwd als microagressies.



ALLEDAAGS SEKSISME IS DOMINANTIE IN HAAR KLEINSTE, MEEST GEBANALISEERDE VORMEN

Alledaags seksisme op het werk wordt gedefinieerd als het geheel van attitudes, uitspraken en gedragingen die gebaseerd zijn op genderstereotypen (...) en die, hoewel zij ogenschijnlijk banaal of weinig intens lijken, tot doel of gevolg hebben – bewust of onbewust – personen te ontkrachten, te kleineren, hen op subtile of zelfs zogenaamd welwillende wijze te destabiliseren op het werk, en een aantasting van hun fysieke of mentale gezondheid te veroorzaken.

Haut Conseil à l'Égalité (Frankrijk)

VIJANDIG SEKSISME

Seksistische beledigingen

Respectloze uitspraken

Discriminerende gedragingen

SUBTIEL SEKSISME

Seksistische humor

Gendergebonden taakverdeling

Mansplaining*

Maninterrupting*

Bropropriating*

ZOGENAAMD WELWILLEND SEKSISME

“Mijn schatje, Miss, Mooie dame...”

Vrouwelijkheids-normen

Overdreven galanterie

Performatief moederschap

Essentialistische visie

***Mansplaining :** wanneer een man iets op neerbuigende of paternalistische wijze aan een vrouw uitlegt, vaak over een onderwerp dat zij al beheerst, uitgaande van de veronderstelling dat zij er minder van weet dan hij.

***Maninterrupting :** wanneer een man een vrouw herhaaldelijk of zonder geldige reden onderbreekt, vooral tijdens vergaderingen of discussies.

***Bropropriating :** wanneer een man zich het idee van een vrouw toe-eigent door het te herhalen of te herformuleren en daarvoor zelf de erkenning of waardering krijgt.

Hoe de realiteit van seksisme meten?



- De volledige wetenschappelijke literatuur stelt dat **seksisme alle vrouwen en alle mannen aanbelangt**, aangezien het aan de basis ligt van het sociale systeem dat onze interacties organiseert. Taakverdeling, beroepssegregatie, discriminaties, seksistisch en seksueel geweld, alledaags seksisme, tot en met de kleinste vernederingen waar zelden over wordt gesproken. **De verhoudingen tussen vrouwen en mannen zijn georganiseerd volgens een hiërarchisch model**, of anders gezegd: volgens een systeem van structurele dominantie.
- De meeste slachtoffers melden de feiten nooit en hebben soms moeite om te identificeren wat hen wordt opgelegd, of rechtvaardigen het zelfs. Daardoor is het **onmogelijk om het precieze aantal vrouwen te kennen** dat slachtoffer is van een bepaalde vorm van seksisme, intimidatie of seksuele agressie.

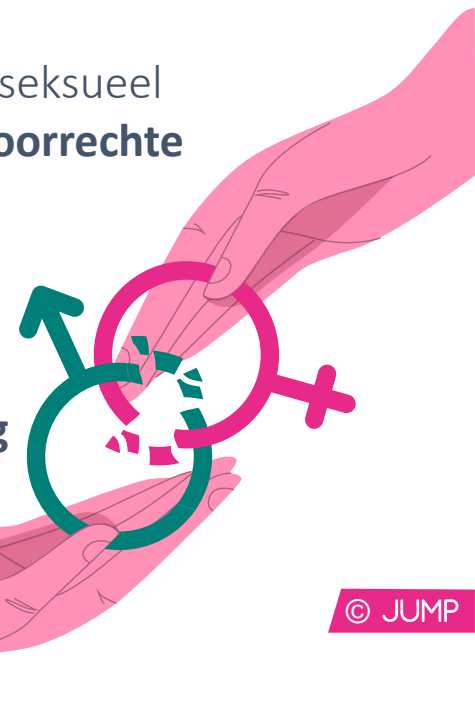
Convergenties – Seksisme: een moeilijk meetbaar kwaad

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (*Geweld en intimidatie in de arbeidswereld – 2022*) spreekt meer dan de helft van de slachtoffers van geweld of intimidatie op het werk er met niemand over, uit angst om niet geloofd te worden of wegens het ontbreken van duidelijke meldingsmechanismen. In Frankrijk heeft in het hoger onderwijs minder dan 10% van de slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld de feiten gemeld bij hun instelling (*Barometer 2023 van seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs*). In België wordt geschat dat slechts 8% van de vrouwen die slachtoffer zijn van seksueel geweld klacht indient (*Seksueel geweld in België: kerncijfers, stand van zaken en uitdagingen, 2024*). De Franse Défenseur des droits (*Jaarverslag over gelijkheid, 2025*) stelt vast dat interne procedures binnen ondernemingen vaak weinig zichtbaar of weinig doeltreffend zijn, wat meldingen afremt. Deze onderrapportering vertekent de realiteit en belemmert een collectieve bewustwording.

De realiteit van seksisme, verteld door wie het meemaakt

Onze studie bundelt de standpunten van **4.000 vrouwen en 1.000 mannen** die spontaan hun antwoorden op onze vragen hebben doorgestuurd. Om de ervaring van seksisme te begrijpen, analyseerden wij de antwoorden van de 98% respondenten die zich bewust zijn van het feit dat zij één of meerdere vormen van seksisme hebben ondergaan of ondergaan. Fenomenen zoals seksisme en racisme hebben de bijzonderheid dat slachtoffers de feiten doorgaans onderschatten. Sommige respondenten gaven aan dat zij pas tijdens het invullen van de vragenlijst de ernst van het geweld dat zij meemaakten of hadden meegemaakt, ten volle beseften. De mannen die spontaan deelnamen aan de enquête vertegenwoordigen waarschijnlijk een minderheid die – om welke reden dan ook – belangstelling hebben voor het thema.

Deze getuigenissen leveren waardevolle inzichten op in de ernst van seksistisch en seksueel geweld op het werk, de mechanismen ervan en de gevolgen. **Deze vijfduizend bevoorrechte getuigen van seksisme** bieden een genuanceerde beschrijving van hun percepties, afhankelijk van hun gender, hoewel zij waarschijnlijk tot de meest gesensibiliseerde groepen behoren – en toch de omvang van het probleem blijven onderschatten. Het maatschappelijke landschap dat hieruit naar voren komt, toont **een eeuwenoud onderdrukkingssysteem dat nog steeds alomtegenwoordig is** in alle domeinen van de samenleving.



Richtlijnen inzake reproductie (copyright)

Hergebruik is toegestaan op voorwaarde dat de bron wordt vermeld, de oorspronkelijke betekenis niet wordt gewijzigd en JUMP niet aansprakelijk wordt gesteld voor eventuele schade voortvloeiend uit het gebruik.



Gelieve bij elke reproductie te vermelden:
“Gedeelde middelen door JUMP, Solutions for Equity at Work.”



DE RESULTATEN



De perceptie van seksisme

1

“#MeToo heeft geleid tot **een beter begrip** van seksisme.”



“Wat vroeger hoffelijkheid of **galanterie** was, wordt nu als seksisme gezien.”

“Seksisme wordt in elk geval **minder sociaal aanvaard** en er zijn **bondgenoten**.”

“Zoals overal zie ik een **polarisatie** tussen plaatsen waar het niet langer wordt getolereerd en plaatsen waar alles mag.”



“Het gevoel dat er nog evenveel seksisme is, omdat het zich soms **gewelddadiger** uit. Maar ik zie ook veel mannen en vrouwen die het thema opnemen om te leren hoe ze zich moeten **gedragen en reageren**.”

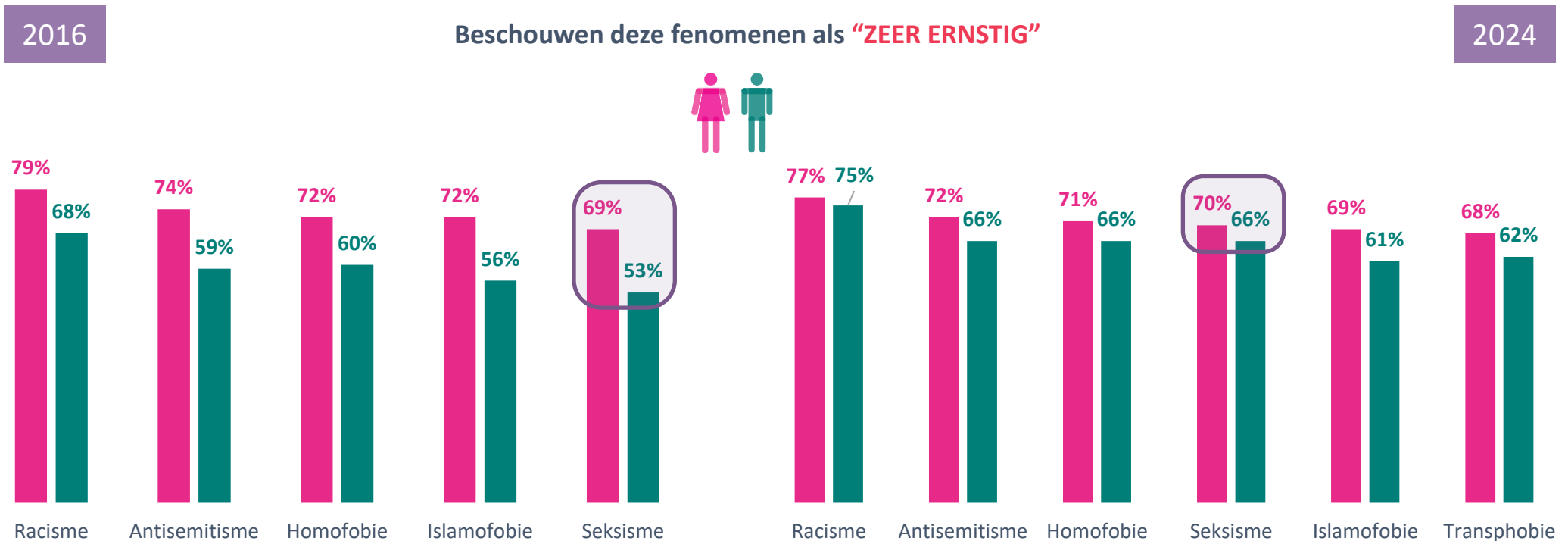


Roze kaders =
commentaren van vrouwen

Groene kaders =
commentaren van mannen

Evolutie van de perceptie van discriminatie tussen 2016 en 2024

Racisme blijft het fenomeen dat als het ergste wordt beschouwd



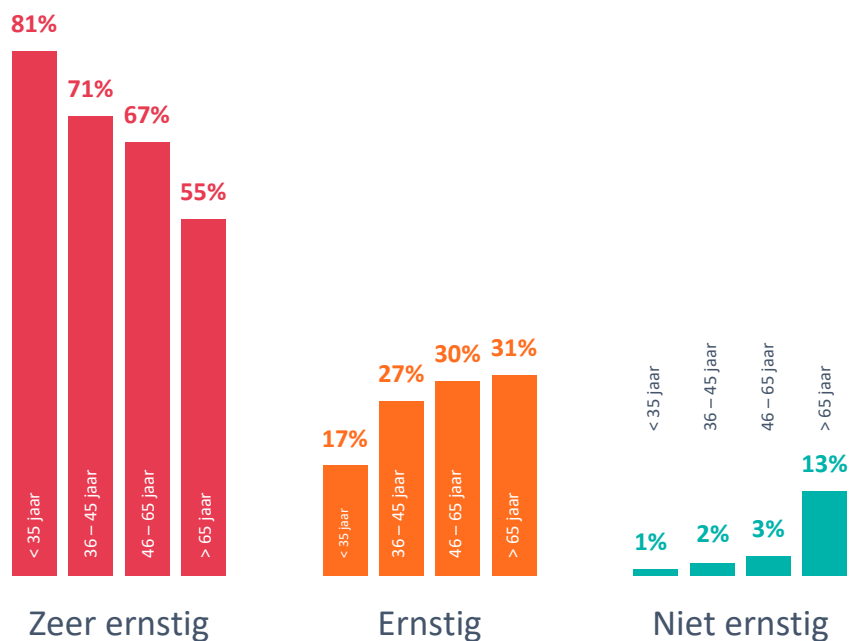
- De perceptie van seksisme als “zeer ernstig” bij mannen is met 13 punten gestegen (53% in 2016, 66% in 2024).
- Racisme blijft de discriminatie die door iedereen als het meest ernstig wordt beschouwd.
- Vrouwen blijven gevoeliger voor alle vormen van discriminatie dan mannen, hoewel het verschil in perceptie tussen 2016 en 2024 kleiner is geworden.
- Personen die sterk gevoelig zijn voor één vorm van discriminatie, zijn doorgaans ook gevoeliger voor andere vormen – en omgekeerd.

De perceptie van seksisme verandert met de leeftijd

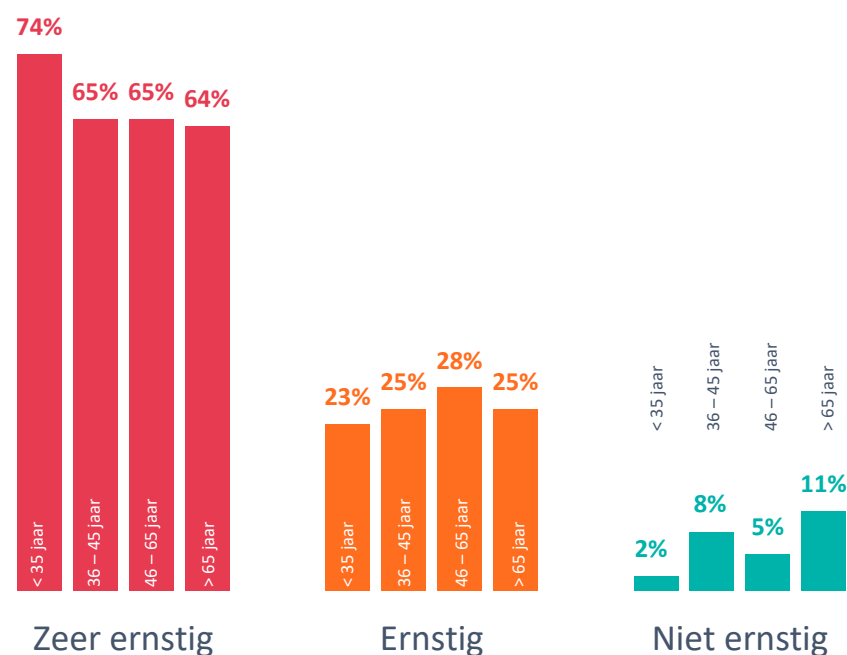
Hoe jonger men is, hoe minder men tolereert. Vooral bij vrouwen.



Perceptie van de ernst van seksisme volgens leeftijd



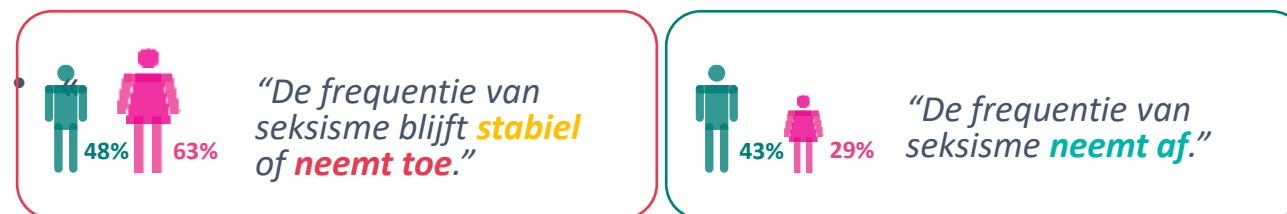
Perceptie van de ernst van seksisme volgens leeftijd



De perceptie van seksisme als een “**zeer ernstig**” fenomeen daalt met de leeftijd veel sterker bij vrouwen (81% bij vrouwen jonger dan 35 jaar, tegenover 55% bij vrouwen ouder dan 65 jaar) dan bij mannen (74% bij mannen jonger dan 35 jaar, tegenover 64% bij mannen ouder dan 65 jaar). Deze leeftijdsgebonden tolerantie ten aanzien van seksisme was reeds zichtbaar in onze enquête van 2016. Ze wijst erop dat vrouwen deze vormen van geweld gedurende generaties hebben geïnternaliseerd als “normaal”.

De impact van #MeToo: de samenleving is veranderd

- Sinds **2016** is de perceptie van de ernst van discriminaties, en in het bijzonder van seksisme, duidelijk toegenomen. Deze bewustwording is vooral zichtbaar bij mannen, die vandaag talrijker zijn om seksisme als een groot maatschappelijk probleem te beschouwen. Ondanks deze evolutie blijven er perceptieverschillen bestaan tussen vrouwen en mannen.
- Verschillen in ervaringen en percepties:



- Alles of niets: personen die sterk gevoelig zijn voor één vorm van discriminatie, zijn doorgaans ook gevoeliger voor alle andere vormen. En omgekeerd.

Convergenties

Volgens het Haut Conseil à l'Égalité in Frankrijk (Baromètre sexisme – Enquête Toluna Harris, 2024) vindt 3 op de 4 vrouwen een seksistische opmerking of grap storend, tegenover slechts 1 op de 2 mannen. Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) bevestigt deze kloof in tolerantie ten aanzien van seksisme tussen vrouwen en mannen in het "Gender Equality Index 2024"-rapport.

"Met het **ouder** worden zie ik seksisme duidelijker en durf ik mij meer te laten gelden."

"Nu ben ik niet langer bang om **op straat een scène** te maken."

"Ik laat niets meer passeren, ook al leidt dat tot **conflict**."

"Ik voel mij persoonlijk **sterker en meer gelegitimeerd** om seksistische gedragingen te weigeren."

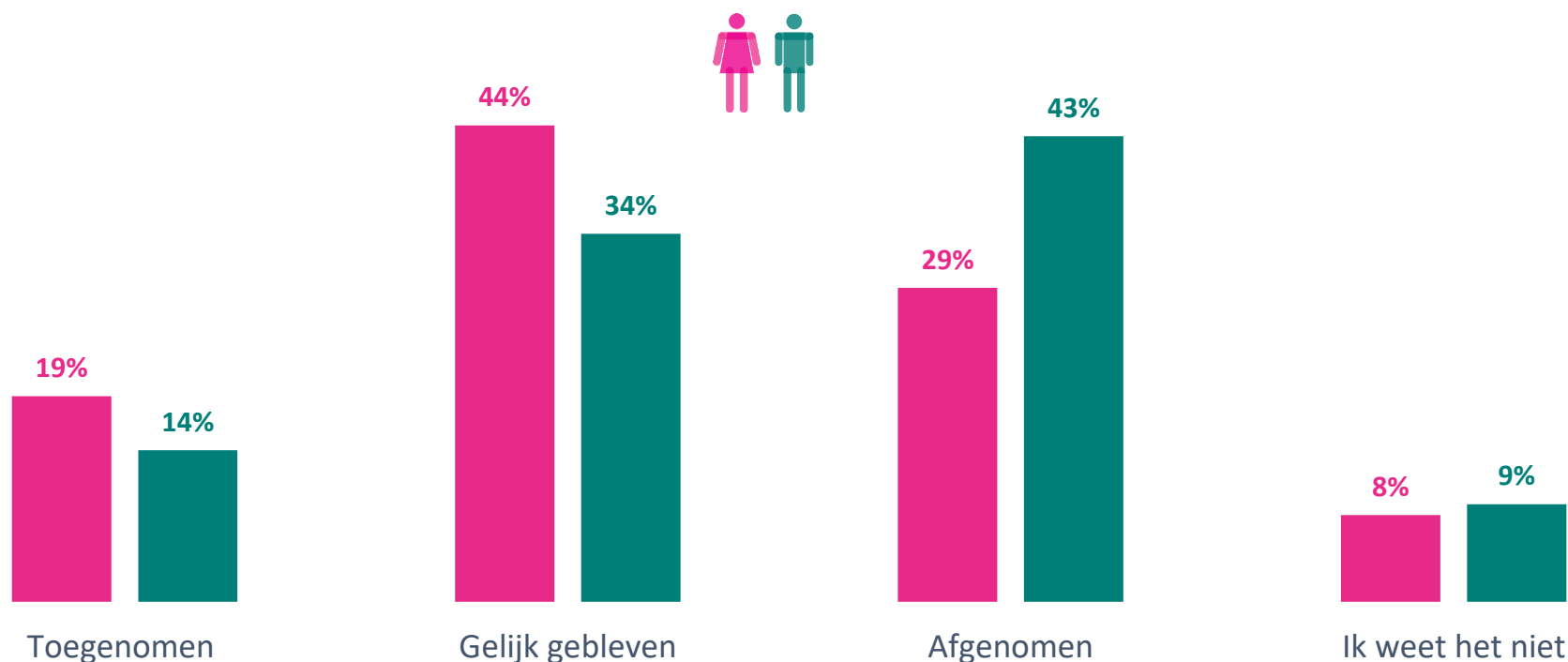
"Ik heb geleerd dat **toegeven geen toestemming is**."

"Ik heb mij **verdiept** in feminisme en statistieken om feitelijk te kunnen argumenteren."

De impact van #MeToo...

63% van de vrouwen vindt dat de frequentie van seksisme stabiel is of toeneemt.
43 % van de mannen denkt dat seksisme afneemt.

De frequentie van seksisme in de voorbije 10 jaar: toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?



Convergenties – #MeToo: een trigger, nog geen remedie. In België zijn de meldingen van seksuele intimidatie op het werk tussen 2022 en 2023 verdubbeld (Grensoverschrijdend gedrag in ondernemingen, IVGM, 2025). Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (Geweld en intimidatie in de arbeidswereld, 2022) blijft echter de meerderheid van de slachtoffers zwijgen, in het bijzonder in professionele contexten.

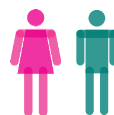
De impact van #MeToo...

9 op 10 detecteren seksisme beter

8 op 10 reageren anders

9 vrouwen op 10 en 8 mannen op 10 vragen meer actie

Hebt u het gevoel dat u seksisme beter herkent dan 10 jaar geleden?



Ja



Reageert u vandaag anders op seksisme dan 10 jaar geleden?

Ja



Vindt u dat er specifieke tools moeten worden ingevoerd om seksisme te bestrijden?

Ja



Ja



De impact van #MeToo

Wat vrouwen zeggen

*“Vroeger zweeg ik. Nu **reageer ik altijd**.”*

*“Ik observeer en probeer mij bewust te worden van seksisme. Ik ondervind de gevolgen, dus probeer ik **de oorsprong beter te begrijpen**.”*

*“Ik reageer, en **ik leer mijn dochters** om dat ook te doen!”*

*“**#MeToo** heeft bij veel mensen de ogen geopend en **mijn stem gelegitimeerd**.”*

*“Toen ik jong was, **bleef ik uit angst stil**. Vandaag reageer ik met woede.”*

Wat mannen zeggen

*“De tijden veranderen: wat 30 of 40 jaar geleden ‘normaal’ was, **is vandaag onaanvaardbaar**.”*

*“Sommige grappen waar ik vroeger om lachte, **choqueren mij nu**.”*

*“**Nu** weet ik **beter** hoe ik moet reageren.”*

*“Ik was mij **theoretisch bewust** van de situatie. Het is **veel concreter** geworden.”*

*“Sommige vrouwen hebben het aangedurfd om in de media het woord te nemen. Dat heeft mij geholpen om **bepaalde gedragingen** van mijzelf aan te passen die niet correct waren.”*

De ervaring van vrouwen met seksisme

2

“Men wees mij taken toe zoals **notuleren** of evenementen organiseren, omdat ik de enige vrouw in het team was.”

