

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Press review 2017

PEOPLESPHERE

01.01.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (fr)

Date : **01/01/2017**
Page : **65**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Erhard, Jean-Paul**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **478 cm²**

Qui sera le champion 2017 de l'égalité professionnelle ?

FOCUS EVENT **WO.MEN@WORK AWARD**



Les six premiers ambassadeurs du Wo.Men@Work Award ont sans aucun doute contribué à une meilleure compréhension de la problématique et à l'évolution des mentalités. Mais il reste du chemin à accomplir... Leur successeur aura certainement un rôle important à jouer au cours des prochains mois afin de sensibiliser les entreprises sur le sujet.

L'imposant jury du 7ème Wo.Men@Work Award a désigné les trois lauréats de cette édition : Sabine Sagaert (President, Global Managing Director Malt chez Cargill), Alexander Von Maillot (CEO chez Nestlé Belgilux) et Grégor Chapelle (Directeur Général chez Actiris) se retrouvent 'face à face' en vue d'obtenir les suffrages de la communauté professionnelle, chargée de désigner son champion de l'égalité professionnelle pour l'année 2017.

Pour rappel, l'award est en effet attribué à une personnalité et non à une entreprise même s'il est évident que le contexte 'corporate' au sein duquel les lauréats opèrent est une donnée importante.

Les dossiers retenus cette année se distinguent par leur diversité. Sabine Sagaert dirige les activités Malt du groupe Cargill au niveau mondial et ce depuis Malines. Elle déclare à la suite de sa nomination : *« Notre société est en mutation et nous devons nous aussi évoluer. Les études ont démontré que la diversité est un facteur positif pour la performance de nos entreprises. En tant que leader, je veux remplir un rôle d'exemple en matière d'égalité des genres. Ma responsabilité consiste à convaincre chaque femme au sein de notre organisation qu'il est possible pour elle de mener une belle carrière chez nous et que nous la soutiendrons à cet égard.»* Concrètement, l'approche du groupe sur le plan des rémunérations est remarquable et le rôle de Sabine Sagaert en tant que coach de ses collaboratrices notamment va bien au-delà de ce que l'on attend d'un CEO exemplaire.

Deuxième candidat au titre d'ambassadeur, Alexander Von Maillot occupe la tête de l'entité Belgilux du groupe Nestlé. L'attention portée à l'organisation flexible du travail, au recrutement de talents divers et au processus de succession assure la performance du groupe en matière d'égalité. Il explique d'ailleurs : *« Mon souhait est que les discussions autour de l'égalité des genres deviennent obsolètes. Et ce sera le cas lorsqu'il sera tout simplement naturel pour nos leaders et nos entreprises de traiter chaque collaborateur, quel que soit son genre, de manière parfaitement identique. »*

Enfin, Grégor Chapelle veille de son côté à concrétiser l'ADN d'Actiris fondé sur la parfaite égalité entre tous les individus au-travers de nombreuses initiatives. Son implication personnelle sur le sujet peut difficilement être mise en doute. *« En ce qui me concerne, la diversité et l'égalité des genres sont à la fois des sources de fierté, de bien-être et de force. Sur le plan individuel, j'ai pris mes congés de paternité et j'encourage mes collègues à faire de même. Je rejette toute forme de discrimination et je veille à ce que la représentation des genres soit équilibrée dans mes activités quotidiennes. »*

Le 21 mars prochain, à l'issue du Forum Jump, un des trois derniers candidats sera le septième lauréat. Elle ou il aura pour mission de veiller à son impact personnel au-delà des programmes d'égalité déployés au sein de leur groupe respectif. Avec, comme le remarque Erwin Ollivier, lauréat de l'édition 2016 et désormais General Manager d'Athlon, une attention particulière à porter envers les hommes qui doivent toujours être convaincus de s'investir dans la problématique. ●

JEAN-PAUL ERHARD

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

GAEL

01.01.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Gael

Date : **01/01/2017**
Page : **78-83**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **-**

Circulation : **38934**
Audience : **214960**
Size : **3329 cm²**

PORTRAIT

SON COMBAT POUR LES FEMMES

ISABELLA LENARDUZZI
ENTREPRENEUSE MILITANTE

‘J’ai toujours voulu changer ce monde’

Après la grande enquête sur le sexisme menée par le réseau JUMP, nous avons rencontré sa fondatrice. Battante et féministe, Isabella a pourtant failli se laisser prendre au piège de la domination masculine. Elle met aujourd’hui son vécu et son expérience professionnelle au service de l’autonomisation des femmes.

PAR AURORE D’HAEYER. PHOTOS: LIESBET PEREMANS.

GAEL

01.01.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



GAEL

01.01.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



GAEL

01.01.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

E

Engagée, féministe, cheffe d'entreprise, experte des questions d'égalité de genre, fondatrice du réseau JUMP, Isabella est une femme de défis. Enfant, elle s'est imposé celui de changer le monde et quelle qu'en soit la démesure, elle s'y attelle avec une énergie folle et un enthousiasme communicatif.

Tu te présentes en disant que tu te sens responsable de comment va le monde...

Oui, depuis que j'ai 12 ans, je n'ai cessé de vouloir changer ce monde. C'est assez lourd et difficile à vivre. (*Rires.*)

Cela te vient d'où, cette ambition démesurée? Il y a un élément déclencheur?

Il y a une histoire familiale... Mon père est le fondateur du programme Erasmus. Il a grandi dans une extrême pauvreté, mais il a été soutenu par un prêtre ouvrier et a pu échapper à sa condition, en allant dans un très bon collège fréquenté par toute la bourgeoisie du Hainaut. Il devait couvrir ses frais en travaillant durant les récréations et les week-ends, mais ce qui est formidable, c'est qu'il a tout pris comme une chance. Puis il a réussi à intégrer l'université, en dépit du fait qu'il était paraplégique suite aux mauvais traitements qu'il avait subis durant son enfance. Ensuite, il a présenté un concours pour entrer à l'Union européenne. Il s'est engagé dans l'éducation avec l'idée de faire partager sa chance: il avait une vision, il voulait soutenir l'excellence dans la formation grâce à la mobilité des enseignants et des étudiants. Mon père, c'est forcément la personne la plus inspirante pour moi. Il m'a insufflé le principe selon lequel «on est là pour faire quelque chose». On est là pour faire la différence. Surtout quand on a des privilèges.

Et aujourd'hui, cet héritage-là, ce besoin de «faire la différence», il reste très fort?

Oui, je me sens responsable, je dois avoir un impact sur le monde, c'est mon moteur. J'évalue tous mes efforts en fonction de ça. J'ai mis des années à le comprendre.

Avant de créer JUMP, tu as eu une carrière bien remplie de cheffe d'entreprise...

J'ai toujours créé mes propres projets et j'ai toujours été une militante. À l'université, Eric Everard — élu manager de l'année en 2012 — m'a proposé de lancer un magazine avec lui. Nous étions très différents l'un de l'autre. Lui était guidé par la réussite, l'ambition, l'appât du gain. L'impact sur le monde, ce n'était vraiment pas son truc. Avec lui, je me suis dit que ce serait l'occasion de découvrir un tout autre univers, celui de l'entreprenariat et du management dans le secteur privé, qui était un mystère pour moi. Moi, je voyais ce magazine comme un outil pour faire passer un message, lui comme un outil pour lancer sa carrière. On a finalement créé deux magazines, *Univers-Cité* et *Kampus*, des Salons européens de l'étudiant, les premiers événements de recrutement Job Starters, etc. Nous avons mené quelques beaux projets.

Et alors que tu es en pleine ascension professionnelle, tu décides de partir dans le sud de l'Italie.

J'ai suivi le père de mon fils. Cet homme était tombé amoureux de moi parce que j'étais différente des filles qu'il avait l'habitude de côtoyer. Entrepreneuse, grande gueule... J'ai cédé mes entreprises et je l'ai suivi. J'étais prête à commencer quelque chose avec lui, mais il est devenu mon pire ennemi. Du jour au lendemain, il a voulu que je me mette au service de la vie de famille. Il me disait qu'une femme ne peut pas tout avoir en même temps. Et le pire n'était pas qu'il le dise, mais que moi, je finisse par penser qu'il avait raison. J'ai essayé de me conformer à ce modèle, mais j'en ai été profondément malheureuse. Je n'étais pas authentique, je ne respectais plus mes besoins.

Toi qui avais déjà eu une belle carrière sans rien devoir à personne, tu es tombée dans ce piège?

J'en ai été la première surprise. Je me disais que cette épreuve devait avoir une utilité, qu'il fallait que je m'en serve pour en faire quelque chose. Mais je ne voyais pas du tout quoi! Ça a été très dur. Je devais me réinventer professionnellement dans un monde profondément hostile et machiste. Le sud de l'Italie, ce n'est pas simple. Mais je l'ai fait: j'ai construit un nouveau réseau, j'ai déplacé des montagnes. Et j'aurais pu faire bien plus, si mon mari avait été mon allié... Mais il ne supportait pas que son statut de «dominant» soit remis en question.

Le fait de déménager dans sa région, auprès de sa famille, a dû encore accentuer ce comportement...

Je le savais avant de partir, mais j'ai un syndrome de toute-puissance. Je me disais: «Il m'aime, il est intelligent, et moi, je suis capable de tout, y compris de le changer et de changer toute l'Italie du Sud!» (*Rires.*) Ce syndrome est une force, car tout est possible, mais là, c'était trop lourd. La fin de cette histoire a été compliquée: il a tenté de séquestrer nos enfants et j'ai dû littéralement fuir cet homme et ce pays...

GAEL

01.01.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

PORTRAIT

Tu décides donc de revenir en Belgique et de repartir à zéro pour la troisième fois!
Je suis revenue dans un environnement bienveillant et respectueux de qui j'étais... Je me suis reconstruite. Après cette expérience, je me suis dit que je devais faire quelque chose pour les autres femmes. Parce que c'était quand même incroyable que je sois tombée dans ce schéma-là! Je pensais avoir tout compris, moi qui avais toute la liberté dont on puisse rêver. J'avais toujours été féministe pour les autres. Je ne me rendais pas compte que l'histoire que l'on porte en tant que femme est prégnante pour nos choix et pour ce qu'on est capable de subir. Il fallait que je passe par cette épreuve pour être plus tolérante par rapport aux autres femmes. Si moi, alors que j'avais cédé mes boîtes, ce qui signifiais que j'avais du capital, moi qui jouissais d'une certaine notoriété et d'une reconnaissance, j'étais tombée dans le panneau, qu'est ce que ça devait être pour d'autres femmes qui n'ont pas ces facilités? Je m'étais moi-même coupé les ailes en me disant qu'effectivement, il n'est pas possible de tout avoir quand on est une femme.

Comment as-tu réussi à transformer cette colère et cette prise de conscience en un nouveau challenge professionnel?
J'ai regardé autour de moi ce qui existait pour les femmes et je n'ai rien trouvé qui concerne l'émancipation véritable. Je pense que l'autonomie passe par un boulot rémunéré et qui te permet d'exercer tous tes talents. Il n'existait rien, à part le Women's Forum de Deauville (aussi surnommé le «Davos des femmes»), mais ça coûte une fortune pour y participer. Il manquait quelque chose de plus accessible. J'ai donc commencé par l'événementiel avec le premier Forum JUMP au printemps 2007, à la fois pour les femmes invitées par leurs entreprises et pour celles qui n'étaient pas invitées. J'ai porté le projet à bout de bras pendant deux ans, puis j'ai dû revoir tout mon modèle économique car ce n'était pas viable. Faute de financement public, la seule possibilité de pérenniser le projet, c'était de vendre des services aux entreprises. C'est ainsi que JUMP a pris un chemin plus «*corporate*» et «*business*». Même si ce n'était pas la voie que j'avais imaginée au départ, je me suis dit qu'il y avait moyen d'atteindre mes objectifs en passant par l'entreprise.

Comment promeut-on l'autonomie des femmes en travaillant avec les entreprises?
Notre travail, c'est de leur faire prendre conscience qu'elles gaspillent des talents. Être le plus égalitaire possible, c'est dans l'intérêt de tous, des entreprises et de la société dans son ensemble, pas seulement des femmes. La performance des entreprises est étroitement corrélée à la place que les femmes y occupent. Il y a un retour sur investissement évident: on constate des impacts positifs pour tous les indicateurs de performance, aussi bien en termes financiers que non financiers (rétention des clients, bonheur au travail...). De ça, je n'étais pas consciente au début. Ce dont il est question, c'est de bonne gestion des talents.

C'est valable sur le plan micro-économique, mais aussi macro-économique...
Exactement! Dans tous les pays où l'on permet aux femmes de travailler et d'avoir une famille de manière équilibrée — dans les pays nordiques, en France, mais également de plus en plus en Belgique —, on constate une corrélation positive: plus elles bossent et plus elles font des bébés. Cela permet de garder les talents sur le marché du travail, ce qui est fondamental pour éviter la pénurie de main-d'œuvre, pour permettre à l'économie de croître. Je parle de «talents» à dessein: les femmes représentent 60 % des diplômés universitaires! C'est la réserve de talents la plus importante, alors qu'elles continuent à porter pratiquement 80 % du travail non rémunéré sur leurs épaules.
Mais cette parité dans les entreprises implique aussi une redéfinition des identités masculines et féminines. C'est l'une des missions de JUMP: faire évoluer les concepts. On peut être une bonne mère en faisant carrière, on peut être un homme ambitieux tout en s'occupant de sa famille. C'est une vraie révolution dans l'histoire de l'humanité: pour la première fois, on a la possibilité de décider de qui on veut devenir. Un homme peut décider de prendre un temps partiel pour s'occuper de ses enfants sans pour autant que sa virilité soit remise en question. Une femme peut décider de faire carrière tout en élevant de jeunes enfants sans qu'on remette en cause la qualité de sa fibre maternelle. Je ne dis pas que c'est facile, mais on peut y accéder.

Pourtant, en Europe même, on constate un recul des législations en faveur des femmes. Et les sociétés restent globalement soumises à cette domination masculine qui imprègne tous les secteurs...
La société est construite sur les dominations, des Blancs sur les Noirs, des valides sur les moins valides, des jeunes sur les vieux, des riches sur les pauvres... Et parmi toutes ces dominations, la domination masculine est la plus ancienne et la plus ancrée. Le féminisme, c'est aussi prendre conscience de toutes les dominations. Chez JUMP, on a mené une étude sur le sexisme et on a constaté qu'hommes et femmes — mais surtout les hommes — considèrent que le sexisme est moins grave que le racisme ou l'homophobie. C'est un vrai problème, parce que le sexisme mène non seulement aux inégalités de droits, mais aussi au meurtre. Il y a encore du travail pour faire évoluer les mentalités, c'est certain.

'Les femmes sont la réserve de talents la plus importante'

GAEL

01.01.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Votre prochain forum JUMP se tiendra en mars. À quoi peut-on s'attendre?

Les Anglo-Saxons parlent de «*AA moment*». C'est une journée pour faire la différence entre «savoir» et «comprendre». Avec ce Forum, on comprend enfin. Il y a près de 700 participants, venus de multiples entreprises, et des experts incroyables qui viennent te faire prendre conscience que les entreprises qui disent qu'elles ne discriminent pas s'illusionnent. La première chose à faire pour les dirigeants qui souhaitent faire évoluer leur structure est d'admettre qu'ils ont une vision biaisée des choses en tant qu'individus (hommes et femmes) et que oui, leur organisation est discriminante et doit devenir plus inclusive. On leur permet aussi de comprendre pourquoi c'est important, ce que ça peut leur apporter comme avantages et comment ils peuvent y arriver.

Tu as une idée des avancées concrètes mises en places par les entreprises suite à leur participation à JUMP?

Au début, j'avais beaucoup de retour de femmes qui disaient à quel point leur participation avait été déterminante pour comprendre dans quel jeu elles étaient. Elles me disaient: «Je savais que quelque chose n'allait pas, et j'ai enfin pu mettre des mots sur mon malaise. Mais il n'a pas été entendu, je suis donc partie.» Ce genre de discours, je l'entends moins aujourd'hui. Désormais, le Forum JUMP est vraiment utilisé par les entreprises pour catalyser les changements. On constate aussi que plus il y a d'hommes qui participent – et d'autant plus si ces hommes ont des fonctions importantes dans la boîte –, plus c'est efficace.

Le souci premier des entreprises, c'est la rentabilité. Si elles induisent des changements, ce n'est pas forcément pour des raisons d'éthique...

Sincèrement, ce n'est pas ma préoccupation. Ce qui m'importe, c'est qu'en devenant plus inclusive, automatiquement, une entreprise devient plus éthique. Il y a un tel respect des travailleurs, une telle valorisation des individualités que tu as un autre regard sur ton impact global, sur ta responsabilité et donc, forcément, tu transformes l'économie.

Quels sont vos outils pour accompagner ces changements?

Depuis six ans, on nomme un ou une PDG qui devient ambassadeur de l'égalité professionnelle. C'est important que ces personnes parlent à leurs pairs. Si moi je prends la parole, on va me comprendre, mais mon message sera moins efficace. Le but, c'est d'être entendu, c'est de partager un maximum les bonnes pratiques. On a aussi une Académie qui dispense des formations au sein des entreprises ou encore une Newsletter envoyée à près de 200 000 personnes au niveau européen.

Et pour les entreprises demandeuses d'une évaluation, vous pouvez réaliser des enquêtes en interne?

Effectivement. On essaie alors d'évaluer quelles sont les perceptions d'opportunité de carrière des femmes et des hommes, afin d'identifier les poches de résistance. On a commencé ce type de sondage auprès des femmes policières. Au niveau national, on compte 9 000 femmes dans la police et 6 000 d'entre elles ont répondu à notre enquête. Le résultat est vraiment interpelant, très révélateur de la souffrance des femmes au travail. Après, on propose des pistes pour améliorer la situation, du mentoring, des formations, de l'animation de groupe... On adapte notre offre à la situation, évidemment.

Ça ne doit pas être simple de faire changer des comportements à ce point ancrés et validés par la société...

C'est très difficile. Et je voudrais célébrer les personnes qui portent cette responsabilité au sein des entreprises. Elles se battent pour faire changer les choses et prennent des risques. Parce que travailler avec nous, c'est prendre des risques. On ne va pas cacher les choses désagréables sous le tapis, on les met en lumière, quitte à parfois remettre en question certains choix du PDG.

On revient à ce que tu disais au début: tu te sens investie d'une mission...

C'est exactement ça! Nous sommes à une époque charnière. C'est la première fois que les femmes sont présentes aussi massivement dans les entreprises; la première fois qu'elles ne se contentent pas de travailler mais qu'elles demandent aussi à être reconnues. Et pour être reconnues, il faut qu'elles puissent être authentiques et apporter leurs différences, en tant qu'individus. Bien sûr que la vie d'une femme n'est pas la même que celle d'un homme: parce qu'on porte encore plus de 80 % du travail non rémunéré, parce qu'on vient d'une histoire collective totalement différente. Et traiter de façon équivalente deux personnes qui ont des vies profondément différentes, c'est discriminer. Quand une entreprise est consciente de ça et commence à devenir inclusive, alors elle devient plus responsable, plus durable. Plus on aura d'entreprises inclusives, plus on aura un effet bénéfique sur l'économie. Et si l'économie se transforme, c'est le monde qui se transforme: ça c'est mon credo, c'est mon objectif. Faire de ce monde un monde meilleur.

Et ta révolution personnelle alors, c'est quoi?

C'est la chose à laquelle je ne m'attendais absolument pas. J'ai croisé un homme qui m'a dit: «Je vais te faire changer d'avis sur les hommes.» Il avait raison, il a pu me prouver qu'un homme pouvait être le meilleur allié de la femme. Je pense que si j'ai réussi JUMP, c'est aussi grâce à lui. J'ai compris qu'on peut déployer tous ses talents si on a le bon partenaire à côté de soi.

WWW.JUMP.EU.COM

RTBF.BE

20.01.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **20/01/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **120081**
Audience : **120081**
Size : **--**

http://www.rtbf.be/vivacite/emissions/detail_c-est-vous-qui-le-dites/accueil/article_vous-en-connaissez-des-militants-qui-se-battent-par-ideal?id=9507649&programId=25

Vous en connaissez des militants qui se battent par idéal?

Alors que Publifin salit les politiques, Laurette Onkelinx évoque les militants et les mandataires qui se battent par idéal et qui sont salis aussi du coup. Vous respectez ces militants qui se battent par idéal ?

La journée d'hier a été marquée par l'offensive du PS pour éteindre l'énorme incendie Publifin au sein de la population. L'interview à la VRT de Laurette Onkelinx a marqué les esprits. Elle affirme ne " *jamais avoir été aussi indignée et choquée par ce qui se passe* ". On retiendra son " *je ne fais pas de la politique pour ça* ". Puis son message à ceux qui sont victimes de la vindicte populaire : " *Est-ce que vous imaginez la situation des militants qui se battent, qui n'ont pas un franc et qui se battent pas idéal ? Et que notre travail à nous pour les gens, pour la sécurité sociale, pour la santé, pour le boulot soit sali par cette situation-là, mais c'est inacceptable ! Je pense qu'il faut prendre des décisions très fortes, je fais confiance en mon parti pour les prendre* ".

Laurette Onkelinx se dit indignée pour ces personnes qui s'engagent réellement et sont placés dans le même sac que les autres. Mais existe-t-il encore réellement des militants qui veulent lutter pour une bonne cause et se battre par idéal? Devons-nous être triste pour eux? Ou moins dur avec eux?

Ce matin, le débat était mis sur la table. Autour de la table: Isabella Lenarduzzi et Manuel Abramovicz, tous deux journalistes, venus débattre à propos des différents sujets du jour. Leur intervention est à réécouter dans la vidéo/l'audio ci-dessous.

TRENDS

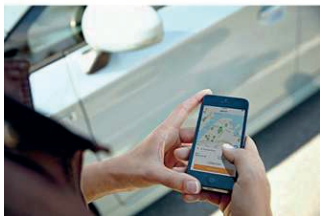
26.01.2017

den investeerders dat gebruikers de deelauto's zouden beschadigen zonder het te vertellen. Het was een gigantische revolutie. Het is waar dat een klein percentage van de bevolking bestaat uit rotzakken die de auto's slopen. Maar we hebben het probleem geïdentificeerd. Je kunt mensen weren. In de tussentijd delen een miljoen mensen duizenden auto's. Ik denk dat wij de hoeksteen zijn geweest voor de deeleconomie, zelfs voor alle innovatie in de transportwereld die we nu zien."

In uw boek schrijft u dat bedrijven uit de deeleconomie met hun horizontale netwerken machtsbolwerken breken. Dat klinkt mooi, maar critici stellen dat het resultaat voorlopig een *winner takes all*-economie is die een handvol mensen miljardair maakt. Platforms ontwrichten niet de grootste bedrijven, maar zelfstandige ondernemers.

CHASE. "Dat is heel doordachte kritiek, moet ik zeggen. Ik denk dat de problemen ook ontstaan omdat onderdelen van het bestaande systeem stuk zijn. Als de financiële markten maar meer waarde zouden hechten aan de lange termijn. Uber lijkt zich niet te interesseren in het welzijn van de chauffeurs.





ZIPCAR
"Zipcar is de hoeksteen geweest voor de deeleconomie, zelfs voor alle innovatie in de transportwereld die we nu zien."

"De platformeconomie is niet perfect, maar ze bestaat ook nog maar acht jaar. Het heeft tijd nodig"

Als het maar zijn volgende financieringsronde binnenhaalt tegen de beste prijs. Ik blijf niettemin optimistisch. Ik denk dat platformen zich door hun snelle groei snel kunnen aanpassen en wanpraktijken kunnen uitroeien. De winnaars zullen bedrijven zijn die meer macht verschuiven naar de *peers*, de individuen die lokaal hun bijdrage leveren."

Het individu is voor vervoer straks helemaal niet nodig. Uber wil doorgaan met robots in plaats van chauffeurs.

CHASE. "Autonome, elektrische deelvoertuigen komen veel sneller dan mensen denken. Dat maakt ongeloofwaardig transformaties in onze steden mogelijk. Het systeem deugt vandaag helemaal niet. Denk aan alle congestie, de vervuiling via fossiele brandstoffen en de grote kosten voor de maatschappij.

"Maar als een vloot autonome voertuigen wordt uitgerold zonder erbij na te denken, zal het een complete ramp worden. De discussies gaan nu uitsluitend over de veiligheid en de regelgeving bij het besturen van een voertuig. Zowat niemand denkt na over de gevolgen voor arbeid, infrastructuur, belastingen en het gebruik van de openbare ruimte. Je moet prikkels en belemmeringen inbouwen, anders gaan dingen mis."

Geef eens een voorbeeld.

CHASE. "Autonome elektrische auto's zullen niet geparkeerd worden. Parkeren kost geld. Het is voor de eigenaar goedkoper als de auto de hele dag rijdt. Zoiets zou in een stad als Amsterdam verschrikkelijk zijn. Een ander punt is dat overheden parkeerinkomsten kwijt raken. Met een veel kleinere vloot van elektrische voertuigen dan de huidige autovoorraad zal het belastingstelsel in het transport sowieso compleet overhoop worden gegooid.
"Autonome voertuigen zullen enorme productiviteitswinsten opleveren, maar geen banen. We moeten aan herverdelingsmechanismen denken om de productiviteitsvoordelen beter te spreiden. De economie en de rol van arbeid veranderen drastisch. In 1990 hadden in de Verenigde Staten de grootste drie bedrijven van Detroit een waarde van 65 miljard dollar en 1,2 miljoen werknemers. In 2014 hadden de grootste drie bedrijven van Silicon Valley een marktwaarde van 1000 miljard dollar en slechts 137.000 werknemers. Het belasten van arbeid heeft eigenlijk niet veel zin meer."

We evolueren naar een geautomatiseerde economie waarin de productiviteit wel toeneemt maar het aantal banen niet.

CHASE. "Daarom moet je op sociaal en fiscaal niveau alles doen om de diversificatie van inkomens te steunen. Bedrijven en overheden diversifiëren hun inkomsten ook. Maar tegen de kleinste, meest fragiele economische schakel zeggen we: je hebt maar één baan. Dat is een gekke situatie. Het idee van een baan voor het leven met alle sociale en fiscale regelingen is niet meer van deze tijd."

U pleit voor een universeel basisinkomen?

CHASE. "Dat is een soort van werknemersverzekering. Een voordeel is dat mensen zich kunnen concentreren op het werk waarin hun passie ligt. Mensen kunnen voetbaltraining geven of zelf hun autistische kind bijscholen. Ik geloof niet dat mensen met een basisinkomen thuis gaan zitten niksen. Vandaag besteden mensen het grootste deel van hun 40 uur per week aan dingen waarin ze totaal niet geïnteresseerd zijn. Met een basisinkomen kunnen ze ontdekken waar hun echte roeping ligt." ⊙

TRENDS

26.01.2017

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



From good intentions to great performance:
Putting gender equality at the heart of change

DINSDAG 21 MAART 2017 VAN 8:30 TOT 18:30

Vlerick Business School • Brussel (Metro Rogier)

- STUUR EEN STERK POSITIEF SIGNAAL NAAR UW VROUWELIJK TALENTPOOL
- ZORG ERVOOR DAT UW BEDRIJF BESCHIKT OVER EEN SUCCESVOL PROFESSIONEEL GELIJKHEIDSPLAN
- ONTDEK INNOVATIEVE TOOLS OP HET VLAK VAN TALENTMANAGEMENT
- VERHOOG UW VISIBILITEIT BINNEN EEN HECHTE GEMEENSCHAP

Programma en Inschrijving: www.jump.eu.com/brussels2017

WOMEN-FRIENDLY COMPANIES: BNP PARIBAS FORTIS, L'ORÉAL, DELHAIZE

MEDIA PARTNERS: Trends, Références, people sphere, NOSTALGIE

CORPORATE PARTNERS: McKinsey&Company, CISCO, Carrefour, Coca-Cola, QuintilesIMS, P&G, TOTAL, actiris.brussels

TRENDS

26.01.2017

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



From good intentions to great performance:
Putting gender equality at the heart of change

MARDI 21 MARS 2017 DE 8H30 À 18H30

Vlerick Business School • Bruxelles (Métro Rogier)

- ENVOYEZ UN SIGNAL POSITIF FORT À VOTRE VIVIER DE TALENTS FÉMININS
- ASSUREZ À VOTRE ENTREPRISE UN PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉUSSI
- DÉCOUVREZ DES OUTILS INNOVANTS EN MATIÈRE DE GESTION DE TALENTS
- AUGMENTEZ VOTRE VISIBILITÉ AU SEIN D'UNE PUISSANTE COMMUNAUTÉ

Programme et inscription sur www.jump.eu.com/brussels2017

WOMEN-FRIENDLY COMPANIES: BNP PARIBAS FORTIS, L'ORÉAL, DELHAIZE

MEDIA PARTNERS: Trends, Références, people sphere, NOSTALGIE

CORPORATE PARTNERS: McKinsey&Company, CISCO, Carrefour, Coca-Cola, QuintilesIMS, P&G, TOTAL, actiris.brussels

TRENDS

26.01.2017



L'ARCHITECTE VINCENT CALLEBAUT RÉINVENTE LE SITE BRUXELLOIS

UNE VISION TROP FUTURISTE POUR TOUR & TAXIS

100

MÈTRES

La hauteur des trois forêts verticales imaginées par l'architecte belge. Le concept de village vertical, sur 30 étages, comprend des maisons individuelles avec potagers privatifs et vergers communautaires.

L'homme est un habitué du genre. Il porte des regards futuristes, surprenants et enthousiasmants sur la ville de demain. Il ne faut donc pas être étonné quand on découvre le travail que l'architecte Vincent Callebaut vient d'effectuer pour le site de Tour & Taxis, à Bruxelles. Un projet novateur, qui multiplie les pistes de réflexion pour cette zone de 40 ha actuellement en pleine mutation. « Nous avions sollicité Vincent Callebaut pour qu'il contribue à notre réflexion actuelle, lance Ismael Boukamher, d'Exensa, le propriétaire de Tour & Taxis qui porte un projet de 135.000 m². Les projections sont magnifiques, mais tout bonnement irréalisables et infinançables. Certains éléments peuvent néanmoins être pris en considération, notamment en matière environnementale pour un futur écoquartier. Mais il s'agit surtout d'une parenthèse dans notre travail. »

Vincent Callebaut a donc fait vagabonder son esprit pour imaginer un écoquartier multifonctionnel à énergie positive. La Gare Maritime (50.000 m²) est complètement métamorphosée en un biocampus avec espaces multifonctionnels (commerces, bureaux et équipements collectifs). « Les deux nefs intermédiaires sont ainsi innervées par des coulées végétales et aquatiques, explique l'architecte basé à Paris. Ces jardins intérieurs, tropical à l'Est et continental à l'Ouest, grimpent sur les façades des entités fonctionnelles. » Ajoutons que les badauds se baladeraient à plus de 6m60 de hauteur par le biais de passerelles perchées dans les arbres.

Au cœur du site, Vincent Callebaut a imaginé l'écoconception de trois « forêts verticales » résidentielles s'étendant sur 85.000 m² (et 100 m de haut). On retrouve des « skyvillas », sorte de maisons individuelles avec potagers privatifs et vergers communautaires. Inclinées plein sud, ces toitures aux courbes de toboggan géant sont tapissées de panneaux solaires (12.500 m²) fournissant en partie l'énergie dont les logements ont besoin. Précisons que si le volet résidentiel d'Extensa développé d'ici cinq à 10 ans ne ressemblera pas aux plans de Vincent Callebaut, les premières esquisses dessinées par un bureau londonien proposent un projet également très novateur, les immeubles étant bordés d'un grand étang pouvant faire office de piscine naturelle.

XAVIER ATTOUT

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/02/2017**
Page : **22**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **24661**
Audience : **195610**
Size : **47 cm²**



94%

C'est le pourcentage de femmes actives belges qui ont déjà été confrontées à des comportements sexistes au travail.

(Source: étude JUMP novembre 2016)

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Vlaamse Editie

Date : **01/02/2017**
Page : **22**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **23181**
Audience : **79090**
Size : **30 cm²**



94%

van de Belgische vrouwen ondervindt seksisme op het werk.

Bron: jump.eu.com

QUID LA LIBRE BELGIQUE

04.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Quid (La Libre Belgique)

Date : **04/02/2017**
Page : **4-9**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Udrescu, Maria**

Circulation : **43402**
Audience : **160800**
Size : **3147 cm²**



Sois belle et tais-toi

En mode prise de parole

Maria Udrescu, Isabelle Lemaire&Aurore Vaucelle

Sois belle et tais-toi. Comme si on ne pouvait voir l'intelligence dans la beauté. Comme si l'apparence était à l'aune de l'intériorité. Comme si l'habit faisait le moine. La représentation du corps féminin dicte les comportements sociaux et s'impose dans les rapports de force. Dans l'espace public, au travail, dans les relations amoureuses. *"On est tous rappelés à nos genres"*, explique Eléonore Lépinard, spécialiste des mouvements féministes et interviewée dans nos colonnes. S'il n'est pas possible d'échapper à son genre – et aux codes implicites qui y sont liés –, la solution serait donc de l'assumer, d'en faire, même, un outil pour exister en société.

L'analyse à plusieurs voix

Elle a toujours été très voluptueuse. Ma fille, Ivanka, fait 1m80, elle a le meilleur corps", "Vous savez qui est l'une des plus grandes beautés du monde ? Et j'ai aidé à sa création. Ivanka", "Quelle beauté celle-là. Si je n'étais pas marié et, vous savez, son père...". A une époque où même le président américain ne cache pas son obsession pour les atouts physiques de sa propre fille – au point de regretter de ne pas pouvoir sortir avec celle-ci et de passer sous silence toutes ses éventuelles compétences intellectuelles –, l'apparence des femmes n'est pas près de disparaître des débats publics. De notre côté de l'Atlantique, la France, et par la suite la Belgique, se sont vues de nouveau tentées de définir la norme de "décence" que devraient respecter leurs citoyennes, en l'occurrence le minimum de peau à dévoiler sur les plages. Une polémique qui contraste avec l'époque où des agents de police devaient s'assurer que les jupes n'étaient pas trop courtes... ou qu'il s'agissait bien de jupes. La loi datant de 1800 qui interdisait *"le travestissement des femmes"*, et donc le port de vêtements destinés aux

QUID LA LIBRE BELGIQUE

04.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



JOHANNA DE TESSIERES

Dépasser l'apparence. A la Fashion Week de Paris, les jeunes fashionistas se laissent photographier dans leurs plus beaux atours, prises dans les carcans de la représentation féminine, qui les veut coquettes.

hommes, comme le pantalon, n'a été abrogée officiellement qu'en 2013 en France. *"L'apparence des femmes, tout ce qui permet de définir leur genre, de montrer qu'elles sont des femmes, tous les attributs de la féminité ont toujours fait l'objet d'un enjeu politique. Ce qui nous étonne peut-être c'est que ce soit toujours le cas aujourd'hui"*, rappelle Eléonore Lépinard, professeure à la faculté des Sciences sociales et politiques de Lausanne.

Féminité et féminisme

Les quelques débats qui font irruption sur la place publique ne représentent en réalité que la pointe émergée de l'iceberg, dans une société où tout écart à la "norme de féminité" – variable selon les époques, les classes sociales, les pays, les professions, les contextes – est scruté et où l'apparence fait office de carte d'identité. Ainsi, le combat féministe passe-t-il également par la volonté de se libérer des carcans législatifs, mais aussi moraux, pesant sur l'apparence des femmes. D'où un rejet parfois total de la féminité traditionnelle. Ce qui n'empêche pas

" Qu'on laisse les femmes s'habiller ou se déshabiller comme elles veulent. Qu'on leur foute la paix ! „

Jeanne Vercheval Vervoort
Féministe belge

aujourd'hui Beyoncé, et toute une panoplie de stars plus coquettes les unes que les autres, de se revendiquer féministes. Un paradoxe ? Pas nécessairement. *"L'émancipation des femmes passe par le pantalon, en particulier quand le pantalon est interdit par la loi. Est-ce toujours le cas aujourd'hui ? Peut-on se réapproprier la féminité sur le mode "Girl power" ? C'est ce que revendique une partie du féminisme de la troisième vague"*, explique Mme Lépinard. En effet, plusieurs médias parlent de l'émergence d'un certain "Lipstick feminism", étiquette inventée pour décrire cette forme de féminisme à la Beyoncé, clamant haut et fort que l'on peut dénoncer les inégalités que subissent les femmes du haut de ses talons.

"Ce n'est pas dans la façon dont on maquille nos yeux et dont on s'habille qui font qu'on est féministe", tranche, exaspérée, Jeanne Vercheval-Vervoort, féministe belge connue principalement comme fondatrice du mouvement en milieu ouvrier "Les Marie Mineur" dans les années 1970. *"D'ailleurs nous, on était toutes des jolies* →

QUID LA LIBRE BELGIQUE

04.02.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

2 idées préconçues sur l'apparence féminine

Si on marche en talons, c'est parce qu'on est soumises à la dictature de la représentation féminine

Prendre de la hauteur. Catherine Tourre-Malen est ethnologue. Dans ses travaux, elle s'est intéressée au phénomène du port des talons par la gent féminine. Parce que les femmes en portent de plus en plus. Parce que l'imagerie de la mode, et les créateurs poussent à la consommation – et ce bien que marcher à talons soit moins confortable que marcher à plat. "*Il y a, dans la chaussure à talons, quelque chose qui entre dans la construction du féminin. Les femmes portent des talons hauts pour répondre, quelles que soient leurs raisons d'ailleurs, aux attendus de la féminité. Mais l'outil "talon" permet aussi aux femmes d'accéder à ce qu'elles désirent : ça ne fonctionne pas seulement dans un seul sens. Si on dit avec aisance que les femmes sont instrumentalisées comme objet du désir en tant que porteuses de talons, dit-on assez qu'elles vont pouvoir en tirer parti à leur tour ?*"

Les talons demeurent une des pièces phares de la garde-robe des femmes, inscrites dans la représentation du féminin, avec robes et jupes. Dans des espaces qui deviennent de plus en plus mixtes, au niveau professionnel par exemple, le talon marque la féminité, et, porté avec un pantalon par exemple, l'exposition est limitée. C'est féminiser à bon compte une tenue qui pourrait paraître unisexe voire masculine. La chaussure à talon est donc, contrairement à ce que l'on pourrait penser de prime abord, une manière de prendre sa place professionnellement dans un univers extrêmement masculinisé, de signifier sa singularité. Les plus caustiques diraient un moyen de prendre de la hauteur.

A.V.



L'outil du féminin. Ici observé à la Fashion Week de Paris. *"Il y a, dans la chaussure à talons, quelque chose qui entre dans la construction du féminin. Mais l'outil "talon" permet aussi aux femmes d'accéder à ce qu'elles désirent. Si on dit avec aisance que les femmes sont instrumentalisées comme objet du désir en tant que porteuses de talons, dit-on assez qu'elles vont pouvoir en tirer parti à leur tour ?"*

filles. Du coup, ils avaient du mal à nous traiter de mal baisées", se souvient-elle sourire en coin. "*Qu'on cesse avec ces idioties, ces stéréotypes sur l'apparence des femmes. Qu'on les laisse s'habiller ou se déshabiller comme elles veulent. Qu'on leur foute la paix !*"

Baisable ou pas baisable ?

Mais si des progrès ont été réalisés en ce sens, il y a encore un long chemin à faire, que ce soit dans les sociétés occidentales et ailleurs. "*Car les femmes sont jugées, quasiment en permanence, sur leur apparence. Leur identité en tant que personne ou individu semble indissociable de cette dimension, dans la sphère professionnelle, l'engagement civique ou politique ou la sphère privée. Et réduire des individus à leur apparence revient à les appréhender comme des objets*", constate encore aujourd'hui Sophie Heine, chercheure associée à l'université d'Oxford et auteure de l'ouvrage "Genre ou liberté. Vers une féminité repensée" et de "Un chapeau rose" (à paraître). La preuve : indépendamment de sa carrière professionnelle, de ses diplômes, passions, compétences, activités, la Première dame des Etats-Unis verra toujours sa garde-robe analysée à la couture près pour ainsi découvrir ses traits de personnalité et les messages subliminaux qu'elle essayerait d'envoyer.

Et cela ne vaut pas uniquement pour les célébrités, mais bien pour toutes les femmes, notamment dans les milieux professionnels. "*Celles qui vont porter des couleurs flash vont être considérées comme voulant attirer l'attention sur le fait qu'elles sont des femmes plutôt que sur leurs qualités professionnelles. Globalement, on attend de nous d'être le plus passe-partout possible et donc de porter des couleurs masculines. Le jour où le rose sera accepté, comme le gris ou le bleu marine, dans le monde des affaires, alors on pourra parler d'un environnement de travail inclusif*", soupire Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump ("Promoting Gender Equality, Advancing the Economy"), œuvrant pour promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail et de l'entreprenariat.

Trop maquillée, pas assez. Un visage trop pâle ou un rouge à lèvres trop vif. Trop coquette ou trop masculine. Des vêtements trop moulants ou trop amples. Des chaussures trop hautes ou trop plates. Trop souriante ou trop sérieuse... "*Le Burkini c'est trop couvert, Beyoncé ne l'est pas assez. A chaque fois que cela concerne les femmes et en particulier leur apparence, c'est toujours trop ou pas assez*", observe Mme Lenarduzzi.

Pour cette féministe, qui nous accueille dans son bureau rose fuschia et s'affirme volontiers comme "*chienne de garde*", "*nous en sommes toujours à être évaluées comme baisables ou pas baisables.*" Les réactions des femmes vont alors du rejet total à l'exacerbation de leur attirance sexuelle. "*Soit tu vas gommer totalement ta féminité parce que tu refuses d'être d'abord perçue comme une femme. Soit tu te déguises en bimbo. Et entre ces deux extrêmes, il y a toute une palette dans laquelle les femmes peuvent choisir pour qu'elles se sentent bien dans leur peau, pour que leurs vêtements reflètent leur personnalité*", ajoute Mme Lernarduzzi. Elle rejoint ainsi So-

QUID LA LIBRE BELGIQUE

04.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



JOHANNA DE TESSIERES

Les vraies féministes ne s'épilent pas

La pensée rasoir. Autre préjugé qui concerne les femmes dans leur apparence, la question de la pilosité. La pilosité assumée et revendiquée est depuis les *seventies* l'apanage des féministes au verbe fort qui intiment l'ordre à leurs congénères de ne plus s'épiler et pour cause : il n'y a aucune raison hygiénique ou sanitaire à cela, alors à qui profite le non-poil ?

L'épilation féminine trouve ses causes historiques dans l'antique rapport de domination homme/femme, ce qu'exprime fort bien Azadeh Kian, chercheuse au Cedref (Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes). *"L'expansion de cette pratique [l'épilation] date probablement du XVII^e siècle. Les nouvelles normes esthétiques sont liées à l'avènement de la modernité en Europe, les genres sont alors séparés. Les hommes occupent la sphère publique, les femmes la sphère privée. La différenciation entre le rôle de l'homme et de la femme se matérialise alors physiquement."* Le port du poil revient aux garçons, les femmes, quant à elles, récupèrent l'imagerie d'un corps, fragile, doux et lisse. C'est donc pour combattre ce rapport de force que les féministes des années 70 ont fait du poil un de leurs symboles. Elles revendiquent le poil, cherchant à ne pas céder aux diktats de la représentation féminine. Ce qui a le don de faire hérisser le poil, précisément, à certaines personnalités féministes. A commencer par la créatrice d'origine belge Diane Von Furstenberg. Questionnée par nos soins à ce sujet, elle précise : *"J'ai toujours été féministe et je me suis toujours épilée !"*

On se rend compte que certains codes esthétiques associés à la féminité (et intégrés dans le rapport de représentation de genre) sont décidément inaltérables. Madonna qui, récemment encore, posait l'aisselle non épilée sur les réseaux sociaux en promulguant *"Long hair don't care"* (*"les poils ne comptent pas"*) s'était heurté à la moquerie généralisée, tant les femmes ont intégré la nécessité de ce code esthétique du féminin sans plus le questionner.

A.V.

→ *A lire pour nourrir notre réflexion, le dossier de Léa Barbat sur http://www.slate.fr "pour qui sonne le poil"*

A lire pour compléter ce dossier

L'auteure nigériane Chimamanda Ngozi Adichie livre en un petit opuscule d'une cinquantaine de pages une réflexion efficace sur la position féminine à l'époque contemporaine. Elle raconte que quand elle était petite, elle avait été traitée de "féministe", comme d'autres lancent des gros mots. La fin de son argumentaire s'attaque aux codes du genre, dont l'apparence – qui nous intéresse plus particulièrement dans ce dossier. *"Le fond du problème, et c'est désolant, c'est qu'en matière d'apparence, nous prenons les hommes comme référence. Beaucoup parmi nous sont persuadées que moins une femme est féminine, plus elle jouira de considération. L'idée que ce qu'il porte déterminera l'opinion qu'on a de lui n'effleure pas un homme qui se rend à une réunion professionnelle; alors qu'une femme se posera toujours la question, car elle tient à être prise au sérieux."*

Adichie résout elle-même son problème de représentation (qu'elle a souvent connu au cours de ses prises de parole en tant que professeur et penseuse), en décidant que le regard de l'homme en tant qu'arbitre de ses choix et propos sera dès lors anecdotique. Et conclut *in fine* sur la définition de "féministe" qui l'avait en premier lieu questionnée : *"Pour moi, le féministe est celui qui a pris conscience que la question du genre telle qu'elle existe aujourd'hui pose un problème, et qu'il faut chercher à le régler."*

A.V.

→ *"Nous sommes tous des féministes", Chimamanda Ngozi Adichie, Gallimard, 2015, 96 p.*

phie Heine qui estime que *"les femmes doivent essayer de se définir indépendamment des normes sociales sur le féminin. Cela ne veut pas dire qu'elles doivent nécessairement les renier. Mais qu'elles doivent, le plus possible, essayer de choisir les critères qui définissent leur valeur et leur identité."*

Quid des normes masculines ?

Etre soi-même, sans pour autant être jugé, n'est-ce pas là, en réalité, un enjeu qui nous concerne tous, que l'on soit homme ou femme ? A ceux qui, à ce stade du texte, se disent que nous avons totalement oublié les pressions esthétiques qui pèsent également sur la gent masculine, rassurez-vous. Nous y sommes. A ce titre, M^me^ Vercheval se souvient : *"le premier 11 novembre* (jour où 8 000 femmes se sont rassemblées à Bruxelles pour exprimer leurs revendications et qui a marqué cette date comme la Journée des femmes en Belgique), *une vieille dame s'est levée et a crié 'Sois beau et tais-toi, sois beau et tais-toi'. Ca, ça ne va pas. Il ne faut pas renvoyer aux hommes les mêmes arguments que certains d'entre-eux nous renvoient."*

Etre soi-même, sans pour autant être jugé, n'est-ce pas là, en réalité, un enjeu qui nous concerne tous, que l'on soit homme ou femme ?

Autant l'on a débattu sur les pantalons et les maillots de bain des femmes, autant l'on s'est demandé si les hommes politiques devaient toujours porter une cravatte et un costume dans l'Assemblée nationale. Et, comme le souligne Sophie Heine, *"dans le show business, dans les publicités ou le cinéma, on voit de plus en plus d'images d'hommes au corps jeune, beau et musclé."* A la seule différence que *"quand un homme se conforme aux clichés plus larges sur le masculin (argent, diplômes, force physique, caractère compétitif, carriériste), cela renforce son indépendance et son autonomie, dans sa vie personnelle, sociale et publique. Ce n'est pas le cas des femmes qui se conforment aux clichés sur le féminin qui sont infériorisants."*

Reste que, comme l'indique Eléonore Lépinard, *"les femmes ne sont pas les seules à être pénalisées lorsqu'elles sortent des normes vestimentaires et de respectabilité des classes sociales. On est tous rappelés à notre genre."*

Maria Udrescu

QUID LA LIBRE BELGIQUE

04.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

2 femmes, 2 approches du féminin. Dans l'apparence, au boulot, avec les autres…

Moi, hyperféminine, je ne suis pas que femme

Autoportrait
Maria Udrescu

Mon côté ultraféminin m'a valu plus d'une fois des "toi, tu devrais travailler chez Chanel", alors que la mode, je n'y connais absolument rien.

Je ne suis pas du matin. Je serais capable d'échanger mon compte en banque contre deux heures de sommeil supplémentaires et je suis aussi efficace qu'un escargot à un marathon avant d'avoir bu mon café. Pourtant, je prends vingt minutes – oui, vingt minutes, pas trois heures – tous les matins pour me maquiller, assortir mes vêtements, avant d'enfiler mes talons. Si, à l'université, j'ai fini par céder et essayer de limiter mon look dit trop "Madame", j'ose enfin me constituer une garde-robe digne des avocates de la série *Suits* – tailleur, chemise et jupe crayon – et surtout, l'afficher. Une vraie libération. Plus la journée s'annonce longue, plus je veillerai à mon apparence et plus mes chaussures seront hautes – à moins que mes reportages prévoient un passage sur la Grand-Place, dont les pavés confèrent aux femmes à talons aiguilles un air de Bambi qui fait ses premiers pas.

Vous l'aurez compris, j'ai un côté ultraféminin. J'ai acheté une coque d'ordinateur rose, je m'épile de la tête aux pieds, j'investis de l'argent dans des produits de beauté, j'ai une trousse digne d'une maquilleuse professionnelle et j'adore m'habiller de façon élégante. Il est vrai, le fait que je suis née en Roumanie, où la coquetterie est un mot d'ordre pour toute femme, n'y est sans doute pas pour rien. Mais il ne s'agit pas de faire plaisir aux autres, mais de me faire plaisir à moi. Ni de me soumettre aux codes de la société. Après tout, si je devais faire comme tout le monde, j'abandonnerais justement ce style qui ne passe pas toujours inaperçu, comme l'ont fait nombre de mes amies.

"Vous n'avez pas l'air d'une journaliste"

Autant on critique une femme qui n'est pas suffisamment coquette, autant on va poser un jugement sur une autre qui l'est trop. Gare à vous si vous ne vous fondez pas dans le paysage. Sinon quoi ? Sinon, préparez-vous à être servie en clichés.

"- Tu fais quoi dans la vie ?
- Je suis journaliste.
- Mais non ? ! Dans la mode ?
- Non, politique internationale.
- Wah, on ne dirait pas hein."

Robe moulante, ongles vernis, parfum, rouge à lèvres vif, cheveux blonds. Et d'origine roumaine, qui plus est. Le jeune homme pensait avoir déjà saisi le personnage en m'apercevant dans un bar aux heures perdues. Peut-être avait-il même parié avec ses potes que mon QI serait plus faible que le degré d'alcool de mon verre de vin. Raté. La scène paraît sortie tout droit d'une comédie de mauvais goût, mais ne s'est pas déroulée qu'une seule fois. Elle n'implique pas toujours des hommes. Mais toujours le même regard ébahi, qui peut être aussi flatteur qu'énervant. C'est qu'une femme peut être coquette et s'intéresser à autre chose qu'au magazine "Jeune et Jolie" ? Révélation. Je ressens souvent une sorte de satisfaction à briser ce genre d'idées reçues, même si souvent certains hésitent à croire que c'est bien mon métier, où se consolent en se disant que je dois quand même être un peu superficielle sur les bords.

Au travail, mon style m'attire souvent des réactions plutôt drôles et est même devenu un *running gag* – *"t'as encore acheté des chaussures n'est-ce pas ?"*– auquel je participe moi-même, avec autodérision. Je suis capable de rire sur mon apparence, puisque je l'assume pleinement. Mais il m'a fallu du temps, de la patience et de la maturité. Et rien n'y fait, les *"toi, tu devrais travailler pour Chanel"* me fatiguent toujours autant.

Figurez-vous qu'enfiler une robe et des talons aiguilles le matin ne fait pas de moi une obsédée de la mode, que je connais en fait très peu. Et que mettre du rouge à lèvres ne m'empêche pas d'être passionnée par la politique ni de faire du reportage de terrain, une activité que j'aime au point d'avoir investi dans une ou deux paires de baskets. C'est dire. Bref, que mon apparence très féminine soit remarquée n'est pas ce qui me dérange. Mais bien ceux qui s'y arrêtent.

Moi, l'androgyne, je suis aussi une femme

Autoportrait
Isabelle Lemaire

Je ne m'étonne pas (et ne me formalise pas non plus) si encore aujourd'hui, on m'appelle "jeune homme" ou "Monsieur".

J'ai le corps d'une fille de 13 ans (les filles d'avant l'invasion des perturbateurs endocriniens) depuis que j'en ai 16 et ça fait presque 30 ans que ça dure. Filiforme génétique, à la tante Sidonie de "Bob et Bobette".

Comment s'habiller quand on fait une taille zéro, qu'on peut compter à l'œil toutes vos côtes et que vos jambes sont, en plus, un peu tordues ? Certainement pas avec des décolletés plongeants, ni avec des mini-jupes ni avec des vêtements ultra collants. Autant éviter le ridicule. Même si je ne m'interdis pas des "vêtements de fille", je suis très largement pantalon et fringues confortables, sans qu'elles soient faites en toile de jute et informes. Pour des raisons pratiques aussi : je me déplace au quotidien à pied, en transports en commun et je suis amenée à aller crapahuter sur le terrain, dans des fermes, des usines, des manifestations. Donc, j'ai également opté pour le port quotidien de chaussures plates. Tanguer sur le pavé juchée sur des talons aiguilles ou moins aiguilles, non merci.

Il faut encore préciser qu'à cause d'une tignasse difficilement domptable, j'ai les cheveux courts depuis perpette et que j'ai renoncé au maquillage depuis plus de 20 ans. Pas que ça à faire le matin de passer deux heures devant le miroir à me ravaler la façade à coup de peinture.

Les jambes poilues en rue, ça ne passe pas

Dans mon jeune temps, je fréquentais un milieu où il n'était pas particulièrement bien vu pour les filles de s'épiler. J'ai suivi le mouvement (sans pour autant me laisser pousser la moustache) et puis j'ai renoncé devant les moqueries en rue, les marques de dégoût affichées ouvertement. J'ai cédé à la pression sociale et à la bêtise humaine.

Alors, avec cette apparence si éloignée des standards de la féminité, mais que j'ai choisie et que j'assume, à quoi fais-je face au quotidien ? A de fréquentes confusions sur mon genre. Je ne m'étonne pas (et ne me formalise pas non plus) si, depuis mon plus jeune âge et encore aujourd'hui, on m'appelle "jeune homme" ou "Monsieur". Sans rien savoir de ma vie privée, on a souvent supposé que j'étais lesbienne. Ben non.

Elle porte des lunettes : ça doit être une intello

Je comprends bien aussi que mon naturel ne colle pas aux goûts masculins les plus communément répandus (même les mecs soi-disant cool aiment bien qu'on "s'arrange un peu").

N'étant pas un objet de désir, je souffre donc un peu du syndrome de la bonne copine. Au boulot, une paix royale. Certains se disent peut-être que je pourrais faire un effort mais ils ne m'en parlent pas. Comme en plus du reste, je porte des lunettes et que mon visage est allongé (gage de sérieux pour les physiognomonistes du dimanche), on ne remet pas en cause mon intelligence, sur laquelle je mise de toute façon mille fois plus que mon physique pour nouer des relations.

Je ne subis qu'extrêmement rarement sifflets, commentaires égrillards ou autres *"Mademoiselle, t'es bonne"* balancés par des gros lourds (pour ne pas dire autre chose) dans l'espace public. Comme je ne joue pas la carte de la séduction, les femmes ne m'envisagent pas comme une rivale. Ouf, quand on sait combien elles peuvent se montrer féroces entre elles.

Bref, ma féminité, qui s'exprime autrement, passe largement inaperçue. Je m'en fiche : ceux qui s'arrêtent aux apparences ne m'intéressent pas.

QUID LA LIBRE BELGIQUE

04.02.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



JOHANNA DE TESSIERES

Female Power. A la Fashion Week de Paris, les mannequins qui sortent des défilés sont prises d'assaut par les photographes qui hurlent leur nom, en espérant capter un sourire. L'une d'entre elles, grande tige blasée au corps androgyne, tend son poitrail qui dit "female power".

BRUSSELSLIFE.BE

09.02.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.brusselslife.be/fr

Date : 09/02/2017
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : --

Circulation : 3333
Audience : 3333
Size : --

http://www.brusselslife.be/fr/article/quel-cercle-d-affaires-choisir-pour-elargir-son-reseau

Quel cercle d'affaires choisir pour élargir son réseau ?



Il y a deux sortes de personnes dans la vie. Ceux qui créent des réseaux et les autres cherchent du boulot... Nous avons fait un tour d'horizon des cercles bruxellois.

Les cercles à Bruxelles sont des pouvoirs via les liens qui s'y unissent. De manière tout à fait franche mais il faut y montrer patte blanche pour y avoir accès. Outre l'inscription, les activités y sont payantes.

Cercle Gaulois

C'est le plus ancien car il a été créé en 1847. Peu de temps donc après la naissance de la Belgique. A consonance littéraire, il est par son ancienneté le plus stricte et dans l'esprit british, pas trés féminin. Situé dans le Parc Royal en face du 16 rue de la Loi. Proche du pouvoir. C'est la noblesse qu'on y retrouve essentiellement. Il y a 1.400 membres. Une visite sur le site devrait vous convaincre ou vous faire fuire. Cliquez ici.

Château Ste Anne

L'idée du Club est née après la signature du Traité de Rome, négocié à Val Duchesse. Il est situé à quelques centaines de mètres. Le Châtau Sainte-Anne s'avère un lieu de rencontre idéal pour les diplomates et personnalités tant belges qu'étrangères et le Club du même nom y voit le jour en 1959. Il y a en plus des infrastructures sportives et une piscine magnifiques. Force est de reconnaître que le lieu est fréquenté par de nombreux français installés à Bruxelles. Il y a 1.800 membres de nationalités différentes. C'est un club familial. Des efforts y sont faits pour accueillir les jeunes. Pour tout savoir, suivez le guide

Le Cercle de Lorraine

Crée en 1998 par Stéphane Jourdain. Il a d'abord installé ses tréteaux avenue du Prince d'Orange dans l'ancienne propriété de Mobutu pour ensuite déménager en 2010 en face du palais de justice de Bruxelles dans le Palais des Princes de Mérode. Le comité de fondation était et il reste le plus représentatif. C'est "the place to be" pour ceux qui veulent avoir l'oreille des influents belges. Ce jeune club a connu quelques turbulences financières mais il garde le cap. Très masculin également mais avec une volonté de s'ouvrir vers les jeunes et les femmes. Son emplacement et le bâtiment sont magnifiques. Les droits d'inscription vous le font bien sentir. Une petite visite virtuelle ? C'est par là.

Ce jeune cercle a bousculé tout l'établishment. En 2007, John-Alexandre Bogaerts transforme un centre de séminaire adossé au David Lloyd en une salle d'événements haut de gamme qui connut immédiatement un grand succès. En 2011 naquit le B19 qui ratissa les déçus des autres cercles d'une part et les plus actifs. En effet, plutôt que de polariser les temps de midi. Il organise les réunions tôt le matin ou en fin de journée. Moins chronophage. Donc, un succès. Ils ont ouverts dans la foulée un club à Liège et un autre à Anvers. C'est donc, selon le B19, le seul cercle national. Il est plus jeune et

BRUSSELSLIFE.BE

09.02.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

donc plus dynamique. Moins classique et moins austère. Pour nous, c'est le meilleur compromis. Pour vous en convaincre, voici le lien.

Pour les femmes spécifiquement

Nous vous recommandons deux cercles sans bâtiment qui fonctionne assez bien. Le premier, c'est Jump. Animée par la très dynamique et médiatique Isabelle Lenarduzzi, elle défend becs et ongles dehors, la cause de la femme dans la société moderne. L'autre est plus récent, c'est Florence Blaimont aux commandes. C'est plus sympa. Plus start-up. Moins "féministe". C'est davantage dans l'esprit sociétal. C'est tout aussi chouette. C'est Wonder Women

Et puis, il y aussi les loges maçonniques. Pour rappel, la Belgique a été basée sur ce principe. Un poil plus occultes. Mais, c'est une autre histoire...

Exprimez-vous ! Utilisez votre compte facebook pour réagir à nos articles ! Vous avez repéré une erreur sur cette page ? Contactez-nous à l'adresse info@brusselslife.be

GAEL.BE

09.02.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gael.be

Date : **09/02/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **1710**
Audience : **1710**
Size : **--**

https://www.gael.be/lifestyle/oser-se-lancer-mode-demploi.html

3 conseils de pro pour oser se lancer en tant qu'indépendante

février 9, 2017

Lorsque l'on est habituée à travailler dans une structure, **devenir indépendante peut paraître effrayant**. 3 conseils de **Geneviève Smal, coach en prise de parole**, pour vous aider à faire le grand saut.

1. Voyez grand, mais commencez petit

S'il est important de voir grand, il est capital de **commencer tout court**. Et parfois, l'ampleur de la tâche peut faire peur. Vous êtes prête à **quitter votre boulot pour enfin vivre votre passion**? Démarrez en **contactant l'une ou l'autre personne**, en glanant des infos çà et là. En bref: **sortez gentiment de votre zone de confort**, sans vous brusquer. Il faut fonctionner par petits pas! Il est en effet plus valorisant de mettre en place **de mini-actions** qui vous mettent dans une dynamique de progression.

2. Arrêtez de réfléchir en tant que femme

Quand on entreprend, on traîne avec soi des **casseroles de culpabilité**. Vous n'êtes plus une femme, mais une entrepreneuse. Face aux commentaires d'échec annoncé et de «qui va s'occuper des enfants?», **faites la sourde oreille.** Isabella Lenarduzzi, **la reine de l'entrepreneuriat au féminin,** a elle aussi failli se laisser **prendre au piège de la domination masculine**.

3. Travaillez votre visibilité

Si vous passez l'essentiel de votre temps à peaufiner vos produits, concepts ou services, ils resteront **dans vos tiroirs.** Prévoyez de vrais moments de boulot **pour réseauter**, pensez à être en **connexion avec le monde**, contactez des alliés, affichez-vous sur le Net, etc. Il serait dommage d'avoir de superbes produits, mais personne pour les essayer. Il est temps de mettre en place **ces trois conseils qui facilitent les collaborations.**

Si vous êtes prête à vous lancer dans cette aventure, mais que l'inconnu vous fait toujours (un peu) peur, alors **rejoignez un incubateur à projets!**

PEOPLESPHERE.BE

09.02.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **09/02/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/fr/jump-forum-participez-a-levenement-incontournable-legalite-professionnelle/

JUMP Forum : participez à l'événement incontournable sur l'égalité professionnelle!

Le Forum JUMP 2017 a lieu le 21 mars à Bruxelles (Vlerick Business School). Le thème générique retenu cette année ? « From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change ».JUMP accueillera cette année encore plusieurs experts de renommée internationale en matière d'égalité professionnelle et de diversité. Citons notamment Bill Proudman (White Men as Full Diversity Partners) et Eleanor Tabi Haller Jorden (President & CEO of the Paradigm Forum).

Quelques raisons pour lesquelles il est important de participer au Forum Jump 2017 ?

• Assurez à votre entreprise un plan d'égalité professionnelle réussi;

• Découvrez des outils innovants en matière de gestion de talents ;

• Envoyez un signal positif fort à votre vivier de talents féminins;

• Renforcez votre marque employeur;

• Augmentez votre visibilité au sein d'une puissante communauté…

Pour consulter le programme complet, vous inscrire et bénéficier d'une réduction spéciale avec le code promo « PEOPLESPHERE17 » : 450€ + TVA (au lieu de 490€), rendez-vous sur http://jump.eu.com/forums/brussels2017/

PEOPLESPHERE.BE

09.02.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **09/02/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/neem-deel-aan-onmisbare-evenement-op-gebied-professionele-gendergelijkheid/

Neem deel aan het onmisbare evenement op het gebied van professionele gendergelijkheid!

Het JUMP Forum 2017 vindt plaats in Brussel op 21 maart (Vlerick Business School). “From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change”.
Zorg ervoor dat uw bedrijf beschikt over een succesvol professioneel gelijkheidsplan.

Ontdek innovatieve tools op het vlak van talentmanagement.

Stuur een sterk positief signaal naar uw vrouwelijk talentvol.

Versterk uw “employer’s brand”

Versterk uw reputatie binnen een hechte gemeenschap.

Speciale aanbieding met de promocode « PEOPLESPHERE17 »: 450€ + BTW (in plaats van 490€). Inschrijving en programma op http://jump.eu.com/forums/brussels2017/

GAEL.BE

15.02.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gael.be

Date : **15/02/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **1710**
Audience : **1710**
Size : **--**

https://www.gael.be/concours/gagnez-2-places-pour-le-forum-jump-le-2103-valeur-550e.html

Gagnez 2 places pour le forum JUMP le 21/03 (valeur: 550€)

février 15, 2017

Et si vous boostiez votre carrière? Gagnez 2 places (valeur: 550€) pour le Forum JUMP du 21 mars à Bruxelles!

JUMP et GAEL

Chez GAEL, **l'entreprenariat au féminin**, ça nous tient à cœur: récemment (dans le numéro du mois de janvier), **nous consacrions plusieurs pages à un entretien avec Isabella Lenarduzzi**, cheffe d'entreprise sociale, militante de l'entreprenariat au féminin et **fondatrice du réseau JUMP.**

JUMP, c'est avant tout une organisation qui travaille pour assurer **une meilleure égalité entre les femmes et les hommes** au travail. Mais c'est aussi une communauté de femmes (et d'hommes) **qui désirent booster leur carrière** et la carrière de toutes les femmes qui le souhaitent.

Le forum JUMP

Le **Forum JUMP**, c'est **une journée complète de formation** avec 18 conférences, des ateliers de développement de compétences pour votre vie professionnelle et personnelle ainsi que **de nombreuses possibilités de networking**. Le Forum se déplace entre Bruxelles, Paris et Lyon et rassemble des conférenciers venus du monde entier, des experts en matière de *gender equality* et surtout, **les femmes (et les hommes) en quête de conseils et de clés** pour faire avancer cette problématique essentielle du secteur professionnel. Le Forum de Bruxelles, le 21 mars prochain, sera à ce titre **un rendez-vous à ne pas manquer.**

Tentez votre chance!

Bonne nouvelle: **GAEL et JUMP vous font gagner deux places** pour assister au Forum de 21/03 à Bruxelles (valeur: 550€)! Intéressée? **Envoyez vos coordonnées complètes à info@jump.eu.com** (objet: *Concours Forum JUMP & GAEL*). Les gagnantes seront tirées au sort et recevront un mail de confirmation.

Pour consulter le **programme complet: http://jump.eu.com/forums/brussels2017/**

GAEL.BE

15.02.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



LE VIF L'EXPRESS

17.02.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Vif/L'Express

Date : **17/02/2017**
Page : **36**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Ercolini, Béatrice**

Circulation : **73652**
Audience : **375100**
Size : **360 cm²**



Des chiffres et des femmes

par Béa Ercolini

En France, c'est carrément 100 % des usagères des transports publics qui sont concernées (2). Hey, mademoiselle... Chez nous, il aura fallu le film de Sofie Peeters, en 2012, pour que le phénomène soit nommé. *Femme de la rue* montre la jeune Bruxelloise littéralement harcelée lorsqu'elle arpente les trottoirs de son quartier. De Beyrouth à New York, le reportage fait alors la Une des JT. Pute, pouffiasse, salope. Salope : l'insulte la plus entendue. 36 % des femmes y sont tellement habituées qu'elles ne s'offusquent plus, considérant les injures comme normales (3).

Les mots s'enfoncent profondément dans la psyché et le cœur. Ils ne tuent pas, heureusement. Ne blessent pas physiquement. Mais écorchent l'estime de soi et empêchent de pousser droit. Pour plus de 81 % des Européennes, cela se passe avant l'âge de 17 ans (4). Alors, les filles pressent le pas, évitent certains quartiers ou certaines heures, enfilent un pantalon sous leur jupe, voire plus de jupe, jamais. Ce que les sociologues appellent des comportements d'évitement.

Cinq ans après Sofie Peeters, le phénomène est reconnu. Les garçons et les hommes ont fini par croire leur compagne. Ils ont intégré que la rue change de visage quand elles avancent seules. Les initiatives fleurissent. Les autorités manifestent leur souhait de prendre le mâle à la racine. Elles subsidient des associations spécialisées qui organisent des cours d'« autodéfense féministe » ou organisent la sensibilisation dès l'école. Je peux vous en parler : en trois ans, Touche pas à ma pote, l'asbl que je dirige, a fait jouer Patrick Ridremont, Gudule, Kody et d'autres comédiens de la Ligue d'impro devant dix mille enfants et adolescents de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le feedback est fantastique ! Bonheur de voir les gamins (et les gamines, évidemment, c'est une façon de parler) réfléchir sur des sketches qui posent très vite la question de la différence entre flirt et drague lourde. Et où, mine de rien, il est souvent question de vivre ensemble.

En 2017, c'est la Ville de Bruxelles qui planche sur un plan global antiharcèlement.

Et vous, que pouvez-vous faire ? Porter secours à celle qui se fait insulter. La plupart du temps, venir s'asseoir près d'elle suffit. L'encourager à porter plainte, ou porter plainte vous-même si vous étiez visée. Inutile ? Faux : même lorsqu'on ne connaît pas le nom de son agresseur, on laisse une trace administrative qui, à terme, forme des statistiques. C'est sur leur base que les moyens sont dégagés. A la police de Bruxelles, on n'exclut pas la mise sur le terrain de fliquettes en civil... ◆

98%

des femmes belges ont déjà été victimes au moins une fois (1) de harcèlement de rue. Un « problème de bonnes femmes » ? Un phénomène de société.

(1) *Mon expérience du sexisme*, étude Jump, 2017.

(2) Avis sur le harcèlement, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2015.

(3) Enquête sur les violences envers les femmes, Institut de démographie Paris-I.

(4) Hollaback ! et ILR School at Cornell University, 2014.

MARIE CLAIRE BELGIQUE

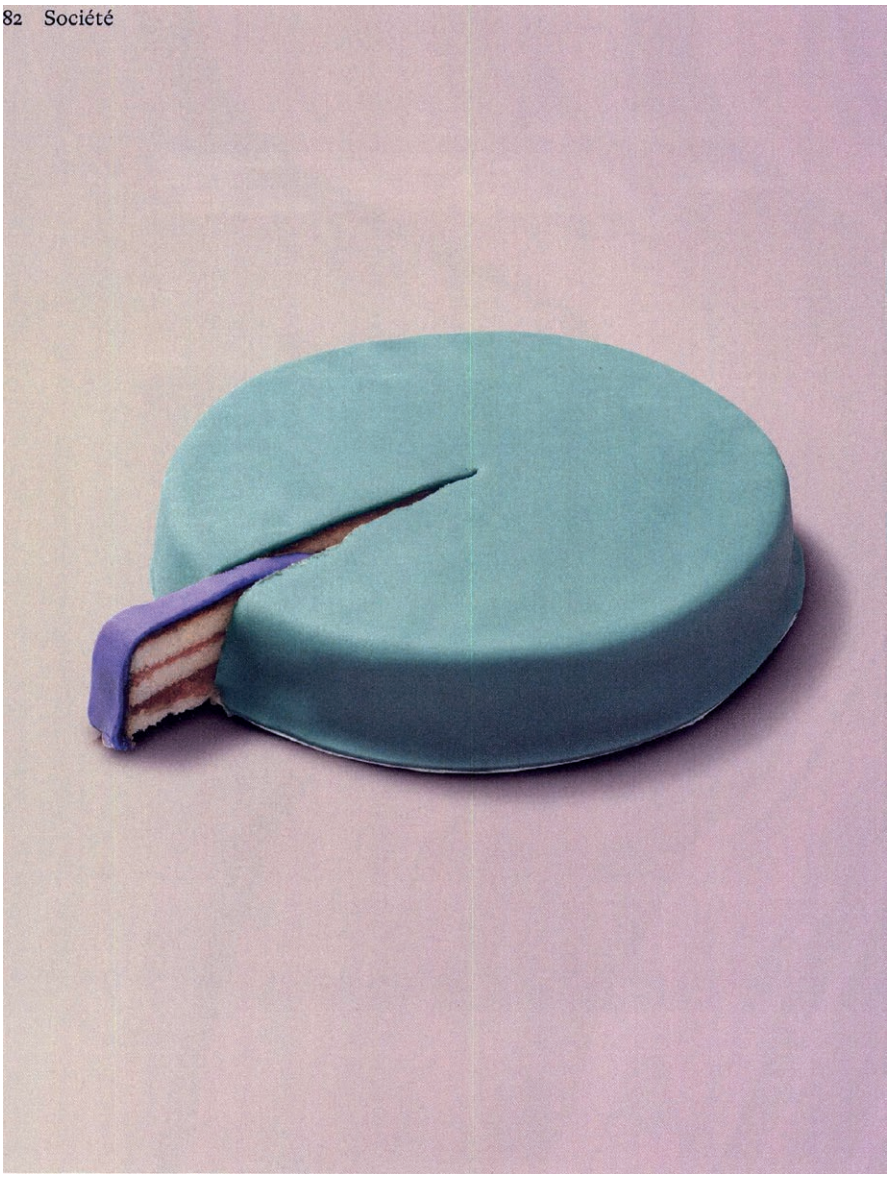
01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/03/2017**
Page : **82-85**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **24661**
Audience : **195610**
Size : **1687 cm²**



MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le coût de la discrimination

Les femmes gagnent moins que les hommes. En Belgique, on estime la différence salariale autour de 22%. Cette inégalité coûte cher, très cher, à l'ensemble de la société. En réalité, il s'agit même du plus grand gâchis de l'histoire de la société moderne. Démonstration. Par Salma Haouach

«J'ai l'impression de cumuler deux jobs et, pourtant, de gagner moins que mon mari ou mon collègue.» La réalité de Stéphanie, 37 ans, maman de deux enfants, est d'autant plus cruelle que son mari et son patron y perdent aussi. Personne n'est gagnant dans l'inégalité salariale. Stéphanie travaille plus et une partie de son travail n'est pas rémunérée, tandis que celui de son mari l'est complètement. Qui dit pas rémunéré, dit certes moins de cotisations pour elle, mais surtout moins de richesses pour l'entreprise qui l'emploie et donc toute la société. *«Faire fonctionner une société en exploitant mal ou pas assez la moitié de ses ressources, c'est limiter son potentiel économique»*, s'inquiète Bruno Wattenbergh, professeur de stratégie à la Solvay Business School, Senior Adviser chez Ernst & Young et éditorialiste économique sur Bel RTL.