“Men vroeg mij het **bedrijfsseminarie te organiseren**, terwijl ik verantwoordelijk ben voor de loonadministratie.”

“Tijdens een technische uitleg richtte de professor zich enkel tot mijn mannelijke collega, terwijl **het mijn project was.**”

“Wanneer ik tussenkwam in een vergadering, parafraseerde mijn leidinggevende mijn tussenkomst **alsof ik niet geloofwaardig was.**”

“Er hingen **posters van naakte vrouwen** in de kleedkamer van de technici, vlakbij de vergaderzaal.”

“Zal je morgen je **mooie rok aantrekken** om klanten te gaan bezoeken?”

“Een collega maakte **een pornografische montage** met mijn foto en verspreidde die.”

“Mijn collega's bekijken samen **pornografische beelden** op kantoor.”



Een sociale nachtmerrie

- 98% van de vrouwen die spontaan onze vragenlijst hebben ingevuld, getuigen van seksistisch en seksueel geweld. Het zijn hun antwoorden die wij hier analyseren, aangezien zij de groep vrouwen vertegenwoordigen die zich voldoende bewust zijn van het seksisme dat zij ondergaan om de vragen te beantwoorden. In sommige gevallen geven respondentes aan dat het precies door de vragen één voor één te beantwoorden was dat zij de omvang van het geweld waarvan zij het slachtoffer waren geweest, hebben ingezien.
- Dit corpus van bijna 4.000 vrouwen die in staat zijn de mechanismen van dit geweld op het werk te beschrijven, is van aanzienlijk belang. Het brengt **het systemische verband aan het licht tussen verschillende soorten situaties die samenhang vertonen**. Tussen studies en de professionele wereld, tussen privé- en publieke ruimte, vanaf jonge leeftijd tot aan het pensioen, van arbeidsters tot bedrijfsleiders, van ongepaste opmerkingen tot verkrachting: **er weeft zich een patroon dat de hiërarchie versterkt en herbevestigt waarin het mannelijke het vrouwelijke domineert, en dat vrouwen verhindert hun legitieme plaats in te nemen op alle niveaus van het maatschappelijk lichaam, en in het bijzonder op het werk.**



- Deze vrouwen beschrijven ons, niet alleen in hun antwoorden maar ook in de talrijke commentaren, **de verborgen kant van de ijsberg van seksistisch en seksueel geweld**: verzwegen lijden, het niet melden van zelfs de meest ernstige feiten, gebrek aan steun, internalisering van het geweld...
- Hoewel deze sociale nachtmerrie sinds de #MeToo-golf eindelijk zichtbaar is geworden in de publieke ruimte, **blijven preventie, respons en aanpak ver onder het niveau van het probleem**. Dit dreigt op termijn een bijzonder hoge kost te genereren voor de samenleving en in het bijzonder voor ondernemingen.

A **Alle vrouwen ondergaan seksisme, overal** *Alle mannen weten het*

98% van de vrouwelijke respondenten zegt minstens één keer seksisme te hebben **ONDERGAAN**.
97% van de mannelijke respondenten zegt er **GETUIGE** van te zijn geweest.

JUMP heeft de getuigenissen verzameld van vrouwen als slachtoffers van seksisme, en van mannen als getuigen of daders. Vrouwen kunnen ook seksistisch zijn tegenover andere vrouwen. Net als mannen zijn zij sociaal geconditioneerd om het vrouwelijke te devalueren. Hoewel sommigen daar individueel voordeel uit kunnen halen, verzwakken dergelijke attitudes hen collectief. Wat seksueel geweld betreft, wordt dit bijna uitsluitend door mannen gepleegd.

Waarom een verschillende vragenlijst voor vrouwen en mannen?

Er bestaat geen anti-mannen-seksisme, net zoals er geen anti-wit racisme bestaat. Mannen kunnen individueel slachtoffer zijn van seksisme. Meestal gaat het om kritiek op hun houding of keuzes wanneer zij niet beantwoorden aan de verwachte masculiniteitsnormen (bijvoorbeeld vaardigheden binnen de huiselijke sfeer of in sociale relaties). Maar de verwachtingen rond mannelijkheid hebben niet dezelfde impact op de sociale positie van mannen als de verwachtingen rond vrouwelijkheid op die van vrouwen. Het seksisme dat mannen individueel kunnen ondergaan, is een neveneffect van een systeem dat het vrouwelijke kleineert en verschillende rollen toekent aan vrouwen en mannen.

Het seksisme dat vrouwen ondergaan is zowel individueel als systemisch. Het structureert de hiërarchie tussen vrouwen en mannen.



Waar ondervinden vrouwen seksisme?

98% van de vrouwelijke respondenten zegt minstens één keer seksisme te hebben **ONDERGAAN**.

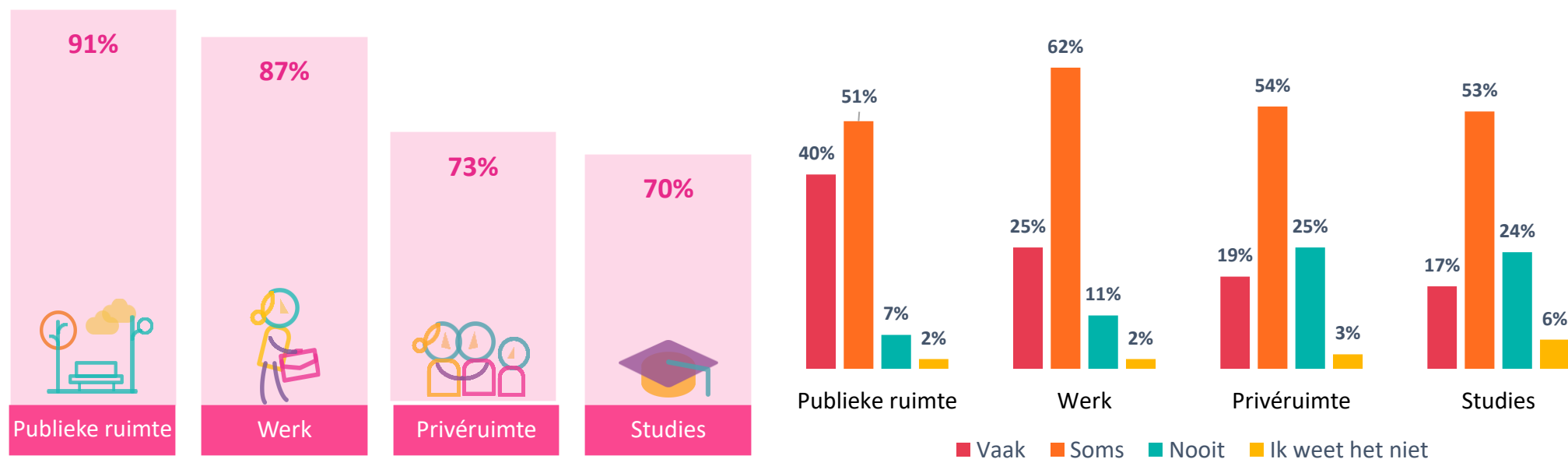
97% van de mannelijke respondenten zegt er **GETUIGE** van te zijn geweest.

Seksisme is een universele realiteit, breed ervaren en waargenomen.



Waar bent u al **SLACHTOFFER** geweest van seksistische gedragingen?

Frequentie van “soms” en “vaak” bij vrouwen



Convergenties – Vooral jonge vrouwen

Volgens het Haut Conseil à l'Égalité in Frankrijk (*Baromètre sexisme – Enquête Toluna Harris, 2024*) verklaart 90% van de vrouwen tussen 15 en 24 jaar reeds slachtoffer te zijn geweest van seksisme, en heeft 51% ongevraagde seksuele beelden ontvangen.

Waar zijn mannen getuige van seksisme?

98% van de vrouwelijke respondenten zegt minstens één keer seksisme te hebben **ONDERGAAN**.

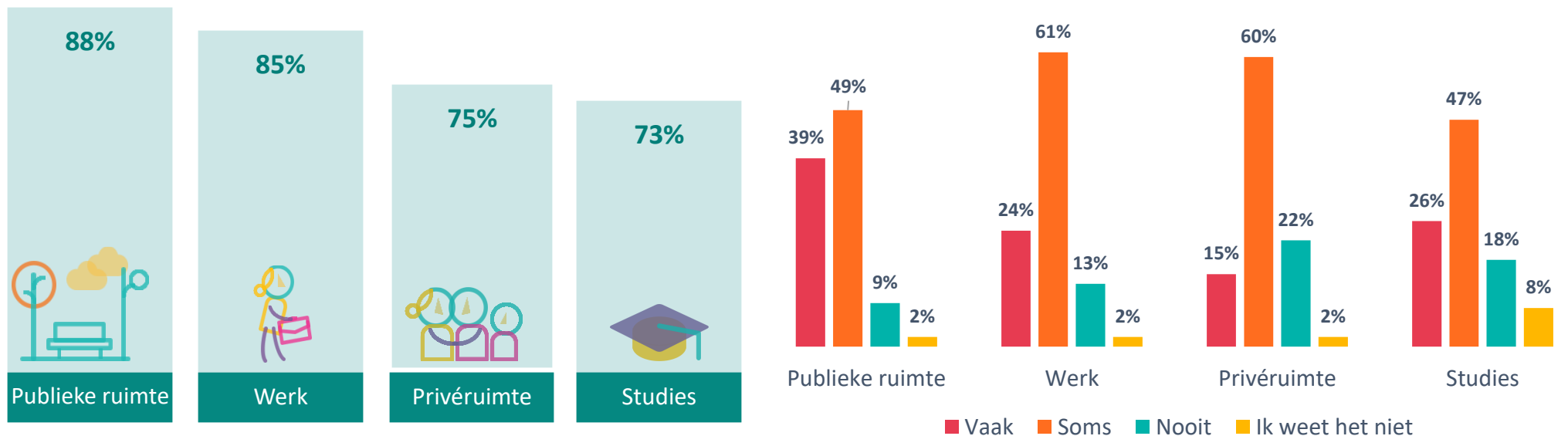
97% van de mannelijke respondenten zegt er **GETUIGE** van te zijn geweest.

Seksisme is een universele realiteit, breed ervaren en waargenomen.



Waar bent u al **GETUIGE** geweest van seksistische gedragingen?

Frequentie van “soms” en “vaak” bij mannen



Hoe ziet seksisme eruit en wat zijn de gevolgen?

De stem van vrouwen...



Publieke ruimte

“Het feit dat we voortdurend op straat worden aangesproken en **regelmatig lastiggeval**len.”

“Op straat word ik regelmatig **nagefloten of aangesproken**.”

“In een tram **masturbeerde** een man voor mij. Ik was verstijfd en **niemand deed iets**.”

“**Ongewenste aanrakingen** in de metro.”

“Tijdens een feest heeft een onbekende mij **zonder mijn toestemming aangeraakt**, en ik wist niet hoe te reageren.”

“Seksisme op straat is echt **het meest aanwezig**, elke dag opnieuw.”



Studies

“Tijdens een stage **probeerde mijn stagebegeleider mij te verkrachten**. Ik kon ontsnappen, maar ik heb niets gezegd uit angst voor de gevolgen.”

“Een professor aardrijkskunde **keek onder de rokken** van leerlingen. Iedereen wist het, maar niemand greep in.”

“Een masterprofessor nodigde mij uit in zijn bureau en liet verstaan dat **een goed cijfer van mijn reactie zou afhangen**.”

“Ik wilde **ingenieur** worden en men zei mij duidelijk dat **niemand daarna nog met mij zou willen trouwen**.”



Werk

“Een projectleidster die **haar eigen vergaderingen niet mag leiden**.”

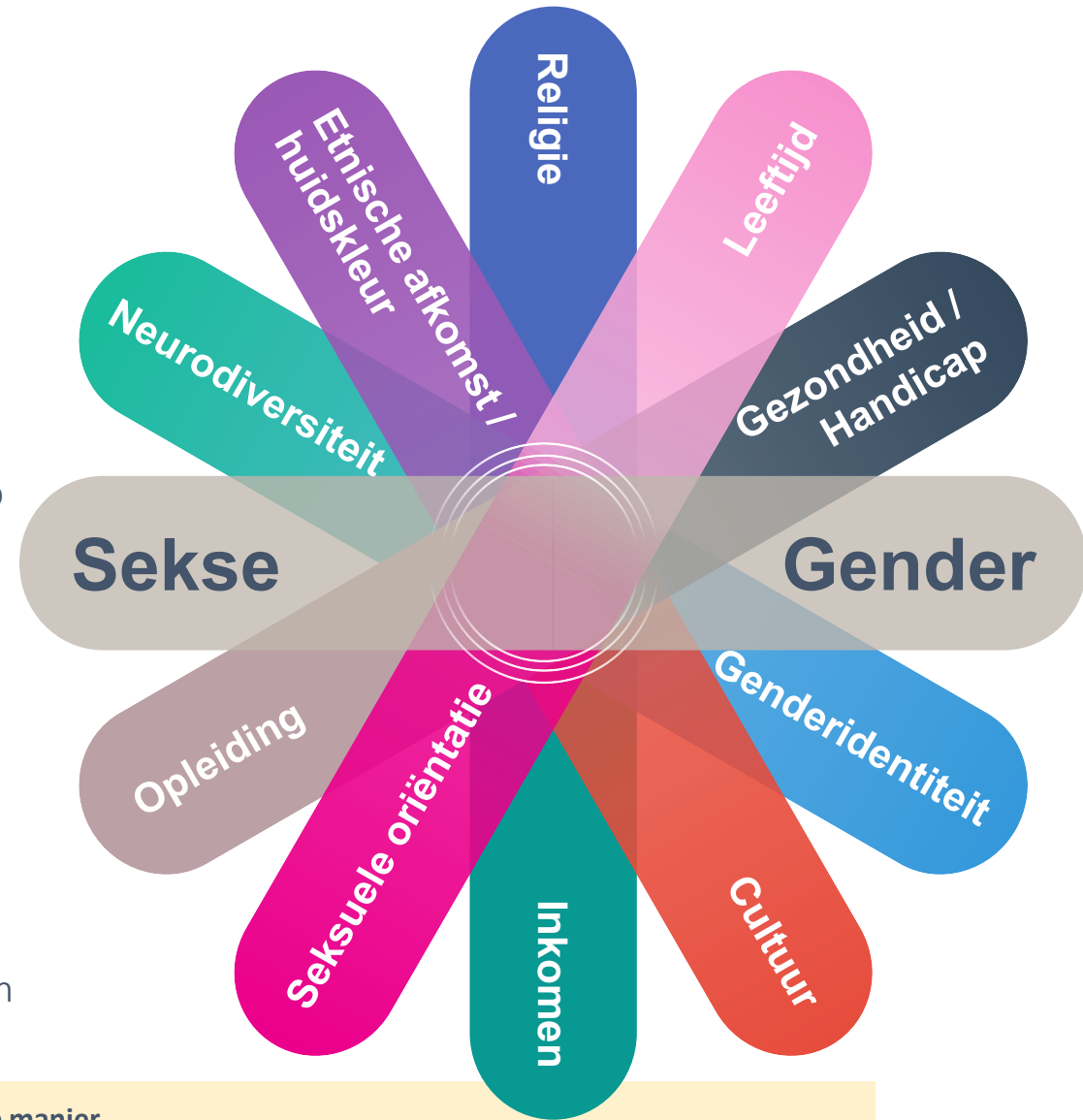
“Tijdens een sollicitatiegesprek werd mij gevraagd te garanderen dat ik **de komende jaren geen kinderen** zou krijgen om de functie te krijgen.”

“Bij gelijke competenties was mijn loon **50% lager** dan dat van een mannelijke collega.”

“Een patiënt **masturbeerde** tijdens een behandeling.”

Intersectionaliteit beïnvloedt de ervaring van seksisme

- Intersectionaliteit toont aan dat elk individu meerdere identiteiten heeft waarvan de combinatie unieke levenservaringen genereert.
- Het patriarchaat is een systeem dat alle machtsverhoudingen structureert.
- De systemische ongelijkheid tussen vrouwen en mannen structureert alle andere ongelijkheden. Welke discriminatie ook wordt geïdentificeerd, er bestaat nooit symmetrie in de manier waarop vrouwen en mannen worden getroffen.
- Sociale ongelijkheden hangen samen met genderongelijkheden. Het is onmogelijk om de ene te begrijpen of aan te pakken zonder rekening te houden met de andere, met het risico dat deze laatste verergeren.
- “De meest onderdrukte man kan een ander wezen onderdrukken, namelijk zijn vrouw. Zij is de proletariër van de proletariër.” — Flora Tristan



Convergenties – Seksisme treft niet alle vrouwen op dezelfde manier.

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (*Geweld en intimidatie in de arbeidswereld*, 2022) worden geracialiseerde vrouwen, migrantenvrouwen, LGBTQIA+ vrouwen en vrouwen met een handicap vaker blootgesteld aan geweld. De Barometer 2023 over seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs (CPED, OE-VSS, #NousToutes, Union Étudiante, Chair.es) bevestigt deze verhoogde blootstelling. Zonder een intersectionele benadering maken publieke beleidsmaatregelen deze ervaringen onzichtbaar.

B Het continuüm tussen studies en onderneming



*“Ik werd slachtoffer van seksisme **op school én in het bedrijfsleven**. Het is altijd hetzelfde.”*

Van seksisme tijdens studies naar seksisme op het werk

Een genormaliseerde continuïteit

Discriminerende gedragingen gedurende het hele leven van vrouwen

Tijdens studies of aan de universiteit **verklaart 81% van de respondenten dat zij ongepaste grappen of opmerkingen** hebben ondergaan. Dit cijfer blijft zeer hoog in ondernemingen, waar **88% van de vrouwen gelijkaardige gedragingen rapporteert**.

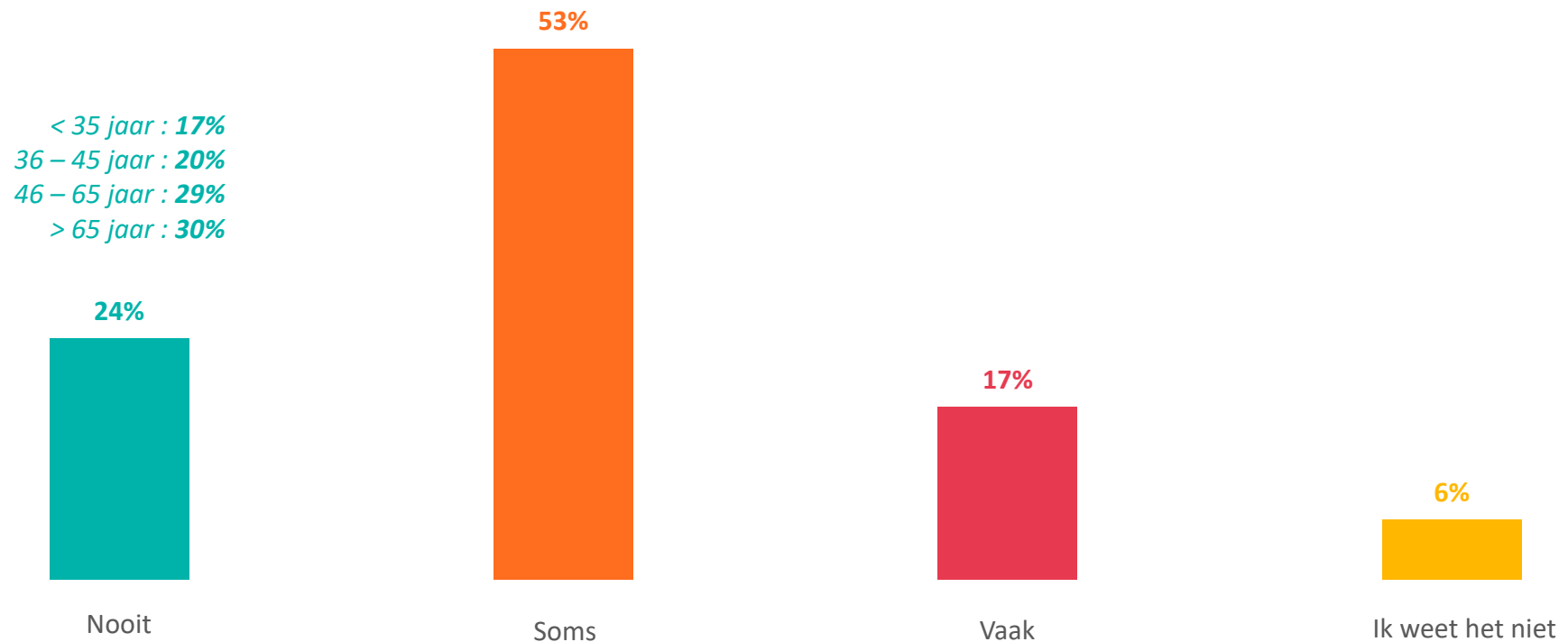
Ongepaste blikken, benaderingen of toenaderingen treffen **55% van de vrouwen in de onderwijscontext** en lopen op tot **58% in de professionele sfeer**. Deze gedragingen, die reeds vanaf de adolescentie worden getolereerd en gebanaliseerd, installeren zich als gewoontes die zich voortzetten in het volwassen leven.

Strafrechtelijke feiten, zoals **seksuele intimidatie**, treffen **14% van de vrouwen tijdens hun studies** en stijgen tot **21% op het werk**. Eenzelfde vaststelling geldt voor **seksuele agressie**, die **14% van de vrouwen tijdens de studies** en **12% op de werkplek** treft. Deze cijfers tonen aan dat de overgang van studies naar onderneming geen breuk betekent, maar een voortzetting van seksistisch geweld.

Deze cijfers bevestigen dat **seksistisch geweld en discriminatie vroeg beginnen en zich doorzetten gedurende het hele leven van vrouwen**. Wat op school of aan de universiteit wordt ervaren, bereidt helaas het terrein voor, voor wat zich later in ondernemingen afspeelt.



Seksisme voor 7 vrouwen op 10



Van de vrouwen die aangeven **nooit** met dergelijke gedragingen te zijn geconfronteerd, is 59% ouder dan 46 jaar. Velen beschrijven vandaag situaties die destijds niet als seksistisch werden erkend, wat hun herinnering en perceptie van hun ervaring als slachtoffer beïnvloedt:

“Ik dacht dat **het normaal was** dat meisjes minder aandacht kregen in de klas.”

“Zijn deze herinneringen te ver weg? Werden deze ongepaste gedragingen toen **gebanaliseerd?**”

“Ik herinner mij niet dat ik seksisme op school heb meegemaakt, maar misschien **herkende ik het toen niet als zodanig.**”

“Weinig herinneringen, want het werd toen niet als **problematisch** beschouwd.”

Convergenties – Van seksisme op school naar seksisme op het werk: een continuüm

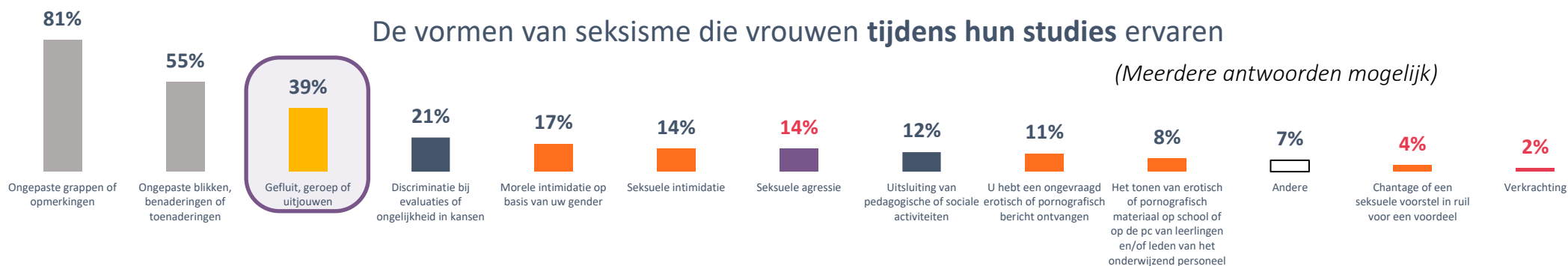
De Barometer 2023 over seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs in Frankrijk meldt dat 40% van de studentes seksueel werd geïntimideerd. De enquête van Elles Bougent over loopbanen in de wetenschappen rapporteert dat 75% van de studentes in STEM-richtingen (wetenschappen) zich zorgen maakt over seksisme en gendergerelateerde discriminatie voor hun toekomst. Eén op vijf beschouwt seksisme zelfs als de belangrijkste moeilijkheid waarmee zij geconfronteerd worden. Het HCE (*Barometer seksisme, golf 4, 2024*) stelt vast dat jonge vrouwen al zeer vroeg zelfbeschermingsreflexen ontwikkelen: waakzaamheid, zelfcensuur en banaliserende copingstrategieën.

Opvallende gelijkenis tussen de vormen van seksisme tijdens de studies en op het werk



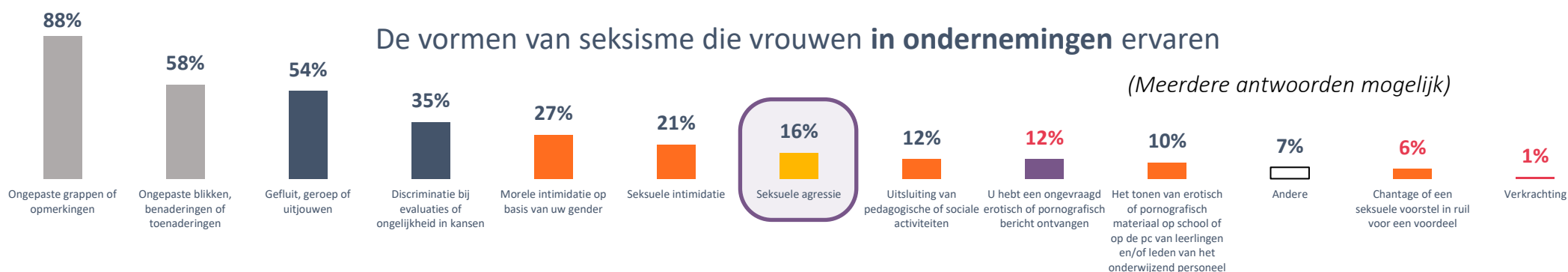
De vormen van seksisme die vrouwen tijdens hun studies ervaren

(Meerdere antwoorden mogelijk)



De vormen van seksisme die vrouwen in ondernemingen ervaren

(Meerdere antwoorden mogelijk)



De vormen van seksisme die vrouwen tijdens hun studies en in ondernemingen ervaren zijn vergelijkbaar, **met uitzondering van gefluit, geroep of uitjouwen (seksistische beledigingen)**, die vaker voorkomen tijdens de studies dan op het werk.



Studies

14% Seksuele intimidatie - 14% Seksuele agressie

Dit geweld laat levenslange sporen na: de getuigenissen van vrouwen boven de 45 jaar ...

Seksuele agressie

"Op de middelbare school **knepen jongens in onze borsten** en tilden ze onze rokken op."

"In de kantine werd ik het slachtoffer van **wrijving**."

"**Poging tot verkrachting** tijdens een studentenfeest, voorkomen dankzij zelfverdediging."

"Een leraar stond naast me **met zijn penis in erectie** ter hoogte van mijn hoofd."

Seksuele intimidatie

"Mijn mentor nodigde me uit **in zijn hotelkamer** om te 'werken'."

"Een student stelde me voor om **tegen betaling** met hem naar bed te gaan, omdat hij 'een leuk meisje wilde uitproberen'."

"Een leraar noemde me 'Joséphine' en zei dat ik hem deed denken aan **een naakte odalisque**."

Andere traumatische ervaringen

"Ik ben in de jaren 90 onder chemische invloed **verkracht door een groep mannen**."

"Op de basisschool eiste een jongen dat **ik mijn slipje uitdeed** in de schoolbus."

"Een aardrijkskundeleraar **keek onder de rokjes** van de leerlingen. Iedereen wist het, maar niemand greep in."



Studies

21%

Gendergerelateerde discriminatie

Schooloriëntatie en toewijzing van stereotiepe taken

"Ik werd naar **kinderpsychologie** gestuurd, omdat dat als meer geschikt voor een vrouw werd beschouwd."

"Jongens **kregen systematisch** de meest zichtbare projecten toegewezen."

"Een klasgenoot zei me dat **niemand zou willen trouwen met een vrouw die ingenieur** wilde worden."

Hyperseksualisering

"Een leraar beoordeelde **de mooiste meisjes** bij de cijfers en examens."

"Een leraar zei voor de hele klas dat ik '**kleine borsten**' had, wat me erg in verlegenheid bracht."

"Mijn leraar zei dat ik hem deed denken aan een kunstwerk: dat van **een naakte odalisque**. Ik was nog geen 16 jaar oud. "

Seksisme geïntegreerd in de schoolcultuur

"Bij de presentaties aan het begin van het jaar waren er vaak tradities die **vernederend waren voor meisjes**."

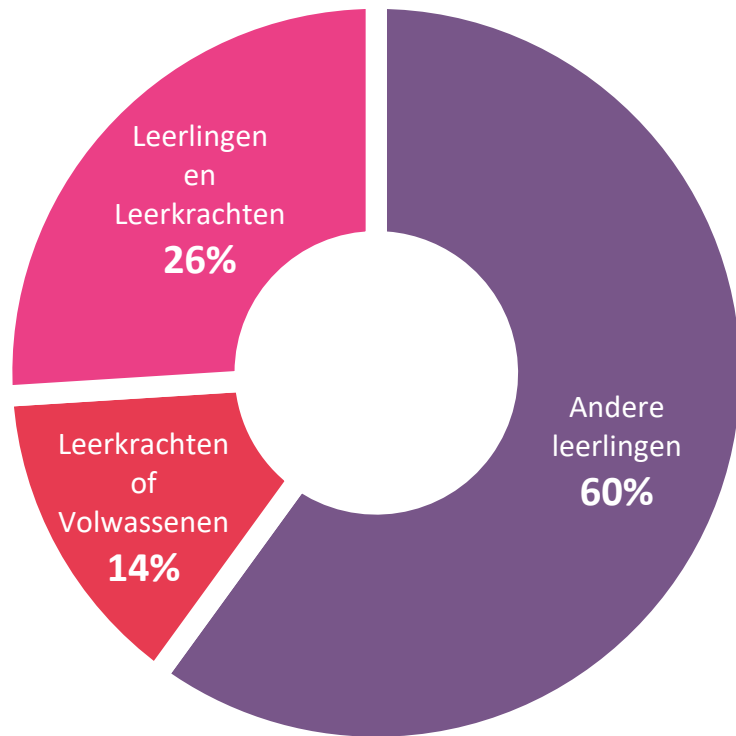
"Tijdens mijn studie zei een leraar expliciet dat meisjes geen carrière zouden nastreven, **omdat ze zouden trouwen**. "

"Ik heb niet deelgenomen aan de integratieactiviteiten uit angst voor wat ik had gehoord. Meisjes moesten geblinddoekt ananasschijfjes vangen en die schijfjes werden **op de geslachtsdelen van de jongens** gelegd..."

"Leraren namen mijn antwoorden in de les **minder serieus** omdat ik een meisje was."

"Tijdens een mondeling examen legde een leraar uit dat **verkrachting 'wetenschappelijk onmogelijk' was**."

Daders van dit geweld



Seksisme in de onderwijscontext wordt zowel gevoed door gedragingen **TUSSEN LEERLINGEN** ...

“Mijn klasgenoten noemden mij **‘hoer’** nadat een jongen had gelogen over een vermeende relatie met mij.”

“Een student stopte muntstukken **in mijn décolleté tijdens de les**. Niemand reageerde.”

“De jongens in mijn klas zeiden dat meisjes **in de keuken moesten blijven**.”

... als door **AUTORITEITSFIGUREN**

“Mijn leerkracht zei dat ik goede punten had **dankzij mijn uiterlijk**.”

“Mijn professor zei dat we betere punten kregen als we **rokken** droegen.”

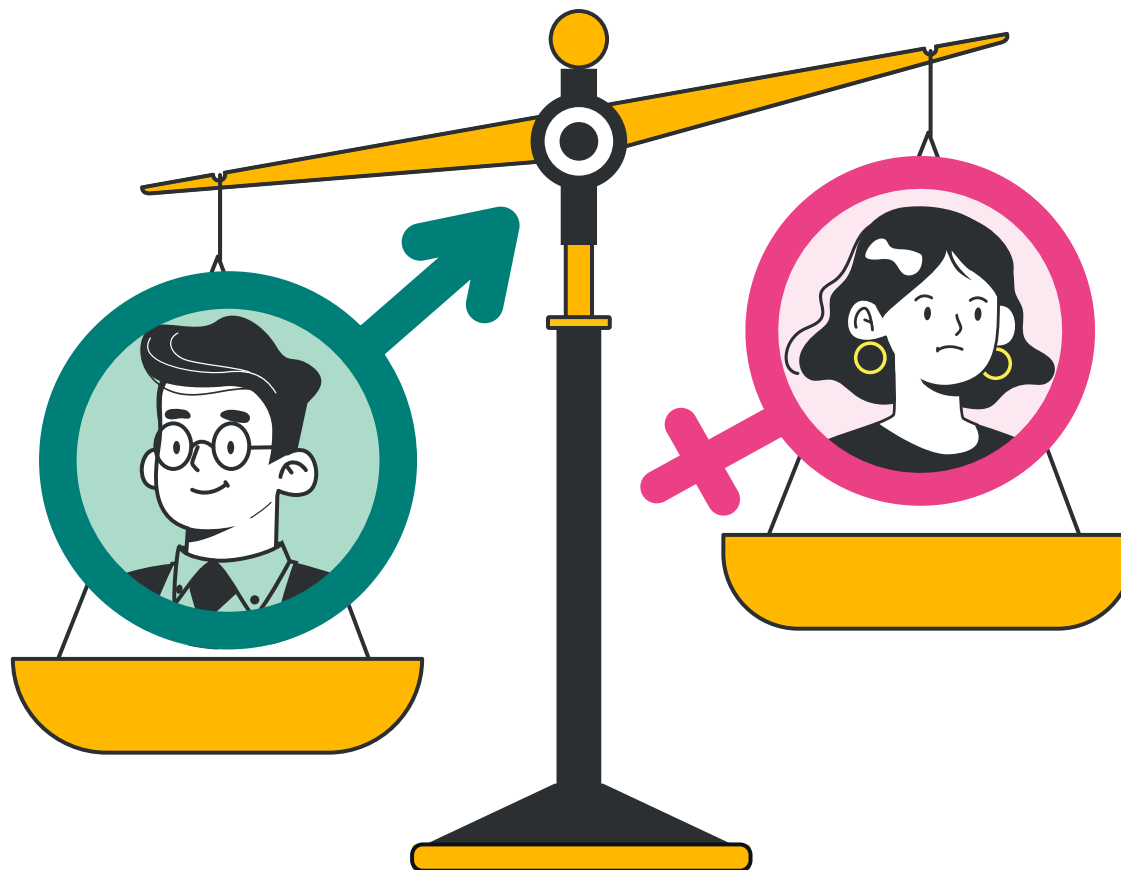
“Een professor raadde mij na een examen aan om terug te keren naar **‘mijn naaiwerk’**.”

Convergenties

De Barometer 2023 over seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs (Frankrijk) benadrukt dat de daders van geweld zijn:

- **Studenten:** zij vertegenwoordigen de meerderheid van de daders in verschillende vormen van geweld, met name seksistische beledigingen (55%), seksuele intimidatie (54%), seksuele agressie (62%) en verkrachting (63%).
- **Docenten:** zij worden in bepaalde gevallen genoemd als daders, met name bij seksistische beledigingen (25%) en seksuele intimidatie (13%). De daders zijn in meerderheid mannen, goed voor 69% tot 96% van de gevallen, in het bijzonder bij seksistisch en seksueel geweld.

C Focus op seksisme op het werk



Psychologische en fysieke onveiligheid van vrouwen op het werk

- De meest gebanaliseerde gedragingen, zoals **ongepaste grappen of opmerkingen**, komen het vaakst voor. Zij weerspiegelen een impliciete culturele tolerantie voor gedragingen die stereotypen versterken en een vijandige werkomgeving kunnen creëren.
- **Ongepaste blikken of benaderingen** worden vaak als minder ernstig beschouwd, maar getuigen van een blijvende objectivering van vrouwen binnen professionele omgevingen.
- **Professionele discriminatie** toont aan dat seksisme zich niet beperkt tot geïsoleerde feiten, maar ook loopbaankansen en gelijke toegang tot opportuniteiten beïnvloedt.
- Het bestaan van ernstiger vormen van geweld, zoals **seksuele of morele intimidatie en seksuele agressie**, hoewel statistisch minder frequent, onthult de mogelijke gevolgen van de banaliserende omgang met seksistische microagressies.
- Hoewel de sensibilisering rond seksisme toeneemt, blijven seksistische gedragingen alomtegenwoordig. De banaliserende aard van microagressies binnen alledaags seksisme maakt ze des te moeilijker om aan te klagen en te voorkomen.

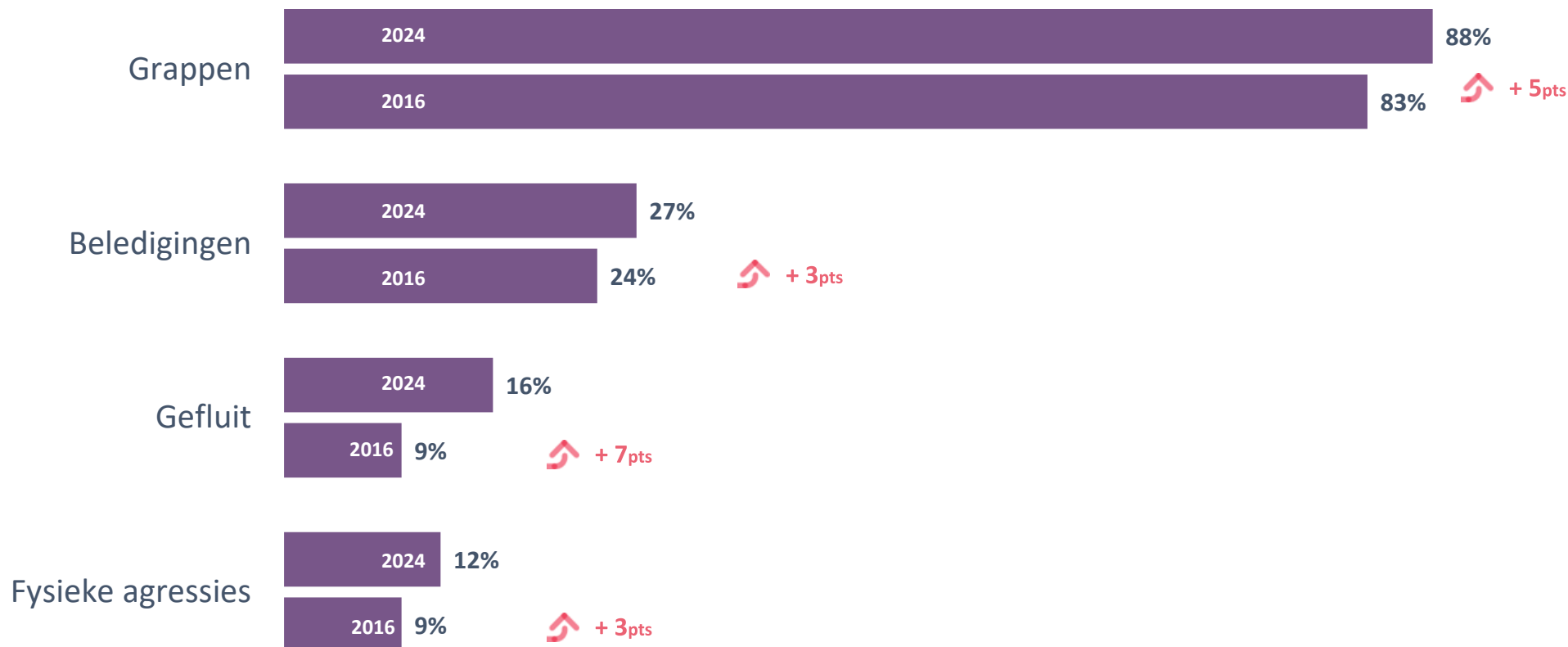




Werk

Alle vormen van seksisme nemen toe

Vergelijking 2016 – 2024 Meerdere antwoorden mogelijk



Convergenties

#StOpE-enquête 2024 bij 301 ondernemingen in Frankrijk:

70% van de vrouwen werd reeds geconfronteerd met een discriminerende of seksistische situatie op het werk

2 op de 3 vrouwen kregen te maken met seksistisch gedrag tijdens vergaderingen

3 op de 4 vrouwen worden blootgesteld aan seksistische grappen en 1 op de 2 aan seksistische opmerkingen

4 op de 10 vrouwen moesten opmerkingen over hun uiterlijk of kleding verdragen

EU-GBV-enquête 2021–2022 “Gendergerelateerd geweld in België”: 33% van de vrouwen verklaart tijdens hun professionele loopbaan seksuele intimidatie te hebben ondergaan. 66,6% kreeg te maken met ongepaste blikken, 56,9% met beledigende grappen of opmerkingen en 25,5% met ongepaste seksuele voorstellen.



Werk

Vormen van “alledaags” seksisme of discriminatie

Analyse 2024

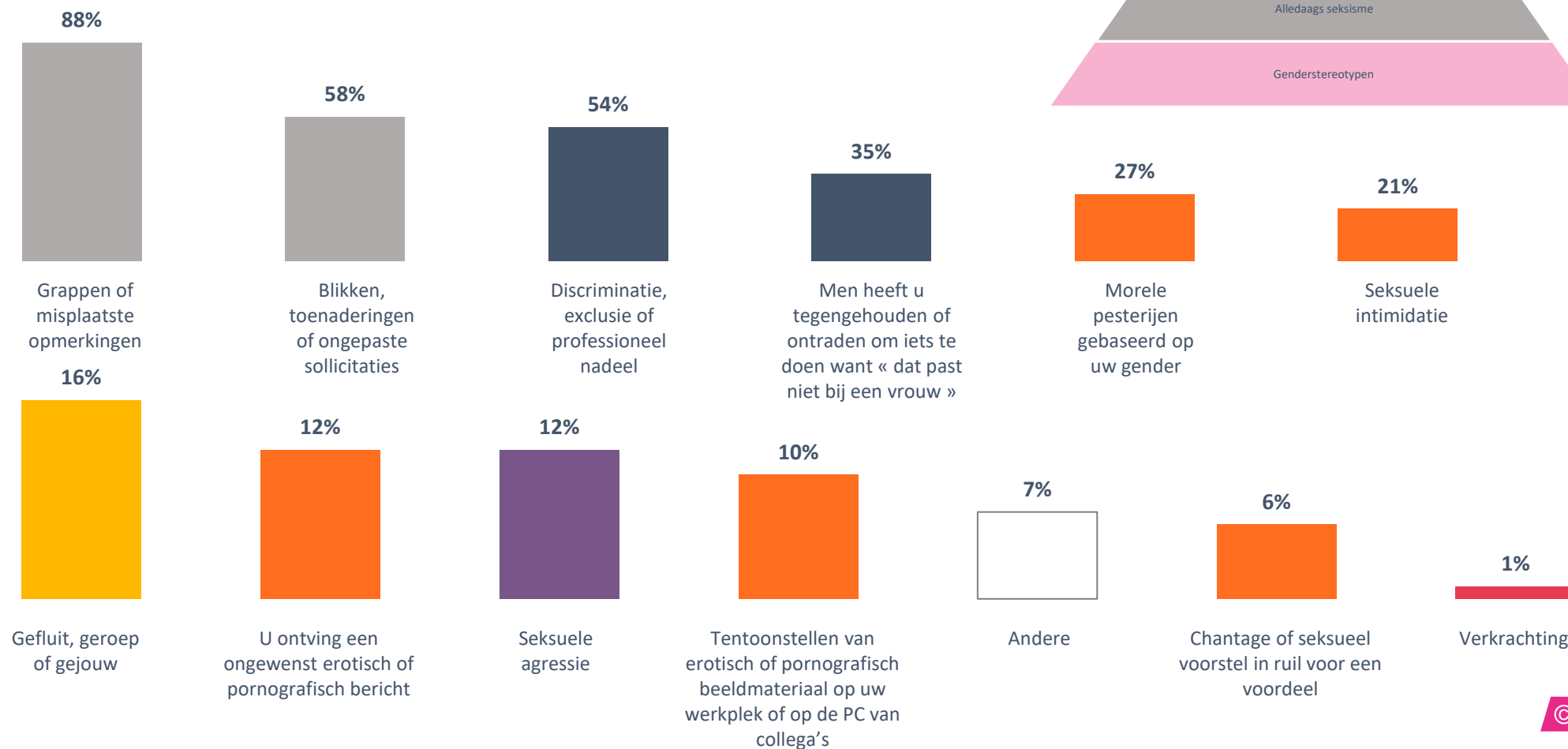
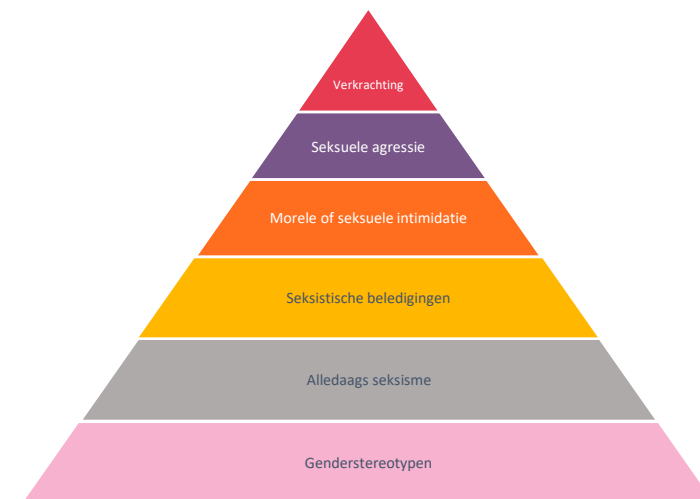
65%	Opmerkingen over uw werkhouding <i>bv. “Je bent te autoritair”, “Je bent te emotioneel”, “Je bent niet glimlachend genoeg om ... te zijn”</i>
56%	Vaker onderbroken worden wanneer u het woord neemt
56%	Als overgevoelig worden beschouwd wanneer u reageert op grappen over vrouwen
54%	Opmerkingen over de kleding, het kapsel of de make-up die u draagt of zou moeten dragen
54%	Minder gehoord, betrokken bij beslissingen of in overweging genomen worden
50%	Opmerkingen over uw privéleven <i>bv. “Moet jij niet thuis zijn bij de kinderen?”, “Hoe ga je je functie combineren met je nieuwe moederschap?”, “Je zegt dat je geen kinderen wilt... maar je zal wel van mening veranderen!”</i>
49%	Uw competenties of geloofwaardigheid in twijfel getrokken zien omdat u een vrouw bent <i>bv. technische functies, leiderschapsvermogen, ...</i>
48%	Stereotiepe toewijzing van taken: notuleren, vergaderingen of het jaarlijkse evenement organiseren...
23%	Angst om uw zwangerschap aan te kondigen of om uw ouderschapsverlof te verlengen Voor zelfstandigen: angst voor mogelijke reacties van klanten, leveranciers en samenwerkingspartners
21%	Geen gelijke toegang tot strategische projecten en/of klanten Voor zelfstandigen: concurrentie met ondernemingen die door mannen worden geleid
19%	Te horen krijgen dat u een promotie of functie enkel hebt verkregen omdat u een vrouw bent
18%	Jobverlies of geen doorgroeimogelijkheden omwille van moederschap (indien van toepassing), of geen ontwikkeling van uw bedrijf indien u zelfstandige bent
2%	Andere