Le très sérieux cabinet de consulting Mc Kinsey s'est penché sur la question dans une étude aussi complète qu'alarmante nommée *Women Matter*. Au niveau de l'économie mondiale, le manque à gagner causé par cette inégalité est sans appel : 28 milliards de milliards de coût d'opportunité, donc 28 000 000 000 000... soit 12 zéros en perte de croissance du PIB mondial. Une croissance d'environ 26% que nous pourrions avoir d'ici 2025 si tous les pays du monde appliquaient l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Isabella Lenarduzzi, directrice générale de Jump étaye le propos. *«Si l'accès au capital est déterminant pour une entreprise, sa réussite dépend davantage aujourd'hui de l'accès aux talents : c'est ainsi que peut exister la méritocratie. Comment dès lors développer une méritocratie si la moitié des talents sont sous-exploités, si les potentiels sont gâchés, si les opportunités sont fermées à la moitié (au moins) de la population ? D'un point de vue financier et non financier, les indicateurs de performance sont moins bons.»* Pour reporter ces questions à l'échelle mondiale, il faut néanmoins intégrer dans l'équation les disparités socioéconomiques, les composantes historiques et la dimension psychosociale de la définition de la femme. Partant du principe que si un pays voisin ou une région ont de bonnes notes en matière d'équité, on pourrait vraisemblablement s'en inspirer et gagner ainsi 12 milliards de milliards d'accroissement du PIB. Moins importants, certes que les 28 milliards de milliards évoqués plus tôt, mais une soupe dans laquelle aucun pays ne cracherait vu le contexte économique mondial ! →

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Les filles, mauvaises en maths? L'inégalité hommes-femmes brille par sa diversité car elle se situe à plusieurs niveaux, certains très visibles, d'autres moins évidents à repérer. Quatre, pour être précis: l'égalité au travail, l'accès aux services de base et aux opportunités économiques, la protection légale et la portée politique des voix, la sécurité physique et l'autonomie de vie.

Il est tout d'abord possible qu'on ne veuille pas que vous voyiez le jour parce que vous êtes une fille, qu'on ne pense certainement pas à votre potentiel mais à votre coût. D'où les avortements sélectifs, les abandons... Ensuite, si vous naissez quand même, il est possible qu'on ne veuille pas vous instruire car dans la définition psychosociale du plus grand nombre, une femme s'occupe de son intérieur et passe de son père à son mari. Votre destin, c'est de créer de la richesse non rémunérée, comme travailler dans les champs, prendre soin des autres, etc. Moins malin encore, il se peut que vous ne soyez pas spécialement douée pour ces tâches *féminines* auxquelles le groupe vous a assignée, mais que vous ayez d'autres types de compétences innées. Vous pourriez être une bonne chasseuse parce que vous avez un corps athlétique et d'excellents réflexes, une excellente négociatrice parce que vous avez une grande intelligence humaine et émotionnelle, une trésorerière redoutable parce que votre esprit est hyperstructuré et carré... et être bien plus efficace. Mais vous ne le saurez jamais, puisque ces fonctions sont exclusivement masculines. Si vous avez un peu plus de chance, vous naissez dans un environnement où on vous laisse étudier, mais pas tout et pas forcément en faire votre métier pour en tirer profit. Les sciences, par exemple, constituent consciemment ou inconsciemment un domaine réservé aux garçons. L'autosabotage et le sabotage social coexistent. Une expérience américaine avait démontré ce phénomène en demandant à une classe des exercices de maths, d'abord sans évaluation puis, notés. Si les petites filles faisaient de leur mieux sans évaluation, leurs performances baissaient dès qu'elles savaient qu'elles seraient notées...

> "60 % des femmes sont universitaires et pourtant, leurs compétences sont sous-exploitées"

Enfin, vous avez échappé à tous les préjugés, vous avez pu étudier et vous n'avez subi aucune pression? Le parcours de la combattante est loin d'être terminé. Bienvenue dans le monde sexiste du travail. «*Il y a le plafond de verre, mais aussi ce qu'on appelle le plafond de 'mère': certaines entreprises ont parfois du mal à imaginer des femmes à des postes clés ou les freinent dans leur carrière à cause de leur future maternité. Parfois, ce sont les femmes qui se freinent elles-mêmes en pensant qu'elles ne seront pas à la hauteur de ce qu'on attend d'elles*», témoigne Karine Beckers, dirigeante du cabinet de recrutement Excellencia. «*En cause, une vision trop patriarcale et ancienne du monde du travail. Un bon patron dans l'inconscient collectif est quelqu'un qui travaille tard, est très disponible, a pour seule préoccupation sa carrière et accorde peu de temps à sa famille ou à sa vie privée. Pourtant, aujourd'hui, ce qui prime, ce sont des managers éthiques, respectueux du potentiel de leur équipe qui, en les valorisant, font fructifier le capital général.*» L'égalité au travail est l'un des plus grands chevaux de bataille de la cause paritaire. Pour une raison alimentaire, d'abord: une femme qui travaille s'offre le droit de vivre par et pour elle-même. Ajoutez à cela l'ascension professionnelle, l'égalité salariale, l'égalité du partage des tâches ménagères...

L'institut de l'égalité hommes-femmes a établi que les hommes prestent deux heures de plus par jour en travail rémunéré... et les femmes deux heures de travaux ménagers, qui eux ne le sont pas. «*Une femme qui gagne moins crée également moins de richesses. Tout le monde y perd: elle, ses employeurs et la société dans laquelle elle vit*», souligne Loubna Azghood, coordinatrice de Women in Business. On pourrait même pousser jusqu'à calculer le manque à gagner pour l'Etat: qui dit revenus en moins, dit impôts en moins.

Un mauvais investissement «*L'éducation est un investissement socioéconomique pour l'émancipation mais aussi pour la création de richesses. Quand nous n'offrons pas à ces femmes, formées par notre enseignement public et financées par nos impôts, l'opportunité de créer de la valeur, c'est à la fois un gâchis humain et un investissement perdu*»,

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

précise Bruno Wattenbergh. L'accès à l'instruction reste le point crucial d'inégalité au niveau mondial. «*Dans nos pays, 60 % des femmes sont des universitaires et pourtant, leurs compétences sont sous-exploitées. C'est un manque à gagner très facilement calculable pour toute la société, y compris ceux qui ne les laissent pas accéder aux postes à responsabilités pour lesquels elles ont les compétences.*» Selon un rapport récent, *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study*, avoir 30% de femmes leaders dans chaque organisation pourrait augmenter leur marge nette de 6%!

Prendre en charge son propre emploi et développement est une piste choisie par de nombreuses femmes pour répondre aux discriminations auxquelles elles font face: manque d'accès aux modes de garde et surtout, une mentalité patriarcale bien accrochée qui rejette par défaut la responsabilité du foyer sur les femmes. Partir à 17 h pour aller récupérer sa progéniture donne parfois l'impression de voler dans la caisse, comme en témoignent de nombreuses mamans. Qui se sentent obligées de rallumer leur ordinateur à 21 h, une fois la descendance (qui pourtant porte le nom du père, cherchez l'erreur) couchée et la maison (plus ou moins) rangée. Sont-elles pour autant plus rémunérées? Une femme au foyer, tout aussi noble que soit sa mission, ne cotise pas pour sa retraite, perd des points dans son évolution de carrière et s'empêche de créer de la richesse collective.

L'entrepreneuriat attire de plus en plus de femmes, mais la sélectivité des secteurs investis reste trop genrée. «*Seulement 13,7% des startups sont créées par une femme en Belgique et seule une étudiante sur quatre suit des études dites STEM* (Science, Technology, Engineering and Math, NDLR). *Or, s'il y avait plus de femmes dans le secteur de l'économie en Europe, nous aurions un accroissement de 9 milliards d'euros du PIB!*», souligne encore Loubna Azghood. «*Le secteur des TIC* (Technologies de l'information et de la communication, NDLR) *en tirerait profit, dans la mesure où les organisations qui intègrent plus de femmes aux postes d'encadrement affichent une rémunération des capitaux propres supérieure de 35 % et une rentabilité totale pour l'actionnaire supérieure de 34 % aux autres organisations de nature comparable !*»

«*La discrimination coûte cher. Très cher! La France estime le manque à gagner à 150 milliards!*», assène Isabella Lenarduzzi, directrice de Jump. «*Être une femme reste le premier facteur de discrimination à l'emploi en France, suivi de près par l'ascendance migratoire. C'est aussi vrai pour la Belgique même si aucune étude n'a été réalisée. Toutes les études montrent que les entreprises inclusives prennent de meilleures décisions, produisent de meilleurs produits, sont plus innovantes et ont des avantages commerciaux incontestables par rapport à leurs concurrents qui ont des équipes de décision plus homogènes. Qu'attendons-nous pour faire bouger les lignes, si tout le monde y gagne?*» Nous pourrions dire que les femmes travaillent moins car elles réussissent tout du premier coup, mais ce serait mesquin et surtout, pas juste: elles y perdent en salaire, certes, mais la société entière en paye le prix, au sens propre comme au sens figuré. Les lignes bougent, les mentalités évoluent, mais les faits, eux restent accablants. – S.H.

Pour en savoir plus sur les politiques de parité

Jump, *Promoting gender equity, advancing the economy*
www.jump.eu.com

Porteuse d'un projet? Women in business
www.impulse.irisnet.be

Mc Kinsey Women Matter 2016 – Peterson Institute 2016
www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth

Coût de la discrimination en France
www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations

Corrélation entre leadership féminin et profitabilité
www.ey.com/
The Peterson Institute for International Economics et EY: Is Gender Diversity Profitable?
Evidence from a Global Study

Le mercredi 8 mars de 19 à 20 h, Salma Haouach et Anouk Van Gestel seront sur Bel RTL dans l'émission *On refait le Monde* de Patrick Weber. Elles débattront sur l'inégalité salariale, son impact sur la société et apporteront des pistes pour trouver des solutions.

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

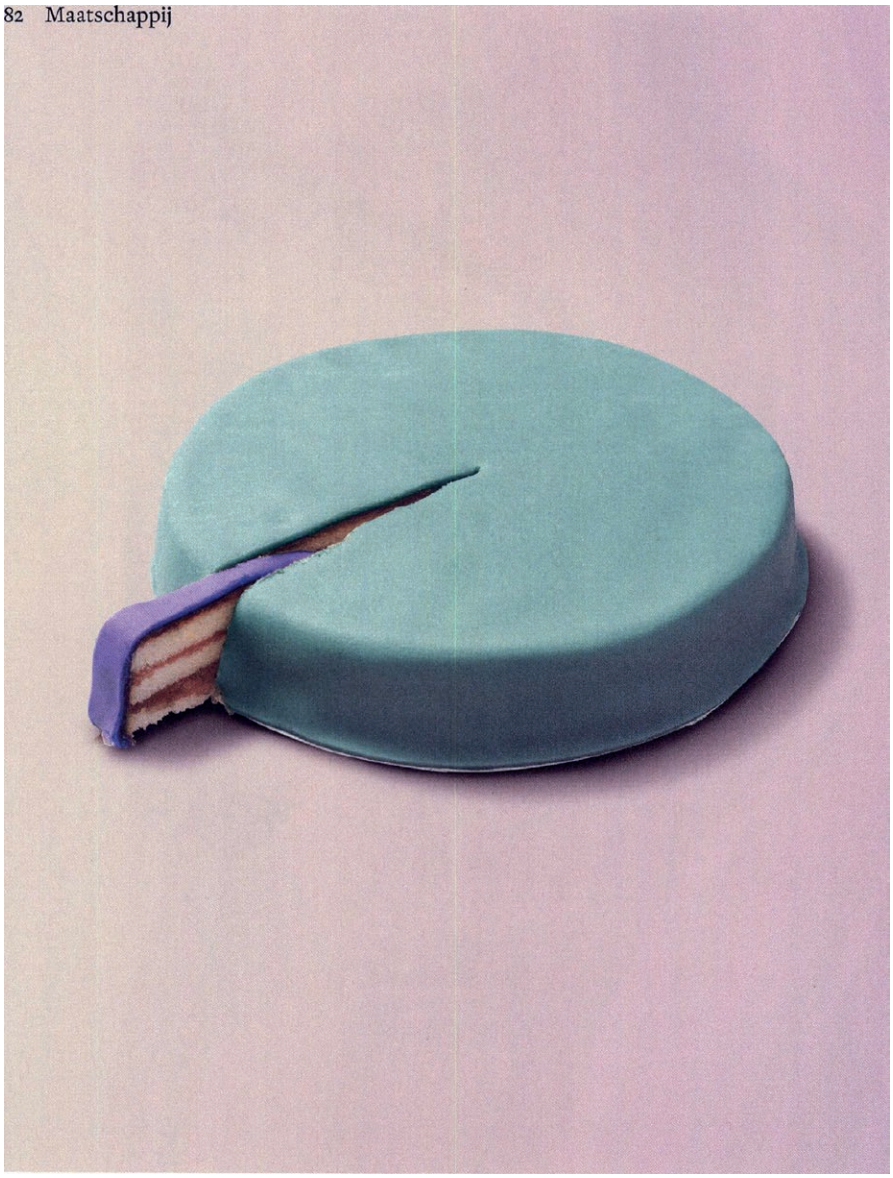
01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Vlaamse Editie

Date : **01/03/2017**
Page : **82-85**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **23181**
Audience : **79090**
Size : **1536 cm²**



MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

De kost van discriminatie

Vrouwen verdienen minder dan mannen. In België wordt de loonkloof geschat op 22%. Die ongelijkheid kost de samenleving geld, veel geld. We kunnen zelfs spreken van de grootste verspilling in de geschiedenis van de moderne maatschappij. Tekst Salma Haouach

"Ik heb de indruk dat ik twee jobs cumuleer en toch minder verdien dan mijn man of mijn collega." Stéphanie is 37 en mama van twee kinderen. De realiteit is des te harder, omdat haar man en haar baas er ook aan verliezen. Niemand wint bij loonongelijkheid. Stéphanie werkt meer voor minder geld. "Een vrouw die minder werkt, bijvoorbeeld omdat ze meer onbetaalde zorgtaken opneemt, creëert ook minder rijkdom. Iedereen verliest erbij: zijzelf, haar werkgevers, en de maatschappij waarvan ze deel uitmaakt", benadrukt Loubna Azghood, coördinatrice van *Women in Business*. Je kan zelfs nog verdergaan en stellen dat ook de staat eraan verliest, want minder inkomen betekent ook minder belastingen.

"Een bedrijf laten draaien door slechts de helft van haar middelen te benutten, dat doet de economie wankelen." Bruno Van Pottelsbergh, professor economie aan de ULB en aan Solvay Brussels School, trekt aan de alarmbel. Het respectabele adviesbureau McKinsey nam het onderwerp in de zeer complete, maar tegelijk alarmerende studie *Women Matter* onder de loep. Op economisch wereldniveau brengt de loonkloof een overduidelijke winstderving met zich mee: liefst 28 biljoen alternatieve kosten, hetzij 28.000.000.000.000... of twaalf nullen groeiverlies voor het mondiale bbp. Als alle landen van de wereld gelijke lonen voor mannen en vrouwen zouden toepassen, zou dat gelijkstaan aan een potentiële groei van ongeveer 26% tegen 2025.

Isabella Lenarduzzi, algemeen directrice van Jump, de organisatie voor gendergelijkheid op het werk, bevestigt die stelling: "Toegang tot kapitaal is doorslaggevend, maar het optimale gebruik van beschikbaar talent bepaalt nog veel meer het succes van een bedrijf: op die manier geef je ruimte aan meritocratie. En hoe kan je een meritocratie ontwikkelen als de helft van het talent onderbenut wordt, als (minstens) de helft van de bevolking geen kansen krijgt? Zowel vanuit financieel als niet-financieel oogpunt is er verlies." Om deze denkpistes in een wereldwijde context te plaatsen, moeten we ook rekening houden met de socio-economische ongelijkheden, de historische gegevens en de psycho-sociale dimensie van wat een vrouw definieert. Mocht een land zich laten inspireren door een buurland of een land in dezelfde regio dat goed scoort op vlak van gelijkheid, zou men kunnen spreken van een winst van 12 biljoen voor het bbp. →

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Weliswaar minder dan de 28 biljoen waarvan hoger sprake, maar in ieder geval een aanbod dat geen enkel land kan weigeren in de huidige context van de wereldeconomie!

Meisjes kunnen niet goed rekenen Genderongelijkheid is enorm veelzijdig, want ze doet zich voor op vier verschillende niveaus, het ene al wat zichtbaarder dan het andere. Het gaat om: 1. lichamelijke veiligheid en zelfstandigheid; 2. toegang tot basisdiensten en economische opportuniteiten; 3. rechtsbescherming en politieke draagkracht; 4. gelijkheid op het werk. Zo zou het in eerste instantie kunnen dat men niet wil dat je geboren wordt omdat je een meisje bent. Men denkt niet aan je potentieel, maar aan wat je gaat kosten. Dit geeft aanleiding tot selectieve abortus, het achterlaten van een kind, enz. Word je toch geboren, dan is de kans groot dat je geen opleiding krijgt, omdat je volgens de psychosociale definitie van de grote meerderheid aan de haard moet blijven en wordt doorgegeven van je vader aan je man. Je doel is om onbetaalde rijkdom te creëren, in de vorm van werken op het veld, zorg dragen voor anderen, steeds zonder salaris. Misschien ben je niet eens goed in die typisch 'vrouwelijke' taken die je door de groep zijn toegewezen, maar heb je andere aangeboren competenties. Misschien ben je een goede jaagster omdat je een atletisch lichaam en uitstekende reflexen hebt, of een prima onderhandelaarster danzij je grote menselijke en emotionele intelligentie, of een geweldige schatbewaarster omwille van je hypergestructureerde geest... en misschien ben je hierin zelfs nog veel efficiënter dan je mannelijke tegenhangers. Maar je zal het nooit weten, want deze functies zijn uitsluitend voor mannen weggelegd. Met wat meer geluk word je geboren in een milieu waar je mag studeren - maar niet om het even wat, en niet om er vanzelfsprekend je beroep van te maken en ervan te leven. Zo zijn wetenschappen bewust of onbewust veeleer een zaak voor jongens. Zelfsabotage en sociale sabotage werken elkaar hierbij in de hand. Dit fenomeen werd aangetoond door een Amerikaans experiment waarbij een klas wiskundeoefeningen kreeg, eerst zonder en vervolgens met evaluatie. De meisjes deden hun best bij de oefeningen zonder evaluatie, maar hun resultaten waren beduidend minder goed wanneer ze wisten dat ze geëvalueerd zouden worden.

Overal gelijk loon zou 26% groei voor de wereldeconomie kunnen betekenen

Stel nu dat je toch aan alle bovenstaande vooroordelen hebt kunnen ontsnappen, dat je hebt kunnen studeren en dat je hierbij geen enkele druk hebt ervaren. De strijd is nog lang niet gestreden! Welkom in de seksistische wereld van de werkgelegenheid. "We hebben het glazen plafond, maar ook iets wat we het 'moederplafond' noemen: bepaalde bedrijven vinden het moeilijk vrouwen in een sleutelpositie te plaatsen, of remmen hun loopbaan af, omdat ze misschien wel moeder zouden kunnen worden. En soms belemmeren vrouwen zichzelf omdat ze denken dat ze de verwachtingen niet kunnen inlossen", getuigt Karine Beckers, leidinggevende bij rekruteringsbureau Excellencia. "De oorzaak hiervan is een te patriarchale en ouderwetse visie op het werkgebeuren. Voor ons collectief onderbewustzijn is een goede baas iemand die laat werkt, altijd beschikbaar is, enkel belang hecht aan zijn carrière en weinig tijd besteedt aan zijn familie of zijn privéleven. Nochtans is het vandaag belangrijk dat een manager ethisch ingesteld is en dat hij de mogelijkheden van zijn ploeg respecteert en valoriseert, om zo het algemeen kapitaal positief te beïnvloeden." Gelijkheid op het werk is een van de grootste werkpunten in de strijd tegen ongelijkheid, in eerste instantie omwille van de inkomsten: een vrouw die werkt, eigent zich het recht toe te leven door en voor zichzelf. Maar ook omwille van de loopbaanontwikkeling, de loongelijkheid, de gelijke verdeling van huishoudelijke taken... Het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen stelt dat mannen twee uur per dag meer betaald werk verrichten, terwijl vrouwen twee uur langer huishoudelijke taken uitvoeren - maar wel onbetaald.

Een slechte investering "Onderwijs is een socio-economische investering voor het creëren van rijkdom. Wanneer vrouwen geen waarde creëren, ondanks een opleiding in ons openbaar onderwijs (gefinancierd door belastingen), dan is dat

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

een verloren investering", legt Bruno Van Pottelsbergh uit. De toegang tot onderwijs blijft wereldwijd een heikel punt op het vlak van gelijkheid. "In onze landen heeft 60% van de vrouwen een universitaire opleiding gevolgd, en toch worden hun competenties niet optimaal benut. Dat is een makkelijk te berekenen winstderving voor de hele maatschappij, met inbegrip van diegenen die vrouwen geen toegang verlenen tot functies met verantwoordelijkheid, waarvoor ze nochtans wel de competenties hebben." Volgens een recent rapport *Is Gender Diversity Profitable Evidence?* van de Global Survey zou de nettowinst kunnen stijgen met 6 procentpunten bij bedrijven waarin 30% van de leidinggevenden een vrouw is.

Veel vrouwen nemen hun eigen job en ontwikkeling in handen als antwoord op de discriminatie waarmee ze geconfronteerd worden: een gebrek aan kinderopvang, en vooral een vastgeroeste patriarchale mentaliteit die alles wat met het huishouden te maken heeft, terugbrengt naar de vrouw. Veel mama's die 'al' om 17 uur vertrekken om de kroost op te halen, krijgen soms het gevoel dat ze geld uit de kassa stelen. Ze voelen zich verplicht om de computer weer aan te zetten zodra de kinderen (die - oh, ironie! - de familienaam van hun vader dragen) in bed liggen en het huis is opgeruimd. Een vrouw aan de haard mag dan nog zoveel nobel werk verrichten, ze draagt niet bij aan haar pensioen, ze verliest punten op haar loopbaanrapport en ze kan niet meewerken aan de collectieve rijkdom.

Ondernemersschap trekt steeds meer vrouwen aan, maar ook hier blijken vrouwen in de minderheid. "In België is slechts 13,7% van de startups opgericht door een vrouw, en slechts één studente op vier kiest voor een STEM-opleiding (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Als er meer vrouwen in de economische sector waren tewerkgesteld in Europa, zou het bbp een groei van 9 miljard euro kennen!" zegt Loubna Azghood. "De ICT-sector zou er wel bij varen: organisaties die meer vrouwen in kaderfuncties tewerkstellen, vertonen een stijging van het eigen vermogen van meer dan 35% en een totaal rendement voor aandeelhouders van meer dan 34% ten opzichte van andere, vergelijkbare organisaties." "Discriminatie is duur. Heel duur. Frankrijk schat de winstderving op 150 miljard", zegt Isabella Lenarduzzi, directrice van Jump. "Vrouw zijn is de voornaamste discriminatiefactor in werkgelegenheid in Frankrijk, op de voet gevolgd door een migratieachtergrond. Ook in België is dat het geval, al bestaan er geen studies over. Alle onderzoeken tonen aan dat bedrijven betere beslissingen nemen, betere producten maken, innoverender zijn en een onbetwistbare commerciële voorsprong hebben op hun concurrenten met een homogener team aan de leiding. Waar wachten we nog op om de grenzen te verleggen, als iedereen er baat bij heeft?"

We hebben tot nu toe nog geen aanvaardbaar antwoord gevonden. Zelfs al verplaatsen we die grens elk jaar een beetje: de strijd is nog niet gestreden. – S.H.

Meer weten over gelijkheid in de bedrijfscultuur

Jump 'Promoting gender equity, advancing the economy'
www.jump.eu.com

Wil je ondernemen? Women in business Coordinatrice Women in Business
www.impulse.irisnet.be

McKinsey Women Matter 2016 – Peterson Institute 2016
www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth

De kost van discriminatie in Frankrijk
http://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations

Verband tussen vrouwelijk leadership en rentabiliteit
http://www.ey.com

The Peterson Institute for International Economics en EY, Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey.

ONDERNEMERS IN VLAAMS-BRABANT

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Ondernemers in Vlaams-Brabant

Date : **01/03/2017**
Page : **58-59**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **6000**
Audience : **0**
Size : **1082 cm²**

Heel wat bedrijven zetten actief in op de **VN duurzaamheidsdoelstellingen** of SDG's (Sustainable Development Goals). Deze 17 doelstellingen zijn opgebouwd rond 5 pijlers: **mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap**. Maar hoe kan u deze nu op een praktische manier implementeren in uw organisatie? Enkele bedrijven geven het goede voorbeeld in deze reeks.

SDG in de praktijk

Professionele gendergelijkheid: Jump en Athlon Belgium wijzen de weg

60 procent van de mensen die afstuderen aan onze universiteiten zijn vrouwen. Ze nemen doorgaans ook een sterke start op de arbeidsmarkt en stromen een tikkeltje hoger in dan hun mannelijke medestudenten. En dan verdwijnen ze massaal van de radar. Want van zodra het hiërarchisch niveau toeneemt, loopt het aantal vrouwen sterk terug. Aan de top vertegenwoordigen vrouwen nog een schamele 15% van de leden van de directiecomités in de Belgische bedrijven. Isabella Lenarduzzi van Jump en Erwin Ollivier van Athlon Belgium in Machelen bewijzen dat het anders kan.

Tekst: Elin De Vits

De kloof tussen mannen en vrouwen op de werkvloer dichten is de missie van Jump, een organisatie die sinds 2006 vrouwen adviseert bij de verwezenlijking van hun professionele projecten en organisaties steunt die zich inzetten voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in topfuncties. Stichter Isabella Lenarduzzi trapte als zeer assertieve, competente en succesvolle ondernemer toch in de val van het klassieke professionele rollenpatroon, besefte dat het fout liep en gooide voor zichzelf het roer om. Dat inzicht delen en vrouwen en bedrijven de nodige handvaten aanreiken om dingen in beweging te zetten richting professionele gendergelijkheid, maakte ze tot haar eigen professioneel project.



Erwin Ollivier en Isabella Lenarduzzi (*Foto: Jump*)

Uit de startblokken

Volgens Lenarduzzi is de mentaliteit in tien jaar tijd sterk veranderd: "Toen ik begon, zeiden de bedrijven: Wat is precies het probleem? Vrouwen werken toch? Vandaag erkennen ze dat er geen professionele gelijkheid is. Zeker niet iedereen in de bedrijfswereld is het eens over de oorzaken van die ongelijkheid, dat niet. Maar het probleem zomaar ontkennen, dat is vandaag een pak moeilijker geworden."

Lenarduzzi ziet ook een mentaliteitswijziging bij de vrouwen. Vandaag zetten ze meer druk op hun werkgevers om gevaloriseerd te worden volgens hun competentieniveau. Maar ondanks deze positieve evolutie blijft er volgens haar nog een erg lange weg af te leggen. De baseline van het volgende Jump-forum, dat plaatsvindt op 21 maart, *"From good intentions to great performance"* geeft volgens haar aan welke richting we met z'n allen uit moeten: "Het is goed dat steeds meer mensen zien waar het schoentje knelt en actie willen ondernemen. Maar nu moeten ze dringend uit de startblokken. Want alle inzichten en goede intenties vertalen naar een pragmatische en strategische aanpak die vruchten afwerpt, blijft een enorme uitdaging."

Authenticiteit

Dat het kan, bewijst één van de gastsprekers op het Jump-forum, Erwin Ollivier. Hij is General

"Het is goed dat steeds meer mensen zien waar het schoentje knelt en actie willen ondernemen. Maar nu moeten ze dringend uit de startblokken."

58

ONDERNEMERS IN VLAAMS-BRABANT

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Ondernemers in Vlaams-Brabant

Date : **01/03/2017**
Page : **58-59**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **6000**
Audience : **0**
Size : **1082 cm²**

Heel wat bedrijven zetten actief in op de **VN duurzaamheidsdoelstellingen** of SDG's (Sustainable Development Goals). Deze 17 doelstellingen zijn opgebouwd rond 5 pijlers: **mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap**. Maar hoe kan u deze nu op een praktische manier implementeren in uw organisatie? Enkele bedrijven geven het goede voorbeeld in deze reeks.

SDG in de praktijk

Professionele gendergelijkheid: Jump en Athlon Belgium wijzen de weg

60 procent van de mensen die afstuderen aan onze universiteiten zijn vrouwen. Ze nemen doorgaans ook een sterke start op de arbeidsmarkt en stromen een tikkeltje hoger in dan hun mannelijke medestudenten. En dan verdwijnen ze massaal van de radar. Want van zodra het hiërarchisch niveau toeneemt, loopt het aantal vrouwen sterk terug. Aan de top vertegenwoordigen vrouwen nog een schamele 15% van de leden van de directiecomités in de Belgische bedrijven. Isabella Lenarduzzi van Jump en Erwin Ollivier van Athlon Belgium in Machelen bewijzen dat het anders kan.

Tekst: Elin De Vits

De kloof tussen mannen en vrouwen op de werkvloer dichten is de missie van Jump, een organisatie die sinds 2006 vrouwen adviseert bij de verwezenlijking van hun professionele projecten en organisaties steunt die zich inzetten voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in topfuncties. Stichter Isabella Lenarduzzi trapte als zeer assertieve, competente en succesvolle ondernemer toch in de val van het klassieke professionele rollenpatroon, besefte dat het fout liep en gooide voor zichzelf het roer om. Dat inzicht delen en vrouwen en bedrijven de nodige handvaten aanreiken om dingen in beweging te zetten richting professionele gendergelijkheid, maakte ze tot haar eigen professioneel project.



Erwin Ollivier en Isabella Lenarduzzi (*Foto: Jump*)

Uit de startblokken

Volgens Lenarduzzi is de mentaliteit in tien jaar tijd sterk veranderd: "Toen ik begon, zeiden de bedrijven: Wat is precies het probleem? Vrouwen werken toch? Vandaag erkennen ze dat er geen professionele gelijkheid is. Zeker niet iedereen in de bedrijfswereld is het eens over de oorzaken van die ongelijkheid, dat niet. Maar het probleem zomaar ontkennen, dat is vandaag een pak moeilijker geworden."

Lenarduzzi ziet ook een mentaliteitswijziging bij de vrouwen. Vandaag zetten ze meer druk op hun werkgevers om gevaloriseerd te worden volgens hun competentieniveau. Maar ondanks deze positieve evolutie blijft er volgens haar nog een erg lange weg af te leggen. De baseline van het volgende Jump-forum, dat plaatsvindt op 21 maart, *"From good intentions to great performance"* geeft volgens haar aan welke richting we met z'n allen uit moeten: "Het is goed dat steeds meer mensen zien waar het schoentje knelt en actie willen ondernemen. Maar nu moeten ze dringend uit de startblokken. Want alle inzichten en goede intenties vertalen naar een pragmatische en strategische aanpak die vruchten afwerpt, blijft een enorme uitdaging."

Authenticiteit

Dat het kan, bewijst één van de gastsprekers op het Jump-forum, Erwin Ollivier. Hij is General

"Het is goed dat steeds meer mensen zien waar het schoentje knelt en actie willen ondernemen. Maar nu moeten ze dringend uit de startblokken."

58

GAEL.BE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Gael

Date : **01/03/2017**
Page : **98-102**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Kersten, Anne-Sophie**

Circulation : **38934**
Audience : **214960**
Size : **2501 cm²**



GAEL.BE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



La plus longue étude jamais menée sur le bonheur est sans équivoque: le critère essentiel pour vivre heureux, longtemps et en bonne santé, c'est d'avoir des connections nombreuses avec les autres et de vivre en nouant des liens qualitatifs avec nos proches. Le psychiatre américain Robert Waldinger, quatrième directeur de cette étude d'Harvard menée pendant 75 ans sur 724 individus, s'étonne avec nous de la simplicité du secret ainsi mis à jour (allez voir sa conférence sur Tedx). En d'autres mots, rien ne nous protège mieux de la dégradation physique et mentale que des relations de confiance avec notre conjoint, notre famille, nos amis. Et aussi avec nos autres cercles, à nourrir précieusement: nos ex-camarades de cours, nos consœurs du club de sport, les parents de l'école du petit, nos collègues, fournisseurs, clients, concurrents... Concernant la sphère professionnelle, créer un réseau ou «networker», dans un contexte économique incertain comme le nôtre, c'est aussi consolider le filet sur lequel on sera peut-être ravi un jour de rebondir. On sait bien que la plupart des opportunités de travail s'attrapent au vol avant d'être diffusées formellement: la plupart du temps, c'est par le réseau qu'on les glane.

Le hic est que le networking est encore trop largement une affaire d'hommes. Les femmes, au lieu d'accepter ce pot après le boulot avec les collègues ou de fréquenter un réseau externe, préféreront souvent bûcher tête baissée toute la journée afin de foncer en ligne droite gérer la smala. Networker prend du temps, souvent aux heures «famille», quand 80 % des tâches familiales sont encore et toujours réalisées par les femmes (sans parler pas du sentiment de culpabilité qui nous retient si bien à la maison). Et parce que nous ne nous libérons pas le temps qu'il serait nécessaire d'y consacrer, nous sommes loin derrière les hommes en networking (pour les mêmes raisons, d'ailleurs, que nous le sommes en art de déléguer): nous nous sentons souvent **trop responsables** (du dossier XY, de la propreté des taques de cuisson), **trop perfectionnistes** (au secours une faute de frappe, horreur une pizza surgelée pour les enfants) et **trop protectrices** (épargnons notre assistante «déjà si fatiguée», ne laissons pas les enfants dans les griffes d'une baby-sitter deux soirs d'affilée).

EVELYN GESSLER, FONDATRICE DU CLUB L

'Les femmes vont vite exposer leurs failles et recevoir du soutien des autres'

GAEL.BE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Pour cet article, GAEL a plongé dans l'expérience de celles qui font mentir les statistiques et s'adonnent avec bonheur au networking. De quoi réellement changer notre perception. «Networker, c'est donner! Et donc, au final, c'est recevoir... Vous me suivez?» nous confie, emballée, une convaincue.

SYMPA AVANT TOUT

Evelyn Gessler a créé en 1985 le Club L, le plus ancien club féminin de Bruxelles. Les membres — des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes, «mais surtout sympathiques!», précise Evelyn — se rassemblent un lundi par mois autour d'un dîner-conférence.

WWW.CLUBL.BE.

Pourquoi faut-il networker?

Pour l'amitié. Personne n'est à l'abri de subir un revers un jour. Entre membres du club, devenues des amies, on est là pour s'amuser et aussi énormément pour s'entraider.

Qu'est-ce que networker vous apporte?

Tellement d'échanges, qui font un bien profond! Ce matin même, une membre du club m'a envoyé un SMS magnifique: «Juste pour te dire à quel point je suis heureuse d'être ton amie...»

Vos conseils pour bien réseauter?

– À un événement, surtout ne pas rester dans son coin. Traverser la salle en diagonale, sourire, regarder dans les yeux, aller dire bonjour. Avoir une poignée de main ouverte et cordiale, avec les femmes comme avec les hommes. Au Club L, on se tutoie et on se fait la bise d'emblée. Même l'ambassadrice des Pays-Bas, peu habituée au bisou belge, a trouvé ça sympa.

– Avoir deux cartes de visites, en fonction des circonstances et de ce qu'on veut mettre en avant. Des cartes sobres, sans photo, on n'est pas aux States! Une jolie couleur pourquoi pas, un message clair, un logo.

– Commencer sa carrière de networker dans un club de femmes. Entre pairs, c'est plus facile. Et une fois qu'on a grandi en confiance en soi, fréquenter aussi les clubs mixtes.

— Si on se sent mal à un événement, il faut partir, ne jamais se forcer.

Les femmes et les hommes sont-ils différents en networking?

Les hommes sont peut-être plus directs, plus francs. Et ils se choisissent des thèmes amusants comme le golf, les voitures... Dans leurs clubs, ça parle quand même pas mal foot et gonzesses, ça joue au coq. Les femmes, au contraire, vont vite exposer leurs failles et recevoir du soutien des autres.

ANNE DESCHAMPS, PHILOSOPHE, MEMBRE DU CLUB L

'Il faut y aller pour donner, pour les contacts humains. Les gens intéressés ne sont pas intéressants'

RICHE DE CE QU'ON DONNE

Anne Deschamps, «philosophe de terrain à démarche mutualiste», consacre une partie de ce qu'elle gagne en travaillant pour des entreprises à apporter de l'aide relationnelle à des personnes en difficultés. Elle a été membre du Club L durant quatre ans, jusqu'à janvier dernier, où son emploi du temps s'est rempli le lundi.

WWW.PHILO-DESCHAMPS.COM.

Pourquoi avoir networké?

Invitée par une amie archi-convaincue, j'ai assisté à un dîner thématique du club. J'ai apprécié d'y rencontrer des femmes de tous horizons. Je me suis inscrite en me disant que la présence d'une philosophe de proximité, par exemple engagée auprès d'ados en pleines dérives douloureuses, pouvait apporter un petit plus au club. Je voulais à la fois observer et apporter ma touche de réflexion, de lucidité. Très vite, j'ai reçu les confidences de femmes en situations difficiles, ou j'ai consulté avec des proches des membres du club.

Qu'est-ce que networker vous a apporté?

Lorsque j'ai édité *Un grain de philo dans la folie du monde*, les nanas du club ont semé mon petit bouquin autour d'elles. C'est aussi une femme connue dans un réseau, active dans l'imprimerie, qui m'a offert de le faire relier avec une belle couture, ce qui le rend encore plus charmant, très Amélie Poulain. Au Club, j'ai surtout gagné de beaux moments et des amies que je n'aurais pas rencontrées autrement.

Vos conseils pour bien réseauter?

— Ne pas y aller impatiente d'y faire des affaires, mais bien dans le but de *donner*, pour les contacts humains. Les gens intéressés ne sont pas intéressants.

— Personnellement, j'évite les réseaux à rituels. Je veux bien respecter le code de la route, qui sauve des vie, mais pas des rituels!

— Être vraiment soi et oser le face-à-face. À l'heure des contacts virtuels, rien ne vaut une peau qui rougit, une voix qui parfois tremble. Le vernis craque plus facilement dans le tête-à-tête.

Les femmes et les hommes sont-ils différents en networking?

Les femmes échangent leurs angoisses, leurs préoccupations personnelles. Les hommes rigolent, sont plus étanches à l'affect. Ils ne disaient déjà pas tout à leur mère! Dans un cas comme dans l'autre, j'aime quand on se considère plutôt comme des humains que comme homme ou femme.

INCARNER SON DISCOURS

Isabella Lenarduzzi a créé Jump en 2006, une entreprise sociale qui vise à réduire l'écart entre les hommes et les femmes au travail. Elle organise ce 21 mars son forum annuel (voir le concours en dernière page).

WWW.JUMP.EU.COM.

Pourquoi faut-il networker?

Parce qu'on se construit à travers le dialogue avec les autres. En rencontrant d'autres personnes, on obtient du feedback, du soutien et des infos qui nous font avancer, gagner du temps. Bien travailler ne suffit pas! Pour mener à bien nos projets, il faut aussi

GAEL.BE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

donner de la visibilité à nos résultats. Dans sa propre boîte, mais aussi à l'extérieur. Sans compter que, le jour où on veut éventuellement changer de travail, voire se réinventer complètement, ces contacts extérieurs nous ouvrent le monde.

Qu'est-ce que networker vous apporte ?

Du plaisir, des amis. Sans réseaux, je n'aurais jamais réussi à faire de Jump ce qu'il est aujourd'hui. J'ai évité des écueils en obtenant des informations — par exemple sur des projets déjà montés ou des personnes sur qui miser — que je n'aurais pas eues si j'étais restée chez moi. Je crois que, parce que j'aime réellement dialoguer, les gens ont souvent envie de me faire plaisir ensuite. Les temps sont durs pour tout le monde: pour tenir, il faut partager, même les difficultés.

Vos conseils pour bien réseauter?

— Entrer vraiment en relation. Il ne sert à rien de connaître la Terre entière si vous n'avez rien construit avec vos contacts: le jour où vous ferez appel à eux, ils ne se rappelleront pas qui vous êtes. Aujourd'hui, même les tout gros patrons comme Jef Colruyt se réunissent en des cercles d'une intimité incroyable: ils y parlent de leur vie privée, de leurs enfants, ils s'autorisent à pleurer!

— Networker pour les autres, pas pour soi.

— Faire en sorte que les gens sachent qui l'on est. À une conférence, poser au moins une question et en profiter pour dire qui on est. Vous verrez, les autres vont venir à vous. Vous créez des bijoux? Portez-les. Moi, je porte des badges de Jump et des éléments fuschia comme mon logo.

— Avis aux introverties: entraînez-vous à vous présenter en peu de mots. Peaufinez-un pitch bien clair.

— Contrairement à moi (soupir), arriver bien à l'heure, car les contacts se nouent dès avant l'événement, et aussi après.

— Réaliser une carte de visite très qualitative et qui vous ressemble. Même si c'est mal vu chez nous, je crois que je vais y remettre mon portrait. Je ne suis pas physionomiste: les photos m'aident. Il faut aussi votre compte Twitter, votre site web et les logos de Facebook et LinkedIn. Le QR code, par contre, c'est du gadget.

Les femmes et les hommes sont-ils différents en networking?

Les hommes, en général moins impliqués dans les tâches de la famille, ont plus de temps. Pour eux, networker fait partie des heures de boulot. Je remarque que les femmes networkent plus facilement si on associe à l'événement des relations vraies et une notion de plaisir: il faut que ça vaille la peine de sacrifier ce temps. Les femmes partagent vite leur intimité, même leurs difficultés: on met d'abord son cœur sur la table et, si ça matche avec quelqu'un, on verra ensuite si on peut collaborer sur des projets. On est mal à l'aise avec l'idée du pur échange de cartes de visites.

TOUJOURS ET PARTOUT

Loubna Azghoud est gestionnaire de l'entrepreneuriat féminin au sein du 1819, le service d'information des entrepreneurs à Bruxelles. Elle y coordonne la plateforme Women in Business, qui rassemble une vingtaine de partenaires ayant pour mission de soutenir les femmes dans le développement de leur projet entrepreneurial.

WWW.WOMENINBUSINESS.BE.

LOUBNA AZGHOUD, COORDINATRICE DE WOMEN IN BUSINESS

'Networkez en toute circonstance, même dans le bus. Il y a partout des gens passionnants à rencontrer'

Pourquoi faut-il networker?

Parce qu'au-delà des réseaux sociaux, rien ne vaut une vraie rencontre humaine pour se développer personnellement, échanger ses connaissances, renforcer sa capacité à innover et découvrir des opportunités de business ou d'emploi.

Qu'est-ce que networker vous a déjà apporté?

Une opportunité de développement personnel. J'ai rencontré une personne qui suivait des cours de sciences politiques et économiques en horaires décalés. La rentrée suivante, j'étais inscrite, ce qui m'a permis une réorientation professionnelle à 360°!

Vos conseils pour bien réseauter?

— Se dire qu'aux événements de networking, tout le monde est là pour les rencontres: donc ne pas craindre d'aller vers les autres.

— Sourire, dégager une énergie positive. On retiendra surtout votre non-verbal.

— Après avoir pris confiance en soi dans des réseaux féminins (très efficaces pour l'*empowerement*), aller aussi dans les réseaux mixtes, car ce sont encore beaucoup les hommes qui occupent les hauts postes. Et quand ils recrutent, ils le font souvent dans leur premier cercle.

— Networker en toute circonstance, même dans le bus. Dans tous les domaines, il y a des gens passionnants à rencontrer.

Les femmes et les hommes sont-ils différents en networking?

Dans les réseaux féminins, on parle beaucoup de notre vie privée. On se focalise plus sur les qualités humaines, l'échange. Les hommes sont plus orientés business et affaires. Ils savent quand même y associer le plaisir, comme le golf ou le cigare. Aux USA, des clubs de femmes forment leurs affiliées au golf, pour qu'elles puissent mieux s'intégrer à ces réseaux mixtes!

BIEN CHOISIR L'ÉVÉNEMENT

Sylvie de Maegd a eu pendant dix ans sa propre entreprise dans le recyclage des déchets. Elle est responsable du *membership* et des *events* au BECI (Chambre de commerce et union des entreprises bruxelloises), qui a pour mission de faciliter la vie des entrepreneurs.

WWW.BECI.BE.

Pourquoi faut-il networker?

Pour sortir de la solitude de l'entrepreneur.

Qu'est-ce que networker vous apporte?

Le plaisir de sortir de chez soi, de voir des gens. Les bienfaits dépassent le cadre professionnel. Grâce à une relation ainsi créée, j'ai pu entrer en contact avec un médecin à l'étranger, particulièrement précieux pour soigner la maladie orpheline dont souffre ma fille.

GAEL.BE

01.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

SYLVIE DE MAEGD, DU BECI

'L'idéal, c'est de savoir mélanger conversations pro et vie privée'

Vos conseils pour bien réseauter?

— Choisir les événements qui nous ressemblent. Commencer par un rassemblement de 30 personnes plutôt qu'un forum à 1 000. Viser d'abord les *events* pour les *starters* plutôt que pour les CEO aguerris. Choisir des formules où les organisateurs vous «poussent», comme les *speed datings*.

— S'habiller pour se sentir bien, tout à fait soi-même.

— Ne pas penser court terme et sincèrement s'intéresser à ce que les autres font, à leurs hobbies, aux études de leurs enfants... Ne proposer éventuellement sa carte de visite qu'en fin de discussion.

— Dès le lendemain, recontacter les gens avec qui on s'est entendu: un mail avec une info, une question, un contact sur LinkedIn.

— Une photo sur la carte de visite? Oui, mais sobre et pro, pas du genre *selfie*!

— La main ou la bise? On commence souvent par se serrer la main... pour s'embrasser en guise d'au-revoir si le contact est passé. Essayez surtout de vous synchroniser avec votre interlocuteur.

— Surtout ne pas trop boire. Un verre, c'est juste bien, car ça met à l'aise.

Les femmes et les hommes sont-ils différents en networking?

J'observe chez certaines femmes un besoin de se prouver des choses l'une par rapport à l'autre («Moi, je suis CEO»). Ou alors, à l'inverse, elles sortent d'emblée des conversations pro pour aborder le privé, les émotions. Je trouve que les hommes mélangent très bien les deux, et c'est l'idéal.

CONCOURS

Et si vous boostiez votre carrière? Gagnez 2 places (valeur: 550€) pour le Forum Jump du 21 mars à Bruxelles.

Le Forum Jump, c'est une journée complète de formation avec 18 conférences, des ateliers de développement de compétences pour votre vie professionnelle et personnelle ainsi que de nombreuses possibilités de networking. Intéressée? Envoyez vos coordonnées complètes à info@jump.eu.com (objet: «Concours Forum Jump & GAEL»). Les gagnantes seront tirées au sort et recevront un mail de confirmation.

PROGRAMME COMPLET: JUMP.EU.COM/FORUMS/BRUSSELS2017. ●

LA LIBRE ENTREPRISE

04.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : **04/03/2017**
Page : **13**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **45639**
Audience : **0**
Size : **109 cm²**



Agenda

▸ **Samedi 11 mars**
Langues
Pour la quatrième année consécutive, le salon Go International se tiendra au Louise Centre de 10 h à 19 h. L'objectif ? Faire découvrir aux futurs citoyens du monde et leurs parents les nombreuses opportunités de cours de langues, d'études, de stages et de volontariat à l'étranger et promouvoir le multilinguisme comme tremplin pour l'emploi en Belgique et à l'étranger. De nombreux exposants proposeront des conférences sur des thèmes tels que : "*Obtenir un visa pour étudier à l'étranger*", "*Intégrer une école supérieure aux Etats-Unis*", "*Se préparer à un examen officiel de langue*",... Rens. : www.gointernational.be

▸ **Lundi 20 et mardi 21 mars**
Métiers
Les Startech's Days, championnats belges des métiers techniques et manuels, auront lieu durant deux jours à Bruxelles (Campus des Arts et Métiers) et Namur (Campus provincial). Trente métiers seront en compétition, dont 2 nouveaux : Esthétique et Parcs et jardins. Quelque 688 jeunes belges s'étaient inscrits aux présélections qui ont eu lieu dans différentes villes de Belgique. En jeu : une place dans l'équipe qui défendra la Belgique au prochain Mondial des Métiers qui aura lieu à Abu Dhabi dans les Emirats arabes unis du 15 au 18 octobre. Au programme aussi de ces Startech's Days : plus de 60 animations de découvertes et d'essais dans les Villages métiers. Rens. : www.skillsbelgium.be

▸ **Mardi 21 mars**
Femmes
C'est à Bruxelles que se tiendra le salon Jump, pour la promotion de l'égalité des genres. Lors de cette journée sera également remis le Women@work Award qui récompense le patron ayant le plus œuvré dans son entreprise en faveur de l'égalité professionnelle. Rens. : www.jump.eu.com

KNACK.BE

06.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.knack.be

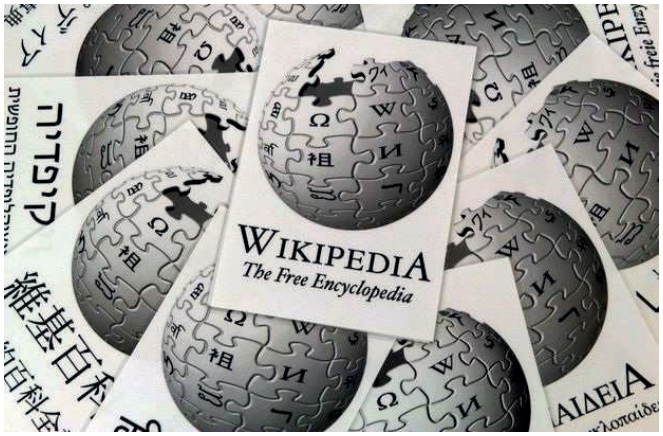
Date : **06/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **210640**
Audience : **210640**
Size : **--**

http://datanews.knack.be/ict/nieuws/wikipedia-moet-vrouwelijker/article-normal-823161.html

'Wikipedia moet vrouwelijker'

Wikipedia blijkt vooral een mannenaangelegenheid. Een groep vrouwen is daarom een actie gestart om meer vrouwen te laten meewerken aan de online encyclopedie.



© BELGAIMAGE

Het blijkt lastig om vrouwen te laten meewerken aan de online encyclopedie Wikipedia. Wikipedia bevat veel informatie over onderwerpen zoals techniek, sport, wetenschap en science fiction. "Maar wat mist is informatie over onderwerpen die traditioneel door vrouwen belangrijk worden gevonden", aldus een persbericht van Wikimedia Nederland. Een mogelijke reden is dat amper 12% van de Wikipedia-bewerkers zich identificeert als vrouw, zoals blijkt uit een onderzoek uit 2015.

In de aanloop naar Internationale Vrouwendag op 8 maart vragen vrijwilligers van Wikipedia daarom extra aandacht voor de vrouw. Doel van het Gendergap-project is om meer artikelen over vrouwen op Wikipedia te krijgen maar ook om meer vrouwen zelf aan het schrijven te krijgen. Er zijn bijeenkomsten - zoals op 8 maart de Art+Feminism workshop in Brussel - maar ook online kunnen zowel beginnende als ervaren Wikipedia-bewerkers hun steentje bijdragen.

Sinds 2015 is een groep van voornamelijk vrouwelijke Wikipedia-bewerkers actief om de achterstand van vrouwen op Wikipedia weg te werken. Online besteedt de werkgroep veel aandacht aan de begeleiding van nieuwe bewerkers. Daarnaast signaleren ze inhoudelijke lacunes op Wikipedia en brengen deze onder de aandacht bij geïnteresseerde Wikipedia-bewerkers én kennisinstellingen. In 2016 organiseerde de werkgroep ook al een schrijfweekend rond Internationale Vrouwendag.

Gender diversity op She Goes ICT

Een dag na Internationale Vrouwendag organiseert Data News het She Goes ICT event: een event voor en door inspirerende ict-vrouwen. Op het programma onder meer presentaties van Bianca Debaets (Brussels Staatssecretaris voor o.a. Digitalisering en Gelijke Kansen), Valerie Tanghe (Amazone) en Isabella Lenarduzzi (JUMP). Alle informatie vindt u op www.shegoesict.be waar U nog kan inschrijven voor het event.

DATANEWS.LEVIF.BE

06.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

datanews.levif.be

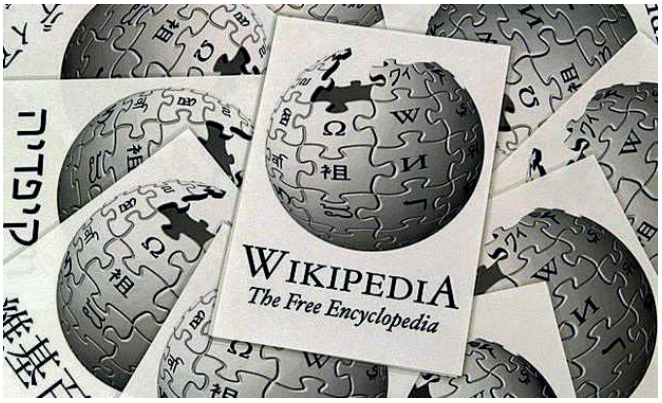
Date : **06/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **10107**
Audience : **10107**
Size : **--**

http://datanews.levif.be/ict/actualite/wikipedia-doit-se-feminiser-davantage/article-normal-624239.html

'Wikipedia doit se féminiser davantage'

Il semble que Wikipedia soit surtout une affaire d'hommes. Un groupe de femmes a par conséquent lancé une action en vue de faire collaborer davantage de femmes à l'encyclopédie en ligne.



Il semble plutôt malaisé de faire collaborer des femmes à l'encyclopédie en ligne Wikipedia. Wikipedia contient énormément d'informations sur des sujets comme la technique, le sport, la science en général, mais aussi la science fiction. "Mais ce qui manque, ce sont des informations sur des domaines que les femmes trouvent importants par tradition", peut-on lire sur un communiqué de presse de Wikimedia Nederland. Une raison possible, c'est qu'à peine 12 pour cent des collaborateurs à Wikipedia s'identifient en tant que femmes, comme il ressort d'une enquête effectuée en 2015.

A l'approche de la Journée Internationale de la Femme du 8 mars, des bénévoles de Wikipedia invitent donc à accorder plus d'attention à la gent féminine. L'objectif du projet Gendergap est de disposer de davantage d'articles sur les femmes dans Wikipedia, mais aussi d'avoir plus de rédactrices. Des rencontres sont certes prévues - comme ce 8 mars l'atelier Art+Feminism à Bruxelles -, mais des collaboratrices tant débutantes qu'expérimentées à Wikipedia peuvent aussi apporter leur pierre à l'édifice.

Depuis 2015, un groupe de collaboratrices (principalement) est actif en vue de résorber le retard pris par les femmes sur Wikipedia. Le groupe de travail consacre beaucoup d'attention en ligne à l'accompagnement de nouvelles collaboratrices. En outre, il signale aussi des lacunes au niveau du contenu sur Wikipedia et les soumettent au contrôle des collaborateurs à Wikipedia et d'institutions de la connaissance. En 2016, le groupe de travail a organisé également un week-end de rédaction consacré à la Journée Internationale de la Femme.

Diversité des genres à She Goes ICT

Le lendemain de la Journée Internationale de la Femme, Data News organisera l'événement She Goes ICT pour et par des femmes en vue dans l'ICT. Au programme, il y aura notamment des présentations assurées par Bianca Debaets (secrétaire d'Etat bruxelloise en charge notamment de la numérisation et de l'égalité des chances), Valérie Tanghe (Amazone) et Isabella Lenarduzzi (JUMP). Vous trouverez tous les renseignements sur www.shegoesict.be, où vous pouvez encore vous inscrire pour participer à l'événement.

BRUZZ.BE

06.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.bruzz.be

Date : **06/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.bruzz.be/fr/vie%20urbaine/une-campagne-digitale-qui-cartographie-les-remarques-sexistes-en-rue

Une campagne digitale qui cartographie les remarques sexistes en rue

Brussel

06/03/2017 - 18:45

TD © BRUZZ



Dans des bulles, les internautes voient ce que les femmes sont obligées d'entendre en rue. (© Her Street View / Touche pas a ma pote)

L'asbl Touche pas à ma pote a lancé une nouvelle campagne digitale, "Her Street View", une référence au mode Streetview du site de navigation Google Maps. On y voit ce que les femmes entendent lorsqu'elles se promènent en rue.

98 pourcents des femmes belges ont déjà eu affaire à des remarques sexistes et de la violence verbale en rue, selon l'organisation de l'égalité des chances bruxelloise JUMP auprès de 3.000 femmes.

Pour rendre ces violences verbales visibles, l'asbl Touche pas à ma pote a développé un site web sur lequel on peut parcourir les rues de Bruxelles et rencontrer les commentaires choquants des passants.

La campagne a pour but de sensibiliser au problème. Pour ce faire, l'asbl reçoit le soutien de la Ville de Bruxelles. Le 6 mars, l'administration communale de Bruxelles a décidé de donner des subsides à hauteur de 20.000 euros à plusieurs actions de sensibilisation, dont la campagne digitale Her Street View.

BRUZZ.BE

06.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.bruzz.be

Date : **06/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.bruzz.be/nl/actua/digitale-campagne-toont-seksistische-opmerkingen-op-straat

Digitale campagne toont seksistische opmerkingen op straat

Brussel

06/03/2017 - 18:45

TD © BRUZZ



Surfers kunnen in tekstballonnen zelf zien wat vrouwen te horen krijgen op straat (© Her Street View / Touche pas a ma pote)

De vzw Touche pas à ma pote, die dagelijks seksisme tegen vrouwen aanklaagt, heeft een nieuwe digitale campagne gelanceerd. 'Her Street View', een knipoog naar de streetview-modus van de navigatiesite Google Maps, laat zien wat veel vrouwen te horen krijgen wanneer ze gewoon over straat wandelen.

98 procent van de Belgische vrouwen hebben al op straat te maken gekregen met seksistische uitlatingen en verbaal geweld. Dat blijkt uit een enquête van de Brusselse gelijkekansenorganisatie JUMP bij 3000 vrouwen.

Om dat verbaal geweld zichtbaar te maken, ontwikkelde de vzw Touche pas à ma pote een website, waarop je je op de Brusselse weg kunt begeven. De bedoeling is dat surfers in *streetview modus* wandelen en zo de seksistische en aanstootgevende commentaren van passanten tegen kunnen komen.

Met de campagne wil de vzw de bevolking bewustmaken van het probleem. Voor die ijver krijgen ze nu ook steun van de stad Brussel. Op 6 maart besliste de Brusselse gemeenteraad om een subsidie van 20.000 euro toe te kennen aan verschillende sensibiliseringsacties, waaronder de digitale campagne *Her Street View*.

JEMINFORME.BE

07.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.jeminforme.be

Date : **07/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.jeminforme.be/index.php/l-info-en-bref/611-le-manifeste-des-350-pour-sortir-l-avortement-du-code-penal

L'info en bref

Le "Manifeste des 350" pour sortir l'avortement du Code pénal

Détails
Publié le mardi 7 mars 2017

Le « Manifeste des 350 » demande au monde politique de sortir l'avortement du Code pénal. En effet, l'article 350 du Code pénal indique que **l'avortement en Belgique est un délit contre l'ordre des familles et de la moralité publique et qu'il n'y aura pas d'infraction si la femme enceinte est en situation de détresse** ! Plus de 350 signataires invitent d'autres citoyens à signer le Manifeste sur le site www.manifestedes350.be.

Pourquoi maintenir l'avortement dans le code pénal? Il n'est toujours que partiellement dépénalisé. En Belgique aussi, la société civile se mobilise pour le droit des femmes à décider. A l'heure où des mouvements voient le jour de plus en plus, en France, Belgique, USA, Pologne, pour revenir à des pratiques arriérées qui mettent la santé des femmes en danger et empêchent le libre arbitre, publier et signer ce manifeste est faire œuvre de salubrité publique.
La lutte pour le droit à l'avortement participe de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances.
Les signataires sont issus du monde académique, culturel, économique, social et politique.
46 ans après le «Manifeste des 343» en France, le Collectif belge des 350* publie son propre manifeste.

MANIFESTE DES 350

NOUS EXIGEONS LA SORTIE DE L'AVORTEMENT DU CODE PÉNAL BELGE
POUR UN *DROIT* DES FEMMES A L'INTERRUPTION VOLONTAIRE DE GROSSESSE

Ajoutez votre nom. Signez vous aussi le Manifeste des 350

En Belgique l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG) est un délit pénal, excusé sous certaines conditions. L'IVG n'est donc nullement un droit dans notre pays.

Au contraire, les articles 350 et 351 du Code pénal considèrent toujours l'avortement comme un « délit contre l'ordre des familles et la moralité publique » et l'article 383 criminalise toute information ou publicité portant sur l'avortement.
Nous exigeons que la femme enceinte puisse choisir en toute liberté de conduire ou non à terme une grossesse, sans justifier de ses raisons. Toute autre attitude s'apparente à une ingérence dans l'intimité de la femme et constitue une tentative de domination de son corps.
Les femmes n'ont pas à rendre compte, à s'excuser ou à culpabiliser de recourir à l'avortement si elles ne souhaitent pas avoir d'enfant.
Nous, signataires, exigeons que la loi reconnaisse le DROIT des femmes à décider si elles veulent des enfants, combien, quand et avec qui. Chez nos voisins, en France et au Luxembourg, l'IVG est un droit et non un délit. Les femmes de notre pays ont aussi droit à l'autodétermination. Citoyennes à part entière, elles doivent pouvoir décider seules de poursuivre ou non une grossesse.
Nous demandons que le statut des femmes en Belgique soit aligné sur les standards de bien-être et de santé les plus élevés au sein de l'Union européenne en appliquant la « clause de l'Européenne la plus favorisée. Nous demandons le vote d'une loi belge supprimant les articles 350, 351 et 383 du Code pénal et garantissant un accès sans entrave à l'Interruption Volontaire de Grossesse.

Le "Collectif des 350" :
Susann Heenen-Wolff, Sylvie Lausberg, Christine Delmotte, Marie Mandy, Valérie Piette, Michèle Hirsch, Fabienne Bloc.

Liste des signataires :
* 350 signatures (et plus) pour abroger les articles 350 et suivants du code pénal belge relatifs à l'Interruption Volontaire de Grossesse.
Abramovicz Marc médecin généticien et prof. ULB | Abramovicz Marco psychologue | Adriaenssens Alexandra féministe | Alaluf Mateo prof. honoraire ULB | Alloing Gabriel dir. de la ferme du Biéreau | Amer Noura prés. d'Arab Women's Solidarity Assoc.Belg. | Amy Jean-Jacques em.

JEMINFORME.BE

07.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

hoogleraar, fac. geneeskunde & farmacie, VUB | Andrin Muriel docteure et prof. en cinéma ULB | Anne-Claire comédienne | Arbid Alicia coord. d'Arab Women's Solidarity Assoc. Belg. | Baras Jean-Pol écrivain | Barlow Patricia chef de clinique serv. obstétrique CHU Saint Pierre Bxl | Bartholomeeusen Henri prés. du Centre d'Action Laïque | Bastenier Albert sociologue, prof. émérite de l'UCL | Bauchau Valérie actrice | Bauherz Georges chef du serv. Neurologie des hôpitaux IRIS Sud à Bruxelles, co-fond. coll. contraception et GACEHPA | Baum-Botbol Mylène prof. philosophie UCL | Benbouchta Rachid comédien, metteur en scène | Berenboom Alain écrivain, avocat | Berliner Charles médecin généraliste, ancien membre du conseil de l'ordre des médecins | Berliner David anthropologue, prof. ULB | Berré Jacques docteur en médecine | Bertrand Lucile artiste plasticienne | Berutti-Ronelt Silvia traductrice | Biefnot Véronique romancière et artiste | Bier Michaël réalisateur | Bihet Mathieu prés. et les «Jeunes MR» | Bissot Stéphane actrice | Blanc Yoann acteur | Blavier Annick plasticienne | Bloc Fabienne chargée de projets et comm.GACEHPA | Bollen Jacqueline comédienne et enseignante | Bonhomme Vincent prés. de la Maison Arc-en-Ciel de Liège | Boon Tom hockeyeur de l'équipe nationale | Boon Jill hockeyeuse de l'équipe nationale féminine | Borlée Alain psychiatre | Borlée Nathalie éclairagiste | Borlée Francis préparateur physique de joueurs de tennis belges (nat. & intern.) | Boschman Eric oenologue | Boujraf Farida psychologue et psychoth. clinicienne | Boulord Anne journaliste | Boüüaert Corinne méd. gén., ch. de cours ém. ULg | Brachot Isy galeriste | Bredael Jacques journaliste e.r. | Brüll Patrick acteur | Buisseret Maurice dir. AMO – Point Jeune Luxembourg-Virton | Buisseret Catherine enseignante | Cabiaux Véronique dir. gén. AEI – Agence pour l'Entreprise et l'Innovation | Caekelberghs Eddy journaliste | Cailleau Françoise docteure en psychologie clinique et psychoth. | Calevoi Nicole psychiatre | Calomne Gautier député fédéral MR | Capot Fabienne assist. sociale | Caprasse Véronique députée fédérale DEFI | Castellano Carmen secr. gén. des Femmes Prévoyantes Socialistes | Catherine Philip guitariste de jazz | Ceccinato Tony metteur en scène | Clairembourg Muriel comédienne et mett. en scène | Claise Michel magistrat | Clercq Karin chanteuse et comédienne | Closon Caroline prof. en Sciences Psychologiques, ULB | Colchat Nicole comédienne | Colette Chloé assist.soc Infor femmes Liège | Cornil Jean essayiste | Correa Antoinette psychologue | Cosyns Dr Marc UGent, opiniemaker en vredesactivist | Cotton Stanislas auteur | Couloubaritsis Irène juriste, responsable RH | Crèvecoeur Kikie artiste, art visuel | da Mata Carlos prés. d'Infor jeunes | Daine Véronique auteure | Daoust Jean-Claude prés. honoraire de la FEB et chef d'entreprise de l'année 2016 | Dardenne Luc cinéaste | Dauby Dominique secr. rég. FPS Province de Liège | de Booseré Axel comédien, mett. en sc. et dir. Cie Arsénic | Debouverie Emmanuelle avocate | de Brigode François journaliste présentateur du JT RTBF | De Brueker Jean secr. gén. du Centre d'Action Laïque | de Chimay Christine artiste | De Coninck Monica voorzitter abortuscentrum Willy Peers Antwerpen | De Couvreur Eveline ex. Service Entraide Migrants, écrivain public | de Maret Pierre recteur honoraire de l'ULB | De Meur Gisèle prof. d'Université et prés. du Groupement belge de la Porte Ouverte pour l'émancipation économique de la Travailleuse | De Meyer Magda prés. du Vrouwenraad | De Pauw Josse acteur et auteur de théâtre | De Smet François philosophe | de Timary Philippe psychiatre, prof. à l'UCL | de Villers Violaine cinéaste | Debarre Nicole journaliste culturelle | Debauche Monique psychiatre | Decoster Thierry cinéaste et comédien | Decrolier Catherine actrice | Defossé Jean-Claude journaliste RTBF | Defraigne Christine prés. du Sénat | Degueldre Michel gynécologue, prés. du Samusocial, administration de la Fondation CHU Saint-Pierre | Dekoninck Manu metteur en scène | De Laever Gaëtan dir. Fédé Laïque de CPF | Delahaut Marie-Anne prés. fondatrice & admin.délé. de la Fond. Millennia2025 Femmes et Innovation | Delattre Virginie photographe sociale | Delaunoy Michael metteur en scène et pédagogue | Delaval Thierry admin. de Unia | Delbecq Céline autrice et metteuse en scène | Delfosse Luc journaliste | Delmee Myriam vice-présidente SETCA-BBTK | Delmotte Christine metteuse en scène et auteure | Delperdange Patrick écrivain | Delvigne Annick MD PhD chef serv. PMA,clinique St Vincent Liège | Demoulin Dominique journaliste | Denie Danièle comédienne | Deproost Eliane retraitée | Dequenne Emilie comédienne | Deroover Jacques gynécologue, prés. La Famille Heureuse | Deroover Michel psychiatre | Destatte Philippe enseignant-chercheur | Deswaef Alexis prés. de la LDH | Devis Valérie dir. gén. adj. de l'Aide à la Jeunesse CFWB | Dheur Yvan erevoorzitt. Stud. Vrij Onderzoek, deMens.nu | D'Heur Daphné artiste | Di Rupo Elio président du Parti Socialiste | Distexhe Jean-Michel comédien et musicien | Donner Catherine doct. en méd., prof. d'obstétrique ULB | Doulkeridis Christos député et militant ECOLO | Dubié Josy sénateur Honoraire | Dubois Christophe dir. Centre de Planning Familial | Dupont Michel prés. de l'ANCE | Durant Isabelle députée Ecolo | Elbaz Itsik comédien | Elkaïm Mony neuropsychiatre et psychoth. | Emond Paul écrivain | Engel Vincent écrivain, prof. à l'UCL et à l'IHECS | Englert Yvon recteur de l'ULB | Eryorük Zehra psychanalyste, prof. enseign. Sup. social | Eslande Florine comédienne | Fernandez Ferrer Nicole dél. gén. du Centre audiovisuel Simone de Beauvoir | Fetu Laurence dir.gén. | Finn Jean-Marc dir.cult. du CCLJ | Finzi Claude-Noëlle antiquaire | Flour Els prés. de Furia (ex- Vrouwen Overleg Komitee) | Fodderie Lisette anesthésiste algologue Chirec | Fossion Pierre psychiatre, psychoth., maître de conf. ULB | Fouchet Philippe doyen Fac. Sciences psych. et éduc. ULB | Frenkiel Karine | psychiatre | Galand Pierre prés. de la Fédération Humaniste Européenne | Gallus Nicole avocate et prof. à l'ULB | Gazon Jessica actrice | Geerts Nadia maître-assist. philo HE2B | Genot Martine femme, mère, épouse et artiste | Gerkens Muriel dép. féd. Ecolo et prés. comm. Santé de la Chambre | Gheude Michel écrivain | Gilbert Nadine ex-productrice RTBF | Gillet Eric avocat | Gillet Thomas philosophe et éthicien | Godefroid Sylvie écrivaine | Godin Philippe professseur de psychologie du sport-UCL | Godinas Janine comédienne | Goslar Michèle écrivain et adm. dél. du Centre Yourcenar | Graulus Pascal psy. clin. et animateur EVRAS Aimer à l'ULB | Grinszpun-Elkaïm Olga germaniste | Griz Aliette auteure | Gunzig Thomas auteur | Guzy Evelyne auteur | Haarscher Guy prof. émérite de l'ULB, prof. au Collège d'Europe | Halberthal Isi ex-échevin d'Etterbeek, prés. du CA des Hôpitaux Iris Sud | Hänsel Marion cinéaste | Hauwaert Thérèse prof. retraitée | Heenen-Wolff Susann psychanalyste, prof. ULB et UCL | Hellin Thierry comédien | Helmer Mira actrice et serveuse | Hemelrijk Chantal org. d'événements culturels | Hendrix Maryse vice-prés. du Cons. Wall. égalité H/F, coord. Culture Amnesty | Henrion Michel journaliste | Hermanus Merry ancien sec. gén. Cté Française | Herremans Jacqueline avocate, mbre du Comité consultatif de bioéthique | Herscovici Anne féministe | Hicter Shirley photographe | Hidalgo Paola repr. de la Plateforme pour une naissance respectée | Hirsch Michèle avocate | Hirsch Vania | Houdova Eva cinéaste | Hubert Marine journaliste et présentatrice | Hubert Agnes prés. de Gender5+, Think tank féministe européen | Hublet Claire prés. Soroptimist

JEMINFORME.BE

07.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

International Belgium | Ide Patricia co-directrice de théâtre | Int' Zandt Katinka prés. du GACEHPA | Israël Michel comédien | Israël Samuel entrepreneur | Jade Christian journaliste free-lance | Jadin Kattrin députée fédérale MR | Jespers Jean-Jacques prof. de l'université | Jiroflée Karin volksvertegenwoordiger SPA | Kacenelenbogen Michel acteur et metteur en scène | Kanko Assita auteure | Kazarian Aïda peintre et académicienne | Kengen Yves journaliste | Kenigsman Richard artiste | Kessas Safia journaliste et réalisatrice | Kettelaer Anne-France alg. dir. van UVV-deMens.nu | Khattabi Zakia co-prés. d'ECOLO | Kirkpatrick Christine chef de clinique obstétrique hôpital Erasme | Knaepen Philippe député MR | Kozlowski Guillermo philosophe | Kruyen Françoise gynécologue, condamn. en correct. puis acquittée en appel pour pratique d'IVG | Kumps Marie-Paule comédienne, auteure | Kupperberg Déborah dir. gén. de l'Egalité des Chances-FWB | La Haye Martine dir. gén. honoraire de la culture | Labarre Christiane syndicaliste, mbre Synergie Wallonie Charleroi | Laffineuse Pierrette comédienne | Lahaye Marie-Hélène auteure du blog «Marie accouche là» | Lahbib Hadja réalisatrice | Lalieux Karine dép. féd. et échevine | Lamensch Philippe cinéaste et comédien | Lanoye Tom Belgische auteur Belge | Lansman Emile psychopédagogue et cadre culturel | Laurent Marina journaliste | Lausberg Sylvie historienne et psychanalyste | Lazlo Viktor chanteuse, écrivain | Lechien Jérôme médecin, prés. Conseil de la Jeunesse | Leclercq Jean prof. UCL | Legge Jacky auteur | Lehericey Delphine réal. et scénariste | Leleu Yves-Henry avocat, prof. ULB – ULG | Lenarduzzi Isabella fondatrice de JUMP | Lernoud Annick productrice associée RTBF Secteur documentaire | Lévy-Morelle Anne cinéaste | Libon Vincent comédien, metteur en scène | Licata Laurent Vice-recteur à la politique académique, en chge Diversité et Genre – ULB | Liénard Georges anc. prés. du CAL | Loijens Michèle Fond. Willy Peers | Loop Anne-Marie comédienne | Lootvoet Valérie dir. de l'Université des Femmes | Loreau Dominique cinéaste | Lorent Claude journaliste, critique d'art | Löwenthal Anne blogueuse et militante | Mabardi Véronica autrice | Macours Magali prés. des FPS de Liège | Maes Renaud réd. chef de la Revue Nouvelle | Mahoux Philippe prés. groupe PS Sénat | Maingain Olivier député fédéral | Maingain Fabian député bruxellois | Malengreau Thérèse artiste | Malghem Luc auteur, Centre Librex | Mandy Régine consult. opérations internationales | Mandy Marie cinéaste | Manigart Yannick chef de clinique CHU Saint-Pierre, resp. Cityplanning | Maquestiau Pascale dir. du Monde selon les Femmes | Marchand Christophe avocat | Marques Pereira Bérengère prés. de l'Université des femmes | Maurage Hervé chirurgien urgentiste, ex.plan F | Meersseman Lucienne anc. prés. des CPF pluralistes | Melis Philippe consultant en communication | Mélotte Patricia doctorante en psychologie sociale (ULB) | Menschaert Daniel délégué Wallonie-Bruxelles honoraire en Pologne et au Maroc | Merlin Aude sciences-politiques ULB | Mertens Pierre écrivain | Meulders Daniele prof.e ULB | Miller Richard député fédéral libéral | Mincke Christophe co-dir. de la Revue Nouvelle | Moor Robert prof. hon. didactique ULg | Mouvet Claudine dir. Centre Louise Michel | Moyson Anne Francoise journaliste – Le Vif Week-end | Mrabet Noury psychiatre | Nabhan Myrna politologue | Nagels Carla prof.e du Centre de recherches criminologiques de l'ULB | Neumann Albert architecte | Nin Khadja artiste | Noël Laurence collab. scient. ULB | Nothomb Amélie écrivain | Nusselder Berdine actrice | Onkelinx Laurette cheffe de groupe PS à La Chambre | Oreel Claude conseil en communication | Pairon Francine consultante en design de mode | Pape Pierrette prés. de l'asbl Isala | Pardonge Josianne cons. comm. Etterbeek | Paternotte David prof. ULB | Pauwels Caroline Rector VUB | Payfa Martine députée bruxelloise | Peeters Benoit écrivain et scénariste | Peeters Sylvain voorziter van DeMens.nu | Pennings Guido professor bio-ethiek UGent | Perrouty Pierre-Arnaud juriste | Persain Hervé anim.sociocult., admin CAL | Piemme Jean-Marie auteur | Piette Valérie prof. d'Histoire -ULB | Pinglaut Magali actrice | Pireaux Christine Les Films de la Passerelle | Pitisci Juliette Journaliste | Pizzuti Pietro comédien | Planchard Yves Echevin et vice-président de Vivalia (hôp. Lux.) | Plas Thierry musicien | Plateau Nadine enseign. retr., prés. Comm. enseign. CFFB | Poffé Sylvie journaliste | Poquet Andrée infirmière-enseign. Pens. | Pourveur Paul auteur | Preumont Marc avocat, prof. ord. ULB | Quinet Alain médecin psychiatre | Rabadan Ines scénariste et réalisatrice | Rault Mathilde actrice | Rayet Marcel astrophysicien retraité FNRS – ULB | Red Axelle chanteuse, artiste | Remacle Jacques admin.-délégué Arts&Publics | Reyers Raoul producteur RTBF | Richelle Bernard ingén. agron. et dir. d'entreprises | Rigomont Christiane Maison des Femmes La Louvière | Roger-Wolf Claire psychologue | Rohonyi Sophie prés. de DéFI-Périphérie bruxelloise | Roland Michel prés. de Médecins du Monde | Rosier Laurence linguiste, prof. ULB | Rouben Jacques dir. Librairies TaPage et PUB | Roviello Anne-Marie prof. de philosophie ULB | Roynet Dominique médecin | Rozenberg Serge MD PhD chef du dpt gynéco-obstétrique CHU Saint-Pierre Bxl | Ruben Richard humoriste | Saduis Myriam metteure en scène | Sägesser Caroline chercheuse à l'ULB | Sassi Bruna repr. Soroptimist au Conseil des Femmes CFFB | Satinet-Demet Michette adm. CAL | Scahaise Daniel metteur en scène | Schaus Annemie prof. ordinaire en Droits et Libertés – ULB | Schetgen Marco doyen de la Faculté de Médecine – ULB | Schomblond Christiane chargée de cours honoraire de l'ULB | Sel Marcel auteur | Si M'Hammed Jamila prés. du Comité belge Ni Putes Ni Soumises | Sidibé Fatoumata députée et artiste peintre | Simon Carmen psychologue clinicienne | Simonis Isabelle ministre des Droits des femmes | Sireuil Philippe metteur en scène et directeur du théâtre des Martyrs | Sluszny Marianne documentariste, philosophe et écrivain | Snoeck Marc avocat | Sojcher Frédéric cinéaste | Somers Ilse régisseur et scénariste | Soudan Daniel admin. RTBF | Steinkalik Isabelle prés. Wizo Bruxelles | Stengers Isabelle philosophe, prof. ULB | Stévenne Paola autrice et réalisatrice | Susskind Simone députée Bruxelles-Capitale | Sylin Michel prof. de psychologie des organisations | Szyper Michèle neuropsychiatre | Tabah Mireille prof. ULB | Tarabella Marc député-bourgmestre | Teitelbaum Viviane prés. du Conseil des femmes CFFB, députée | Thirion Virginie auteure, metteure en scène et pédagogue | Thiry Christiane rédact. chef de Psychologies magazine | Tison Pascale auteure et réalisatrice | Torrekens Corinne docteure en sc. sociales et pol. (ULB) | Touzani Sam artiste-citoyen | Trejbiez Arnaud chef d'entreprises | Tysebaert Evelyne psychanalyste | Unger Jean-Pierre médecin | Vaeck Nathalie vice-rectrice à l'enseignement – ULB | Valberg Nicole actrice | Vallaeys Béatrice ex-directrice adjointe de la rédaction de Libération | Van Acker Christine autrice | Van Crombrugge Lucie abortion advocate, Doctor Honoris Causa VUB | van de Vorst Guérin réalisateur | van den Broek Clara actrice SKaGeN, Koninklijk Conserv. Antwerpen | Van der Meerschen Benoit secr. gén. adj. Centre d'Action Laïque | Van Essche Mario advocaat, voorzitter Humanistisch-Vrijzinnige Vereniging | Van Hees Marco député fédéral PTB | Van Muylder Philippe secr.gén. FGTB-ABVV Brux. | van Praag Paul prof. émérite de mathématiques à l'Université de Mons | Van Raemdonck Dan prof. ULB et VUB et secr. gén. de la FIDH | Van Snick Cécile dir. de l'Atelier Théâtre

JEMINFORME.BE

07.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Jean Vilar et Festival de Spa | Van Vyve Stéphanie comédienne | Vandekerckhove Ashley Feministisch En Links | Vandepontseele Sophie dir. des collections contemp. Bibliothèque Royale | Vandereecken Carla resp. du PointCulture ULB Ixelles | Verbist Jos acteur et réal. cinéma | Vercheval Georges dir. Musée de la Photographie | Vercheval Jeanne féministe fond. des «Marie Mineur» | Vermersch Séverine cinéaste | Verougstraete Anne gynécologue VUB-ULB | Verougstraete Catherine artiste peintre | Versaille André auteur et éditeur | Vick Alexandre journ. Résistances.be | Villiers Françoise comédienne | Vincken Neumann Danielle éditrice | von Wantoch Rekowski Ingrid metteuse en scène | Wajnberg Alexandre journ.scient. et artiste | Wéry Isabelle actrice et autrice | Willemarck Patrick dir. gén. PUB et admin. La Famille Heureuse | Wilmes Sophie ministre du Budget | Wolff Judith étud. et assist. à la recherche Maastricht | Wright Michel metteur en scène, acteur et auteur | Young Frédéric | Zidani artiste | Zomersztajn Nicolas rédac. chef de Regards

LE MONDE

07.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Monde

Date : **07/03/2017**
Page : **6+7 in Eco&Entreprise**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **267897**
Audience : **0**
Size : **1617 cm²**

Des conseils au féminin pluriel

Depuis le 1er janvier, les conseils d'administration ou de surveillance de plus de 10 000 entreprises françaises doivent compter au moins 40 % de femmes. Leur arrivée au sein de ces instances bouleverse la **gouvernance**

ANNIE KAHN

Depuis cette année, l'égalité hommes-femmes est devenue une réalité dans les conseils d'administration ou de surveillance de plus de 10 000 entreprises françaises. Du moins, une obligation. Toutes les sociétés cotées en Bourse, mais aussi toutes celles qui ne le sont pas et emploient plus de 500 salariés, et qui présentent un chiffre d'affaires ou un total de bilan de plus de 50 millions d'euros, doivent compter au moins 40 % de femmes dans ces instances. La loi dite Copé-Zimmermann le leur impose. Dans les grandes entreprises, la règle est plutôt respectée. S'il reste quelques moutons noirs, comme Carrefour, Renault ou Orange, qui sont en dessous du seuil, certaines font carrément du zèle. Engie atteint les 63 % de femmes, Kering 60 %, et Publicis est parfaitement paritaire, avec 50 % de représentants de chaque sexe.