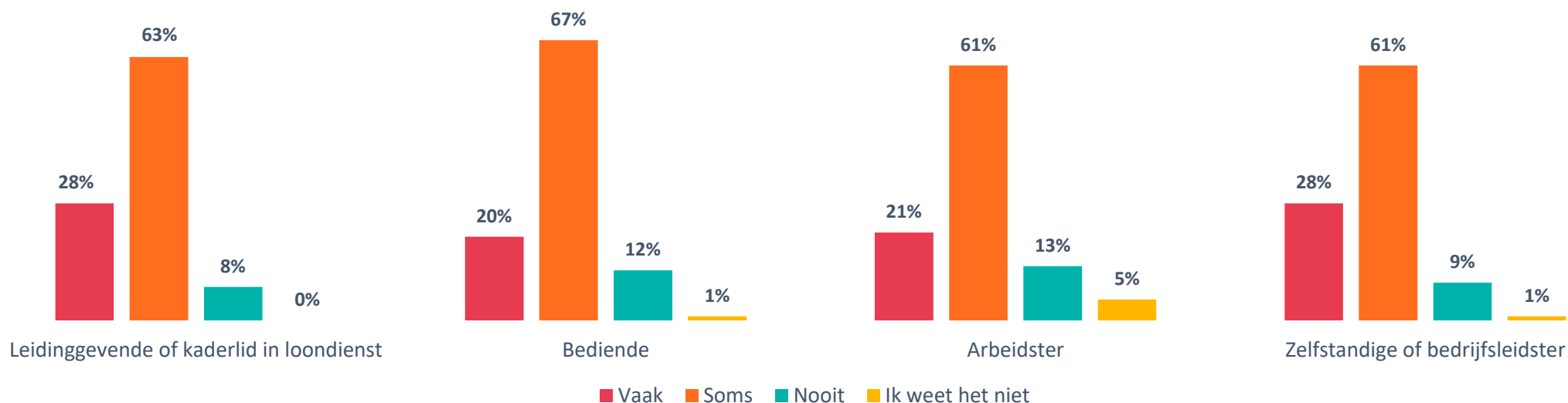
Werk

Seksistisch of seksueel geweld op het werk

Analyse 2024 *Meerdere antwoorden mogelijk*



Seksisme treft alle vrouwen, ongeacht functie of hiërarchische positie



*“Het is verrassend dat een vrouw zo’n veeleisend projectteam zo goed kan leiden!” “Denk je niet dat **dit grote project beter door een man zou worden behandeld?**”*

*“Een klant noemde mij **‘mijn kleine schat’** en weigerde met mij samen te werken tot een man het overnam.”*

*“Men zei mij dat ik niet moest solliciteren naar een promotie omdat **de taken ‘te zwaar’ zouden zijn voor een vrouw.**”*

*“(Bij een kredietaanvraag) **weigerde de bankier naar mij te luisteren tot mijn mannelijke collega arriveerde om samen met mij te pitchen.**”*

Convergenties – Seksisme wordt versterkt bij vrouwen in precare situaties, maar ook bij vrouwen die machtsverhoudingen uitdagen

De Internationale Arbeidsorganisatie, rapport “Geweld en intimidatie in de arbeidswereld” (2022), benadrukt dat personen in precare of laaggekwalificeerde jobs het meest worden blootgesteld aan seksistisch geweld en het minst geneigd zijn dit te melden, uit vrees voor represailles of jobverlies.

“The Reality Gap” van Shape Talent (2024), een enquête bij 2.394 vrouwen werkzaam in ondernemingen in Zwitserland, Duitsland, Spanje en Zweden, toont aan dat ongelijkheden niet afnemen maar toenemen met anciënniteit: bijna één op de twee vrouwelijke kaderleden of leidinggevenden voelt zich tijdens vergaderingen gedevalueerd.

IPSOS-enquête 2023: 49% van de vrouwelijke wetenschappers verklaart tijdens hun carrière slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie — bijna één op de twee. Onder hen rapporteert 65% een negatieve impact op hun betrokkenheid bij de wetenschap en hun loopbaan.

Wie zijn de daders van seksisme op het werk?

De dubbele straf voor vrouwen in frontlinie-functies (in contact met het publiek)

Meerdere antwoorden mogelijk

Tussen collega's

*“Een idee dat ik tijdens een vergadering heb voorgesteld, werd genegeerd en vervolgens **herhaald door een man**, die er alle eer voor kreeg.”*

*“Als vrouw worden wij minder gehoord tijdens ronde tafels, zowel door mannelijke collega's als door mannelijke klanten. Het is voor hen duidelijk **moeilijk om richtlijnen van een vrouw te aanvaarden**.”*

Door de hiërarchie

*“Tijdens een evaluatie werd mij gevraagd of ik van **plan was een kind** te krijgen voordat men mij een strategisch project zou toevertrouwen.”*

*“Tijdens een stage **probeerde mijn stagebegeleider mij te verkrachten**. Ik kon ontsnappen, maar ik heb niets gezegd uit angst voor de gevolgen.”*

Door klanten

*“Tijdens een afspraak met een klant **maakte hij opmerkingen over mijn uiterlijk** en weigerde hij mij ernstig te nemen tot een man tussenkwam.”*

*“Ik ben restauranthouder en een van mijn vennoten beheert de wijnkaart. Zij stelt de wijnkaart op en heeft de meeste expertise. **Toch geven sommige mannelijke klanten de voorkeur aan mijn advies**, zelfs nadat ik heb uitgelegd dat zij hiervoor verantwoordelijk is.”*

77%

73%

41%

Werkcollega's

Personen met een
hoger hiërarchische
status dan u

Klanten, leveranciers
of partners

De stem van vrouwen...

Minderwaardigheid en negatieve stereotypen

“Tijdens vergaderingen werd verwacht dat een vrouw zou beslissen **om koffie te maken en te serveren.**”

“Tijdens een gala nodigde een man mij uit aan zijn tafel om **‘omringd te zijn door mooie vrouwen’** en legde hij zijn hand op mijn dij om ‘een grap te vertellen’.”

“**Men weigerde mij een functie** met de opmerking dat ik als getrouwde vrouw toch kinderen zou krijgen.”

“Tijdens een vergadering **onderbrak een man mij herhaaldelijk** en niemand reageerde.”

“Tijdens een sollicitatiegesprek vroeg men mij **of ik van plan was kinderen te krijgen**, een vraag die men nooit aan een man zou hebben gesteld.”

“Men vroeg mij mij te verontschuldigen bij een leidinggevende voor een fout die hij zelf had gemaakt, **omdat hij zich ‘gekwetst’ voelde.**”

“**Mijn leidinggevende weigerde naast mij** in de auto te zitten omdat ik een vrouw ben.”

“In een vergadering **werden mijn ideeën genegeerd** en vervolgens hergebruikt door een mannelijke collega die er zelf de eer voor opeiste.”

“Een directeur zei, toen hij zag dat ik een klant wilde ontmoeten: **‘Hebben vrouwen tegenwoordig ook competenties?’**”

“**Mijn bijdragen aan projecten werden geminimaliseerd** met de opmerking dat het ‘projecten voor kinderen’ waren.”

“**Ik moest mijn technische competenties verantwoorden**, terwijl mijn mannelijke collega’s automatisch als geloofwaardiger werden beschouwd.”

“Men legde **een foto van een gesluierde vrouw** op mijn bureau met de opmerking dat vrouwen zo zouden moeten zijn: **stilzwijgend.**”

De stem van vrouwen...

Seksuele intimidatie en objectivering

“Mijn mannelijke collega maakte opmerkingen over mijn **‘enorme borsten’** in het bijzijn van iedereen.”

“Ik ontving ongepaste berichten van een leidinggevende die zei dat hij een **‘feeling’** met mij had. Ik was doodsbang om naar dat bedrijf terug te keren.”

“Tijdens een stage stelde een collega voor om bij hem te komen wonen, omdat er volgens hem **een connectie tussen ons** was.”

“Een collega **vertelde mij over een seksuele droom over mij** en lachte daarbij, terwijl ik verloofd was.”

“Een patiënt **masturbeerde** tijdens een behandeling die ik uitvoerde.”

“Een klant nam zonder mijn toestemming **een foto van mij** en vertelde mij dat nadien.”

“Een collega maakte **een pornografische montage** met mijn foto en verspreide die.”

Seksuele agressies

“Ik werd op de billen **geslagen** door een collega die zei dat ik koffie moest zetten.”

“Een vrouw in mijn team werd bij de borsten **gegrepen en met geweld gekust** door een collega die politieagent was.”

“Een collega **raakte mij onder de tafel aan in mijn kruis.**”

“Mijn baas **kuste mij op de mond** in plaats van mij een kus op de wang te geven.”

“Een collega liet tijdens een afterwork geleidelijk zijn hand over mijn billen glijden.”

“Men zei dat ik **een vlek** op mijn broek had. In werkelijkheid werd ik op mijn billen aangeraakt.”

Discriminaties

“Ik werd **uitgesloten van een belangrijke opdracht** omdat ik een mannelijke collega had gevraagd te stoppen met schreeuwen.”

“Ik werd **uitgesloten van informele gesprekken** tussen mannen die rechtstreeks invloed hadden op projecten waaraan ik werkte.”

“Men zei mij duidelijk dat ik geen promotie zou krijgen omdat ik **kinderen** heb.”

“Ik **verloor mijn job** omdat ik seksistische uitspraken had aangeklaagd.”

Dubbele discriminatie: seksisme en leeftijdsdiscriminatie

Een neerbuigend seksisme tegenover vrouwen die niet langer tot de categorie van de “jongeren” behoren

- Seksisme beperkt zich niet tot het in twijfel trekken van competenties of het infantiliseren van vrouwen. Het uit zich ook in een sluimerende minachting tegenover vrouwen die niet langer beantwoorden aan de normen van “jeugd” (**seksuele of moederlijke “bruikbaarheid”**). Dit fenomeen weerspiegelt een dubbele discriminatie, zowel sexistisch als leeftijdsgebonden, waarbij vrouwen niet alleen op hun gender maar ook op hun leeftijd worden beoordeeld.

*“Mijn hiërarchische meerdere zei mij dat **ik blij mocht zijn dat een man mij op mijn leeftijd nog versierde**. Ik was 40 jaar.”*

- Deze opmerking, die zogenaamd “vriendelijk” of “humoristisch” bedoeld was, weerspiegelt in werkelijkheid een subtiele devaluatie. Zij bestendigt het idee dat **de waarde van een vrouw verbonden is met haar fysieke verschijsning** of haar vermogen om mannelijke aandacht aan te trekken, en minimaliseert tegelijk haar competenties en haar plaats in de professionele omgeving.

*“Met de leeftijd wordt er niet meer nagefloten op straat, maar op kantoor zijn er spotopmerkingen over **vrouwen in de menopauze**.”*

- Dit soort seksisme draagt in sterke mate bij tot **het onzichtbaar maken van vrouwen** naarmate zij vorderen in hun loopbaan en leven, en versterkt tegelijk schadelijke stereotypen.

Convergenties – Vrouwen en leeftijd: dubbele straf

De Franse Verdediger van rechten (Jaarverslag over gelijkheid, 2025) stelt vast dat oudere vrouwen minder promotie krijgen, minder worden gehoord en soms worden uitgesloten van strategische functies. McKinsey, *Women in the Workplace 2024* (VS): jonge vrouwen lopen evenveel risico als oudere vrouwen om tijdens hun loopbaan slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie: 34% van de vrouwen onder de 30 jaar en 35% van de vrouwen van 50 jaar en ouder hebben één of meerdere vormen van seksuele intimidatie ervaren tijdens hun carrière.

D De impact van seksisme

*“Het heeft **mij mijn hele leven** achtervolgd.”*

*“Tets kleins plus nog iets kleins...
dat wordt uiteindelijk heel veel!
Je slikt het in.”*

*“**Kwaadheid en therapie** zijn de enige dingen die mij hebben geholpen om hieruit te geraken.”*

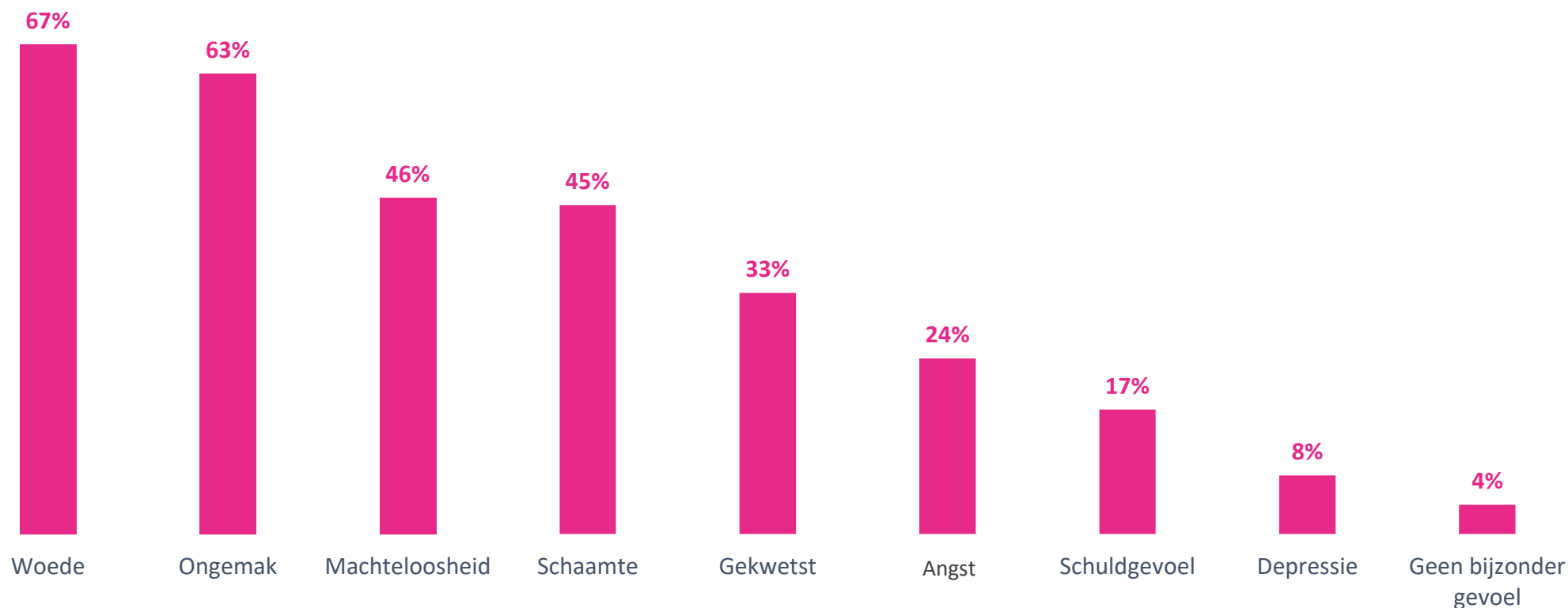
*“Het is jaren geleden, en **ik heb er nog steeds nachtmerries over.**”*



Psychologische impact van seksisme

Wat waren uw meest voorkomende gevoelens wanneer u seksisme onderging?

Meerdere antwoorden mogelijk



*“Jaren na een agressie voel ik mij
nog steeds schuldig.”*

*“Ik heb **een algemeen wantrouwen tegenover mannen**, vanwege mijn ervaringen uit het verleden.”*

*“Toen ik jong was, **bleef ik uit angst stil**. Vandaag reageer ik met woede.”*

*“In de publieke **ruimte** veroorzaakt het angst. In de privésfeer ongemak.”*

*“Het overheersende gevoel is **onrechtvaardigheid**. De sociale vrede berust op het zwijgen van vrouwen.”*

*“Het gevoel **bevuild** te zijn.”*

*“Schuldgevoel dat **ik mijn grenzen niet eerder heb gesteld**.”*

*“Ik vroeg mij af **wat ik had gedaan om dit te verdienen**.”*

*“Men voelt zich **verantwoordelijk** terwijl men slachtoffer is!”*

*“Ik was **volledig verstijfd**.”*

*“Je voelt je bedreigd en niet gerespecteerd, **een object!**”*

Convergenties – Duurzame psychologische gevolgen

Het Haut Conseil à l'Égalité (Frankrijk – Seksisme, polarisatie en stand van zaken, 2024) wijst op mentale uitputting als gevolg van herhaalde agressies.

De Association Française des Managers de la Diversité stelt vast dat 60% van de vrouwen hun gedrag of uiterlijk aanpast om seksisme te vermijden.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (België – Grensoverschrijdend gedrag in ondernemingen, 2025) spreekt van een diffuus maar permanent klimaat van onveiligheid, dat vrouwen verhindert om op het werk volledig zichzelf te zijn.

Volgens de Barometer 2023 over seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs ontwikkelt meer dan de helft van de slachtoffers angst, verlies van zelfvertrouwen of de wens om ontslag te nemen.

De Internationale Arbeidsorganisatie (Geweld en intimidatie in de arbeidswereld, 2022) verwijst naar een duurzame daling van motivatie.

IPSOS-enquête 2023 (Frankrijk): 49% van de vrouwelijke wetenschappers verklaart tijdens hun carrière slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie — bijna één op de twee. Van hen rapporteert 65% een negatieve impact op hun betrokkenheid bij de wetenschap en hun loopbaan.

“The Reality Gap” van Shape Talent (2024): bijna één op de twee vrouwelijke kaderleden maakt zich zorgen over hoe zij tijdens vergaderingen wordt gepercipieerd en 46% voelt zich niet op haar plaats.

EU-GBV-enquête 2021–2022 “Gendergerelateerd geweld in België”: 41,9% van de vrouwen die langdurig afwezig waren, rapporteert slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie op het werk, tegenover 30% van de vrouwen zonder langdurige afwezigheid.

De kost van seksisme op het werk voor de gezondheid van vrouwen

Discriminaties hebben schadelijke en langdurige gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid van personen, maar ook voor hun welzijn, motivatie en prestaties op het werk.

De instrumenten voor het meten van gezondheid op het werk (statistieken, uitrusting, referentiekaders) zijn grotendeels ontworpen op basis van mannelijke standaarden. Beschermingsmiddelen, preventiebeleid en werkritmes zijn niet afgestemd op vrouwelijke loopbaantrajecten noch op hun fysiologische specifieke kenmerken. Deze ontwerpvertekening maakt bepaalde werkomgevingen gevaarlijker of schadelijker voor vrouwen, zonder dat dit zichtbaar wordt gemaakt of gecorrigeerd.

Volgens Santé Publique France was **de prevalentie van psychisch lijden op het werk** in 2019 **twee keer zo hoog bij vrouwen**.

In België is 60% van de langdurig zieken vrouw. Bij de 55-plussers loopt dit zelfs op tot 80%.

Gegevens uit verschillende Belgische en Franse rapporten (Sciensano 2024, CWEF 2024, Verian–Laboratoire de l'Égalité 2024, OXFAM 2024) tonen aan dat **structureel seksisme op het werk een significante impact heeft op de fysieke en mentale gezondheid van vrouwen, zonder dat dit werkelijk wordt meegenomen in het huidige preventiebeleid**.

Werkende vrouwen lijden vaker aan slaapstoornissen, depressie, chronische vermoeidheid of fysieke pijn, in samenhang met genderbepalende arbeidsomstandigheden: mentale overbelasting, gebrek aan erkenning, multitasking, onzekerheid of isolement. Dit ongemak wordt verergerd door dagelijkse seksistische gedragingen, zoals ongepaste opmerkingen, devaluatie of infantilisering, die worden geïdentificeerd als factoren van duurzame stress en psychische uitputting.

Dit wordt **de allostatische belasting van seksisme** genoemd: de fysiologische en psychologische slijtage veroorzaakt door **herhaalde, cumulatieve en langdurige** blootstelling aan seksistisch geweld, microagressies, discriminaties en stressvolle situaties verbonden aan seksisme. Wanneer stress constant is, blijft het stresssysteem permanent geactiveerd. Men spreekt dan van allostatische belasting.

Het is de biologische kost van zich voortdurend te moeten aanpassen.

Het Verian-rapport voor het Laboratoire de l'Égalité (Frankrijk 2024) identificeert seksistische gedragingen als verzwarende factoren van psychosociale risico's voor vrouwen op het werk. Opmerkingen over het uiterlijk, onderschatting van competenties, gebrek aan erkenning of doorgroeimogelijkheden worden genoemd als bronnen van stress en verlies van zelfvertrouwen. Deze herhaalde seksistische microagressies of agressies hebben cumulatieve effecten op de mentale gezondheid. **Het verband tussen dit geweld van lage intensiteit en psychische vermoeidheid is vandaag gedocumenteerd, maar wordt nog niet geïntegreerd in het beleid rond kwaliteit van het werklevens.**

De zwaarte van banen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend, wordt niet gemeten en dus ook niet erkend, in tegenstelling tot die van mannen (bouw, politie, brandweer, enz.). Toch nemen vrouwen vaker en langer ziekteverlof op wegens musculoskeletale aandoeningen. Dit gebrek aan aandacht is ook seksisme!

In België betreft 32,5% van de arbeidsongeschiktheid wegens musculoskeletale aandoeningen vrouwen, tegenover 30,6% bij mannen.

- Volgens de studie van de Fondation des Femmes over de kost van senioriteit (2025) verlaten vrouwen **vanaf 45 jaar**, vaak uitgeput, **voortijdig de arbeidsmarkt of verminderen zij hun arbeidstijd**. Langdurige ziekteverloven en invaliditeit nemen sterk toe tussen 45 en 55 jaar. Waarom?
 - Zij oefenen fysiek of psychisch zware beroepen uit die zelden als zodanig worden erkend.
 - Zij dragen al twee decennia onafgebroken een mentale en emotionele belasting.
 - Zij maken een hormonale transitie door die wordt geminimaliseerd en waarvan de effecten worden onderschat.
 - Zij evolueren in werkomgevingen die soms vijandig zijn, in het bijzonder wanneer zij de mannelijke loopbaanevolucie beginnen te “hinderen”.
 - Zij worden sociaal onzichtbaar onder invloed van een seksisme dat vermengd is met een specifieke vorm van veroudering ten aanzien van senioren.



Seksisme schaadt de gezondheid van vrouwen

Discriminatie heeft schadelijke en langdurige gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid van vrouwen. Seksisme moet als een volwaardig beroepsrisico worden erkend.

2x

meer psychisch lijden
op het werk bij vrouwen
(Santé Publique France, 2019)

60%

van de langdurig zieken in België
zijn vrouwen. Bij 55-plussers loopt
dit op tot 80%.

Bij **70%**

van de gevallen van arbeidsongeschiktheid
van meer dan 6 maanden wegens burn-out
en angststoornissen gaat het om vrouwen
in België.

+345%

stijging van het aantal vrouwen in
invaliditeit in België tussen 1996 en
2022, tegenover 71% bij mannen.

Herhaalde en cumulatieve blootstelling

- Devaluerende, vijandige en **discriminerende** omgevingen gedurende de hele loopbaan
- **Alledaags seksisme = langdurige stress en uitputting**
- Slaapstoornissen, depressie, chronische vermoeidheid, pijn

De allostatische belasting van seksisme

- **Fysiologische en psychologische slijtage** door herhaalde blootstelling aan seksistisch geweld en microagressies
- Constante stress → **het stressresponsysteem blijft permanent geactiveerd**
- Dit is **de biologische kost van zich voortdurend te moeten aanpassen**

Sporen in de hersenen (PNAS-studie)

- **7.876 MRI-scans**, 29 landen, leeftijden 18–40 jaar
- Seksisme en geweld tegen vrouwen → **verdunding van de rechterhersen helft**, die betrokken is bij emotieregulatie → depressie, posttraumatische stress
- Meer gendergelijke landen (Finland, Zweden): **geen verschil** tussen vrouwen en mannen
- Minder gendergelijke landen (India, Türkiye, Brazilië): **veranderingen in de hersenen** bij vrouwen

Impact op organisaties: langdurig absentisme, verlies van talent en lagere productiviteit. Seksisme wordt behandeld als een interpersoonlijk probleem in plaats van als een beroepsrisico.

Het erkennen als een volwaardig beroepsrisico is een essentiële voorwaarde. Anders behandelen organisaties de gevolgen — burn-out en afwezigheid — zonder de oorzaken aan te pakken.

E Het gebrek aan steun

“Niemand heeft ook maar een vinger bewogen. Behalve een vrouw die even bang was als ik.”

“Vrouwen proberen te reageren, maar dat lukt niet altijd. Waar zijn de mannen?”

“Ik kan niet meer tellen hoe vaak mannen hun blik neerwaarts richtten (in de metro) terwijl ik hun hulp nodig had.”

“Dames, vecht! Niemand zal het in jullie plaats doen.”

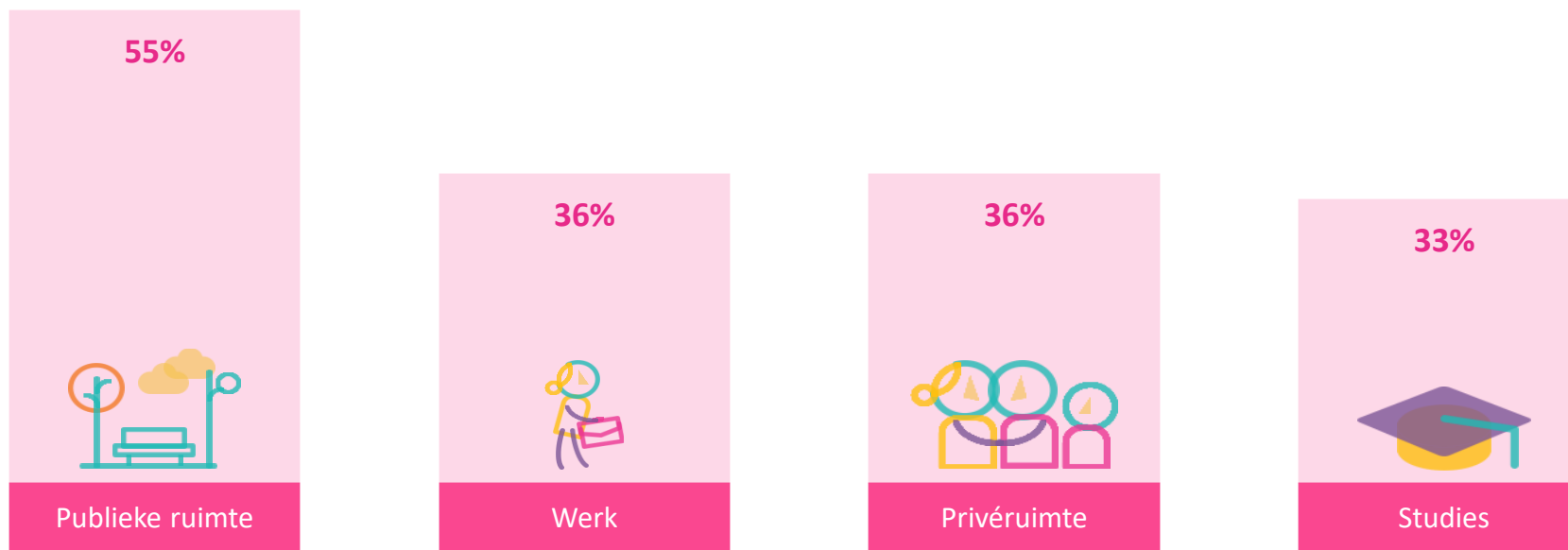


De afwezigheid van steun

Een realiteit die bijzonder uitgesproken is in de publieke ruimte

Tijdens deze ervaring(en), heeft iemand u gesteund of geholpen?

Antwoord: **Niemand**



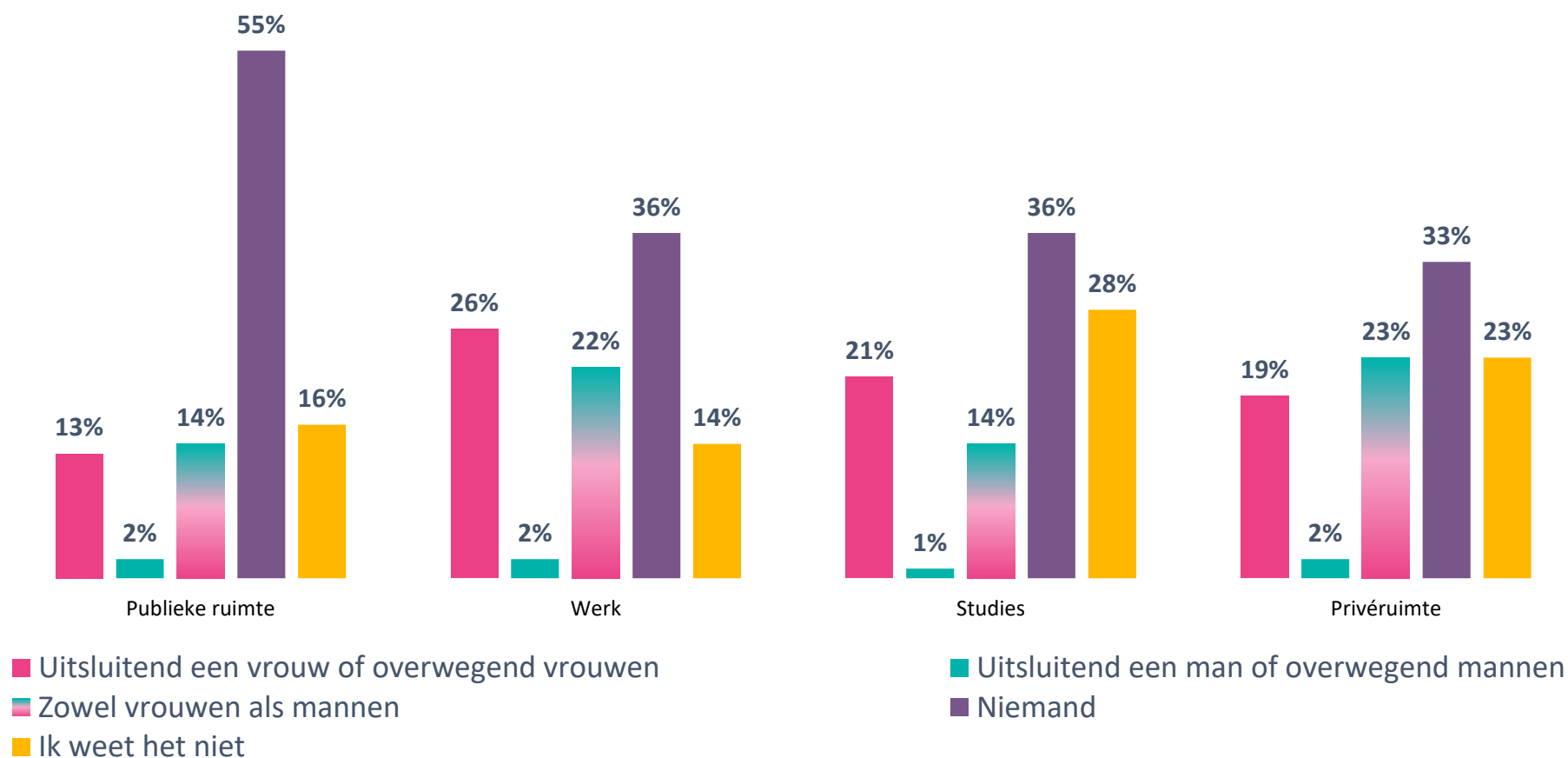
“Ik voelde mij zo alleen. Het feit dat niemand mij hielp, heeft mijn gevoel van woede en stress verergerd.”

Wie grijpt in om het slachtoffer te beschermen?

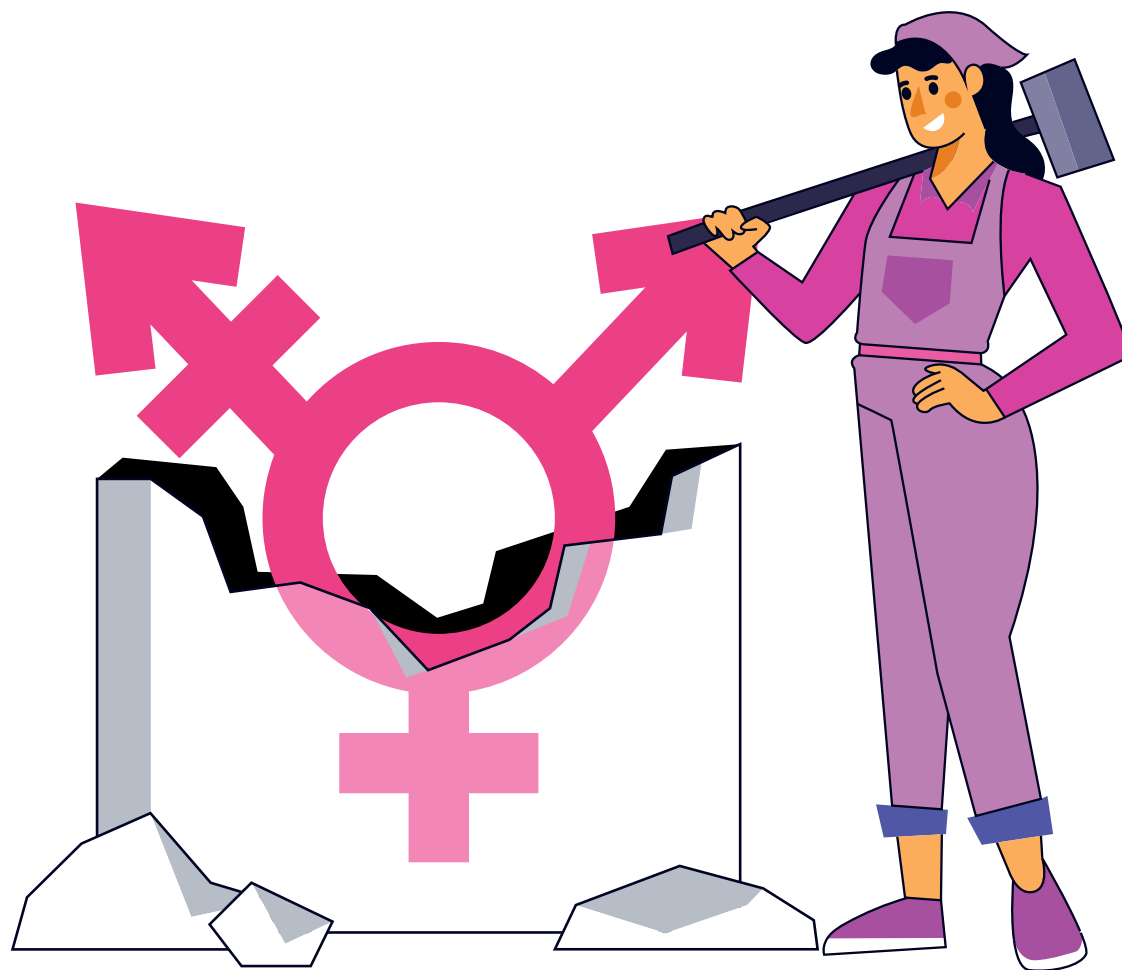
Het zijn vooral andere vrouwen die reageren.

Mannen grijpen doorgaans pas in wanneer vrouwen al tussenkomen.

Tijdens deze ervaring(en), heeft iemand u gesteund of geholpen?



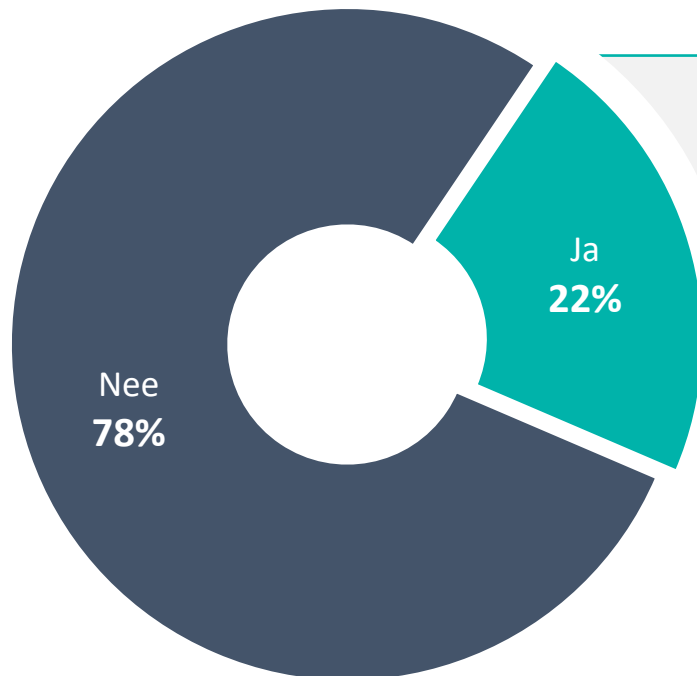
F Het melden van seksisme



Meer dan $\frac{3}{4}$ van de vrouwen meldt seksisme niet

En wanneer zij het wel doen, wordt $\frac{2}{3}$ niet beschermd

Hebt u ooit een seksistische gedraging gemeld bij de bevoegde instanties?



Indien ja, bent u van mening dat deze melding u heeft beschermd of concrete positieve gevolgen heeft gehad?

9% Ja, volledig

23% Ja, gedeeltelijk

20% Neen, integendeel

48% Neen, niet echt

*“Een cliënte ontving **bedreigende berichten** nadat zij het seksisme in haar onderneming had aangeklaagd.”*

*“**Dan verander je beter van onderneming.** Tegen de tijd dat mijn baas reageert...”*

Waarom werd het niet gemeld?

Meerdere antwoorden mogelijk

57% Twijfel over de doeltreffendheid van de bestaande meldingsprocedure

49% Ik heb de feiten geminimaliseerd

37% Angst voor gevolgen voor mijn job of professionele loopbaan
Voor zelfstandigen: ik vreesde gevolgen voor de ontwikkeling van mijn onderneming

27% Angst voor represailles van de persoon met seksistisch gedrag

24% Ik wist niet tot wie ik mij moest wenden

14% Andere

4% Ik heb druk ondervonden

“Na mijn melding werd ik **uitgesloten van belangrijke projecten** en werden mijn verantwoordelijkheden verminderd.”

“De leidinggevende die ik had aangeklaagd, bleef mij bij het team **in diskrediet brengen.**”

“Een seksuele intimidator die **al 20 jaar in de onderneming bekend was**, werd uiteindelijk ontslagen na meerdere meldingen.”

Aan wie werd het gemeld?

Meerdere antwoorden mogelijk

60%	Mijn leidinggevende
33%	Afdeling Human Resources
16%	“Vertrouwenspersoon” of elke bevoegde interne autoriteit binnen de onderneming
16%	Andere
15%	Vakbond
14%	Arbeidsgeneeskunde of externe preventiedienst
9%	Politie
6%	Institutioneel orgaan voor gelijkheid of tegen discriminatie
3%	Meldingsnummer of -e-mailadres opgezet door de onderneming

Vrouwen kiezen een geval van seksisme te melden bij één of meerdere personen, eerder dan een online of telefonisch middel te gebruiken. Zij lijken menselijk contact te verkiezen boven de anonimiteit die een tool garandeert.

“Ik heb geen enkel vertrouwen in de meldingsprocedure. Ik zal ze nooit gebruiken.”

“Ik kon het niet melden bij HR, want zij hebben een goede verstandhouding met mijn manager (de dader).”

“Ik heb het aan mijn partner verteld. Maar dat is alles.”

De stem van vrouwen...

Een gebrek aan vertrouwen in de meldingsprocedures

“Het vraagt **zoveel stappen** om uiteindelijk te horen dat het niet ernstig is.”

“**Melden kost te veel energie** voor gedragingen die toch tot niets zullen leiden.”

“Ik heb geen melding ingediend, **de HR-directie heeft mij dat afgeraden**. Zij had vastgesteld dat eerdere klachten de vrouwen hadden geschaad die ze hadden ingediend.”

“**De hiërarchie heeft de dader beschermd** door te zeggen dat ik problemen zocht.”

“Ik wist dat er geen actie zou worden ondernomen, want **de dader werd beschermd door de directie**.”

“De feiten gebeurden onder vier ogen. **Het was zijn woord tegen het mijne.**”

De minimalisering van feiten als diep verankerde banaliserende reflex

“In de jaren 90 werd **dit soort gedrag als normaal beschouwd**.”

“**Seksistische grappen werden gezien als humor**, en ze niet aanvaarden maakte mij iemand zonder gevoel voor humor.”

“**Men heeft mij geleerd niet alles ernstig te nemen**, zelfs ongepaste aanrakingen niet.”

“**Het heeft jaren geduurd** voor ik begreep dat wat ik had meegemaakt seksisme was.”

“In de jaren 80 sprak men er niet over en **onderging men het in stilte**.”

“Met **#MeToo** beseftte ik dat sommige ervaringen die ik had geminimaliseerd, in werkelijkheid agressies waren.”

Medeplichtigheid en straffeloosheid

“Toen ik het aanklaagde, ontdekte ik dat **machtsfiguren medeplichtig waren**.”

“Seksistisch gedrag melden bij een mannelijke hiërarchie? **Maakt u een grap?**”

“**Ik heb een collega gemeld voor intimidatie** en kreeg als gevolg een evaluatie waarin stond dat ik geen teamspeler was.”

“In mijn omgeving zou het melden mijn **carrière hebben beëindigd**.”

Andere

“In mijn professionele context bestond er **geen procedure**, en zelfs als ze had bestaan, betwijfel ik of ik ze zou hebben gebruikt.”

“**Ik zet degene die een seksistische opmerking maakt liever meteen op zijn plaats**. Meestal volstaat dat.”

“Ik vreesde opnieuw geconfronteerd te worden met **herinneringen aan een vroegere verkrachting**.”

Mannen tegenover seksisme

3

“Ik heb nog altijd moeite om **jonge meisjes die schaars gekleed zijn** niet te zeggen dat ik mij in hun plaats niet zo zou kleden.”

“Ik draai heel vaak mijn hoofd om vrouwen wier silhouet ik waardeer na te kijken. Afgezien daarvan geloof ik diep in gelijkheid.”

“Eerlijk gezegd **weet ik niet meer hoe ik mij tegenover vrouwen moet gedragen.**”

“Op school (40 jaar geleden) heb ik in mijn adolescentie seksistische attitudes of spelletjes **getolereerd of er zelfs aan deelgenomen.**”

“In familiale context ben ik soms **aan tafel blijven zitten**, tussen de mannen, terwijl de vrouwen afruimden (dat is jaren geleden).”

“Soms lijken sommige vrouwen seksisme te appreciëren. Zelfs al is het maar een façade, maakt dat elke externe reactie nutteloos.”

“Veel van hen **overdrijven de feiten** om te tonen hoe neerbuigend mannen zijn.”

“Als man ben ik **op het werk ook geconfronteerd met machistische houdingen.** Men mag de andere kant van het probleem niet vergeten.”