Entrée progressivement en œuvre avec un premier seuil à 20 % en 2014, la loi a déjà bouleversé l'ordre établi. *« Quand les administrateurs sont là depuis trop longtemps, ils n'ont plus de curiosité, ne posent plus de questions »*, explique, pragmatique, Michèle Bellon, ancienne présidente du directoire d'ERDF (aujourd'hui Enedis), aujourd'hui administratrice de la RATP. *« Les femmes sont très sensibles à leurs responsabilités. Les hommes aussi. Mais une routine s'était installée entre eux, et cette sensibilité s'était émoussée,* ajoute-t-elle. *Les femmes sont plus disponibles. Elles sont nombreuses dans les comités spécialisés »*, ces instances du conseil chargées de questions particulières, comme l'audit des comptes ou la rémunération des dirigeants.

« Depuis l'arrivée de plusieurs femmes dans les conseils, la dynamique a changé, confirme Isabella Lenarduzzi, administratrice de la Société régionale d'investissement de Bruxelles et d'Impulse, une société bruxelloise d'aide aux entrepreneurs. *Les femmes posent plus de questions, pour mieux déceler comment elles peuvent contribuer à créer de la valeur pour l'entreprise. Alors que certains hommes présents, dont je n'ai jamais entendu le son de la voix, sont là, les mains dans les poches, pour écouter le patron et échanger les cartes de visite. »*

« MOINS AGRESSIVES, PLUS CONCRÈTES »

Ce PDG d'un grand groupe français apprécie la différence et ne craint pas, lui, d'affirmer que *« le genre porte des spécificités de vision du monde. Les femmes adoptent moins de postures statutaires. Elles sont moins agressives, plus concrètes, plus ouvertes. Elles cherchent davantage à être utiles qu'à marquer leur territoire. Pas toutes. Mais globalement, ces qualités les différencient des hommes. On ose le dire ou pas. Moi je l'affirme, non par foi, mais par expérience. Dans une autre entreprise que j'ai présidée dans le passé, le conseil était composé de neuf personnes : neuf hommes. C'était un vestiaire de rugby. Chacun cherchait à marquer son territoire. Un rassemblement de grandes gueules ! »*

> **« LES FEMMES POSENT PLUS DE QUESTIONS, POUR MIEUX DÉCELER COMMENT ELLES PEUVENT CONTRIBUER À CRÉER DE LA VALEUR »**
>
> ISABELLA LENARDUZZI
> administratrice de sociétés belges

Une étude académique menée sur 201 entreprises norvégiennes par deux professeurs, Sabina Nielsen, de la Copenhagen Business School (Danemark), et Morten Huse, de la Norwegian Business School, confirme la validité à grande échelle de ces observations. L'échantillon est particulièrement intéressant dans la mesure où la Norvège est le premier pays à avoir imposé un quota de 40 % de femmes administratrices. La loi, votée en 2003, a atteint son plein effet en 2008. Ce qui permet d'en apprécier les conséquences avec plus de recul qu'en France, où les quotas sont plus récents. Selon cette étude, *« la présence de femmes administratrices réduit le nombre de conflits au sein du conseil, ce qui en améliore les décisions stratégiques »*.

Pour Marie-Claude Peyrache et Véronique Préaux-Cobti, fondatrices et dirigeantes du programme BoardWomen Partners (BWP) du cabinet de conseil Diafora, *« certains présidents disent effectivement que l'arrivée des femmes change la dynamique et soulignent qu'elles ont souvent beaucoup préparé les dossiers en amont du conseil »*. Il n'est pas rare que leur arrivée ait suscité la mise en place de « parcours d'intégration » : visite des principaux centres de fabrication ou d'exploitation, rencontres des principaux dirigeants opérationnels, par exemple. Le point de vue des deux fondatrices de BWP est d'autant plus crédible qu'elles ont rallié 34 présidents de grands groupes français à leur programme de *mentoring* original, créé en juin 2007, et qui exige de chacun de ces grands patrons qu'il repère trois dirigeantes de son groupe à même de devenir administratrices. Ces femmes sont ensuite parrainées par un autre président participant au programme. Les deux fondatrices ont ainsi observé le parcours de 74 femmes : 49 sont désormais administratrices dans des grandes entreprises.

Pour l'instant, elles ont tendance à adopter le profil bas de la bonne élève. *« Les femmes de notre programme de* mentoring *d'administratrices potentielles ont beau avoir été choisies par leur PDG pour en faire partie, elles continuent de s'interroger : "Pourquoi moi ?" On l'entend tous les jours. Alors qu'elles ont eu des parcours hallucinants, elles disent qu'elles ont eu de la chance »*, raconte Marie-Claude Peyrache, qui fut la première femme admise au comité exécutif de France Télécom (aujourd'hui Orange), avant de cocréer BWP. Mais une fois en poste, *« les femmes osent. Elles interviennent de manière très ac-*

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

LE MONDE

07.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

tive. Avec une conviction et un engagement très importants. Leur sens de l'intérêt collectif est prédominant et influence fortement leurs décisions et leurs actions... Parfois au détriment de la politique interne», constate une administratrice indépendante d'une grande entreprise de restauration collective.

PLUS VIGILANTES FACE AUX RISQUES

Bonnes élèves, et aussi, bien souvent, mères de famille. Ce qui pourrait expliquer que ces nouvelles administratrices soient aussi plus vigilantes face aux risques, suggère Michèle Bellon. *«Elles n'ont pas moins d'appétence au risque, mais quand une femme envoie son gamin à l'école, elle doit penser à tout : "As-tu ton cartable ? Tes cahiers ?", interrogent-elles tous les matins. C'est devenu un réflexe. Les femmes posent des questions pour identifier des risques qui n'ont pas été perçus»*, constate l'ancienne présidente du directoire d'ERDF.

A ces raisons d'ordre comportementales s'en ajoutent d'autres, de pur bon sens, mais qui avaient été occultées jusqu'alors.

«IL FAUT QUE L'ENTREPRISE SOIT LE PLUS POSSIBLE LE REFLET DE LA SOCIÉTÉ POUR COMPRENDRE CE QUE LA SOCIÉTÉ ATTEND DE NOUS»

ISABELLE KOCHER
directrice générale d'Engie

Comme l'intérêt de nommer des dirigeants aux profils et sensibilités proches de celles de leurs clients, pour mieux en anticiper les attentes. Quand la moitié de la population est féminine, mieux vaut que cette catégorie de la population participe à la définition de la stratégie.

Certains analystes financiers ne s'y trompent d'ailleurs pas. *«Il n'y a que 24 % de femmes au conseil d'administration de Carrefour, alors que ce sont majoritairement les femmes qui poussent le chariot dans les supermarchés !»*, s'exclame Frédéric Genevrier, cocréateur et codirigeant, avec Olivia Flahault, de la société d'analyse financière OFG, qui a la particularité d'observer de près la gouvernance des entreprises pour formuler ses avis. Très loin de la grande distribution, Isabelle Kocher, directrice générale d'Engie, est sur la même longueur d'onde. *«Il faut que l'entreprise soit le plus possible le reflet de la société pour comprendre ce que la société attend de nous»*, déclarait-elle le 30 janvier au Palais-Bourbon, lors de la remise des Prix de la mixité, dont son entreprise est lauréate.

DES POINTS DE VUE DIVERSIFIÉS

Ce besoin n'était peut-être pas aussi évident il y a quelques décennies, quand les compagnies de distribution d'énergie ne devaient pas forcément analyser finement les besoins de leurs consommateurs. Mais désormais, *«nous passons d'un monde de l'industrie lourde à un système décentralisé de production d'énergie, vers des métiers de service, qui ont une dimension marketing où la relation client doit être plus forte»*, explique Isabelle Kocher. Or Engie n'est pas une exception à cet égard. Tous les groupes industriels se doivent actuellement de négocier ce virage vers la mise à disposition de services pour leur clientèle. Ce qui justifie que toutes ces entreprises, quel que soit leur secteur, ont intérêt à aligner la composition de leurs instances dirigeantes avec celle de la population, pour des choix stratégiques.

Si la parité autorise une meilleure appréhension des évolutions du marché, elle est aussi un atout en interne : *«Elle renvoie une image positive à la moitié de notre personnel»*, apprécie ce dirigeant. Elle permet ainsi d'attirer et de motiver les «talents», d'améliorer la qualité des discussions grâce à la confrontation de points de vue hétérogènes, soulignent les dirigeants interrogés par le cabinet McKinsey. D'autant que l'arrivée des femmes dans les conseils n'a pas seulement accru la diversité en termes de genre, mais aussi d'expériences, de parcours de carrière, de secteurs d'activité. *«Les quotas ont forcé les groupes à réfléchir aux profils dont ils avaient besoin pour briefer les chasseurs de têtes»*, remarque Olivia Flahault.

Et faute de trouver leur clone sur le marché, les présidents de conseil, leurs comités de nomination et leurs chasseurs de têtes ont dû modifier leurs critères. Car pour diverses raisons, dont le plafond de verre, très peu de femmes ont pu gravir l'échelle hiérarchique jusqu'à son sommet, à savoir la direction générale. Il a donc fallu que ces recruteurs dirigent leur projecteur vers d'autres types d'expertises, d'autres secteurs d'activité, d'autres pays, d'autres tranches d'âge. Ce qui est un atout, assure cet autre PDG, qui préfère rester anonyme. *«Le fait que les femmes aient eu des trajectoires différentes favorise la diversité de points de vue, d'angles d'analyse, d'appréhension de la complexité. C'est extrêmement positif pour faire fonctionner cette communauté qu'est un conseil d'administration.»*

Les résultats financiers en apportent la preuve. Selon une étude de MSCI, entreprise de services financiers publiant des indices boursiers, les entreprises américaines qui avaient au moins trois femmes administratrices en 2011 ont amélioré leur bénéfice par action de 37 % entre 2011 et 2016, alors que celles qui n'avaient aucune femme à leur conseil en 2011 ont vu leur bénéfice par action chuter de 8 % sur la même période. Ce qui améliore aussi les résultats macroéconomiques. Si les performances de la France en matière de parité à tous les niveaux dans l'entreprise égalaient celles des meilleurs élèves de la classe européenne, le produit intérieur brut (PIB) français s'apprécierait de 300 milliards d'euros en 2025, soit 10 % de plus que ce qui est attendu si aucun effort spécifique n'est fait dans ce domaine, ont calculé les experts du cabinet de conseil McKinsey.

Le risque serait-il désormais que les femmes tombent dans les mêmes travers, se cooptant, cumulant les mandats au détriment de la diversité ? Ces craintes ne semblent pas se confirmer. A quelques exceptions près, telles Colette Lewiner (Bouygues, Ingenico, Nexans, Colas, EDF, Eurotunnel), Odile Desforges (Safran, Imerys, Dassault Systèmes, Faurecia, Johnson Matthey), Anne Lauvergeon (Avril Group, American Express, Suez Environnement, Rio Tinto) ou Clara Gaymard (Bouygues, Danone, LVMH, Veolia). *«Le vrai risque maintenant, et je l'ai entendu, est que certains hommes se disent que ce n'est pas la peine de nommer une femme au conseil puisqu'on a notre quota. Ce à quoi je leur demande : "Mais elle est compétente ou pas ?" Ce pourrait être le nouveau refuge du sexisme»*, redoute un PDG. Ce qui serait tout de même paradoxal. ■

LE MONDE

07.03.2017

PRINT MEDIA

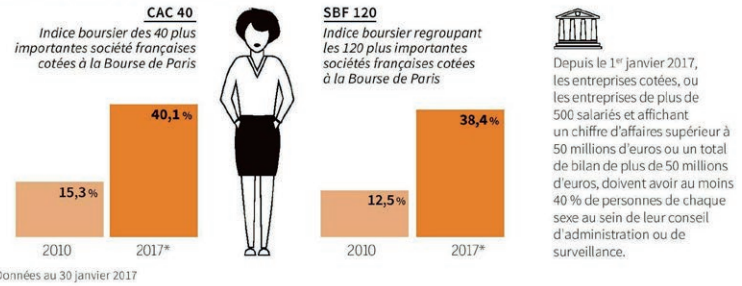
JUMP 2

Ref : 27075

La féminisation des conseils d'administration

En France, les femmes sont de plus en plus présentes au sein de ces instances

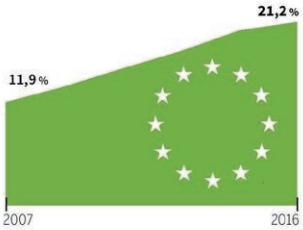
PART DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS



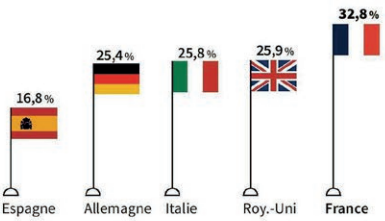
*Données au 30 janvier 2017

La France meilleure élève de la féminisation dans l'Union européenne

PART DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS DANS LES GRANDES ENTREPRISES DE L'UNION EUROPÉENNE

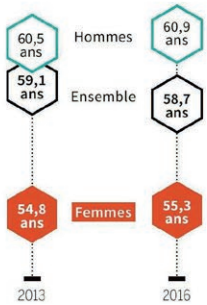


PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES GRANDES ENTREPRISES COTÉES, EN 2015



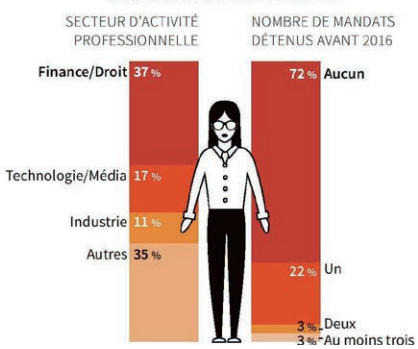
Les femmes rajeunissent les conseils

ÂGE MOYEN DES ADMINISTRATEURS DANS LES ENTREPRISES DU SBF 120



En 2016, 110 femmes ont été nommées administratrices, soit 61 % des nominations

DANS LES ENTREPRISES DU SBF 120



LE MONDE

07.03.2017

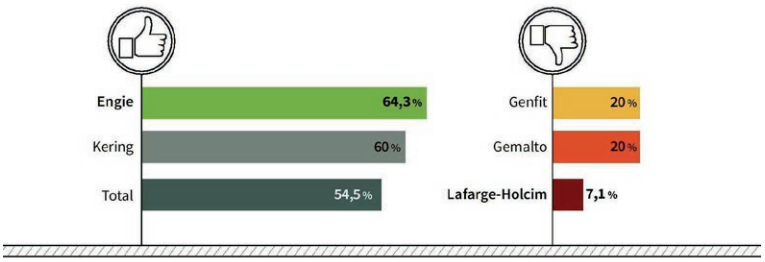
PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

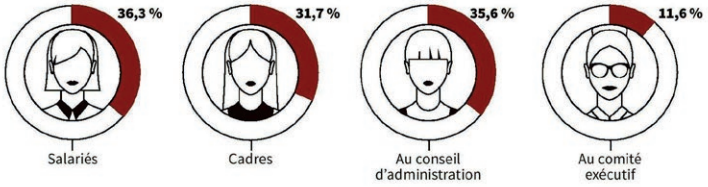
Les 3 bons et les 3 mauvais élèves de la parité du SBF 120

PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION, EN 2016



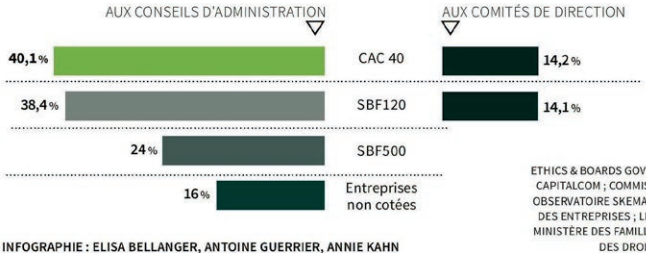
Néanmoins, le plafond de verre existe toujours pour nombre d'entre elles

PART DES FEMMES PARMI LES 62 PLUS GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES COTÉES À LA BOURSE DE PARIS, EN 2015



Elles restent très minoritaires aux postes de direction

PART DES FEMMES, EN 2016



SOURCES : ETHICS & BOARDS GOVERNANCE ANALYTICS, CAPITALCOM ; COMMISSION EUROPÉENNE ; OBSERVATOIRE SKEMA DE LA FÉMINISATION DES ENTREPRISES ; LEYDERS ASSOCIATES ; MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES, OFG

INFOGRAPHIE : ELISA BELLANGER, ANTOINE GUERRIER, ANNIE KAHN

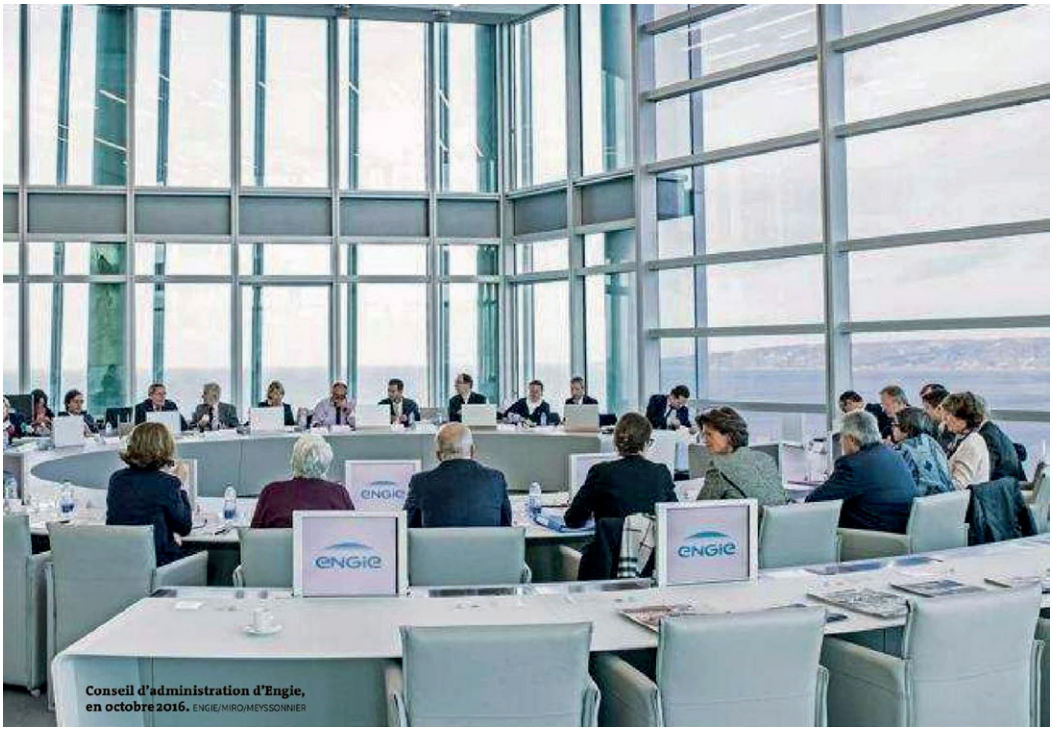
LE MONDE

07.03.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Conseil d'administration d'Engie, en octobre 2016. ENGIE/MIRO/MEYSSONNIER

ELLE.BE

08.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.elle.be

Date : **08/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **21625**
Audience : **21625**
Size : **--**

http://www.elle.be/fr/160536-8-mars-8-bonnes-nouvelles-droits-femmes.html

8 mars: 8 bonnes nouvelles pour les droits des femmes



La Journée internationale des droits des femmes, c'est aujourd'hui ! En un an, quelles ont été les initiatives canon qui ont fait avancer le mouvement? Petit récap (non exhaustif) qui donne le smile.

Pas question ici de minimiser les inégalités de genre auxquelles les femmes font face. On le sait, elles doivent se battre quotidiennement contre l'écart salarial (en Belgique, on parle de 22%), la misogynie au travail, les violences physiques et psychologiques, le harcèlement de rue, les préjugés sexistes, les activistes pro-life, et on en passe, la liste est encore longue. Une nouvelle vidéo de #DataGueule résume d'ailleurs assez bien la situation et nous prouve que, même chez nous, la 40ème édition de la Journée internationale des droits des femmes a toute sa raison d'être.

Et s'il fallait encore un exemple supplémentaire, on file sur HerStreetView, la nouvelle plateforme de Touche pas à ma pote. Parrainée par Google, l'association qui lutte contre le harcèlement de rue nous plonge dans la peau d'une femme qui se balade à Bruxelles. Il suffit de «marcher» virtuellement deux minutes pour comprendre que les insultes et remarques sexistes pleuvent. D'après un sondage réalisé par JUMP auprès de 3000 personnes, 98% des femmes belges ont déjà vécu au moins une fois cette situation. L'ASBL a recueilli les témoignages de 40 filles et rappelle qu'une loi condamnant pénalement le sexisme existe depuis 2014. On n'hésite pas à porter plainte !

Alors oui, le 8 mars est une journée de luttes, une opportunité de faire entendre nos revendications et on ne va pas se priver d'aller manifester (la Belgique suit l'appel mondial à la grève des femmes). Mais le 8 mars, c'est aussi l'occasion de célébrer les petites ou grandes victoires, les femmes (et les hommes aussi heureusement) qui se bougent pour faire avancer le mouvement. L'année qui s'est écoulée depuis le 8 mars dernier a été riche en bonnes nouvelles, découvrez les 8 news qui nous donnent le sourire! >>>

FEMMESDAUJOURDHUI.BE

07.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.femmesdaujourdhui.be

Date : **07/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **4649**
Audience : **4649**
Size : **--**

https://www.femmesdaujourdhui.be/actu/street-view-dans-la-peau-dune-femme-harcelee-en-rue/

Her Street View: dans la peau d'une femme harcelée en rue

par Awatef Dourheri



Her Street View

À l'occasion de la journée des droits de la femme qui a lieu ce 8 mars, l'association "Touche pas à ma pote" qui lutte contre le harcèlement de rue et les insultes sexistes lance une campagne de sensibilisation, intitulée "Her Street View". Celle-ci propose de vous mettre dans la peau d'une femme qui marche en rue. Le but? Sensibiliser au harcèlement de rue. Une réalité pour beaucoup d'entre nous. Car 98% des femmes en Belgique ont déjà vécu cette situation au moins une fois dans leur vie, d'après une enquête réalisée auprès de plus de 3.000 femmes par JUMP, organisation bruxelloise de promotion de l'égalité de genre.

"Her Street View" vous permet de vous balader virtuellement dans les rues de la capitale. Mais ici, votre parcours est agrémenté de témoignages de victimes de harcèlement de rue. "Salope", "sale pute", "t'as un beau cul dont je m'occuperais bien"… sont autant d'insultes dont ont été victimes ces femmes. Il ne vous faut que quelques secondes pour ressentir cet harcèlement, cette pression insupportable et violente… Jugez par vous-même:

Cette expérience virtuelle est également accompagnée du témoignage bouleversant de Yasmine, 21 ans, étudiante à l'Ihecs. Elle raconte: "il était 16h, je parlais avec mes copines (…). Du coup, un homme est passé et m'a attrapée par les cheveux. Il m'a jeté sur le mur. Je suis tombée violemment. (…) Certains me demandaient si ça va, d'autres ont continué leur journée comme si de rien n'était. Et moi, je regardais cet homme, mon agresseur, partir tranquillement. Et je ne comprenais pas. Et je ne comprends toujours pas."

GAEL.BE

08.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gael.be

Date : **08/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **1710**
Audience : **1710**
Size : **--**

https://www.gael.be/lifestyle/initiatives-feminisme-belge.html

5 initiatives 100% féminines à découvrir (et soutenir) en Belgique

mars 8, 2017

Le 8 mars – **Journée internationale des femmes** -, c'est l'occasion où jamais de mettre en lumière des associations et groupes qui **défendent les droits des femmes**, les font évoluer ou invitent les femmes à se rassembler autour d'une cause commune. La bonne nouvelle? Notre petit pays n'en manque pas; en voilà **5 à découvrir et à soutenir d'urgence**!

Garance: une force contre la violence faite aux femmes

Association créée pour agir **contre la violence basée sur le genre**, Garance travaille avec filles et garçons, hommes et femmes. En plus de sensibiliser sur un sujet délicat mais malheureusement encore **très présent**, Garance propose des ateliers de **défense verbale et d'autodéfense physique** accessibles à tous les âges pour contrer cette réalité qu'on ne peut pas toujours prévoir. Une association qui, grâce à ses nombreux partenaires, est présente dans toute la Belgique. **Gagner confiance en soi** en participant à une activité ludique, c'est sur **Garance.be**!

Femmes Plurielles, un mag qui donne la parole aux femmes

Une initiative de l'association **Femmes Prévoyantes Socialistes** qui se bat continuellement contre les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de santé. L'accès à **certains sports**, à l'information et aux soins est étonnamment encore inégal. Même en Belgique et en 2017, oui! Ce mouvement féministe **se veut donc progressiste** en informant et mobilisant notamment à travers une série d'animations dans toute la Belgique et également son magazine **trimestriel Femmes Plurielles** qui paraîtra dans quelques jours sur **FemmesPlurielles.be**.

En attendant, le magazine de décembre consacré à **la sexualité des femmes** est encore dispo **ici**!

« Elles tournent », le festival pour les cinéphiles féministes (ou pas encore)

Documentaires, fictions, longs ou courts métrages produits en Belgique, en Bulgarie, en Turquie ou ailleurs… « **Elles tournent** » est un festival promouvant et valorisant le travail des femmes dans le monde culturel et qui s'attache tout particulièrement à **prouver qu'elles sont tout aussi puissantes dans le secteur audiovisuel et multimédia** que la gent masculine. Le monde du cinéma est encore trop souvent assimilé uniquement aux hommes alors que la production féminine regorge de perles, internationales comme locales, méconnues du grand public. Le festival a lieu **chaque année en janvier**. Dommage pour le timing, mais vous pouvez toujours soutenir l'association **sur son site internet** en attendant la prochaine édition!

Genres pluriels, une association unique en son genre!

Genres pluriels est une association 100% belge soutenant les personnes **transgenres, intersexuées et aux genres fluides** dans la défense de leurs droits. Les actions menées par l'assoc' visent à favoriser l'ouverture d'esprit de la société sur la diversité des identités humaines bien que différentes. Si les termes drag queens, androgynes et travesti(e) vous sont encore trop étrangers, Genres Pluriels s'attache aussi à vous informer sur le sujet **du genre différent** via ses permanences à Bruxelles, son festival « **Tous les genres sont dans la culture** », des ateliers suivis de débats, des conférences et bien plus encore… N'hésitez plus, **cliquez**!

Jump, pour s'élever professionnellement en assumant son genre

JUMP estune organisation qui travaille pour assurer **une meilleure égalité entre les femmes et les hommes au travail**, promouvoir l'équité dans le secteur professionnel et à aider à booster la carrière de toutes les femmes qui le souhaitent. Jump organise également le **Forum JUMP**, **une journée complète de formation** avec 18 conférences, des ateliers de développement de compétences pour votre vie professionnelle et personnelle ainsi que **de nombreuses possibilités de networking**. Le Forum rassemble des conférenciers venus du monde entier, des experts en matière de *gender equality* et surtout, les femmes (et les hommes) qui veulent **faire avancer cette problématique essentielle** du secteur professionnel. Le Forum de Bruxelles, **le 21 mars prochain,** sera à ce titre un rendez-vous à ne pas manquer. **Et vous pouvez remporter vos places juste ici!**

LA LIBRE BELGIQUE

08.03.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Belgique

Date : **08/03/2017**
Page : **52-53**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **41500**
Audience : **175200**
Size : **489 cm²**

Soixante ans plus tard

Opinion

Collectif d'associations féminines

En Belgique, les femmes actives gagnent toujours 21 % de moins que les hommes sur une base annuelle. Et ce, 60 ans après le traité de Rome, qui a pourtant consacré l'égalité salariale.

Entre février et avril, un peu partout dans le monde, des organisations de femmes et de travailleuses "célèbrent" l'"Equal Pay Day" (Journée de l'égalité salariale), dont la date est calculée en fonction de l'écart salarial, variable d'un pays à l'autre (16% en moyenne en Europe). C'est un peu comme si les femmes avaient travaillé "gratuitement" jusque-là, et commençaient seulement à être rémunérées.

Il est important de faire la distinction entre l'écart sur la base des salaires horaires bruts moyens et celui sur la base des salaires annuels bruts moyens. Ainsi, selon le rapport 2016 sur l'écart salarial[1], l'écart salarial est de 8% sur une base horaire en Belgique. Or, 47,4% seraient dus à des facteurs objectivement observés: secteur d'activité, type de contrat de travail, niveau d'éducation... 52,6% de cet écart restent inexpliqués et peuvent être la conséquence d'une discrimination.



En salaire annuel, l'écart salarial est de 21 %. Il résulte en particulier de la répartition inégale de la durée du travail entre hommes et femmes : le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes (9% des hommes contre 44% des femmes)[2].

Rien de sexiste, vraiment?

Cette réalité différente faisait pourtant écrire dans ces mêmes pages à Arnaud Dorsimont, assistant en économie à l'Université Saint-Louis à Bruxelles (9/1/2017), que *"les différences salariales sont souvent interprétées comme une discrimination sexiste, mais les données économiques montrent que d'autres éléments entrent en jeu."* Lesquels? *"Les femmes investissent, de manière voulue ou subie, moins de temps sur le marché du travail"*, poursuivait Dorsimont. *"Plus que la discrimination sexuelle arbitraire, ce sont ces différences d'investissement en capital humain qui expliquent pour partie les différences salariales entre hommes et femmes."*

En cette Journée mondiale des femmes, nous, organisations de femmes, considérons ces propos maladroits et rappelons que la tendance continue à la réduction des écarts salariaux reste trop lente. Ainsi, l'écart salarial sur une base horaire a diminué ces dernières années de 11% (en 2008) à 8%. Mais l'écart salarial en base annuelle stagne ou régresse encore plus lentement (23% en 2008).

Cela témoigne d'une vision stéréotypée d'une société incapable de s'organiser de façon à donner aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'exercer un job correspondant à leurs as-

LA LIBRE BELGIQUE

08.03.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

pirations et compétences.

En premier lieu, les femmes subissent une double ségrégation sur le marché du travail. D'abord, la "ségrégation horizontale": elles occupent en moyenne plus fréquemment des professions moins valorisables, dans de plus petites entreprises, avec des conditions contractuelles plus précaires, etc. Ensuite, les femmes subissent une "ségrégation verticale": elles ont moins accès aux formations et aux promotions, et donc aux fonctions de niveau supérieur. Selon les bilans sociaux et les rapports d'entreprises publiés par la Banque nationale de Belgique, les employeurs investissent 40% de moins dans la formation des femmes.

Les écarts de salaires se creusent encore avec les avantages extralégaux[3] (voitures de fonction, pensions complémentaires, options sur actions...), lesquels sont plutôt octroyés dans des secteurs majoritairement masculins. En englobant les avantages extrasalariaux dans le calcul, l'écart salarial sur une base annuelle atteint 27%[4].

La durée du travail, le temps partiel, ont également une incidence importante sur l'écart salarial. D'une part, évidemment, parce que les travailleurs travaillent moins d'heures; d'autre part, parce que les emplois à temps partiel sont offerts dans des secteurs fortement féminisés (agences de voyage, restauration, activités immobilières, etc.) à salaires plus faibles. Soulignons également que les conditions de travail des femmes à temps partiel font appel à des régimes de flexibilité accrus de réforme en réforme[5], de non-reconnaissance des heures supplémentaires et donc de refus des majorations de salaires qui vont de pair.

Enfin, il est à relever certaines caractéristiques personnelles. L'écart salarial sur une base horaire se creuse à partir de 35 ans, âge où le salaire des femmes commence à stagner. Le fait d'avoir des enfants influence négativement le salaire des femmes, alors que, pour les hommes, le fait d'être en couple et père de famille influence positivement le salaire.

Pour un plan d'action national

Tout ceci n'aurait-il rien à voir avec le sexisme? Le monde du travail n'y échappe en tout cas pas. Selon le Baromètre social consacré à la discrimination liée au genre, réalisé en 2016 par l'Iweps (Institut wallon de l'étude, la prospective et la statistique), près d'un citoyen actif sur deux déclare avoir été témoin un jour de blagues ou propos à connotation sexuelle et même un tiers, d'une situation où la carrière professionnelle d'une femme a été freinée parce qu'elle avait des enfants. Conclusion de l'Iweps: *"Certaines inégalités entre les femmes et les hommes reposent en réalité sur des représentations stéréotypées fortement ancrées chez certains citoyens."* Les nier ne permettra jamais de s'attaquer aux racines du problème, ni de mettre en place les mesures qui s'imposent, du choix des études au développement des crèches, en passant par la lutte contre les discriminations. Ce qui nécessiterait, d'abord, le respect strict de la loi relative à la lutte contre l'écart salarial du 22 avril 2012 (modifiée le 13 juillet 2013) afin d'avoir une transparence totale sur la formation des salaires, voire la rédaction et la mise en place d'un véritable plan d'action national de lutte contre l'écart salarial, porté par l'ensemble des niveaux de pouvoir, comme c'est le cas pour le plan d'action national de lutte contre les violences faites aux femmes.

Nous, organisations féminines, réclamons un véritable plan d'action national de lutte contre l'écart salarial.

→ *L'ensemble des signataires : Dorothée Klein, présidente des femmes CD, et Donatienne Portugaels, vice-présidente. Magdeleine Willame, présidente du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Reine Marcelis, présidente de Synergie Wallonie. Daisy Herman, secrétaire générale de ACRF-Femmes en milieu rural. Dominique Devos, présidente du Comité de liaison des femmes. Isabella Lenarduzzi, directrice de JUMP. Hafida Bachir, présidente de Vie féminine. Marcela de la Peña Valdivia, coordinatrice de la Marche mondiale de femmes (Belgique). Patricia Biard, présidente des femmes CSC.*

→ *(1) Etabli annuellement par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le Bureau du Plan et le SPF Economie, chiffres 2013.*

→ *(2) Source : Statbel, "Enquête sur les forces de travail".*

→ *(3) Voir "Avis du Comité de liaison des Femmes sur l'Egalité de rémunérations entre hommes et femmes", mai 2006.*

→ *(4) Étude de SD Worx, citée dans "Les femmes ont très peu de voitures de société" ("Le Soir", 25 juin 2015).*

→ *(5) Voir la loi sur le travail faisable et maniable récemment votée (février 2017) et l'avis 151 du Conseil de l'égalite entre les hommes et les femmes du 9 décembre 2016.*

LALIBRE

08.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **08/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **40299**
Audience : **40299**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/debats/opinions/soixante-ans-apres-le-trait-qui-a-consacre-l-egalite-salariale-opinion-58bee895cd708ea6c10c8c10

Soixante ans après le trait qui a consacré l'égalité salariale... (OPINION)

Contribution externe Publié le mercredi 08 mars 2017 à 16h24 - Mis à jour le mercredi 08 mars 2017 à 16h27



Une opinion d'un collectif d'associations féminines (voir l'ensemble des signataires ci-dessous).

En Belgique, les femmes actives gagnent toujours 21 % de moins que les hommes sur une base annuelle. Et ce, 60 ans après le traité de Rome, qui a pourtant consacré l'égalité salariale.
Entre février et avril, un peu partout dans le monde, des organisations de femmes et de travailleuses "célèbrent" l'"Equal Pay Day" (Journée de l'égalité salariale), dont la date est calculée en fonction de l'écart salarial, variable d'un pays à l'autre (16 % en moyenne en Europe). C'est un peu comme si les femmes avaient travaillé "gratuitement" jusque-là, et commençaient seulement à être rémunérées.

Il est important de faire la distinction entre l'écart sur la base des salaires horaires bruts moyens et celui sur la base des salaires annuels bruts moyens. Ainsi, selon le rapport 2016 sur l'écart salarial (1), l'écart salarial est de 8 % sur une base horaire en Belgique. Or, 47,4 % seraient dus à des facteurs objectivement observés : secteur d'activité, type de contrat de travail, niveau d'éducation… 52,6 % de cet écart restent inexpliqués et peuvent être la conséquence d'une discrimination.

En salaire annuel, l'écart salarial est de 21 %. Il résulte en particulier de la répartition inégale de la durée du travail entre hommes et femmes : le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes (9 % des hommes contre 44 % des femmes) (2).

Rien de sexiste, vraiment ?

Cette réalité différente faisait pourtant écrire dans ces mêmes pages à Arnaud Dorsimont, assistant en économie à l'Université Saint-Louis à Bruxelles (9/1/2017), que *"les différences salariales sont souvent interprétées comme une discrimination sexiste, mais les données économiques montrent que d'autres éléments entrent en jeu."* Lesquels ? *"Les femmes investissent, de manière voulue ou subie, moins de temps sur le marché du travail"*, poursuivait Dorsimont. *"Plus que la discrimination sexuelle arbitraire, ce sont ces différences d'investissement en capital humain qui expliquent pour partie les différences salariales entre hommes et femmes."*

En cette Journée mondiale des femmes, nous, organisations de femmes, considérons ces propos maladroits et rappelons que la tendance continue à la réduction des écarts salariaux reste trop lente. Ainsi, l'écart salarial sur une base horaire a diminué ces dernières années de 11 % (en 2008) à 8 %. Mais l'écart salarial en base annuelle stagne ou régresse encore plus lentement (23 % en 2008). Cela témoigne d'une vision stéréotypée d'une société incapable

LALIBRE

08.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Vandaag beheert de software van YoumanCapital loonsverhogingen in België en in 6 andere Europese landen. In de loop van 2017 zal worden gestart met de uitrol ervan in de andere werelddelen.

Over YoumanCapital

YoumanCapital is een consultancybedrijf met hoofdzetel in Brussel dat zich heeft toegelegd op het uitgeven van software voor humanresourcesmanagement. Zijn applicaties worden gebruikt in meer dan 40 landen.
YoumanCapital heeft als missie profit- en non-profitorganisaties te helpen het hoofd te bieden aan de enorme uitdagingen inzake humanresourcesmanagement die zich aandienen in het zog van de digitale revolutie, en meer bepaald wat betreft het predictieve beheer van behoeften met betrekking tot de ontwikkeling van talent, competenties en performance, evenals het rechtvaardige beheer van de loonmassa.
YoumanCapital telt vandaag een tiental medewerkers die instaan voor de dienstverlening aan klanten als D'Ieteren, Orange Business Services, Schneider Electric en Exki.

Over de oprichter van YoumanCapital

Het bedrijf werd in 2007 opgericht door Reggy-Charles Degen die daar vandaag nog altijd Managing Partner is. Reggy-Charles Degen bekleedde tijdens zijn 25-jarige carrière diverse HR-directiefuncties in Brussel, Londen, Atlanta, Hongkong, ... en dit bij internationale groepen als Xerox, Orange of BT Global Services. Hij doceert al ruim 10 jaar "systeemtheorie van lerende organisaties" en "collaboratief peoplemanagement" aan Solvay Brussels School of Economics & Management en in verschillende managementfaculteiten en -scholen. Hij startte zijn loopbaan als advocaat bij Allen & Overy.

Contacten voor de redacties

Reggy-Charles Degen, YoumanCapital – Tel. 02 325 52 42 – reggy.degen@thehrframework.com
Renato Jannone, Eurolife – Tel. 02 374 36 33 / 0495 26 12 03 – renato.jannone@eurolife.be

KNACK.BE

08.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

datanews.knack.be

Date : **08/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **10107**
Audience : **10107**
Size : **--**

http://datanews.knack.be/ict/nieuws/gelijkheid-tussen-geslachten-in-de-technologiesector-tijd-om-het-verschil-te-maken/article-opinion-824207.html

Gelijkheid tussen geslachten in de technologiesector: tijd om het verschil te maken

Dit jaar is het thema voor International Women's Day: #BeBoldForChange. Men had geen beter thema kunnen kiezen. Ik geloof dat het uiterst belangrijk is dat je staat voor datgene waarin je gelooft, want dat is de enige manier om duurzame verandering teweeg te brengen. Voor vele vrouwen in de technologiesector komt dit vaak neer op ijveren voor gelijke kansen op de werkplek.

Volgens een rapport van het World Economic Forum van vorig jaar, zal de loonkloof tussen de geslachten pas gedicht zijn in 2186. Tenzij we allemaal, zowel mannen als vrouwen, de handen uit de mouwen steken. Vooral in onze technologiesector dragen we een sterke verantwoordelijkheid, want hier hebben we nog lang geen gelijkheid tussen man en vrouw bereikt. Volgens Deloitte zijn in de ontwikkelde landen minder dan 25 procent van de IT-banen ingevuld door vrouwen. Een ander onderzoek, uit het Verenigd Koninkrijk, heeft uitgewezen dat 37 procent van de vrouwen in de technologiesector al eens een promotie heeft misgelopen enkel en alleen omdat ze vrouw zijn.

Waarom is dit belangrijk?

Los van de evidentie dat streven naar gelijkheid tussen geslachten gewoon het juiste is om te doen, kan een gebrek aan diversiteit een enorme hypotheek werpen op de groei en welvaart van de technologiesector. Tegen 2020 zullen alleen al in het VK 750,000 nieuwe digitale jobs opduikenen ook bij ons zullen we minstens tienduizenden vacatures voor digitale banen moeten invullen. We moeten ervoor zorgen dat we tegen dan het juiste talent hebben om die jobs uit te voeren. Deze uitdaging is des te groter als de helft van de bevolking significant ondervertegenwoordigd is.

> *Delen*
> *37 procent van de vrouwen in de technologiesector heeft al eens een promotie misgelopen enkel en alleen omdat ze vrouw zijn.*

Maar dit probleem reikt verder dan enkel de technologiesector. Als we er niet in slagen om een duurzame pipeline voor talent te bouwen, zal het niet enkel onze sector zijn die hier de gevolgen van draagt. De gevolgen zullen in elke sector worden gevoeld, gezien het belang van technologie voor alle economische sectoren: in de EU is de interneteconomie nu al gemiddeld 5 procent van het BBP.

> *Delen*
> *Heel wat studies bewijzen dat diversiteit in het personeelsbestand leidt tot meer succes.*

Naast de in te vullen vacatures zijn er ook andere gevaren: zo kan een gebrek aan diversiteit ook een serieuze impact hebben op de innovatie van een bedrijf en op de resultaten in het algemeen. Onderzoek heeft uitgewezen dat bedrijven met minstens dertig procent vrouwen in het topmanagement gemiddeld 6 procent meer netto winstmarge behalen. Dit is maar één van de vele studies die bewijzen dat diversiteit in het personeelsbestand leidt tot meer succes.

Wat kunnen we doen?

'Bold' actie ondernemen, zoals de hashtag suggereert, kan intimiderend werken. Maar eigenlijk hoeft dit voor elk van ons afzonderlijk niet zo'n grote stap te zijn. Zo kan elk van ons het nodige doen om als mentor voor vrouwelijk talent op te treden. Ikzelf ben momenteel mentor voor twee vrouwen, en wissel regelmatig ervaringen uit met vrouwen in andere vestigingen van Salesforce. Om eerlijk te zijn: ik denk dat ik er net zo veel uithaal als zij. Onze conversaties dwingen mij voortdurend om uitdagingen vanuit andere perspectieven te bekijken. Daarom kijk ik ook uit naar het buddy traject voor vrouwen dat vanuit KU Leuven wordt uitgewerkt, en waarvoor ik me uiteraard heb aangemeld.

Het is ook belangrijk dat het topmanagement duidelijke standpunten inneemt inzake gelijkheid tussen geslachten. Als je echt veranderingen wil doorvoeren, moet je beginnen aan de top. Gelijkheid tussen geslachten belangt ons allemaal aan. En ik geloof sterk dat zowel mannen als vrouwen het nodige moeten doen om die gelijkheid te realiseren. Als mannelijke leidinggevenden zich toegewijd tonen aan deze zaak, kan dit anderen inspireren om ook hun stem te laten horen en de nodige stappen te nemen.

> *Delen*
> *Het is belangrijk dat we over onze carrières praten met jongeren, en vooral de meisjes aanmoedigen om hun passie voor STEM-onderwerpen te volgen.*

Elk van ons in de technologiesector kan ook de jongeren beïnvloeden. De stereotypes rond technologie als mannenbastion staan nog steeds overeind. Daarom is het des te belangrijker dat we over onze carrières praten met jongeren, en vooral de meisjes aanmoedigen om hun passie voor STEM-onderwerpen te volgen. Je kan ook helpen door non-profit organisaties te steunen die vrouwelijk tech-talent bevorderen, zoals het Digital Leadership Institute, een wereldwijde organisatie met hoofdkwartier in Brussel, die op verschillende niveaus (opleiding, bewustmakingscampagnes, ondersteuning van entrepreneurs, ...) activiteiten organiseert om meer vrouwen en meisjes in de technologiesector te krijgen. Of je kan, zoals ik, meehelpen aan het

KNACK.BE

08.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

organiseren van het Girl Tech Fest op 29 april in Brussel, waar we honderden meisjes hopen te overtuigen om ook een opleiding en carrière in de technologiesector te overwegen.

Op bedrijfsniveau is het ook uiterst belangrijk dat er regels en procedures worden vastgelegd om gelijkheid te garanderen. Bij Salesforce, bijvoorbeeld, werd in 2016 een bedrijfsbrede audit naar gelijkheid van lonen uitgevoerd, waarna we bijna drie miljoen dollar hebben besteed aan het wegwerken van statistisch significante loonverschillen. We blijven continu werken aan gelijke lonen doorheen de organisatie. Dat is intussen al deel van ons bedrijfs-DNA geworden.

We moeten ook verder werken aan het openstellen van carrière-opportuniteiten voor iedereen. Bij Salesforce doen we dit onder meer door het invoeren van processen die zorgen voor een eerlijke vertegenwoordiging van beide geslachten. We streven ernaar om van elk geslacht steeds minstens een derde aanwezig te hebben op elke executive management meeting en als spreker op klanten-events, in lijn met het percentage vrouwen in ons personeelsbestand.

International Women's Day is een inspirerende manier om iedereen - mannen en vrouwen - eraan te herinneren dat ongelijkheid tussen de geslachten gevolgen heeft voor ons allen. Ik hoop dat het ook kan dienen als katalysator, om velen in de technologiesector aan te zetten tot concrete actie: mentoring, lezingen over het belang van het onderwerp, of bijdragen tot aanpassingen aan het bedrijfsbeleid. Hoe meer mensen de aandacht vestigen op deze kwestie, hoe sneller we de ongelijkheid kunnen wegwerken.

Gender diversity op She Goes ICT

Een dag na Internationale Vrouwendag organiseert Data News het She Goes ICT event: een event voor en door inspirerende ict-vrouwen. Op het programma onder meer presentaties van Bianca Debaets (Brussels Staatssecretaris voor o.a. Digitalisering en Gelijke Kansen), Valerie Tanghe (Amazone) en Isabella Lenarduzzi (JUMP). Alle informatie vindt u op www.shegoesict.be waar u nog kan inschrijven voor het event.

BELGA

21.03.2017

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **21/03/2017**
Page : **273**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Sabine Sagaert van landbouwmultinational Cargill wint Wo.Men@Work Award 2017

(BELGA) = Sabine Sagaert, managing director Global Malt bij landbouwmultinational Cargill heeft dinsdagavond op de Vlerick Business School Brussels de Wo.Men@Work Award 2017 gewonnen voor haar strijd in gelijkheid op de werkvloer. Sagaert wordt nu een jaar lang "CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid".

De Wo.Men@Work Award werd voor de zevende keer uitgereikt door Jump en Coca-Cola European Partners aan een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie.

Daar zet Sabine Sagaert sterk op in, want zij beschikt over een leidinggevend team dat voor 54 pct uit vrouwen bestaat, waar dat in 2013 nog 20 pct was. "Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren", vertelt laureate Sabine Sagaert.

In de strijd om de award ging ze Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé vooraf.

Sabine Sagaert startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. "Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee mannelijke werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden."

LALIBRE.BE

22.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **22/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Van Dievort, Charles**

Circulation : **40299**
Audience : **40299**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/sabine-sageart-ambassadrice-2017-de-l-egalite-hommesfemmes-en-entreprise-58d1b1b0cd705cd98e1682b3

Sabine Sageart, ambassadrice 2017 de l'égalité hommes/femmes en entreprise

Charles Van Dievort (avec Belga) Publié le mercredi 22 mars 2017 à 00h05 - Mis à jour le mercredi 22 mars 2017 à 00h07

Entreprise La Belge Sabine Sageart, directrice générale de la division Malt de Cargill est la lauréate du Wo. Men @ Work Award 2017. Organisée à la Vlerick Business School Brussels en clôture du Forum JUMP, la remise du 7e Wo. Men@Work Award a récompensé Sabine Sageart, directrice générale de la division Malt mondiale de Cargill, multinationale active dans le domaine de l'agroalimentaire. Décerné par JUMP et Coca-Cola European Partners, ce prix annuel couronne un ou une chef d'entreprise pour son implication en faveur d'un meilleur équilibre hommes/femmes au sein de l'organisation qu'il ou elle dirige.

Sabine Sageart était en lice avec deux autres dirigeants d'entreprise : Grégor Chapelle, le patron d'Actiris, et Alexandre Von Maillot, CEO de Nestlé Belgilux depuis 2013. La lauréate a été récompensée par le jury et par le public pour avoir mis en place un management mixte ou la représentation des femmes est passée de 20 % en 2013 à 54 % aujourd'hui. Un progrès qui s'est aussi accompagné de la mise en place d'un réseau féminin au sein de Cargill Belgique permettant aux femmes de l'entreprise d'échanger entre elles et de renforcer leurs positions. "Pour avoir de l'impact, la diversité doit être au cœur de la culture d'entreprise, dit-elle. Avoir des programmes d'égalité c'est bien, mais croire qu'ils vont transformer l'entreprise est faux. Il faut qu'ils soient accompagnés et incarnés par un engagement réel des dirigeants si on veut que chaque membre du personnel fasse sa part. Pour que la diversité réussisse, il ne faut pas que cela reste un sujet RH."

A cent lieues des grands discours dont la concrétisation se perd dans la nuit des temps, la lauréate 2017 du Wo. Men@Work Award est parvenue à montrer qu'il est possible d'apporter plus d'équilibre et d'égalité entre hommes et femmes, même dans des secteurs plutôt masculins. "J'ai toujours eu toutes les opportunités de me développer, d'abord dans le secteur de la cimenterie, puis dans l'industrie brassicole, deux univers plutôt masculins, fait remarquer la chef d'entreprise. Je le dois notamment à des mentors formidables qui ont cru en moi et m'ont donné l'espace nécessaire. Lorsque j'ai débuté chez Cargill, j'ai trouvé que le moment était venu de faire quelque chose en retour."

Native de Courtrai, la Belge Sabine Sageart a décroché un diplôme d'ingénieur commercial à la KUL avant de compléter son cursus par des études de droit fiscal et un MBA, toujours à l'Université de Louvain. Elle a commencé sa carrière chez le cimentier allemand Heidelberg Zegment avant de rejoindre Interbrew en 1997 comme responsable des ventes en consommation hors foyers en Belgique, puis de prendre la direction des ventes en grande distribution. Elle a ensuite poursuivi son ascension en prenant la direction du marketing du groupe pour la Belgique et ensuite accéder à la présidence de la filiale française de l'entreprise devenue entre-temps InBev. Pendant un an, elle a été à la tête de 1700 salariés et d'un chiffre d'affaires de 430 millions d'euros. En 2006, elle a accédé à la présidence d'AB InBev pour le Belux et trois ans plus tard, en 2009, elle est devenue la CEO de la division Dental du groupe médical Arseus qu'elle a quitté en 2011 pour rejoindre Cargill où elle supervise aujourd'hui 18 usines et la production annuelle de plus de deux millions de tonnes de malt.

La voici désormais ambassadrice de l'égalité hommes/femmes pour un an avec une nouvelle mission à son agenda, celle de promouvoir les bonnes pratiques pour plus d'équilibre et d'égalité professionnelle au sein des entreprises.

LALIBRE.BE

22.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



BRUZZ.BE

22.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.bruzz.be

Date : **22/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.bruzz.be/fr/sabine-sagaert-recompensee-pour-son-engagement-en-faveur-de-legalite-hommes-femmes

Sabine Sagaert récompensée pour son engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes

22/03/2017 - 14:52

© Belga

Sabine Sagaert, dirigeante au sein de la société Cargill, a remporté mardi soir le Wo.Men@Work Award décerné pour la 7e fois par l'organisation Jump. En tant que responsable de la division Malt au niveau mondial pour la multinationale agroalimentaire, elle a monté une équipe dirigeante composée pour plus de la moitié de femmes.

"Je n'ai pas hésité un instant et j'ai tout misé sur la diversité. Une approche qui fonctionne et qui porte ses fruits", commente Sabine Sageart dans un communiqué.
La manager a également lancé un réseau féminin au sein de Cargill Belgique "pour permettre aux femmes d'échanger entre elles et de se renforcer".
Sabine Sageart a commencé sa carrière chez Cargill en 2011 et a pris la responsabilité de toutes les malteries dans le monde en 2015, soit 18 usines d'une capacité totale annuelle de deux millions de tonnes de malt.
"J'ai toujours eu toutes les opportunités de me développer, d'abord dans le secteur de la cimenterie, puis dans l'industrie brassicole, deux univers plutôt masculins. Je le dois notamment à des mentors formidables qui ont cru en moi et m'ont donné l'espace nécessaire. Lorsque j'ai débuté chez Cargill, j'ai trouvé que le moment était venu de faire quelque chose en retour", relève-t-elle.
Le 7e Wo.Men@Work Award a été décerné mardi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles en partenariat avec Coca-Cola European Partners.
La remise de prix clôturait le Forum Jump, un événement annuel qui a pour ambition de développer l'égalité entre hommes et femmes et d'encourager les carrières professionnelles féminines.
Les deux autres nominés étaient Grégor Chappelle, directeur général d'Actiris, et Alexander Von Maillot, CEO de Nestlé Belgilux.

BRUZZ.BE

22.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.invlaanderen.be

Date : **23/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.invlaanderen.be/made_invlaanderen/awards/(38401)/sabine-sagaert-cargill-wint-wo-men-work-award-2017

Sabine Sagaert (Cargill) wint Wo.Men@Work Award 2017



Managing Director van wereldwijde moutdivisie bouwt 'vrouwenteam' uit in mannenwereld

Meer gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer, dat is de inzet van de Wo.Men@Work Award die JUMP jaarlijks uitreikt, samen met Coca-Cola European Partners. Sabine Sagaert van Cargill gaat dit jaar met de trofee aan de haal. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leiddinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen. *"Ik heb niet getwijfeld en ben volop voor diversiteit gegaan. Een aanpak die werkt én loont."*

In de Vlerick Business School Brussels werd gisterenavond de zevende Wo.Men@Work Award uitgereikt, als afsluiter van het Jump Forum. Dat forum is een jaarlijks evenement dat de gelijkheid tussen man en vrouw op het werk wil aanmoedigen en vrouwelijke carrières wil stimuleren. De Wo.Men@Work Award gaat elk jaar naar een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé, de andere twee genomineerden, moesten daarbij de duimen leggen voor Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'.

Een professionele jury én het publiek loofden haar enthousiaste engagement en vele initiatieven om een gezonde mix tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsmanagement te stimuleren. Met een leidinggevend team dat voor 54% uit vrouwen bestaat – vergeleken met 20% in 2013 – heeft Sagaert dan ook een indrukwekkend parcours afgelegd. Ook startte ze in Cargill België een eigen 'Women's Network' zodat vrouwen ervaringen konden uitwisselen en sterker zouden staan.

De laureate past ook helemaal in het thema van het Jump Forum dit jaar: *"From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change."* Sabine Sagaert: *"Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren, als je wil dat iedereen zijn stuk van het werk doet. Diversiteit mag niet louter een HR-topic zijn."*

Sabine Sagaert startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. *"Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de*

BRUZZ.BE

22.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee mannelijke werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden en me ruimte gaven. Toen ik bij Cargill begon, vond ik het mijn beurt om iets terug te doen." Sabine Sagaert is, kortom, een voorbeeld van "*leading by example*".

Waarom een Wo.Men@Work Award?

De Wo.Men@Work Award is aan zijn zevende editie toe, voor de vierde keer onder de vleugels van Coca-Cola European Partners, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners: "*Coca-Cola is er voor iedereen, dat is één van de intrinsieke waarden van ons merk. En hetzelfde geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Tegen 2025 streven we ernaar dat minstens 40% van onze managers en leaders vrouwen zijn. Daarom ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."*

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP*: "Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf je bedrijfscultuur onder de loep te nemen als je een echt goed beheer van alle talenten wil, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."*

Over JUMP – www.jump.eu.com

JUMP is een toonaangevende sociale onderneming die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen weg te werken. JUMP streeft daarnaast een meer duurzame economie na en een maatschappij met meer gelijkheid in het algemeen.

PEOPLESPHERE.BE

22.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **22/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/fr/wo-manwork-award-sabine-sagaert-cargill-designee-ambassadrice-2017-de-legalite-professionnelle/

Wo.Man@Work Award : Sabine Sagaert (Cargill) désignée ambassadrice 2017 de l'égalité professionnelle.

A l'issue de la cérémonie qui s'est tenue hier soir à Bruxelles, le jury du Wo.Man@work Award 2017 et la communauté professionnelle ont élu Sabine Sagaert (Managing Director Global Malt chez Cargill) au titre d'ambassadrice 2017 pour l'égalité professionnelle. Cette distinction lui a été remise par Erwin Ollivier (CEO Athlon Belgium), lauréat en 2016, Etienne Gossart (Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners) et Isabella Lenarduzzi (organisatrice du Jump Forum et créatrice de l'award il y a sept ans).

Dans la foulée du forum JUMP organisé ce 21 mars, la remise du Wo.Men@Work Award organisé avec le soutien de Coca-Cola European Partners, a permis de découvrir l'identité de l'ambassadrice de l'égalité professionnelle pour l'année 2017. Au terme de ce processus de désignation, Sabine Sagaert a été choisie afin d'incarner les valeurs de la diversité et de leadership qui permettront de progresser dans la thématique.

Les deux autres lauréats en lice, Grégor Chapelle (CEO Actiris) et Alexander Von Maillot (CEO Nestlé Belgilux) joueront eux aussi un rôle prépondérant dans la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité des genres.

Le jury ainsi que les votants ont souligné l'impact personnel de Sabine Sagaert au sein de son organisation en vue de promouvoir un bel équilibre entre hommes et femmes dans l'entreprise. Son équipe de management se compose de 54% de femmes (en comparaison à une représentation de 20% en 2013. Elle a par ailleurs mis en oeuvre un 'Women's Network' au sein de Cargill Belgique afin de faciliter le partage d'expériences entre collègues féminines.

La nouvelle ambassadrice a déclaré, dans la continuité du thème retenu par le forum JUMP de cette année ("From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change."): *« Pour avoir un impact réel, il faut que la diversité s'inscrive au coeur de l'organisation. La mise en oeuvre de programmes spécifiques est importantes mais elle ne garantit pas le changement durable dans l'entreprise. Les dirigeants doivent s'engager personnellement. La diversité n'est pas uniquement un sujet RH. »*

Elle a débuté sa carrière chez Cargill en 2011 pour devenir en 2015 responsable mondiale des activités Malt. Elle supervise actuellement 18 usines de production à travers le monde. *« J'ai toujours reçu des opportunités qui m'ont permis de grandir, dans l'industrie du ciment puis dans le secteur brassicole, deux univers plutôt masculins. Grâce à de formidables mentors qui ont cru en moi et m'ont offert la chance de me développer personnellement. Lorsque je suis arrivée chez Cargill, j'ai considéré qu'il était temps de 'rendre' en quelque sorte ce qui m'avait été donné. »* Le terme 'Leading by example' a rarement été autant d'application que dans son cas.

PEOPLESPHERE.BE

22.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



HRSQUARE.BE

23.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.hrsquare.be

Date : **23/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **90**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.hrsquare.be/nl/mensen/sabine-sagaert-cargill-wint-womenwork-award-2017

Sabine Sagaert (Cargill) wint Wo.Men@Work Award 2017

Meer gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer, dat is de inzet van de Wo.Men@Work Award die jaarlijks wordt uitgereikt. Dit jaar gaat Sabine Sagaert van Cargill met de trofee aan de haal. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leidinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen.

In de Vlerick Business School Brussels werd de zevende Wo.Men@Work Award uitgereikt, als afsluiter van het Jump Forum. Dat forum is een jaarlijks evenement dat de gelijkheid tussen man en vrouw op het werk wil aanmoedigen en vrouwelijke carrières wil stimuleren. De Wo.Men@Work Award gaat elk jaar naar een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé, de andere twee genomineerden, moesten daarbij de duimen leggen voor Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'.

Met een leidinggevend team dat voor 54 procent uit vrouwen bestaat – vergeleken met 20 procent in 2013 – heeft Sagaert dan ook een indrukwekkend parcours afgelegd. Ook startte ze in Cargill België een eigen 'Women's Network', zodat vrouwen ervaringen konden uitwisselen en sterker zouden staan.

Sabine Sagaert: "Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren, als je wil dat iedereen zijn stuk van het werk doet. Diversiteit mag niet louter een HR-topic zijn."

De laureate startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterij-activiteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. "Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee 'mannelijke' werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden en me ruimte gaven. Toen ik bij Cargill begon, vond ik het mijn beurt om iets terug te doen."

Bron: JUMP (jump.eu.com)

PEOPLESPHERE.BE

23.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **23/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/sabine-sagaert-cargill-wint-wo-menwork-award-2017/

Sabine Sagaert (Cargill) wint de Wo.Men@Work Award 2017

Meer gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer, dat is de inzet van de Wo.Men@Work Award die JUMP jaarlijks uitreikt, samen met Coca-Cola European Partners. Sabine Sagaert van Cargill gaat dit jaar met de trofee aan de haal. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leiddinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen. "Ik heb niet getwijfeld en ben volop voor diversiteit gegaan. Een aanpak die werkt én loont."
In de Vlerick Business School Brussels werd vanavond de zevende Wo.Men@Work Award uitgereikt, als afsluiter van het Jump Forum. Dat forum is een jaarlijks evenement dat de gelijkheid tussen man en vrouw op het werk wil aanmoedigen en vrouwelijke carrières wil stimuleren. De Wo.Men@Work Award gaat elk jaar naar een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé, de andere twee genomineerden, moesten daarbij de duimen leggen voor Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'.

Een professionele jury én het publiek loofden haar enthousiaste engagement en vele initiatieven om een gezonde mix tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsmanagement te stimuleren. Met een leidinggevend team dat voor 54% uit vrouwen bestaat – vergeleken met 20% in 2013 – heeft Sagaert dan ook een indrukwekkend parcours afgelegd. Ook startte ze in Cargill België een eigen 'Women's Network' zodat vrouwen ervaringen konden uitwisselen en sterker zouden staan.

De laureate past ook helemaal in het thema van het Jump Forum dit jaar: "*From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change."* Sabine Sagaert: "*Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren, als je wil dat iedereen zijn stuk van het werk doet. Diversiteit mag niet louter een HR-topic zijn."*

Sabine Sagaert startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. "*Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee mannelijke werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden en me ruimte gaven. Toen ik bij Cargill begon, vond ik het mijn beurt om iets terug te doen*." Sabine Sagaert is, kortom, een voorbeeld van "leading by example".

Waarom een Wo.Men@Work Award?

De Wo.Men@Work Award is aan zijn zevende editie toe, voor de vierde keer onder de vleugels van Coca-Cola European Partners, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners: "*Coca-Cola is er voor iedereen, dat is één van de intrinsieke waarden van ons merk. En hetzelfde geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Tegen 2025 streven we ernaar dat minstens 40% van onze managers en leaders vrouwen zijn. Daarom ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."*

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP: *"Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf je bedrijfscultuur onder de loep te nemen als je een echt goed beheer van alle talenten wil, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."*

MADEINWEST-VLAANDEREN.BE

26.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.madeinwest-vlaanderen.be

Date : **26/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Cambien, Karel**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.madeinwest-vlaanderen.be/nieuws/vlerick-school-lauwert-kortrijkse-topvrouw-sabine-sagaert/

Vlerick School lauwert Kortrijkse topvrouw Sabine Sagaert

Karel Cambien26 maart 2017

Sabine Sagaert, managing director global malt bij landbouwmultinational Cargill met fabriek in Herent, heeft deze week aan de Vlerick Business School in Brussel de Wo.Men@Work award 2017 gewonnen voor haar strijd voor gelijkheid op de werkvloer. Sagaert wordt een jaar lang CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid. De laureate is afkomstig uit Kortrijk en werkte zich als topmanager op bij de brouwersgroep ABInbev.De Wo.Men@Work Award werd voor de zevende keer uitgereikt door Jump en Coca-Cola European Partners. Bedoeling is om erkenning te geven aan een vrouw in een leidinggevende positie die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Daar zet Sagaert sterk op in. Ze beschikt over een leidinggevend team dat voor 54 procent uit vrouwen bestaat. In 2013 was dat nog maar twintig procent. “Om echt impact te kunnen hebben moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten”, aldus Sabine Sagaert. “Specifieke programma’s rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren.”