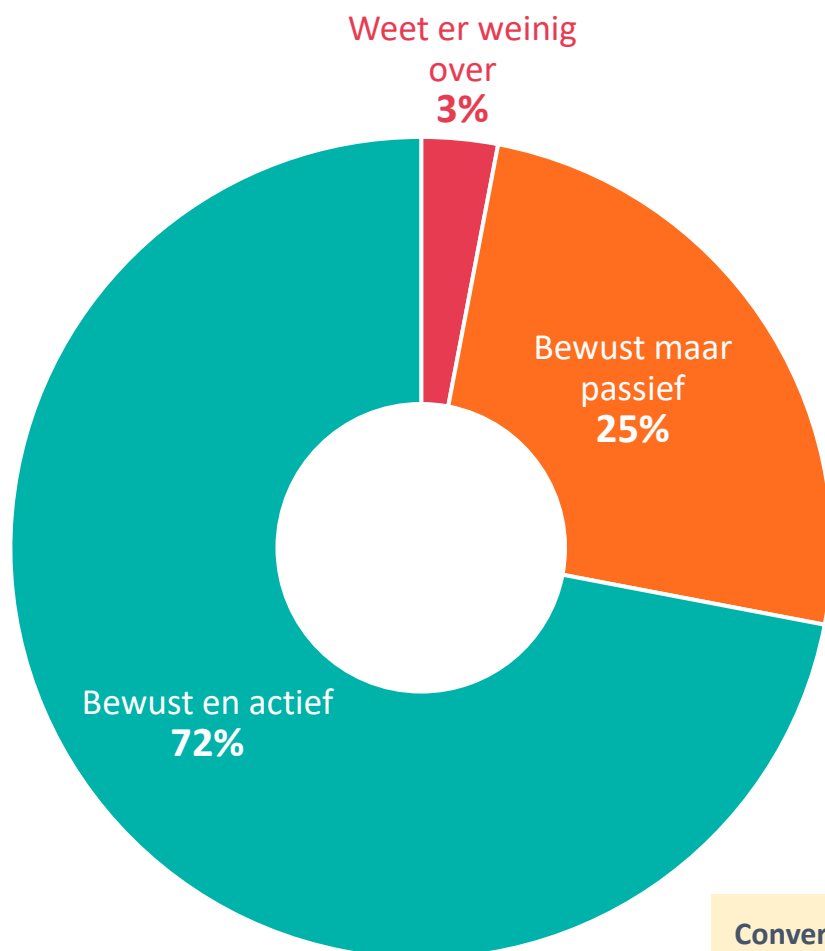
De grote illusie

- **97% van de ongeveer duizend mannen die spontaan aan onze enquête deelnamen, geeft aan minstens één keer getuige te zijn geweest van seksisme.** Deze mannen zijn uiteraard niet representatief voor de mannelijke helft van de samenleving. Dat zij de tijd hebben genomen om deze uitgebreide vragenlijst in te vullen, wijst erop dat zij daar een duidelijke motivatie voor hadden. **Zoals hun antwoorden aantonen, gaat het voornamelijk om mannen die reeds gesensibiliseerd zijn rond seksistisch en seksueel geweld, hetzij via het werk (opleidingen), hetzij binnen de familiale context, hetzij via de media.**
- Net daarin schuilt het belang van dit corpus van bijna duizend mannen die zichzelf beschrijven als sterk bewust van het thema. Er wordt veel aandacht besteed aan mannen die zich tegen gelijkheid verzetten, aan masculinistische stromingen en allerlei influencers, alsof zij het enige probleem vormen. Minder vaak wordt gekeken naar het andere uiteinde van het spectrum, **waar mannen ervan overtuigd zijn “aan de goede kant” te staan, terwijl zij collectief een zekere illusie in stand houden over hun eigen positionering.**
- Zij onderschatten het aantal en de ernst van de feiten, hebben moeite om erover te spreken, grijpen zelden in wanneer zij getuige zijn, hoewel zij zichzelf grotendeels als zeer actief beschrijven, en hun blinde vlekken rond seksistisch en seksueel geweld blijven talrijk. Hoewel hun getuigenissen wijzen op een bereidheid om vooruitgang te boeken, **evoluëren hun sensibilisering, kennis van het thema en interventiecapaciteit slechts zeer traag.**
- **Nochtans is het met deze mannen dat moet worden samengewerkt om de samenleving richting gelijkheid te doen evolueren.**



Bijna $\frac{3}{4}$ van de mannen zegt seksisme te bestrijden

Hoe beschouwt u uw engagement tegen seksisme?



*“Vroeger wist ik van niets. Maar nu ben ik **eindelijk een goede kerel.**”*

*“Ik heb veel geleerd en **nu weet ik hoe ik moet reageren.**”*

*“**Ik reageer altijd** wanneer iets mij ongepast lijkt.”*

*“Het lijkt mij evident! **Wij moeten allemaal geëngageerd en actief zijn (als man).**”*

Convergenties – Mannen weten het... maar voelen zich niet betrokken

Volgens het Haut Conseil à l'Égalité (*Barometer seksisme golf 4 – Enquête Toluna Harris, 2024*) erkent 82% van de mannen dat vrouwen niet gelijk worden behandeld, maar slechts 38% meent zelf een rol te hebben. Het Haut Conseil à l'Égalité (*Seksisme, polarisatie en stand van zaken van seksisme, 2024*) stelt bovendien een toename vast van antifeministische discours, in het bijzonder bij jonge mannen. Deze tendens wordt eveneens gerapporteerd door het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) in het rapport Gender Equality Index 2024.

A Elementen van bewustwording bij mannen



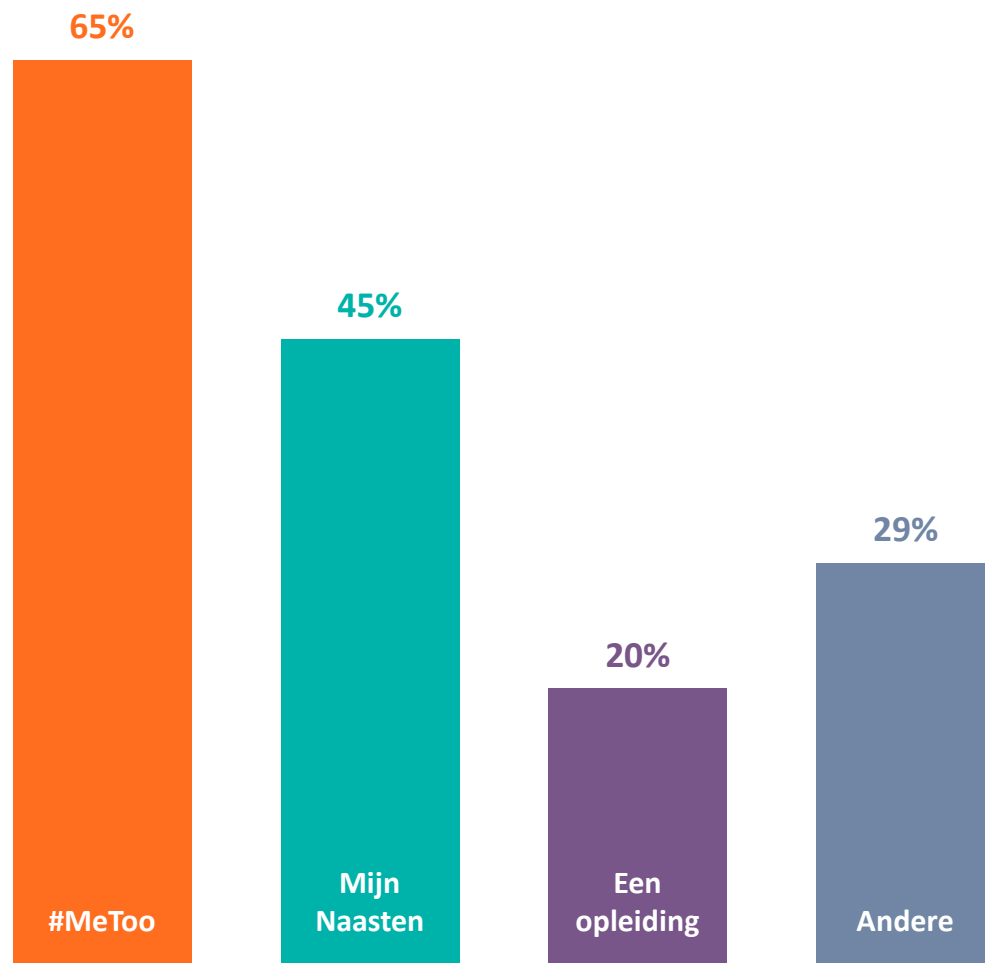
Een nog onvolledige bewustwording

- Hoewel er vooruitgang is, blijft deze onvolledig. Talrijke mannen erkennen fouten uit het verleden en proberen vandaag meer gelijkwaardige gedragingen aan te nemen. Toch vertragen **culturele en structurele drempels** deze transitie, wat aantoont dat seksisme niet uitsluitend op individueel niveau kan worden bestreden.
- Ook seksistische humor wordt steeds vaker in vraag gesteld. Sommigen blijven die rechtvaardigen: **“Ik maak grappen met clichés, het is ironie.”** Anderen nemen afstand: **“Zware grappen zou ik vandaag niet meer maken.”** De deconstructie verloopt traag, omdat deze reflexen diep verankerd zijn.
- Op het werk erkennen verschillende mannen dat zij beïnvloed werden door stereotypen: **“Ik dacht dat een kandidaat niet sterk genoeg was voor de functie, maar ik heb uit die fout geleerd.”** Velen geven aan vandaag bewust te proberen dit vooroordeel te corrigeren, zich bewust van de impact ervan op loopbanen.
- In de privésfeer beseffen sommigen pas laat de invloed van hun opvoeding. **“De taakverdeling in mijn relatie is seksistisch”,** vertrouwt een deelnemer toe. **“Ik liet vrouwen de tafel afruimen zonder stil te staan bij de impact”,** erkent een ander.
- Voor velen hebben recente bewegingen zoals #MeToo als katalysator gefungeerd door gedragingen zichtbaar te maken die voordien onopgemerkt bleven. Toch blijven bepaalde vormen van weerstand bestaan, met name rond gedragingen die als welwillend worden gezien: **“Ik wilde het goed doen, maar ik zag niet in dat het als seksistisch kon worden ervaren.”**



De triggers van bewustwording bij mannen

Meerdere antwoorden mogelijk



Waarvan 29,6% in Frankrijk en slechts 16,3% in België

“Ik heb **een sterke gender-gestuurde opvoeding** gehad. Mijn gedrag is veranderd toen ik vader werd van dochters.”

“**Studeren heeft mij doen inzien** dat bepaalde dingen niet normaal waren.”

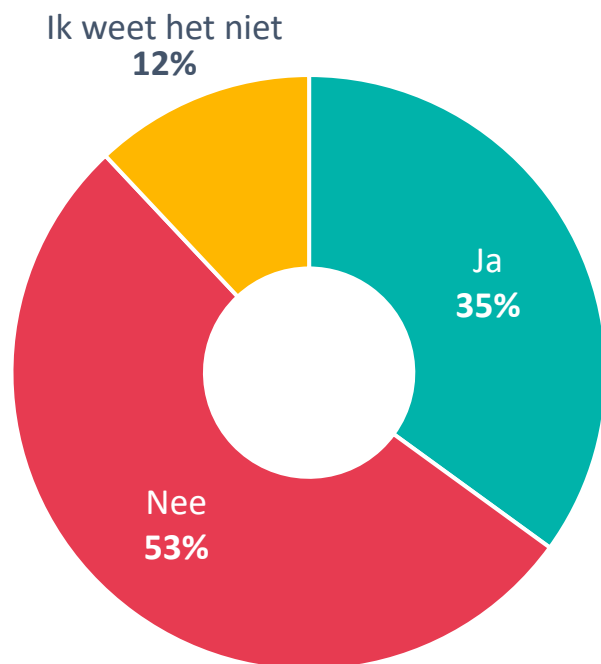
“Met **#MeToo** ben ik beginnen lezen en luisteren over toestemming.”

“Toen ik al die vrouwen op straat zag (tijdens manifestaties), dacht ik: ‘**Mijn God, zijn het er echt zoveel?**’ Toen begon ik het te begrijpen.”

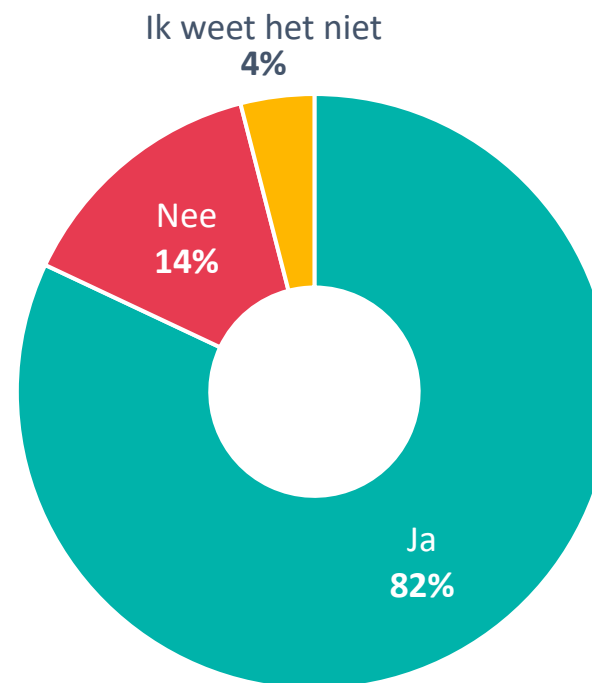
“Het is mijn zus die mij **de impact van bepaalde grappen** heeft doen begrijpen.”

8 op de 10 mannen werden gesensibiliseerd door vrouwen uit hun omgeving, maar weinigen spreken erover met andere mannen

Hebben mannen uit uw omgeving u ooit verteld over vroegere situaties van seksisme waarvan zij dader waren zonder zich daar op dat moment bewust van te zijn?



Hebben vrouwen uit uw omgeving u ooit verteld over vroegere situaties van seksisme waarvan zij het doelwit waren?



Slechts 35% van de mannen verklaart dat andere mannen uit hun omgeving hebben toegegeven of toevertrouwd dat zij reeds seksistisch gedrag hebben gesteld. Dat is een relatief laag cijfer, des te meer omdat het waarschijnlijk wordt onderschat door de samenstelling van ons mannelijk publiek. **Deze ontkenning hangt vaak samen met een beperkte visie op seksisme bij mannen, waarbij enkel de meest expliciete vormen van discriminatie worden erkend, terwijl meer subtiele of gebanaliseerde gedragingen grotendeels onzichtbaar blijven.**

De stem van mannen...

“Eigenlijk heb ik begrepen dat vrouwen er niet over spraken als men het hun niet vroeg. Mijn moeder en mijn zus hadden mij niets verteld tot ik hen vroeg: **‘Jullie ook, zijn jullie ‘MeToo’?’**”

“Pas **na #MeToo** begonnen de vrouwen in mijn omgeving mij te vertellen over hun ervaringen, die zij al van jongs af aan meemaakten — frequent en soms zeer ernstig — van ongewenste seksuele avances.”

“Mijn partner is actief geëngageerd, **dat heeft mij rond dit thema gesensibiliseerd.**”

“**Feministische accounts op Instagram** hebben mij veel geleerd. Daar heb ik talrijke getuigenissen (van vrouwen) ontdekt.”

“Mijn dochters hebben mij dingen verteld. **Ik kijk niet langer op dezelfde manier naar de realiteit.**”

“**Mijn echtgenote is verkracht.**”

“Mijn moeder **werd geslagen en verkracht door mijn vader.** Ik heb heel snel begrepen welke verschrikkelijke gevolgen dat voor vrouwen heeft.”

“Ik dacht dat het om **geïsoleerde** gevallen ging. Maar met #MeToo hebben mijn vriendinnen en de vrouwen in mijn familie mij zoveel verteld.”

De stem van mannen...

*“Ik was geschokt toen ik vernam dat **een collega die ik bewonder, een ongepaste opmerking had gemaakt.**”*

*“**We spreken er soms over met vrienden,** maar... ook weer niet echt veel.”*

*“In gesprekken met vrienden **besepte ik dat wij allemaal gedragingen hebben die bijgestuurd moeten worden.**”*

*“Toen ik mijn vrienden **hoorde vertellen over hun seksuele avonturen,** dacht ik dat ik niet zou willen dat men dat met mijn zus deed.”*

*“Vooral op het werk zie ik verschillen. **De vrouwen in mijn team worden duidelijk niet op dezelfde manier behandeld als de mannen.**”*

*“(Mijn mannelijke naasten spreken met mij) over geweld. **Maar vreemd genoeg is er nooit een bekentenis van verkrachting.** Dus wie verkracht? Niemand?”*

B Het begrip van de verschillende vormen van seksisme door mannen



“Nu heb ik begrepen dat **ogenschoijnlijk kleine, onschuldige dingen een enorme impact** kunnen hebben op vrouwen. Vooral op het werk. Mijn ogen zijn geopend.”

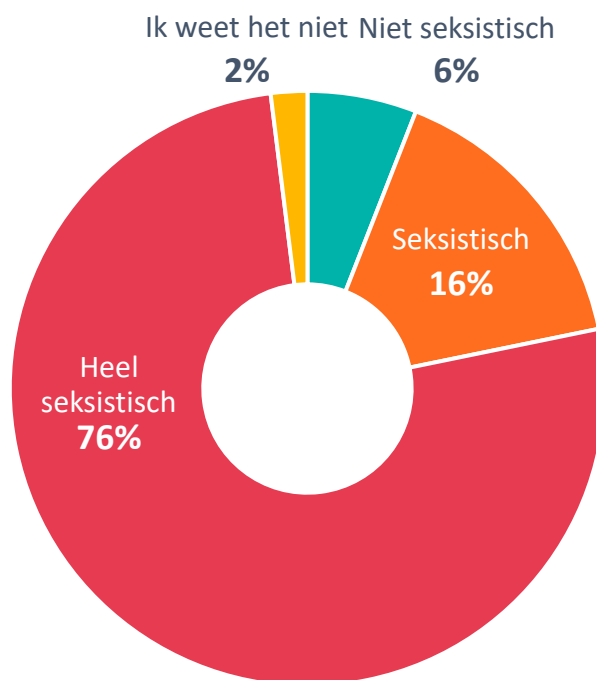
De impact van stereotypen op de vermeende incompetentie van vrouwen op het werk

- Over het algemeen beschouwen mannen opmerkingen over het fysieke uiterlijk, make-up, kleding of moederschap als seksistisch. **Hun bewustwording blijft echter beperkt wanneer het gaat om vormen van seksisme die een directe impact hebben op loopbanen**, zoals taaktoewijzing, beroepskeuze of professionele opportuniteiten.
- Slechts 24% van de mannen beschouwt het als zeer seksistisch om klanten verschillend toe te wijzen op basis van gender (“Bruno, jij neemt de grote accounts. Caroline, jij doet de kmo’s”), terwijl 41% van de respondenten opmerkingen zoals “Je bent te autoritair” of “Je bent te emotioneel” niet als seksistisch beschouwt. **Deze oordelen, gebaseerd op genderstereotypen, weerspiegelen een normatief beeld van vrouwen als van nature “caring” (zorgzaam) en georganiseerd.**
- Eigenschappen die traditioneel met leiderschap worden geassocieerd, zoals autoriteit en besluitvaardigheid, worden bij vrouwen vaak negatief gepercipieerd, omdat zij niet overeenstemmen met de verwachte vrouwelijke stereotypen. Dit beperkt hun toegang tot functies met verantwoordelijkheid en voedt **een vertekende perceptie van hun vermogen om leiderschapsrollen** op te nemen. Zo beschouwt slechts 15% van de mannen de vraag “Het is een vrouw, denk je dat zij een goede leider zal zijn?” als zeer seksistisch.
- **Hoewel mannen seksisme rond uiterlijk en moederschap relatief goed herkennen, hebben zij nog moeite om te erkennen dat genderstereotypen (verwachte vrouwelijke kwaliteiten) rechtstreeks invloed hebben op loopbanen, doordat vrouwen geconfronteerd worden met een vooroordeel van incompetentie die zij voortdurend moeten weerleggen door te bewijzen dat zij even bekwaam zijn als mannen.**

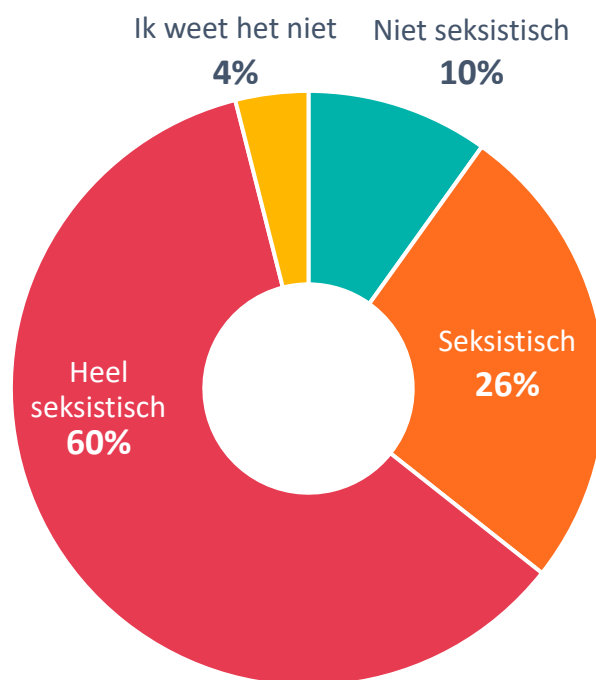


Mannelijke perceptie van seksisme in verband met moederschap

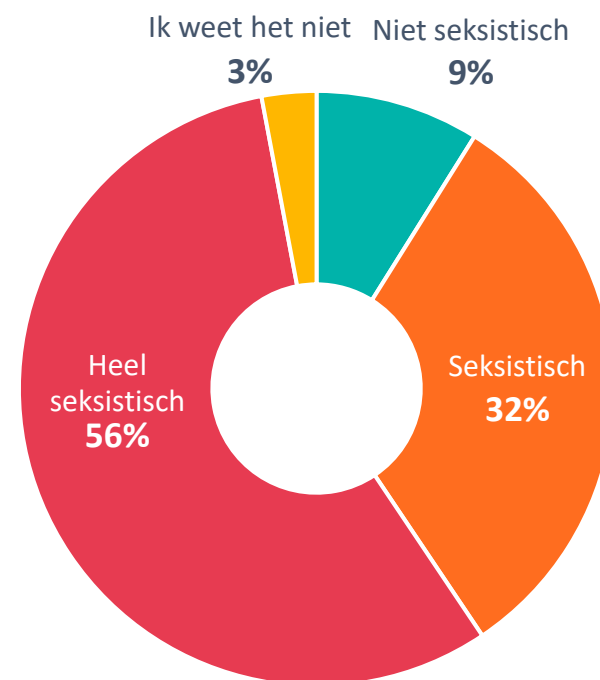
“Moet jij op dit uur niet thuis zijn bij de kinderen?”



“Zij verlengt haar moederschapsverlof, dat is geen goed teken voor haar professionele ambitie!”



“Zij heeft kinderen. Ze zal geen verplaatsingen kunnen doen als ze de functie krijgt.”



Convergenties – Moederschap gestraft, vaderschap beloond

#StOpE-enquête 2024 (Frankrijk): Meer dan 7 op de 10 vrouwen zijn van mening dat moederschap een rem vormt op de loopbaan. Maar slechts 1 op de 2 mannen denkt dat de verdeling van ouderlijke en huishoudelijke taken geen impact heeft op professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Make Mothers Matter-enquête 2024: Bij het moederschap heeft 23% van de Europese vrouwen hun arbeidstijd verminderd en 55% van job of functie veranderd. 27% verklaart dat hun moederschap een negatieve impact heeft gehad op hun werk: verlies van ontwikkelingskansen, gebrek aan erkenning, uitsluiting... tot zelfs ontslag (22% van die 27%).

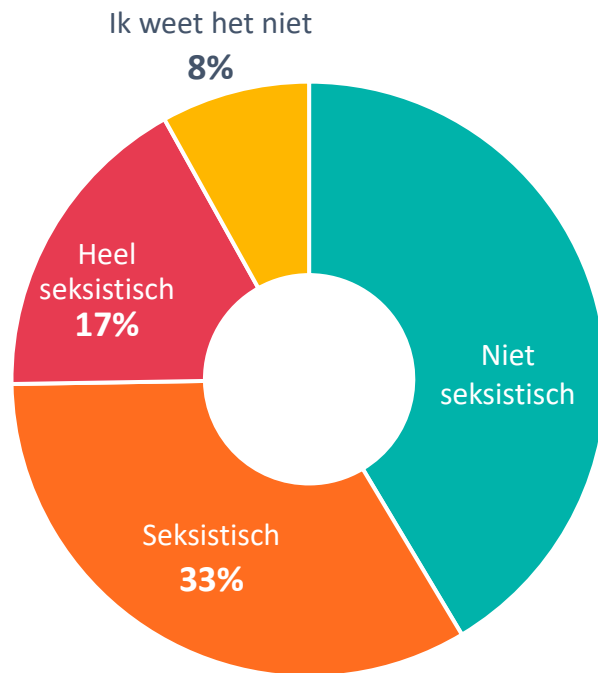
Conseil d'analyse économique – Frankrijk 2025: Na de eerste geboorte verliest een vrouw gemiddeld 38% van haar inkomen over een periode van 10 jaar in vergelijking met vrouwen zonder kinderen.

“The Reality Gap” – Shape Talent 2024: 45% van de vrouwelijke leidinggevendenden zegt hun loopbaan te hebben vertraagd ten voordele van hun gezin, 52% verklaart dat de familiale belasting tijd en energie wegneemt van hun werk en 54% vindt dat zij geen goede moeders zijn.

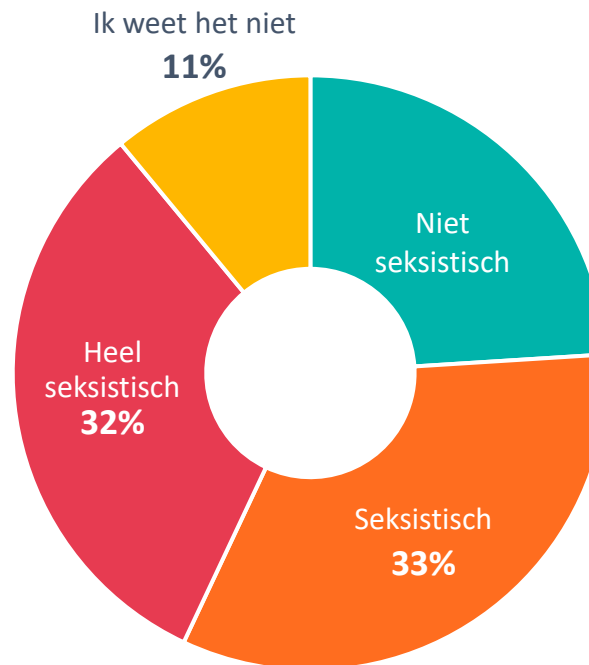
Mannelijke perceptie van seksisme in verband met werk

Slechts 17% van de mannen beschouwt het als seksistisch om een vrouw als “te emotioneel” te bestempelen. Zij zien de lange termijn impact op loopbaandynamieken niet.

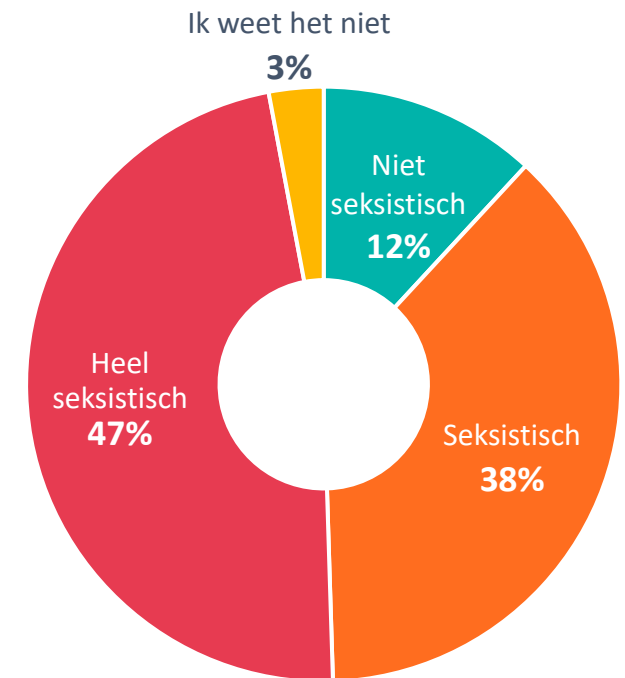
*“Je bent te autoritair.” of
“Je bent te emotioneel.”*



“Bruno, jij neemt de grote accounts. Caroline, jij werkt met de kmo's, want dat vraagt meer relationele vaardigheden.”



“Caroline, jij bent preciezer dan een man. Wil jij de notulen van de vergadering nemen, alsjeblieft?”



*“Jullie overdrijven.
We leven niet in Afghanistan.”*

*“Ik reageerde niet toen een collega een
consultant belachelijk maakte,
het leek onbelangrijk.”*

*“Het is meestal **niet kwaadwillig**.”*

*“Ik heb opmerkingen gemaakt, maar
dat waren grapjes.”*

*“Soms **zie ik het probleem niet**, vooral op het
werk. Maar ik weet dat vrouwen minder kansen
krijgen.”*

*“Geen verantwoordelijke functie geven kan haar ook
beschermen tegen werk-familie stress.”*



C De perceptie van eigen seksisme



“Wie kan, als product van een seksistische samenleving, denken volledig **vrij te zijn van seksistische ideeën?**”

“Ik ben misschien seksistisch geweest, maar **onbewust.**”

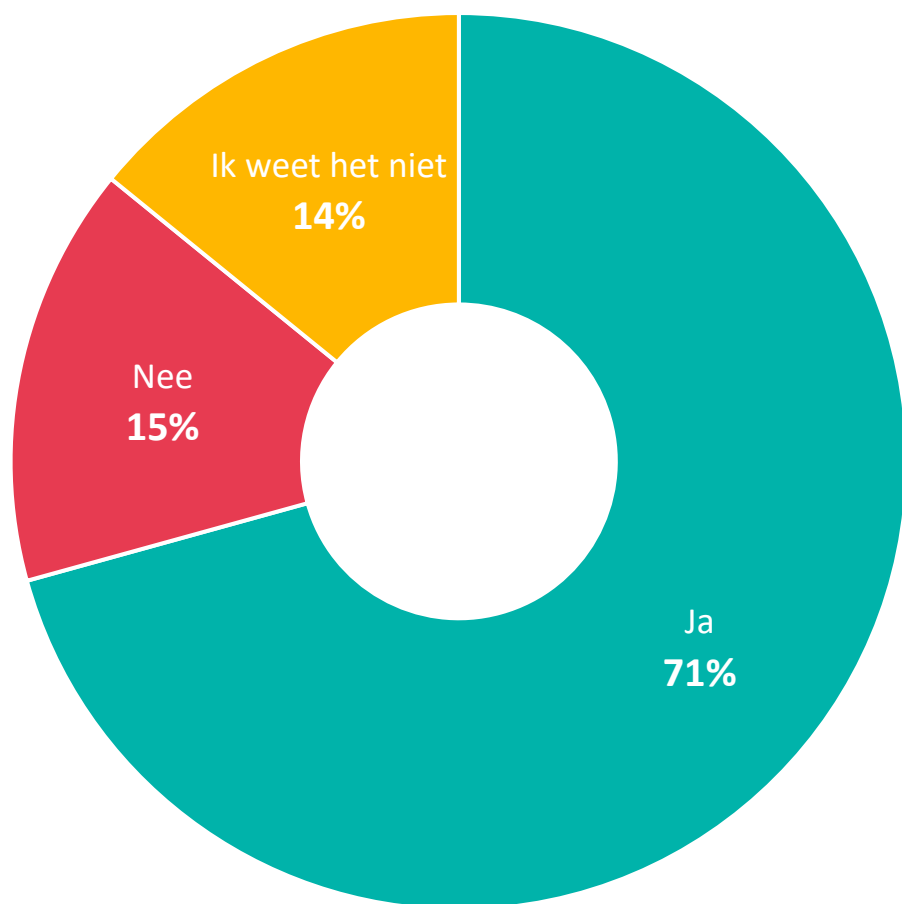
“**Ik schaam** mij voor sommige gedragingen uit het verleden.”

“Ik zou niet willen dat iemand **mijn dochters** aandoet wat ik sommige vrouwen heb aangedaan.”

“Seksisme komt vooral **van moslims** en hun cultuur.”

7 op de 10 respondenten erkennen dat zij reeds seksistisch gedrag hebben gesteld

Hebt u persoonlijk bewustzijn ontwikkeld over bepaalde seksistische gedragingen die u vroeger mogelijk heeft gehad?



“Ik denk dat **men zichzelf eerlijk moet bekijken.**”

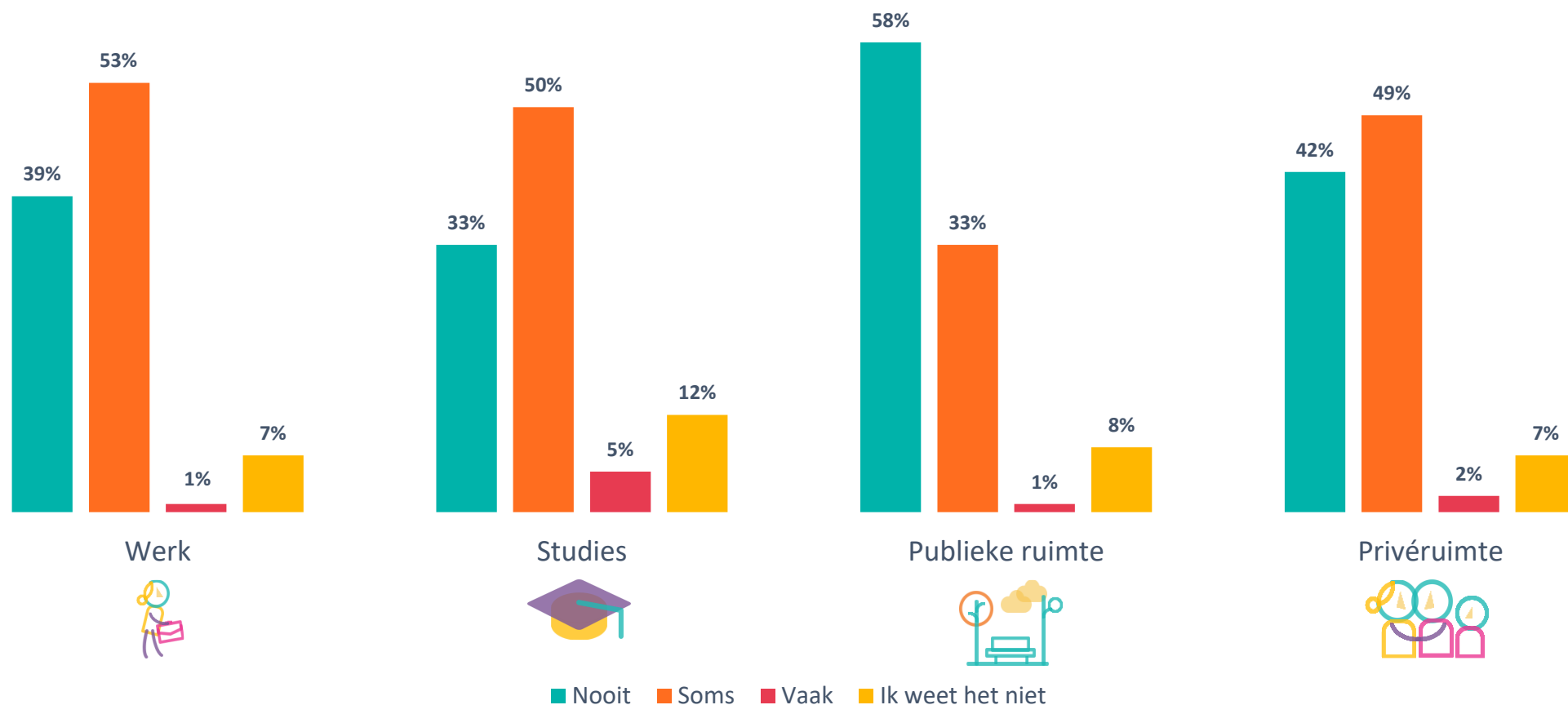
“Ik heb gemerkt dat sommige mannen zich tegenover mij niet gedragen zoals tegenover vrouwen. **Dat heeft mij doen begrijpen** dat ik zelf wellicht ook seksistisch was.”

“Ik ben soms seksistisch geweest, maar ik denk dat dat weinig impact heeft gehad. **Het was onbedoeld.**”

“Ik ben **nooit seksistisch** geweest.”

Meer dan de helft* van de respondenten erkent seksistisch te zijn geweest op het werk of tijdens hun studies, maar veel minder in de publieke ruimte

Waar denkt u reeds seksistisch gedrag te hebben vertoond, bewust of onbewust?



* Door de antwoorden "soms" en "vaak" samen te tellen.

Een trage evolutie in de bewustwording van seksistisch gedrag

Op het werk

“De tijden veranderen: **wat 30 of 40 jaar geleden ‘normaal’ was**, is vandaag onaanvaardbaar.”

“Ik neem gemakkelijk het woord, **wat kan worden ervaren als vrouwen onderbreken.**”

“Seksistische opmerkingen zijn vaak verbonden met **vertekende percepties** van rollen op het werk.”

Tijdens studies

“**Zware grappen** zou ik vandaag niet meer maken.”

“Vroeger was ik mij **minder bewust** van seksistische kwesties.”

“Toen ik tiener was, **was ik dom.**”

In de privésfeer

“**De taakverdeling in mijn relatie is seksistisch.**”

“Ik liet vrouwen **de tafel afruimen** zonder mij bewust te zijn van de impact.”

“Ik maak grappen met clichés, het is ironie. **Soms neemt mijn partner dat kwalijk.**”

In de publieke ruimte

“Als ik het heb gedaan, dan was het **onbewust.**”

“Ik denk echt niet dat ik op straat seksistisch ben geweest. **Dat zijn jongeren of notoire macho’s die dat doen.**”

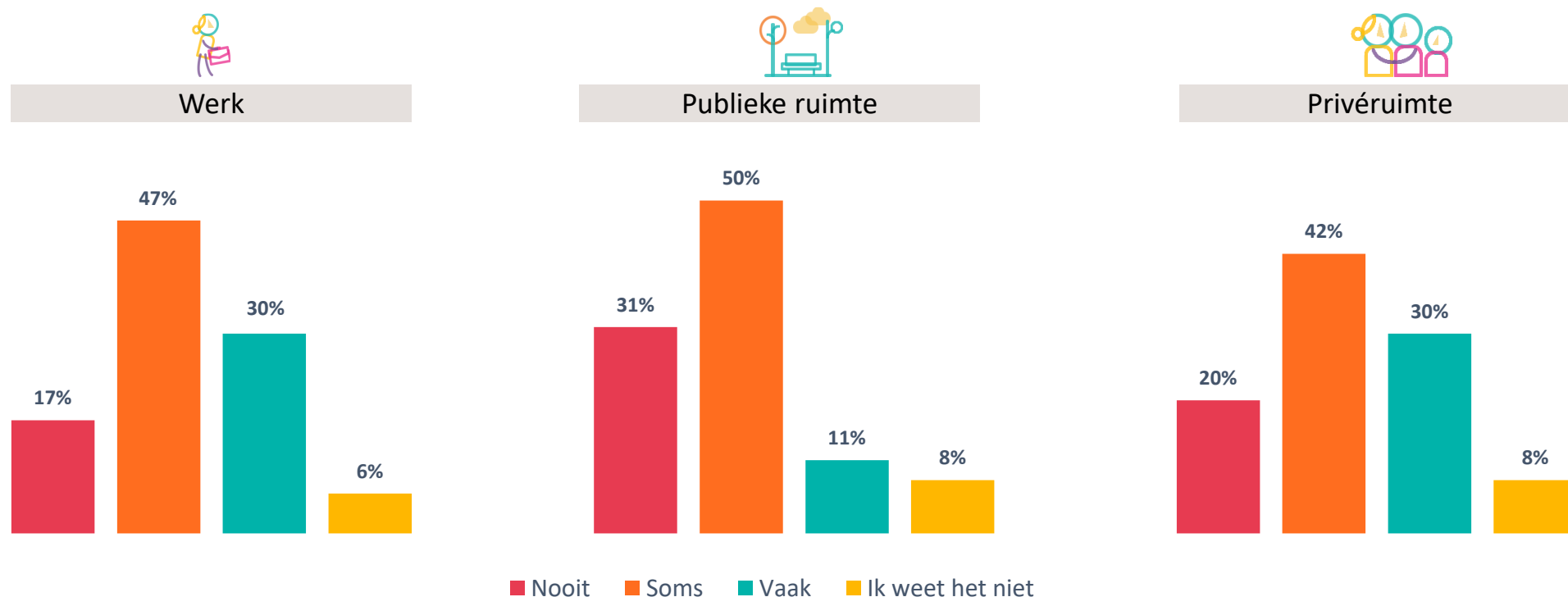
D Hoe reageren mannen wanneer zij getuige zijn?



Slechts 1 op de 3 mannen beschouwt dat hij regelmatig reageert op seksisme op het werk of in de privésfeer

1 op de 5 reageert nooit — en nog minder in de publieke ruimte

Indien u getuige was van seksisme, hebt u dan gereageerd om het te stoppen of om het slachtoffer te beschermen?



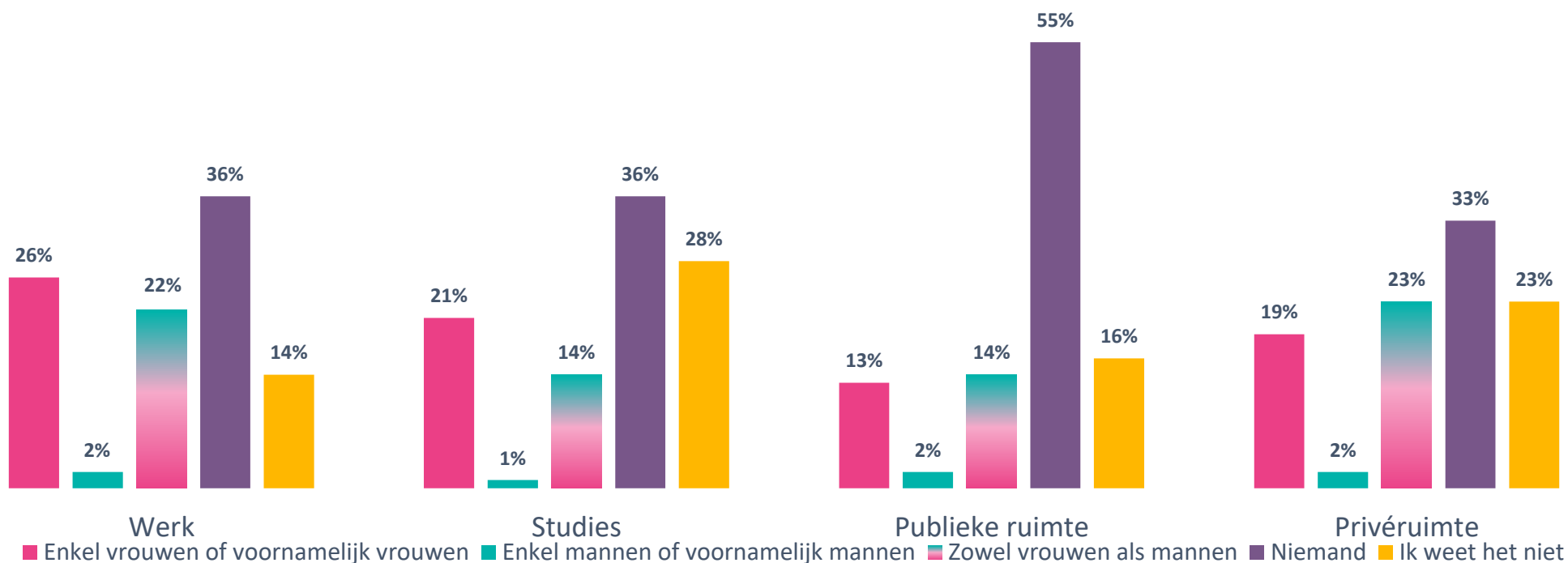
Convergenties

Volgens het Haut Conseil à l'Egalité (*Barometer seksisme golf 4 – Enquête Toluna Harris, 2024*) “zijn jonge mannen talrijker dan hun oudere tegenhangers om te vinden dat het vandaag moeilijk is om man te zijn in de samenleving (45% bij mannen onder de 35 jaar, een stijging van 19 punten in 2 jaar bij mannen van 15–24 jaar), en 73% van de mannen in het algemeen vindt dat men veralgemeent wanneer men stelt dat alle mannen seksistisch zijn (+3 punten).”

... te vergelijken met de perceptie van vrouwen

In minder dan 2% van de gevallen komt de steun van één man of van meerdere mannen. Het zijn bijna altijd vrouwen die andere vrouwen helpen.

Tijdens deze ervaring(en), heeft iemand u gesteund of geholpen?



*“Niemand heeft ook maar een vinger bewogen. Behalve **een vrouw die even bang was als ik.**”*

*“Vrouwen proberen te reageren, maar dat lukt niet altijd. **Waar zijn de mannen?**”*

*“Ik kan niet meer tellen hoe vaak **mannen hun blik neerwaarts richtten** (in de metro) terwijl ik hun hulp nodig had.”*

De redenen die mannen aanhalen om niet te hebben gereageerd

Meerdere antwoorden mogelijk

- 37% Ik wist niet wat te doen
- 28% Ik had geen zin om te reageren / Ik vond dat het niet aan mij was om te reageren
- 27% Ik vreesde repercussies
- 27% Andere
- 25% Ik weet niet waarom
- 23% Ik was bang om het verkeerd aan te pakken

“Angst voor geweld als reactie.”

*“Ik was mij **op het moment van de feiten** niet bewust van het seksistische karakter ervan.”*

*“Ik heb het mij achteraf vaak kwalijk genomen dat ik niet heb gereageerd. Met de blik van vandaag **had ik moeten ingrijpen.**”*

*“**Het leek mij banaal.** Er was een soort impliciete alliantie tussen mannen.”*

“Het is het niet waard”

Op het werk

“**Het hogere niveau was op de hoogte** maar heeft niet gereageerd. Wat kan ik dan doen als zelfs mijn baas niets doet?”

“(Ik heb niet gereageerd omdat) de (seksistische) opmerkingen **weinig ernstig** zijn en **weinig impact** hebben.”

Tijdens studies

“Het hoorde erbij. **Het was normaal.** Wanneer ik zie wat mijn kinderen doen tijdens school- en universiteitsreizen, denk ik dat er niets is veranderd.”

“We waren **jong en dom.**”

“Het is waar dat meisjes werden aangemoedigd om voor **literaire richtingen** te kiezen.”

“Ik heb soms betere punten voor wiskunde gekregen, **terwijl ik van een meisje afkeek.**”

In de privésfeer

“Gebrek aan moed of energie, **angst om de sfeer te verpesten.**”

“**Ik wil niet uit het familieverband worden gesloten** omdat ik daar te veel over zeur.”

“Het zou **onnodige familiale spanningen** kunnen veroorzaken.”

In de publieke ruimte

“Ik was bang om tussen te komen in iets wat **privé leek.**”

“Ik wilde reageren, maar **ik voelde mij daar niet toe gerechtigd**, omdat ik dacht dat ik in de plaats van de betrokken persoon zou handelen, en ik wil die plaats niet innemen.”