Sagaert heeft er al een loopbaan op zitten om u tegen te zeggen. Ze startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds 1 juni 2015 leidt ze de wereldwijde moutdivisie en is ze verantwoordelijk voor achttien fabrieken in Noord- en Latijns-America, Canada, Australië en Europa. Ze waakt over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. Van 2001 tot 2009 werkte Sagaert bij AB InBev in Leuven. Haar laatste functie bij de brouwer was algemeen directrice voor België en Luxemburg. In september 2009 werd ze CEO van de divisie “dental” bij Arseus. “Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, wat toch twee mannelijke werelden zij”, zegt ze zelf. In de strijd om de award ging ze Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé vooraf.

MADEINWEST-VLAANDEREN.BE

26.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



MARIECLAIRE.BE

27.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.marieclaire.be

Date : **27/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **341**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://marieclaire.be/fr/reagir-face-harcelement-de-rue/

Comment réagir face au harcèlement de rue



Shutterstock

Interpellations, remarques sexistes, regards insistants voire gestes déplacés… Ces comportements sont malheureusement courants dans l'espace public. Si le harcèlement de rue n'a rien de nouveau, il est aujourd'hui de plus en plus dénoncé.

Interpellée par un « *Hé mademoiselle t'es charmante* », accostée à l'arrêt de bus, sifflée dans la rue, frôlée dans le métro, suivie en rentrant de soirée… En Belgique, **98% des femmes** ont déjà vécu au moins une fois ce genre de comportements, d'après une enquête réalisée auprès de plus de 3000 femmes par JUMP, l'organisation bruxelloise de promotion de l'égalité de genre.

Qu'est ce que c'est ?

Comme définit sur le site stopharcelementderue.org, le harcèlement de rue ce sont les comportements adressés aux personnes dans les espaces publics et semi-publics, visant à les interpeler verbalement ou non, en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants, insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle.

Concrètement, cela peut se traduire par des sifflements ou des commentaires sexistes, des interpellations, des insultes et parfois même des attouchements…

Dragu ou harcèlement, quelle différence ?

La différence fondamentale entre la drague et le harcèlement, c'est le **CON-SEN-TE-MENT**. À partir du moment où vous demandez à quelqu'un de cesser un comportement qui vous dérange et qu'il persiste, cela devient du harcèlement.

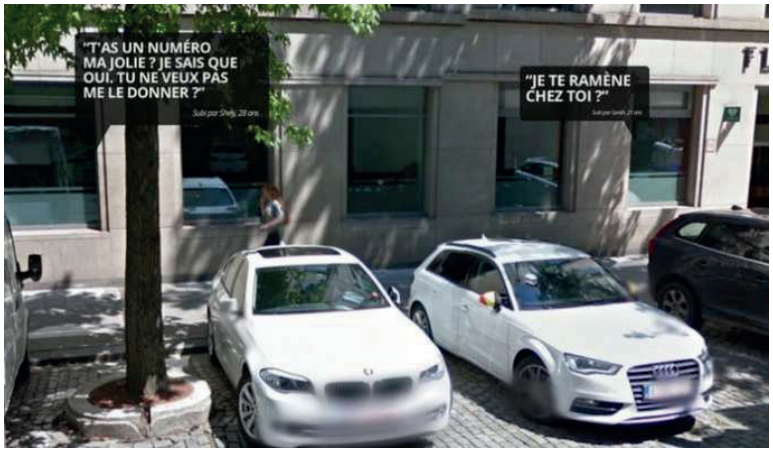
Malheureusement, beaucoup de personnes ne font pas la différence entre les deux. Et souvent, vous entendrez des excuses comme « *mais t'exagères il voulait juste de te draguer* » pour justifier de tels comportements qui sont en réalité inexcusable. En minimisant le harcèlement de rue, on déresponsabilise les auteurs et on reporte la faute sur la victime.

L'ASBL bruxelloise Touche Pas à Ma Pote lutte contre ce genre de comportements sexistes. Elle a récemment mis en place une campagne **Her Street View** qui permet d'expérimenter le quotidien des femmes harcelées en rue et les insultes auxquelles elles font face.

MARIECLAIRE.BE

27.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Her Street View

Les Femmes Prévoyantes Socialistes proposent le **« petit guide illustré du respect dans la rue (ou ailleurs) »** qui s'adresse aux victimes, mais aussi aux témoins de harcèlement dans l'espace public et à toute personne qui s'interroge le sujet du sexisme ordinaire.

Comment réagir ?

Face au harcèlement de rue, chacune réagira à sa manière. Certaines choisiront de détourner le regard, d'autres s'armeront de leurs écouteurs pour feindre de ne rien entendre, d'autres encore répondront par l'absurde. C'est à chacune de trouver l'option qui lui convient le mieux.

Il y a quelques semaines, l'association Vie Féminine a organisé à Mons un atelier d'improvisation autour de l'**autodéfense verbale**. Cette technique, dont l'objectif est de faire cesser le comportement de harcèlement, consiste en 3 étapes :

Décrire la situation: *« Tu as la main sur ma cuisse »*
Décrire son sentiment: *« Je n'aime pas ça »*
Donner un ordre: *« Tu l'enlèves »*

Cette méthode en 3 temps **« voir/juger/agir »** ne laisse aucune place à la discussion. La victime prend ici le pouvoir et ordonne que le comportement s'arrête sur-le-champ.

Par ailleurs, de nombreuses applications se développent pour assurer la sécurité des femmes lorsqu'elles sont en rue : Companion, Qwidam, Handsaway, App-elles …

De plus, si vous êtes témoin d'une scène de harcèlement de rue, **n'hésitez pas à réagir**. Par exemple, en vous adressant directement à la victime (*« Ah tiens Julie je ne t'avais pas reconnue ça va?! »*), ce qui perturbera l'agresseur. Trop souvent, on assiste à des scènes où une fille se fait harceler dans un métro bondé et personne ne lui vient en aide. Si vous ne vous sentez pas capable de réagir toute seule, n'hésitez pas à demander de l'aide à une autre personne présente. Après tout, la devise de notre pays n'est-elle pas l'***Union fait la Force*** ?

MARIECLAIRE.BE

27.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



ASBL Fédération des Centres de Planning Familial des FPS

Et la loi dans tout ça ?

En Belgique, depuis 2014 une **loi vise à lutter contre le sexisme dans l'espace public**. Si cette loi a le mérite d'exister, elle n'est malheureusement pas encore au point. Son principal défaut étant que c'est à la victime d'apporter une preuve du harcèlement. Or, dans les faits, il est très compliqué de démontrer qu'un individu vous a insultée ou suivie jusqu'à votre domicile.

Mais en réalité, **une femme sur deux** ignore l'existence de cette loi. De nombreuses femmes ne savent pas que les comportements sexistes constituent de véritables délits et qu'elles peuvent porter plainte contre ces agressions. Par conséquent, trop peu d'agissements sexistes sont aujourd'hui dénoncés.

S'il est vrai qu'il y a encore quelques années, on ne parlait même pas de harcèlement de rue, le combat n'est par terminé pour autant. Il est aujourd'hui primordial de continuer à en parler pour arrêter de banaliser cette réalité à laquelle les femmes sont encore trop souvent confrontées.

Pour plus d'articles sur les combats de femme, c'est par ici.

Suivez Marie Claire sur Facebook et Instagram pour ne rien rater des dernières tendances, astuces beauté, infos culture, lifestyle, food et bien plus encore.

27.03.17

Auteur Malvine Sevrin

PARISMATCH.BE

16.05.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

parismatch.be

Date : **16/05/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://parismatch.be/actualites/societe/41684/femmes-bord-de-crise-de-nerf-belges-deprimees-sexisme

Femmes au bord de la crise de nerf : les Belges « déprimées » par le sexisme

Rédaction Paris Match Belgique | Publié le 16 mai 2017 | Mis à jour le 16 mai 2017



Le phénomène touche la majorité des femmes | © Belga

En Belgique, neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail. Un sexisme aux conséquences qui se prolongent au-delà des heures de bureau : selon une enquête réalisée par Jump, 90% des femmes visées sont en colère, et 25% sont déprimées par ce phénomène.

L'organisation Jump, active dans la promotion de l'égalité des genres, avait déjà fait parler d'elle à l'automne dernier en réalisant une enquête sur le sexisme en Belgique et en France. Une enquête aux résultats sans appel : la quasi totalité des répondantes (98 %) se disaient avoir été victimes de sexisme dans la rue, contre 95 % dans les lieux publics et 94 % au travail. Une femme sur deux a en outre déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9 % au bureau, indiquait cette étude réalisée auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40 %) et en France (38 %).

Lire aussi > Starcasino, des jeux de hasard et de sexisme

Honte et colère

Cette fois, Jump s'est intéressée à l'impact du sexisme, à partir d'un questionnaire rempli par plus de 3 300 femmes. Un questionnaire dont il ressort que les jeunes femmes (18-35 ans) ont particulièrement conscience de l'importance du phénomène, avec 73 % des répondantes qui le jugent extrêmement grave. En ce qui concerne l'impact du sexisme sur le mental des femmes, 90 % des femmes victimes de sexisme se sont senties « *en colère* », 75 % se sont dites « *blessées* », 67 % « *vulnérables* », 56 % « *honteuses* » et 25 % d'entre elles se sont senties « *déprimées* ».

CXO MAGAZINE

01.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

CxO Magazine

Date : **01/04/2017**
Page : **81**
Periodicity : **Bimestriel**
Journalist : **--**

Circulation : **20000**
Audience : **0**
Size : **370 cm²**



CxO Redactie

Bi-Monthly HEADLINES

VROUWEN IN DE PRIJZEN

Afgelopen weken werden enkele vrouwelijke managers onderscheiden met een award. Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill, gaat met de trofee JUMP Wo.Men@Work Award aan de haal. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leiddinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen. En Adinda De Raedt en Froya Deryckere van 'Froy & Dind' mogen zich voortaan 'vrouwelijke ondernemers van het jaar' noemen. Op 8 maart - niet toevallig Internationale vrouwendag - wonnen ze de jaarlijkse wedstrijd 'WOMED Award' (Women in Enterprise and Development).



Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill, wint de JUMP Wo.Men@Work Award.

EASI EN TORFS HEBBEN DE BESTE WERKPLEKKEN

Voor het derde en vierde jaar op rij staan EASI en Schoenen Torfs op nummer 1 in de top 10 van Best Workplaces 2017 in België. Great Place to Work® kijkt naar bedrijven doorheen twee lenzen. De Trust Index© enquête (werknemersbevraging) onderzoekt hoe medewerkers vertrouwen, trots en collegialiteit ervaren in hun bedrijf. Daarnaast evalueert de Culture Audit© vragenlijst (HR-bevraging) het werkgeversbeleid van de organisaties. Twee derde van de eindscore wordt bepaald door de resultaten van de eigen medewerkers.

BUSINESS ANGELS ONDERSTEUNEN DAGVERS

Twee Business Angels van Business Angels Netwerk Vlaanderen (BAN Vlaanderen) stappen met kapitaal, raad en daad in de jonge Antwerpse onderneming Dagvers CVBA. Via Bolero Crowdfunding kan de particuliere financiële investeerder aan een fiscaal voordelig tarief mee investeren. Het bedrijf is een initiatief van een aantal Antwerpse ondernemers en professionals. Zij stelden een grote vraag vast naar gezonde bereide maaltijden voor gezinnen die geen tijd hebben om zelf vers te koken. Door aandelen te kopen van Dagvers kan de particuliere investeerder participeren in de CVBA mét een fiscaal voordeel van 45% dankzij de nieuwe Tax Shelter voor startende ondernemingen.

STEEDS MEER BEDRIJVEN OVERTUIGD VAN 'AGILE' PROJECTMANAGEMENT

Steeds meer Belgische bedrijven stappen over op 'agile' projectmanagement, waarbij projecten gedurende de uitvoering voortdurend kunnen worden bijgestuurd om het maximale resultaat te kunnen realiseren. Een nieuw onderzoek van KPMG toont aan dat ondernemingen meer wendbaar worden, ook in de uitvoering van projecten. "Nu de omgeving waarin bedrijven actief zijn continu verandert en klanten steeds veeleisender worden, groeit de behoefte om ook flexibeler met projectmanagement te kunnen omgaan", zegt Anthony Van de Ven, partner bij KPMG Technology.

TRENDS TENDANCES

06.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **06/04/2017**
Page : **107**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **25899**
Audience : **114000**
Size : **314 cm²**



Jump Forum Brussels 2017

Le Jump Forum, événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail, s'est tenu à la Vlerick Business School.





▲ **Valérie Petit**, professeur à l'Edhec Business School, **Erwin Ollivier**, directeur général d'Athlon Belgium, **Isabelle Kürschner**, consultant chez Catalyst, et **Dorothy Dalton**, CEO de 3Plus International.

◄ **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice et directrice générale de Jump, entourée de **Thinam Jakob** et **Margarete Hofmann**, respectivement conseillère en diversité et directrice à la Commission européenne.

► **Julie Golhen**, **Valérie Despontin** et **Clémentine Caillon**, respectivement *credit team manager, styrene & aromatics trader* et chargée de missions RH, toutes trois chez Total.



► **Gloria Michiels**, fondatrice de Creative Web Communication, aux côtés de **Sana El Bourremani** et **Brechje Moerman**, respectivement *project manager* et *diversity & inclusion communication manager* chez BNP Paribas Fortis.



TRENDS TENDANCES

06.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **06/04/2017**
Page : **107**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **25899**
Audience : **114000**
Size : **314 cm²**



Jump Forum Brussels 2017

Le Jump Forum, événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail, s'est tenu à la Vlerick Business School.





▲ **Valérie Petit**, professeur à l'Edhec Business School, **Erwin Ollivier**, directeur général d'Athlon Belgium, **Isabelle Kürschner**, consultant chez Catalyst, et **Dorothy Dalton**, CEO de 3Plus International.

◄ **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice et directrice générale de Jump, entourée de **Thinam Jakob** et **Margarete Hofmann**, respectivement conseillère en diversité et directrice à la Commission européenne.

► **Julie Golhen**, **Valérie Despontin** et **Clémentine Caillon**, respectivement *credit team manager, styrene & aromatics trader* et chargée de missions RH, toutes trois chez Total.



► **Gloria Michiels**, fondatrice de Creative Web Communication, aux côtés de **Sana El Bourremani** et **Brechje Moerman**, respectivement *project manager* et *diversity & inclusion communication manager* chez BNP Paribas Fortis.



TRENDS

13.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

Date : **13/04/2017**
Page : **122+123**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **32295**
Audience : **114200**
Size : **817 cm²**

stijl cocktail

JUMP FORUM





"Waarom zijn er zo weinig vrouwen in managementfuncties?", vroeg ik aan de gastsprekers Valérie Petit, professor EDHEC; Erwin Ollivier, general manager Athlon Belgium; Isabelle Kürschner, consultant Catalyst; en Dorothy Dalton, CEO en medeoprichter 3Plus International. "Dat is het gevolg van miss-management door mannen."

Weet u wanneer ik Google of Wikipedia gebruik? Alleen als ik mijn vrouw niet kan bereiken, want die weet alles. Of ik vraag het wel aan Nathalie Beneroso, biologe; Isabella Lenarduzzi, eigenaar Jump; Anita Descheemaeker eigenaar Bones; en Suyin Aerts, zaakvoerder X-Treme Creations. Kwestie van het nuttige aan het aangename te koppelen.

DE HANZE ERIK VAN LOOY





Zijn dit de nieuwe kandidaten voor *De Slimste Mens* of van de cast voor *De Loft*, deel twee? Wim Henneman, partner Value Square; Mieke Bouttelisier, apotheker; gastspreker Erik Van Looy, filmregisseur en presentator; Francis Loonis, kantoordirecteur KBC private banking Brugge; of Daniel Cruyt, countrymanager Belgium Foyer International; klinken op de deal.

"Twijfel was voor Descartes het begin van alle wijsheid", vertelde ik aan Matthy Labeur, MFO-manager Dana Belgium; Yves Arys, managing director NiniX Technologies; Rony Cremmery, managing director SupplySquare; en Urbain Wauman, CEO Assiqum. "Maar wie ben ik om aan mezelf te twijfelen?"

TRENDS

13.04.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

EXCLUSIVE@VOKA MECHELEN



W&F/KOEN FASSEUR

"Uit exclusief onderzoek blijkt dat 2 minuten lachen net zo gezond is als 20 minuten lopen", verklapte ik in primeur aan Sofie Bouwen, partner AValue; Pat Van Roey, general manager Van Roey ICT Group; Jan Bergmans, zaakvoerder Advocatenkantoor Jan Bergmans; Luc Augustinus, vicepresident business development Peleman Industries; Jan Beumer, hr-directeur Pfizer Manufacturing Belgium; en Eric Goddaert, directeur recycling Indaver. "Dus als u mij zoekt: ik zit in het park joggers uit te lachen!"

FEBELFIN CONNECT



DANN



DANN

"Eindelijk een opbouwende job!" Die grap, of varianten daarop, werden wellicht gepleegd door Jef Van In, CEO AXA Belgium; en Daniel Falque, CEO Divisie België KBC Groep; terwijl Rik Vandenberghe, CEO Besix, oud-voorzitter Febelfin, ze intussen wel al een paar keer zal hebben gehoord.

Indien we uit deze foto met gastspreker Peter Praet, lid directiecomité Europese Centrale Bank; Maxime Jadot, CEO BNP Paribas Fortis; en Johan Thijs, CEO KBC en voorzitter Febelfin; de economische toekomst van België zouden kunnen afleiden, dan is enthousiasme toch niet helemaal op zijn plaats.

BELGA

22.03.2017

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **22/03/2017**
Page : **162**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Sabine Sagaert récompensée pour son engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes

(BELGA) = Sabine Sagaert, dirigeante au sein de la société Cargill, a remporté mardi soir le Wo.Men@Work Award décerné pour la 7e fois par l'organisation Jump. En tant que responsable de la division Malt au niveau mondial pour la multinationale agroalimentaire, elle a monté une équipe dirigeante composée pour plus de la moitié de femmes.

"Je n'ai pas hésité un instant et j'ai tout misé sur la diversité. Une approche qui fonctionne et qui porte ses fruits", commente Sabine Sageart dans un communiqué.

La manager a également lancé un réseau féminin au sein de Cargill Belgique "pour permettre aux femmes d'échanger entre elles et de se renforcer".

Sabine Sageart a commencé sa carrière chez Cargill en 2011 et a pris la responsabilité de toutes les malteries dans le monde en 2015, soit 18 usines d'une capacité totale annuelle de deux millions de tonnes de malt.

"J'ai toujours eu toutes les opportunités de me développer, d'abord dans le secteur de la cimenterie, puis dans l'industrie brassicole, deux univers plutôt masculins. Je le dois notamment à des mentors formidables qui ont cru en moi et m'ont donné l'espace nécessaire. Lorsque j'ai débuté chez Cargill, j'ai trouvé que le moment était venu de faire quelque chose en retour", relève-t-elle.

Le 7e Wo.Men@Work Award a été décerné mardi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles en partenariat avec Coca-Cola European Partners. La remise de prix clôturait le Forum Jump, un événement annuel qui a pour ambition de développer l'égalité entre hommes et femmes et d'encourager les carrières professionnelles féminines.

Les deux autres nominés étaient Grégor Chappelle, directeur général d'Actiris, et Alexander Von Maillot, CEO de Nestlé Belgilux.

ELLE.BE

01.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Axelle

Date : **01/04/2017**
Page : **14-18**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **7489**
Audience : **0**
Size : **2571 cm²**

dossier

Sexisme : des femmes témoignent

Des femmes victimes de sexisme racontent leur vécu et leurs difficultés à faire appliquer la loi. Pour *axelle*, des associations féministes décryptent la situation.

Extraits de témoignages reçus par par Vie Féminine: *« Un homme m'a pincé les fesses en pleine rue » ; « Il m'a dit: « Tu montes ? » ; je n'ai pas répondu* [...], *alors il m'a insultée » ; « Un jeune homme m'a embrassée de force »*... Selon l'asbl JUMP, plus de neuf femmes sur dix ont déjà été confrontées à des comportements sexistes dans l'espace public, particulièrement en rue ou dans les transports en commun[1]. Des gestes graves qui rappellent constamment aux femmes qu'elles n'auraient rien à faire hors de chez elles. Une étude de l'Université des Femmes[2] le constate également : *« Le phénomène relève en fait de pratiques connues, anciennes qui ont pour terreau la division sexuelle du travail : aux hommes les tâches extérieures, publiques, liées à la production, et aux femmes, les tâches domestiques, privées, liées à la reproduction. »*

Ces derniers mois, le mouvement Vie Féminine a donc collecté les histoires de ce sexisme ordinaire, à travers un appel à témoignages destiné prioritairement aux jeunes femmes. Leurs récits permettent de mieux appréhender la situation.

Ainsi, l'agression verbale est la catégorie d'agression la plus fréquente. *« Pratiquement toutes les jeunes femmes dénoncent avoir subi des insultes »*, explique Laetitia Genin, coordinatrice nationale de Vie Féminine. Suivent les agressions non verbales (se faire siffler, dévisager ou suivre) et les agressions physiques, qui se révèlent parfois très violentes, comme en témoigne Anya[3] : *« En six mois, j'ai* [...] *eu une main dans ma culotte, un coup de poing et une tentative de 'bisou' »*... En dernière position se trouvent encore les agressions du type gestes obscènes ou exhibitionnisme.

« J'aurais préféré ne jamais être une femme »

Après ces actes malheureusement trop banals, les femmes se sentent évidemment mal. Parmi les émotions extrêmement négatives qui les traversent, la colère, la frustration, la gêne et l'humiliation arrivent en premier. *« Je me sens seule, je perds confiance en moi, je me dis que je suis le problème. Je remets en question mes gestes, mon attitude, ma façon de m'habiller, de me déplacer »*, confie Sarah. Un sentiment de solitude accentué par le fait que peu de personnes les soutiennent lorsque l'agression se passe en public. *« Je me suis sentie inintéressante aux yeux des gens du bus. J'avais envie de me laver après l'attouchement, voire même de me couper les seins.* [...] *J'aurais préféré ne jamais être une femme »*, résume Jessica.

Pour contrer cette impression d'abandon, 87 % des répondantes à l'enquête de Vie Féminine parlent à leur entourage

EN QUELQUES MOTS

- Il y a trois ans était votée une loi contre le sexisme dans l'espace public. Au vu de l'expérience des femmes victimes de sexisme, qui témoignent dans une enquête menée par Vie Féminine, une telle loi paraît nécessaire.
- Mais les associations féministes, qui depuis longtemps réclamaient une mesure forte, critiquent l'application de cette législation.
- Des femmes politiques de différents partis, interrogées par *axelle*, réclament également diverses améliorations au dispositif législatif.

ELLE.BE

01.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

de ce qui leur est arrivé et reçoivent surtout en retour des réactions de colère (36 %), mais aussi de banalisation (31 %). « *J'ai fondu en larmes devant ma mère, à qui j'essayais d'expliquer la situation du mieux que je pouvais. Elle m'a rétorqué que je n'avais qu'à le repousser sinon l'homme pouvait croire que j'étais d'accord...* », raconte Marine. D'autres insistent sur la différence selon que leur interlocuteur/trice est une femme ou un homme, comme Béatrice qui rapporte que « *les femmes s'insurgent en général puisqu'elles vivent la même chose au quotidien. Les hommes réagissent différemment,* [ils] *trouvent souvent que j'exagère.* »

En tous les cas, malgré la honte et les risques de banalisation ou de culpabilisation, les femmes victimes de comportements sexistes ne se taisent pas. « *Leur courage m'épate,* conclut Laetitia Genin. *Et tous ces témoignages montrent la nécessité d'aménager aux femmes un espace de parole sûr.* »

Peu de plaintes...

Ces situations dévoilent le quotidien harassant de toutes les femmes qui « s'aventurent » à l'extérieur. Il existe pourtant une loi censée lutter contre ces comportements : la loi contre le sexisme, du 22 mai 2014, impulsée par Joëlle Milquet (cdH) dans le sillage de l'émotion suscitée par le documentaire *Femme de la rue* de Sofie Peeters[4], qui reçoit à l'époque de sa diffusion, en 2012, un traitement médiatique important.

La loi punit d'une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 à 1.000 euros l'auteur·e de tout geste ou comportement qui a pour but d'exprimer un mépris à une personne en raison de son sexe, que ce soit dans la rue, ou même au travail, et dans d'autres lieux publics. « [Cette législation apportera] *un soutien clair aux victimes, souvent des femmes, en affirmant leur liberté d'aller et de venir dans l'espace public* », estime Joëlle Milquet, alors ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances, au moment de l'adoption de la loi[5].

Six mois après la mise en application de la législation, *axelle* avait déjà tenté de dresser un premier bilan, à chaud[6]. Maintenant que la loi va sur ses trois ans, où en est-on ? « *Nos craintes se sont confirmées,* explique Irene Zeilinger, sociologue et fondatrice de l'association Garance, qui lutte notamment contre le harcèlement de rue. *On constate que les femmes ne portent pas plainte. C'est plutôt le signe que la loi ne fonctionne pas comme il le faudrait.* »

« 'Je vais baiser ta mère !', lancé à ma fille de neuf ans en traversant la rue. »

« À Bruxelles, sur le piétonnier, on m'a dit : 'Baisse les yeux quand un homme te regarde.' »

« Soudain, un homme à vélo est passé en roulant près de moi, il m'a caressé les fesses tout en continuant son chemin, sans se retourner, sans rien dire. »

Extraits de témoignages recueillis par Vie Féminine

En effet, tandis que 60 % des répondantes au questionnaire de Vie Féminine disent connaître la loi, seulement 5 % d'entre elles déclarent avoir porté plainte pour les faits qu'elles ont vécus, confirmant les chiffres nationaux fournis par le ministère de l'Intérieur : 25 plaintes en 2015...

Pourquoi si peu de plaintes, alors que les agressions sexistes sont visiblement si nombreuses ? « *Je n'ai pas porté plainte, et ce, pour plusieurs raisons : je ne savais pas qu'on pouvait porter plainte, et puis je pense que ma plainte n'aurait pas été prise en compte. Porter plainte contre qui ? Je n'ai pas su identifier l'agresseur.* » Le témoignage de Chloé illustre l'une des raisons pour lesquelles la loi est si difficilement applicable : comme en droit d'une façon générale, c'est à la victime d'apporter la preuve de son agression (la « charge de la preuve »), ce qui est parfois mission impossible dans le cas des actes sexistes quand ils sont commis par des personnes inconnues. « *Je suis allée porter plainte directement après, la police a bien réagi, ils ont envoyé une patrouille directement pour retrouver les agresseurs mais sans succès* », raconte une jeune femme qui a répondu au questionnaire de Vie Féminine.

Méfiance envers la police

Pour porter plainte, les victimes doivent donc d'abord se rendre au commissariat de police. Une nécessité moins simple qu'il n'y paraît. Des femmes qui témoignent dans l'enquête de Vie Féminine racontent : « *C'est assez humiliant comme ça, je n'avais pas envie de risquer d'être rabaissée par la police* » ; « *Les flics n'en ont rien à foutre* », « *C'est quelque chose de très banal qui ne fait même pas réagir les passants, alors la police ?* » La méfiance envers la police serait donc une autre explication pour le si petit nombre de plaintes. À lire les témoignages, on voit que cette méfiance est fondée.

Carol a vécu un entretien d'une grande violence avec un policier. « *Il n'était pas*

ELLE.BE

01.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

dossier

« Un jeune homme m'a embrassée de force. C'était aux Francofolies de Spa, le soir, en plein centre-ville, au milieu de la foule : il était saoul et s'est approché de moi pour me draguer, je lui ai dit que je n'étais pas intéressée et il m'a brusquement embrassée, puis il est parti. »

« L'homme me colle davantage et approche sa bouche de mon oreille pour me susurrer : 'Saaaaloooope, t'aimes ça hein les saloperies ?' »

« Un homme m'a insultée et harcelée pendant quinze minutes dans une station de métro en me disant par exemple que je ne devrais pas sortir sans mon mari. »

« Je suis passée à côté d'une voiture dont la fenêtre était ouverte. Le conducteur a sifflé, par réflexe j'ai regardé dans sa direction, il m'a dit : 'Tu montes ?' Je n'ai pas répondu et j'ai continué mon chemin, il m'a alors insultée. »

« Je perds confiance en moi, je me dis que c'est moi le problème. Je remets en question mes gestes, mon attitude, ma façon de m'habiller, de me déplacer. »

« Les hommes de ma famille disent que ça n'est pas bien grave. »

Extraits de témoignages recueillis par Vie Féminine

au courant de la loi, j'ai dû lui expliquer le concept du harcèlement de rue. Il a rigolé en me demandant si c'était vrai que j'avais « un beau cul » [l'un des commentaires de l'agression, ndlr]. *Il m'a demandé comment j'étais habillée pour qu'on me parle de cette façon, m'a dit que ce n'était que des compliments. J'ai insisté pour porter plainte, avec succès [...]. C'était tellement pénible, je ne recommencerai plus jamais. »*
Ou encore Sonia : *« Le policier a accepté de prendre note de l'incident, mais pas que je porte plainte. J'ai donc fait rédiger une note, qui bien entendu ne servira à rien, mais je ne voulais pas partir sans rien. »*
Les récits de ces deux Bruxelloises n'étonnent pas Marc Garin, commissaire divisionnaire et chef de corps de la zone Mons/Quévy. *« Il y a des agents de police qui réagissent impulsivement. C'est une faute déontologique. Même s'il y a peu de chance que le Parquet se saisisse du dossier, ils sont légalement obligés de prendre la plainte. »*
Les premiers éléments d'analyse montrent néanmoins que 75 % des répondantes qui se sont tournées vers la police à Bruxelles se disent « satisfaites » des conditions dans lesquelles elles ont été reçues, pour seulement la moitié des Wallonnes. Une différence qui pourrait s'expliquer par l'existence des sanctions administratives communales dans certaines communes bruxelloises[7]. Depuis 2012, ces sanctions punissent les injures sexistes en rue et permettent la formation continue des policier·ières bruxellois·ses. Ce n'est pas le cas en Wallonie. *« Nous avons une politique générale anti-discrimination[8], mais nous ne recevons pas de formation spécifique pour chaque nouvelle législation. Cela ne prive pas les policiers de se renseigner par eux-mêmes ou de se tourner vers un collègue »*, confirme Marc Garin.

Quelle utilité ?

Il n'est donc pas étonnant que si peu de plaintes soient actées. Méconnaissance de la loi, banalisation des faits et impuissance de la justice sont autant d'obstacles à l'application correcte de la législation contre le sexisme. D'ailleurs, si elle ne combat

ELLE.BE

01.04.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



ET LE PRIX DE LA MEILLEURE REMARQUE SEXISTE REVIENT À...

que difficilement le harcèlement de rue, comment peut-elle avoir pour ambition de lutter contre le « sexisme » dans l'espace public au sens large ?
La réponse est claire pour Irene Zeilinger : *« Cette loi ne lutte pas contre le sexisme. Elle fait plus de dégâts qu'autre chose, en créant la confusion entre le harcèlement de rue, c'est-à-dire la volonté d'humilier une femme à un moment, et le sexisme, celle d'humilier toutes les femmes en général. Le harcèlement de rue n'est que la pointe de l'iceberg. »* Et le contexte de sa création n'y est peut-être pas pour rien. *« Le documentaire* Femme de la rue *suggère que ce sont les hommes musulmans qui agressent les femmes. Or, le sexisme n'est pas inscrit*

Ça se passe le 4 février dernier, lors des Magritte, cérémonie qui récompense le gratin du cinéma belge francophone. L'actrice Anne-Pascale Clairembourg assure la présentation. Dans la salle de presse, où sont réunis les journalistes pour visionner les festivités en direct, ça grouille déjà. La fête vient à peine de commencer, la présentatrice s'avance sur scène pour le discours d'intro, c'est le moment que choisit Hugues Dayez, le Monsieur cinéma de la RTBF, pour y aller de sa remarque sexiste : *« À poil ! »*, lance-t-il à l'image de l'actrice sur l'écran de la salle de presse. Le harceleur, qu'on nous présente pourtant volontiers comme caché par une capuche dans une ruelle sombre, peut donc prendre le visage d'un journaliste du service public dans un lieu « huppé ».

Détail piquant : un peu plus tard, dans une capsule vidéo de la réalisatrice Delphine Lehericey [10], Anne-Pascale Clairembourg critique le sexisme inhérent au milieu du cinéma. Une belle vengeance symbolique mais, selon les termes de la loi, la comédienne aurait pu porter plainte. Anne-Pascale, si tu nous lis...

ELLE.BE

01.04.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Lors du rassemblement de jeunes femmes contre le sexisme le 23 avril 2016, étaient organisés des moments d'échange d'expériences comme des ateliers plus concrets. Un cours de skate dans l'espace public, par exemple, pour se renforcer.

© Fabienne Pennewaert / Vie Féminine

dans une seule communauté, il fait partie de notre société », continue la sociologue. Difficile de créer une loi qui combat le système patriarcal dans son ensemble. La loi contre le sexisme concerne les attaques envers une personne en particulier et non pas toutes les femmes en général. Elle n'a par exemple pas été écrite pour empêcher les pubs sexistes, qui s'attaquent pourtant à la dignité de toutes les femmes. *« C'est plus difficile d'instaurer des changements profonds dans la société. Il faudrait par exemple consacrer des fonds à la formation des policier·ières et des magistrat·es, mais cela n'a même pas été prévu. Je ne suis pas sûre non plus que la répression soit plus utile que la prévention contre le sexisme »*, s'insurge Irene Zeilinger.

Jimmy Charruau, docteur en droit à l'Université d'Angers qui a étudié la loi belge, n'en pense pas moins[9] : *« Alors ineffective, la loi n'en est plus substantiellement une ; elle devient au mieux « rite incantatoire » au pire instrument de communication politique. […] En quittant le terrain du débat social pour préférer celui du combat pénal, elle refoule en effet les tensions plus qu'elle ne les désamorce. »* D'où l'urgence de valoriser le travail des associations féministes qui combattent chaque jour le sexisme sur son terrain, en travaillant avec les femmes pour renforcer les résistances collectives et individuelles. ●

1. JUMP est une association qui soutient l'entreprenariat féminin. Le lien vers son étude « Mon expérience du sexisme » : http://jump.eu.com/studies
2. « Accès des femmes à l'espace public: une intervention féministe en zone urbaine », Université des Femmes, février 2015.
3. Tous les prénoms des témoins ont été modifiés.
4. Le lien vers le documentaire Femme de la rue : http://www.dailymotion.com/video/x3fb4sp
5. « Le projet de loi contre le sexisme adopté en commission », 27 mars 2014, www.lalibre.be
6. « Loi sur le sexisme : pour l'application, on repassera ! », *axelle* n° 177.
7. Les sanctions administratives communales (SAC) punissent les incivilités par le biais d'amendes. Ce dispositif a été adopté contre les insultes à caractère sexiste dans les communes de Bruxelles-Ville et Ixelles. Les auteurs peuvent être punis d'amendes allant de 75 à 250 euros à la condition qu'il y ait des preuves ou du flagrant délit.
8. La police est dotée d'un plan contre les discriminations, en ce compris les violences homophobes ou le mariage forcé. Des personnes de référence sont nommées dans les zones de police, qui reçoivent des formations et rencontrent les asbl et personnes de terrain pour essaimer ensuite les bonnes pratiques.
9. « Une loi contre le sexisme ? Étude de l'initiative belge », La Revue des Droits de l'Homme, juillet 2015.
10. Le lien vers la vidéo : www.youtube.com/watch?v=S1wlse5ZrqE&

REGARDS

18.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Regards

Date : **18/04/2017**
Page : **2**
Periodicity : **Bi-monthly**
Journalist : **Zomersztajn, Nicolas**

Circulation : **6000**
Audience : **0**
Size : **514 cm²**

AU CCLJ | PROPOS RECUEILLIS PAR **Nicolas Zomersztajn**

DIS, C'EST QUOI LE FÉMINISME ?



Dans un dialogue avec sa fille adolescente, Nadia Geerts, militante laïque et maître-assistante en philosophie et en morale à la Haute Ecole de Bruxelles, aborde le féminisme et toutes les questions que cet engagement humaniste suscite aujourd'hui. Elle débattra de ce sujet avec Isabella Lenarduzzi, fondatrice et manager de Jump, le jeudi 11 mai 2017 à 20h au CCLJ.

Votre engagement féministe est-il indissociable de vos combats laïque et antiraciste ?
A mes yeux, ce sont en effet des concepts liés, si pas indissociables. Il y a dans la laïcité l'exigence que l'Etat traite chaque personne comme un citoyen, quelle que soit sa position au sein du clergé, et plus largement, quelle que soit son éventuelle confession. L'antiracisme exige pareillement que chacun soit traité à égalité, sans qu'il soit fait de distinction entre les individus en fonction de leur origine ethnique, couleur de peau, etc. Le féminisme s'inscrit dans la droite ligne de cette approche universaliste, en refusant toute réduction de l'individu à son sexe. Je vois dans la laïcité, dans l'antiracisme et dans le féminisme un fond commun de refus de toute assignation identitaire et de tout communautarisme. Un humanisme, en somme.



Pourquoi avez-vous choisi de publier ce livre sous la forme d'un dialogue avec votre fille ? Les adolescents de cette décennie sont-ils moins sensibles à cette question ?
La réponse à cette question est bien plus pratique : tout simplement, j'avais beaucoup apprécié le style d'écriture que nous avions adopté, Sam Touzani et moi, dans notre livre *Je pense, donc je dis ?* (éd. Renaissance du Livre). Nous avions alors choisi de nous adresser à des adolescents parce que nous traitions de la liberté d'expression après l'attentat contre *Charlie Hebdo*, et qu'il nous semblait indispensable de nous adresser prioritairement à cette jeunesse qui nous semblait parfois hésiter à dénoncer ces attentats avec toute la fermeté nécessaire. Cela dit, au-delà de cette question de style, il est vrai que, comme pour la liberté d'expression, je suis parfois inquiète du flou conceptuel qui entoure la notion de féminisme. Et que s'adresser aux jeunes est une manière d'essayer de rendre accessibles à tous des notions complexes.

Quel regard portez-vous sur les remises en cause du féminisme par des groupes religieux qui lui opposent un féminisme d'inspiration culturelle ou religieuse, à l'instar du féminisme islamique ?
Ce phénomène m'inquiète beaucoup, et contribue d'ailleurs à brouiller les cartes : il ne s'agit plus de défendre le féminisme, mais de défendre les femmes musulmanes, et en particulier leur prétendu « libre choix » de porter le voile, par exemple. On assiste, comme cela avait déjà été le cas après les attentats, à une communautarisation des combats, où ce qui compte n'est plus de défendre une idée, un concept, mais de témoigner de son indéfectible solidarité avec des individus pour ce qu'ils sont « secondairement » : à savoir des musulmans « insultés dans leur foi ».

Toutes les femmes ne sont-elles pas vos alliées parce qu'elles sont femmes ?
Non, pas du tout. Le combat féministe nécessite de pouvoir s'opposer aussi à certaines femmes qui ne partagent pas nos idées. Et il est inquiétant que ce qui semble aller tellement de soi lorsqu'on évoque Margaret Thatcher, Marine Le Pen ou Christine Boutin, soit soudain nettement moins évident lorsqu'il s'agit de ces tenantes du « féminisme islamique » qui tentent de faire passer pour des vessies féministes des lanternes obscurantistes. Car le féminisme islamique ne cherche pas à promouvoir une lecture moderne et contextualisée du Coran, afin de le rendre compatible avec l'égalité hommes/femmes -ce qui serait tout à son honneur-, mais au contraire à défendre une vision profondément religieuse du féminisme, fondée sur la complémentarité hommes/femmes bien plus que sur l'égalité. Il y a là un piège redoutablement efficace, puisque ce « féminisme » glorifie la femme pour ses qualités propres, ses soi-disant vertus de douceur, de modestie et de pudeur, mais en même temps l'enferme dans une assignation liée au genre et conditionne sa respectabilité au fait qu'elle tienne son rôle. De ce fait, le féminisme cesse d'être un humanisme -qui met l'appartenance commune au genre humain au-dessus de toute spécificité secondaire- pour en faire un communautarisme sexuel. ⊙

INFOS ET RÉSERVATIONS 02/543.01.01 ou info@cclj.be

REGARDS

18.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Regards

Date : **18/04/2017**
Page : **6**
Periodicity : **Bi-monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **6000**
Audience : **0**
Size : **115 cm²**



JEUDI 11 MAI 2017 > 20H | PRÉSENTATION DU LIVRE & DÉBAT

avec le soutien de filigranes



« Dis, c'est quoi le féminisme ? » (éd. Renaissance du livre)

Débat avec NADIA GEERTS (philosophe et auteure) et ISABELLA LENARDUZZI (fondatrice et manager de Jump). Débat animé par MICHEL GHEUDE. Universalisme ou différentialisme ? Féminisme et laïcité ? Et le genre dans tout ça ? Faut-il être fière d'être une femme ? Toutes ces questions, et d'autres encore, Nadia Geerts les aborde dans un dialogue avec sa fille adolescente. L'occasion d'une balade dans l'histoire du féminisme, avec comme fil conducteur l'exigence du refus de toute réduction de l'individu à son sexe. Car le féminisme est avant tout un humanisme. **Lire notre interview p.2**

P.A.F. 6 € membres, 8 € non-membres, 3 € étudiants & chômeurs.

FEMMES-ESR.COM

20.04.2017

Isabelle Lenarduzzi – Forum JUMP

20 AVR, 2017

Pouvez-vous nous présenter JUMP ? Ses différentes facettes ?

JUMP est l'entreprise sociale leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire.

De par sa capacité à toucher un très large public par une multitude de moyens de communication différents, la différence marquante de JUMP, par rapport aux autres organisations s'occupant d'égalité professionnelle, est avant tout que JUMP est une entreprise militante mais aussi une plate-forme de visibilité, une caisse de résonance, pour tous les acteurs qui pensent et agissent en faveur d'une plus grande participation des femmes à l'économie. JUMP diffuse les visions, les idées, les recherches, les actions des organisations et des individus mais produit aussi ses propres outils, réflexions et recherches. Chaque année, JUMP réalise une grande enquête européenne sur un sujet de société. Vous pouvez consulter cette toute dernière étude sur le sexisme sur notre site : http://jump.eu.com/resources/concept/

JUMP agit en exerçant une influence multi « stakeholders » collective (recherche, sensibilisation et information) mais aussi en transformant les individus grâce à nos nombreux événements et formations (Award, Academy et Forum). Les apports de JUMP se font autant par le développement professionnel que personnel car l'égalité, c'est de la liberté en plus et de la responsabilité en plus !

FEMMES-ESR.COM

20.04.2017

Après le lancement du premier Forum à Bruxelles il y a 11 ans, je l'ai complété par la JUMP Academy et puis par le Wo.Men @ Word Award qui nomme le.la PDG ambassadeur de l'égalité professionnelle. Depuis six ans, nous avons établi nos activités en France en commençant par Paris et depuis deux ans nous nous déployons également sur Lyon.

Qui êtes-vous et pourquoi avoir créé JUMP ?

Je suis originaire d'Italie mais j'ai grandi à Bruxelles à l'école européenne puisque mon père était fonctionnaire à la Commission Européenne. Depuis que je suis adolescente, j'ai toujours eu des projets pour améliorer le monde et je les réalisais. De la faim dans le monde, au combat contre le racisme, ou en faveur du pacifisme, … bref je considérais tous les combats comme nécessaires.

J'ai toujours été féministe mais étant jeune, je pensais que c'était utile « pour les autres » c'est-à-dire pour celles venant de cultures moins égalitaires. C'est comme cela que j'ai milité pour tous les droits des femmes et créé en 1986, l'association « la voix des femmes » qui était la première association fondée par des jeunes femmes issues de l'immigration pour leurs consœurs (je suis moi-même issue de l'immigration italienne car mon grand-père était mineur de fond).

Dans le même temps, à la fin de mes études universitaires, j'ai lancé des magazines étudiants et des salons de l'étudiant et du recrutement. Mon associé et moi en avons fait une entreprise présente sur toute l'Europe pour la revendre ensuite au début des années 90.

Je suis alors partie pour l'Italie du sud pour vivre avec mon mari et nos deux enfants. Là, j'ai encore créé des projets et une entreprise essentiellement dans la formation à la dimension européenne et à la création de projets pour l'Union Européenne. Je suis devenue directrice adjointe de la Cité des Sciences de Naples. Mais la vie là-bas était beaucoup trop difficile pour une femme indépendante et ambitieuse comme moi… surtout sans le soutien du père de mes enfants. Alors je suis revenue à Bruxelles et j'ai, encore une fois, tout recommencé.

FEMMES-ESR.COM

20.04.2017

Cet épisode de prise de conscience fut fondamental à la création de JUMP. J'ai pris conscience que j'étais la seule cheffe d'entreprise femme en Belgique qui produisait des événements et médias à destination d'un large public. C'était donc à moi de créer un concept qui aiderait les femmes à être plus autonomes, à avoir plus d'assertivité et oser déployer tous leurs talents dans leur vie professionnelle. Je voulais un événement destiné à tous les types de femmes professionnellement actives. Le premier slogan était « JUMP pour Femmes actives ».

C'est au fur et à mesure que je me suis rendue compte que je ne travaillais pas seulement pour l'autonomie des femmes mais que le travail des femmes avait des conséquences multiples : microéconomiques sur la performance des entreprises, macroéconomiques par l'augmentation du taux de participation des femmes à l'économie et donc plus de croissance, par l'évolution des rôles au sein des familles et sans parler de la construction de nouvelles identités féminines et masculines qui sortent d'un carcan millénaire. Je n'imaginais pas m'attaquer à autant d'aspects fondamentaux de la société !

Quelle est la thématique du prochain événement à Paris ? Qui peut s'inscrire et comment ?

Les prochaines éditions du Forum JUMP en France auront lieu le 1er juin à Paris et le 5 octobre à Lyon avec pour thématique : « Égalité professionnelle : dépassez les bonnes intentions ! ».

Malgré les nombreuses bonnes intentions et les efforts dédiés aux initiatives d'égalité professionnelle, les résultats sont encore lents : nous constatons toujours un écart important entre la proportion de femmes et d'hommes dirigeants et la nécessité pour tous de s'adapter à une culture dominante pour être reconnu et valorisé.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans le quotidien des organisations nécessite des actions plus fortes encore que la mise en place d'une politique de mixité, quelques objectifs de diversité ou quelques formations. C'est une vraie politique de transformation de l'entreprise qui est nécessaire, une adaptation des

FEMMES-ESR.COM

20.04.2017

processus et des systèmes et surtout un profond changement culturel. C'est en mettant l'égalité professionnelle, et une culture inclusive de tous, au cœur de cette transformation que nous arriverons à dépasser les bonnes intentions pour atteindre des résultats forts et durables qui seront les garants d'une meilleure performance.

Le Forum JUMP est destiné aux responsables de l'égalité, de la diversité, aux « people managers » et à toutes les femmes et tous les hommes qui veulent être des acteurs du changement dans leur entreprise. Ne bénéficiant pas de soutien des pouvoirs publics, l'accès est cher car il représente l'énorme quantité de travail nécessaire à l'organisation de plus de 20 conférences et ateliers avec des experts en provenance du monde entier. Ce sont les entreprises qui achètent les places pour leur personnel afin qu'elles et ils connaissent mieux les enjeux de l'égalité et se dotent des outils nécessaires à la mise en place d'une culture plus inclusive donc plus respectueuse de tous.

Nous voulons toutefois assurer que notre événement soit accessible à tous. Dans l'attente d'une réponse du Ministère à qui nous avons demandé de financer quelques places pour des responsables d'associations et pour des femmes en transition de carrière, toutes les personnes intéressées peuvent se manifester auprès de nous et nous adapterons nos prix dans la mesure du possible*. La richesse d'un événement, comme le Forum JUMP, c'est aussi la diversité de ses participants. Et notre moteur est avant tout notre impact. C'est bien pour cela que je suis une entrepreneuse sociale devenue Ashoka Fellow depuis quelques années.
Je veux changer le monde ….

Il suffit d'envoyer un mail à mon équipe parisienne à paris@jump.eu.com.

Le programme du Forum se trouve ici : http://jump.eu.com/forums/paris2017/

Laisser un commentaire

TRENDS TENDANCES

20.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **20/04/2017**
Page : **93**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **25899**
Audience : **114000**
Size : **457 cm²**

Wo.Men@Work Award 2017

Le septième Wo.Men@Work Award a été décerné à Sabine Sagaert (Cargill) en clôture du Forum Jump qui s'est déroulé à la Vlerick Business School à Bruxelles.

PHOTOS DANN



▲ **Etienne Gossart**, directeur national de Coca-Cola European Partners et président du jury Wo.Men@WorkAward, **Alexander Von Maillot**, CEO de Nestlé Belgilux, nominé, **Sabine Sagaert**, responsable de la division Malt au niveau mondial pour Cargill, lauréate, **Grégor Chapelle**, directeur général d'Actiris, nominé, et **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice et directrice générale de Jump.



◂ Trois anciens lauréats: **Christel Verschaeren**, *client engagement manager* chez Digipolis Antwerpen, **Erwin Ollivier**, directeur général d'Athlon Belgium, et **Michèle Paque**, directrice générale de Quintiles Benelux.



▲ **Angie Van Steerthem**, *senior research associate* à la Vlerick Business School, **Carla Rijmenams**, conseillère à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Monique Chalude**, directrice de MC2, **Françoise Goffinet**, attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Sana El Bourremani**, *project manager* chez BNP Paribas Fortis.



▲ **Gudrun Van Calbergh**, associée du cabinet Pierart & Van Calbergh, **Claire Van Mileghem**, *fleet manager* de Nespresso Belux, Giuseppe **Pasqualini**, *country business manager* pour Nestlé Purina Petcare, **Alexandra Daws**, *communication manager* à la Commission européenne.



▲ **Suyin Aerts,** directrice générale d'X-Treme, entourée par **Sylvie Verleye**, coach chez Simply Talking, et **Aurore Mons delle Roche**, *head of tax corporate and institutional banking* chez BNP Paribas Fortis.



▲ **Elena Borodina** et **Evy Schools**, respectivement *research engineer in catalysis* et *business development manager* chez Total, en compagnie de **Jean-Michel Monnot**, président d'All Inclusive!

TRENDS

27.04.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

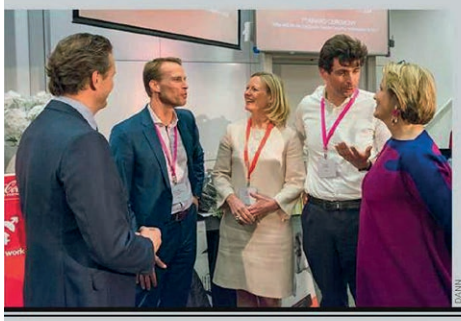
Date : **27/04/2017**
Page : **120-121**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **32295**
Audience : **114200**
Size : **386 cm²**



stijl cocktail

WO.MEN@WORK AWARDS





"Ik ben de baas thuis. Mijn vrouw neemt alleen maar alle beslissingen." Mijn Woody Allen-citaat maakte echter geen indruk op juryvoorzitter Etienne Gossart, country director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners; genomineerde Alexander Von Maillot, CEO Nestlé Belgilux; winnares Sabine Sagaert, voorzitter en global managing director malt Cargill; genomineerde Grégor Chapelle, general director Actiris; en organisatrice Isabella Lenarduzzi, eigenaar Jump.

Omdat Christel Verschaeren, client engagement manager Digipolis stad Antwerpen OCMW en Samen Leven Digipolis; Erwin Ollivier, general manager Athlon; en Michèle Paque, managing director Quintiles IMS, drie ex-winnaars zijn, trakteerde ik hen op een citaat van de Schots-Italiaanse hotelondernemer Charles Forte. "Ik ben niet met mijn vrouw getrouwd omdat ze 400 miljoen bezat. Ik zou evengoed met haar getrouwd zijn als ze maar 200 miljoen zou gehad hebben."

TRENDS

27.04.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Tot spijt van Sylvie Verleye, storytelling/presentation coach Simply Talking; Suyin Aerts, general manager X-Treme Creations; en Aurore Mons delle Roche, bestuurder IAB, nog eentje om het af te leren, van de Amerikaanse president Lyndon B. Johnson: "Ik heb geleerd dat er maar twee dingen zijn om je vrouw tevreden te houden. Het eerste is: laat haar in de waan dat ze haar zin krijgt. En het tweede: geef haar haar zin."

REGARDS

02.05.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Regards

Date : **02/05/2017**
Page : **41**
Periodicity : **Bi-monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **6000**
Audience : **0**
Size : **72 cm²**



JEUDI 11 MAI 2017 > 20H **PRÉSENTATION DU LIVRE & DÉBAT**

« Dis, c'est quoi le féminisme ? » (éd. Renaissance du Livre)



Débat avec NADIA GEERTS (philosophe et auteure) et ISABELLA LENARDUZZI (fondatrice et manager de Jump). Débat animé par Michel Gheude. Universalisme ou différentialisme ? Féminisme et laïcité ? Et le genre dans tout ça ? Faut-il être fière d'être une femme ? Libération sexuelle et prostitution. Le féminisme à l'épreuve du religieux. Défendre les femmes, ou défendre une idée ? Parité, mixité ou entre soi ? Toutes ces questions, Nadia Geerts les aborde dans un dialogue avec sa fille adolescente, avec comme fil conducteur l'exigence du refus de toute réduction de l'individu à son sexe. Car le féminisme est avant tout un humanisme.

P.A.F. 6 € membres, 8 € non-membres, 3 € étudiants & chômeurs.

LALIBRE.BE

31.05.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **31/05/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **40299**
Audience : **40299**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/debats/opinions/la-premiere-l-esprit-clair-ou-l-esprit-masculin-opinion-592d8e23cd702b5fbee04dde

La Première : l'esprit clair ou l'esprit masculin ? (OPINION)

Contribution lecteur Publié le mercredi 31 mai 2017 à 10h43 - Mis à jour le mercredi 31 mai 2017 à 10h45



Opinions

Une opinion d'un collectif de cinquante professionnelles, journalistes, universitaires, blogueuses, responsables d'associations (*).

Nous dénonçons la sous-représentation des femmes à la RTBF et demandons que le nouveau contrat de gestion renforce ce qui n'est que bonnes intentions, aujourd'hui, en imposant des objectifs quantifiables.
Il y a un mois, la RTBF lançait en grande pompe sa "nouvelle Première", sa chaîne-vitrine de l'information du service public de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Indépendamment même du contenu (il faut toujours un temps pour juger des changements), le "casting" était en soi très parlant : de 6h du matin à 22h le soir, les tranches horaires seraient pilotées par, dans l'ordre chronologique : Mehdi, François, Véronique, Bertrand, Laurent, Jérôme, Walid, Arnaud, Eddy, Didier, Philippe. Cherchez l'intruse !

Certes, avant 6h et après 22h, ce sont des femmes qui sont aux manettes pour bercer vos insomnies, et des femmes encore pour présenter les grands journaux de 8, 13 et 18h. Mais on comprend bien que ce n'est pas la même chose d'être au service de l'actualité ou de disposer de sa propre émission, où l'on décide des thèmes, des invité(e)s, des musiques que l'on fait découvrir… Et là il n'y a pas photo : la "nouvelle Première" a peut-être "l'esprit clair" (comme l'indique son slogan), mais elle a surtout l'esprit masculin.

Rien n'y fait

Dans le même temps, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles débat du futur contrat de gestion. Les organisations de femmes n'ont pas été invitées et, lorsqu'elles ont demandé à être auditionnées, l'agenda était déjà bouclé. Cela fait pourtant des années que la sous-représentation des femmes dans nos médias, RTBF compris, est soulignée par diverses études, soutenues par l'AJP (Association des Journalistes professionnels) (1) ou encore par le CSA. Rien n'y fait : la "nouvelle Première" illustre de manière caricaturale les déclarations de Francis Goffin, directeur des radios de la RTBF : *"En radio, ce n'est pas évident les voix de femmes, objectivement, pour des raisons de texture, c'est plus difficile que pour des timbres masculins. […] Les grands journaux de 8h, 13h et 18h sont présentés par des voix féminines. Ça apporte de la fraîcheur."* Réagissant à la polémique provoquée par ses propos, il enfonce le clou : *"Sachant que la diversité - quelle qu'en soit la nature - fait partie des valeurs du service public, […] nous avons été attentifs à la mixité de la nouvelle grille, tout en reconnaissant qu'elle est difficile à atteindre en radio, c'est bien connu, du fait de la tessiture des voix féminines."* (2) On peut constater ci-dessus le résultat de "l'attention" donnée à la "mixité de la nouvelle

LALIBRE.BE

31.05.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

grille"…

De son côté Corinne Boulangier, directrice de la Première, défend ses choix en dénonçant *"le piège de choisir quelqu'un non pas sur sa compétence mais sur un critère de genre"* (3). Faut-il en déduire que les femmes sont tout simplement incompétentes ? Elle ne va pas jusque-là, admettant qu'une réflexion serait utile autour d'un éventuel *"plafond de verre"*, même si elle dit ne pas le voir (ce qui est la caractéristique même du plafond de verre : il est invisible).

"Fille ou femme de"

L'absence de volonté d'aller vers plus d'égalité ne concerne pas seulement les "voix féminines" : le problème existe tout autant dans la sous-représentation de femmes interrogées (et encore, elles le sont plus souvent comme "témoins" que comme "expertes"), la façon de les présenter (par leur prénom, comme "fille" ou "femme de"…) ou leur invisibilisation dans les sujets abordés (on peut ainsi parler de la "pauvreté des familles monoparentales", des "temps partiels" ou encore des "travailleurs en titres-services", sans jamais noter que selon les cas, de 80 % à 95 % des personnes concernées sont des femmes). Et, même si l'on considère que tout le monde peut parler de tout, un homme de l'avortement comme une femme de rugby, il existe cependant, de par les réalités de vie, des sujets et des approches qui ne sont soulevés que par des femmes. On l'a encore vu la semaine dernière autour de la question du non-paiement des pensions alimentaires.

Dans l'actuel Contrat de gestion (2013-2017), deux articles prévoient pourtant déjà une attention à l'égalité entre femmes et hommes. L'article 5 stipule que la RTBF s'engage à être *"active dans le respect du principe de non-discrimination, et plus spécialement dans la promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les messages et stéréotypes sexistes ou homophobes"*. L'article 6 ajoute que *"la RTBF doit également […] s'intéresser, de manière transversale dans l'ensemble de ses programmes, et plus spécifiquement dans ses programmes d'information et d'éducation permanente, aux enjeux de société importants, tels que […] l'égalité des femmes et des hommes, la lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes sexistes"*. Le nouveau contrat de gestion devrait donc reprendre et renforcer ces bonnes intentions en imposant cette fois des objectifs quantifiables, mais on voit bien que cela ne suffira pas.

Ô miracle

Il faut une réelle volonté politique, à tous les étages du service public, depuis les ministres et le Parlement de la fédération Wallonie-Bruxelles jusqu'aux responsables à tous les niveaux de la RTBF elle-même, en passant par le CSA et des associations d'usager(e)s, pour que ces belles déclarations soient traduites dans la réalité de ce qu'on peut voir et entendre dans nos médias publics.

Le site Expertalia.be propose désormais un large éventail de femmes (et d'hommes "issus de la diversité") qui peuvent aborder des sujets sur lesquels les journalistes ne font pas spontanément appel à elles. On peut se féliciter que la RTBF y soit associée. Mais on peut aussi imaginer des émissions présentées en binôme homme/femme avec la consigne de veiller systématiquement à la mixité des invité(e)s. Sans vouloir porter atteinte à la liberté éditoriale par des quotas, on peut mettre en place des formations des équipes, avec un suivi et un bilan chiffré, car l'invisibilité des femmes passe elle-même souvent inaperçue.

La RTBF devrait rendre compte chaque année des avancées sur ces questions au CSA et au Parlement. Il est donc important de fixer des objectifs chiffrés qui permettront d'évaluer les progrès. Mais pour cela, il faut que les pouvoirs publics donnent les moyens nécessaires afin de soutenir toute initiative sur l'augmentation de la présence des femmes à la RTBF. Un exemple de bonne pratique ? L'émission quotidienne d'Arte "28 minutes" a décidé de s'imposer d'avoir tous les jours, quel que soit le thème abordé, au moins une femme sur le plateau. Et ô miracle, jour après jour, cela se révèle tout à fait praticable.

(*) Signatures : Cinzia Agoni, porte-parole du GAMP Latifa Ait-Baala, vice-présidente Femmes MR Myriem Amrani, conseillère communale PS Alicia Arbid, coordinatrice d'AWSA-Be Hafida Bachir, présidente de Vie Féminine Maryam Benayad, journaliste Cécile Bertrand, cartooniste Anne Boulord, journaliste Carmen Castellano, secrétaire générale des Femmes Prévoyantes Socialistes Josiane Corruzi, directrice ASBL Solidarité Femmes Céline Delforge, députée bruxelloise Ecolo Dominique Deshayes, coordonnatrice droits des femmes Amnesty Belgique Dominique Devos, comité de Liaison des Femmes Marie-Sophie Devresse, professeure à l'UCL et vice-présidente de la LDH Christiane Dewan, directrice du Collectif des Femmes Ariane Dierickx, directrice générale de l'ASBL L'Ilot Ghaliya Djelloul, sociologue (CISMOC/UCL) Béa Ercolini, TPAMP et Beabee Pascale Falek, docteur en Histoire Pauline Forges, LCR Elisabeth Francken, auditrice de la Première depuis 1964 Monia Gandibleux, coordinatrice de l'asbl MIEC jeunesse Seyma Gelen, féministe antiraciste Anne Grauwels, Points Critiques (UPJB) Cristal Huerdo Moreno, enseignante à l'Université Saint-Louis Irène Kaufer, blogueuse féministe Rabab Khairy, Coordinatrice à Les Grignoux et administratrice de La Ligue des Droits de l'Homme Zakia Khattabi, Présidente d'Ecolo Dorothée Klein, présidente des Femmes CDH Sandrine Lana, journaliste Véronique Laurent, journaliste Manon Legrand, journaliste Isabella Lenarduzzi, Jump Christine Mahy, secrétaire générale du RWLP Elli Mastorou, journaliste Reine Mercelis, Synergie Wallonie

LALIBRE.BE

31.05.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Elisabeth Mertens, journaliste Maria Miguel-Sierra, la Voix des Femmes Aniko Ozarai, journaliste à No Télé Sabine Panet, rédactrice en chef d'Axelle magazine Valérie Piette, historienne ULB Perrine Pigeon, ex-journaliste et Présidente de la Maison plurielle Nadine Plateau, présidente de la Commission enseignement du CFFB Donatienne Portugaels, présidente du MEFH, Mouvement pour L'Egalité entre les Femmes et les Hommes Laure Rosier, professeure à l'ULB Caroline Sägesser, collaboratrice scientifique CIERL (ULB) Sarah Sepulchre, chargée de cours à l'Ecole de communication (UCL) Fatoumata Sidibé, députée bruxelloise Défi Simone Susskind, députée bruxelloise PS Viviane Teitelbaum, présidente du CFFB Corinne Torrekens, chercheuse, Diversity (ULB) Candice Vanhecke, journaliste Axelle Verstraeten, journaliste Camille Wernaers, journaliste Irene Zeilinger, directrice de l'ASBL Garance

(1) Ce que le rapport de l'étude du Global media monitoring project résumait de manière saisissante en 2010 : "En Fédération Wallonie Bruxelles, l'info efface une femme sur deux" Pour les détails voir http://www.ajp.be/gmmp

(2) La Libre, 5 mai 2017

(3) Le Soir, 19 mai 2017

REGARDS

01.06.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Regards

Date : **01/06/2017**
Page : **8-9**
Periodicity : **Bi-monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **6000**
Audience : **0**
Size : **979 cm²**

À VOTRE AVIS | PROPOS RECUEILLIS PAR **Perla Brener**

LE SEXISME

UNE DISCRIMINATION COMME LES AUTRES ?



Les faits. **Beaucoup se souviennent de cette annonce du Forem (finalement jugée « inappropriée ») qui proposait à une petite fille de devenir auxiliaire de ménage, avec le slogan « Osez réaliser vos rêves... ». Il y a peu, c'est l'âge de la femme d'Emmanuel Macron qui faisait l'objet de toutes les moqueries. Dans les publicités, en politique, comme dans l'espace public, le sexisme semble généralisé. Malgré son impact psychologique réel sur les victimes, il reste pourtant considéré comme une discrimination mineure. Si les acteurs de terrain semblent unanimes pour saluer la loi de 2014, beaucoup la jugent toutefois insuffisante.**



« Le sexisme constitue un problème sociétal grave qui reflète une inégalité », note **MICHEL PASTEEL,** directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. *« Il repose sur des stéréotypes, en d'autres termes sur des conceptions ou préjugés relatifs au rôle attendu des femmes et des hommes au sein de notre société. Les principales victimes en sont les femmes, c'est-à-dire la moitié de la population. Parfois, les stéréotypes ou le sexisme mènent à de la discrimination ou du harcèlement fondé sur le sexe. La loi du 3 août 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public donne un signal fort : le sexisme est désormais caractérisé comme une infraction et est inadmissible dans une société démocratique qui prône et vise l'égalité des femmes et des hommes. Grâce à l'engouement médiatique suscité par son entrée en vigueur, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a constaté une augmentation des signalements, reçus via le 0800/12.800, qui s'atténue depuis. La majorité des signalements relatifs au sexisme concernent la sphère du travail, et, de plus en plus la publicité. Dans l'appréciation des premiers effets utiles de cette loi, il y a lieu de relever la visibilité du phénomène jusque-là absent du vocabulaire juridique, l'outil dissuasif à l'égard de comportements désormais pénalement punissables, et une dimension éducative et préventive reconnue par la Cour constitutionnelle. Évaluer son efficacité à ce stade serait prématuré. Cette loi doit d'abord faire l'objet d'une plus grande visibilité auprès de la société et des professionnels au contact des victimes. Toutefois, l'Institut souligne qu'elle participe grandement au changement des comportements et mentalités nécessaire à l'évolution d'une société plus égalitaire ».*



« JUMP a réalisé la première étude sur le sexisme en Belgique », souligne **ISABELLA LENARDUZZI,** fondatrice de cette organisation dédiée aux femmes entrepreneuses. *« Nous avons rassemblé 3.294 réponses pendant l'été 2016. La Belgique est le premier pays à s'être doté d'une loi condamnant pénalement le sexisme : "Tout geste ou comportement, qui méprise, gravement et publiquement, une personne en raison de son sexe peut entrainer une comparution devant le tribunal, une peine de prison ou une amende". Malgré cela, on assiste à une montée en puissance de la violence sexiste dans la rue, dans les transports, dans les espaces publics, mais également sur les réseaux sociaux. Les réactions machistes (d'hommes ou de femmes) raillant le couple Macron alors que les mêmes ne trouvent rien à redire sur les jeunes épouses ou maîtresses des Trump et Berlusconi sont très parlantes. Toutes les femmes ont déjà dû subir des comportements sexistes : 98% dans la rue ou dans les transports en commun, 95% dans les lieux publics, 94% au travail. Une femme sur deux a été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, une femme sur trois dans les lieux publics et 9% au*

REGARDS

01.06.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

bureau ! Les femmes interrogées sont plus nombreuses que les hommes à considérer le sexisme comme un phénomène discriminatoire extrêmement "grave" », relève Isabella Lenarduzzi. « *Toutefois, aussi bien les femmes que les hommes donnent plus d'importance à d'autres discriminations telles que le racisme, l'homophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie. Afin d'enrayer la mécanique sexiste, la sensibilisation et l'information des femmes et des hommes constituent une étape indispensable. Femmes et hommes doivent apprendre à détecter et à décoder le sexisme afin d'y faire face, que ce soit en tant que victime ou en tant que témoin. Il est indispensable de fournir des clés d'action et de réaction à chacun et chacune pour faire face à ces situations* ».



« *Le sexisme est un ensemble de discriminations d'autant plus difficiles à éradiquer qu'elles sont présentes dans notre droit, dans les structures institutionnelles et les représentations collectives, entre autres* », estime **SYLVIE LAUSBERG,** directrice « Etude & Stratégie » au Centre d'action laïque et auteure de *L'édifiante histoire des injures sexistes* publiée par le Conseil des Femmes francophones de Belgique (CFFB) en 2011. « *La loi de 2014 pénalisant le sexisme marque une étape importante, car elle dit sans détour qu'infériorisier, attaquer et réduire une personne particulière à sa dimension sexuelle est un délit. Elle ne permet cependant pas de sanctionner des propos injurieux envers "les femmes" en général. Affirmer, comme entendu dernièrement, que "celles qui avortent sont des criminelles" n'est pas punissable, même si cela fait beaucoup de tort aux femmes. La misogynie est un lourd héritage historique dont nous avons beaucoup de difficultés à nous débarrasser, car cela suppose un très long travail de conscientisation. Les déclarations de principe et les lois pour plus d'égalité sont des étapes indispensables vers une traduction dans les faits qui reste très imparfaite. Précarisation financière, surcharge de tâches, injonctions sociales sur leur physique, contrôle politique sur leur corps et leur sexualité, sous-représentation aux postes de décision : les violences structurelles envers les femmes se traduisent malheureusement en bout de chaine par une violence psychique, verbale et physique. En Belgique, les violences envers les femmes sont un véritable fléau. C'est toute la chaîne des discriminations, depuis l'école jusqu'à la retraite, que nous devons déconstruire, pour que notre société démocratique soit réellement égalitaire et non sexiste* ».



VIVIANE TEITELBAUM est la présidente du Conseil des Femmes francophones de Belgique (CFFB) et députée bruxelloise. « *Le CFFB a très souvent pris position contre et condamné les propos sexistes d'où qu'ils viennent* », rappelle-t-elle. « *Comme présidente, je suis aussi la marraine de l'association "Touche pas à ma pote", créée dans le sillage du film de Sofie Peeters*. Dans son Glossaire du féminisme, publié en 2014, le CFFB rappelle que "le sexisme se traduit par des paroles, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent. Ce terme renvoie presque toujours à la domination, consciente ou non, des hommes sur les femmes". Le CFFB a estimé urgent et essentiel que soit rédigée une loi réprimant le sexisme, afin que le sexisme soit défini, reconnu et pénalisé, à l'instar des autres discriminations, et que les injures sexistes fassent l'objet d'une condamnation sévère, qui rompe avec le sentiment d'impunité bien présent à Bruxelles comme ailleurs. Dès lors, l'adoption d'une telle loi est un pas en avant, au moins par sa définition claire du sexisme, reconnu comme une infraction dans le Code pénal. Et sur le plan civil, la notion de harcèlement est désormais étendue à l'espace public. Malheureusement, quand on voit encore aujourd'hui les nombreuses insultes sexistes dont sont victimes les femmes, y compris en politique, on se dit que la route vers l'égalité est encore longue et qu'il est temps de changer les mentalités !* »



Pour **LAETITIA GENIN,** coordinatrice nationale de Vie Féminine, à l'origine d'un Réseau de vigilance contre le sexisme, « *la loi fédérale légiférant le sexisme dans l'espace public ne suffit pas. Le sexisme ne se limite pas à un geste ou une parole à l'égard d'une personne précise, il s'agit véritablement d'un système de domination d'un sexe sur l'autre, qui établit un rapport de pouvoir favorable aux hommes au détriment des droits, de l'intégrité et de l'autonomie des femmes. Il conviendrait également d'y apporter les modifications nécessaires, afin de favoriser son usage. De nombreux éléments en freinent l'utilisation de la loi par les femmes, telle que la charge de la preuve qui incombe à la victime. Début 2017, Vie Féminine a lancé un appel à témoignages sur le sexisme dans l'espace public dont les résultats ont été présentés au Sénat le 23 mai. Les plus de 400 récits récoltés sont éloquents. Les jeunes femmes y dénoncent les injustices dont elles sont quotidiennement victimes ; cela va de la remarque déplacée à la main aux fesses, en passant par les coups ou encore les attouchements dans les transports en commun. Le sexisme reste toutefois mal connu. "C'est pas si grave", "C'était juste pour rire", ces phrases nous les avons déjà toutes entendues. En faisant planer le doute sur la gravité des violences faites aux femmes, voire en les remettant carrément en question, elles banalisent le sexisme et ses conséquences. Le combat à poursuivre réside dans le fait de renforcer la lutte contre les violences faites aux femmes et de mettre en place un véritable travail articulé, en investissant tant le volet répressif (en apportant notamment des modifications à la loi de 2014) que préventif (via un travail de sensibilisation et de formation)* ».

* Dans son documentaire *Femme de la rue* (2012), Sofie Peeters avait filmé en caméra cachée les agressions sexistes qu'elle subissait au quotidien dans le quartier Anneessens-Lemonnier au centre de Bruxelles.

REGIONAL-IT.BE

01.06.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.regional-it.be

Date : **01/06/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Doucet, Brigitte**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.regional-it.be/2017/06/01/women-in-tech-revolution-numerique-femmes/

Women in Tech: pas de révolution numérique sans les femmes

Article
Par Brigitte Doucet · 01/06/2017



A Bruxelles, une initiative vient de voir le jour afin de fédérer tous les acteurs qui – peu ou prou – oeuvrent déjà afin de promouvoir la présence et le poids des femmes dans l'économie numérique et les métiers de l'IT. Son nom? Women in Tech. L'initiative est un prolongement, spécialisé, du programme Women in Business *(voir note en fin d'article)*et constitue la concrétisation de l'une des mesures prioritaires décidées voici quelques mois par le gouvernement bruxellois dans le cadre de son programme NexTech.

En 13ème position dans la liste des 20 mesures prioritaires on note en effet le thème de l'entreprenariat au féminin. Plus spécifiquement, "accélérer la présence des femmes dans les secteurs innovants de l'industrie high-tech et la création de start-ups"

La vérité des chiffres

En Belgique, si l'on en croit des chiffres émanant de l'European Startup Monitor, le pourcentage de start-ups initiées par des femmes en quelque peu inférieur à la moyenne européenne (11% contre 15,5%).

Autre statistique, les femmes représentent 60% des diplômes universitaires mais seulement 33% de la cohorte d'étudiantes choisissent les filières sciences, technologie, mathématiques ou innovation (STEM) dans l'enseignement supérieur, contre 67% d'hommes (*source: Jump, 2011*). En Polytech ou dans les filières IT, ce chiffre, sauf quelques rares exceptions, semble être en régression constante. L'écart semble se creuser, du côté des études STEM, entre garçons et filles. Agoria, par exemple, signale une légère progression du nombre d'inscrits sur les 10 dernières années mais le quota d'inscriptions, côté filles, demeure stable. Un seul inscrit sur quatre est de sexe féminin (ce qui est donc encore en-deçà des chiffres relevés par Jump).