“Het is moeilijk om te weten hoe te reageren **tegenover onbekenden.**”

“Groepen jongeren **zijn sneller geneigd mij in elkaar te slaan.**”

Mannen hebben een zelfbeeld dat de realiteit van vrouwelijke slachtoffers niet weerspiegelt

- **Ondanks een algemene bewustwording blijven mannen weinig actief wanneer het gaat om concreet optreden tegen seksisme.**
- **In welke context ook, mannen grijpen zelden in.** Zeker wanneer men rekening houdt met het vooroordeel van deze studie, die waarschijnlijk mannen oververtegenwoordigt die reeds gesensibiliseerd zijn rond seksistisch geweld.
- **Slachtoffers geven aan dat mannen vooral tussenkomen wanneer vrouwelijke getuigen al hebben gereageerd.** De verzamelde getuigenissen bevestigen dat mannen vaak wachten tot vrouwen het probleem benoemen en optreden, alvorens zij zich gelegitimeerd voelen om zelf in te grijpen.
- In de **privésfeer**, binnen familie of vriendenkring, zeggen mannen het minst vaak in te grijpen om seksistisch gedrag te stoppen. Deze terughoudendheid houdt vermoedelijk verband met complexe relationele dynamieken of met een gebrekkige erkenning van deze gedragingen. **20% van de mannen verklaart in deze context nooit in te grijpen**, wat wijst op een impliciete tolerantie of een terughoudendheid om naasten te confronteren.
- In onderwijscontexten lijken seksistische gedragingen nog minder reacties uit te lokken. **Het leeftijdsargument wordt vaak aangehaald: mannen verklaren dat zij destijds niet beseften dat het om seksisme ging.**
- Ondanks de hoge blootstelling aan seksisme in **de publieke ruimte**, waar 88% van de mannen aangeeft getuige te zijn van seksistische gedragingen, blijft hun interventie zeldzaam. Angst voor fysieke confrontatie of een gevoel van ongemak lijkt deze passiviteit te verklaren.
- **De professionele context** toont een iets grotere bereidheid om te reageren. Toch verklaart ook daar de meerderheid van de mannen zelden of nooit in te grijpen, wat wijst op een blijvende aarzeling om op te treden tegen seksisme.

Convergenties – Twee botsende percepties

Volgens het Haut Conseil à l'Egalité (*Barometer seksisme golf 4 – Enquête Toluna Harris, 2024*) is “het verschil in orde van grootte tussen vrouwen die verklaren minstens één situatie van niet-consensueel gedrag te hebben ondergaan (40%) en mannen die erkennen mogelijk dergelijk gedrag te hebben gesteld (23%) nog steeds opvallend. De kloof is nog schrijnender bij jongere generaties: 51% van de vrouwen tussen 25 en 34 jaar tegenover 28% van de mannen uit dezelfde leeftijdsgroep geeft aan dat zij dergelijk gedrag hebben ervaren respectievelijk gesteld.”



Evaluatie van maatregelen in ondernemingen

4



9 vrouwen op 10 en 8 mannen op 10 vragen meer acties

Denkt u dat specifieke tools moeten worden ingevoerd tegen seksisme?

Ja

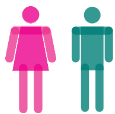
2024

93%

2016

80%

 + 13pts



Nee

2024

80%

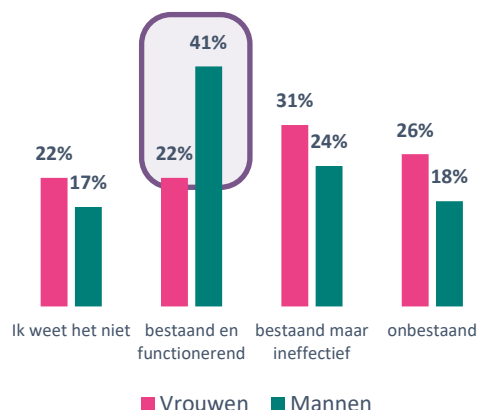
2016

73%

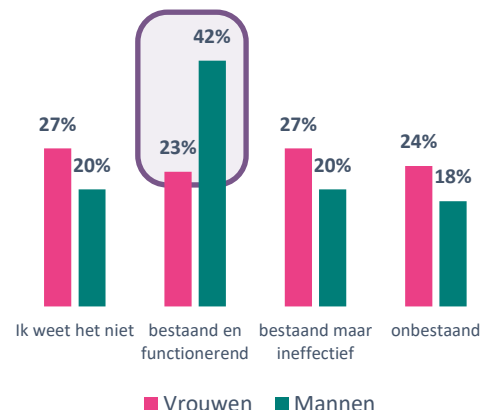
 + 7pts

De blinde vlek van mannen: relatieve tevredenheid over bestaande maatregelen

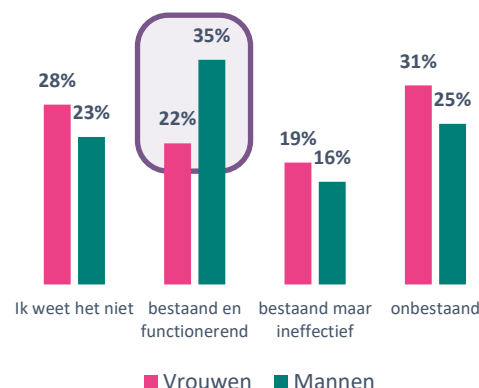
Morele of ethische code



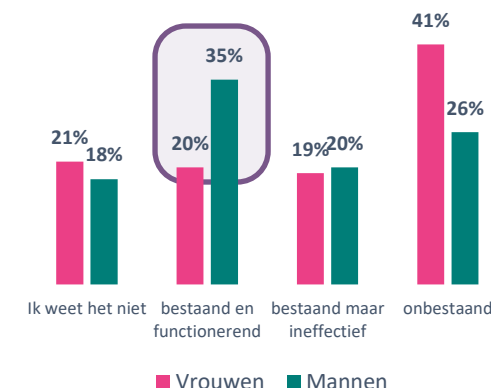
Meldingsprocedure



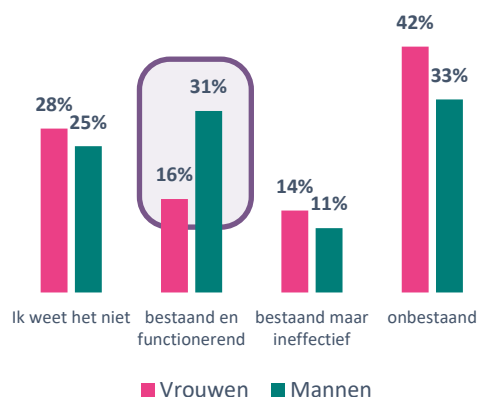
Meldingsinstrumenten
nummer, e-mail, website, ...



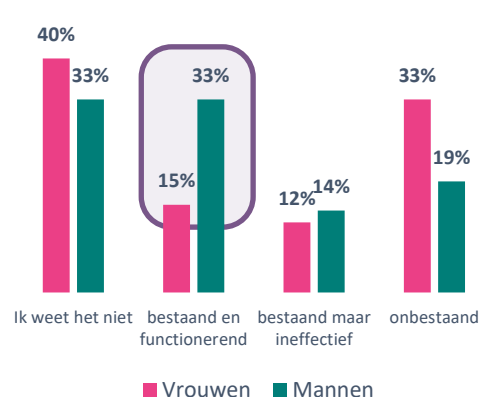
Sensibiliseringscampagnes



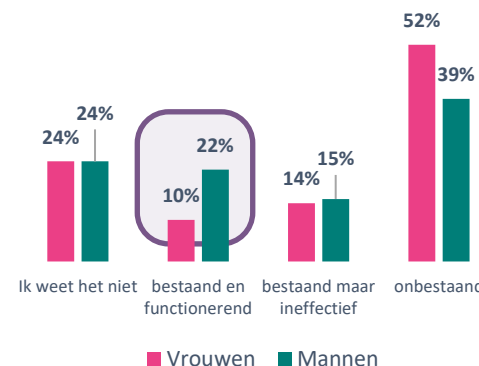
Specifieke opleidingen



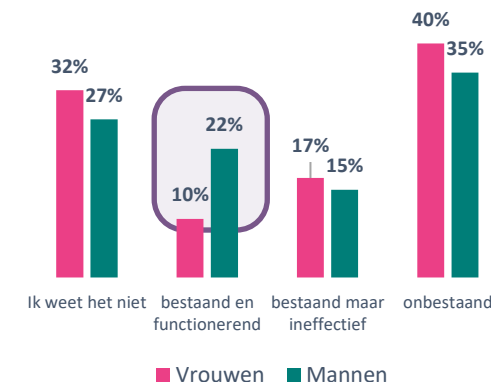
Begeleiding van slachtoffers



Bevraging van het personeel
over gedragingen of percepties van discriminatie, met
een genderanalyse van de resultaten



Sanctierooster



“Vertrouwenspersoon... **beperkte efficiëntie.**”

“Eerlijk? **Ik weet het niet**, ik heb de tools niet nodig.”

“**Geen idee**, ik heb het nooit opgezocht.”

“**Het meest doeltreffende instrument** was de Franse wetgeving rond seksisme en seksueel geweld op het werk. Wanneer er een duidelijk kader en verplichtingen zijn, veranderen de dingen.”

“Ik vind dat **opleidingen goed werken**. De rest zijn gewoon processen...”

“**Opleidingen zijn verplicht geworden**. Dat werkt, maar ze moeten vaker plaatsvinden.”

“Een vertrouwenspersoon in mijn onderneming **maakt zelf seksistische opmerkingen.**”

“**Ik heb de oplossing gevonden**: ik heb mijn eigen onderneming opgericht.”

“**De enige tool** die werkt is minder mannen.”

DE AANBEVELINGEN



Benoemen, meten, veranderen!



5 pijlers voor actie

“De dingen verkeerd benoemen is bijdragen aan het ongeluk van de wereld.” — Albert Camus

BENOEMEN	METEN	COMMUNICEREN	VERANTWOORDELIJK MAKEN	OPLEIDEN
• De juiste definitie van seksisme gebruiken: een hiërarchie tussen de seksen. • Seksisme, net als racisme, als een politiek vraagstuk behandelen. • Seksisme duidelijk als een misdrijf benoemen, net zoals racisme. • Europa moet het voorbeeld van Frankrijk volgen: alledaags seksisme wordt er in de Arbeidswet behandeld.	• In alle engagement- en welzijnsenquêtes op het werk resultaten per gender opnemen. • Vragen over discriminatie durven stellen om de ontkenning te doorbreken. • Regelmatig meten, de resultaten communiceren en actie ondernemen!	• Een duidelijk engagement van de directie tegen seksisme, gekoppeld aan de verwachting van voorbeeldgedrag. • Duidelijke beleidslijnen invoeren voor preventie, bescherming en sanctionering. • Nultolerantie opnemen in het arbeidsreglement, ondersteund door een duidelijk sanctiekader.	• Seksistisch en seksueel geweld zijn veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk. • Een melding hoeft niet gepaard te gaan met een klacht bij de politie opdat een organisatie haar verantwoordelijkheid opneemt. • Elke melding moet snel worden onderzocht. • Slachtoffers én de organisatie beschermen: gezondheid, reputatie en sociale cohesie.	• Eerst de directie opleiden, vervolgens managers, medewerkers en personeelsverantwoordigers. • Arbeidsgeneeskundige diensten en diensten voor preventie en bescherming op het werk moeten structurele ongelijkheden begrijpen — seksisme, racisme, leeftijdsdiscriminatie enz. • Het voorbeeld van Frankrijk volgen, waar organisaties verplicht zijn specifieke referentiepersonen voor seksisme aan te stellen.

Seksisme verhindert werkelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen

De inertie doorbreken

- Deze dynamiek veranderen vereist een diepgaande mentaliteitsverandering en een verhoogde sensibilisering van de volledige samenleving. Het volstaat niet om seksisme aan te klagen; het is noodzakelijk een cultuur te creëren waarin iedereen zich verantwoordelijk en gelegitimeerd voelt om op te treden tegen onrecht.
- Educatie, opleiding en het stimuleren van proactief gedrag tegenover seksisme zijn essentieel, zodat interventie niet uitsluitend op de schouders van vrouwen rust. De betrokkenheid van mannen is onmisbaar om een daadwerkelijke verandering in gang te zetten: het is tijd om over te stappen van een toeschouwershouding naar een actief engagement tegen seksisme.
- Om seksisme opnieuw centraal te plaatsen en het te politiseren, moet een dag tegen seksisme worden ingesteld, naar het voorbeeld van Frankrijk, dat deze op 25 januari van elk jaar heeft vastgelegd.

“Slecht benoemen is bijdragen aan het ongeluk van de wereld”, zei Albert Camus.

- De juiste definitie van seksisme moet worden gebruikt, met de expliciete herinnering dat het aan de basis ligt van de hiërarchie tussen de seksen.
- Seksisme moet in wetteksten duidelijk worden benoemd als een misdrijf, net zoals racisme, in het bijzonder binnen de arbeidscontext (Sociaal Strafwetboek en Welzijnswet), en deze regels moeten daadwerkelijk worden toegepast.
- Alledaags seksisme wordt als dusdanig niet opgenomen in de Welzijnswet van 4 augustus 1996, in tegenstelling tot Frankrijk, waar seksistische gedragingen in de Arbeidswet worden geïdentificeerd en de werkgever toelaten een werknemer te sanctioneren. “Niemand mag seksistische gedragingen ondergaan”, gedefinieerd als “elke gedraging die verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft diens waardigheid aan te tasten of een intimiderende, vijandige, vernederende, beledigende of kwetsende omgeving te creëren.”
- Sinds 1 juni 2023 werd, naar aanleiding van een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie, de Welzijnswet aangepast om morele intimidatie op basis van gender te integreren, aangezien dit behoort tot de erkende discriminatiecriteria. Helaas wordt in België seksisme als zodanig nooit expliciet vermeld in de wetgeving en wordt het verdund binnen de 19 discriminatiecriteria.

Hoe zich bevrijden van seksisme op het werk?

- METEN: Het moet verplicht worden om **resultaten per gender te meten in alle engagement- en welzijnsenquêtes** op het werk, inclusief het durven stellen van gevoelige vragen om ontkenning te doorbreken. Elke organisatie weerspiegelt de samenleving. Seksisme is dus aanwezig in interpersoonlijke relaties en in alle mechanismen rond rekrutering en loopbaanontwikkeling, zeker wanneer men de impact ervan op de positie en het welzijn van vrouwen niet systematisch in kaart brengt.
- COMMUNICEREN: Wanneer de directie een duidelijk en geëngageerd signaal geeft **tegen seksisme en heldere beleidslijnen** invoert inzake preventie, bescherming en sanctionering, halveren de risico's (CESE Frankrijk).
- INVOEREN: Een **nultolerantiebeleid** ten aanzien van respectloos gedrag en discriminatie moet expliciet worden opgenomen in het arbeidsreglement, zodat de kost van melden nooit hoger is dan die van zwijgen. Dit betekent niet dat elke ongepaste grap tot ontslag leidt, maar wel dat elke melding wordt behandeld binnen een duidelijk geïdentificeerd en gecommuniceerd proces, met een sanctiekader dat rekening houdt met de ernst van het gedrag, de context waarin het plaatsvond, de gevolgen ervan en de machtsverhoudingen tussen de betrokken personen.
- WERKGEVERS VERANTWOORDELIJK MAKEN: Seksistisch en seksueel geweld behoort tot de **veiligheidsrisico's op het werk** en moet als zodanig worden behandeld. Gerechtelijke procedures en interne disciplinaire procedures staan los van elkaar. Ongeacht of er al dan niet een klacht bij de politie werd ingediend, moet de werkgever snel een intern onderzoek opstarten om slachtoffers te beschermen en de organisatie te vrijwaren van gezondheids- en reputatierisico's. De overheid moet hierin een voorbeeldrol opnemen in haar begrip en aanpak van geweld — het goede voorbeeld begint bij zichzelf.
- OPLEIDEN, OPLEIDEN, OPLEIDEN... In de eerste plaats de directie, maar ook het middenkader, het personeel en alle personeelsvertegenwoordigers. Slachtoffers en getuigen moeten onaanvaardbaar gedrag kunnen herkennen en analyseren om daadwerkelijk te kunnen handelen.
- De publieke erkenning van Externe Diensten voor Preventie en Bescherming moet gekoppeld worden aan hun expertise in structurele ongelijkheden, in het bijzonder seksisme. Hetzelfde geldt voor de **arbeidsgeneeskunde**. Te vaak worden seksistische situaties herleid tot interpersoonlijke conflicten of mentale gezondheidsproblemen. Opleidingen voor preventieadviseurs en vertrouwenspersonen moeten minstens één dag wijden aan seksisme.
- **Tot slot kan men inspiratie halen uit Frankrijk**, waar ondernemingen met meer dan 250 werknemers verplicht zijn een referentiepersoon aan te duiden specifiek voor seksisme, evenals een tweede persoon binnen de personeelsvertegenwoordiging.

HET AANBOD VAN JUMP



The JUMP logo consists of the word "JUMP" in a bold, white, sans-serif font, centered within a magenta rounded rectangle. Below the word, in a smaller, white, sans-serif font, are the words "SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK".

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK



JUMP heeft de ambitie een meer rechtvaardige en inclusieve samenleving te creëren door samen te werken met ondernemingen en instellingen om professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen te realiseren en te zorgen voor een evenwichtige representatie van diversiteit.



ASHOKA

Everyone A Changemaker™

JUMP is een sociale onderneming en haar oprichtster, Isabella Lenarduzzi, is erkend als Ashoka Fellow. Ashoka Fellows zijn sociaal ondernemers die worden erkend voor hun innovatieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken en hun potentieel om bestaande maatschappelijke modellen te transformeren.

De missie van JUMP

Onze missie

is bij te dragen aan het veranderen van de wereld én van ondernemingen. Wij zetten ons in voor een rechtvaardigere samenleving en voor inclusievere organisaties.

JUMP plaatst gelijkheid tussen vrouwen en mannen centraal in haar actie,

omdat wij ervan overtuigd zijn dat door zich te richten op 51% van de bevolking, deze gelijkheid de krachtigste hefboom vormt om de fundamenteën van inclusie te versterken en alle andere ongelijkheden en ondervertegenwoordiging aan te pakken.

Om onze doelstellingen te bereiken,

delen wij onze reflecties breed, stellen wij talrijke studies en tools kosteloos ter beschikking en bieden wij een uitgebreid gamma aan oplossingen aan publieke en private organisaties.



De JUMP-oplossingen voor organisaties



Conferenties, opleidingen en e-learning

Een uniek en op maat gemaakt aanbod van interventies, verzorgd door internationale en meertalige experts. Ontwikkeling van gepersonaliseerde e-learningmodules.



Advies

Expertanalyses, strategisch advies en begeleiding om organisaties in staat te stellen doeltreffende DEI-plannen uit te werken en hun organisatiecultuur duurzaam te transformeren.

Onze oplossingen

Diagnose & bevragingen

Effectieve actieplannen steunen op data. Verzamelen van statistieken over diversiteit en het inclusiviteitsniveau van uw organisatiecultuur, om doelstellingen en KPI's te bepalen.



Evenementen en communicatie

Heldere interne en externe communicatie houdt de motivatie hoog en maximaliseert de impact van uw inspanningen. JUMP ontwikkelt inclusiegidsen op maat en organiseert uw evenementen.



JUMP begeleidt organisaties met een bewezen methodologie

INCLUSIE IS EEN CULTURELE TRANSFORMATIE DIE EEN STERK ENGAGEMENT, DATA, BILLIJKE MIDDELEN EN DUIDELIJKE VERANTWOORDINGSPLICHT VEREIST.



De JUMP-oplossingen om uw onderneming te bevrijden van seksisme

👉 www.jump.eu.com/resources/sexism

Publicatie

- JUMP heeft een gids gepubliceerd in het Frans en het Nederlands, getiteld “Bevrijd uw onderneming van seksisme”, om HR-managers en leidinggevenden te ondersteunen bij de bestrijding van seksisme binnen hun organisatie.



Affichecampagne

- Onze sensibiliseringscampagne met affiches voor het personeel kan gratis binnen uw organisatie worden gebruikt en is beschikbaar in het Frans, Nederlands, Engels en Duits. Elke affiche kan worden gepersonaliseerd met het logo van uw onderneming of met een aangepaste boodschap.



Conferenties & opleidingen

- Sensibiliseringsconferentie** “Seksisme op het werk: de verschillende vormen identificeren, de impact begrijpen en het bestrijden”
- Opleidingen voor leidinggevenden en managers** “Hoe gendervooroordelen de positie van vrouwen in uw organisatie beïnvloedt”, “Seksisme schaadt uw organisatie: hoe er komaf mee maken”, “De verschillende vormen van seksisme identificeren en uw werkomgeving beschermen”, “Toolbox voor inclusief leiderschap”, ...
- Workshops voor medewerkers en operationele teams** “Hoe omgaan met seksisme”, “Worden wij gelijk en met hetzelfde respect behandeld? Wat kunnen wij doen om het werkklimaat te verbeteren?”, ...

Diagnose & advies

- Een actieplan uitwerken tegen onaanvaardbaar gedrag en een doeltreffende meldingsprocedure opzetten
- Een charter voor inclusief gedrag definiëren
- Medewerkers bevragen over hun perceptie van loopbaanopportuniteiten en hun sensibilisering rond DEI, om het inclusiviteitsniveau van uw organisatiecultuur te meten en een actieplan op maat van uw noden te ontwikkelen

Repliekvaardigheid: Tutorials om gepast te reageren op verbale agressie



Elke capsule stelt een andere techniek voor en legt uit hoe men met humor kan reageren op discriminerende opmerkingen, via zelfspot, speelse brutaliteit, een kwinkslag of zelfs een compliment.

Aangezien de reactiestrategieën gelijkaardig zijn, ongeacht of men slachtoffer is van seksisme, racisme of homofobie, heeft JUMP ervoor gekozen al deze vormen van discriminatie in haar video's te behandelen.

jump.eu.com/resources/sexism/



Een webplatform dat alle studies, rapporten, artikels, video's en tools bundelt, evenals een quiz om uw gevoeligheid voor discriminatie te testen.

stopausexisme.eu

JUMP ontwikkelt gratis tools, analyses en bevestigingen

 www.jump.eu.com/resources

Gidsen



2020
Libérez votre
entreprise du sexisme



2020
Bevrijd uw
onderneming
van seksisme



2020
How to build an
inclusive workplace



2023
Rethinking inclusion in
the new world of work



2023
Repenser l'inclusion
dans le nouveau monde
du travail



2025
L'inclusion : La force
de votre culture
d'entreprise

Studies en bevestigingen

De maatschappelijke studies en bevestigingen van JUMP analyseren vrouwen, mannen en bedrijfspraktijken op het vlak van gelijkheid tussen vrouwen en mannen en DEI.



2009
Conciliare vie
professionnelle et suivi
scolaire des enfants



2010
L'entreprenariat
féminin en Belgique



2012
Women leaders
in the workplace



2013
Pioneering dads
reverse traditional roles



2016
Do men want equality
in the workplace



2016
Where do we stand
on sexism



2018
How to get more
women into
leadership roles?



2019
How can companies
embark women
in digital transformation



2025
Hoe staat seksisme ervoor

Toolboxes

Onze toolboxes bundelen onze webinars, de presentaties van de Hub-sessies en artikels over de vele dimensies van DEI.



JUMP Brussel

B-1180 Brussel

Tel.: +32 2 346 32 00

E-mail: contact@jump.eu.com

40 rue Damrémont

F - 75018 Parijs

Tel : +33 6 08 18 46 76

E-mail : paris@jump.eu.com

jumpequality

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

jumpforequality

jumpforequity