Loubna Azghoud (Women in Tech): "Sensibiliser, ouvrir de nouveaux champs d'opportunités pour les femmes dans l'IT et le numérique."

C'est dans ce cadre-là que s'inscrit le lancement de la "plate-forme" Women in Tech. Cette nouvelle structure virtuelle réunit

REGIONAL-IT.BE

01.06.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

d'ores et déjà une quinzaine d'acteurs bruxellois. A savoir: les clusters Software.brussels et Screen.brussels, le MIC Bruxelles, le Betagroup, Start-IT, Sharify, Girleek, Le Wagon, Interface3, Digital Leadership Institute, InQube, Innoviris, SmartCity, Women BeAngels et BeCode.

Une liste qui pourrait encore s'allonger à l'avenir…

Women in Tech, qui s'est dotée d'une page Facebook, se donne essentiellement trois missions – sensibiliser, informer, orienter – afin de renforcer la place et le poids des femmes dans l'entrepreneuriat numérique. Budget débloquer par le gouvernement wallon, dans le cadre de son programme NexTech: 50.000 euros. De quoi financer le fonctionnement de la plate-forme et le lancement de nouvelles actions.

Quels sont objectifs que se donne Women in Tech, piloté par Loubna Azghoud, d'impulse.brussels et par ailleurs déjà coordinatrice du programme Women in Business? Sensibiliser le public féminin aux métiers de l'informatique et aux opportunités du numérique et de la révolution industrielle "4.0", les informer au sujet des choix technologiques prioritaires de la Région (Internet des Objets, réalité virtuelle et augmentée, *big data*), stimuler la création de start-ups par des femmes, donner davantage de visibilité aux *"role models"* féminins…

Amplifier l'action

En quoi une telle initiative a-t-elle été jugée nécessaire alors que nombre d'acteurs, depuis quelques années à Bruxelles, ont déjà entrepris de promouvoir la place des femmes dans le récit numérique? L'idée essentielle est de mettre davantage de liant dans les actions et de cohérence entre les divers acteurs, "favoriser les synergies via la mise en réseau". Chacun restera maître de ses choix, de ses actions, de ses spécificités mais l'espoir, comme le souligne Loubna Azghoud (impulse.brussels), estde réaliser des projets en commun, pour un plus grand impact.

Deux actions conjointes, ou coordonnées, ont ainsi été inscrites à l'agenda pour cette année. D'une part, un Women Code Festival qui se déroulera en octobre, pendant la Code Week européenne. Tous les partenaires organiseront des actions sur l'ensemble du territoire de Bruxelles.

D'autre part, un hackathon féminin, en décembre, sur un thème qui reste à déterminer.



Autre objectif de Women in Tech, "donner plus de visibilité à ce qui existe déjà, informer les femmes sur les opportunités, sur ce qui existe pour elles, les orienter vers le partenaire existant dont les activités ou ressources correspondent à ce qu'elles recherchent précisément. Nous voulons également "féminiser" davantage les actions des différents acteurs, promouvoir davantage de mixité dans ce qu'ils font. Le fossé de la mixité reste en effet plus important dans les nouvelles technologies que partout ailleurs."

En matière de formation et de promotion des études STEM, Women in Tech se raccrochera, pour amplifier son action, à l'initiative de sensibilisation aux sciences que mène déjà Innoviris auprès des écoles. "Avec Innoviris et grâce à ce programme, nous espérons pouvoir aller plus aisément sur le terrain, activer davantage la sensibilisation et l'information."

> *Didier Gosuin: "La stratégie d'Entrepreneuriat Numérique nous offre cette occasion unique d'offrir aux femmes bruxelloises la possibilité d'être sensibilisées à ces nouveaux métiers mais aussi de leur permettre*

REGIONAL-IT.BE

01.06.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

d'y trouver leur place. Car le numérique, ce n'est pas qu'une affaire d'hommes !"

Women in Tech aura également un rôle de recommandation auprès des autorités régionales et a d'ailleurs été chargé par le gouvernement bruxellois de lui faire rapport sur la situation et l'évolution des initiatives, de l'entrepreneuriat et de l'emploi numérique au féminin.

Tous les deux ans, la Région publiera un "baromètre" (général mais avec un volet "Femmes"). Une double enquête sera lancée à court terme par Women in Tech. Une étude quantitative (chiffres, taux de participation des femmes aux actions des différents partenaires de la plate-forme). Mais aussi une étude qualitative, réalisée cette fois auprès du grand public, afin de poser un constat plus large de la réalité et des besoins et identifier ainsi de nouveaux leviers d'action. Les résultats en seront intégrés au Baromètre devant paraître en novembre de cette année.

_____

Women in Business (WIB) se définit comme la "plate-forme de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles".Objectif de Women in Business: "apporter des réponses aux principales questions des femmes qui veulent entreprendre à Bruxelles, donner de la visibilité aux femmes entrepreneuses afin que les femmes qui n'ont pas encore franchi le pas, osent." Moyens d'action: réseautage, promotion des "roles models", actions de sensibilisation, intégration du genre dans les dispositifs existants, monitoring de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles. *[Retour au texte]*

GRAZIA

15.06.2017

GRAZIA

NEWS ET SOCIÉTÉ / SOCIÉTÉ / DROIT DES FEMMES / FÉMINISME / FEMME / HARCÈLEMENT / SEXISME / VIDÉO / ACTUALITÉ

Sexisme : 56 % des femmes victimes se sentent "honteuses"

Par Pauline Pellissier - Le 15 mai 2017

VIDEO - 98 % des femmes ont déjà été victimes de comportements sexistes. Son impact psychologique a fait l'objet d'une étude.

Comprendre les perceptions et les manifestations du sexisme pour mieux lutter contre, tel est l'objectif de l'étude mené par Jump, une organisation qui œuvre pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet état des lieux, dont les résultats font l'objet d'une vidéo de quatre minutes, a été réalisé en France et en Belgique à partir d'un questionnaire rempli par plus de 3 300 personnes. Il en ressort que si les jeunes femmes (18-35 ans) ont conscience de l'importance du phénomène (73 % le jugent extrêmement grave), les plus de 65 ans ont plus tendance à le minimiser (5 %).

L'étude s'est également intéressée à l'impact du sexisme sur la santé psychique et psychologique des victimes. 90 % de femmes visées se sont senties *"en colère"*, 75 % *"blessées"*, 67 % *"vulnérables"*, 56 % *"honteuses"* et 25 % *"déprimées"*. Si bien que pour éviter d'être confrontées de nouveau à ces situations, les femmes *"adaptent leur mode de vie, leur façon de s'habiller, de se comporter, leurs heures de sortie, les lieux fréquentés, ce qui constitue une entrave à leur liberté au quotidien"*, constate Jump. L'organisme encourage les pouvoirs publics à plus communiquer sur le sujet et à prendre de nouvelles mesures ciblées.

A lire aussi :

Comment réagir face à une remarque sexiste au travail ?

A Hollywood, les femmes partent en guerre contre le sexisme

Najat Vallaud-Belkacem : "Notre seuil d'intolérance au sexisme est en train de s'élever"

CONTENUS SPONSORISÉS



(Le Soir)

Vous allez enfin aimer vos verres progressifs. Lisez pourquoi !



(Le Soir)

5 travaux d'isolation faciles à réaliser soi-même pour économiser l'énergie



(IBM)

Transform the way you manage your storage with All Flash



(Treetop)

Pourquoi les Belges ont-ils trop peur des actions en Bourse ?

INFORMATICIEN.BE

20.06.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.informaticien.be

Date : **20/06/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **621**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.informaticien.be/articles_item-22179-Un_logiciel_oeliguvre_a_lrsquoetablissement_de_lrsquoegalite_des_salaires_.html

Un logiciel œuvre à l'établissement de l'égalité des salaires hommes-femmes dans les entreprises

Un logiciel œuvre à l'établissement de l'égalité des salaires hommes-femmes dans les entreprises

Publié le **20/06/2017** Dans Press Releases Par zion

Le texte suivant est issu d'un communiqué de presse et ne reflète en rien l'opinion de la rédaction.

Bruxelles, le 20 juin 2017 – YoumanCapital, la société bruxelloise d'édition de logiciels de gestion des ressources humaines, vient de fêter le lancement réussi de son application Reward Advisory Tool. Cette application SaaS permet d'objectiver les augmentations salariales des collaborateurs des entreprises, qu'elles soient de petites ou de grandes tailles. Et cela en respectant leurs contraintes budgétaires. Elle fonctionne à partir d'un algorithme qui a été développé avec le monde universitaire de manière à n'utiliser que des critères objectifs, documentés et anonymes.

« La loi, qui pourrait être d'application en Islande en 2020, obligera les entreprises des secteurs public et privé à appliquer un traitement salarial égalitaire entre les hommes et les femmes fournissant un travail de même valeur. Et c'est une très bonne chose », souligne Reggy-Charles Degen, Managing Partner chez YoumanCapital, « sans compter que les sociétés employant au moins 25 personnes devront obtenir une certification attestant qu'une telle politique égalitaire est bel et bien opérationnelle chez elles. »

« Le logiciel de YoumanCapital, qui va dans le sens du projet de loi islandais, répond aux attentes des organisations soucieuses de mettre en place une politique salariale équitable. Cela passe par des critères objectifs et une nécessaire transparence pouvant être audités par des contrôleurs internes ou externes. C'est donc un outil à considérer pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, même s'il ne peut prendre en compte les idées préconçues que nous pouvons tous avoir quand il est question du genre des personnes (le biais de genre) », commente Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de JUMP.

Pour remplir sa mission, ce logiciel est en mesure de déterminer les augmentations de salaire sur la base de la valeur de marché des rôles (soit les fonctions) des collaborateurs, de leur package salarial à un moment déterminé et de leur évaluation combinant trois dimensions : la performance (prise en compte du passé), la compétence (prise en compte du présent), et le talent (prise en compte du futur) ; le talent étant synonyme de potentiel.

Les valeurs de marché des rôles sont déterminées à partir de données anonymes, collectées par des sociétés spécialisées ayant pignon sur rue. Et les clients de YoumanCapital y accèdent via l'application Reward Advisory Tool. Ces données sont propres à des profils spécifiques des rôles (comptable, directeur, informaticien, etc.) et à des attentes professionnelles qui leur sont communes (capacité à résoudre des problèmes, aptitude à gérer des projets, types de tâches…).

Les augmentations salariales successives sont gérées par l'application Reward Advisory Tool, mais seulement dans le cadre d'une politique salariale d'entreprise dépassant les cas individuels.

Ainsi, l'application calcule les augmentations à appliquer pour l'ensemble des collaborateurs d'une organisation en fonction de leur salaire du moment, de leur profil spécifique de rôle, des attentes professionnelles qu'ils ont rencontrées et des niveaux de performance, de compétence et de talent (soit le potentiel) qu'ils ont atteints. Et tout cela dans le respect du cadre légal s'imposant aux entreprises dans les pays où elles opèrent.

Pour ce faire, YoumanCapital a défini et intégré dans l'algorithme de l'application un ensemble de critères qualifiant précisément ces différents éléments et niveaux. Et les entreprises disposant du Reward Advisory Tool sont en capacité de gérer dans le temps leur masse salariale et de la répartir d'une façon équitable en se fondant sur des données purement anonymes et objectives.

À ce jour, le logiciel de YoumanCapital gère les augmentations de salariés en Belgique, mais également dans 6 autres pays d'Europe. Son déploiement est prévu sur les autres continents dans le courant de l'année 2017.

SOLUTIONS-MAGAZINE.COM

20.06.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.solutions-magazine.com

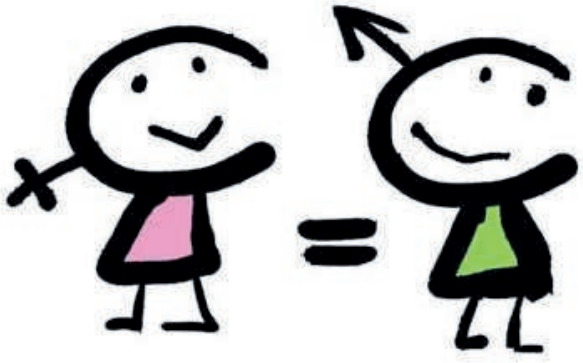
Date : **20/06/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.solutions-magazine.com/reward-advisory-tool-egalite-salaires/

Reward Advisory Tool pour l'égalité des salaires hommes-femmes

par Alain de Fooz | Juin 20, 2017 |



L'application Reward Advisory Tool de la bruxelloise YoumanCapital va dans le sens du projet de loi islandais novateur devant aboutir en 2020.

Application en mode SaaS permettant d'objectiver les augmentations salariales des collaborateurs des entreprises, qu'elles soient de petites ou de grandes tailles, Reward Advisory Tool fonctionne à partir d'un algorithme développé par YoumanCapital, société bruxelloise d'édition de logiciels de gestion des ressources humaines, avec le monde universitaire de manière à n'utiliser que des critères objectifs, documentés et anonymes.

«La loi, qui pourrait être d'application en Islande en 2020, obligera les entreprises des secteurs public et privé à appliquer un traitement salarial égalitaire entre les hommes et les femmes fournissant un travail de même valeur. Et c'est une très bonne chose, souligne Reggy-Charles Degen, Managing Partner, YoumanCapital. *Sans compter que les sociétés employant au moins 25 personnes devront obtenir une certification attestant qu'une telle politique égalitaire est bel et bien opérationnelle chez elles…»*

Le logiciel de YoumanCapital, qui va dans le sens du projet de loi islandais, répond aux attentes des organisations soucieuses de mettre en place une politique salariale équitable. Pour Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de JUMP, cela passe par des critères objectifs et une nécessaire transparence pouvant être audités par des contrôleurs internes ou externes. *«C'est donc un outil à considérer pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, même s'il ne peut prendre en compte les idées préconçues que nous pouvons tous avoir quand il est question du genre des personnes.»*

Pour remplir sa mission, ce logiciel est en mesure de déterminer les augmentations de salaire sur la base de la valeur de marché des rôles (soit les fonctions) des collaborateurs, de leur package salarial à un moment déterminé et de leur évaluation

SOLUTIONS-MAGAZINE.COM

20.06.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

combinant trois dimensions : la performance (prise en compte du passé), la compétence (prise en compte du présent), et le talent (prise en compte du futur) -le talent étant synonyme de potentiel.

Les valeurs de marché des rôles sont déterminées à partir de données anonymes, collectées par des sociétés spécialisées ayant pignon sur rue. Et les clients de YoumanCapital y accèdent via l'application Reward Advisory Tool. Ces données sont propres à des profils spécifiques des rôles (comptable, directeur, informaticien, etc.) et à des attentes professionnelles qui leur sont communes (capacité à résoudre des problèmes, aptitude à gérer des projets, types de tâches…).

Les augmentations salariales successives sont gérées par l'application Reward Advisory Tool, mais seulement dans le cadre d'une politique salariale d'entreprise dépassant les cas individuels.

Ainsi, l'application calcule les augmentations à appliquer pour l'ensemble des collaborateurs d'une organisation en fonction de leur salaire du moment, de leur profil spécifique de rôle, des attentes professionnelles qu'ils ont rencontrées et des niveaux de performance, de compétence et de talent (soit le potentiel) qu'ils ont atteints. Et tout cela dans le respect du cadre légal s'imposant aux entreprises dans les pays où elles opèrent.

Pour ce faire, YoumanCapital a défini et intégré dans l'algorithme de l'application un ensemble de critères qualifiant précisément ces différents éléments et niveaux. Et les entreprises disposant du Reward Advisory Tool sont en capacité de gérer dans le temps leur masse salariale et de la répartir d'une façon équitable en se fondant sur des données purement anonymes et objectives.

À ce jour, le logiciel de YoumanCapital gère les augmentations de salariés en Belgique, mais également dans six autres pays d'Europe. Son déploiement est prévu sur les autres continents dans le courant de l'année 2017.

KMO-INSIDER.BIZ

20.06.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.kmo-insider.biz

Date : **20/06/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **967**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.kmo-insider.biz/nieuws/inside-info/software-om-ondernemingen-de-loongelijkheid-voor-mannen-en-vrouwen-goede-banen-te

Software om in ondernemingen de loongelijkheid voor mannen en vrouwen in goede banen te leiden

De Reward Advisory Tool integreert de intenties van het revolutionaire IJslandse wetsontwerp dat tegen 2020 vaste vorm zou moeten krijgen

Brussel, 20 juni 2017 – YoumanCapital, de Brusselse uitgever van software voor humanresourcesmanagement, vierde zopas de geslaagde lancering van zijn Reward Advisory Tool. Deze SaaS-applicatie maakt het mogelijk de loonsverhogingen voor werknemers in kleine of grote ondernemingen te objectiveren en houdt tegelijk ook rekening met de budgetlimieten. De Reward Advisory Tool (RAT) functioneert op basis van een algoritme dat in samenwerking met de academische wereld werd ontwikkeld, en dat enkel objectieve, gedocumenteerde en anonieme criteria hanteert.

"De wet, die in 2020 in IJsland van kracht zou kunnen worden, zal ondernemingen in de openbare en de privésector verplichten om mannen en vrouwen gelijk te verlonen voor gelijkwaardig werk. En dat is een heel goede zaak", benadrukt Reggy-Charles Degen, Managing Partner bij YoumanCapital. "Bovendien zullen bedrijven met minstens 25 werknemers een certificaat moeten verwerven dat bevestigt dat dit gelijkheidsbeleid bij hen wel degelijk van kracht is."

"De software van YoumanCapital integreert de intenties van het revolutionaire IJslandse wetsontwerp. Hij beantwoordt aan de verwachtingen van organisaties die een eerlijk loonbeleid willen voeren. Dit verloopt via objectieve criteria en met de nodige transparantie die audits van interne of externe controleurs kunnen doorstaan. Kortom: een tool om in overweging te nemen voor wie gelijke behandeling van mannen en vrouwen wil garanderen, zelfs als deze tool niet in staat is rekening te houden met de vooroordelen die ieder van ons weleens heeft in genderkwesties (de fameuze gender bias)", stelt Isabella Lenarduzzi, de oprichtster van JUMP.

Om zijn missie te vervullen, is deze software in staat de loonsverhogingen te bepalen op basis van de marktwaarde van de rollen (of functies) van de werknemers, hun loonpakket op een zeker moment en hun evaluatie. Deze laatste combineert drie dimensies: de prestaties (kijk op het verleden), de competenties (kijk op het heden) en het talent (kijk op de toekomst). Talent geldt hierbij als synoniem voor potentieel.

De marktwaarden van de rollen worden bepaald op basis van anonieme gegevens die gespecialiseerde bedrijven met faam inzamelen. Klanten van YoumanCapital krijgen toegang tot die data via de applicatie Reward Advisory Tool. Deze gegevens zijn gekoppeld aan specifieke rolprofielen (boekhouder, directeur, informaticus, ...) en aan hun gemeenschappelijke professionele verwachtingen (vermogen om problemen op te lossen, aanleg om projecten te beheren, soorten taken, ...).

De opeenvolgende loonsverhogingen worden door de applicatie Reward Advisory Tool beheerd, en dat in het kader van een algemeen bedrijfsloonbeleid dat individuele gevallen overstijgt.

Zo berekent de applicatie de loonsverhogingen voor alle medewerkers van een organisatie, afhankelijk van hun huidige loon, hun specifieke rolprofiel, de professionele verwachtingen waaraan ze hebben voldaan en hun bereikte niveau van prestaties, competenties en talent (of potentieel). En bij dit alles wordt het wettelijke kader gerespecteerd dat de ondernemingen opgelegd krijgen in de landen waar ze actief zijn.

YoumanCapital heeft hiertoe in het algoritme van zijn applicatie een set van criteria gedefinieerd en geïntegreerd die deze verschillende elementen en niveaus haarfijn kwalificeren. Ondernemingen die over de Reward Advisory Tool beschikken, zijn in staat hun loonmassa door de tijd te beheren en op een billijke wijze te verdelen door te steunen op louter anonieme en objectieve data.

KMO-INSIDER.BIZ

20.06.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Vandaag beheert de software van YoumanCapital loonsverhogingen in België en in 6 andere Europese landen. In de loop van 2017 zal worden gestart met de uitrol ervan in de andere werelddelen.

Over YoumanCapital
YoumanCapital is een consultancybedrijf met hoofdzetel in Brussel dat zich heeft toegelegd op het uitgeven van software voor humanresourcesmanagement. Zijn applicaties worden gebruikt in meer dan 40 landen.
YoumanCapital heeft als missie profit- en non-profitorganisaties te helpen het hoofd te bieden aan de enorme uitdagingen inzake humanresourcesmanagement die zich aandienen in het zog van de digitale revolutie, en meer bepaald wat betreft het predictieve beheer van behoeften met betrekking tot de ontwikkeling van talent, competenties en performance, evenals het rechtvaardige beheer van de loonmassa.
YoumanCapital telt vandaag een tiental medewerkers die instaan voor de dienstverlening aan klanten als D'Ieteren, Orange Business Services, Schneider Electric en Exki.

Over de oprichter van YoumanCapital
Het bedrijf werd in 2007 opgericht door Reggy-Charles Degen die daar vandaag nog altijd Managing Partner is. Reggy-Charles Degen bekleedde tijdens zijn 25-jarige carrière diverse HR-directiefuncties in Brussel, Londen, Atlanta, Hongkong, ... en dit bij internationale groepen als Xerox, Orange of BT Global Services. Hij doceert al ruim 10 jaar "systeemtheorie van lerende organisaties" en "collaboratief peoplemanagement" aan Solvay Brussels School of Economics & Management en in verschillende managementfaculteiten en -scholen. Hij startte zijn loopbaan als advocaat bij Allen & Overy.

Contacten voor de redacties
Reggy-Charles Degen, YoumanCapital – Tel. 02 325 52 42 – reggy.degen@thehrframework.com
Renato Jannone, Eurolife – Tel. 02 374 36 33 / 0495 26 12 03 – renato.jannone@eurolife.be

PEOPLESPHERE.BE

21.06.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **21/06/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/fr/gerer-legalite-salaires-hommesfemmes-biais-dun-logiciel/

Gérer l'égalité des salaires hommes/femmes par le biais d'un logiciel?

L'application se nomme 'Reward Advisory Tool'. Elle doit permettre d'objectiver les augmentations salariales des collaborateurs des entreprises, qu'elles soient de petite ou de grande taille. Et cela en respectant leurs contraintes budgétaires. Elle fonctionne à partir d'un algorithme qui a été développé avec le monde universitaire de manière à n'utiliser que des critères objectifs, documentés et anonymes.

L'application Saas va dans le sens du projet de loi islandais novateur devant aboutir en 2020. Elle a été développée par la société bruxelloise d'édition de logiciels de gestion RH, Youman Capital.

« La loi, qui pourrait être d'application en Islande en 2020, obligera les entreprises des secteurs public et privé à appliquer un traitement salarial égalitaire entre les hommes et les femmes fournissant un travail de même valeur, » souligne Reggy-Charles Degen *« sans compter que les sociétés employant au moins 25 personnes devront obtenir une certification attestant qu'une telle politique égalitaire est bel et bien opérationnelle chez elles. »*

« Le logiciel répond aux attentes des organisations soucieuses de mettre en place une politique salariale équitable. Cela passe par des critères objectifs et une nécessaire transparence pouvant être audités par des contrôleurs internes ou externes. C'est donc un outil à considérer pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, même s'il ne peut prendre en compte les idées préconçues que nous pouvons tous avoir quand il est question du genre des personnes (le biais de genre) », commente Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de JUMP.

Pour remplir sa mission, ce logiciel est en mesure de déterminer les augmentations de salaire sur la base de la valeur de marché des rôles (soit les fonctions) des collaborateurs, de leur package salarial à un moment déterminé et de leur évaluation combinant trois dimensions : la performance (prise en compte du passé), la compétence (prise en compte du présent), et le talent (prise en compte du futur) ; le talent étant synonyme de potentiel.

Les augmentations salariales successives sont gérées par l'application Reward Advisory Tool, mais seulement dans le cadre d'une politique salariale d'entreprise dépassant les cas individuels. Ainsi, l'application calcule les augmentations à appliquer pour l'ensemble des collaborateurs d'une organisation en fonction de leur salaire du moment, de leur profil spécifique de rôle, des attentes professionnelles qu'ils ont rencontrées et des niveaux de performance, de compétence et de talent (soit le potentiel) qu'ils ont atteints. Et tout cela dans le respect du cadre légal s'imposant aux entreprises dans les pays où elles opèrent.

Pour ce faire, les développeurs ont défini et intégré dans l'algorithme de l'application un ensemble de critères qualifiant précisément ces différents éléments et niveaux. Et les entreprises disposant du Reward Advisory Tool sont en capacité de gérer dans le temps leur masse salariale et de la répartir d'une façon équitable en se fondant sur des données purement anonymes et objectives.

RHMAGAZINE.BE

19.07.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rhmagazine.be

Date : **19/07/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Weerts, François**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.rhmagazine.be/fr/artikels/detail/egalite-salariale-un-logiciel-a-la-rescousse

Égalité salariale; un logiciel à la rescousse

François Weerts - 19 juillet 2017 - Legal & Social Relations



YoumanCapital, une société bruxelloise d'édition de logiciels de gestion des ressources humaines, lance un logiciel qui vérifie l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

Reward Advisory Tool est une application SaaS qui permet d'objectiver les augmentations salariales des collaborateurs des entreprises, qu'elles soient de petites ou de grandes tailles. Et ceci, en respectant leurs contraintes budgétaires. Elle fonctionne à partir d'un algorithme qui a été développé avec le monde universitaire de manière à n'utiliser que des critères objectifs, documentés et anonymes.

«L'Islande pourrait adopter une loi qui obligera, en 2020, les entreprises des secteurs public et privé à appliquer un traitement salarial égalitaire entre les hommes et les femmes fournissant un travail de même valeur», souligne Reggy-Charles Degen, Managing Partner de YoumanCapital. «Et les sociétés employant au moins 25 personnes devront obtenir une certification attestant qu'une telle politique égalitaire est bel et bien opérationnelle chez elles.»

Équité

«Le logiciel de YoumanCapital, qui va dans le sens du projet de loi islandais, répond aux attentes des organisations soucieuses de mettre en place une politique salariale équitable», affirme Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de JUMP, une association qui offre aux femmes des outils pour leurs projets professionnels et soutient les organisations qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants. «Cet outil peut donc se révéler intéressant pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, même s'il ne peut prendre en compte les idées préconçues que nous pouvons tous avoir quand il est question du genre des personnes.»

Benchmark

Pour remplir sa mission, ce logiciel est en mesure de déterminer les augmentations de salaire sur la base de la valeur de marché des fonctions des collaborateurs, de leur package salarial à un moment déterminé et de leur évaluation combinant trois dimensions: la performance (prise en compte du passé), la compétence (prise en compte du présent), et le talent (prise en compte du futur).

Les valeurs de marché des fonctions sont déterminées à partir de données anonymes, collectées par des sociétés spécialisées ayant pignon sur rue. Et les clients de YoumanCapital y accèdent via l'application Reward Advisory Tool. Ces données sont

RHMAGAZINE.BE

19.07.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

propres à des profils spécifiques des rôles (comptable, directeur, informaticien, etc.) et à des attentes professionnelles qui leur sont communes (capacité à résoudre des problèmes, aptitude à gérer des projets, types de tâches…).

Calcul fin

Les augmentations salariales successives sont gérées par l'application Reward Advisory Tool. L'application calcule les augmentations à appliquer pour l'ensemble des collaborateurs d'une organisation en fonction de leur salaire du moment, du profil spécifique de leur fonction, des attentes professionnelles qu'ils ont rencontrées et des niveaux de performance, de compétence et de talent (soit le potentiel) qu'ils ont atteints. Et tout cela dans le respect du cadre légal s'imposant aux entreprises dans les pays où elles opèrent.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

11.08.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes d'Aujourd'hui

Date : **17/08/2017**
Page : **24-26**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Dejond, Aurélia**

Circulation : **104423**
Audience : **514510**
Size : **1463 cm²**

Stop au harcèlement de rue!



Plus de 9 femmes belges sur 10 ont déjà été victimes d'avances, d'insultes ou autres quolibets dans l'espace public. Se promener, seule ou entre copines, n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît, même en 2017. Le phénomène est pourtant loin d'être nouveau. Explications.

Texte Aurelia Dejond / Coordination Stéphanie Grosjean / Photo Shutterstock

10 heures, un samedi matin à Liège. Malgré les 30 degrés annoncés, Laetizia enfile un jeans et un t-shirt ample, condition non négociable pour avoir l'autorisation de rejoindre sa meilleure amie au parc. «**J'aurais préféré porter une robe d'été, mais mes parents trouvent la tenue inappropriée, ils n'ont pas envie que je me fasse embêter en rue**», explique l'ado de 17 ans. Car Hélène et Jean veillent à ce que leur fille intègre certains codes vestimentaires pour éviter un maximum le machisme au quotidien. «Il arrive souvent à Laetizia de se faire aborder dans la rue, sous prétexte qu'elle est mignonne. Ça reste gentil, mais je suis sûre que si elle s'habillait de façon plus provoquante, elle risquerait de se faire importuner, voire insulter», explique Hélène, 45 ans. C'est le cas de Louise, 26 ans, étudiante en communication à l'I.H.E.C.S., à Bruxelles, qui souffre quotidiennement de ce qu'on appelle le harcèlement de rue. «'Vous êtes ravissante, vous avez un numéro de gsm?', 'Elle va où, comme ça, la jolie brune?', 'T'es bonne, je te veux'... Comme plein de copines, je subis ce genre de remarques tous les jours sur le trajet de l'école. C'est fatigant. Ça nous culpabilise, on a sans cesse l'impression d'être en tort, au point qu'on n'ose plus s'habiller comme on veut, de peur que ça se retourne contre nous», regrette la jeune fille, qui a adopté le pantalon depuis qu'elle a été traitée de salope en pleine rue parce qu'elle ignorait les deux garçons qui l'entouraient de façon malsaine.

Briser un tabou

Comme Louise, 98 % des femmes belges ont déjà été victimes de harcèlement de rue au moins une fois, selon une enquête récente réalisée en Belgique et en France. 69 % des femmes ont déjà été suivies dans la rue par un homme ou un groupe d'hommes et se sont senties en danger*. Le phénomène touche aussi bien les villes que la campagne et aucun milieu social n'est épargné.

Et même si aujourd'hui, on en parle de plus en plus, il n'est pas nouveau. **Ce qui change, c'est qu'il commence à sortir de l'ombre.** Le déclencheur: le documentaire de Sofie Peeters, Femme de la rue, diffusé en 2012 et qu'elle a réalisé parce qu'elle se faisait sans cesse draguer, siffler et insulter dès qu'elle sortait de chez elle. Caméra cachée à l'appui, elle a arpenté les rues pour **témoigner de cette violence verbale et de ce machisme ordinaire dont beaucoup sont victimes,** non parce qu'elles provoquent, mais parce qu'elles sont des femmes, tout simplement. Témoignage accablant qui, pour certains, a eu le mérite de briser un tabou, au point que Joëlle Milquet, alors ministre de l'Intérieur en charge de l'Egalité des chances, a fait adopter la loi du 22 mai 2014 pour lutter contre le sexisme dans l'espace public. Objectif: **punir**

FEMMES D'AUJOURD'HUI

11.08.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JOLI, CE PETIT CUL!

ÇA DONNE ENVIE DE TE FAIRE UN AUTRE ENFANT



d'une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 à 1 000 euros «l'auteur de tout geste ou comportement qui a pour but d'exprimer un mépris envers une personne en raison de son sexe». Côté pile: une vraie victoire pour les femmes, côté face: un succès mitigé... Peu de plaintes ont en effet été enregistrées depuis lors (3 plaintes en 2015 et 200 depuis).

Une banalisation inquiétante

Selon Béa Ercolini, présidente de l'asbl Touche Pas A Ma Pote (TPAMP), cela s'explique entre autres parce qu'il est **difficile de prouver que l'on a été victime de harcèlement de rue, s'il n'y a pas flagrant délit**. Comme beaucoup, Audrey, 46 ans, a renoncé. «Je n'avais que ma bonne foi à proposer. Je ne peux pas prendre une photo ou filmer chaque inconnu qui m'accoste ou me siffle, ni lui demander son nom pour ensuite aller porter plainte... Je préfère essayer de faire des efforts pour ne pas attirer les regards. Finalement, ce n'est pas si grave, ce ne sont heureusement que des mots», se console l'auxiliaire de vie, dépitée. Et **cette tendance à minimiser les faits n'est pas rare**. Si beaucoup dénoncent ce sentiment d'insécurité dans l'espace public, certaines éludent carrément la problématique. «Les hommes regardent les femmes dans la rue, au boulot, dans le bus... et alors? Quand un inconnu m'aborde, je n'en fais pas toute une histoire, ça reste bon enfant. Ma mère m'a toujours dit d'être fière de plaire», tempère Alessia, 38 ans, animatrice en foyer culturel.

Non, c'est non!

Selon l'asbl Amazone, Carrefour de l'Egalité de Genre, des réactions comme celles d'Audrey et Alessia font partie de «l'intériorisation de la condition de femme»: «Si on vous apprend que l''objetisation' sexuelle du corps des femmes est une bonne chose, **si on vous répète que se faire siffler en rue est soi-disant valorisant, il y a de fortes chances pour que vous trouviez le harcèlement de rue acceptable**, voire d'autres formes de violence envers les femmes et les filles. Car il s'agit bien ici de violence de genre», rappelle une collaboratrice de l'asbl. Alors que 72 % des hommes belges se sentent eux en sécurité en rue**, Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP et qui se bat pour la mixité, constate pour sa part à quel point le harcèlement est encore trop >>

La lutte dans le monde

• A New-York, une campagne d'affichage publicitaire «Arrêtez de dire aux femmes de sourire» a été très remarquée.
• A Mexico, le groupe «Las Hijas de Violencia» («Les filles de la violence») fait honte aux harceleurs en dégainant des fusils remplis de confettis.
• En Argentine, le harcèlement de rue est un délit depuis 2016
• En France, la lutte contre le harcèlement de rue est une priorité pour la nouvelle ministre Marlène Schiappa
• En Belgique, on peut porter plainte à la police. Voir aussi les activités de TPAMP (page FB: TPAMPbelgique) et de Vie féminine (www.engrenageinfernal.be).

In the street

Pour sa campagne, l'asbl TPAMP a mis au point «Her Street View», une carte interactive. Le concept est criant de vérité. Le site vous met en situation dans les rues de Bruxelles, via la technologie Google Street View. Vous vous baladez virtuellement dans la capitale en entendant les insultes fréquentes (toutes sont authentiques et ont été recueillies par TPAMP). Visible sur www.herstreetview.com.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

11.08.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

> SOCIÉTÉ

accepté socialement. «C'est comme s'il était normal de se faire siffler, importuner ou insulter. Les femmes doivent absolument pouvoir revendiquer le droit d'être respectées, personne n'a à limiter leur liberté dans l'espace public! Combien d'entre nous changeons de trottoir, prenons un taxi le soir ou hésitons à porter telle tenue vestimentaire pour ne pas subir les remarques désobligeantes et les avances des hommes?», constate celle qui insiste sur l'importance de se battre pour plus d'égalité et de mixité dans l'espace public. «Les femmes ont le droit de dire non quand elles se font aborder, et les hommes doivent comprendre que non, c'est non!»

Tout se joue dès l'enfance

Pour Diane Drory, psychologue et spécialiste de l'enfance, tout se tisse dès la cour de récréation. «**La tendance à insulter se répand dès le plus jeune âge**. Provocations, propos obscènes, injures, les filles comme les garçons y sont confrontés. Et comme le mimétisme est ultraprésent chez les petits, ils se mettent eux aussi à insulter et intègrent le procédé dans leur façon de se comporter ensemble», regrette la spécialiste. Amandine, 38 ans, en a fait les frais avec sa fille Margot, 6 ans. «'Maman, c'est quoi une pute?', voilà ce qu'elle m'a demandé en rentrant de l'école! J'étais estomaquée. Elle avait entendu des ados dire ça à une fille...», se désole la jeune femme, effrayée par tant de violence. Depuis 2014, avec son asbl TPAMP, Béa Ercolini sensibilise les enfants à partir de 11 ans dans les écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles et dans des écoles néerlandophones à Bruxelles. A ce stade, plus de 10 000 enfants ont assisté à l'animation. «**A 11 ans, les enfants ont déjà vu beaucoup de choses, mais ils ne savent pas toujours si c'est bien ou mal. Ils ont parfois hérité de stéréotypes, qu'on démêle avec eux grâce à des mises en situation**: si la comédienne fait ses lacets, ils disent qu'elle montre ses fesses, et d'ailleurs, que fait-elle seule le soir dans la rue, une femme, ça reste à la maison, etc. Très vite, ils demandent la différence entre drague et harcèlement de rue et parviennent rapidement à faire la différence, alors que certains hommes n'y arrivent toujours pas...». **Beaucoup ne savent en effet pas comment se comporter avec les femmes dans l'espace public, ils n'ont pas (eu) les clés, ni les codes et ont parfois tendance à insulter rapidement.** «Si mon amant me traite de salope, dans l'intimité de notre lit, c'est sans doute un compliment. Si quelqu'un que je ne connais pas le fait, c'est inacceptable. Dans harcèlement, il y a la violence des mots, la répétition malgré le refus de la fille, l'installation d'un rapport de force, etc. L'éducation est primordiale et partout, le harcèlement de rue existe aussi bien dans les villages qu'en ville!»



Des chiffres inquiétants

- **Plus de 81 % des Européennes** ont subi des situations de harcèlement de rue avant l'âge de 17 ans.
- **Au Royaume-Uni,** ce pourcentage grimpe même à 90 %.
- **En Italie,** plus de 88 % des femmes reconnaissent changer de chemin pour se rendre chez elle ou ailleurs, à cause du harcèlement de rue.

(source: TPAMP - asbl Touche pas à ma pote)

Le rôle des parents

«Derrière tout macho, il y a un papa... et une maman! Certains parents encouragent leur garçon en ce sens. 'Sois fort!', 'Ne te laisse pas impressionner par les filles !'... **Ces injonctions à être viril dès le plus jeune âge participent à leur construction et à la vision qu'ils ont des filles.** Les mamans ont aussi une part de 'responsabilité'. On n'apprend pas à un petit garçon à se conduire en macho». Béa Ercolini, elle, enjoint les papas à jouer leur rôle dans la déconstruction des stéréotypes genrés. L'ONU estime qu'une femme sur trois dans le monde a subi, subit ou subira des violences de genre. D'où l'importance de sensibiliser chacun pour apprendre aux filles et aux garçons à mieux vivre ensemble. ●

* Source: TPAMP - asbl Touche pas à ma pote
** Source: étude Gallup

TRENDS TENDANCES

24.08.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **24/08/2017**
Page : **70-72**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Martin, Arnaud**

Circulation : **25899**
Audience : **114000**
Size : **1320 cm²**



TRENDS TENDANCES

24.08.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

« Vous vous lancez sur une question bien complexe, il va falloir s'accrocher », sourit d'emblée Isabella Lenarduzzi, la directrice de Jump, une entreprise sociale qui promeut l'égalité des genres en entreprise. Il y a quelques semaines, le SPF et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publiaient un rapport sur le sujet. On y apprenait ainsi que la différence de salaire entre les hommes et les femmes est de 20,6 % en moyenne, sur base annuelle.

Si le constat est net et sans appel, son analyse est, en revanche, bien plus complexe. Car derrière ce chiffre, se cache une montagne de critères et autres caractéristiques. Certains d'entre eux permettent de rendre ce 20 % plus compréhensible. « En réalité, on peut considérer qu'il s'agit de deux populations qui présentent des caractéristiques professionnelles différentes. Ces différences auront donc un impact sur le marché du travail. Parmi les causes pouvant expliquer l'écart salarial hommes-femmes, figure la discrimination… mais pas uniquement », explique Arnaud Dorsimont, chercheur spécialisé en économie du travail à l'Université Saint-Louis. Ainsi, la différence sur base annuelle s'explique, par exemple, en bonne partie par le nombre d'heures prestées, largement différent que l'on soit un homme ou une femme. Ces dernières sont bien plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Si l'on se penche sur le salaire horaire, la différence n'est plus « que » de 7,6 %.

Le temps partiel féminin est surreprésenté

Mais une nouvelle fois, la nuance est de mise. « La question est de savoir pourquoi les femmes sont plus représentées dans le travail à temps partiel. Est-ce vraiment un choix ? Nous pourrions même nous demander pourquoi il serait juste que leur travail en dehors de leur métier ne soit pas reconnu », s'interroge Isabella Lenarduzzi. Car si elles sont nombreuses à passer en temps partiel, c'est souvent pour la famille. L'analyse a d'ailleurs pu montrer que les femmes célibataires possédaient même un avantage salarial sur leurs homologues masculins célibataires.

« Effectivement, en 50 ans, la tendance a bien évolué, continue la directrice de Jump. Mais dès qu'arrive le premier enfant, la société reprend son côté patriarcal, où les hommes amènent l'argent à la maison et les femmes s'occupent de la famille. On est encore à un stade où elles sont stigmatisées et considérées comme carriéristes si elles ont des ambitions professionnelles. De plus, un travail à temps partiel est plus précaire qu'un temps plein. Si l'entreprise doit faire des économies, ce seront les premiers emplois visés. »



ARNAUD DORSIMONT, chercheur spécialisé en économie du travail à l'Université Saint-Louis.

ANNE LAFÈRE, CEO d'Artexis Easyfairs.



Des causes objectives, mais pas suffisantes

D'autres éléments entrent encore en jeu pour expliquer la différence salariale, comme l'ancienneté, le secteur d'activité ou le niveau de formation. Au final, selon le rapport du SPF Emploi, les raisons dites objectives ne parviennent qu'à expliquer qu'un peu moins de la moitié (48,2 %) de la différence salariale. Faut-il pour cela considérer que tout ce qui ne peut s'expliquer serait forcément de la discrimination ? « Ce n'est probablement pas le cas car dans tous les modèles statistiques, il y a une part d'inexpliqué. Il y a probablement d'autres variables explicatives qui pourraient encore accroître le pourcentage d'explications. Une discrimination (culturelle, sociétale, systémique) latente mais bien ancrée, existe certainement, mais elle n'explique probablement pas à elle seule ce pourcentage », répond le chercheur de Saint-Louis.

L'avis est plus tranché pour Isabella Lenarduzzi. « La discrimination est bien une réalité. En travaillant pour Jump, je la constate régulièrement. Récemment encore, j'ai été contactée par une femme travaillant dans le milieu bancaire. Elle voulait savoir quel écart salarial était acceptable. Il n'est pas compréhensible qu'on pose aujourd'hui encore ce genre de question alors que c'est interdit par la loi », se fâche encore la responsable.

L'inégalité homme-femme ne se limite d'ailleurs pas qu'aux salaires. L'étude s'est également penchée sur les avantages extralégaux comme les voitures et les téléphones de société, dont peuvent bénéficier certains travailleurs. Ici encore, mieux vaut être un homme qu'une femme. « Systématiquement, ces avantages sont inférieurs pour les femmes, à l'exception des transports en commun », lance la directrice de Jump. L'écart est également fort marqué pour la contribution à une pension complémentaire et les stock-options. Ces dernières sont bien moins importantes pour les dames : « 0,52 % des femmes et 1,06 % des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 13.043,53 euros, contre 7.847,75 euros pour les femmes », indique le rapport.

Différence statutaire

Autre constat, l'inégalité salariale ne touche pas le monde du travail de la ➤

TRENDS TENDANCES

24.08.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

bizz rémunération

UN LOGICIEL POUR OBJECTIVER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Eviter la discrimination salariale est un défi majeur pour un responsable des ressources humaines. Comment reconnaître la valeur d'un collaborateur et savoir la chiffrer de manière relative ? Difficile parfois d'y voir clair : qui mérite une augmentation et de combien ? Pour trouver la réponse idéale, YoumanCapital, une entreprise belge d'édition de logiciels, a mis en place depuis trois ans une application baptisée Reward Advisory Tool.

Ce logiciel, reposant sur une grille d'analyse très détaillée, permet de déterminer comment partager les salaires. Afin d'être la plus objective possible, l'application ne tient pas compte de critères individuels comme l'ancienneté, le sexe ou l'âge. A ceux-ci, la société en a préféré d'autres, répartis en quatre catégories : les compétences, la performance, le talent futur et le risque de perdre le collaborateur. Dans chacun de ces registres, différentes sous-catégories sont répertoriées, représentant les différents niveaux d'acquisitions, pouvant, par exemple, aller de « débutant » à « gourou » pour l'axe des compétences, ou de « insatisfaisant » à « excellent » pour le registre des performances.



REGGY-CHARLES DEGEN, «managing partner» de YoumanCapital.

« Il suffit alors d'indiquer les niveaux requis dans les quatre catégories pour obtenir les augmentations. L'algorithme répartira alors la hausse de salaire entre les collaborateurs en fonction des résultats calculés », détaille Reggy-Charles Degen, *managing partner* de YoumanCapital et par ailleurs, également professeur à l'ULB. Au final, le logiciel propose une hausse de salaire personnalisée pour chacun des travailleurs. « Les variations sont parfois de plusieurs points de pourcentage. Mais tout le processus est justifiable. Le manager est libre de suivre ou non les recommandations. Néanmoins, s'il change un résultat dans le logiciel, la modification sera annotée. C'est donc très intéressant pour les syndicats, par exemple, qui peuvent vérifier la pertinence des choix de la direction. Avec ce système, il n'est plus possible de discriminer une femme simplement en raison de son sexe », explique le responsable.

L'entreprise propose déjà son logiciel dans une quarantaine de pays. Parmi ses clients, elle compte notamment l'entreprise Artexis Easy-Fairs, spécialisée dans la gestion de salles d'exposition et l'organisation d'événements. « C'est un logiciel utile pour avoir plus de transparence dans notre politique salariale. On l'utilise également pour le recrutement », explique la COO, Anne Lafère, qui apprécie l'objectivité qu'apporte une telle application. « Cela nous aide, par exemple, à justifier à quelqu'un qui le demande, pourquoi nous ne l'augmentons pas. C'est souvent difficile de l'expliquer car nous n'avons pas vraiment de ressources physiques pour soutenir un choix. Mais c'est également positif dans le sens inverse. Nous pouvons remarquer le mérite de certaines personnes qui n'oseront pas nécessairement faire la démarche de demander une hausse de salaire. Les résultats peuvent nous permettre d'en proposer une spontanément, ce qui est déjà arrivé », continue la COO. Toutefois, il est difficile de juger si le logiciel a permis de diminuer les inégalités salariales hommes-femmes. « Le critère n'étant justement pas repris dans l'application, nous n'avons pas cette donnée directement et nous n'avons pas fait d'enquête en interne. Mais depuis que nous l'utilisons, on a pu constater une hausse du nombre de femmes à des postes de managers. Mais là aussi, il est également difficile de voir s'il existe une causalité », explique encore Anne Lafère.

même façon partout. Les fonctionnaires ont ainsi des salaires plus équitables que les employés et les ouvriers. Plus surprenant, les femmes statutaires y sont même mieux payées en moyenne que les hommes. « Une nouvelle fois, il faut analyser avec précaution les chiffres. Si elles sont effectivement mieux rémunérées sous ce statut, on constate qu'elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à être statutaires. Pourtant, les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique que les hommes », nuance encore la responsable de Jump.

Tout n'est pas noir pour autant. La Belgique fait d'ailleurs figure d'assez bon élève à l'échelle de l'Europe, qui affiche en moyenne 16 % de différence salariale. Une amélioration est également visible dans les statistiques belges. « Dix ans après le premier rapport officiel de l'écart salarial en Belgique, le chemin accompli est important. L'écart salarial sur base des salaires horaires s'élevait à 13,6 %. Celui sur base des salaires annuels, jusqu'à 25,3 % », souligne, dans un communiqué, Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui précise néanmoins que de nombreux obstacles subsistent encore. Pour la responsable de Jump aussi, le chemin est encore long : « Il faut casser ces idées stéréotypées qu'on a des genres et de l'attitude face au travail. Les choses évoluent et le fait d'avoir désormais plus de femmes sortant des études supérieures que d'hommes devrait faire changer les choses. Mais rien ne se fait naturellement », conclut la responsable. ⊙



« Le fait d'avoir désormais plus de femmes sortant des études supérieures que d'hommes devrait faire changer les choses. »

Isabella Lenarduzzi, directrice de Jump

TRENDS.LEVIF.BE

28.08.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.levif.be

Date : **28/08/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **5774**
Audience : **5774**
Size : **--**

http://trends.levif.be/economie/entreprises/la-complexe-realite-de-l-inegalite-salariale/article-normal-710913.html

La complexe réalité de l'inégalité salariale

Fin juin, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publiait un nouveau rapport sur l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Les chiffres qui y sont présentés annoncent des améliorations, même si des écarts sensibles existent toujours. La discrimination de genre est-elle encore une réalité ? Si la question est simple, sa réponse l'est en revanche beaucoup moins.



"Vous vous lancez sur une question bien complexe, il va falloir s'accrocher ", sourit d'emblée Isabella Lenarduzzi, la directrice de Jump, une entreprise sociale qui promeut l'égalité des genres en entreprise. Il y a quelques semaines, le SPF et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publiaient un rapport sur le sujet. On y apprenait ainsi que la différence de salaire entre les hommes et les femmes est de 20,6 % en moyenne, sur base annuelle.

Si le constat est net et sans appel, son analyse est, en revanche, bien plus complexe. Car derrière ce chiffre, se cache une montagne de critères et autres caractéristiques. Certains d'entre eux permettent de rendre ce 20 % plus compréhensible. " En réalité, on peut considérer qu'il s'agit de deux populations qui présentent des caractéristiques professionnelles différentes. Ces différences auront donc un impact sur le marché du travail. Parmi les causes pouvant expliquer l'écart salarial hommes-femmes, figure la discrimination... mais pas uniquement ", explique Arnaud Dorsimont, chercheur spécialisé en économie du travail à l'Université Saint-Louis. Ainsi, la différence sur base annuelle s'explique, par exemple, en bonne partie par le nombre d'heures prestées, largement différent que l'on soit un homme ou une femme. Ces dernières sont bien plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Si l'on se penche sur le salaire horaire, la différence n'est plus " que " de 7,6 %.

Le temps partiel féminin est surreprésenté

TRENDS.LEVIF.BE

28.08.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Arnaud Dorsimont, chercheur spécialisé en économie du travail à l'Université Saint-Louis.

Mais une nouvelle fois, la nuance est de mise. " La question est de savoir pourquoi les femmes sont plus représentées dans le travail à temps partiel. Est-ce vraiment un choix ? Nous pourrions même nous demander pourquoi il serait juste que leur travail en dehors de leur métier ne soit pas reconnu ", s'interroge Isabella Lenarduzzi. Car si elles sont nombreuses à passer en temps partiel, c'est souvent pour la famille. L'analyse a d'ailleurs pu montrer que les femmes célibataires possédaient même un avantage salarial sur leurs homologues masculins célibataires.

" Effectivement, en 50 ans, la tendance a bien évolué, continue la directrice de Jump. Mais dès qu'arrive le premier enfant, la société reprend son côté patriarcal, où les hommes amènent l'argent à la maison et les femmes s'occupent de la famille. On est encore à un stade où elles sont stigmatisées et considérées comme carriéristes si elles ont des ambitions professionnelles. De plus, un travail à temps partiel est plus précaire qu'un temps plein. Si l'entreprise doit faire des économies, ce seront les premiers emplois visés. "

Des causes objectives, mais pas suffisantes

D'autres éléments entrent encore en jeu pour expliquer la différence salariale, comme l'ancienneté, le secteur d'activité ou le niveau de formation. Au final, selon le rapport du SPF Emploi, les raisons dites objectives ne parviennent qu'à expliquer qu'un peu moins de la moitié (48,2 %) de la différence salariale. Faut-il pour cela considérer que tout ce qui ne peut s'expliquer serait forcément de la discrimination ? " Ce n'est probablement pas le cas car dans tous les modèles statistiques, il y a une part d'inexpliqué. Il y a probablement d'autres variables explicatives qui pourraient encore accroître le pourcentage d'explications. Une discrimination (culturelle, sociétale, systémique) latente mais bien ancrée, existe certainement, mais elle n'explique probablement pas à elle seule ce pourcentage ", répond le chercheur de Saint-Louis.

> *Partager*
> *"Le fait d'avoir désormais plus de femmes sortant des études supérieures que d'hommes devrait faire changer les choses", Isabelle Lenarduzzi, directrice de Jump.*

L'avis est plus tranché pour Isabella Lenarduzzi. " La discrimination est bien une réalité. En travaillant pour Jump, je la constate régulièrement. Récemment encore, j'ai été contactée par une femme travaillant dans le milieu bancaire. Elle voulait savoir quel écart salarial était acceptable. Il n'est pas compréhensible qu'on pose aujourd'hui encore ce genre de question alors que c'est interdit par la loi ", se fâche encore la responsable.

L'inégalité homme-femme ne se limite d'ailleurs pas qu'aux salaires. L'étude s'est également penchée sur les avantages extralégaux comme les voitures et les téléphones de société, dont peuvent bénéficier certains travailleurs. Ici encore, mieux vaut être un homme qu'une femme. " Systématiquement, ces avantages sont inférieurs pour les femmes, à l'exception des transports en commun ", lance la directrice de Jump. L'écart est également fort marqué pour la contribution à une pension complémentaire et les stock-options. Ces dernières sont bien moins importantes pour les dames : " 0,52 % des femmes et 1,06 % des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 13.043,53 euros, contre 7.847,75 euros pour les femmes ", indique le rapport.

TRENDS.LEVIF.BE

28.08.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Différence statutaire



Anne Lafère, CEO d'Artexis Easyfairs.

Autre constat, l'inégalité salariale ne touche pas le monde du travail de la même façon partout. Les fonctionnaires ont ainsi des salaires plus équitables que les employés et les ouvriers. Plus surprenant, les femmes statutaires y sont même mieux payées en moyenne que les hommes. " Une nouvelle fois, il faut analyser avec précaution les chiffres. Si elles sont effectivement mieux rémunérées sous ce statut, on constate qu'elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à être statutaires. Pourtant, les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique que les hommes ", nuance encore la responsable de Jump.

Tout n'est pas noir pour autant. La Belgique fait d'ailleurs figure d'assez bon élève à l'échelle de l'Europe, qui affiche en moyenne 16 % de différence salariale. Une amélioration est également visible dans les statistiques belges. " Dix ans après le premier rapport officiel de l'écart salarial en Belgique, le chemin accompli est important. L'écart salarial sur base des salaires horaires s'élevait à 13,6 %. Celui sur base des salaires annuels, jusqu'à 25,3 % ", souligne, dans un communiqué, Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui précise néanmoins que de nombreux obstacles subsistent encore. Pour la responsable de Jump aussi, le chemin est encore long : " Il faut casser ces idées stéréotypées qu'on a des genres et de l'attitude face au travail. Les choses évoluent et le fait d'avoir désormais plus de femmes sortant des études supérieures que d'hommes devrait faire changer les choses. Mais rien ne se fait naturellement ", conclut la responsable.

Par Arnaud Martin.

Un logiciel pour objectiver les augmentations de salaire

Eviter la discrimination salariale est un défi majeur pour un responsable des ressources humaines. Comment reconnaître la valeur d'un collaborateur et savoir la chiffrer de manière relative ? Difficile parfois d'y voir clair : qui mérite une augmentation et de combien ? Pour trouver la réponse idéale, YoumanCapital, une entreprise belge d'édition de logiciels, a mis en place depuis trois ans une application baptisée Reward Advisory Tool.

Ce logiciel, reposant sur une grille d'analyse très détaillée, permet de déterminer comment partager les salaires. Afin d'être la plus objective possible, l'application ne tient pas compte de critères individuels comme l'ancienneté, le sexe ou l'âge. A ceux-ci, la société en a préféré d'autres, répartis en quatre catégories : les compétences, la performance, le talent futur et le risque de perdre le collaborateur. Dans chacun de ces registres, différentes sous-catégories sont répertoriées, représentant les différents niveaux d'acquisitions, pouvant, par exemple, aller de "débutant" à "gourou" pour l'axe des compétences, ou de "insatisfaisant" à "excellent" pour le registre des performances.

TRENDS.LEVIF.BE

28.08.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

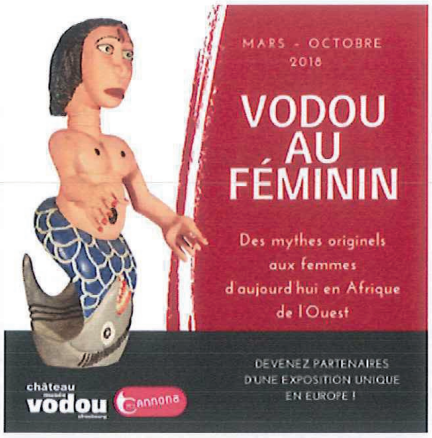
Ref : 27075

"Il suffit alors d'indiquer les niveaux requis dans les quatre catégories pour obtenir les augmentations. L'algorithme répartira alors la hausse de salaire entre les collaborateurs en fonction des résultats calculés", détaille Reggy-Charles Degen, *managing partner* de YoumanCapital et par ailleurs, également professeur à l'ULB. Au final, le logiciel propose une hausse de salaire personnalisée pour chacun des travailleurs. "Les variations sont parfois de plusieurs points de pourcentage. Mais tout le processus est justifiable. Le manager est libre de suivre ou non les recommandations. Néanmoins, s'il change un résultat dans le logiciel, la modification sera annotée. C'est donc très intéressant pour les syndicats, par exemple, qui peuvent vérifier la pertinence des choix de la direction. Avec ce système, il n'est plus possible de discriminer une femme simplement en raison de son sexe", explique le responsable.

L'entreprise propose déjà son logiciel dans une quarantaine de pays. Parmi ses clients, elle compte notamment l'entreprise Artexis EasyFairs, spécialisée dans la gestion de salles d'exposition et l'organisation d'événements. "C'est un logiciel utile pour avoir plus de transparence dans notre politique salariale. On l'utilise également pour le recrutement", explique la COO, Anne Lafère, qui apprécie l'objectivité qu'apporte une telle application. "Cela nous aide, par exemple, à justifier à quelqu'un qui le demande, pourquoi nous ne l'augmentons pas. C'est souvent difficile de l'expliquer car nous n'avons pas vraiment de ressources physiques pour soutenir un choix. Mais c'est également positif dans le sens inverse. Nous pouvons remarquer le mérite de certaines personnes qui n'oseront pas nécessairement faire la démarche de demander une hausse de salaire. Les résultats peuvent nous permettre d'en proposer une spontanément, ce qui est déjà arrivé", continue la COO. Toutefois, il est difficile de juger si le logiciel a permis de diminuer les inégalités salariales hommes-femmes. "Le critère n'étant justement pas repris dans l'application, nous n'avons pas cette donnée directement et nous n'avons pas fait d'enquête en interne. Mais depuis que nous l'utilisons, on a pu constater une hausse du nombre de femmes à des postes de managers. Mais là aussi, il est également difficile de voir s'il existe une causalité", explique encore Anne Lafère.

MYANNONA

29.08.2017



Une exposition exceptionnelle à financer

Le Musée Vodou basé à Strasbourg organise une exposition destinée à faire (re)découvrir à un large public la richesse de la représentation de la Femme dans le culte vodou.

La campagne, et donc la contribution des internautes, permettra l'extension de cette manifestation au-delà de nos frontières.

Soyez partie prenante de l'aventure sur MyAnnona dès la 1ère semaine de septembre

Inscription sur MyAnnona



Une belle surprise pour la rentrée

MyGatô va lancer sa campagne de crowdfunding pour financer l'évolution de son offre.

L'atelier gourmand a décidé en effet de créer un nouvel espace pour accueillir encore plus de pâtissiers débutants ou performants.

Vous pourrez contribuer à ce projet sur MyAnnona et recevoir des contreparties alléchantes dès la 2è semaine de septembre

Inscription sur MyAnnona

MYANNONA

29.08.2017



Paris, 21 septembre 2017

Be or not to be a boss ? La question ne se posera plus après avoir participé à cette journée

A ne pas manquer : l'intervention de **Beryl Bès**, sur le crowdfunding.

Cette année ce RDV essentiel aura lieu dans les locaux de Microsoft à Paris.

Pour en savoir plus



Pendant tout l'été, MyAnnona vous a présenté des portraits de femmes d'entreprise, des femmes engagées, inspirantes.

Abonnez-vous à notre page FB pour retrouver cette saga.

#entreprenariat #entreprenariatfeminin #FDJmyannona #4WomenPower

---



MYANNONA

29.08.2017



Dernière minute, à lire l'interview de notre créatrice dans Cosmopolitan

Beryl Bès fondatrice Corinne Kurek co-fondatrice

+33 482531747 +33 677917636

Vous appréciez MyAnnona : suivez nous

Facebook Twitter LinkedIn Email Website Google Plus YouTube Blog

Propulsé par www.gecom-services.com

Copyright © 2017 MyAnnona SAS, All rights reserved.

La news de MyAnnona

Je souhaite me désinscrire Mettre à jour mes préférences

MailChimp

CHALLENGE.FR

29.08.2017

Entreprise

Egalité homme-femme: cet homme veut changer la mentalité des cadres dirigeants

Par Louise Sallé le 08.06.2017 à 07h00

ENTRETIEN Pour sa 6ème édition, le forum Jump s'est penché sur le rôle des hommes dans la lutte pour l'égalité professionnelle. Bill Proudman, co-fondateur et président de la société de conseil White Men As Full Diversity Partners (WMAFDP), revient sur ses méthodes pour faire bouger les entreprises.



Bill Proudman, co-fondateur et président de la société de conseil White Men As Full Diversity Partners (WMAFDP), lors du Forum JUMP à Paris le 1er juin 2017.
MURIEL VANDERSMISSEN

Bill Proudman, co-fondateur et président de la société de conseil White Men As Full Diversity Partners (WMAFDP), parcourt le monde afin de sensibiliser les entreprises à la question du genre. Il s'intéresse tout particulièrement à une catégorie d'individus, celle qui a le plus de chemin à parcourir: les hommes « blancs » et « hétérosexuels », issus du monde occidental. Intervenant au Forum Jump Paris 2017« L'égalité professionnelle: Dépassez les bonnes intentions! », jeudi 1er juin, Bill Proudman a rappelé que « les problèmes d'inégalités concernent tout le monde, et pas seulement les femmes ». Face à lui, des cadres de grandes entreprises (Orange, BNP Paribas, Sodexo...) qui ont tous vécu à leur manière l'inégalité hommes-femmes dans leur profession.

« Mon chef ne me confie pas de mission en pays « à risque », sous prétexte que c'est trop dangereux pour moi en tant que femme » confie une journaliste qui travaille pour un média chinois. Pour Bill Proudman, l'inégalité découle d'abord de pensées « réflexes », que les hommes, mais aussi les femmes, formulent dans leur tête automatiquement en raison de leur culture et de leur manière de vivre. « La question du genre doit se régler sur le long terme, on ne doit pas s'attendre à un résultat avec des chiffres. Il faut changer les mentalités en profondeur, observer quelles résistances sont à combattre dans les esprits ». Les quotas, par exemple, ne résolvent pas le problème si l'on considère toujours les femmes de la même façon. Il faut selon lui cibler les plus privilégiés, les hommes, surtout les dirigeants d'entreprises, afin de deviner leur façon de penser et de remédier à leurs préjugés ayant directement un impact sur la société.

CHALLENGE.FR

29.08.2017

Les hommes "blancs" et "hétérosexuels" sont, de nos jours, les moins discriminés en entreprise. Ce sont aussi les plus réticents au changement. Pourtant, ce sont eux qui occupent les postes les plus importants au pouvoir de décision considérable. Ils ont la capacité de faire changer radicalement les choses. Pendant trop longtemps, on les a exclu de la réflexion sur les inégalités dans le monde du travail, sous prétexte qu'ils en était responsables. C'est une grosse faute car il ont désormais un retard conséquent à rattraper.

La théorie de Bill Proudman est la suivante: si l'on change le regard de cette classe privilégiée, on peut jouer sur l'inclusion de tous ceux qui sont en minorité. Les femmes se mobilisent beaucoup sur la question du genre. Mais si l'on veut changer les choses, il faut se mettre à la place des hommes, les faire participer au débat, voir comment ils perçoivent le monde et leur faire réaliser par eux-mêmes qu'ils ont une vision biaisée.
« Surtout, écoutez-vous! Même si vous n'êtes pas d'accord, cherchez à vous placer dans un autre mode de penser que le vôtre. » L'ouverture est la clé de l'émancipation.

Bill Proudman a répondu aux questions de Challenges.

Nous sommes basés aux Etats-Unis mais nous avons des antennes en Europe, à Singapour et en Australie. WMAFDP est tournée vers l'international, nous intervenons partout. De fait, il faut pouvoir composer avec les différentes cultures afin d'arriver à un changement visible au niveau mondial. WMAFDP est une société privée, née il y a vingt ans afin de conseiller les entreprises sur l'inclusion de ses employés. Les « hommes blancs », souvent hauts placés dans la hiérarchie, ont par le passé été exclus de la lutte contre les inégalités et WMAFDP s'engage désormais à les faire participer activement. Sans oublier bien sûr de travailler avec les autres catégories sociales, mais différemment.

On travaille de façon systémique. C'est-à-dire que l'on n'arrive pas avec un programme d'entraînement à appliquer mais on réfléchit à chaque fois différemment pour chaque entreprise. On anime des ateliers, on écoute les témoignages, et on joue sur le courage, la confiance que chacun doit regagner. On ne résout pas la question du genre comme si c'était une fin en soi. On fournit des outils pour permettre d'y réfléchir, de mieux la comprendre. Notre travail consiste à changer les mentalités, afin de modifier les comportements pour enfin transformer les cultures. Tout cela se fait sur le long terme.

On travaille avec les cadres dirigeants en priorité. Il nous faut leur soutien pour avancer, sinon ça ne dure pas. C'est une leçon que l'on a retenue avec nos vingt ans d'expérience. Donc oui, de cette manière, on obtient des résultats car on fait principalement pression sur la direction d'une entreprise pour être actrice de changement. D'où notre nom: il faut cibler les classes privilégiées les plus influentes, comme les hommes « blancs », pour entraîner une transformation en profondeur des mentalités par des actions concrètes. En dix ans, on peut très clairement noter l'augmentation du nombre de femmes en entreprise. Mais il ne faut pas que cela devienne une obsession des chiffres, ce à quoi les entreprises sont habituées à faire. Cela donne lieu à des gens démotivés car leur poste ne leur convient pas où ne se sentent pas à leur place. Le progrès ne peut se mesurer quantitativement.

Les employés veulent se sentir écoutés, reconnus pour leur valeur, et respectés en tenant compte de leur identité et particularismes. Si c'est le cas, ils peuvent faire n'importe quoi pour une entreprise. Il ne s'agit pas de traiter chacun d'eux différemment mais de motiver chacun à leur manière, de les comprendre sans les juger. Par exemple, on ne peut pas demander à une femme d'agir comme un homme, d'être motivée comme lui en se comportant de la même façon. C'est impossible, ça ne marche pas et ça décourage. Il faut par exemple interpréter

CHALLENGE.FR

29.08.2017

la maxime chrétienne dans l'autre sens. On est habitué à dire : « Faisons à l'autre ce que l'on aimerait qu'il fasse pour nous », mais il faut comprendre : « Faisons à l'autre ce qu'il aimerait que l'on fasse pour lui ».

Le phénomène s'étend de plus en plus, et concerne les hommes. Trump, Poutine, Erdogan, les dirigeants philippin et vénézuélien, et beaucoup d'autres reviennent à une masculinité assumée, autoritaire, voire fasciste. C'est un problème mondial. Aux Etats - Unis, par exemple, c'est un sujet sensible pour les jeunes garçons qui ont des difficultés à affirmer leur identité. Ils mettent plus de temps que les filles à s'émanciper et à acquérir leur maturité. Les réseaux sociaux et la pornographie diffusent des images de femmes-objets et contribuent à déformer leur vision. Mais je reste optimiste sur le potentiel de la nouvelle génération. Beaucoup se posent des questions sur les inégalités, débattent... Jeune, je n'avais même pas conscience des discriminations sexistes. Je n'en parlais pas, je me contentais de me comporter comme ma classe sociale me le suggérait. Le monde a beaucoup changé depuis les quarante dernières années. Cependant, avec des mouvements féministes de plus en plus développés, les hommes se sentent « menacés » par les femmes qui revendiquent une place prépondérante dans la société. C'est pour cela que les hommes doivent être acteurs, et non mis à l'écart, de la lutte pour l'égalité professionnelle.

COMMENTER

© Challenges - Les contenus, marques, ou logos du site challenges.fr sont soumis à la protection de la propriété intellectuelle. Audience certifiée par

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Vlaamse Editie

Date : **01/09/2017**
Page : **80-82**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Dejond, Aurélia**

Circulation : **23181**
Audience : **79090**
Size : **1325 cm²**



Dresscode: seksistisch

Waar het op de sociale netwerksites over gaat? De lengte van de jurk die Brigitte Macron draagt!

Werkomgevingen zijn soms te macho, en werkgevers beoordelen vrouwen soms nog op hun uiterlijk in plaats van op hun capaciteiten. Sommigen staan er zelfs op dat we in een rok en op pumps rondtrippelen... Een onderzoek naar die opgelegde, stereotiepe vrouwelijkheid.

Tekst Aurélia Dejond

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Een maandagochtend in Brussel. Marie aarzelt tussen een zwart broekpak en een bordeaux wikkeljurk. "In die jurk voel ik me meer op mijn gemak, maar ik ben bang dat de directieraad alleen op het uiterlijk zal afgaan en me te vrouwelijk zal vinden, omdat de vergadering overwegend uit mannen bestaat." Op haar zesendertigste klimt deze jonge leidinggevende in de hiërarchie van een multinational, maar ze vreest voor modeblunders. "Een van mijn collega's is op weg naar de top afgeremd vanwege haar kledingstijl, die blijkbaar niet bij de bedrijfscode en -waarden paste. Ik ben dus voorzichtig, hoewel het me moeilijk valt om mijn persoonlijkheid aan banden te leggen", legt de jonge vrouw uit. Dat is niet de keuze die Isabella Lenarduzzi maakt. Zij ijvert voor meer gendergelijkheid in de wereld van werk en ondernemerschap, en als ze in 2006 JUMP opricht, kiest ze bewust voor roze als symboolkleur. "In de zakenwereld is roze niet aanvaard én niet aanvaardbaar. Maar ik eis die keuze op: het is een manier om een standpunt in te nemen en om het professionele milieu aan de ongelijkheid te herinneren. Want die heerst nog altijd in de sector, en wel zolang roze wat anders is dan zwart, blauw of grijs", legt het Belgische boegbeeld van de strijd voor gelijkheid tussen man en vrouw uit. Ze vindt het jammer dat onze maatschappij van vrouwen verlangt dat ze mannen zijn, net als de rest. "Waarom zouden wij zogenaamde mannenkleuren moeten dragen om beter in de mal te passen van een patriarchale maatschappij? Ik sta een inclusieve professionele wereld voor, maar op dit moment worden veel vrouwen met dezelfde talenten, competenties en knowhow als mannen nog té vaak in hun loopbaan afgeremd. Het blijft moeilijk om je te doen gelden: wij worden éérst beschouwd als vrouwen, of als lustobjecten zelfs, 'neukmateriaal of geen neukmateriaal'!" hekelt deze feministe.

Schoonheid versus verstand

Stijl- en persoonlijkheidscoach Brigitte Kessel begeleidt vaak vrouwen die de dresscode op het werk en hun persoonlijkheid beter op elkaar willen afstemmen. "Ons geslacht roept ons altijd tot de orde. Dat maakt het zo moeilijk om te ontsnappen aan de regels, zeker in de werkomgeving, waar je heel heftige reacties kan krijgen als je de kledingnormen naast je neerlegt", legt deze vrouw uit, die voorstelt om van je geslacht een tool te maken. "Stijl belichaamt ons binnenste, onze persoonlijkheid. Hoe beter het werk dat je levert, hoe beter je je plek vindt in de professionele wereld waarin je je beweegt. Omdat je je geslacht niet kan wegdenken én omdat mannen ons in de eerste plaats - zelfs onbewust - als vrouw zien, moet je een goed evenwicht zoeken tussen je voorkomen en je zijn zonder jezelf te verloochenen, met respect voor jezelf." Isabella Lenarduzzi denkt in dezelfde richting: je zit sowieso in een vakje 'vrouw' of 'man', maar we moeten uit die karikatuur van een gespleten maatschappij raken: "Ofwel ben je mooi, ofwel ben je intelligent. Het blijft blijkbaar moeilijk om allebei te zijn, en dat al generaties aan een stuk. Ons uiterlijk is een geweldige communicatietool voor ons vrouwen, net als voor mannen: we zouden er onze bondgenoot van moeten maken!" beklemtoont de feministe, in haar compleet roze outfit. Blandine, 41 jaar, is commercieel medewerkster bij een groot automerk. Zij heeft haar beroepsleven zien veranderen toen ze dat besefte. "Omdat mij werd gezegd dat ik heel capabel was, stond ik mezelf niet toe om vrouwelijk te zijn, want ik wilde niet te horen krijgen dat ik mijn vrouw-zijn gebruikte om carrière te maken. 'Wees lelijk en presteer', luidde de boodschap, het tegendeel van 'Sois-belle et tais-toi'. Ik heb beslist om een beroep te doen op een imagoconsultant, zodat ik meer mezelf durfde te zijn. Ik kreeg meer zelfvertrouwen en al snel vond ik mijn plek binnen het bedrijf. Twee jaar later werd ik overgeplaatst en nu ben ik verantwoordelijk voor de verkoopafdeling Benelux", besluit deze veertiger, die haar uniforme, mannelijke garderobe heeft durven inruilen voor de outfits van een echte vrouw die goed in haar vel zit. Brigitte Kessel is niet verwonderd: "Het blijft een typisch vrouwelijk probleem. De druk naar looks toe is enorm én je looks worden meteen geïnterpreteerd. Veel vrouwen zijn bang om te vrouwelijk te zijn, en dus niet geloofwaardig. Hoe dan ook zijn we vaak té of niet genoeg: te sexy, niet vrouwelijk genoeg, te saai of te ordinair... en dat kan ons zelfvertrouwen ondermijnen!"

Mevrouw Nobody versus Brigitte Macron

Isabella Lenarduzzi kan erover blijven praten. "Het is een alomtegenwoordig gegeven, ook in de media. Kijk maar hoe de kledingkeuzes van Brigitte Macron onder de loep worden genomen, geanalyseerd en bekritiseerd. Vind je het normaal dat de lengte van haar jurken controverses ontketent? Idem voor →

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

het laatste festival van Cannes, waar de jurken belangrijker leken dan het talent van de actrices", zegt ze spijtig. In mei jongstleden veroorzaakte een e-mail van de ULB opschudding op internet en op sociale netwerksites. In die mail werd aan de studentes geadviseerd om 'mooie decolletés' te dragen voor de diploma-uitreiking aan het einde van het academiejaar. "Maar hoewel de druk minder groot is bij mannen, moet je toch toegeven dat ook hun zijsprongetjes niet noodzakelijk door de vingers worden gezien. Denk maar aan de kreten van verontwaardiging die voormalig president Barack Obama oogstte, toen hij tot zijn schande eens een pak in een lichte kleur had aangedurfd... Internet stond meteen op ontploffen! Sindsdien heeft hij het nooit meer aangedurfd om iets anders te dragen dan zijn donkere pak, dat een soort dagelijks uniform werd. Zijn uniform heeft hem verdere opmerkingen bespaard tijdens de rest van zijn ambtstermijn", glimlacht Isabelle Lenarduzzi, die eraan herinnert hoe makkelijk het voor mannen is om kledingvoorschriften te volgen. Richard Stewart, een Canadese burgemeester en ex-kamerlid, wilde dat bewijzen: hij droeg vijftien maanden aan een stuk hetzelfde kostuum om seksisme aan te klagen. Zo 'marineblauw, effen en vreselijk saai' dat niemand had opgemerkt dat hij meer dan een jaar lang nooit iets anders had aangetrokken. Hij hekelde onder andere mails van kiezers die van leer trokken tegen verkozen kandidates omdat die zich "te opvallend" of "ongepast" kleedden, verklaarde hij in een interview op CBS. Fleur, 38 jaar, de nummer twee in een bloeiend bedrijf, kent dat soort commentaar maar al te goed. "Zodra ik een kleur aandurf of een mouwloze top, naaldhakken of een bescheiden decolleté draag, word ik tot de orde geroepen. Collega's, zowel mannen als vrouwen, vinden mijn outfits 'niet aangepast aan de omstandigheden' of zelfs 'te sexy'. Ik leg me daarbij neer, maar voel me gekwetst in mijn vrouwelijkheid." Zulke reacties van collega's zijn allesbehalve onbeduidend, als je weet dat 93% van een boodschap non-verbaal is en dat je in de eerste plaats op uiterlijkheden wordt beoordeeld. "En omdat mensen nu eenmaal geslachtelijke wezens zijn, interpreteren sommigen uiterlijkheden nog te vaak verkeerd", verklaart Brigitte Kessel.

Een sekse die je niet loslaat Aan de kledingnormen ontsnappen blijft dus een groter taboe dan je zou denken: bij sommige bedrijven staat de kledingcode zelfs in het arbeidscontract vermeld. Bij andere bedrijven is het een ongeschreven, onuitgesproken wet. "Op de bank waar ik werk, beslaat die code bijna veertig pagina's!" getuigt Deborah, een Luiks kaderlid van 45. "Uiteindelijk zie ik ook in dat die een soort van vrijheid biedt. Of je nu vrouw of man bent, je wordt niet op je uiterlijk beoordeeld, maar op je werk, je kennis van zaken en je toegevoegde waarde voor het bedrijf. En je krijgt nooit een opmerking, je loopt nooit risico op een misplaatst woord of een ongepast gebaar, zogezegd omdat je een decolleté of een te korte rok draagt. Zo'n code is de sleutel van een stimulerend beroepsleven", vindt ze. Een neutrale of zelfs opgelegde outfit... Zou een soort van uniform misschien de sleutel vormen tot een inclusievere professionele wereld, waarin meer gelijkheid heerst en waarin mensen minder worden gediscimineerd om hun geslacht? Dat is nog niet zo zeker, als je sommige getuigenissen hoort, zoals die van Sonia, een verpleegster van 29: "Elke dag krijg ik wel een opmerking te slikken van een collega-verpleger of een arts. 'Ik heb altijd al over uniformen gefantaseerd', 'Klopt het dat verpleegsters daaronder niets aanhebben?'... en word bijna voor frigide uitgemaakt als ik hun duidelijk maak dat ik moe word van die opmerkingen, elke dag weer." Idem dito voor Céline en Jessica, twee politieagentes van 35 en 42 jaar, en voor Manon, Sandrine en Nathalie, militairen van 25, 37 en 48 jaar. Het is blijkbaar moeilijk om je geslacht te verbergen, welke kleding je ook draagt. — A.D.J.

De do's & don'ts van Brigitte Kessel

Do's

Kies voor een boven- en onderstuk in dezelfde kleur: dan zie je er slanker uit. Het geeft je figuur lengte, waardoor je gezag uitstraalt. Dat beïnvloedt hoe anderen naar jou kijken.

Gebruik je kleding strategisch: kleed je zoals je dat zou doen op de positie die je ambieert. Zo straal je uit wat je kan/wilt zijn.

Leuk elke outfit op met een rood (of fuchsia, magenta...) accent: nagellak, een juweel, een sjaal, een ceintuur... Rood symboliseert kracht, energie en macht.

Don'ts

Vermijd zwart. Het kan uniformachtig overkomen en uitstralen dat je je toevlucht neemt tot een kleur die zogenaamd iedereen staat.

Vermijd uitersten: een te korte rok/jurk, een te diep decolleté, te veel leer... Ze kunnen een optimale communicatie in de weg staan, zelfs als je een sterke persoonlijkheid hebt.

Outfits die te veel huid (armen, benen...) tonen. Daarin stel je je meer bloot aan mannenblikken, of je dat nu wilt of niet. Je wordt meer gerespecteerd als je je wat discreter kleedt.

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/09/2017**
Page : **80-84**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Dejond, Aurélia**

Circulation : **24661**
Audience : **195610**
Size : **2391 cm²**



Dress codes sexistes

La réaction sur les réseaux sociaux : la longueur de la robe de Brigitte Macron!

Le milieu du travail est parfois trop machiste et les femmes encore jugées sur leur apparence, plutôt que sur leurs compétences. Certains employeurs exigent même que nous portions des jupes et des hauts échancrés. Enquête sur une féminité stéréotypée imposée.

Par Aurélia Dejond

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bruxelles, un lundi matin. Marie hésite entre un tailleur pantalon noir et une robe portefeuille bordeaux. «*Je me sens plus à l'aise dans cette robe, mais je crains que le conseil de direction ne s'arrête à cette seule apparence et me trouve trop féminine dans une réunion majoritairement masculine.*» A 36 ans, cette jeune cadre dans une multinationale gravit les échelons professionnels, mais a peur des fashion faux pas. «*Une de mes collègues a été freinée dans son ascension par son style vestimentaire, qui ne correspondait clairement pas aux codes et aux valeurs de l'entreprise. Je reste donc prudente, même si brider ma personnalité me pèse*», explique la jeune femme. Un choix que n'a pas fait Isabella Lenarduzzi, qui œuvre pour promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail et de l'entrepreneuriat. Quand elle fonde JUMP en 2006, elle choisit délibérément le rose comme couleur phare. «*Quand on parle business, le rose est inaccepté et inacceptable. Mais c'est un choix que je revendique, une manière de prendre position et de rappeler au monde professionnel que tant que le rose n'est pas égal au noir, au bleu ou au gris, c'est que le secteur reste inégalitaire*», explique cette figure de proue du combat pour l'égalité femmes-hommes en Belgique et qui regrette que la société demande aux femmes d'être des hommes comme les autres. «*Pourquoi devrions-nous porter des couleurs dites masculines pour mieux coller au moule imposé par une société patriarcale ? Je prône un monde professionnel inclusif or, actuellement, beaucoup de femmes qui ont du talent, des compétences et un savoir-faire égal à celui des hommes, sont encore trop souvent bridées dans leur parcours professionnel. Il reste difficile de se faire valoir, nous sommes considérées comme des femmes d'abord, voire des objets sexuels, "baisables ou pas baisables" !*», fustige la féministe.

Beauté vs intelligence Brigitte Kessel, consultante en style et personnalité, coache entre autres pas mal de femmes pour une adéquation la plus pertinente possible entre les codes du travail et la personnalité de chacune. «*Notre genre nous rappelle toujours à l'ordre. D'où la difficulté d'échapper aux codes, d'autant plus dans le milieu du travail qui peut se montrer très violent dès que l'on sort des normes vestimentaires*», explique celle qui propose, du coup, de faire de son genre un outil. «*Le style incarne notre fond, notre personnalité. Mieux on le travaille, mieux on prendra sa place au sein de l'univers professionnel dans lequel on évolue. Puisqu'il est impossible de faire abstraction de notre genre et qu'un homme nous voit d'abord comme une femme - même inconsciemment - l'objectif est de trouver le meilleur équilibre entre le paraître et l'être, sans se renier et en se respectant.*» Isabella Lenarduzzi va dans le même sens : on est de toute façon dans une case *femme* ou *homme*, il faut réussir à sortir de la caricature d'une société duale. «*On est soit belle, soit intelligente. Etre les deux à la fois semble toujours aussi compliqué, de génération en génération. L'apparence est un formidable outil de communication pour nous toutes, autant que pour les hommes, on devrait toutes en faire notre alliée !*», insiste la féministe toute de rose vêtue. Blandine, 41 ans, attachée commerciale pour une grande marque automobile, a vu sa vie professionnelle basculer quand elle s'en est rendu compte. « *Comme on me disait très compétente, je m'interdisais d'être féminine, de peur qu'on me dise que je me servais de mon statut de femme pour évoluer professionnellement. C'était "Sois moche et performante", le contraire de "Sois belle et tais-toi". J'ai décidé d'avoir recours à une coache en image pour oser être plus en phase avec moi-même. J'y ai gagné en assurance et du coup, j'ai réussi à mieux trouver ma place au sein de la boîte. Deux ans plus tard, j'ai été mutée, je suis actuellement responsable du pôle commercial du Benelux*», constate la quadragénaire qui a osé troquer sa garde-robe passe-partout et masculine contre des tenues de vraie femme qui s'assume. Brigitte Kessel n'est pas étonnée. «*Cette problématique reste typiquement féminine. La pression est énorme quant à l'apparence, qui est immédiatement décodée. Beaucoup ont peur d'être trop sexuées, donc pas crédibles. Quoi qu'il en soit, on est souvent trop ou pas assez : trop sexy, pas assez féminine, trop passe-partout ou trop vulgaire... cela peut miner notre confiance en nous !*»

Madame Tout-le-monde vs Brigitte Macron

Isabella Lenarduzzi est intarissable sur le sujet. «*Il est omniprésent, également dans les médias. Il suffit de voir à quel point les tenues vestimentaires de Brigitte Macron sont scrutées, analysées, critiquées. Est-il normal que la longueur de ses jupes fasse polémique ? Idem pour le dernier festival de Cannes, où les robes semblent plus importantes que le réel talent des actrices*», déplore-t-elle. En mai dernier, un mail de l'ULB avait suscité l'émoi chez les internautes →

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

et sur les réseaux sociaux. On y conseillait aux étudiantes de porter de «*jolis décolletés*» pour la remise des diplômes de fin d'année. « *Cela dit, même si la pression est moins grande chez les hommes, il faut reconnaître qu'on ne leur pardonne pas nécessairement non plus les pas de côté. Souvenons-nous du tollé qu'avait suscité l'ancien président des Etats-Unis, Barak Obama, la fois où il a eu le malheur d'oser un costume clair... La Toile s'était aussitôt enflammée ! Depuis, il n'a jamais plus quitté son costume sombre, sorte d'uniforme quotidien qui a eu le mérite de lui éviter toute remarque pendant la suite de son mandat*», sourit Isabelle Lenarduzzi, qui rappelle à quel point il est facile pour les hommes de coller aux normes vestimentaires. Richard Stewart, bourgmestre canadien et ancien député, a d'ailleurs voulu le prouver et a porté le même costume pendant quinze mois d'affilée pour dénoncer le sexisme. «*Bleu marine, uni et très ennuyeux*», personne n'avait remarqué qu'il ne s'était jamais changé en plus d'un an. Lui qui dénonçait, entre autres, les mails d'électeurs en colère contre des élues dont les tenues étaient «*trop voyantes ou déplacées*», expliquait-il dans une interview à CBS. Fleur, 38 ans, numéro deux d'une entreprise prospère, en fait régulièrement les frais. «*Dès que j'ose une couleur ou que je porte un haut sans manches, des talons aiguilles ou un petit décolleté, je me fais rappeler à l'ordre. Des collègues, femmes comme hommes, estiment mes tenues "hors contexte", voire "trop sexy". Je me résigne, mais je me sens blessée dans ma féminité.*» Réactions de collègues loin d'être banales, quand on sait que 93 % d'un message est non verbal et que l'on est jugée avant tout sur ces signes extérieurs ! «*Et comme nous sommes sexuées, certain/es interprètent encore trop souvent mal une apparence*», commente Brigitte Kessel.

Un genre qui colle à la peau Sortir des normes vestimentaires reste donc plus tabou qu'on ne le croit, au point que certaines entreprises n'hésitent pas à inscrire le code vestimentaire dans leur contrat. Pour d'autres, il est non écrit et implicite. «*Dans la banque où je travaille, ce code fait quasiment 40 pages !*», témoigne Déborah, Liégeoise de 45 ans. «*J'ai fini par y voir toute la liberté que cela offre. Femme ou homme, on n'est pas jugé sur son apparence, mais uniquement sur son travail, ses compétences, la valeur ajoutée que l'on apporte à une entreprise. Et jamais on ne risque une remarque, voire une parole ou un geste déplacé sous prétexte qu'on porte un décolleté ou une jupe trop courte. Ce genre de code est la clé d'un quotidien professionnel plus épanouissant* », selon cette cadre. Tenue neutre, voire imposée... une sorte d'uniforme serait-il la clé d'un univers professionnel plus inclusif, plus égalitaire et où le genre soit moins pénalisé ? Pas sûr, à entendre certains témoignages, comme celui de Sonia, infirmière de 29 ans. «*Je suis quotidiennement apostrophée par mes collègues infirmiers ou médecins. "J'ai toujours fantasmé sur les uniformes", "C'est vrai qu'une infirmière ne porte rien en-dessous ?"... et je me fais quasiment traiter de frigide parce que je leur fais comprendre que leurs remarques journalières me fatiguent.*» Idem pour Céline et Jessica, policières de 35 et 43 ans, ou encore Manon, Sandrine et Nathalie, militaires de 25, 37 et 48 ans. Il semble bien difficile de réussir à gommer son genre, quel que soit l'habit, qui fait décidément le moine. — A.D.J.

Les six fondamentaux de Brigitte Kessel

A adopter

Privilégier un haut et un bas de la même couleur : ça amincit et donne de la verticalité à la silhouette, donc de l'autorité. Cela impacte concrètement ceux qui vous regardent.

Utiliser le vêtement de façon stratégique : on s'habille déjà comme on le ferait au poste que l'on brigue. On donne ainsi l'image de ce que l'on veut/peut être.

Agrémenter chaque tenue d'une petite touche de rouge (ou déclinaison : fuchsia, magenta, etc.) vernis à ongles, bijou, foulard, ceinture... Le rouge symbolise la force, l'énergie, le pouvoir.

A éviter

Le noir, très passe-partout et qui signifie «Je me rabats sur une couleur dont on dit qu'elle va à tout le monde». On le remplace par le taupe, le marine, le gris.

Les excès : jupe/robe trop courte, décolleté trop plongeant, trop de cuir, etc. L'excès empêche une communication optimale, même si on a une forte personnalité.

Les tenues dénudées (jambes, bras, etc.). On s'offre davantage et malgré soi aux regards sexués des hommes. On est plus respectée en étant plus couverte.

BRUXELLES MÉTROPOLE

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bruxelles Métropole

Date : **01/09/2017**
Page : **6**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **15423**
Audience : **23000**
Size : **163 cm²**



NEWS

Un logiciel pour l'égalité salariale hommes-femmes dans l'entreprise

YoumanCapital, société bruxelloise d'édition de logiciels de gestion des ressources humaines, a récemment lancé le Reward Advisory Tool. Une application SaaS qui permet d'objectiver les augmentations salariales des collaborateurs des entreprises, petites ou grandes, et cela en respectant leurs contraintes budgétaires. Elle fonctionne à partir d'un algorithme développé avec le monde universitaire de manière à n'utiliser que des critères objectifs, documentés et anonymes.

« *La loi, qui pourrait être d'application en Islande en 2020, obligera les entreprises des secteurs public et privé à appliquer un traitement salarial égalitaire entre les hommes et les femmes fournissant un travail de même valeur. Et c'est une très bonne chose* », souligne Reggy-Charles Degen, Managing Partner chez YoumanCapital, « *sans compter que les sociétés employant au moins 25 personnes devront obtenir une certification attestant qu'une telle politique égalitaire est bel et bien opérationnelle chez elles.* »

« *Le logiciel de YoumanCapital, qui va dans le sens du projet de loi islandais, répond aux attentes des organisations soucieuses de mettre en place une politique salariale équitable. Cela passe par des critères objectifs et une nécessaire transparence pouvant être audités par des contrôleurs internes ou externes. C'est donc un outil à considérer pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, même s'il ne peut prendre en compte les idées préconçues que nous pouvons tous avoir quand il est question du genre des personnes (le biais de genre)* », commente Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, qui promeut l'émancipation professionnelle des femmes.

À ce jour, le logiciel de YoumanCapital gère les augmentations de salariés en Belgique, mais également dans 6 autres pays d'Europe. Son déploiement est prévu sur les autres continents dans le courant de l'année 2017.

Info : www.thehrframework.com

BRUSSEL METROPOOL

01.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Brussel Metropool

Date : **01/09/2017**
Page : **6**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **15423**
Audience : **23000**
Size : **162 cm²**



NEWS

Software voor loongelijkheid van mar en vrouw in ondernemingen

YoumanCapital, een Brusselse uitgever van software voor humanresourcesmanagement, lanceerde zopas zijn Reward Advisory Tool. Deze SaaS-applicatie maakt het mogelijk de loonsverhogingen voor werknemers in kleine of grote ondernemingen te objectiveren en houdt tegelijk rekening met de budgetlimieten. Ze functioneert op basis van een algoritme dat in samenwerking met de academische wereld werd ontwikkeld om enkel objectieve, gedocumenteerde en anonieme criteria te hanteren.

"De wet, die in 2020 in IJsland van kracht zou kunnen worden, zal ondernemingen in de openbare en de privésector verplichten om mannen en vrouwen gelijk te verlonen voor gelijkwaardig werk. En dat is een heel goede zaak", benadrukt Reggy-Charles Degen, Managing Partner bij YoumanCapital. "Bovendien zullen bedrijven met minstens 25 werknemers een certificaat moeten verwerven dat bevestigt dat dit gelijkheidsbeleid bij hen wel degelijk van kracht is."

"De software van YoumanCapital integreert de intenties van het revolutionaire IJslandse wetsontwerp. Hij beantwoordt aan de verwachtingen van organisaties die een eerlijk loonbeleid willen voeren. Dit verloopt via objectieve criteria en met de nodige transparantie die audits van interne of externe controleurs kunnen doorstaan. Kortom: een tool om in overweging te nemen voor wie gelijke behandeling van mannen en vrouwen wil garanderen, zelfs als deze tool niet in staat is rekening te houden met de vooroordelen die ieder van ons weleens heeft in genderkwesties (de fameuze *gender bias*)", stelt Isabella Lenarduzzi, de oprichtster van JUMP, een initiatief voor de beroepsemancipatie van vrouwen.

Vandaag beheert de software van YoumanCapital loonsverhogingen in België en in 6 andere Europese landen. In de loop van 2017 zal worden gestart met de uitrol ervan in de andere werelddelen.

Info : www.thehrframework.com

BELGA.BE

11.09.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.belga.be

Date : **11/09/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.belga.be/fr/press-release/details-64266/?langpr=FR

Invitation presse conférence internationale « La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? »

12:35 11/09/2017
Source:

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

EMBARGO JUSQU'AU 22 SEPTEMBRE 2017, 11h
Invitation presse

« La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? »

Conférence internationale

Vendredi 22 septembre 2017

Le vendredi 22 septembre prochain, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes présentera les résultats de l'enquête « La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? » lors d'une conférence internationale.

Une enquête menée auprès d'environ 2000 travailleurs belges montre que la violence entre partenaires a un impact sur le fonctionnement d'une victime et de ses collègues. Les chiffres confirment que la violence entre partenaires n'est pas uniquement un problème privé et que tout employeur peut être confronté à ses conséquences. En outre, l'environnement de travail peut jouer un rôle dans la lutte contre la violence entre partenaires. C'est pourquoi l'Institut organise une conférence internationale lors de laquelle les résultats de l'enquête seront abordés, de même que des bonnes pratiques issues de l'étranger et les futures perspectives belges en la matière. Le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, ouvrira cette conférence, et la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, Zuhal Demir, fera part de ses réflexions à l'issue de la présentation des résultats de l'enquête. Des parties prenantes internationales présenteront également leur expertise dans le domaine.

La presse est cordialement invitée à assister à cette conférence entre 9h30 et 11h15. Un local sera mis à disposition pour réaliser des interviews.

Le dossier de presse, qui contient notamment les résultats de l'enquête et des témoignages de victimes, pourra vous être envoyé si vous en faites la demande par mail avant le 17 septembre auprès d'Eva Vergaert (eva.vergaert@igvm.belgie.be). Notre responsable presse vous fera alors parvenir le dossier le 19 septembre. Nous vous demandons également de signaler dans ce mail votre présence au moment destiné à la presse.

Vous trouverez le programme ci-dessous. Une traduction simultanée (français-néerlandais-anglais) sera assurée.

Détails pratiques

22 septembre, moment presse entre 9h30 (accueil à partir de 9h) et 11h15

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, salle Storck

Rue Ernest Blerot, 1

BELGA.BE

11.09.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

1070 Bruxelles

Près de la gare de Bruxelles-Midi

Programme

09h00 – 09h30 Accueil

09h30 – 09h45 Mot de bienvenue par Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

09h45 – 10h00 Discours d'ouverture par Kris Peeters, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi

10h00 – 10h40 Présentation du rapport de recherche de l'enquête belge – Barb MacQuarrie, University Western Ontaria, Canada

10h40 – 10h55 Intervention de Zuhal Demir, Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances

10h55 – 11h30 Pause-café

11h30 – 12h00 Présentation des résultats de recherche du projet « Safe at home, safe at work » de la Confédération Européenne des Syndicats – Cinzia Sechi ou Barbara Hellferich, Confédération Européenne des Syndicats

12h00 – 12h30 La violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail – Approche mondiale de la violence entre partenaires sur le lieu de travail, procédure de l'OIT en vue d'une convention sur la violence dans le monde du travail – Manuela Tomei, Directrice du Département Conditions de Travail et Égalité de l'Organisation internationale du Travail

12h30 – 12h45 Questions et réponses

12h45 – 14h00 Pause de midi – lunch

14h00 – 14h30 Recommandations de l'Institut en ce qui concerne la violence entre partenaires et son impact sur l'environnement de travail – Marijke Weewauters, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

14h30 – 15h15 Débat – L'approche de la violence entre partenaires au sein de l'environnement de travail : expertise et bonnes pratiques issues de l'étranger

Modératrice : Thérèse Boutsen, Direction générale Emploi et Marché du Travail, Affaires internationales, SPF ETCS

- Melissa Morbeck, auteure de l'étude de fond consacrée à l'article 17 de la Convention d'Istanbul, Corporate Alliance Against Domestic Violence (UK)

- Kees Jan Jacobs, Conseiller politique, Commune de Rotterdam (NL)

- Line Pelissier, Directrice Diversité auprès du Groupe Orange (FR)

15h15 – 15h30 Pause-café

15h30 – 16h30 Débat – L'approche de la violence entre partenaires au sein de l'environnement de travail au sein du secteur privé : visions pour la Belgique

BELGA.BE

11.09.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Modératrice : Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice JUMP

- Liliane Leroy, psychologue indépendante, ancienne coordinatrice pédagogique COFACE

- Francoise Kemajou, Pour la Solidarité, Réseau CARVE

- Patricia Biard, CSC

- Carinne Huberty, assistante sociale auprès de l'asbl Service social commun aux Services publics fédéraux horizontaux et à la Régie des Bâtiments

16h30 – 16h45 Conclusions finales

Date de publication:

Lun, 11/09/2017 - 12:32

BELGA.BE

11.09.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.belga.be

Date : **11/09/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.belga.be/nl/press-release/details-64269/?langpr=NL

Persuitnodiging internationale conferentie “Achtervolgt partnergeweld je op het werk?”

14:00 11/09/2017
Bron:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

EMBARGO TOT 22 SEPTEMBER 2017, 11u

Persuitnodiging

“Achtervolgt partnergeweld je op het werk?”

Internationale conferentie

Vrijdag 22 september 2017

Vrijdag 22 september stelt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tijdens een internationale conferentie de resultaten voor van de Belgische enquête “Achtervolgt partnergeweld je op het werk”.

Uit een bevraging van ongeveer 2000 Belgische werknemers, blijkt dat partnergeweld een impact heeft op het functioneren van een slachtoffer en diens collega’s. De cijfers bevestigen dat partnergeweld niet enkel een privéprobleem is en dat elke werkgever kan geconfronteerd worden met de gevolgen ervan. Bovendien kan de werkomgeving een rol spelen in de strijd tegen partnergeweld. Daarom organiseert het Instituut een internationale conferentie waarop de resultaten van de enquête, goede praktijken uit het buitenland en toekomstvisies voor België aan bod zullen komen. Minister van Werk Kris Peeters zal deze conferentie openen en Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Zuhal Demir zal haar reflecties brengen na de voorstelling van de onderzoeksresultaten. Ook internationale stakeholders zullen hun expertise in het domein toelichten.

U bent van harte uitgenodigd op het persmoment van deze conferentie dat plaatsvindt van 9u30 tot 11u15. Er zal een persruimte voor interviews worden voorzien.

Het persdossier met onder andere de onderzoeksresultaten en getuigenissen van slachtoffers kan u worden bezorgd indien u voor 17 september een mail stuurt naar Eva Vergaert (eva.vergaert@igvm.belgie.be). Op 19 september ontvangt u dan het dossier van onze persverantwoordelijke. Gelieve in deze mail ook te vermelden of u aanwezig zal zijn op het persmoment.

Het programma vindt u hieronder. Simultaanvertaling (Frans-Nederlands-Engels) wordt voorzien.

Praktische details

22 september, persmoment tussen 9u30 (onthaal vanaf 9u) en 11u15

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zaal Storck

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

BELGA.BE

11.09.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

In de buurt van het Zuidstation

Programma

09u00 - 09u30 Onthaal

09u30 - 09u45 Welkomstwoord door Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

09u45 - 10u00 Voorwoord door Kris Peeters, Vice-eersteminister en minister van Werk

10u00 - 10u40 Voorstelling van het onderzoeksrapport van de Belgische enquête – Barb MacQuarrie, University Western Ontario, Canada

10u40 - 10u55 Tussenkomst door Zuhal Demir, staatsecretaris voor Gelijke Kansen

10u55 - 11u30 Koffiepauze

11u30 - 12u00 Voorstelling van de onderzoeksresultaten van 'Safe at home, safe at work'-project van het Europees Verbond voor Vakverenigingen – Cinzia Sechi of Barbara Hellferich, Europees Verbond van Vakverenigingen

12u00 - 12u30 Geweld tegen vrouwen en mannen in de wereld van werk – Wereldwijde aanpak van partnergeweld vanuit de werkomgeving, IAO-procedure voor een conventie omtrent geweld in de wereld van werk – Manuela Tomei, directeur van de Afdeling Werkcondities en Gelijkheid van de Internationale Arbeidsorganisatie

12u30 - 12u45 Vragen en antwoorden

12u45 - 14u00 Middagpauze – lunch

14u00 - 14u30 Aanbevelingen van het Instituut in verband met partnergeweld en de impact ervan op de werkomgeving – Marijke Weewauters, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

14u30 - 15u15 Panel – De aanpak van partnergeweld in de werkomgeving: expertise en goede praktijken uit het buitenland

Moderator: Thérèse Boutsen, Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, Internationale Zaken, FOD WASO

- Melissa Morbeck, auteur van de achtergrondstudie over artikel 17 van het Verdrag van Istanbul, Corporate Alliance Against Domestic Violence (UK)

- Kees Jan Jacobs, senior beleidsadviseur, Gemeente Rotterdam (NL)

- Line Pelissier, directrice van de Groep Diversiteit, Orange (FR)

15u15 - 15u30 Koffiepauze

15u30 - 16u30 Panelgesprek – De aanpak van partnergeweld vanuit de werkomgeving: visies voor België

Moderator: Isabella Lenarduzzi, founding & managing directrice JUMP

BELGA.BE

11.09.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

- Liliane Leroy, onafhankelijke psychologe, voormalig pedagogisch coördinatrice bij COFACE

- Françoise Kemajou, Pour la Solidarité, Netwerk CARVE

- Patricia Biard, ACV

- Carinne Huberty, Sociaal assistent bij de vzw Gemeenschappelijke Sociale dienst bij de horizontale Federale Overheidsdiensten en de Regie der Gebouwen

16u30 - 16u45 Eindconclusies

Publicatiedatum:

maa, 11/09/2017 - 13:58

VACATURE.COM

27.09.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.vacature.com

Date : **27/09/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **31797**
Audience : **31797**
Size : **--**

https://www.vacature.com/nl-be/carriere/werkplek/seksisme-op-de-belgische-werkvloer-gaat-het-van-kwaad-naar-erger

Seksisme op de Belgische werkvloer: gaat het van kwaad naar erger?



Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontving het voorbije jaar ruim een kwart meer klachten rond seksisme en/of genderdiscriminatie op het werk. Zeven op de tien meldingen kwamen van vrouwen. Woedt de strijd der seksen op de werkvloer almaar heviger of trekt men sneller aan de alarmbel? Voor beide stellingen valt wel wat te zeggen, zo blijkt.

In 2016 liepen bij het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** 193 meldingen binnen van arbeidsgerelateerde discriminatie op basis van geslacht of gender. Sinds 2014 steeg het aantal klachten met 66%. "Zeker op het vlak van seksuele intimidatie is dit nog maar het puntje van het topje van de ijsberg", zegt adjunct-directeur **LIESBET STEVENS**. "De aangiftebereidheid neemt zichtbaar toe. De grote aandacht van de media is daar zeker niet vreemd aan. Maar toch neemt hooguit een fractie van de benadeelden contact met ons op. We hebben er dus het raden naar hoeveel pijnlijke gevallen er zo onder de radar blijven."

Schaamte en schuldgevoelens

Een onderzoek van de sociale organisatie **JUMP**, uit de zomer van 2016, spreekt wat dat betreft boekdelen: liefst 94% van de vrouwen kreeg al te maken met seksisme op het werk. Eén op de twee liep op die manier al eens een promotie mis en 80% krijgt niet altijd het nodige respect. Bij 56% leidt dat tot een zekere schaamte en 19% voelt zich zelfs schuldig. Ruim 80% van de slachtoffers durft dan ook nooit de kat de bel aan te binden.

"Dat is echt heel erg", verduidelijkt Liesbet Stevens. "Je kan op je werk pas echt presteren als je je veilig en beschermd weet. Enorm veel talent gaat verloren doordat discriminatie op grond van sekse of gender onvoldoende wordt aangepakt. De werkgever moet klaar en duidelijk stellen welk gedrag absoluut niet getolereerd wordt en daar vervolgens ook naar handelen. De overheid kan intussen nog een belangrijke rol spelen in een grotere verspreiding van goede praktijken. Omdat seksuele intimidatie zich doorgaans in een-op-eensituaties afspeelt, hebben met name veel mannen gewoon geen idee welke ellende vrouwen vaak moeten doorstaan. In de loop van volgend jaar gaat ook ons Instituut stappen zetten om deze problematiek beter in kaart te brengen. In de toekomst willen we bovendien een nieuw instrument aanreiken om seksuele intimidatie op het werk makkelijker bespreekbaar te maken."

De cijfers:

94% vrouwen ervaart seksisme op het werk

VACATURE.COM

27.09.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Dat hallucinant cijfer komt uit een Europees onderzoek van sociale organisatie JUMP (2016) bij 3.300 mensen (waarvan 40% Belg). Bijna àlle respondenten (98%) gaven aan al slachtoffer te zijn geweest van seksisme op straat.

7,6% minder loon

Vrouwen worden voor dezelfde job nog steeds minder betaald, functies die vooral door vrouwen worden uitgeoefend worden minder gewaardeerd en gemiddeld slechter betaald. De loonkloof in België wordt elk jaar gelukkig wel wat kleiner. In 2007 bedroeg de loonkloof op basis van uurlonen nog 13,6%, nu 7,6% en die op jaarbasis 25,3%, nu 20,6%. In een nieuw rapport over de pensioenloonkloof 'Gender Gap in Pensions: Looking ahead' (mei 2017) trok de Europese Unie stevig aan de alarmbel: vrouwen krijgen in Europa gemiddeld 40% minder pensioen dan mannen.

4 op 10 Belgische vrouwen vinden dat vrouwen en mannen met dezelfde capaciteiten niet gelijk worden betaald of verloond.

Zo blijkt uit de Diversity at Work-enquête van Hays (2017). 1 op 5 van de vrouwelijke respondenten meent dat ze niet dezelfde carrièremogelijkheden krijgt als haar mannelijke collega's.

47,8% van de directiecomités in ons land telde in 2014 geen enkele vrouw

In 39,1% zetelde één vrouw. De bedrijven van de 'Bel Small' tellen meer vrouwen (17,3%) in hun directiecomités dan de Bel20-bedrijven (15,2%).

Zit er iets bij voor jou tussen onze vacatures?

DEMORGEN.BE

30.09.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.demorgen.be

Date : **30/09/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **143096**
Audience : **143096**
Size : **--**

https://www.demorgen.be/economie/steeds-meer-meldingen-van-seksuele-discriminatie-op-het-werk-b92c1a13/

Steeds meer meldingen van seksuele discriminatie op het werk

30-09-17, 08.00u - Piet Verbeest - Bron: vacature.com



Sinds 2014 steeg het aantal klachten over arbeidsgerelateerde discriminatie op basis van geslacht of gender met 66%. ©Shutterstock

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontving het voorbije jaar ruim een kwart meer klachten rond seksisme en/of genderdiscriminatie op het werk. Zeven op de tien meldingen kwamen van vrouwen. Woedt de strijd der seksen op de werkvloer almaar heviger of trekt men sneller aan de alarmbel? Voor beide stellingen valt wel wat te zeggen, zo blijkt.

In 2016 liepen bij het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** 193 meldingen binnen van arbeidsgerelateerde discriminatie op basis van geslacht of gender. Sinds 2014 steeg het aantal klachten met 66%. "Zeker op het vlak van seksuele intimidatie is dit nog maar het puntje van het topje van de ijsberg", zegt **adjunct-directeur Liesbet Stevens**. "De aangiftebereidheid neemt zichtbaar toe. De grote aandacht van de media is daar zeker niet vreemd aan. Maar toch neemt hooguit een fractie van de benadeelden contact met ons op. We hebben er dus het raden naar hoeveel pijnlijke gevallen er zo onder de radar blijven."

Schaamte en schuldgevoelens

Een recent onderzoek van de sociale organisatie **JUMP** (zomer 2016) spreekt wat dat betreft boekdelen: **liefst 94% van de vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk**, klinkt het daar. Eén op de twee vrouwen loopt op die manier al eens een promotie mis en 80% krijgt niet altijd het nodige respect. Bij 56% van de respondenten leidt dat tot een zekere schaamte en 19% voelt zich zelfs schuldig. Ruim 80% van de slachtoffers durft dan ook nooit de kat de bel aan te binden.

HLN.BE

30.09.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.hln.be

Date : **30/09/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **348109**
Audience : **348109**
Size : **--**

https://www.hln.be/geld/vacature/steeds-meer-meldingen-van-seksuele-discriminatie-op-het-werk~a7bfefb7/

Steeds meer meldingen van seksuele discriminatie op het werk

Piet Verbeest

30 september 2017
08u00
Bron: vacature.com



Shutterstock

Vacature Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontving het voorbije jaar ruim een kwart meer klachten rond seksisme en/of genderdiscriminatie op het werk. Zeven op de tien meldingen kwamen van vrouwen. Woedt de strijd der seksen op de werkvloer almaar heviger of trekt men sneller aan de alarmbel? Voor beide stellingen valt wel wat te zeggen, zo blijkt.

In 2016 liepen bij het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** 193 meldingen binnen van arbeidsgerelateerde discriminatie op basis van geslacht of gender. Sinds 2014 steeg het aantal klachten met 66%. "Zeker op het vlak van seksuele intimidatie is dit nog maar het puntje van het topje van de ijsberg", zegt adjunct-directeur **Liesbet Stevens**. "De aangiftebereidheid neemt zichtbaar toe. De grote aandacht van de media is daar zeker niet vreemd aan. Maar toch neemt hooguit een fractie van de benadeelden contact met ons op. We hebben er dus het raden naar hoeveel pijnlijke gevallen er zo onder de radar blijven."

Schaamte en schuldgevoelens

Een onderzoek van de sociale organisatie **JUMP**, uit de zomer van 2016, spreekt wat dat betreft boekdelen: liefst 94% van de vrouwen kreeg al te maken met seksisme op het werk. Eén op de twee liep op die manier al eens een promotie mis en 80% krijgt niet altijd het nodige respect. Bij 56% leidt dat tot een zekere schaamte en 19% voelt zich zelfs schuldig. Ruim 80% van de slachtoffers durft dan ook nooit de kat de bel aan te binden. "Dat is echt heel erg", verduidelijkt Liesbet Stevens. "Je kan op je werk pas echt presteren als je je veilig en beschermd weet. Enorm veel talent gaat verloren doordat discriminatie op grond van sekse of gender onvoldoende wordt aangepakt. De werkgever moet klaar en duidelijk stellen welk gedrag absoluut niet getolereerd wordt en daar vervolgens ook naar handelen. De overheid kan intussen nog een belangrijke rol spelen in een grotere verspreiding van goede praktijken. Omdat seksuele intimidatie zich doorgaans in een-op-eensituaties afspeelt, hebben met name veel mannen gewoon geen idee welke ellende vrouwen vaak moeten doorstaan. In de loop van volgend jaar gaat ook ons Instituut stappen zetten om deze problematiek beter in kaart te brengen. In de toekomst willen we bovendien een nieuw instrument aanreiken om seksuele intimidatie op het werk makkelijker bespreekbaar te maken."

De cijfers

94% vrouwen ervaart seksisme op het werk

Dat hallucinant cijfer komt uit een Europees onderzoek van sociale organisatie JUMP (2016) bij 3.300 mensen (waarvan 40% Belg). Bijna álle respondenten (98%) gaven aan al slachtoffer te zijn geweest van seksisme op straat.

HLN.BE

30.09.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

7,6% minder loon
Vrouwen worden voor dezelfde job nog steeds minder betaald. De loonkloof in België wordt elk jaar gelukkig wel wat kleiner. In 2007 bedroeg de loonkloof op basis van uurlonen nog 13,6%, nu 7,6% en die op jaarbasis 25,3%, nu 20,6%. In een nieuw rapport over de pensioenloonkloof (Gender Gap in Pensions: Looking ahead, mei 2017) trok de Europese Unie stevig aan de alarmbel: vrouwen krijgen in Europa gemiddeld 40% minder pensioen dan mannen.

4 op 10 Belgische vrouwen vinden dat vrouwen en mannen met dezelfde capaciteiten niet gelijk worden betaald of verloond.
Zo blijkt uit de Diversity at Work-enquête van Hays (2017). 1 op 5 van de vrouwelijke respondenten meent dat ze niet dezelfde carrièremogelijkheden krijgt als haar mannelijke collega's.

47,8% van de directiecomités in ons land telde in 2014 geen enkele vrouw.
In 39,1% zetelde één vrouw. De bedrijven van de 'Bel Small' tellen meer vrouwen (17,3%) in hun directiecomités dan de Bel20-bedrijven (15,2%).

Bron: vacature.com.

L'ECHO

30.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **30/09/2017**
Page : **15**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Laurent, Marina**

Circulation : **13945**
Audience : **62700**
Size : **991 cm²**

Parlez-nous de vos échecs Isabella Lenarduzzi



Fondatrice de Jump, Isabella Lenarduzzi met sa «toute-puissance» au service de l'égalité professionnelle des sexes. © DEBBY TERMONIA

L'ECHO

30.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

«Le plus grand échec, c'est de passer à côté de sa vie»

MARINA LAURENT

Au rez-de-chaussée d'un immeuble bruxellois, un pictogramme d'interdiction sur une porte d'entrée, «La discrimination s'arrête ici», vous signale que vous êtes bien arrivé. Juste au cas où les plaquettes, logos imprimés «Jump» dans le verre sablé de la porte vous auraient échappé. De l'autre côté, un openspace ultra-féminin, avec bureaux, petits fauteuils et bonbons sur la table. Au mur, des tableaux suggérant le galbe d'un sein ou des silhouettes d'amazone virevoltant dans des couleurs pastelles.

De l'autre côté de la cloison fine parviennent des fragments d'un call avec l'étranger. On cause conférences, budgets, meeting et sexisme. Cheveux au vent, parfum fleuri puissant et voix colorée d'un imperceptible accent italien, Isabella Lenarduzzi vient à notre rencontre: «*Je suis désolée mais j'avais oublié de m'habiller en rose, je suis vite retournée chez moi me changer*», vous lance-t-elle avant de vous embrasser et de vous installer dans son bureau rose, de vous servir un mug rose de café et de jeter son écharpe rose sur le dossier rose de sa chaise.

Le rose? Plus qu'une couleur, un symbole appelé à devenir, selon elle, une couleur de l'entreprise à l'égal du gris ou du noir. «*Ce jour-là, les femmes seront vraiment intégrées dans le monde du travail*», explique la fondatrice et directrice de Jump, une entreprise sociale de 13 personnes dont le core business n'est autre que la promotion de l'égalité dans le monde professionnel. «*Cela voudrait dire que les femmes peuvent enfin apporter une partie de leur féminité au bureau, tu vois?*» explique-t-elle en s'installant derrière son bureau, blanc. «*D'ailleurs*, reprend-elle, *on ne demande pas aux femmes d'aimer le rose ou de faire les fifilles au travail, mais juste de ne plus se sentir obligées d'être des hommes comme les autres pour réussir!*»

En bonne cheffe d'entreprise, Isabella poursuit sur les targets, process, focus, track, business plan etc. pour conclure qu'après avoir connu une première révolution lors de l'arrivée des femmes sur le marché du travail, l'entreprise est en train d'en vivre une seconde, celle des femmes qui veulent être reconnues à leur juste valeur. Inspirée, passionnée et convaincante, on se demanderait presque s'il ne faut pas applaudir Lenarduzzi à la fin de la démonstration.

Ramenée sur le chemin de ses échecs, Isabelle sort des feuilles A4 crayonnées de notes et, la bouche un peu sèche, s'empare d'une petite bouteille d'eau.

Au téléphone déjà, elle s'excusait beaucoup mais elle ne voyait pas de quoi elle pourrait bien parler. Mais comme Isabelle semble n'avoir peur de rien, elle a relevé le défi: «*D'ici là, je trouverai.*»

Pour l'heure, elle jette un œil mal assuré sur ces phrases rapides et larges tracées au crayon avant de lancer un percutant: «*L'échec pour moi, c'est de passer à côté de sa vie! L'énorme majorité des gens passent à côté de leur existence, ils ne savent pas qui ils sont et quelle est leur mission sur Terre, d'où les dépressions, les burn-out et l'agressivité.*» Elle entrecroise alors ses mains et, les coudes posés sur la table, confie être tout le contraire.

Ultra-cash, elle poursuit: «*Moi j'ai toujours eu le sentiment que je pouvais tout faire, rien ne me fait peur. Pire que de la confiance en soi: moi, je souffre d'un syndrome de toute-puissance.*» Dit comme ça, cela ressemblerait à de l'outrecuidance, pourtant ce n'est pas le sentiment qui gagne à l'écouter raconter ses aventures. Comme cette fois où elle embarquait pour l'Irak persuadée de pouvoir empêcher la guerre grâce à sa bonne volonté. «*En fait, je pense que je ne suis pas raisonnable. Un jour, j'ai dû affronter la réalité et réaliser que j'étais sans doute un peu malade, et que les autres ne l'étaient pas nécessairement*», ajoute-t-elle d'un rire franc.

Lenarduzzi livre ce qu'elle considère être ses échecs même si, en les analysant rétrospectivement, elle ne pense pas «*s'être vraiment cassé la gueule*». Sur les trente années passées à entreprendre dans la communication, elle a créé des projets, des associations ou des organisations qu'elle a fini par vendre, transférer ou arrêter, mais «*sans catastrophe, in fine tout s'est toujours relativement bien terminé*».

Un divorce assumé

Côté vie privée, Isabella assume tout aussi franchement un divorce: «*Ce fut avant tout l'occasion de me réinventer et surtout de créer Jump*», sans doute l'aventure de sa vie.

En 1994, Isabella lâche la boîte qu'elle avait créée Co-Média (Salon du Recrutement, Welcome Pack et Baby Boom) pour suivre son mari en Italie et faire des bébés. Engluée dans le rôle de la parfaite épouse, elle accepte l'idée qui lui est suggérée: une femme ne peut pas tout avoir dans la vie, entre la carrière et les enfants, il faut choisir. «*Le pire, c'est que je trouvais cela tout à fait normal, c'est complètement dingue!*» explique-t-elle en levant les bras au ciel. «*Donc pendant sept ans, j'ai essayé vraiment, jusqu'au jour où j'ai compris qu'en n'ayant ni projet ni activité, je n'étais plus moi-même. Et le pire, c'est que je n'étais ni une bonne mère ni une bonne épouse.*»

«Je sais juste que je suis une bonne entrepreneuse, même si je doute profondément de moi. D'ailleurs, cela m'étonne toujours que l'on m'aime autant.»

Pas d'évangélisme dans son discours pourtant. «*Si une femme a envie de se consacrer à sa famille et de quitter son travail, c'est super! Mais cela doit être son choix, pas celui de son mari, ni de sa famille, encore moins celui de la société dans laquelle elle vit.*»

Isabella interpelle, donne un conseil. «*Tu sais ce que c'est un bon partenaire de vie? C'est un homme qui fait en sorte que tu ne te perdes pas dans ton rôle de mère. Après un accouchement, on est complètement bouleversée et on se perd. Et le bon partenaire est celui qui te ramène vers qui tu es réellement.*»

Un mauvais partenaire, un mauvais choix de vie, des erreurs qu'elle assume et une responsabilité personnelle qu'elle revendique, tout en reconnaissant avoir mis «*très très longtemps à se pardonner*», car c'est à elle-même avant tout qu'elle avait manqué de respect. De retour en Belgique, Isabella se reconstruit et fait de ses souffrances une perle, Jump. Un cui-cui d'oiseau retentit, c'est la sonnerie de son téléphone, elle perd le fil et se rabat alors sur un des feuillets A5 posés sous ses coudes.

Constamment dans l'effort

«*J'ai un autre échec, tu sais!*» baissant les yeux, la reine de la Jungle ajoute alors: «*J'ai échoué à avoir une vie douce. Ma vie a beau être passionnante, extraordinaire, pour rien au monde, je n'en changerais mais c'est dur*

L'ECHO

30.09.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

tant je suis constamment dans l'effort. Pour moi, sans effort, pas de victoire!»

Une «leçon» qu'elle confie avoir apprise de son père, un homme issu d'une famille modeste qui n'a pas pu le sauver de son handicap (la paraplégie), faute de moyens. *«Pour lui, se lever tous les matins représentait une souffrance immense et jamais je ne l'ai vu se plaindre. Mais je sentais cette souffrance et le dépassement qu'il s'imposait pour nous dire 'Non, je ne suis pas handicapé et je vais vous le prouver'.»*

Papa Lenarduzzi s'est tellement battu qu'il est devenu plus tard l'un des créateurs et gestionnaires du programme d'échange Erasmus pour la Commission européenne. Depuis, impossible pour sa fille Isabella de ne pas choisir le chemin le plus escarpé.

Même si, à 53 ans, elle aspire à sortir du schéma familial, elle confesse tristement ne pas y arriver. *«What you see is what you get»*, lâche-t-elle en frappant la table de sa main avant de poursuivre d'un tonique: *«Je suis très dure avec moi-même, d'abord je pense que je ne suis pas intelligente. Je sais juste que je suis une bonne entrepreneuse, même si je doute profondément de moi. D'ailleurs, cela m'étonne toujours que l'on m'aime autant.»* Un travers sans doute féminin, selon elle qui voit les femmes s'interroger constamment sur leur légitimité. *«Moi, je crois que si je suis la seule à m'occuper d'égalité professionnelle en Belgique, ce n'est pas parce que je suis la meilleure, mais parce que c'est tellement de travail et d'abnégation que personne n'y va.»*

Faire le job en prenant les choses de manière plus légère, Isabella n'y croit pas. *«En général, ceux qui vous disent ça sont ceux qui abandonneront leur projet trois ans plus tard. Et moi je pense que si on veut réussir, il faut y mettre ses tripes et son âme, sinon cela ne marche pas.»* Avec le recul, la lionne estime que son second mariage est une réussite et que ses enfants vont super bien: *«Finalement, la seule personne à qui je fais du mal, c'est moi.»*

Lenarduzzi prend alors une grande respiration et sans fard confie: *«C'est la première fois que je le dis publiquement, mais je suis devenue diabétique de type 1. Un virus attrapé et contre lequel mon organisme n'a pas réussi à lutter comme il aurait dû le faire. Il s'autodétruit. J'ai réalisé alors que je n'étais plus la guerrière invincible que je pensais être et c'est là mon plus grand échec.»*

Mais ce jour-là, Isabella a décidé de faire comme son père: être un bon petit soldat pour que personne ne voie sa maladie. Elle conclut alors: *«Mais je suis tellement heureuse dans ma vie que pour rien au monde, je ne changerais quoi que ce soit.»*

GAEL GOLD

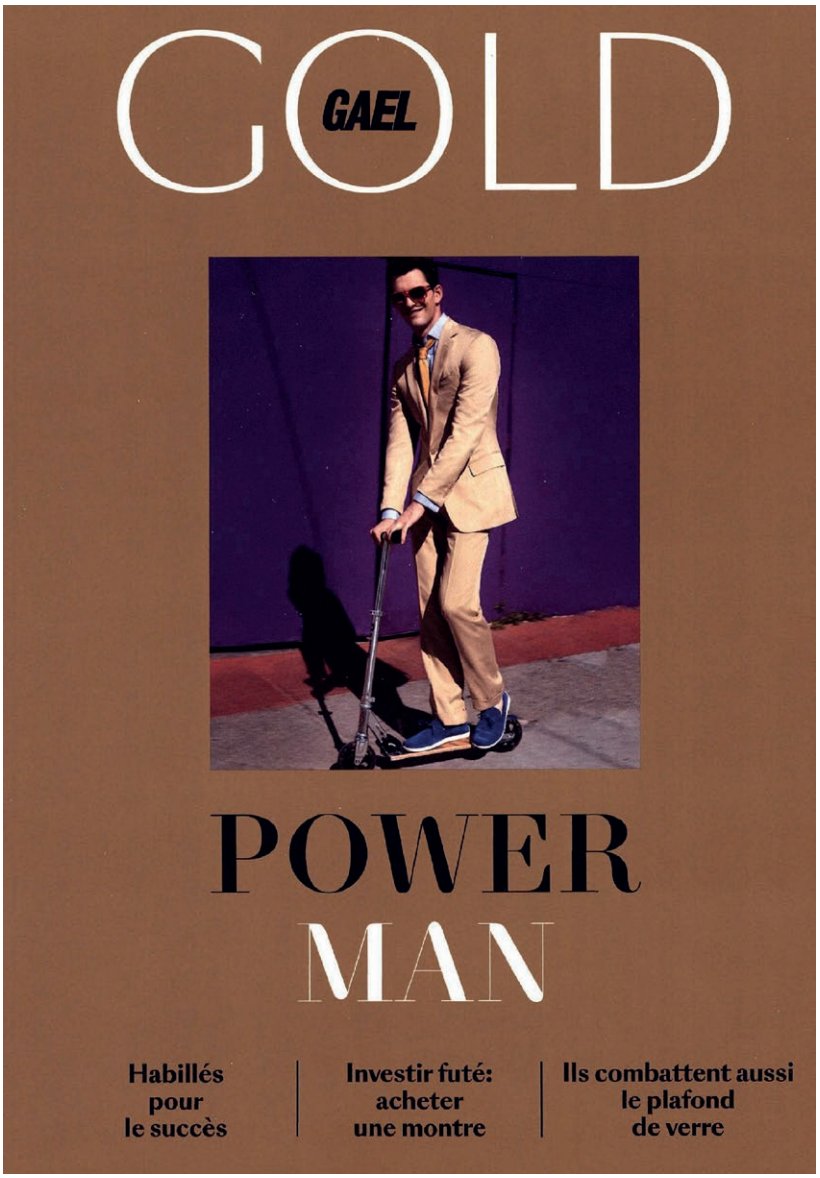
01.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Gael Gold

Date : **01/10/2017**
Page : **1+32-37**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **Lahaye, Lauranne**

Circulation : **35854**
Audience : **218800**
Size : **3240 cm²**



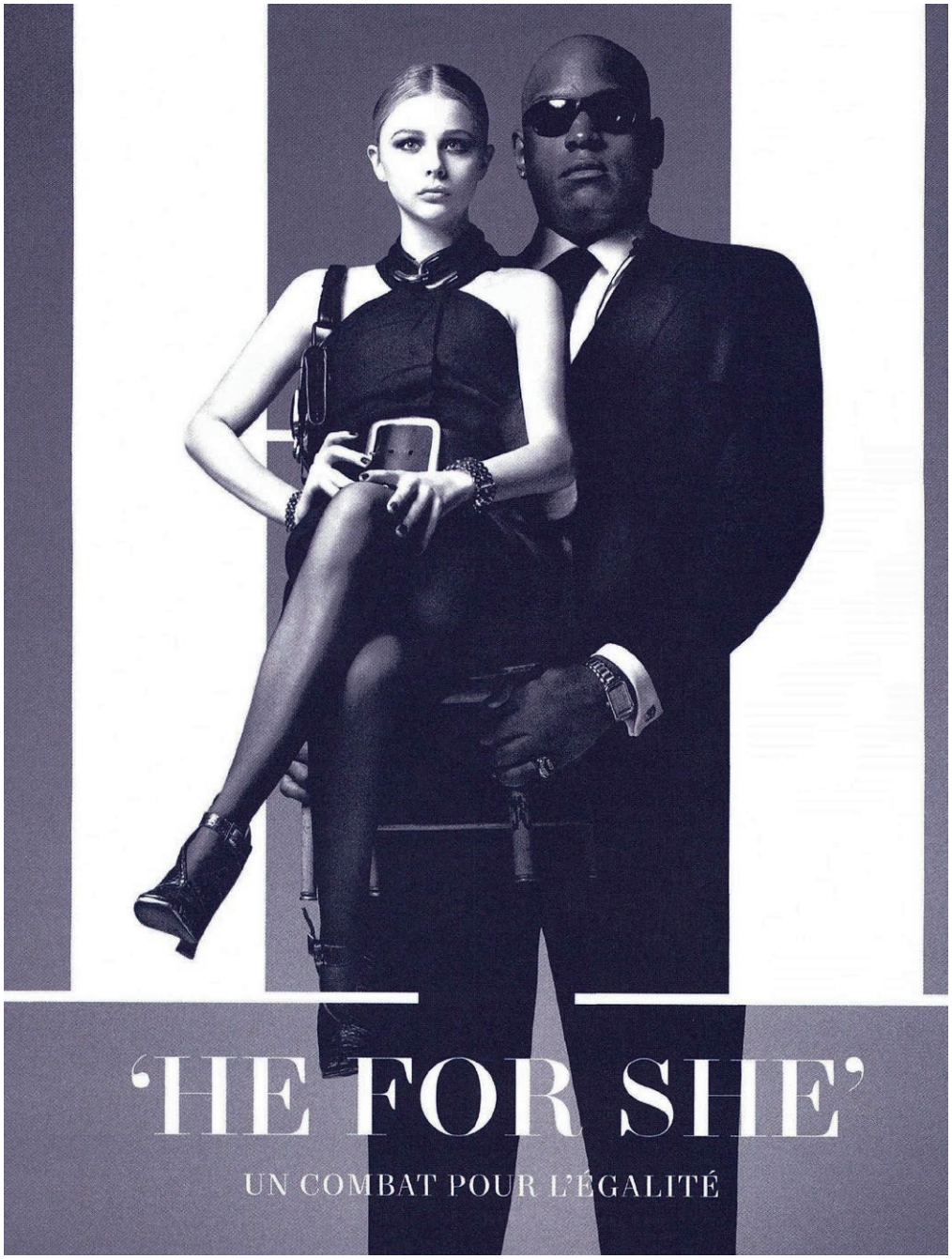
GAEL GOLD

01.10.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



GAEL GOLD

01.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

D'Emmanuel Macron à Ryan Gosling, de Youssou N'Dour à Paul Polman (CEO d'Unilever), ils sont plusieurs figures de proue à défendre l'égalité hommes-femmes. Des voix qui comptent!

Par CATHÉRINE ONGENAE, *avec* LAURANNE LAHAYE.

«Évidemment que je suis féministe, déclarait **Emmanuel Macron**, en décembre dernier, lors du *Women's Forum* de Deauville. Les femmes représentent la moitié de la population mondiale, pourquoi n'auraient-elles pas droit aux mêmes chances et aux mêmes postes que les hommes?» Ce jour-là, le leader de En Marche promettait d'ailleurs, s'il devenait président, de mettre en place un cabinet composé à 50 % d'hommes et 50 % de femmes.

Macron a tenu promesse. Fraîchement arrivé à l'Élysée, il formait un gouvernement totalement paritaire, geste qui lui valut le titre de «Nouveau **Justin Trudeau**». Fin 2015, le premier ministre canadien avait en effet fait parler de lui à l'échelle internationale en constituant un gouvernement mixte. Et au journaliste qui lui avait demandé «pourquoi», il avait répondu: «Parce que nous sommes en 2015!».

L'IMPACT DES CHAMPIONS

Le féminisme a longtemps été une question exclusivement féminine, mais la donne est en train de changer. Depuis que le combat pour le droit des femmes s'est étendu à l'égalité des genres, de plus en plus d'hommes s'engagent dans le débat. Moment charnière de cette évolution: le lancement, en 2014, de la campagne «HeForShe» ou «Lui pour Elle», par l'ONU Femmes. En tant qu'ambassadrice de la campagne, l'actrice **Emma Watson** avait appelé les femmes membres de l'organisation à faire participer les garçons et les hommes au combat pour l'égalité des sexes. Parce qu'ils souffrent également de la culture machiste. Eux ne sont pas toujours libres d'exprimer leurs émotions; ce qui les rend plus sujets aux problèmes mentaux, disent les études. La campagne a fini de résonner dans le monde avec l'engagement de 30 personnalités fortes: 10 CEO de multinationales – dont **Adam Bain de Twitter** et **Dominic Barton de McKinsey** –, 10 chefs d'État – dont les présidents du Malawi et de la Finlande – et 10 représentants d'universités, comme ceux d'Oxford et Sciences Po Paris. Cet «impact des champions» vise non seulement à promouvoir l'égalité au sein de leur propre structure, mais aussi à répandre le message-clé de la campagne au dehors.

DU CHEMIN À PARCOURIR

On sait depuis longtemps que les hommes jouent un rôle de facilitateurs dans l'égalité des genres. L'Histoire a montré que chaque progrès réalisé pour les femmes avait en partie été concrétisé par les hommes. Au début du 20e siècle, les suffragettes font pression sur les dirigeants masculins, mais ce sont finalement les hommes qui rendent leur droit de vote possible.

Il n'empêche, le chemin reste long. Sphère privée ou professionnelle, les femmes ont toujours plus de difficultés que les hommes.

GAEL GOLD

01.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

'EN TANT QUE MANAGER, JE CONSIDÈRE QU'IL EST DE MON DEVOIR DE TROUVER DES SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUE RENCONTRENT LES FEMMES'

PAUL POLMAN, PDG D'UNILEVER

Elles sont plus touchées par la pauvreté et les premières victimes de la crise économique. En Europe, l'écart salarial entre les sexes est encore de 16,3 %. Par ailleurs, trois femmes sur quatre disent avoir souffert de discrimination pendant leur grossesse ou leur parentalité. Et pour celles qui veulent atteindre des postes-clés, beaucoup sont confrontées au fameux plafond de verre.

Dans le parcours universitaire, entre autres, le plafond de verre est un phénomène persistant, alors qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui sortent diplômées des universités. Mais à mesure que leur carrière avance, elles tombent du navire. Exemple parmi d'autres: les scientifiques. Même formées dans les plus hautes universités, elles ont souvent du mal à atteindre les échelons qu'elles se sont fixés. Et ce n'est certainement pas dû à un manque de détermination. C'est pour cette raison que l'Université de Gand a lancé au printemps dernier sa propre campagne «Lui pour Elle». Il a été demandé aux doyens des facultés de l'université – tous des hommes – d'établir un plan d'action capable d'expliquer et d'éliminer les obstacles que rencontrent les femmes sur leurs parcours, une des stratégies consistant à mettre en lumière les stéréotypes liés aux genres. «Le stéréotype de genre est un obstacle que rencontrent les femmes de chaque promotion», déclarait la sociologue néerlandaise et experte en genres Claartje Vinkenburg, pendant le lancement de la campagne. «Beaucoup de stéréotypes sont dus aux attentes que les hommes ont des femmes. Ils s'attendent par exemple à ce qu'une femme avec enfants prenne un congé parental, ce qui ne joue pas en sa faveur lors des nominations. Le "scientifique idéal" serait totalement absorbé par son travail, ce qui conduit à l'idée qu'une carrière universitaire et un rôle de mère ne seraient pas compatibles. Ce sont souvent des mécanismes inconscients qui doivent être soulignés si l'on veut que les choses changent.»

PROMESSES NON TENUES

Les mêmes tendances apparaissent également dans le monde des affaires et de la politique. Là aussi, il existe un plafond de verre et les femmes sont sous-représentées dès que l'on grimpe dans les hiérarchies. À peine un tiers des parlementaires des pays de l'Union européenne et un peu moins d'un quart des membres du conseil d'administration des sociétés cotées de l'UE sont des femmes. Pourtant, beaucoup d'hommes continuent à ignorer ce plafond de verre. Selon eux, les obstacles que rencontrent les femmes sont interprétés comme des manques de compétences ou d'intérêt. «Afin de surmonter les inégalités verticales entre les genres, visualiser les fautes de pensées stéréotypées peut aider», explique Isabelle Van Cauwenberge. Consultante pour la société internationale Axiom, elle donne régulièrement des formations et ateliers sur les stéréotypes de genres aux managers et PDG d'entreprises. Mais les hommes désirent-ils vraiment que les femmes aient les mêmes chances qu'eux dans la sphère professionnelle? Axiom a récolté leur point de vue sur la question, dans le cadre d'une étude européenne, réalisée en 2015. En théorie, un tiers juge l'égalité des genres sur le lieu de travail positive, mais quand on leur demande de soutenir les femmes, seulement un cinquième se dit prêt à le faire. Presque un tiers des participants ont admis agir «contre» les femmes, et un peu plus de la moitié qui étaient favorables à l'égalité des genres n'ont pas agi. Une attitude nuisible pour tous. «Il est de l'intérêt de l'entreprise d'accueillir la diversité», rappelle Isabelle Van Cauwenberge. Dans un monde qui fait la chasse aux talents, ne pas donner de chance aux talents des femmes n'est pas un choix stratégique. Une femme avec de l'ambition ira chercher des opportunités ailleurs si elle se sent freinée dans son propre développement. De plus, les jeunes travailleurs acceptent moins les traitements

GAEL GOLD

01.10.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Emmanuel Macron et Justin Trudeau, deux chefs d'État engagés: ils ont tous deux formé leur gouvernement respectif sur une base paritaire.

GAEL GOLD

01.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

'LA CONFIANCE ET L'AMBITION SONT VALORISÉES SUR LE LIEU DE TRAVAIL, SAUF SI VOUS ÊTES UNE FEMME'

BARACK OBAMA

inégaux et cherchent à joindre des entreprises qui traitent les questions de diversité de manière proactive. Les sociétés qui ne tiennent pas compte de la diversité manquent clairement une chance de se renouveler.

L'EXEMPLE BELGE

Heureusement, des exemples prouvent que cela peut fonctionner différemment. Chez Unilever, 43 % des employés aux postes-clés sont des femmes: «rien de plus normal», selon le PDG du groupe, Paul Polman. Même si, en tant qu'homme, soutenir une direction féminine n'est pas suffisant. Les femmes doivent être encouragées à relever des défis, parce qu'elles pensent encore souvent qu'elles n'y arriveront pas.
PDG d'Athlon Belgique, Erwin Ollivier a introduit l'obligation de parité dans son entreprise. En 2016, il s'est vu décerner le prix «Wo.Men@Work» par **le réseau de femmes JUMP**. «Le plafond de verre peut facilement être dissimulé dans une entreprise, disait-il après sa nomination. L'égalité des genres est une question de dynamiques cachées et de barrières, mais également de restrictions que les femmes s'imposent à elles-mêmes. En tant que manager, je considère qu'il est de mon devoir de trouver des solutions à ces obstacles. Une femme qui travaillait chez nous en tant que cadre moyen n'a, par exemple, pas postulé pour une fonction de direction, parce qu'elle était enceinte. Je n'y trouvais pas d'objection, mais elle pensait qu'elle ne pourrait pas combiner la maternité avec cette nouvelle fonction. Je lui ai demandé comment je pouvais arranger la culture d'entreprise pour que cela puisse être possible pour elle. Nous avons alors établi de nouvelles règles, applicables à tout le monde, y compris aux hommes. Ainsi, nous soutenons aujourd'hui le principe selon lequel avoir des enfants est toujours un avantage. Chez nous, les rendez-vous importants ne commencent jamais avant 9 h 30 le matin et se terminent au plus tard à 16 h. On prône aussi la flexibilité. Celui ou celle qui ne peut être présent à une réunion à cause d'un enfant malade peut compter sur le fait que l'équipe défendra ses intérêts. Les employés sont satisfaits de ces directives, ce qui est bon en soi pour nos résultats.»

FORTES ET DONC AUTORITAIRES?

Au niveau international également, certains hommes poursuivent une politique active en matière d'égalité des genres, dans la sphère professionnelle et au-delà, convaincus qu'ils participent à plus d'équité. «Nous avons trois objectifs nécessaires pour construire, ensemble, un monde meilleur, déclarait **Muhtar Kent, PDG de Coca-Cola**, en 2016, lors du Forum économique mondial de Davos: la place des femmes, l'eau et le bien-être.» Coca-Cola n'a pas sponsorisé par hasard le prix «Wo.Men@Work» du réseau JUMP, mettant ses actions positives sous le feu des projecteurs. Dont le fait que les hommes peuvent réorganiser la culture d'entreprise afin que les femmes combinent différents rôles et ne soient plus obligées de choisir entre travail et vie de famille. Mais ces hommes peuvent également soutenir les femmes en mettant fin aux stéréotypes classiques. C'est d'autant plus facile s'ils sont pères d'une ou plusieurs filles. Ainsi, **Sadiq Khan, maire de Londres** et père de deux filles, a-t-il abordé le sujet de l'écart salarial en public et défendu le scénariste **Joss Whedon, créateur de *Buffy contre les Vampires***, pour ses personnages féminins forts. Autre figure emblématique du combat: **Barack Obama**, père de Sasha et Malia, qui plaidait l'an dernier, dans le magazine *Glamour*, pour le dépassement des préjugés stéréotypés qui limitent les femmes de manière évidente ou subtile. «La confiance et l'ambition sont valorisées sur le lieu de travail. Sauf si vous êtes une femme. On vous reproche alors d'être trop autoritaire et les qualités dont un homme a besoin pour réussir deviennent pour vous un obstacle.» ■

ÊTES-VOUS UN CHAMPION?

En 2014, Axiom étudiait le profil des «champions de la diversité», ou proéquité, de plus de 50 organisations internationales. Mais qui est ce «champion»?



• Il est conscient des stéréotypes insidieux et les met en évidence. L'acteur de *Mad Men*, **Jon Hamm** – Don Draper dans la série –, met par exemple en garde contre les entretiens arrangés, avec des restrictions liées aux stéréotypées.

• Il est convaincu de la nécessité d'un équilibre des genres et en considère les avantages. Le PDG de Tupperware, **Rick Goings**, s'est engagé avec la campagne HeForShe dans son entreprise, mais aussi en dehors, «parce que certaines choses ne peuvent pas attendre».



• Il exerce une influence sur d'autres hommes. Il agit très souvent à l'extérieur pour partager ses convictions. L'acteur **Ryan Gosling** évoque, dans ses interviews, le sujet des salaires des actrices et éveille ainsi les consciences.

• Il donne l'exemple. Le premier ministre islandais **Bjarni Benediktsson** et son collègue, le ministre-président suédois **Stefan Löfven**, sont des ardents partisans de l'égalité des genres et le font savoir.

GAEL GOLD

01.10.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

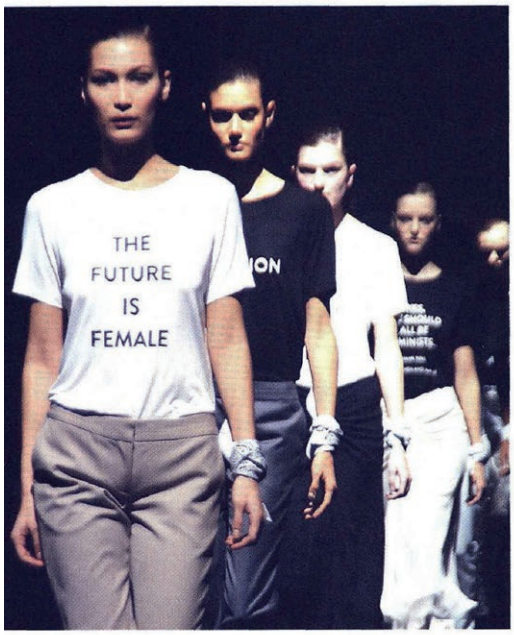
Ref : 27075



L'ancien président américain Barak Obama qui n'a jamais manqué une occasion de mettre en avant son épouse Michelle et leurs deux filles, Malia et Sasha, aura fait beaucoup pour promouvoir le féminisme.



Emma Watson, ambassadrice de la campagne HeForShe enjoint les hommes à devenir des partenaires dans la lutte pour l'égalité des droits.



Le monde de la mode donne le ton avec les T-shirts à messages. Ici, une pièce signée Prabal Gurung, coll. automne 2017.



Les suffragettes ont été les premières à défendre leurs droits avec force, mais ce sont les hommes qui ont rendu leur droit de vote possible.

LE SOIR

09.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **09/10/2017**
Page : **7**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Colinet, Mathieu**

Circulation : **66016**
Audience : **406800**
Size : **186 cm²**



l'entreprise « L'image du tuyau percé »

ENTRETIEN

Isabelle Lenarduzzi a créé Jump, il y a une dizaine d'années, une entreprise sociale qui promeut l'égalité hommes-femmes.

Dans le monde de l'entreprise, les départs de femmes à des postes à responsabilités sont-ils aussi une réalité ?

On parle toujours concernant la carrière des femmes du phénomène du plafond de verre. Mais il y a un autre phénomène, celui du tuyau percé. Image censée illustrer la différence entre le nombre de femmes qui entrent dans l'entreprise et celles qui finissent par intégrer son comité de direction. En Belgique, globalement, c'est une sur dix. Ce qui veut dire qu'il y a énormément de comités de direction où il y a LA femme, représentant à elle seule tout le genre féminin. A tous les stades avant le comité de direction, des femmes disparaissent. D'où l'image du tuyau percé.

Quelle est l'origine de ces départs ?

Ce sont des phénomènes extrêmement complexes, assez semblables finalement pour le monde de l'entreprise et le monde politique. Rappelons tout d'abord que cela ne fait que 50 ans que les femmes ont accès à toutes les entreprises et à tous les postes. C'est juste rien du tout. Les femmes sont donc toujours, avec leur arrivée, en train de transformer les entreprises. Mais celles-ci restent encore des environnements faits par des hommes pour d'autres hommes. Tous les codes y sont profondément masculins, toute la façon dont on est reconnu en tant que leader y est profondément masculine. C'est-à-dire qu'un leader doit être rapide, autoritaire, doit pouvoir décider seul, être extrêmement disponible. Les hommes s'y retrouvent assez car le patriarcat leur a comme conféré la tâche d'assurer la responsabilité financière de la famille, de faire carrière. Car leur identité se fond dans leur position professionnelle. De plus en plus qualifiées, les femmes ne sont plus confinées à des postes subalternes, elles demandent aujourd'hui à être reconnues à leur juste niveau de compétences et à ne pas devoir faire comme les hommes pour pouvoir être identifiées comme un haut potentiel, comme un leader. Hélas, ce n'est pas encore une réalité. Et on attend encore trop souvent des femmes qu'elles se comportent comme des hommes. Et ce, alors que, par ailleurs, elles assurent 80 % des tâches non rémunérées au sein des ménages. Il est là le problème.



Isabelle Lenarduzzi, directrice de Jump. © D.R.

Le problème se situe plus largement au niveau des rôles ?

Oui, très souvent, les femmes se demandent comment faire pour mener deux vies de front : combattre en entreprise dans un monde resté très masculin et en plus gérer toutes les tâches liées à la famille. ■

Propos recueillis par MATHIEU COLINET

SCOPE

10.10.2017

SOCIÉTÉ



ISABELLA LENARDUZZI

L'enjeu des femmes au sein des entreprises est toujours au centre des débats de société. Deux femmes chefs d'entreprise confrontent leurs regards et expériences sur la question. Isabella Lenarduzzi (fondatrice de la société JUMP) est une militante de l'entrepreneuriat au féminin en Belgique. La femme d'affaires mauricienne Christine Rochecouste-Collet Salaün est *General Manager* de Create Worldwide Ltd. Elles font un état des lieux de la situation des femmes dans l'industrie et du meilleur moyen de faire valoir plus de mixité professionnelle.

C.L.

L'entrepreneuriat féminin, la voie vers ***dime***

Nous vivons dans une société où la création d'entreprise est indéniable. Cependant, l'entrepreneuriat féminin peine à s'imposer. *"Devoir encore débattre de ce sujet en 2017 est chagrinant"*, constate Christine Rochecouste-Collet Salaün. Car malgré une évolution positive, on note une progression longue dans une société dite libérale. Parallèlement, bien que le combat pour la parité des sexes dans les entreprises ait commencé depuis plus de cinquante ans en Belgique, *"les discriminations sont toujours présentes, mais très subtiles"*, observe Isabella Lenarduzzi.

Pour se construire en tant que chef d'entreprise, Isabella Lenarduzzi a dû se recentrer sur un leadership authentiquement féminin. La faute aux perceptions arbitraires dans la société. Dans son histoire d'entrepreneuse, *"être femme n'a jamais été une barrière pour m'empêcher de faire ce que je voulais"*. Se retrouver en tant que leader a été plus difficile. Étant amenée à conclure des partenariats avec des hommes au début de sa carrière, *"j'avais la perception que pour être un leader, il fallait adopter la même attitude que les hommes, sauf que ça dénaturait qui j'étais. Mes acolytes masculins pouvaient se permettre d'être cassants et autoritaires, mais étaient toujours respectés et aimés. Avec la même attitude, j'étais crainte et détestée"*.

Dans sa démarche d'authenticité, Isabella Lenarduzzi comprendra plus tard *"qu'on attend d'un leader qu'il se comporte en leader, mais c'est en opposition à ce qu'on attend d'une femme"*. Elle a trouvé un juste milieu en arrêtant de se calquer sur un modèle.

Perceptions et pressions.

Christine Rochecouste-Collet Salaün est également en désaccord avec certaines perceptions qui exercent des pressions supplémentaires sur la femme dans la société mauricienne. À 40 ans, elle est une épouse, une mère et une chef d'entreprise épanouie. Fière de son parcours et de ses contributions professionnelles, la jeune femme a travaillé dur pour arriver là où elle est et *"être seule responsable de la construction de son avenir"*. Suivant la réussite professionnelle, *"on est catégorisé comme carriériste. On dit rarement d'un homme qu'il est carriériste ou qu'il bosse trop. Tout est une histoire de perception dans notre société"*.

Selon les études, une femme est jugée beaucoup plus sévèrement qu'un homme par les deux sexes. *"La performance professionnelle est jugée, mais aussi ce qu'elle projette"*, constate Isabella Lenarduzzi. *"Que ce soit la femme en politique, la chef d'entreprise, la chef d'équipe, elle n'a jamais droit à l'erreur et doit toujours être efficace, performante, en plus d'avoir la bonne attitude et un look parfait. Alors que la question d'incompétence se pose rarement chez les hommes"*. Selon la chef d'entreprise mauricienne, ces défiances extérieures tendent à diminuer. N'empêche que cela reste un challenge. *"Surtout quand nous devons interagir avec ceux que je décrirais comme les mâles Alpha. Ils ne sont pas nombreux*

SCOPE

10.10.2017

heureusement", souligne cette dernière. *"De manière générale, le processus de crédibilité de la femme auprès d'un homme s'acquiert sur des preuves de compétence. Cela demande un surplus d'énergie pour nous faire entendre, écouter et respecter."*

Les stéréotypes.

Que ce soit sur le continent européen ou dans l'océan Indien, *"les clichés sont encore définitivement là"*, confie notre intervenante mauricienne. *"Il est difficile d'effacer 8,000 ans de civilisation patriarcale en 50 ans de combat"*, ajoute Isabella Lenarduzzi. *"Un stéréotype veut que les filles aient du mal avec l'informatique et les mathématiques, et ne se lancent pas souvent dans les métiers techniques et informatiques. Les études prouvent le contraire."* S'il est vrai que les hommes et les femmes ont des caractéristiques physiques ou psychiques qui les prédisposent à certaines activités plutôt que d'autres, *"cela ne veut pas dire que nous devons uniquement fonctionner par catégorisation. Ensemble, nous devons savoir construire un entrepreneuriat meilleur basé sur nos forces communes, sans jugements"*, souligne Christine Rochecouste-Collet Salaün.

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin, que ce soit en Belgique ou à Maurice, semble être la préoccupation commune des dirigeants et d'autres organisations locales. Isabella Lenarduzzi précise que *"beaucoup d'organismes financés par les pouvoirs publics accompagnent les entreprises de femmes dans le démarrage d'un projet en Belgique"*. De même, des projets porteurs sortent du lot avec l'aide des autorités compétentes à Maurice, dont *"pour la première fois cette année, le Salon Made in Femmes 2017, initié par la COI et soutenu par le gouvernement"*. Parallèlement, les regroupements de femmes font aussi un excellent travail, comme l'AMFCE et WIN (Women In Networking).

Être dans la parité.

Isabella Lenarduzzi déplore le manque de croissance des entreprises féminines. En Belgique et en France, un tiers des indépendants sont des femmes. *"Quand on sait que 60% des diplômés universitaires sont des femmes, il est évident que beaucoup plus devraient entrer dans l'entrepreneuriat pour être dans la parité avec les hommes."* Le problème est qu'elles créent leur propre emploi, mais rarement celui des autres. Leurs industries piétinent dans une dimension moindre et ne connaissent pas une croissance assez forte. *"Par exemple, au lieu d'être à la tête d'une chaîne de fleuristes, certaines demeurent dans leur zone de confort et refusent de diriger des gens, avec son lot de problèmes administratifs."* Pour la société et l'économie d'un pays, ceci est embêtant car des talents ne sont pas exploités à leur plein potentiel.

Christine Rochecouste précise que *"le frein à l'entrepreneuriat féminin est peut-être la femme elle-même, qui souvent manque de confiance en elle et n'est pas encouragée par son environnement dans sa vision ou dans sa démarche"*.

Avoir le soutien d'un conjoint qui partage les responsabilités de la gestion familiale aiderait certainement celles qui sont hésitantes à oser se lancer dans une dimension plus vaste, ajoute Isabella Lenarduzzi. Être dans la parité avec les hommes ne veut pas dire être en opposition. C'est comme les quotas dans l'administration, *"qui relève de la discrimination positive. Un médicament contre l'inégalité."*

LE PROCESSUS DE CRÉDIBILITÉ DE LA FEMME AUPRÈS D'UN HOMME S'ACQUIERT SUR DES PREUVES DE COMPÉTENCE. CELA DEMANDE UN SURPLUS D'ÉNERGIE POUR NOUS FAIRE ENTENDRE, ÉCOUTER ET RESPECTER.

Fille du fondateur du programme Erasmus, Isabella Lenarduzzi est une militante de l'entrepreneuriat féminin. En 2006, elle fonde à son tour JUMP, une société qui offre aux femmes des outils pour leurs projets professionnels tout en soutenant des organisations qui visent à promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

Christine Rochecouste-Collet Salaün est une spécialiste de haut calibre en Marketing et Communication. *General Manager* de la société Create Worldwide Ltd depuis 2011, elle est aussi *Past President* et actuelle trésorière de Soroptimist Club de Port-Louis.

CHRISTINE ROCHECOUSTE



CINE TELE REVUE

12.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Ciné-Télé-Revue

Date : **12/10/2017**
Page : **22-23**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Soro, Antonella**

Circulation : **259935**
Audience : **1287780**
Size : **1242 cm²**

NON, le féminisme n'est pas mort!

Durant cette décennie, elles se sont battues, les femmes. De leurs combats, elles ont acquis des droits importants. Qu'en reste-t-il aujourd'hui?

ANTONELLA SORO



1970



Sans Simone Veil, la vie des femmes serait différente.

S. VEIL



Jane Birkin, comme un garçon. Un instantané entre deux prises avec Serge Gainsbourg en 1975.

LE DROIT

En 1967, la première loi entérine en France la commercialisation de la pilule, mais il faudra des années pour qu'elle soit appliquée. Ensuite, en 1974, une autre autorise sa délivrance gratuite aux mineures et son remboursement par la Sécurité sociale. Pour la première fois, les femmes dissocient sexualité et reproduction, peuvent éprouver le plaisir des relations sexuelles sans la peur d'une grossesse aux conséquences sociales coercitives: mariage pour sauver les apparences, opprobre sur les filles-mères ou pire, IVG clandestine avec risques de stérilité ou de mort.

LE DROIT À

Le 26 novembre 1974, devant l'Assemblée nationale, composée d'une majorité d'hommes, la ministre de la Santé Simone Veil défend la loi autorisant l'interruption volontaire de grossesse, qui sera entérinée en janvier 1975. Bien avant elle, des guerrières avaient préparé le terrain. En 1971, 343 femmes ayant avorté osent signer le « Manifeste des 343 », publié par « Le Nouvel observateur », et s'exposent par là à des poursuites pénales. Parmi les noms figuraient Jeanne Moreau et Catherine Deneuve. L'année suivante, nouveau coup de projecteur sur le sujet avec le médiatisé procès d'une jeune fille défendue par la féministe Gisèle Halimi. Sur le banc des accusés: la mère, accusée d'être une faiseuse d'anges. La jeune fille sera relaxée, ce jugement ouvrira la voie à la dépénalisation.

LE DROIT DE NE PAS ÊTRE VUE

Cruciale année 1970, qui voit la constitution du Mouvement de Libération des Femmes, sous l'impulsion d'intellectuelles. Nombreuses seront les manifestations massives pour lutter contre toutes les formes d'oppression dont est victime « le deuxième sexe ». Notamment pour libérer la femme du joug du système patriarcal, hérité de la tradition judéo-chrétienne. Certes, Mai 68 et le courant « peace and love » avaient déjà élargi les mentalités. Mais dans les faits, divorcer, multiplier les partenaires sexuels revenait à se mettre au ban de la société. Quoique les années 1970 virent émerger la pornographie, les revues érotiques. Pour se libérer du poids de l'homme, père ou mari à qui elles devaient encore rendre des comptes, les femmes usèrent d'un symbole qui commençait à s'imposer après 1965: le pantalon. Porter la culotte au sens propre du terme, se coiffer à la garçonne, fumer comme un mec étaient les signes ostentatoires de leur émancipation.

LE DROIT

Incroyable mais vrai: il aura fallu attendre 1976 pour que les Belges mariées puissent ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de leur conjoint. Cela en dit long sur la répartition inconsciente des rôles dans la société: à l'homme celui de gagner le revenu du ménage, à l'épouse de veiller au foyer (et de rester dans ce rôle de dépendance). Mais pour que les femmes accèdent à un emploi, encore fallait-il qu'elles aient été formées pour cela. La mixité dans nos établissements scolaires ne date que de la fin des années 1970, et elle n'a pas été décidée par souci d'égalité civique mais pour des raisons d'économies budgétaires. Autre chiffre significatif: le pourcentage très inférieur d'étudiantes à l'ULB pendant cette décennie: 26 % contre 74 % d'hommes. Si le droit au travail leur était acquis, elles étaient une minorité à pouvoir briguer les hautes sphères.

CINE TELE REVUE

12.10.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Manifestation pour le droit à l'avortement libre et gratuit à Paris.



Quarante ans après la loi dépénalisant l'avortement, des femmes manifestent à Paris pour sauvegarder leurs droits.

Et aujourd'hui ?

À LA PILULE

Chez les 15-49 ans, 1 femme sur 2 la boude. Chez les moins de 30 ans, on préfère recourir à d'autres méthodes contraceptives. Depuis que certaines femmes ont imputé leur AVC à la Diane 35 ou à la Yasmin, que la science a établi un risque de thrombose, beaucoup se sont fait poser un implant ou un stérilet. D'une manière générale, on constate un courant bio dans ce champ intime. Le non aux produits chimiques a déteint sur les hormones, et les méthodes naturelles d'antan refont surface.

L'AVORTEMENT

Les femmes battent toujours le pavé car l'avancée des extrêmes, qu'ils soient religieux ou politiques, remet régulièrement en cause ce droit épineux. Aux Etats-Unis, en avril dernier, pour satisfaire son électorat conservateur, Donald Trump a abrogé une loi qui assurait le financement public des plannings familiaux pratiquant l'avortement. Ce que n'ont pas empêché les millions de femmes qui ont défilé dans les principales villes du pays en janvier dernier, coiffées d'un « pussy hat », bonnet rose aux oreilles de chat, symbole de la lutte pour des droits égaux. En France, l'arrivée au second tour de la présidentielle du FN a aussi fait sortir du bois les ultras catholiques, qui diabolisent l'IVG.

COMME UN BOUT DE CHAIR

On assiste à un revirement. Aujourd'hui, des femmes se battent pour porter une jupe et pour que ce vêtement ne soit pas interprété comme un signe de disponibilité sexuelle. La lutte contre les attaques sexistes, physiques et verbales, est toujours d'actualité. Née à Toronto en 2011, la « SlutWalk », marche colorée de femmes en soutien-gorge, a essaimé en Europe et crie haut et fort son slogan, « slut-shaming », soit « intimidation des salopes », de sorte que toutes leurs sœurs puissent se sentir libres de s'habiller comme elles le souhaitent sans être l'objet de propos injurieux. Sa figure de proue n'est autre que le superbe mannequin métis Amber Rose, bonnet E, acquiné aux rappeurs US. Les réseaux sociaux ont contribué à donner plus de poids à cette cause. Et c'est sur le Net que la résistance s'organise désormais. Dernière initiative en date sur Instagram: à travers son compte @dearcatwalkers, une étudiante néerlandaise contre des harceleurs en les prenant en selfie pour les dénoncer et les désamorcer.

AU TRAVAIL

A voir certaines professions se féminiser, on pourrait croire qu'elles en ont fait, du chemin. La réalité est plus complexe, nuance la présidente de JUMP, association pour la promotion de l'égalité des genres: « 60 % des diplômés universitaires sont des femmes. Or, dans les CA, on n'en retrouve que 1 pour 10 hommes. Plus elles montent dans la hiérarchie, plus elles se heurtent aux discriminations », analyse Isabella Lenarduzzi, par ailleurs chroniqueuse dans l'émission de la RTBF « Max et Vénus ». Deux chiffres éloquents suffisent encore à prouver que la bataille pour l'égalité n'est pas gagnée: 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes et l'écart salarial hommes-femmes s'élève, selon le dernier rapport sur base annuelle du SPF Emploi datant de juin 2017, à 20,6 %, en faveur du sexe fort.



Gros plan sur le « pussy hat », ce bonnet symbolique qu'arborent les militantes défilant contre le sexisme de Trump.



Amber Rose, à gauche, la top leader du mouvement Slut Shaming.



Noa Jansma, l'étudiante néerlandaise qui lutte contre le harcèlement de rue via Instagram.

LE SOIR

16.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **16/10/2017**
Page : **8-9**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Ponciau, Ludivine**

Circulation : **66016**
Audience : **406800**
Size : **1037 cm²**

Sexisme au boulot : quand la parole se libère

▶ L'affaire Weinstein a incité des milliers de femmes à dénoncer leur « porc » sur les réseaux sociaux.
▶ Mouvement en marche ou simple feu de paille ?

Le scandale Weinstein amorce-t-il une prise de conscience à propos du machisme et du sexisme qui corrompent certaines relations professionnelles ? Ces derniers jours, les accusations de harcèlement et de viol à l'encontre du libidineux producteur américain se sont multipliées. Ce week-end dans le *Sunday Times*, c'était au tour de la Britannique Lysette Anthony d'accuser de viol celui que certains dans le sérail surnommaient déjà « The pig » (lire ci-dessus).

Tout le monde savait. Tout le monde s'est tu. Au-delà des agressions sexuelles répétées dont se serait rendu coupable Weinstein et qui touchent le microcosme hollywoodien, c'est l'incroyable, l'inexcusable omerta qui entoure cette sordide affaire marquant les esprits.

« *On est ici dans la sphère du sexisme hostile (en opposition au sexisme dit "bienveillant"), vulgaire, évident, agressif, condamné et condamnable. Avec l'affaire Weinstein, on constate donc que même ce sexisme-là a du mal à sortir. Que malgré le nombre de victimes, il y a comme une chape de plomb* », analyse Benoît Dardenne, professeur de psychologie à l'Université de Liège (ULg) et spécialiste du sexisme.

Le silence des victimes et des témoins de cette agressivité sexuelle exercée par certains hommes dans le milieu du travail est à la fois conditionné par le climat de l'entreprise ou de la société et par le statut du harceleur.

« *Dans les cas de harcèlement, de manière générale, il existe souvent un rapport d'autorité qui peut être de nature hiérarchique, mais aussi morale ou financière. Le travail est un milieu naturel où cette autorité s'exprime très fort et, comme c'est le cas pour d'autres rapports humains, certaines situations tournent mal. D'ailleurs, le harcèlement n'est pas spécifique au microcosme que représente le monde du cinéma. Dès qu'on est dans une configuration de domination de l'un sur l'autre, ça peut se passer* », ajoute celui qui a étudié le sexisme sous toutes ses formes.

Cette banalisation du sexisme touche évidemment plus durement certaines sphères professionnelles que d'autres, mais aucun secteur ne semble épargné. C'est ce qui ressort des milliers de témoignages reprenant le hashtag *#balancetonporc* qui, depuis vendredi, inondent Twitter. « *Toi aussi, raconte en donnant le nom et les détails un harceleur sexuel que tu as connu dans ton boulot. Je vous attends* », invite Sandra Muller, journaliste pour *La Lettre de l'Audiovisuel* (lire par ailleurs). Il n'en fallait pas plus pour assister à un déferlement immédiat de tweets relatant des expériences douloureuses, gênantes, humiliantes ou révoltantes vécues par des femmes, parfois dès leurs premiers jours de stage en entreprise.

Choquée puis résignée

C'était dans l'air... Début octobre, la Néerlandaise Noa Jansma, mannequin et étudiante à Amsterdam, avait déjà créé le buzz en passant un mois à prendre des selfies avec les hommes qui l'accostaient en rue, la sifflaient ou l'arrosaient de commentaires salaces. Lassée d'entendre des « *Hmmm, tu veux un baiser ?* » et des « *Hey fille sexy où est-ce que tu vas comme ça ?* », la jeune femme n'avait pas hésité à poster la tête de ses harceleurs sur Instagram.

Avec le hashtag *#balancetonporc*, c'est clairement le milieu du travail qui est ciblé. Ce qui se passe entre les murs de la boîte ou de l'administration. Ce qui ne se dit pas, ne se voit pas, ne s'entend pas. « *C'est magique, ce qui arrive. Enfin, la parole se libère* », se réjouit Isabella Lenarduzzi, directrice de Jump, une association qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes en entreprises et au travail. Il y a un peu plus d'un an, Jump avait réalisé une enquête auto-déclarative, laquelle avait révélé qu'un sondé sur quatre admettait avoir eu des comportements sexistes. Mais aussi que le sexisme au travail était une réalité pour les trois quarts des femmes. « *Notre étude a aussi démontré que plus les femmes étaient jeunes, plus elles étaient sensibles au sexisme. A contrario : qu'en prenant du galon, elles assimilaient le sexisme et le considéraient comme normal – ou, du moins, que ce n'est pas dramatique – dans le monde du travail.* »

Aujourd'hui, Isabella milite pour qu'une ouvrière, une employée, une indépendante ne soit jugée qu'à travers

LE SOIR

16.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ses qualités professionnelles. L'association Jump a tenté à plusieurs reprises de provoquer le débat en proposant aux directions d'entamer une réflexion sur les remarques sexistes qui volent dans les couloirs de leurs entreprises. « *Mais alors que reconnaître le sexisme et pouvoir l'identifier nous paraissait fondamental, nous avons reçu une fin de non-recevoir* », déplore Isabella Lenarduzzi.

« Tu l'as bien cherché »

L'entrepreneuse sociale sait de quoi elle parle. Elle-même s'est rendue complice de ce sexiste ambiant et insidieux au début de sa carrière. Ambitieuse, elle pensait qu'il s'agissait alors de la seule manière de gravir les échelons et de gagner le respect de ses collègues masculins. « *Quand j'ai commencé, j'étais entourée d'hommes. Et je peux vous dire que j'en ai vu des vertes et des pas mûres. Je voulais faire partie du groupe dominant, être un homme comme les autres. Je pensais qu'il existait des codes pour réussir et que ces codes étaient masculins.* » Avec le recul, elle a pris conscience que rire des vannes de ses collègues à propos des femmes la rendait complice de sexisme et qu'elle se faisait du mal. Double culpabilité.

« *Nous sommes dans une société qui tend à rendre les gens responsables de ce qui leur arrive*, confirme Benoît Dardenne. *Certains vont dire qu'après tout, cette actrice n'avait pas à entrer dans la chambre du producteur, par exemple. Et cette culpabilité est intégrée par la personne elle-même qui, dès lors, préfère taire la chose. Et même si des lois punissent ces agissements, elle sait que même si elle parle, il faudra encore se battre après pour démontrer qu'elle est une victime.* »

« Vive le politiquement correct »

Cette parole qui semble se libérer suite à l'affaire Weinstein aura-t-elle le pouvoir de faire évoluer les mentalités ou s'essoufflera-t-elle à l'image d'autres campagnes menées précédemment ? « *Si on veut que cette parole ait un effet positif, il faut que les hommes soient les alliés des femmes. Les hommes ne sont pas responsables de la domination masculine de ces derniers siècles, mais il est aujourd'hui de leur responsabilité d'homme d'être partie prenante, de dire "pas de ça devant moi".* » Quitte à imposer au monde de l'entreprise un langage politiquement correct, presque puritain à tous les étages ? « *Je dis merci au politiquement correct !*, s'exclame la féministe. *Pourquoi pas ? Si on fait attention à ne pas faire de blagues anti-Juifs, antiblacks, pourquoi on ne ferait pas attention à ne pas faire de blagues anti-femmes ?* » ■

LUDIVINE PONCIAU



LE SOIR

16.10.2017

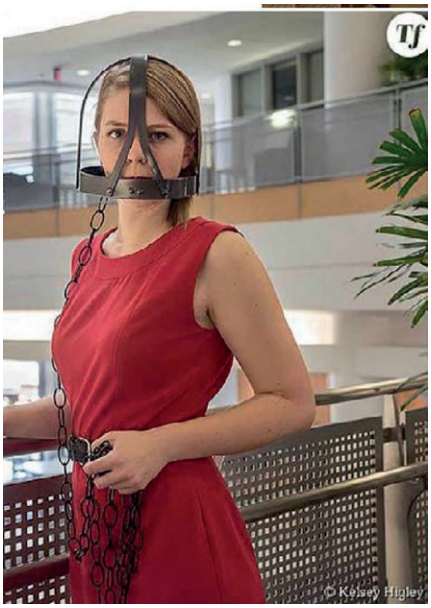
PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

L'artiste américaine Kelsey Higley a pris la pose, muselée, dans différents contextes professionnels. © KELSEY HIGLEY.





LE SOIR

16.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **16/10/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Ponciau, Ludivine**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://plus.lesoir.be/119489/article/2017-10-16/sexisme-quand-la-parole-se-libere

Sexisme: quand la parole se libère

MIS EN LIGNE LE 16/10/2017 À 09:23 **PAR LUDIVINE PONCIAU**

L'affaire Weinstein a incité des milliers de femmes à dénoncer leur « porc » sur les réseaux sociaux. Mouvement en marche ou simple feu de paille ?



Le scandale Weinstein amorce-t-il une prise de conscience à propos du machisme et du sexisme qui corrompt certaines relations professionnelles ? Ces derniers jours, les accusations de harcèlement et de viol à l'encontre du libidineux producteur américain se sont multipliées. Ce week-end dans le *Sunday Times*, c'était au tour de la Britannique Lysette Anthony d'accuser de l'avoir violée celui que certains dans le sérail surnommaient déjà « The pig ».

Tout le monde savait. Tout le monde s'est tu. Au-delà des agressions sexuelles répétées dont se serait rendu coupable Weinstein et qui

LE SOIR

16.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

touchent le microcosme hollywoodien, c'est l'incroyable, l'inexcusable omertà qui entoure cette sordide affaire qui marque les esprits.

« *On est ici dans la sphère du sexisme hostile (en opposition au sexisme dit «" bienveillant"), vulgaire, évident, agressif, condamné et condamnable. Avec l'affaire Weinstein, on constate donc que même ce sexisme-là a du mal à sortir. Que malgré le nombre de victimes, il y a comme une chape de plomb* », analyse Benoît Dardenne, professeur de psychologie à l'Université de Liège (ULg) et spécialiste du sexisme.

Le silence des victimes et des témoins de cette agressivité sexuelle exercée par certains hommes dans le milieu du travail est à la fois conditionné par le climat de l'entreprise ou de la société et par le statut du harceleur.

« *Dans les cas de harcèlement, de manière générale, il existe souvent un rapport d'autorité qui peut être de nature hiérarchique mais aussi morale ou financière. Le travail est un milieu naturel où cette autorité s'exprime très fort et, comme c'est le cas pour d'autres rapports humains, certaines situations tournent mal. D'ailleurs, le harcèlement n'est pas spécifique au microcosme que représente le monde du cinéma. Dès qu'on est dans une configuration de domination de l'un sur l'autre, ça peut se passer* », ajoute celui qui a étudié le sexisme sous toutes ses formes.

Cette banalisation du sexisme touche évidemment plus durement certaines sphères professionnelles que d'autres mais aucun secteur ne semble épargné. C'est ce qui ressort des milliers de témoignages reprenant le hashtag *#balancetonporc* qui, depuis vendredi, inondent Twitter. « *Toi aussi, raconte en donnant le nom et les détails un harceleur sexuel que tu as connu dans ton boulot. Je vous attends* », invite Sandra Muller, journaliste pour *La Lettre de l'Audiovisuel* (lire par ailleurs). Il n'en fallait pas plus pour assister à un déferlement immédiat de tweets relatant des expériences douloureuses, gênantes, humiliantes ou révoltantes vécues par des femmes, parfois dès leurs premiers jours de stage en entreprise.

C'était dans l'air… Début octobre, la Néerlandaise Noa Jansma, mannequin et étudiante à Amsterdam, avait déjà créé le buzz en passant un mois à prendre des selfies avec les hommes qui l'accostaient en rue, la sifflaient ou l'arrosaient de commentaires salaces. Lassée d'entendre des « *Hmmm, tu veux un baiser ?* » et des « *Hey fille sexy où est-ce que tu vas comme ça ?* », la jeune femme n'avait pas hésité à poster la tête de ses harceleurs sur Instagram.

Choquée puis résignée

Avec le hashtag *#balancetonporc*, c'est clairement le milieu du travail qui est ciblé. Ce qui se passe entre les murs de la boîte ou de l'administration. Ce qui ne se dit pas, ne se voit pas, ne s'entend pas. « *C'est magique ce qui arrive. Enfin, la parole se libère* », se réjouit Isabella Lenarduzzi, directrice de Jump, une association qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes en entreprises et au travail. Il y a un peu plus d'un an, Jump avait réalisé une enquête auto-déclarative, laquelle avait révélé qu'un sondé sur quatre admettait avoir eu des comportements sexistes. Mais aussi que le sexisme au travail était une réalité pour les trois quarts des femmes. « *Notre étude a aussi démontré que plus les femmes étaient jeunes, plus elles étaient sensibles au sexisme. A contrario : qu'en prenant du galon, elles assimilaient le sexisme et le considéraient comme normal – ou, du moins, que ce n'est pas dramatique – dans le monde du travail.* »

Aujourd'hui, Isabella milite pour qu'une ouvrière, une employée, une indépendante ne soit jugée qu'à travers ses qualités professionnelles. L'association Jump a tenté à plusieurs reprises de provoquer le débat en proposant aux directions d'entamer une réflexion sur les remarques sexistes qui volent dans les couloirs de leurs entreprises. « *Mais alors que reconnaître le sexisme et pouvoir l'identifier nous paraissait fondamental, nous avons reçu une fin de non-recevoir* », déplore Isabella Lenarduzzi.

« Tu l'as bien cherché »

L'entrepreneuse sociale sait de quoi elle parle. Elle-même s'est rendue complice de ce sexiste ambiant et insidieux au début de sa carrière. Ambitieuse, elle pensait qu'il s'agissait alors de la seule manière de gravir les échelons et de gagner le respect de ses collègues masculins. « *Quand j'ai commencé, j'étais entourée d'hommes. Et je peux vous dire que j'en ai vu des vertes et des pas mûres. Je voulais faire partie du groupe dominant, être un homme comme les autres. Je pensais qu'il existait des codes pour réussir et que ces codes étaient masculins.* » Avec le recul, elle a pris conscience que rire des vannes de ses collègues à propos des femmes la rendait complice de sexisme et qu'elle se faisait du mal. Double culpabilité.

LE SOIR

16.10.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

« *Nous sommes dans une société qui tend à rendre les gens responsables de ce qui leur arrive*, confirme Benoît Dardenne. *Certains vont dire qu'après tout, cette actrice n'avait pas à entrer dans la chambre du producteur, par exemple. Et cette culpabilité est intégrée par la personne elle-même qui, dès lors, préfère taire la chose. Et même si des lois punissent ces agissements, elle sait que même si elle parle, il faudra encore se battre après pour démontrer qu'elle est une victime.* »

« Vive le politiquement correct »

Cette parole qui semble se libérer suite à l'affaire Weinstein aura-t-elle le pouvoir de faire évoluer les mentalités ou s'essoufflerait-elle à l'image d'autres campagnes menées précédemment ? « *Si on veut que cette parole ait un effet positif, il faut que les hommes soient les alliés des femmes. Les hommes ne sont pas responsables de la domination masculine de ces derniers siècles mais il est aujourd'hui de leur responsabilité d'homme d'être partie prenante, de dire "pas de ça devant moi"* ». Quitte à imposer au monde de l'entreprise un langage politiquement correct, presque puritain, à tous les étages ? « *Je dis merci au politiquement correct !*, s'exclame la féministe. *Pourquoi pas ? Si on fait attention à ne pas faire de blagues antijuif, antiblack, pourquoi on ne ferait pas attention à ne pas faire de blagues antifemme ?* »

Hashtag, blogs et clichés choc

« Tu as de gros seins. Tu es mon type de femme. Je vais te faire jouir toute la nuit(…) #balancetonporc ». En 140 caractères, la journaliste pour *La Lettre de l'Audiovisuel*, Sandra Muller dressait un sordide tableau dans lequel se sont retrouvées des milliers de femmes qui ont, à leur tour, partagé leur expérience. Une première initiative avait été lancée par l'écrivaine canadienne Anne T. Donahue, avec le hashtag #MyHarveyWeinstein, le 5 octobre. « *Quand avez-vous rencontré VOTRE Harvey Weinstein ?* », a-t-elle écrit. En 2016, déjà, la blogueuse Anais Bourdet qui avait déjà le blog « *Paye ta Shnek* » pour dénoncer le harcèlement revenait avec la version « *Paye ton taf* » compilant les témoignages de paroles sexistes prononcées sur les lieux de travail. Une démarche similaire avait déjà été réalisée par les créatrices du blog « *Vie de Meuf* », pointant les discriminations quotidiennes, les inégalités salariales et les observations faites pendant certains entretiens d'embauche. Enfin, pour casser les stéréotypes de genre en entreprise, une artiste américaine, Kelsey Higley, n'a pas hésité à se mettre en scène avec chaîne et muselière et à prendre la pose dans un contexte professionnel.

LALIBRE.BE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **17/10/2017**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **40299**
Audience : **40299**
Size : **--**

Victime de harcèlement, "balance ton porc"... avec ou sans son nom?

ABONNES THIERRY BOUTTE ET BAPTISTE ERPICUM Publié le mardi 17 octobre 2017 à 13h36 - Mis à jour le mardi 17 octobre 2017 à 18h47



RIPOSTES Lancé vendredi dernier, le hashtag #balancetonporc, invitation faite aux femmes à dénoncer les hommes qui les ont harcelées, a déjà suscité des dizaines de milliers de témoignages sur Twitter. Dénonciations salutaires? Violations de la présomption d'innocence?

Avec son nom

Sandra Muller, journaliste à "La Lettre de l'audiovisuel".

" *J'ai lancé un appel à dénoncer* le harcèlement sexuel au travail, car un homme a eu *un comportement inapproprié à mon égard. Après l'avoir dénoncé publiquement, j'ai recueilli d'autres témoignages. L'homme a mis un terme à ses agissements.* "

LALIBRE.BE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Sur Twitter, vous invitez les victimes de harcèlement au travail à nommer leur bourreau et à décrire les faits sur les réseaux sociaux, en utilisant le hashtag - autrement dit le mot-clé - #balancetonporc. Pourquoi ?

Comme vous le savez, aux Etats-Unis, où je vis, l'affaire Harvey Weinstein fait grand bruit. Il y a eu un article du "Parisien" qui expliquait qu'à Cannes, on appelait ce producteur hollywoodien le porc. J'ai trouvé cela très fort en termes d'impact. Vendredi passé, j'étais avec une amie, qui a également connu des problèmes de harcèlement au travail, et on s'est dit qu'on allait créer ce hashtag : #balancetonporc. C'était une blague au départ. Je ne suis pas issue du marketing, je ne suis pas une spécialiste de Twitter. Je suis simplement quelqu'un qui aime manier l'ironie. Quand je trouve certaines choses violentes, je les fais passer avec beaucoup d'humour. J'ai trouvé que ce hashtag, c'était drôle, que le mot porc était vulgaire à souhait et que cela parlait à tout le monde.

Depuis vendredi, on dénombre plus de 60 000 tweets avec le mot-clé #balancetonporc. Vous attendiez-vous à ce que votre appel connaisse un tel succès ?

Non, je suis complètement dépassée. Cela fait quelques jours que je dors très peu pour essayer de répondre à tous les messages que je reçois. En même temps que je vous parle par téléphone, je m'habille en vue d'une interview pour "BFMTV".

Pensez-vous que votre appel libère la parole de nombreuses victimes de harcèlement ?

Oui, complètement. De ce côté-là, je suis sereine et tranquille. Quand je vois le nombre de réactions suscitées, je suis assez positive sur le fait que les victimes se mettent à parler. Au départ, ce hashtag était destiné à interpeller notre corporation de journalistes, car j'avais entendu des consœurs se plaindre de comportements inappropriés. Je voulais inventer un moyen pour qu'on puisse en parler entre nous. Finalement, tout le monde s'est approprié le mot-clé #balancetonporc. Je trouve que les témoignages sont poignants, ils sont criants de vérité. Parmi ces témoignages, j'en ai vu une poignée accusant nommément l'auteur des faits. J'en ai recensé trois. Suite à son message, une femme s'est fait complètement laminer. Il y a de nombreux messages de soutien, mais tout autant de commentaires lui reprochant de se livrer à de la délation. Selon moi, cette femme est pourtant courageuse. Elle ne se cache pas, elle parle en son nom. Une autre a dû retirer son message de Twitter, suite à l'intervention d'avocats. Cette femme aurait perdu son job.

Ne craignez-vous que Twitter se transforme en jury populaire ?

On me dit que j'invite à la délation, mais ce n'est pas mon intention. Au départ, mon appel est destiné aux femmes journalistes, clairement identifiées sur Twitter. Celles-ci ne vont pas se mettre à raconter n'importe quoi, elles risqueraient de perdre leur job. Et puis, attention, c'est bien beau de parler de délation, mais on préfère quoi ? Que les victimes se taisent ? On préfère prolonger l'omertà ? Alors, moi, j'ai envie de dire, stop. La plupart de ceux qui parlent de délation, ce sont des hommes que cette démarche dérange.

Selon vous, les accusations mensongères seraient rares ?

Oui, il y a beaucoup de victimes et peu d'accusations mensongères. Je rappelle que seuls 4 % des plaintes sont fausses… Sur le web comme partout.

LALIBRE.BE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Vous avez vous-même accusé de harcèlement un ancien dirigeant de France 2 et ancien président de la chaîne Equidia. Vous avez dévoilé son nom sur les réseaux sociaux. Pour vous, était-ce une démarche nécessaire ?

Cet homme n'a pas hésité à me balancer : "Tu as de gros seins. Tu es mon type de femme. Je vais te faire jouir toute la nuit." Quand je l'ai dénoncé publiquement, cela m'a permis de récolter des témoignages confirmant que celui-ci avait des comportements inappropriés, et il a bien dû arrêter. Comme dans l'affaire Harvey Weinstein, désigner nommément l'auteur de harcèlements peut permettre de résoudre la situation. Actuellement, la justice n'offre pas assez de solutions aux victimes.

Sans son nom

Sylvie Tenenbaum, psychothérapeute. Auteure de "Les hommes naissent libres et égaux… et les femmes ?" (Albin Michel).

" Dire qu'on a subi le comportement d'un porc, oui. Donner le nom du porc, non. C'est prendre le risque d'un procès en diffamation. Donner le nom doit se faire dans un autre contexte que sur les réseaux sociaux, en déposant plainte notamment. "

En lançant #MyHarveyWeinstein, la canadienne Anne Donahue a voulu inciter les femmes à briser l'omertà et à raconter le harcèlement sexuel dont elles ont été victimes dans leur travail en donnant le nom et les détails sur Twitter. Un autre appel, #BalanceTonPorc, posté le 13 octobre par Sandra Muller, a suscité plus de 50 000 tweets dont de nombreux témoignages en deux jours. Comment analysez-vous ce phénomène ?

Il était grand temps. Les statistiques montrent qu'il y a très peu de femmes qui osent dénoncer les hommes qui les harcèlent voire qui les violent. C'est le résultat d'une culture millénaire. Des femmes parlent, enfin ! C'est un exemple à donner pour les plus jeunes qui, je le constate en tant que thérapeute, n'osent toujours rien dire.

Les réactions ne risquent-elles pas d'être peu crédibles et vite oubliées sur les réseaux sociaux, caisses de résonance exacerbée ?

On peut y lire tout et n'importe quoi, des choses vraies et des choses fausses. Autant je condamne beaucoup d'échanges sur les réseaux sociaux, autant je considère qu'ici, ce média s'avère utile pour libérer la parole et dénoncer ce genre de pratique.

Pourquoi ?

Pour permettre aux femmes qui ont subi ce genre de comportements de sortir du silence, plutôt que de se taire avec les troubles psychologiques que cela engendre. Dire les choses est un premier pas pour ne plus rester dans la honte, dans ces sentiments de souillure et l'humiliation, de vivre constamment dans la frustration et, pour certaines, de tomber en dépression. Le sentiment de culpabilité est aussi présent avec des incidences sur la vie personnelle et sur les relations avec les hommes en général. Les conséquences sont graves même si la vie n'a pas été en danger comme dans le cas d'un trouble de stress post-traumatique.

LALIBRE.BE

17.10.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Comment dépasser ce traumatisme ?

Sortir du silence est déjà un excellent moyen. C'est montrer une force et du courage. Si certaines le font, d'autres vont suivre le mouvement. Le fait de dénoncer permet de sortir de ces sentiments d'impuissance et d'injustice. Mais ça ne suffit pas, il faut ensuite se faire aider.

Injustice parce que le harcèlement est peu poursuivi.

En la matière, on se heurte à la question de la preuve. Sans témoin, on ne peut pas donner de preuve. On remet souvent en question la parole des victimes à moins qu'elles ne soient couvertes de bleus. La justice n'a pas encore édicté de loi adaptée pour permettre la reconnaissance de ce type d'actes. Dans la culture patriarcale, on ne croit pas les femmes. Quant aux hommes qui subissent des sévices sexuels, ils sont encore moins crédibles, je le vois bien dans mon métier.

A quoi attribuez-vous ces comportements et comment les modifier ?

Je ne suis pas une féministe misandre mais il y a sur terre des hommes qui se croient tout permis avec les femmes. A les entendre, certains gestes, paroles ou attouchements seraient même flatteurs pour elles, rendant grâce à leur beauté. Pour eux, il est normal qu'un homme ne puisse pas résister à une femme qui se met en valeur, comme si la testostérone ne pouvait pas se contrôler. Une femme qui est court vêtue n'a que ce qu'elle mérite, affirment-ils. Même des policiers le déclarent ! C'est un problème d'état d'esprit gravé dans l'inconscient collectif. Ces hommes qui se permettent tout doivent changer de mentalité. L'éducation peut y contribuer mais il faudra beaucoup de temps.

Etes-vous d'accord avec le fait de "balancer" le nom du "porc" sur le réseau social ?

Dire qu'on a subi le comportement d'un porc, oui. Donner le nom du porc, non. C'est prendre le risque d'un procès en diffamation. La personne déjà victime se retrouverait alors en position d'accusée. Donner le nom doit se faire dans un autre contexte que sur les réseaux sociaux, en déposant plainte notamment.

Des chiffres inquiétants

Un homme sur quatre admet avoir eu des comportements sexistes au travail, selon une étude de Jump, une association qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes en entreprises et au travail.

Presque toutes les femmes (94 %) ont déjà été victimes de sexisme au travail, précise une autre étude de Jump. Il peut s'agir de remarques déplacées, mais aussi, pour 9 % d'entre elles, d'agressions physiques.

Grande chance. " *L'affaire Harvey Weinstein est une aubaine, enfin la parole se* libère ", commente Isabelle Lenarduzzi, directrice de Jump.

LALIBRE.BE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bonne intention et délation

Le philosophe Raphaël Enthoven , dans une chronique lundi matin sur Europe 1 à propos de #balancetonporc, se réjouissait que " la parole remplace la loi du silence ". Mais il tenait à nuancer : " Une chose est *de dire ce qui s'est passé, tout autre est de balancer les gens. […] Le vrai problème de cette démarche c'est que la meilleure intention du monde culmine parfois dans la délation. […] Sur Twitter, votre dossier n'est jamais examiné. Un seul témoignage suffit à vous condamner. […] Il est urgent que les lois changent pour éviter qu'une justiciable se prenne pour une justicière."* Et de conclure, plutôt que " balance ton porc ", il propose " dénonce ton porc à la justice ".



Thierrry Boutte et Baptiste Erpicum

MYANNONA

29.08.2017

Newsletter n°44, 29 août 2017.

MyAnnona, le site de crowdfunding qui booste l'entreprenariat féminin

MyAnnona

Première plateforme de crowdfunding qui booste l'entrepreneuriat féminin

VIVE LA RENTREE !

Pour la deuxième année consécutive, **JUMP** organise un forum à **Lyon le 5 octobre** sur le thème de l 'égalité professionnelle : **Dépassez les bonnes intentions !**

JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy

Les organisateurs du **Forum Jump** ont sollicité Beryl Bès, fondatrice de la plateforme de crowdfunding MyAnnona et de bb-a conseil accélérateur financier. Le thème de son intervention ***"Femmes, valeur et argent : quelle stratégie financière pour booster sa carrière ?"***

En savoir plus

Les entrées en campagne sur la plateforme MyAnnona

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **17/10/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **40299**
Audience : **40299**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/debats/ripostes/victime-de-harcelement-balance-ton-porc-avec-ou-sans-son-nom-59e5897fcd70be70bd07ea45

Victime de harcèlement, "balance ton porc"... avec ou sans son nom?

ABONNÉS **THIERRRY BOUTTE ET BAPTISTE ERPICUM** Publié le mardi 17 octobre 2017 à 13h36 - Mis jour le mardi 17 octobre 2017 à 18h47



RIPOSTES Lancé vendredi dernier, le hashtag #balancetonporc, invitation faite à femmes à dénoncer les hommes qui les ont harcelées, a déjà suscité des dizai de milliers de témoignages sur Twitter. Dénonciations salutaires? Violations de présomption d'innocence?

Avec son nom

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Sandra Muller, journaliste à "La Lettre de l'audiovisuel".

" *J'ai lancé un appel à dénoncer le harcèlement sexuel au travail, car un homm eu un comportement inapproprié à mon égard. Après l'avoir dénoncé publiquement, j'ai recueilli d'autres témoignages. L'homme a mis un terme à s agissements.* "

Sur Twitter, vous invitez les victimes de harcèlement au travail à nomme leur bourreau et à décrire les faits sur les réseaux sociaux, en utilisant le hashtag - autrement dit le mot-clé - #balancetonporc. Pourquoi ?

Comme vous le savez, aux Etats-Unis, où je vis, l'affaire Harvey Weinstein fait grand bruit. Il y a eu un article du "Parisien" qui expliquait qu'à Cannes, on app ce producteur hollywoodien le porc. J'ai trouvé cela très fort en termes d'impac Vendredi passé, j'étais avec une amie, qui a également connu des problèmes harcèlement au travail, et on s'est dit qu'on allait créer ce hashtag : #balancetonporc. C'était une blague au départ. Je ne suis pas issue du market je ne suis pas une spécialiste de Twitter. Je suis simplement quelqu'un qui aim manier l'ironie. Quand je trouve certaines choses violentes, je les fais passer a beaucoup d'humour. J'ai trouvé que ce hashtag, c'était drôle, que le mot porc e vulgaire à souhait et que cela parlait à tout le monde.

Depuis vendredi, on dénombre plus de 60 000 tweets avec le mot-clé #balancetonporc. Vous attendiez-vous à ce que votre appel connaisse un succès ?

Non, je suis complètement dépassée. Cela fait quelques jours que je dors très pour essayer de répondre à tous les messages que je reçois. En même temps que je vous parle par téléphone, je m'habille en vue d'une interview pour "BFMTV".

Pensez-vous que votre appel libère la parole de nombreuses victimes de harcèlement ?

Oui, complètement. De ce côté-là, je suis sereine et tranquille. Quand je vois le

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

nombre de réactions suscitées, je suis assez positive sur le fait que les victime se mettent à parler. Au départ, ce hashtag était destiné à interpeller notre corporation de journalistes, car j'avais entendu des consœurs se plaindre de comportements inappropriés. Je voulais inventer un moyen pour qu'on puisse parler entre nous. Finalement, tout le monde s'est approprié le mot-clé #balancetonporc. Je trouve que les témoignages sont poignants, ils sont criant de vérité. Parmi ces témoignages, j'en ai vu une poignée accusant nommémer l'auteur des faits. J'en ai recensé trois. Suite à son message, une femme s'est complètement laminer. Il y a de nombreux messages de soutien, mais tout auta de commentaires lui reprochant de se livrer à de la délation. Selon moi, cette femme est pourtant courageuse. Elle ne se cache pas, elle parle en son nom. U autre a dû retirer son message de Twitter, suite à l'intervention d'avocats. Cette femme aurait perdu son job.

Ne craignez-vous que Twitter se transforme en jury populaire ?

On me dit que j'invite à la délation, mais ce n'est pas mon intention. Au départ, mon appel est destiné aux femmes journalistes, clairement identifiées sur Twitt Celles-ci ne vont pas se mettre à raconter n'importe quoi, elles risqueraient de perdre leur job. Et puis, attention, c'est bien beau de parler de délation, mais o préfère quoi ? Que les victimes se taisent ? On préfère prolonger l'omertà ? Al moi, j'ai envie de dire, stop. La plupart de ceux qui parlent de délation, ce sont hommes que cette démarche dérange.

Selon vous, les accusations mensongères seraient rares ?

Oui, il y a beaucoup de victimes et peu d'accusations mensongères. Je rappell que seuls 4 % des plaintes sont fausses… Sur le web comme partout.

Vous avez vous-même accusé de harcèlement un ancien dirigeant de France 2 et ancien président de la chaîne Equidia. Vous avez dévoilé son nom sur les réseaux sociaux. Pour vous, était-ce une démarche nécessai ?

Cet homme n'a pas hésité à me balancer : "Tu as de gros seins. Tu es mon typ

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

de femme. Je vais te faire jouir toute la nuit." Quand je l'ai dénoncé publiqueme cela m'a permis de récolter des témoignages confirmant que celui-ci avait des comportements inappropriés, et il a bien dû arrêter. Comme dans l'affaire Harv Weinstein, désigner nommément l'auteur de harcèlements peut permettre de résoudre la situation. Actuellement, la justice n'offre pas assez de solutions aux victimes.

Sans son nom

Sylvie Tenenbaum, psychothérapeute. Auteure de "Les hommes naissent libres et égaux… et les femmes ?" (Albin Michel).

" *Dire qu'on a subi le comportement d'un porc, oui. Donner le nom du porc, nc C'est prendre le risque d'un procès en diffamation. Donner le nom doit se fai dans un autre contexte que sur les réseaux sociaux, en déposant plainte notamment.* "

En lançant #MyHarveyWeinstein, la canadienne Anne Donahue a voulu inciter les femmes à briser l'omertà et à raconter le harcèlement sexuel d elles ont été victimes dans leur travail en donnant le nom et les détails s Twitter. Un autre appel, #BalanceTonPorc, posté le 13 octobre par Sandr Muller, a suscité plus de 50 000 tweets dont de nombreux témoignages e deux jours. Comment analysez-vous ce phénomène ?

Il était grand temps. Les statistiques montrent qu'il y a très peu de femmes qui osent dénoncer les hommes qui les harcèlent voire qui les violent. C'est le résu d'une culture millénaire. Des femmes parlent, enfin ! C'est un exemple à donne pour les plus jeunes qui, je le constate en tant que thérapeute, n'osent toujours rien dire.

Les réactions ne risquent-elles pas d'être peu crédibles et vite oubliées s les réseaux sociaux, caisses de résonance exacerbée ?

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

On peut y lire tout et n'importe quoi, des choses vraies et des choses fausses. Autant je condamne beaucoup d'échanges sur les réseaux sociaux, autant je considère qu'ici, ce média s'avère utile pour libérer la parole et dénoncer ce ge de pratique.

Pourquoi ?

Pour permettre aux femmes qui ont subi ce genre de comportements de sortir silence, plutôt que de se taire avec les troubles psychologiques que cela engendre. Dire les choses est un premier pas pour ne plus rester dans la hont dans ces sentiments de souillure et l'humiliation, de vivre constamment dans la frustration et, pour certaines, de tomber en dépression. Le sentiment de culpab est aussi présent avec des incidences sur la vie personnelle et sur les relations avec les hommes en général. Les conséquences sont graves même si la vie n' pas été en danger comme dans le cas d'un trouble de stress post-traumatique

Comment dépasser ce traumatisme ?

Sortir du silence est déjà un excellent moyen. C'est montrer une force et du courage. Si certaines le font, d'autres vont suivre le mouvement. Le fait de dénoncer permet de sortir de ces sentiments d'impuissance et d'injustice. Mais ne suffit pas, il faut ensuite se faire aider.

Injustice parce que le harcèlement est peu poursuivi.

En la matière, on se heurte à la question de la preuve. Sans témoin, on ne peu pas donner de preuve. On remet souvent en question la parole des victimes à moins qu'elles ne soient couvertes de bleus. La justice n'a pas encore édicté d adaptée pour permettre la reconnaissance de ce type d'actes. Dans la culture patriarcale, on ne croit pas les femmes. Quant aux hommes qui subissent des sévices sexuels, ils sont encore moins crédibles, je le vois bien dans mon méti

A quoi attribuez-vous ces comportements et comment les modifier ?

Je ne suis pas une féministe misandre mais il y a sur terre des hommes qui se croient tout permis avec les femmes. A les entendre, certains gestes, paroles c

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Le philosophe Raphaël Enthoven , dans une chronique lundi matin sur Europe propos de #balancetonporc, se réjouissait que " *la parole remplace la loi du silence* ". Mais il tenait à nuancer : " *Une chose est de dire ce qui s'est passé, t autre est de balancer les gens. […] Le vrai problème de cette démarche c'est q la meilleure intention du monde culmine parfois dans la délation. […] Sur Twitte votre dossier n'est jamais examiné. Un seul témoignage suffit à vous condamn […] Il est urgent que les lois changent pour éviter qu'une justiciable se prenne p une justicière."* Et de conclure, plutôt que " *balance ton porc* ", il propose " *déno ton porc à la justice* ".

LA LIBRE

17.10.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Thierrry Boutte et Baptiste Erpicum

FEMMES D'AUJOURD'HUI

26.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes d'Aujourd'hui

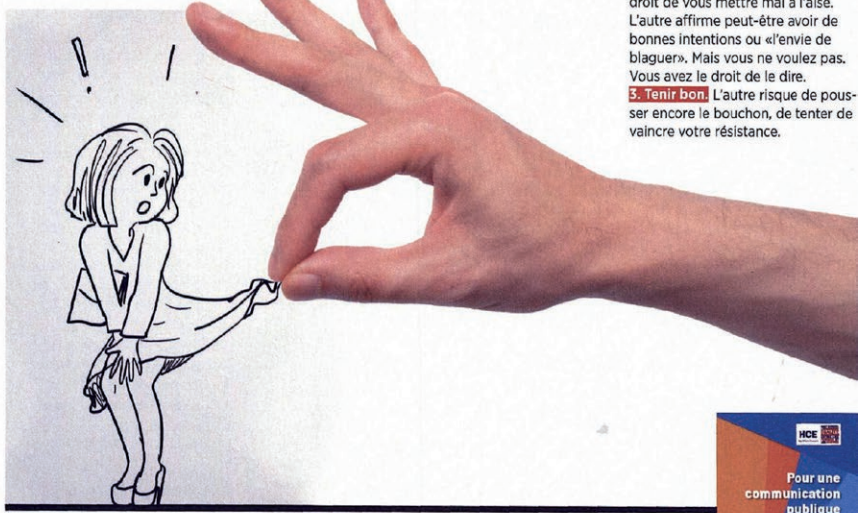
Date : **26/10/2017**
Page : **22-23**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Delforge, Hélène**

Circulation : **104423**
Audience : **514510**
Size : **955 cm²**

Je suis harcelée... Je fais quoi?

Avec l'affaire Weinstein, la parole se libère. Sur le lieu du travail, en famille, durant les loisirs, partout, les femmes sont, ont été ou seront victimes de violences psychologiques voire physiques. **C'est important d'en parler et c'est fondamental de réagir.**

Texte Hélène Delforge / Illustration Shutterstock



Tout d'abord, il faut prendre conscience. Si une situation vous fait peur, si vous vous sentez mal à l'aise, si une personne vous envahit, si vous avez envie de fuir... vous êtes victime d'une forme de violence. Dans le *Guide pratique de sécurité publique pour les femmes* (une vraie bible) publié par l'asbl Garance, Irene Zellinger pose le cadre: «Le harcèlement est une forme lente et sournoise de violence. Le harceleur fait craquer sa victime petit à petit en l'humiliant, la niant, la critiquant, l'intimidant.»

Sans limites, le harceleur ne s'arrêtera pas

Irene Zellinger poursuit: «Il sait très bien ce qu'il vous fait. Tant que vous ne lui posez pas de limite claire, il n'a aucun intérêt à s'arrêter. Souvent, cela commence de manière subtile. Mais avec le temps, ce type de comportement s'aggrave et peut finir en agressions physiques ou sexuelles. C'est pourquoi il vaut mieux réagir tôt. Car un harceleur ne s'arrêtera pas tout seul.»

Trois attitudes à adopter:

1. Ne pas se croire responsable! Ce n'est pas votre faute (ni celle de votre tenue, de votre sourire, de votre démarche...). Le seul coupable est l'agresseur.

2. Ne pas attendre d'être sûre qu'on vous veut du mal. Personne n'a le droit de vous mettre mal à l'aise. L'autre affirme peut-être avoir de bonnes intentions ou «l'envie de blaguer». Mais vous ne voulez pas. Vous avez le droit de le dire.

3. Tenir bon! L'autre risque de pousser encore le bouchon, de tenter de vaincre votre résistance.



FEMMES D'AUJOURD'HUI

26.10.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

«Est-ce que tu baises?»

Une réaction courante consiste à dire: «Hé, quoi, on ne peut plus draguer alors?» Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, association qui promeut l'égalité entre les genres et a réalisé une étude sur le sexisme (www.jump.eu.com), pose le cadre entre la séduction et le harcèlement. «Si l'on me fait un compliment sur la façon dont je suis habillée, j'apprécie et je le montre. Mais certaines femmes ne le désirent pas. Elles le montrent et le disent. A la personne de se le tenir pour dit!»

Sur le site Paye ta Shnek, **un tableau récapitule des exemples. Il est intéressant de le diffuser, notamment auprès de nos ados!**

➜Exprimer poliment, dans un contexte adapté, son envie de connaître une personne ou de la revoir et respecter son refus.
DRAGUE.

➜Siffler une personne, n'importe où.
HARCÈLEMENT.

➜ Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas.
HARCÈLEMENT.

➜Insister après un refus ou une absence de réponse.
HARCÈLEMENT.

➜Prendre le refus d'une personne pour de la timidité.
HARCÈLEMENT.

➜Suivre ou imposer sa présence à une personne qui ne répond pas ou exprime un refus d'échanger.
HARCÈLEMENT.

➜ Envoyer des SMS sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce jeu.
HARCÈLEMENT.

➜User de sa position pour obtenir des faveurs.
HARCÈLEMENT.

➜Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances.
HARCÈLEMENT.
(payetashnek.tumblr.com)

Comment réagir dans un lieu public?

Avant tout dites non. Ensuite mieux vaut fuir qu'accélérer le pas. Interpelez l'assistance, s'il y a des gens autour de vous. **N'hésitez pas à faire un scandale,** rendre acteurs les témoins déstabilise le harceleur et force les autres à réagir. **Mettez-vous en sécurité.** Dans les transports en commun, faites appel au conducteur ou actionnez le bouton d'alarme. En rue, entrez dans un café. Téléphonez à un proche pour donner votre localisation et expliquer les faits. Appelez le 112.

Le harcèlement de rue est un délit!

La loi antisexisme en vigueur depuis 2014 condamne ces comportements irrespectueux. **Vous pouvez porter plainte et votre plainte doit être actée et entendue. L'auteur peut écoper d'une amende ou d'une peine de prison.** Pour que ces mesures soient applicables, il faut cependant connaître l'identité de l'agresseur et avoir des preuves ou des témoins... Pas facile. Il y a effectivement peu de chances que vous obteniez réparation. Par contre porter plainte peut être bénéfique parce que votre statut de victime sera reconnu, qu'un dossier sera créé, qui pourra être rouvert en cas de récidive et que votre agression fera désormais partie des statistiques qui peuvent faire bouger les politiques!

A qui s'adresser?

➜ **Si vous êtes harcelée en ligne**, déposez plainte sur www.ecops.be

➜**Pour apprendre à vous défendre**, des asbl organisent des stages d'autodéfense et de défense verbale pour les femmes et les ados.
> Garance asbl, 02 216 62 16, www.garance.be
> CVFE Ginger, à Liège, 0471 60 08 48
> Wendo D-Clic, à Liège, 0485 47 74 83, www.wendo.be

➜**Pour le harcèlement sur le lieu de travail, contactez :**
> La Direction extérieure du contrôle des lois sociales ou le Bureau de contrôle du bien-être au travail. Il en existe partout près de chez vous, consultez le site www.emploi.belgique.be. Voyez aussi auprès du service harcèlement de votre syndicat.
> L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, www.igvm-iefh.belgium.be

Au boulot, on fait quoi?

D'abord on connaît ses droits. Irene Zellinger pose le cadre: «Le harceleur savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement la tranquillité de la personne visée par ce comportement. Vous pouvez donc porter plainte à la police pour harcèlement, que le harceleur soit un(e) proche, un(e) voisine ou un(e) collègue de travail. Le harcèlement au travail est traité par une loi spécifique du code du travail depuis 2002. **Votre employeur est obligé de vous protéger contre toute agression ou harcèlement**. Il doit vous informer par le règlement du travail du nom de la personne à qui vous pouvez vous adresser en cas de problème.»

Conseils pratiques, prodigués par Isabella Lenarduzzi.

1. Renvoyez les gens à leur agression. «Face à une blague lourde ou une réflexion sexiste, qui incommode, il faut mettre les personnes face à leurs actes. Cela veut dire répliquer: «As-tu vraiment voulu dire que la longueur de ma jupe était une invitation au viol?»
2. Rappelez le cadre. «Si la personne ne comprend pas et persiste, vous pouvez ajouter «parce que ce genre de propos est contraire au règlement du travail».
3. Actez par mail. Récapitulez les faits par mail et demandez que cela ne se reproduise plus. Cela permet de conserver des traces. (Mettez éventuellement le chef en copie et mentionnez les témoins de la scène.)
4. Faites appel à la «personne de confiance». C'est la première étape du processus au sein de l'entreprise.
5. Consultez votre syndicat.
6. Conservez les preuves.
7. Créez des alliances: «Il faut avoir conscience que notre parole, toute seule, ne suffit pas. Alors je conseille d'en parler à celles qui sont les plus susceptibles d'avoir vécu ça aussi. Il faut mettre en place la stratégie des alliées. Interrogez des femmes ayant quitté la boîte ou changé de service sur les raisons de leur départ.» Demandez à vos alliées de tenir les choses à l'œil. ●

DIGIMEDIA.BE

27.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.digimedia.be

Date : **27/10/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **967**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://digimedia.be/News/fr/21412/innoviris-lance-le-women-award-in-technology-and-science.html

Innoviris lance le Women Award in Technology and Science

Aujourd'hui, seulement 25% des diplômés à orientation scientifique et technique sont des femmes. Il est donc urgent de sensibiliser les jeunes femmes à l'intérêt d'entamer des études scientifiques. C'est dans ce contexte qu'Innoviris lance sa nouvelle action WATS, Women Award in Technology and Science.

La campagne veut mettre en lumière différents profils de femmes scientifiques et faire en sorte que les candidates soient des visages emblématiques pour les jeunes Bruxelloises. Katrien Mondt, Directrice Générale d'Innoviris, explique : « En tant que femme issue du monde de la recherche académique et active aujourd'hui dans le domaine de la politique de la recherche, je suis consciente des obstacles que les jeunes filles et les femmes peuvent rencontrer. Je ne peux qu'être enthousiaste lorsque je vois le talent des 6 candidates sélectionnées et j'espère sincèrement que l'action WATS pourra faire avancer les choses ! Il est important de pouvoir se dire « oui, c'est possible ! ». Non seulement pour les jeunes filles, mais également afin d'améliorer notre société… Une société dans laquelle chaque talent est valorisé.»

Rendez-vous sur le site http://www.wats.brussels afin de découvrir les différentes vidéos de présentation réalisées par les candidates ! Les votes sont ouverts jusque fin janvier 2018. Une campagne d'affichage débutera dans les rues de Bruxelles début 2018. Lors de l'évènement de clôture du 25 février 2018, les candidates les plus plébiscitées par les internautes pourront se confronter au jury WATS: Béa Ercolini, Lieven Scheire, Patrice Goldberg, Steven Stroeykens, Isabella Lenarduzzi et Caroline De Vos éliront la femme scientifique de l'année. Fadila Laanan, Secrétaire d'État en charge de la Recherche scientifique, remettra le prix à la lauréate.

CHARLIEMAG.BE

27.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

charliemag.be

Date : **27/10/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **-**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.charliemag.be/mensen/suyin-aerts/

De negen levens van Suyin Aerts

Redactrice Elizabeth was erbij toen vrouwennetwerk Artemis Brussel in september tien kaarsjes uitblies. Een mooie aanleiding om de voorzitster, Suyin Aerts (43), aan de tand te voelen. Netwerken of feminisme, dat vond ze lange tijd niet interessant. Maar alles kan veranderen, zo weet Suyin als geen ander.

Suyin, ik ken jou als een powerlady die verschillende ballen in de lucht houdt en een enorm netwerk heeft. Maar je doet veel meer dan dat. Hoe stel jij jezelf voor?
"Dat hangt af van waar ik ben en in welke hoedanigheid. Ik vind het belangrijk om me aan te passen aan mijn publiek, maar tegelijk ook zo veel mogelijk mezelf te zijn. En bij Charlie is jezelf zijn gelukkig helemaal geen probleem (*lacht*). Mijn naam is altijd een goede ijsbreker. De opmerking die iedereen sowieso maakt, is 'jij hebt zo'n speciale naam, die heb ik nog nooit gehoord'. Ik heb een Chinese voornaam, maar geen Chinese roots. Dat leidt soms tot grappige toestanden in een wereld waar je vaak eerst mailt met mensen voordat je ze in het echt ontmoet. Mijn moeder las een boek van Han Suyin toen ze vernam dat ze zwanger was. Mijn ouders vonden het een mooie naam, dus zodoende. Zo beginnen veel conversaties, en dan vertel ik dat ik naast ondernemer ook freelance presentatrice en journaliste ben op televisie en voor events, en ik zeg, als voorzitter, natuurlijk ook een paar woordjes over Artemis Brussel. Vaak vertel ik ook iets over mijn twee dochtertjes. We moeten niet altijd alleen over ons werk praten, we zijn allemaal mensen met een professioneel en privé leven."

Wat waren grote veranderingen in je leven?
"Ik stond op het punt om voor handelsingenieur te studeren, maar heb op het laatste moment toch voor topsport gekozen en werd professioneel balletdanseres. Vijftien jaar geleden wilde ik alsnog graag een hoger diploma halen. Naast mijn fulltime baan als Sales Manager van modemerk Marithé + François Girbaud ben ik toen in Brussel een Postgraduaat Industrieel Ondernemingsbeleid, bestaande uit Bedrijfskunde en Project Management, gaan studeren. Met een diploma sta ik toch steviger in mijn schoenen, ook al vind ik een diploma zelf van ondergeschikt belang als ik mensen aanneem binnen ons bedrijf. Dan let ik in de eerste plaats op attitude.

Een andere grote verandering in mijn leven was het moederschap. Ik heb twee dochters, van tien en negen jaar oud. Voordat je mama wordt, heb je veel ideeën over het moederschap, maar je weet pas echt wat het is als je zelf moeder wordt. Ik ben een werkende mama geworden en ben daar erg blij mee."

Nog een grote verandering in je leven was je herseninfarct. Daar is nu voor een buitenstaander niets van te merken. Hoe heb je dat zelf ervaren?
"Toen ik 23 was en professioneel ballet deed, heb ik een longembolie, of een longinfarct gehad. Artsen hebben toen bij mij een proteïne S deficiëntie vastgesteld (een erfelijke aandoening die zorgt voor een stollingsprobleem in het bloed, *nvdr.*). Die deficiëntie heeft waarschijnlijk in combinatie met de pil het longembool veroorzaakt. Het slikken van de pil en roken kan trouwens even grote risico's met zich mee brengen, jammer genoeg weten maar weinig vrouwen dat.

Drie jaar geleden volgde er een herseninfarct. Zoiets overvalt je plots en is natuurlijk erg beangstigend. Ik begon mij heel raar te voelen en had mezelf niet meer onder controle. Ik zei en deed ineens iets anders dan ik wilde. Tot mijn rechterkant helemaal verlamd was en ik niet meer kon spreken. Gelukkig hebben mijn medewerkers op kantoor onmiddellijk de dokter gebeld, die via de telefoon de juiste diagnose heeft gesteld. Mijn team heeft me dan ook zo snel mogelijk naar het ziekenhuis gebracht. Gelukkig was ik op dat moment niet alleen.

Dan lig je op intensieve zorgen, waar de ene patiënt al meer een plant is dan de andere. Dat is heel confronterend. Tegelijkertijd denk je ook: wat is dit, ga ik nu al sterven? Ik ben heel rustig gebleven en daarna gelukkig snel hersteld."

CHARLIEMAG.BE

27.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Heeft dat jouw kijk op het leven veranderd?
"Zeker. Ik heb er geen blijvend letsel aan overgehouden, maar slik wel dagelijks medicatie, die ook risico's meebrengt. In het begin was ik bang. Wat als het weer zou gebeuren? Maar ik stond altijd al realistisch en rebels in het leven en heb die knop gelukkig snel kunnen omdraaien. Ik ben nu, denk ik, nog positiever geworden en geniet echt elke dag van alles in het leven. Ik doe wat ik wil en ik zeg ook wat ik wil. Al ben ik daar met de jaren wel wat diplomatischer in geworden (*lacht*). Ik ben niet bang aangelegd, maar ik moet nu soms wel twee keer nadenken als ik ga snowboarden of mountainbiken. Verder zeg ik tegen mezelf *'get over it'*. Ik wil niet in het verleden blijven hangen, maar genieten van het heden. En ik denk dat ik dat ook uitstraal en hoop dat ik daar anderen energie mee geef. Daarnaast ben ik nu veel waakzamer naar andere mensen toe, want je herkent het als iemand een infarct krijgt, en hoe sneller je reageert hoe groter de kans dat je een mensenleven redt."

Hoe heeft de periode dat je professioneel balletdanseres was je gevormd?
"Er is heel veel discipline nodig om te dansen. Je doet dezelfde bewegingen telkens opnieuw om steeds beter te worden. Vandaag vragen mensen mij vaak 'Hoe combineer je zoveel activiteiten?'. Dat lukt omdat ik vanaf mijn veertiende school overdag combineerde met de avondschool semi-professioneel ballet. In dans leer je dat aanmodderen geen optie is, je doet het goed of je doet het niet. En ook aanmodderen op school was geen optie.

Ik herken dat ook bij andere mensen die sport en studie combineerden. Bijvoorbeeld bij mijn vriendin Karine Van Doninck. Zij heeft tennis op heel hoog niveau gecombineerd met school. Vandaag is ze een topwetenschapper die ongeveer twee miljoen euro kreeg om onderzoek te doen, wat ze weer combineert met andere projecten.

Dans zorgt niet alleen voor discipline, het is ook resultaatgericht. Ik doe nog steeds mee aan dingen niet zozeer enkel voor de fun, maar ook omdat ik wil winnen. Ik stel altijd een doel voor mezelf dat ik wil bereiken. Vandaag zorgt die discipline, planning en werkethiek ervoor dat ik heel bewust in het moment kan zijn. Het dansen heeft mij ook leren knokken. Je werkt keihard. En je gaat naar heel veel audities waar je vaker een neen dan een ja krijgt. Je incasseert en gaat terug aan het werk om nog beter te worden. Je krijgt niets cadeau. Dat heeft me absoluut gevormd."

CHARLIEMAG.BE

27.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Over winnen gesproken: nadat je in Nederland de Talent Award voor vrouwen in marketing en communicatie won, heb je in 2016 in België een prijs gewonnen van netwerker van het jaar. Wat betekent dat voor jou?
"Ik vond het op de eerste plaats leuk om te winnen omdat ik de eerste vrouw was die de netwerkprijs won. Verder win je vooral voor de eer en het is natuurlijk goed voor je persoonlijke pr. Wat heel tof is, is dat ik nu nog word gevraagd voor lezingen over netwerken, bij universiteiten bijvoorbeeld, om aan jonge mensen het belang van netwerken uit te leggen. De combinatie van leermoment en netwerkmoment is wat mij betreft het meest interessant. Bijvoorbeeld als je naar een opleiding gaat en je daar je ook de andere deelnemers leert kennen. Via netwerken ontdek je de kracht van samen dingen doen. Ik vind het daarom heel belangrijk dat als vrouwen kiezen voor een carrière, ze ook echt tijd voor zichzelf en dus ook voor netwerken nemen, ook al kost het heel wat energie. Daarom heb ik ook ja gezegd aan Artemis Brussel om voorzitster te worden. Had ik daar tijd voor? Nee. Had ik daar zin in? Ja (*lacht*). Ik denk dat we rolmodellen en authentieke leiders nodig hebben en neem die rol dan ook graag op."

Wat is de meerwaarde van een netwerk zoals Artemis Brussel?
"Ik vond zelf vroeger dat netwerken ging over vriendjespolitiek en voortrekkerij, maar ondertussen kijk ik er heel anders naar. Mensen werken samen met mensen. En het liefst met mensen die ze kennen of al eens ontmoet hebben. Er is niets mis mee om je contacten ergens voor in te zetten. Het gaat om opportuniteiten zien en de juiste verbindingen te maken. Enerzijds voor jezelf, maar zeker ook voor anderen. Netwerken is wel een *ongoing process*, je moet er blijvend in investeren, anders komt er niets uit, maar dat is met de meeste dingen zo.

Artemis Brussel bestaat nu tien jaar. Ik wilde daar niet alleen een feest van maken, maar ook stilstaan bij de vraag of feminisme in 2020 nog wel relevant is en hoe we het dan best aanpakken. De week erna werd meteen weer bewezen waarom dit topic relevant blijft: we zijn er nog niet, getuige de

CHARLIEMAG.BE

27.10.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

reclamecampagne van het bedrijf Rich Meets Beautiful dat studentes aan rijke mannen koppelt, of het ongelijke prijzengeld voor mannen en vrouwen bij de Brussels Marathon.

Een exclusief vrouwennetwerk blijft dus nodig, onder meer doordat sommige vrouwen zich er wat comfortabeler voelen. Ze zeggen dat ze meer zichzelf durven te zijn. Ik hoop dat ze dat vervolgens ook meenemen in gemengde netwerken."

Het is na het lezen van het boek 'De tweede helft' van Assita Kanko dat je jezelf feministe bent gaan noemen. Leg eens uit.
"Ik was al langer bevriend met Assita, maar vroeger zei ik 'nee, ik ben geen feministe, absoluut niet'. Ik dacht dat feminsten vrouwen zijn die de mannen niet nodig hebben, en zo ben ik niet.

Tot ik het boek van Assita las en dacht: hoe verwend ben ik? Ik heb zelf niet op de barricades moeten staan om het leven te hebben dat ik wil, en ik besefte lange tijd niet dat veel vrouwen niet de vrije keuzes hebben gehad die ik had. Het geluk, het relatief veilige land, de opvoeding, de partner en de grote mond die ik heb, heeft niet iedereen.

Daarom is het zo belangrijk dat vrouwelijke rolmodellen opstaan en zorgen dat vrouwen meer zichtbaar worden, zoals bijvoorbeeld Isabella Lenarduzzi van Jump al jaren doet, of Elke Jeurissen met de Straffe Madammen. Maar ook bepaalde vrouwen in de politiek, bedrijfswereld, kunstwereld, media enzovoorts doen dat. Ook al zijn deze vrouwen zelf succesvol, ze willen zich ook verder inzetten voor het succes van andere vrouwen. Je stem laten horen in het maatschappelijk debat gaat nu eenmaal beter als je al een bepaald aanzien en netwerk hebt, dan wanneer je een studente van 21 bent. Terwijl die laatste evenzeer recht van spreken heeft.

We moeten daarnaast ook dankbaar zijn voor het geluk dat we hebben gehad. En we mogen ook niet onderschatten wat maatschappelijke veranderingen voor ons vrouwen gaan betekenen. Dingen veranderen snel. Dat geeft gigantische opportuniteiten, maar in een veranderende wereld komen soms ook reeds verworven rechten in het gedrang."

Foto's: Bart Azare

Na een carrière als professioneel balletdanseres en actrice, werkte Suyin Aerts een aantal jaren in de modesector. Tot ze wilde ondernemen en in het bedrijf X-Treme Creations van haar man instapte, waar ze General Manager en Bestuurder is. Daarnaast is ze – onder haar motto '*to get the right answers, ask the right questions*' – freelance presentatrice en moderator. Suyin is ook voorzitter van Artemis Brussel.

MOUSTIQUE

01.11.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Moustique

Date : **01/11/2017**
Page : **1+16-20**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Ernens, Catherine**

Circulation : **73982**
Audience : **289690**
Size : **3000 cm²**



MOUSTIQUE

01.11.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



MOUSTIQUE

01.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



MOUSTIQUE

01.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

→ *beaucoup plus pour gagner leur place"*, développe Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, association qui promeut l'égalité de genres. Une femme qui a la tête haute agace et ne tient pas sa place. Les hommes se chargent de le lui rappeler.

Humour graveleux ou bienveillance néfaste. Le sexisme en entreprise est une lame de fond qui traverse le monde du travail et coupe les ailes des femmes. Loin du harcèlement sexuel pur et dur, le sexisme ordinaire se révèle pourtant un instrument d'exclusion des femmes de la sphère professionnelle. Il leur signifie qu'elles n'y sont pas à leur place ou doivent s'y faire modestes. Il mine la confiance en soi, les performances, le bien-être des travailleuses.

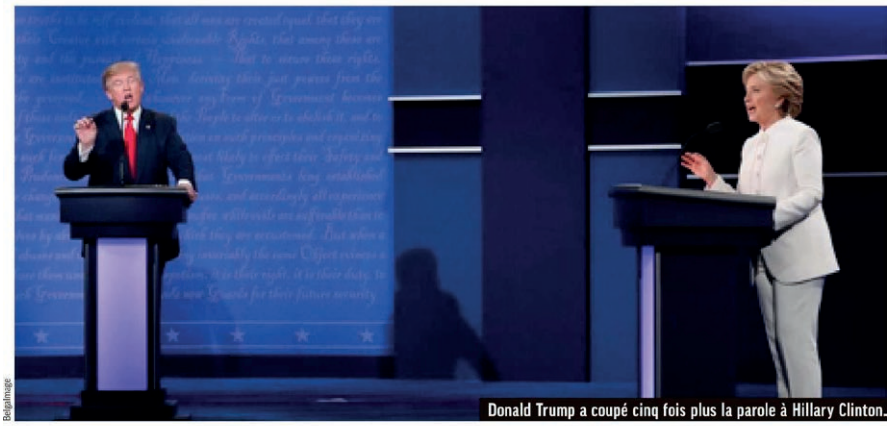
Isabelle ne s'est pas bien remise de sa réunion d'évaluation. Elle s'est retrouvée seule face à trois chefs masculins qui ont conclu l'entretien et son problème avec sa hiérarchie par un *"allez boire une bière ensemble, ça passera"*, appuyé d'un rire gras. 94 % des femmes disent avoir vécu du sexisme au travail, selon une enquête menée par JUMP. 9 % des femmes disent même avoir été agressées physiquement au bureau. En France, une enquête similaire, menée auprès de 15.000 salariés, a montré que 80 % des femmes estiment avoir été confrontées à des décisions sexistes.

Un récent rapport du Conseil supérieur français de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes définit le sexisme au travail selon trois catégories. Le sexisme hostile du type "les femmes sont incapables de comprendre un bilan chiffré", le sexisme subtil ou masqué avec des blagues salaces auxquelles même les femmes rigolent afin de ne pas dénoter par rapport au groupe dominé par des hommes et, enfin, le sexisme ambivalent, voire bienveillant, qui est une forme de paternalisme infantilisant.

Couper le sifflet

Se faire couper la parole en réunion, cela arrive trois fois plus souvent à une femme qu'à un homme. On nomme cela la "manterruption" ou la "mecterruption": bref, l'homme qui coupe le sifflet à sa collègue. C'est un phénomène invisible mais chiffré. Une étude de la Brigham Young University estime que les hommes utilisent 75 % du temps de parole au cours d'une réunion de travail et interrompent une femme 23 % de plus qu'un homme.

Lors du premier débat télévisuel entre Donald Trump et Hillary Clinton, celui-ci a interrompu sa rivale à 50 reprises alors qu'elle ne l'a fait qu'une dizaine de fois. En entreprise, une femme qui parle est bavarde, un homme qui parle est un leader. Celles qui s'en rendent compte développent des stratégies, s'excusent d'avoir encore un message à énoncer, préparent par écrit les différents points qu'elles veulent exposer ou acceptent de passer pour une personne sèche ou susceptible.



BelgaImage

Donald Trump a coupé cinq fois plus la parole à Hillary Clinton.

MOUSTIQUE

01.11.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

On a d'ailleurs demandé à des femmes et des hommes de décrire leurs collègues de l'autre genre. Les femmes usaient de qualificatifs comme "visionnaire, créatif, compétent" et les hommes disaient "charmante, élégante, souriante". *"La frontière entre le normal et le sexiste est très fine*, explique Benoît Dardenne, professeur de psychologie sociale à l'université de Liège. *Se montrer galant ou chevaleresque n'est pas sexiste. Par contre, si c'est pour considérer la femme comme inférieure, faible ou incapable, ça l'est. In fine, les performances sont diminuées et amènent à des sentiments d'inefficacité. Il n'y a aucune raison physiologique pour expliquer qu'il y ait si peu de femmes dans les postes-clés, sinon le fait de les cantonner dans des rôles de dominées."*

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, les hommes et les femmes le classent loin derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie ou l'homophobie. Et les hommes ne le jugent pas aussi grave que les femmes. On notera que les jeunes femmes sont davantage choquées par le sexisme que les plus âgées. Et que 75 % des femmes disent avoir reçu des remarques déplacées ou des commentaires sur leur tenue. Une travailleuse sur deux estimant même ne pas avoir obtenu de promotion à cause de son genre.

Guerre des sexes ou alliance des genres

Sans compter que l'apparence physique a beaucoup plus d'importance pour une femme lors du recrutement. Des études montrent qu'elle doit être beaucoup plus soignée physiquement qu'un homme. Une employée qui contredit ces stéréotypes suscite alors des regards négatifs qui peuvent aller jusqu'à son exclusion. Si les femmes désapprouvent le sexisme hostile, elles semblent néanmoins accepter autant que les hommes le sexisme ordinaire. Celui qui est niché dans notre inconscient collectif. *"Les femmes s'habillent souvent avec des couleurs sombres au travail pour se rendre invisibles, parce qu'elles sont considérées d'abord comme un corps, une capacité de séduction et un rôle de mère avant d'être une collaboratrice,* regrette Isabella Lenarduzzi. *Cela renforce la guerre des sexes plutôt que l'alliance des genres. Le mâle blanc a des privilèges de dominant et doit le reconnaître: un peu de courage!"*

L'impact psychologique du sexisme est inquiétant: la plupart des femmes se sentent dans l'inconfort ou blessées. Plus de la moitié ressent de surcroît de la honte et parfois de la culpabilité. *"On nous réduit à notre genre, une proie sexuelle plutôt qu'une professionnelle. Les entreprises n'entendent pas qu'elles sont insécurisantes pour les femmes. Et les femmes ne se sentent pas assez respectées pour dénoncer ces situations"*, dénonce Isabella Lenarduzzi. Avant de reconnaître que les femmes peuvent elles-mêmes être jalouses et sexistes envers leurs collègues féminines.



Par ailleurs, les travailleuses qui demandent une augmentation l'obtiennent une fois sur trois contre deux fois sur trois pour les hommes. *"Et si elles sont perçues comme carriéristes et agressives, elles ne restent en général pas très longtemps dans leur boîte. On supporte mal une femme ambitieuse. Il existe des projections inconscientes sur le comportement que "doit" avoir une femme."*

Le sexisme, c'est aussi le fameux plafond de verre: tous ces "freins invisibles" à la promotion des femmes. Tout ce qui constitue un obstacle à l'évolution de leur carrière et limite leur accès à des postes à responsabilité. On constate ainsi que les femmes sont moins souvent promues que leurs collègues masculins, dans toutes les catégories sociales. Sans compter qu'elles sont particulièrement pénalisées avant leurs 35 ans, c'est-à-dire pendant la période où elles sont →

"Cette vulgarité ambiante dans les entreprises n'est pas innocente."

MOUSTIQUE

01.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La grossesse est toujours une mauvaise nouvelle dans le monde du travail.

susceptibles d'avoir des enfants. *"Et cela va durer jusqu'à leurs 45 ans, l'âge où on sera certain qu'elles ne seront plus enceintes"*, déplore encore Isabella Lenarduzzi. Ainsi, Sylvie, 40 ans, a raté un job sur le fil. Le directeur de la boîte lui a dit: *"Et vous ne comptez plus avoir d'enfant, j'imagine?"* Elle a eu un regard hébété et le contrat lui a filé sous le nez. C'est le plafond de mère.

Les femmes sont leurs propres geôlières

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes vient d'ailleurs de lancer une campagne pour déculpabiliser les femmes. Slogan: "Nous sommes heureux de vous annoncer la naissance de Emma. Au boulot ils le sont moins". Selon l'institut, 3 travailleuses sur 4 ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice, inégalité de traitement et tensions au travail, liée à leur grossesse ou maternité. 22 % de ces femmes vont être licenciées, harcelées jusqu'à être poussées vers la sortie, discriminées dans leur carrière.

Pour 69 % des femmes, il s'agira de discrimination indirecte. Comme le non-respect de la législation de protection lors d'une grossesse. *"On constate des discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel d'une femme, dès l'embauche. Il y a beaucoup de licenciements au retour d'une maternité ou une mise sur voie de garage, du harcèlement de collègues qui montrent qu'ils doivent travailler plus à cause d'elle. Et certaines femmes n'ont pas droit à des formations ou des promotions parce qu'elles ont été enceintes"*, détaille Élodie Debrumetz, responsable communication de l'Institut pour l'égalité.

La grossesse est toujours une mauvaise nouvelle dans le monde du travail. Les femmes se coupant même parfois l'herbe sous le pied. Une sur cinq écrit dans sa lettre de motivation qu'elle est enceinte, par exemple. *"Coupables dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent de travailler en cas de maladie ou de difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être leurs "propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie"*, estime Isabella Lenarduzzi.

Côté syndicats, la question préoccupe. Régulièrement, des formations sont organisées pour ouvrir les yeux des femmes sur les stéréotypes qu'elles subissent. *"Oui, les femmes peuvent s'affirmer, se fâcher, porter la parole du groupe sans être des hystériques,* explique Gaëlle Demez, responsable nationale des femmes à la CSC. *Et elles doivent se rendre compte que les temps partiels qu'elles prennent ont de lourdes conséquences sur les écarts salariaux et les pensions."*

Les langues se délient enfin. *"La médiatisation actuelle est très bénéfique. Pendant des années, les femmes ont accusé le coup sans trop broncher en se disant que c'était à elles qu'on allait évidemment demander de servir le café ou d'écrire le P.-V. Les hommes ont l'habitude de prendre de l'espace. Les femmes, elles, n'osent pas. Cela commence dès la cour de récré"*, poursuit Gaëlle Demez. On retrouve Éline sur le coin de sa table avec ses 40 années de souvenirs sexistes. Elle conclut que *"cette vulgarité ambiante dans les entreprises n'est pas innocente. C'est de l'ordre du pouvoir. C'est une manière de te casser"*. Elle dit avoir hésité à parler. *"On a peur, on a toujours peur, mais il est temps que ça sorte."* ✖



L'ECHO

08.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **08/11/2017**
Page : **11**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **13945**
Audience : **62700**
Size : **943 cm²**



Le pouvoir peut-il se transformer s'il est partagé avec les femmes?



ISABELLA LENARDUZZI

Fondatrice et directrice de JUMP*

Il n'y a pas que le pouvoir économique qui reste une affaire d'hommes… le pouvoir politique aussi. À l'été 2017, seules 23,3% des parlementaires nationaux des États membres de l'ONU étaient des femmes, et seulement 10 étaient des chefs de gouvernement soit 5,2% (17 en incluant les Reines et les Présidentes). C'est très similaire au nombre de femmes dirigeantes dans les plus grandes entreprises.

On connaît la désaffection et la méfiance envers la politique. Les gens sont de plus en plus écœurés par l'arrogance, l'inefficacité et l'avidité d'une partie de nos dirigeants. En Belgique, on constate de nombreux départs de femmes ténors en politique. Elles n'y trouvent plus leur compte et dénoncent une culture du pouvoir malsaine et un affrontement grandissant avec les électrices et électeurs.

Et pourtant… partout dans le monde, on assiste à une progression des pouvoirs autoritaires, hégémoniques, préférant la confrontation à la collaboration, mettant en péril le modèle démocratique que nous avons construit depuis la Seconde Guerre mondiale.

L'arrogance est-elle nécessaire pour être considérée comme une leader?

Une étude de l'Université de l'Ohio avance que nous avons une tendance naturelle à désigner comme leaders des individus autocentrés, narcissiques et avec une confiance en eux démesurée. Résultat, trop de «chefs de guerre» accèdent au pouvoir mais s'y montrent incompétents dès qu'ils y arrivent. L'arrogance et l'excès de confiance seraient inversement proportionnels au talent d'un dirigeant, et assureraient leur échec.

Selon le professeur de psychologie des affaires Tomas Chamorro-Premuzic, «*un bon leader doit au contraire se montrer capable de construire et de maintenir une équipe au top, d'inspirer ses collègues et de les fédérer autour d'un projet. Et ce sont les femmes qui posséderaient le plus fréquemment les qualités innées et culturelles pour mettre en œuvre cette dynamique collective*».

Si de nombreuses études faites sur l'intelligence émotionnelle prouvent effectivement que les femmes en sont plus dotées que les hommes, il est dangereux et probablement simpliste de penser que cela tient à leur biologie. Il s'agit d'une conséquence de leur place inférieure dans la société: «*C'est le pouvoir qui crée la stupidité. Une étude récente montre que plus vous êtes pauvre, plus vous avez la capacité d'identifier les émotions d'autres personnes. Les riches n'ont aucune idée de ce que les autres peuvent ressentir. Alors que si vous êtes pauvre, vous devez savoir ce que votre patron a en tête! Dans une structure patriarcale, les femmes doivent consacrer du temps à comprendre ce qui se passe dans la tête des hommes.*» Dixit David Graeber, anthropologue et économiste à la London School of Economics.

Le pouvoir rend aveugle. Le partage du pouvoir avec les femmes peut-il lui faire retrouver la vue?

À cause de leur place de deuxième sexe, les femmes seraient donc plus créatives et plus impliquées dans la résolution des problèmes, communiqueraient mieux et s'attacheraient davantage à faire progresser la compétence de leurs équipes. Elles seraient donc plus compétentes pour relever les défis immenses de notre modèle de société.

Pourtant, malgré tous les discours et les études qui vantent la valeur ajoutée des femmes et de la mixité, on attend toujours d'elles qu'elles adoptent des comportements associés au leadership traditionnel (promotion de soi, orgueil, autoritarisme, excès en tout genre…) alors même qu'ils sont contre-productifs et dysfonctionnels, regrette la Harvard Business Review.

Où allons-nous?

Faisons un petit tour des derniers changements au sein des plus grandes puissances. Inutile de disserter sur ce qui arrive à la plus grande puissance mondiale… «*Nous récompensons ceux qui passent leur temps à se vendre plutôt que ceux qui s'impliquent pour faire avancer le collectif*», selon le psychologue Tomas Chamorro-Premuzic.

En Chine, suite au dernier congrès du Parti communiste, il n'y a plus qu'une seule femme dans le Bureau politique composé de 25 membres et aucune parmi

L'ECHO

08.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

les 7 membres du comité permanent. Elles étaient pourtant 24% des déléguées choisies pour participer au Congrès national.

Une réelle démocratie participative peut-elle apporter plus d'équilibre entre les sexes? Oui, s'il y a une société civile forte qui fait pression pour obtenir un réel engagement des politiques et des mesures coercitives (autrement dit des quotas accompagnés de sanctions).

En Europe, on retrouve les éternels premiers de classe au sommet du classement du nombre de femmes élues comme représentants du peuple: Islande (48%), Suède (44%), Finlande (42%), Norvège (40%), suivies par la France (39%) et la Belgique (38%).

Jusqu'aux législatives de septembre, l'Allemagne suivait la Belgique mais elle a subi un recul important du nombre d'élues au Bundestag: de 36,5% à 31%. Cela s'explique par l'avancée des partis de droite. Au CDU/CSU d'Angela Merkel, les femmes ne sont que 20% des 246 élues. Elles sont 12% à l'AfD, le parti d'extrême droite qui est malheureusement devenu la troisième force politique du pays. Comme souvent à gauche, les femmes sont majoritaires chez les élues vertes et à l'extrême gauche. Elles sont 42% des élues du SPD qui sera par ailleurs pour la première fois dirigé par une femme, Andrea Nahles.

Ce recul allemand prouve que les mesures ne suffisent pas si les électrices et les électeurs choisissent des partis conservateurs du point de vue du rôle des femmes dans la société. Aujourd'hui encore, j'ai du mal à accepter qu'une femme blanche sur deux ait voté Trump.

En France, il y a désormais autant de femmes que d'hommes au gouvernement, même si les «portefeuilles» des uns sont plus lourds que ceux des autres. Si le renouvellement du Sénat a connu une faible hausse de la représentation des femmes, de 25% à 29% (malgré plus de 45% de candidates), le nombre de députées à l'Assemblé nationale a doublé en 10 ans et presque quadruplé en 20 ans.

Cette progression s'explique par la loi sur le décumul des mandats et par le renforcement des pénalités financières pour les partis qui ne respectent pas la parité des candidatures, mais aussi par le résultat des élections comme en Allemagne mais dans un sens différent. Ce sont en effet les gagnants des élections qui ont permis cette forte progression des femmes: près de la moitié des élues d'En Marche et du Modem sont des femmes et 41% pour la France Insoumise. Elles sont 38% pour le Parti socialiste, 25% pour le Front national et 23% pour Les Républicains.

Pendant que certains pays reculent, d'autres avancent… pour la deuxième fois en Europe (après la Suisse), les trois principales fonctions au sein du gouvernement norvégien sont aux mains des femmes. Erna Solberg, Première ministre pour un second mandat, vient de nommer une femme au poste de ministre des Affaires étrangères et une autre comme ministre des Finances. Décidément, ce pays qui a été le premier à imposer un quota de genre dans les conseils d'administration des entreprises cotées, reste inspirant pour le reste du monde!

Le partage du pouvoir est une condition sine qua non pour passer de l'amour du pouvoir au pouvoir de l'amour.

Le féminisme est un humanisme. Un humanisme qui reconnaît que nous vivons encore dans un système hiérarchique de genre même s'il s'effrite sérieusement. Le féminisme veut remplacer cette hiérarchie par le partage des domaines qui sont à la base du pouvoir des hommes: l'argent, la sécurité, la politique, la propriété, les médias, la religion, les entreprises… Il s'agit bien de partage et pas de renversement d'une domination par une autre.

Et si on essayait sérieusement de changer la culture du pouvoir en le partageant vraiment entre les femmes et les hommes? Et si on donnait la possibilité aux femmes et aux hommes de réinventer le leadership pour qu'il soit plus inclusif, responsable et solidaire?

Les sociétés qui y parviennent le mieux sont aussi les sociétés les plus prospères et où l'indice de bien-être est le plus élevé. Les femmes sont les premières victimes de la perversion du pouvoir à tous les niveaux. Pas uniquement à cause du harcèlement sexuel, des viols et du sexisme, mais aussi à cause de leur infériorité économique (les femmes sont 40% moins riches que les hommes dans l'UE). De par sa lâcheté, l'abus de pouvoir se fait toujours au détriment des plus faibles, les femmes comme les hommes.

Je suis ravie d'assister à la révolte croissante des femmes mais pour nous empêcher de reculer il est urgent que plus d'hommes deviennent de vrais alliés du féminisme. Pas seulement en déclarations mais concrètement au sein de leur couple, de leur famille, de leur cercle d'amis et de leur entreprise ou parti politique.

«Le prix effroyable que les hommes payent pour avoir le pouvoir sur nous est la perte de leur capacité à donner et recevoir de l'amour», dit Bell Hook. Et si on inventait un pouvoir où il peut y avoir de l'amour?

* «Promoting Gender Equality, Advancing the Economy». JUMP organise la douzième édition de son Forum le 8 mars à Bruxelles sur le thème: «Redefine power: how sharing the power can transform the practice of leadership». www.jump.eu.com

> Le féminisme est un humanisme. Un humanisme qui reconnaît que nous vivons encore dans un système hiérarchique de genre même s'il s'effrite sérieusement.



Les trois principales fonctions au sein du gouvernement norvégien sont aux mains des femmes. Erna Solberg, Première ministre pour un second mandat (à gauche), vient de nommer une femme au poste de ministre des Affaires étrangères (Ine Eriksen Soreide, tout à fait à droite) et une autre, Siv Jensen, comme ministre des Finances. © BELGA

FEMMES D'AUJOURD'HUI

09.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes d'Aujourd'hui

Date : **09/11/2017**
Page : **10-14**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Gilquin, Christelle**

Circulation : **104423**
Audience : **514510**
Size : **2611 cm²**



ENQUÊTE EXCLUSIVE

Qui sont les quadras d'aujourd'hui?

Elles ont entre 39 et 49 ans. Qui sont les quadras d'aujourd'hui? Sont-elles heureuses? Quel est leur quotidien? **Quelles sont leurs priorités?** C'est ce que nous vous dévoilons dans notre enquête exclusive.

Texte Christelle Gilquin / Photos Belga, Corbis, Getty images, Shutterstock, Reporters

Leur quotidien? Enfants + homme + boulot = course contre la montre!

Dans notre échantillon, 80 % des répondantes ont un partenaire amoureux (1 femme sur deux vit d'ailleurs toujours avec le papa de ses enfants), 85 % ont des enfants (qui vivent encore à la maison pour... 85 % d'entre elles!) et 75 % ont une vie professionnelle active. **Leurs priorités? Leurs enfants et leur couple.** «La quarantaine, constate Willy Lahaye, professeur à l'UMons, est l'âge de la stabilité. **On commence enfin à avoir une vie homogène, apaisée, celle qu'on avait, il y a 20-30 ans, plutôt à la trentaine.** Mais aujourd'hui, tout prend plus de temps: les études sont plus longues, l'entrée dans la vie active, plus tardive, et l'âge du premier enfant (28,6 ans en moyenne) ne cesse de reculer.» C'est donc à la quarantaine seulement que tout est mis en place. Mais le revers de la médaille, c'est le manque de temps (difficulté la plus citée). Car le quotidien de la majorité des quadras, c'est de courir à droite à gauche, coiffées de leurs différentes casquettes: maman, épouse, employée, navetteuse, amie... «**Alors que leurs mères étaient plus dans le tout ou rien - uniquement dans l'éducation des enfants, ou dans la vie professionnelle -, la génération des quadras d'aujourd'hui veut tout combiner**, affirme Willy Lahaye. Et ce, de manière qualitative: l'investissement dans l'éducation des enfants est notamment énorme,

FEMMES D'AUJOURD'HUI

09.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



car elles savent que c'est cet investissement qui conditionnera leur équilibre plus tard.» «**Les diktats de la société actuelle sont quasiment inaccessibles pour les femmes**, regrette Anne-Françoise Meulemans, médecin-psychothérapeute et fondatrice de CentrEmergences: il faudrait être épanouie professionnellement, être une bonne mère, penser à son propre épanouissement, penser à son couple... Elles ne se rendent pas compte que cet idéal est impossible à atteindre en 24 heures par jour.»

A 40 ans, on est plutôt heureuse

7,3/10, c'est la note moyenne que les quadras attribuent à leur vie en général, 57 % donnent même une note de 8 ou plus. Soit un score plus élevé que quand elles avaient 25 ans (7/10). Normal: leur vie de couple est plus satisfaisante, les relations avec leurs enfants aussi, et leur situation financière s'est améliorée. «**Elles ont, pour la plupart, affirme Willy Lahaye, atteint un équilibre qui les sécurise et les rend heureuses.** D'ailleurs, leurs trois principales craintes face à l'avenir (1. La maladie 2. Les problèmes financiers 3. Le décès du conjoint) ont toutes un point commun: ce sont des événements sur lesquels on n'a pas de prise et qui viennent perturber l'équilibre si cher à leur cœur.»

Etonnant aussi: **leur impression de liberté est bien plus réelle dans la quarantaine qu'à 25 ans (7,8 vs 6,8), alors même qu'elles sont davantage coincées dans le métro-boulot-dodo.** «A 40 ans, explique Willy Lahaye, même si on a moins de temps pour des espaces de liberté, **on a une base solide qui permet de faire des choix.** Non pas d'abandonner l'un des piliers de sa vie, mais de viser une meilleure complémentarité. C'est d'ailleurs nécessaire: si on ne vit qu'au rythme des «je dois», on s'épuise rapidement. Il faut pouvoir rester maître du jeu. Ne fût-ce qu'en choisissant la qualité à la quantité.»

Par contre, leur confiance en elles n'a pas augmenté depuis leurs 25 ans. «A 40 ans, on a plus confiance en soi professionnellement qu'à 25 ans, assure Anne-Françoise Meulemans. **Par contre, dans la vie privée, elles ont tellement l'impression d'être en décrochage par rapport à l'idéal à atteindre - alors que, pensent-elles, toutes les autres y arrivent -, qu'elles perdent confiance en elles.** Or, toutes les femmes ont les mêmes doutes quant à leurs capacités à tout mener de front, et c'est normal!»

Les premiers signes de l'âge? On s'en préoccupera plus tard!

42,4 % ne se soucient pas encore des premiers signes de l'âge, tandis que 30 % s'en inquiètent et 23 % les ont acceptés. Les signes les plus fréquents? Moins d'énergie les lendemains de veille (88 %), des kilos qui s'installent (69 %), les premiers cheveux blancs (65,7 %) et des rides (57,8 %). «**La femme dans la quarantaine a physiquement bien évolué, par rapport à sa propre mère**, constate Anne-Françoise >>

Audrey, 42 ans «Je cours toute la journée entre mes deux enfants, mon boulot, mon homme, le sport que je veux continuer à faire, un peu de temps pour moi, un peu de temps pour mes amies... Je me sens plus un robot qu'une femme. Alors pour la séduction, on repassera! J'essaie de rester coquette pour mon homme, c'est la moindre des choses. Tant que je lui plais à lui, c'est le principal. Et encore... Le soir, j'avoue que mon fantasme le plus excitant, c'est de lire un bon bouquin!»

Isabelle, 49 ans «A la quarantaine, on n'a plus de temps à perdre, il faut être soi, faire ce que l'on aime, vivre comme on veut... On n'a plus rien à prouver, ou en tout cas plus envie de prouver quoi que ce soit. Le corps fatigué (un peu) calme l'esprit agité, et ce n'est pas forcément négatif...»

Régine, 44 ans «Perso, je suis à 100 % plus heureuse. Libre (de faire ce que je veux), nettement moins, mais c'est un choix (époux, enfants, obligations...), donc ce n'est nullement un souci. Vive la quarantaine!»

Sophie, 43 ans «J'ai eu mon premier enfant à 40 ans, après une très longue adolescence, faite d'immaturité et de chaos sentimental. Depuis sa naissance, je me sens pleinement adulte. Je me considère donc comme une jeune femme!»



«LES PREMIERS SIGNES DE L'ÂGE NE ME PLAISENT PAS, MAIS C'EST COMME ÇA...» Sandrine Dans, 41 ans, mariée, deux enfants de 10 et 13 ans.

«J'appréhendais le passage à 40 ans, mais il se fait que j'ai perdu ma maman trois semaines avant mon anniversaire. On a donc fêté mes 40 ans en tout petit comité, comme si c'était un chiffre anodin. **Ma quarantaine a commencé en même temps que ma vie sans ma maman, dans une espèce de maturité, avec la conscience que tout peut s'arrêter très vite.**

Je ne cache pas mon âge: on n'est pas vieux à 40 ans, même si on vous propose déjà des échantillons de crèmes pour peaux matures dans les parfumeries! Je me trouve bien plus séduisante aujourd'hui qu'à 20 ans: la séduction, c'est autre chose qu'une taille 36 et des dents bien alignées. Il y a une richesse chez les femmes de 40 ans qu'il n'y a pas chez les jeunes femmes de 25 ans, même très jolies. Les rides, ça raconte une histoire... Mais j'avoue que j'ai eu du mal à accepter mon premier cheveu blanc vers 36-37 ans... Les premiers signes de l'âge ne me plaisent pas, mais c'est comme ça... Heureusement, je me sens mieux dans ma peau qu'à 20 ans. Parce que, à 40 ans, tout en étant encore en bonne santé, on sait mieux ce qu'on veut. On a plus d'aplomb. **On est arrivé quelque part dans son couple, sa famille, son boulot... Le défi, à présent, c'est de garder tout ça.»**

Retrouvez Sandrine Dans dans L'amour est dans le pré *les mardis sur RTL-TVI et tous les matins sur Bel RTL de 8 h 30 à 10 h 30.*

FEMMES D'AUJOURD'HUI

09.11.2017

PRINT MEDIA

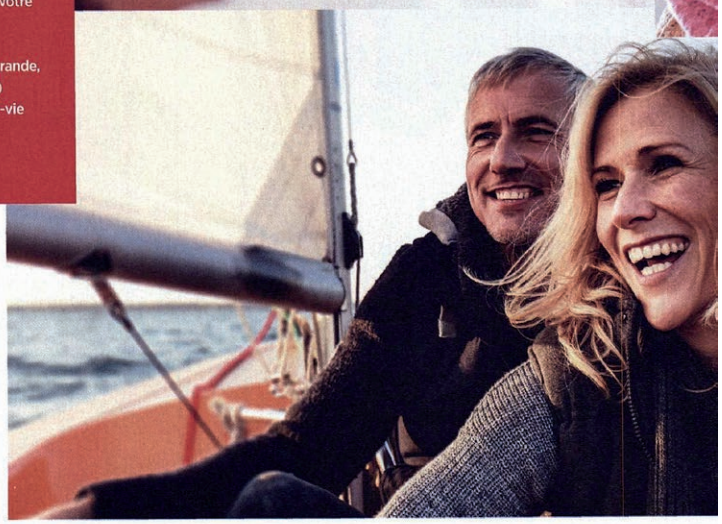
JUMP 2

Ref : 27075



A QUOI ASPIREZ-VOUS LE PLUS POUR LES PROCHAINES ANNÉES?

1. Plus de voyages
2. Plus de temps pour vous
3. Plus d'argent
4. Plus de temps avec votre conjoint
5. Plus de sérénité
6. Un renouveau professionnel
7. Un renouveau sentimental
8. Plus d'amitié (plus d'amis, plus de temps passé entre amis...)
9. Plus de temps pour vous occuper de votre maison (jardinage, décoration...)
10. Une meilleure santé
11. Une autre maison (plus petite, plus grande, dans un autre quartier, une autre ville...)
12. Une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle
13. Des petits-enfants
14. La retraite (0 point!)



>> Meulemans. Le marché des produits cosmétiques (crèmes hydratantes, colorations...), les soins dentaires, le suivi gynécologique (pilule)... permettent de masquer pas mal de petits défauts. De plus, les femmes portent plus d'attention à leur corps et à leur santé: elles se méfient du soleil, font du sport...»
Pourtant, elles ne se montrent guère enthousiastes quant à leur apparence (5,9/10) et leur pouvoir de séduction (6,1/10). Alors même qu'elles sont 96 % à dire qu'une femme dans la quarantaine peut encore séduire, 72 % à affirmer qu'à 40 ans, on sait mieux se mettre en valeur et même qu'on est au top de sa féminité (63 %). Un paradoxe qu'explique facilement Anne-Françoise Meulemans: «**Elles sont d'accord pour dire qu'une femme de 40 ans peut encore séduire en théorie, mais pas elles! Les schémas de la mode leur montrent une femme jeune, belle, parfaite.** Même si les quadras sont modernes, elles sont encore influencées par ces images-là, qu'elles ont intériorisées comme LE modèle à atteindre.»



«A 40 ANS, TOUT RESTE POSSIBLE...»

Julie Morelle, 40 ans, mariée, deux enfants de 8 et 9 ans.

«Le cap des 40 ans n'a pas été simple à vivre... **C'est comme si je passais de l'autre côté, comme si tout devenait plus urgent.** Je me suis remise au piano et à la danse, ce que je reportais depuis longtemps! C'est le problème à 40 ans: **on a mis des choses en place, on en a récolté les fruits, pourtant on n'a pas le temps d'en profiter.** J'aimerais pouvoir gonfler le temps... Il faudrait faire des choix, mais en même temps les enfants, c'est maintenant, le boulot, c'est maintenant... Mais je suis ravie d'être en plein dans cette période, je ne voudrais pas accélérer le temps. Tout ce qu'on a construit rend plus fort, apporte un sentiment d'équilibre, permet de déployer ses ailes. A 40 ans, tout reste possible, l'énergie est toujours là, même s'il y a malgré tout des limites physiologiques, comme le deuil des enfants qu'on n'aura plus.»

Retrouvez Julie Morelle à la présentation des JT du week-end sur la RTBF.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

09.11.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075







QUEL EST VOTRE NIVEAU DE SATISFACTION À...	39-49 ANS ?	25-30 ANS ?
Votre vie en général	7,3	7
Votre relation avec vos enfants	8	7,6
Votre degré de liberté	7,8	6,8
Votre logement	7,5	6,3
Votre vie de couple	7,1	6,6
Votre santé	6,9	7,6
Votre situation financière	6,8	6,2
Votre vie professionnelle	6,4	6,4
Votre vie sociale (amis, sorties...)	6,4	6,9
Votre plaisir sexuel	6,4	6,4
Votre confiance en vous	6,3	6
Votre désir de faire l'amour	6,2	6,7
Votre temps de loisirs	6,1	6,6
Votre pouvoir de séduction	6,1	6,8
Votre apparence	5,9	6,8

La santé? Une nouvelle priorité

A 40 ans, la santé fait partie du top 3 des priorités (contre une 8e place à 25 ans). Les quadras en sont d'ailleurs un peu moins satisfaites qu'à 25 ans (7,6/10 à 25 ans, 6,9/10 à la quarantaine). «La santé des femmes dans la quarantaine est pourtant assez proche de celle des femmes de 25 ans, s'étonne Anne-Françoise Meulemans, si ce n'est pour certaines qui ont déjà des signes de périménopause (plutôt celles qui approchent des 50 ans).

Mais ce qui change surtout à la quarantaine, c'est la fatigue liée au quotidien: troubles du sommeil, manque d'énergie, douleurs articulaires, migraines... d'où une perception plus douloureuse de son corps.» **Mais c'est aussi une inquiétude induite par le contexte familial**: «En tant que mamans d'enfants encore jeunes, elles se disent qu'il faut qu'elles prennent soin d'elles pour pouvoir s'occuper d'eux le plus longtemps possible. Et face à des parents vieillissants qui, eux, ont de vrais problèmes de santé, la question de l'hérédité se pose. Enfin, à 40 ans, on se rend compte qu'on est à la moitié de sa vie et on commence à prendre conscience de sa finitude.»

Sexualité: plus envie de grimper aux rideaux!

C'est un constat: le désir de faire l'amour diminue entre 25 et 40 ans (6,7 vs 6,2). «Cette baisse de désir est connue et très sous-estimée, affirme Anne-Françoise Meulemans. A 25 ans, la femme va déployer tous ses attraits sexuels pour séduire un partenaire, mais à 40 ans, le poids des habitudes, la fatigue, l'encombrement du quotidien, le manque de temps pour soi... ne laissent pas beaucoup de place - ni d'envie! - aux rendez-vous amoureux. Et pourtant, **c'est dommage, car contrairement à l'homme, la femme atteint sa pleine maturité sexuelle après 40 ans**. Elles sont d'ailleurs 90 % dans votre enquête à penser qu'à la quarantaine, on connaît mieux son corps. Mais voilà: moins on pratique, moins on a envie de pratiquer.»

La vie professionnelle? Un bon rythme de croisière

Pas bien folichonne, la vie professionnelle! Dotée d'un taux de satisfaction peu enthousiasmant de 6,5 (seul un tiers des femmes lui attribue un note supérieure ou égale à 8/10), elle passe, dans la liste des priorités, de la deuxième position à 25 ans à... la 7e à la quarantaine! Seule une femme sur 5 estime que le meilleur reste encore à venir, la majorité se contentant d'un bon rythme de croisière. «C'est normal,

73,6 % ESTIMENT QU'UNE FEMME DANS LA QUARANTAINE PEUT FACILEMENT RETROUVER DU TRAVAIL.

AGENDA.BE

17.11.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.agenda.be

Date : **17/11/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **499**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://agenda.brussels/fr/event/432828/business-woman-afterwork.html

Business Woman Afterwork

jeudi 30 novembre 2017



Mesdames, nous revoilà pour la dernière édition de l'année!

Nous accueillerons à nouveau toutes les Business Women au VIAGE.

Ne dit-on pas un corps sain dans un esprit sain ? Assistez à la conférence de Nathalie BENEROSO du réseau JUMP et repartez avec un tas d'astuces pour booster votre mémoire et votre énergie au travail grâce à la nutrition

Et qui dit une vie saine, dit aussi bien-être ! Faites-vous chouchouter pars nos professionnels make-up et coiffure lors de notre Business Woman afterwork.

Prenez votre verre d'accueil et amusez-vous autour de nos tables de Blackjack et Roulette où des initiations gratuites sont organisées. Tentez aussi de gagner un appareil photo instantané FujiFilm, une montre de la marque CLUSE, une imprimante HP pour votre smartphone ou encore un lisseur « Pure Metal 2-in- 1 » de la marque Babyliss !
L'entrée est gratuite pour les femmes !

A très vite !

Clubbing

jeudi 30 novembre 2017

Début 18:00
Fin 22:00

Viage

Boulevard Anspach, 30
1000 Bruxelles
Plus d'infos et plan d'accès
Public cible

Adultes

OUT.BE

20.11.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.out.be

Date : **20/11/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **9064**
Size : **--**

https://www.out.be/fr/evenements/515469/business-woman-afterwork/#

Business Woman Afterwork

Soirée » Divers

A propos de Business Woman Afterwork

Mesdames, nous revoilà pour la dernière édition de l'année!

Le jeudi 30 novembre de 18h00 à 22h00, nous accueillerons à nouveau toutes les Business Women au VIAGE.

Ne dit-on pas un corps sain dans un esprit sain ? Assistez à la conférence de Nathalie BENEROSO du réseau JUMP et repartez avec un tas d'astuces pour booster votre mémoire et votre énergie au travail grâce à la nutrition

Et qui dit une vie saine, dit aussi bien-être ! Faites-vous chouchouter pars nos professionnels make-up et coiffure lors de notre Business Woman afterwork.

Prenez votre verre d'accueil et amusez-vous autour de nos tables de Blackjack et Roulette où des initiations gratuites sont organisées.
Tentez aussi de gagner un appareil photo instantané FujiFilm, une montre de la marque CLUSE, une imprimante HP pour votre smartphone ou encore un lisseur « Pure Metal 2-in- 1 » de la marque Babyliss !
L'entrée est gratuite pour les femmes !

A très vite !

Informations pratiques

Gratuit

30/11/2017

18:00

Viage
Anspachlaan, 30
1000 Bruxelles - Belgique

Gratuit

marketing@viage.be

www.viage.be

viage

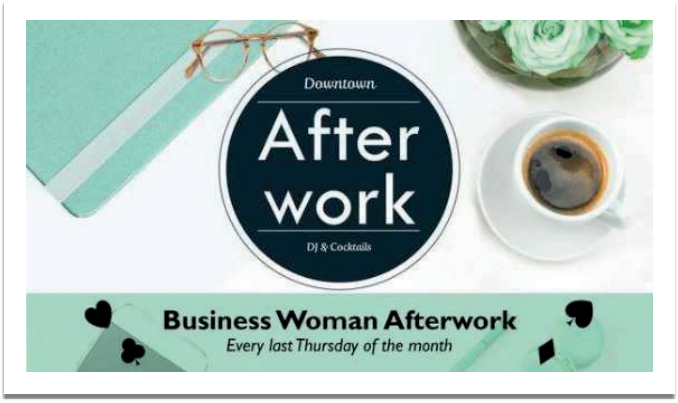
OUT.BE

20.11.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Juliette & Victor Magazine

Date : **01/12/2017**
Page : **262 in Hors Serie**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **316 cm²**

Les cercles féminins

Des clubs intéressants pour tisser des liens d'amitié ou simplement professionnels dans une ambiance toujours conviviale et accueillante.


L'Accueil des Françaises

Le Club L : networking
Le plus ancien club féminin de Bruxelles a été créé en 1985 par Evelyn Gessler et une avocate française, sur le modèle du club du même nom à Paris. L'idée est de rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour d'événements mensuels. Les rencontres se font une fois par mois, autour de dîners-conférences.
T. 02 535 55 25, site : clubl.be.

Jump : point de départ professionnel
L'objectif de ce forum et de la Women's Academy créée en parallèle, est de donner aux femmes des possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle, de se créer un style de business sans devoir imiter celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontres entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière.
T. 02 346 32 00, site : jump.eu.com.

Cercle Olympe Brussels : ouvert sur le monde
Ce club s'ouvre à des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle et venant de tous les horizons. Pour entrer dans ce club, il faut obligatoirement se faire inviter par une des membres. Les dîners-conférences se déroulent chaque mois au Château Sainte-Anne, et sont animés par des orateurs externes au club sur des sujets très variés. La cotisation annuelle s'élève à 120 €.
T. 04 473 910 538, site : cercle-olympe.be.

Professional Women International : multiculturel
Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dans un esprit d'ouverture internationale, basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 130 € et permettent de participer aux dîners-conférences et soirées apéro de networking ou encore aux visites culturelles.
Site : pwi.be.

Women on Board : haut placées
Créé en décembre 2009 par cinq femmes désireuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec des sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants.
T. 0486 42 45 09, site : womenonboard.be.

Ecofin Women Club : axé business
Un club dédié aux femmes d'affaires ou chefs d'entreprises avec des conférences et réunions centrées autour de la finance, de l'économie... Prix : 450 € par an.
T. 02 332 13 00, site : ecofinclub.be.

Le Club Business de l'Accueil des Françaises
Cette entité de l'Accueil des Françaises propose des ateliers de recherche d'emploi, des formations et des séances de coaching.
53 rue Maric Depage, 1180 Bxl – T. 02 347 02 17, site : accueil-bruxelles.be. ■

BRUXELLES PIONNIÈRES DEVIENT LES PREMIÈRES BRUXELLES

Le réseau d'incubateurs dédié aux femmes entrepreneurs change de nom. Le principe de ce réseau reste le même. Il accompagne les femmes qui ont déjà un projet précis. Selon le type de projet et son avancement, on intègre un parcours (payant) et on bénéficie d'un accompagnement par un coach, d'un réseau et d'ateliers de formation. *Info : hello@lespremieresbruxelles.com - Site : lespremieresbruxelles.com.*

© THOMAS VANDEN BRIESSCHE

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Juliette & Victor Magazine

Date : **01/12/2017**
Page : **24-26 in Hors Serie**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **877 cm²**

Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, en revanche la maîtrise du néerlandais est un avantage.

Quand les Français arrivent en Belgique, ils sous-estiment souvent les écarts culturels qui existent avec la France, au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et ils sont parfois impatients dans leur recherche d'emploi.
Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone au dynamisme économique renaissant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi.
Vous êtes infirmière, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique ? Ou au contraire, vous souhaitez profiter de votre déménagement pour changer d'orientation ou vous remettre au travail après une longue interruption ? Vous entrez donc dans la phase active de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France, petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de vous lancer, vérifiez quand même que vous êtes « aux normes belges ».

À L'HEURE DE LA NÉGO

- Le salaire : en Belgique, c'est le brut mensuel que l'on négocie et non le brut annuel comme en France. Si ce brut est souvent plus élevé qu'en France, les taxes sont aussi plus élevées. L'impôt sur le salaire, prélevé à la source, s'applique dès les premiers euros gagnés et est compris entre 35 et 55 % du brut.
- D'autres avantages : un véhicule (de plus en plus taxé), une assurance groupe pour la « pension » (traduisez retraite), des chèques-repas et un téléphone, voire un abonnement Internet pour le domicile.
- La durée légale hebdomadaire : 38h par semaine, souvent 40 récupérées en journées supplémentaires.
- Les congés : 20 jours par an obligatoires (30 à 35 pour les banques). Pensez à négocier dès le départ si vous désirez plus de jours, 25 sont assez courants.

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions réglementées, médicales, d'enseignement, de droit... ou pour s'établir comme indépendant, architecte, menuisier, esthéticienne et prouver à ce titre une connaissance en gestion de base... Vous devez demander une reconnaissance professionnelle. Cela pourrait aussi s'avérer nécessaire si vous êtes engagé dans le secteur public, même si votre profession n'est pas réglementée. La procédure est en général gratuite en Flandre (hors frais de traduction) et cela vous coûtera une centaine d'euros en Communauté française. Il faut compter trois à quatre mois pour l'obtenir. Infos générales sur *equivalences.cfwb.be* (en communauté française) et sur *ond.vlaanderen.be* (en communauté flamande).

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se ressemblent beaucoup, sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance, en Belgique, les langues pratiquées sont indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant R.H. nous racontait que les Français mentionnent assez facilement « bilingue en anglais », quand le Belge indiquera « niveau assez bon » et qu'au final... concluez vous-même ! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez conscient que le nom de votre école de commerce, d'ingénieur... française qui veut dire beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. La rubrique « Career advice » sur *michaelpage.be* vous donne des conseils judicieux, les « do's » et les « don't » sur lesquels on se pose toujours des questions (la longueur du C.V., la photo ou les passe-temps...).

Apprendre le néerlandais ? Un peu, beaucoup ?

La Belgique est un pays bilingue, ne l'oubliez pas (il est même trilingue officiellement, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne). Il faut être franc,

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

le néerlandais est souvent un frein au recrutement d'un Français, alors mieux vaut s'y mettre dès votre arrivée... ne serait-ce que pour expliquer dans « la langue de Vondel » (Joost van den Vondel est ce très célèbre écrivain, que peu de gens connaissent, avouons-le, poète et dramaturge hollandais né à Cologne en 1587 et mort à Amsterdam le 5 février 1679), que justement, vous êtes Français, que vous apprenez le néerlandais mais que vous n'êtes qu'au début de votre apprentissage. Les responsables ressources humaines sont souvent néerlandophones et apprécient qu'au minimum vous sachiez échanger quelques mots. Sur de nombreux postes, y compris à Bruxelles et en Wallonie, le néerlandais est exigé. Néanmoins, les différents consultants et recruteurs interrogés s'entendent pour dire que « si c'est un frein, ce n'est pas un obstacle ». Si le néerlandais est indispensable à votre projet, les cours en totale immersion sur une ou deux semaines sont particulièrement efficaces. Mais attention, ne les prenez pas trop tôt, on perd aussi vite que l'on apprend si l'on ne pratique pas ! Sachez qu'Actiris, l'organisme officiel en matière d'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale, délivre des chèques langues aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui recrutent quelqu'un ayant une faiblesse en langue *(Site : actiris.be - mail : espacelangues@actiris.be – T. 02 505 11 97)*.

Rafraîchir son anglais

Dans un grand nombre de cas, mais surtout si votre néerlandais n'est pas à la hauteur, l'anglais vous sera indispensable. L'allemand est également parfois mentionné dans les offres d'emploi. Soyez conscient que le niveau de langue attendu en Belgique est supérieur à celui attendu en France : il faut savoir se débrouiller en réunion, dans un entretien au téléphone, envoyer des mails, comprendre des documents. Utilisez le temps de votre recherche d'emploi pour cela.

1, 2, 3... C.V. prêt ? Cherchez !

• Répondre aux annonces

En Belgique comme en France, les offres d'emploi correspondent à une part seulement des postes à pourvoir, entre 30 et 60 % selon les chargés de recrutement interrogés. Pour chaque annonce parue, les réponses sont nombreuses et la concurrence est rude. Néanmoins, les négliger serait une erreur, ne serait-ce que parce qu'à travers elles, vous affinez votre connaissance de la vie économique belge. Par ailleurs, même non retenue pour ce poste-là, votre candidature ne sera pas classée verticalement dans la corbeille à papier et vous gardez une toute petite chance qu'elle ressurgisse plus tard.

• À côté des petites annonces, il existe un marché caché d'emplois disponibles. Pour y accéder, envoyer des candidatures spontanées et créer son réseau est la meilleure stratégie à adopter.

Les cabinets de recrutement

Ils sont très nombreux. Certains sont généralistes, d'autres spécialisés dans les professions juridiques, financières, commerciales... ou dans certains types de postes, comme les postes de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge des métiers de l'emploi et de la formation federgon.be, à la rubrique « membres », vous identifierez les cabinets de recrutement. « Postuler dans tous, ratisser large » est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces cabinets font paraître des annonces sur leurs sites.

Parmi les plus connus : michaelpage.be, mercuriurval.com, randstad.be, haygroup.com, stepstone.be.

Penser intérim

L'intérim est très pratiqué en Belgique. Au départ réservé à des postes non qualifiés, il se positionne aujourd'hui sur des postes de « middle management » pour des fonctions spécialisées et des postes de direction : c'est l'intérim management. Là

© CORENTIN VAN DEN BRANDEN



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

encore, *federgon.be* recense les cabinets de qualité. Alors que l'intérim classique est souvent un tremplin vers un poste fixe, l'intérim management est un choix véritable.
Cabinets généralistes : adecco.be, randstad.be, daoust.be, etc.
Cabinets spécialisés dans l'intérim management : b-management.be, thehouseofmarketing.be, robertwaiters.be, etc.

Le temps partiel et le statut d'indépendant

Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps et vous y remettre à temps plein vous effraie un peu, vous avez une passion qui vous occupe : un temps partiel vous tente. En Belgique, le « quatre cinquième » est très répandu. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus.
Sinon, un bon compromis et un statut intéressant si vous souhaitez vous lancer comme indépendant tout un vous assurant une certaine sécurité de revenus, est le statut d'indépendant complémentaire, exercé en complément d'une activité principale en tant que salarié à temps partiel (minimum mi-temps).
Plus d'infos sur : belgium.be/fr/emploi.

Les réseaux sociaux

Activer son réseau est un élément incontournable de la recherche d'emploi. Commencez par votre réseau de France, si possible quand vous êtes encore en poste. Les réseaux sociaux sur Internet, LinkedIn principalement, dans une moindre mesure Viadeo, sont très consultés par les recruteurs belges. Facebook est moins formel mais peut apporter de bons contacts s'il est bien utilisé. Réseauter c'est bien sûr aussi rencontrer du monde ici en Belgique, par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations.
La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est un endroit à approcher pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Seules les sociétés peuvent être membres, mais tout le monde peut participer à ses formations. Au nombre des formations organisées par la CFCI, on peut citer par exemple « La médiation », « l'E-réputation » ou « Les atouts fiscaux de la Belgique pour les entreprises ». Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprise Commerce and Industry qui propose des formations, à des prix plutôt modiques. Pour les femmes, les événements de Bruxelles Pionnières ou de Jump permettent de soutenir sa dynamique de recherche d'emploi et de création d'entreprise.
Sites : cfci.be, beci.be, jvmagazine.be, bruxellespionnieres.org, jump.eu.com.

Quelques sites d'offres d'emploi

- Les sites généralistes les plus cotés des recruteurs : *monster.be, stepstone.be, references.be, vacature.be, randstad.be.*
- Les sites spécialisés : *selor.be (services publics), monstage.be (stage et premier emploi), jobsinbrussels.com (anglophones), culture.be (stages et emplois dans le secteur culturel)...*
- Les moteurs de recherche d'emploi : *optioncarriere.be, leforem.be, actiris.be.*
- Les salons de l'emploi : *jobdays.beci.be.*
- N'oubliez pas les petites annonces des Institutions européennes, qui ont de plus en plus recours à des agents contractuels ou à des contrats temporaires. Une condition indispensable : avoir deux langues actives. Il existe également tout un réseau de bureaux de lobbying qui représente un véritable vivier d'emplois dans ce secteur. *Sites : europa.eu, eurobrussels.com.*

Quelques sites à consulter sur le statut d'indépendant

Sites : belgium.be, securex.be, ucm.be.
Voir aussi le précieux site du 1819, qui recense toutes les informations utiles aux entrepreneurs à Bruxelles.
Site : 1819.be. ■

LES 6 CONSEILS DE THIBAUD ADES* POUR UNE RECHERCHE EFFICACE

1. Si on ne connaît pas le néerlandais, une formation intensive s'impose. L'idéal est de la prévoir avant l'arrivée en Belgique. Une alternative : cibler les entreprises qui peuvent se passer de cette compétence et compenser par une maîtrise totale de l'anglais, voire d'une langue supplémentaire.
2. Être humble. Plutôt que de décrocher l'emploi idéal, se fixer pour objectif de rester dans un cycle de travail, quitte à ne pas être exactement dans le domaine désiré.
3. Adapter ses compétences au marché. Se former, se recycler, se faire coacher.
4. Adapter son CV en fonction du pays. Pour la Belgique, privilégier un déroulé assez classique : les expériences professionnelles d'emblée, suivies des expériences universitaires et des hobbies. Mettre en avant sa connaissance d'une ou plusieurs langues.
5. Se renseigner sur la reconnaissance des diplômes : je suis médecin français, puis-je pratiquer à Bruxelles ? Autant de questions à lister et à poser au Consulat ou à la Chambre du commerce.
6. Si vous êtes chômeur, profitez des formations pour apprendre le néerlandais ou vous perfectionner dans un autre domaine.

* *Managing Director Belgium & Luxembourg chez PageGroup.*

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Juliette & Victor Magazine

Date : **01/12/2017**
Page : **24-26 in Hors Serie**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **877 cm²**

Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, en revanche la maîtrise du néerlandais est un avantage.

Quand les Français arrivent en Belgique, ils sous-estiment souvent les écarts culturels qui existent avec la France, au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et ils sont parfois impatients dans leur recherche d'emploi.
Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone au dynamisme économique renaissant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi.
Vous êtes infirmière, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique ? Ou au contraire, vous souhaitez profiter de votre déménagement pour changer d'orientation ou vous remettre au travail après une longue interruption ? Vous entrez donc dans la phase active de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France, petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de vous lancer, vérifiez quand même que vous êtes « aux normes belges ».

À L'HEURE DE LA NÉGO

- Le salaire : en Belgique, c'est le brut mensuel que l'on négocie et non le brut annuel comme en France. Si ce brut est souvent plus élevé qu'en France, les taxes sont aussi plus élevées. L'impôt sur le salaire, prélevé à la source, s'applique dès les premiers euros gagnés et est compris entre 35 et 55 % du brut.
- D'autres avantages : un véhicule (de plus en plus taxé), une assurance groupe pour la « pension » (traduisez retraite), des chèques-repas et un téléphone, voire un abonnement Internet pour le domicile.
- La durée légale hebdomadaire : 38h par semaine, souvent 40 récupérées en journées supplémentaires.
- Les congés : 20 jours par an obligatoires (30 à 35 pour les banques). Pensez à négocier dès le départ si vous désirez plus de jours, 25 sont assez courants.

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions réglementées, médicales, d'enseignement, de droit... ou pour s'établir comme indépendant, architecte, menuisier, esthéticienne et prouver à ce titre une connaissance en gestion de base... Vous devez demander une reconnaissance professionnelle. Cela pourrait aussi s'avérer nécessaire si vous êtes engagé dans le secteur public, même si votre profession n'est pas réglementée. La procédure est en général gratuite en Flandre (hors frais de traduction) et cela vous coûtera une centaine d'euros en Communauté française. Il faut compter trois à quatre mois pour l'obtenir. Infos générales sur *equivalences.cfwb.be* (en communauté française) et sur *ond.vlaanderen.be* (en communauté flamande).

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se ressemblent beaucoup, sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance, en Belgique, les langues pratiquées sont indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant R.H. nous racontait que les Français mentionnent assez facilement « bilingue en anglais », quand le Belge indiquera « niveau assez bon » et qu'au final... concluez vous-même ! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez conscient que le nom de votre école de commerce, d'ingénieur... française qui veut dire beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. La rubrique « Career advice » sur *michaelpage.be* vous donne des conseils judicieux, les « do's » et les « don't » sur lesquels on se pose toujours des questions (la longueur du C.V., la photo ou les passe-temps...).

Apprendre le néerlandais ? Un peu, beaucoup ?

La Belgique est un pays bilingue, ne l'oubliez pas (il est même trilingue officiellement, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne). Il faut être franc,

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

le néerlandais est souvent un frein au recrutement d'un Français, alors mieux vaut s'y mettre dès votre arrivée... ne serait-ce que pour expliquer dans « la langue de Vondel » (Joost van den Vondel est ce très célèbre écrivain, que peu de gens connaissent, avouons-le, poète et dramaturge hollandais né à Cologne en 1587 et mort à Amsterdam le 5 février 1679), que justement, vous êtes Français, que vous apprenez le néerlandais mais que vous n'êtes qu'au début de votre apprentissage. Les responsables ressources humaines sont souvent néerlandophones et apprécient qu'au minimum vous sachiez échanger quelques mots. Sur de nombreux postes, y compris à Bruxelles et en Wallonie, le néerlandais est exigé. Néanmoins, les différents consultants et recruteurs interrogés s'entendent pour dire que « si c'est un frein, ce n'est pas un obstacle ». Si le néerlandais est indispensable à votre projet, les cours en totale immersion sur une ou deux semaines sont particulièrement efficaces. Mais attention, ne les prenez pas trop tôt, on perd aussi vite que l'on apprend si l'on ne pratique pas ! Sachez qu'Actiris, l'organisme officiel en matière d'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale, délivre des chèques langues aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui recrutent quelqu'un ayant une faiblesse en langue *(Site : actiris.be - mail : espacelangues@actiris.be – T. 02 505 11 97)*.

Rafraîchir son anglais

Dans un grand nombre de cas, mais surtout si votre néerlandais n'est pas à la hauteur, l'anglais vous sera indispensable. L'allemand est également parfois mentionné dans les offres d'emploi. Soyez conscient que le niveau de langue attendu en Belgique est supérieur à celui attendu en France : il faut savoir se débrouiller en réunion, dans un entretien au téléphone, envoyer des mails, comprendre des documents. Utilisez le temps de votre recherche d'emploi pour cela.

1, 2, 3... C.V. prêt ? Cherchez !

• Répondre aux annonces

En Belgique comme en France, les offres d'emploi correspondent à une part seulement des postes à pourvoir, entre 30 et 60 % selon les chargés de recrutement interrogés. Pour chaque annonce parue, les réponses sont nombreuses et la concurrence est rude. Néanmoins, les négliger serait une erreur, ne serait-ce que parce qu'à travers elles, vous affinez votre connaissance de la vie économique belge. Par ailleurs, même non retenue pour ce poste-là, votre candidature ne sera pas classée verticalement dans la corbeille à papier et vous gardez une toute petite chance qu'elle ressurgisse plus tard.

• À côté des petites annonces, il existe un marché caché d'emplois disponibles. Pour y accéder, envoyer des candidatures spontanées et créer son réseau est la meilleure stratégie à adopter.

Les cabinets de recrutement

Ils sont très nombreux. Certains sont généralistes, d'autres spécialisés dans les professions juridiques, financières, commerciales... ou dans certains types de postes, comme les postes de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge des métiers de l'emploi et de la formation federgon.be, à la rubrique « membres », vous identifierez les cabinets de recrutement. « Postuler dans tous, ratisser large » est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces cabinets font paraître des annonces sur leurs sites.

Parmi les plus connus : michaelpage.be, mercuriurval.com, randstad.be, haygroup.com, stepstone.be.

Penser intérim

L'intérim est très pratiqué en Belgique. Au départ réservé à des postes non qualifiés, il se positionne aujourd'hui sur des postes de « middle management » pour des fonctions spécialisées et des postes de direction : c'est l'intérim management. Là

© CORENTIN VAN DEN BRANDEN



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

1.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

encore, *federgon.be* recense les cabinets de qualité. Alors que l'intérim classique est souvent un tremplin vers un poste fixe, l'intérim management est un choix véritable.
Cabinets généralistes : adecco.be, randstad.be, daoust.be, etc.
Cabinets spécialisés dans l'intérim management : b-management.be, thehouseofmarketing.be, robertwaiters.be, etc.

Le temps partiel et le statut d'indépendant

Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps et vous y remettre à temps plein vous effraie un peu, vous avez une passion qui vous occupe : un temps partiel vous tente. En Belgique, le « quatre cinquième » est très répandu. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus.
Sinon, un bon compromis et un statut intéressant si vous souhaitez vous lancer comme indépendant tout un vous assurant une certaine sécurité de revenus, est le statut d'indépendant complémentaire, exercé en complément d'une activité principale en tant que salarié à temps partiel (minimum mi-temps).
Plus d'infos sur : belgium.be/fr/emploi.

Les réseaux sociaux

Activer son réseau est un élément incontournable de la recherche d'emploi. Commencez par votre réseau de France, si possible quand vous êtes encore en poste. Les réseaux sociaux sur Internet, LinkedIn principalement, dans une moindre mesure Viadeo, sont très consultés par les recruteurs belges. Facebook est moins formel mais peut apporter de bons contacts s'il est bien utilisé. Réseauter c'est bien sûr aussi rencontrer du monde ici en Belgique, par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations.
La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est un endroit à approcher pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Seules les sociétés peuvent être membres, mais tout le monde peut participer à ses formations. Au nombre des formations organisées par la CFCI, on peut citer par exemple « La médiation », « l'E-réputation » ou « Les atouts fiscaux de la Belgique pour les entreprises ». Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprise Commerce and Industry qui propose des formations, à des prix plutôt modiques. Pour les femmes, les événements de Bruxelles Pionnières ou de Jump permettent de soutenir sa dynamique de recherche d'emploi et de création d'entreprise.
Sites : cfci.be, beci.be, jvmagazine.be, bruxellespionnieres.org, jump.eu.com.

Quelques sites d'offres d'emploi

- Les sites généralistes les plus cotés des recruteurs : *monster.be, stepstone.be, references.be, vacature.be, randstad.be.*
- Les sites spécialisés : *selor.be (services publics), monstage.be (stage et premier emploi), jobsinbrussels.com (anglophones), culture.be (stages et emplois dans le secteur culturel)...*
- Les moteurs de recherche d'emploi : *optioncarriere.be, leforem.be, actiris.be.*
- Les salons de l'emploi : *jobdays.beci.be.*
- N'oubliez pas les petites annonces des Institutions européennes, qui ont de plus en plus recours à des agents contractuels ou à des contrats temporaires. Une condition indispensable : avoir deux langues actives. Il existe également tout un réseau de bureaux de lobbying qui représente un véritable vivier d'emplois dans ce secteur. *Sites : europa.eu, eurobrussels.com.*

Quelques sites à consulter sur le statut d'indépendant

Sites : belgium.be, securex.be, ucm.be.
Voir aussi le précieux site du 1819, qui recense toutes les informations utiles aux entrepreneurs à Bruxelles.
Site : 1819.be. ■

LES 6 CONSEILS DE THIBAUD ADES* POUR UNE RECHERCHE EFFICACE

1. Si on ne connaît pas le néerlandais, une formation intensive s'impose. L'idéal est de la prévoir avant l'arrivée en Belgique. Une alternative : cibler les entreprises qui peuvent se passer de cette compétence et compenser par une maîtrise totale de l'anglais, voire d'une langue supplémentaire.
2. Être humble. Plutôt que de décrocher l'emploi idéal, se fixer pour objectif de rester dans un cycle de travail, quitte à ne pas être exactement dans le domaine désiré.
3. Adapter ses compétences au marché. Se former, se recycler, se faire coacher.
4. Adapter son CV en fonction du pays. Pour la Belgique, privilégier un déroulé assez classique : les expériences professionnelles d'emblée, suivies des expériences universitaires et des hobbies. Mettre en avant sa connaissance d'une ou plusieurs langues.
5. Se renseigner sur la reconnaissance des diplômes : je suis médecin français, puis-je pratiquer à Bruxelles ? Autant de questions à lister et à poser au Consulat ou à la Chambre du commerce.
6. Si vous êtes chômeur, profitez des formations pour apprendre le néerlandais ou vous perfectionner dans un autre domaine.

* *Managing Director Belgium & Luxembourg chez PageGroup.*

LA CAPITALE

07.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Capitale

Date : **07/12/2017**
Page : **31**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **8200**
Audience : **0**
Size : **164 cm²**



EMPLOI

16 projets contre la discrimination

Le ministre bruxellois de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation professionnelle Didier Gosuin a présenté mercredi les 16 lauréats d'un appel à projets relatif à la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Selon le dernier rappot d'UNIA, le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la plus grande part de dossiers ouverts pour discrimination en 2016 (+504 par rapport à 2015) concerne l'emploi et les 3 causes principales sont les critères raciaux, l'âge et le handicap. Les dossiers ouverts sur base de critères raciaux ou de conviction religieuse ont augmenté respectivement de 14 et 91%. Le taux de chômage de la population bruxelloise d'origine belge est de 10% et il atteint 30% pour celle d'origine maghrébine.

RANDSTAD

La Région a lancé, en décembre dernier, un plan en 10 mesures de lutte contre la discrimination à l'embauche et de promotion de la diversité. Pour cet appel à projets, 34 dossiers avaient été introduits. Plus de 550.000 euros sont mobilisés pour les lauréats. «*C'est notre cohésion sociale qui est mise à mal*», estime le ministre. «*C'est pourquoi, il est sain de voir le monde politique associatif et économique s'associer et travailler à une société plus juste*».

Les lauréats sont Randstad avec un projet sur les processus de recrutement, Groep Intro qui propose entre autres des coachs conrte l'auto-discrimination, l'association paritaire pour l'emploi et la formation, Diversicom qui propose des stages pour les chercheurs d'emploi handicapés, Jump qui travaille sur le sexisme, le CCIB, la CGSLB, ainsi que les ASBL Pour la solidarité, De Overmolen, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saint-Gilles, Be Face, Ras El Hanout, Unizo, et Duo for a job. Les communes de Woluwe-Saint-Pierre et de Saint-Josse ont entre autres été sélectionnées pour leurs efforts visant à mieux intégrer les personnes porteuses d'un handicap.

RÉFÉRENCES

09.12.2017

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Références

Date : **09/12/2017**
Page : **3**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **262306**
Audience : **0**
Size : **357 cm²**



La Région bruxelloise lutte contre la discrimination à l'embauche

Selon le dernier rapport d'Unia, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la plus grande part de dossiers ouverts pour discrimination en 2016 concerne l'emploi et les trois causes principales sont les critères raciaux, l'âge et le handicap.

Le ministre bruxellois de l'Économie, de l'Emploi et de la Formation professionnelle Didier Gosuin a présenté cette semaine les 16 lauréats d'un appel à projets relatif à la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Selon le dernier rapport d'Unia, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la plus grande part de dossiers ouverts pour discrimination en 2016 (+504 par rapport à 2015) concerne l'emploi et les trois causes principales sont les critères raciaux, l'âge et le handicap. Les dossiers ouverts sur base de critères raciaux ou de conviction religieuse ont augmenté respectivement de 14 et 91 %. Le taux de chômage de la population bruxelloise d'origine belge est de 10 % et il atteint 30 % pour celle d'origine maghrébine.

Didier Gosuin : « Travailler à une société plus juste. » © REPORTERS/QUINET



34 dossiers introduits

La Région a lancé, en décembre dernier, un plan en 10 mesures de lutte contre la discrimination à l'embauche et de promotion de la diversité. Pour cet appel à projets, 34 dossiers avaient été introduits. Plus de 550.000 euros sont mobilisés pour les lauréats. « *C'est notre cohésion sociale qui est mise à mal*, estime le ministre. *C'est pourquoi, il est sain de voir le monde politique associatif et économique s'associer et travailler à une société plus juste.* »

Les lauréats sont Randstad avec un projet sur les processus de recrutement, Groep Intro qui propose entre autres des coachs contre l'auto-discrimination, l'association paritaire pour l'emploi et la formation, Diversicom qui propose des stages pour les chercheurs d'emploi handicapés, Jump qui travaille sur le sexisme, le CCIB, la CGSLB, ainsi que les ASBL Pour la solidarité, De Overmolen, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saint-Gilles, Be Face, Ras El Hanout, Unizo, et Duo for a job. Les communes de Woluwe-Saint-Pierre et de Saint-Josse ont entre autres été sélectionnées pour leurs efforts visant à mieux intégrer les personnes porteuses d'un handicap. (b)

initiative

AGENDA.BRUSSELS.BE

11.12.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Agenda.brussels.be

Date : **11/12/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://agenda.brussels/fr/event/433014/la-quatrie-me-re-volution-industrielle-for-a-brave-new-world-novaxx.html

« La Quatrième révolution industrielle – For a Brave New World » # NOVAXX

mercredi 13 décembre 2017



□Stephan Salberter - Futur head of École 19 □Isabella Lenarduzzi - JUMP □Cheryl Miller Van Dyck – Founder & Director du Digital Leadership Institute □Loubna Azghoud - Women in Business Bruxelles □Marine Liesenhoff - Sharify.be □Case Study : □Sabrina Verhage, artist

Troisième conférence du Forum NOVAXX dédié à l'Innovation en mode féminin. Conférence consacrée à la quatrième révolution industrielle, ses opportunités et défis.

Théma : Que signifie, qu'implique la notion de 4.0 ? Comment la question du genre se pose à l'aune de cette révolution industrielle. Les défis et opportunités liés à celle-ci seront présentés au travers d'exemples d'initiatives professionnelles singulières.

Forum dédié à l'Innovation technologique, scientifique et artistique en mode féminin et à l'aune de la Quatrième révolution

AGENDA.BRUSSELS.BE

11.12.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

industrielle/4.0.
La première édition du NOVA XX se tient à Bruxelles, du 9 au 30 décembre 2017. Elle s'articule autour d'une exposition constituée de 9 installations d'artistes bruxelloises et européennes, de la présentation de 7 startup bruxelloises et de la tenue de quatre conférences thématiques.
Au total, ce sont quelque 16 génies féminins qui seront mis à l'honneur – qui excellent dans des champs hybrides. De l'art à la startup, les travaux qui sont présentés dans ce cadre attestent tous de protocole de recherche singulier et d'une volonté d'innovation.
L'histoire et les récits collectifs se font souvent l'économie de mythologies et de références féminines. Alors que nos identités individuelles et collectives se sédimentent et s'édifient sur des modèles consacrés; quels sont les modèles féminins célèbres vers lesquelles tendre ?
L'implication des créatrices dans les secteurs liés à l'Innovation demeure marginale et largement sous-estimée. Les secteurs liés aux sciences et aux technologies s'avèrent souvent des Old Boys Schools. Aucune conspiration derrière tout cela, mais bien des effets systémiques de reproduction d'inégalités.

Conférences et congrès

mercredi 13 décembre 2017
Début 18:30

BeCentral
Cantersteen, 10
1000 Bruxelles
+32 2 502 44 24
novaxx.2017@gmail.com
http://novaxx.eu

Tarifs
Normal: 0€

Langues
FR
EN

Organisateur
Halles Saint-Géry

Dans le cadre de



Jusqu'au 30 déc. 2017
Divers lieux à Bruxelles | Bruxelles
NOVAXX- First Edition - Women & Innovation

RTBF.BE

06.03.2017

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **06/03/2017**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **120081**
Audience : **120081**
Size : **--**

http://www.rtbf.be/info/societe/detail_her-street-view-le-parcours-d-une-femme-harcelee-en-rue?id=9547148

"Her street view": le parcours d'une femme harcelée en rue

L'association belge *Touche pas à ma pote* lance une nouvelle campagne intitulée "Her street view". Via le service de navigation de Google, cette campagne digitale propose de vous mettre dans la peau d'une femme qui marche dans la rue. Objectif: sensibiliser au harcèlement de rue qui est parfois une réalité quotidienne pour ses victimes.

"Sale pute, salope... J'ai déjà eu droit à de tout dans la rue. Plus les regards, les mots de travers... Oui, c'est quotidien", nous confie une passante dans la trentaine. Elle résume ce que 98% de femmes belges ont déjà vécu au moins une fois dans la rue, d'après une enquête réalisée auprès de plus de 3000 femmes par *JUMP,* organisation bruxelloise de promotion de l'égalité de genre.

"Les femmes s'adaptent"

"Toutes ces attaques sexistes, qu'elles soient verbales ou physiques, impliquent que les femmes s'adaptent, déplore Isabella Lenarduzzi, fondatrice de *JUMP. Elles vont par exemple éviter certains quartiers, certains transports publics, à certaines heures... C'est complètement scandaleux parce que ça veut dire que nous on a moins de liberté que les hommes."* Ajoutez à cela l'angoisse, la culpabilité ou la perte de confiance en soi que peuvent entraîner des remarques à répétition.

Le harcèlement de rue pourtant est punissable par la loi, mais une femme sur deux l'ignore. Bea Ercolini, présidente de l'ASBL Touche pas à ma pote, l'explique: *"Cette loi condamnant pénalement le sexisme est récente - elle date de 2014 - il faut encore du temps pour qu'elle s'installe. Et on le voit aussi au sein de la police, les fonctionnaires ne sont pas toujours au courant de l'existence de cette loi et de la manière dont ils doivent l'appliquer, ils ne savent pas toujours comment recevoir cette plainte, comment qualifier le délit. Il y a donc beaucoup de travail à faire là aussi."*

Du travail à faire surtout pour sensibiliser tout un chacun à ne pas banaliser cette réalité, à laquelle toute femme est encore trop souvent exposée.

FEMMESDAUJOURDHUI.BE

07.03.2017

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Avec ses copines de classe, elles aussi régulièrement harcelées, Yasmine refuse d'être seulement victime et c'est pourquoi elle a décidé de témoigner. "Ce jour-là, personne n'a agi. Mais aujourd'hui, j'ai décidé de faire quelque chose. J'ai décidé de changer les choses et je vais changer les choses."