



JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Press review 2023

JUMP YOUTUBE CHANNEL

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/C/JUMPFORQUALITY](https://www.youtube.com/c/JumpForeQuality)

Selection of media appearances, webinars and online talks.

Quelques minutes de subversion avec Isabella Lenarduzzi

Gisele Szczyglak, autrice du magnifique livre « Subversives » interroge Isabella Lenarduzzi sur son parcours de subversion donc de libération - 5 mai 2023

<https://youtu.be/vM2mQGfSy3A?si=VpQRlHvOTQpRmftI>

L'impact de la précarité énergétique et hydrique sur les Bruxelloises

Isabella Lenarduzzi anime le Webinaire du Conseil Bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec les Ministres Nawal Ben Hamou et Alain Maron et les expertes Séverine Guisset et Chloé Salembier. – 6 juin 2023

<https://youtu.be/QxyUFoiXtGM?si=aJscmsEZ6Jo3S55ck>

Il n'y a pas assez de femmes dans le BEL20

Canal Z – 29 juin 2023

<https://trends.levif.be/canal-z/il-ny-a-pas-assez-de-femmes-dans-le-bel20/>

Langzaam maar zeker meer vrouwen in bestuur

Kanaal Z – 29 juin 2023

<https://trends.knack.be/kanaal-z/z-nieuws/bekijk-langzaam-maar-zeker-meer-vrouwen-in-bestuur/>

Journal Télévisé

LN24 – 29 juin 2023

Il n'y a pas assez de femmes dans le BEL20

La Première RTBF – Isabella Lenarduzzi – 29 juin 2023

<https://audio.rtbf.be/media/matin-premiere-matin-premiere-3054706>

Langzaam maar zeker meer vrouwen in bestuur

Radio1 – Nathalie Delaere – 29 juin 2023

<https://radio1.be/luister/select/de-ochtend/op-niveau-van-directiecomite-maar-16-procent-vrouw-zijn-er-quota-nodig>

Economie : les femmes largement sous-représentées à la tête des entreprises du Bel 20

Bx1 – 29 juin 2023

<https://bx1.be/categories/economie/economie-les-femmes-largement-sous-representees-a-la-tete-des-entreprises-du-bel-20/?theme=classic>

Nouveaux modes de travail: guide pratique pour réinventer les outils et les comportements inclusifs

Webinaire "Nouveaux modes de travail et inclusion: un guide pratique pour réinventer les outils et les comportements inclusifs" avec Isabella Lenarduzzi (JUMP) et Christine Cecil (JUMP) - 7 octobre 2023

https://youtu.be/_ci_MCZYzP8?si=eepW6a4Cid9-0bxx

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise

Webinaire "Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes" avec Christine Cecil (JUMP) et Renata Spada (ENGIE) - 12 octobre 2023

https://youtu.be/stQSzWmwQa4?si=feKieFE8_fIWh63J

Comment construire votre argumentaire (business case) et votre plan DEI

Webinaire "Comment construire votre argumentaire (business case) et votre plan DEI" avec Isabella Lenarduzzi (JUMP) et Sarah Ndayirukiye (Banque Nationale de Belgique) - 13 octobre 2023

<https://youtu.be/JzFfhaNtnDQ?si=zZYgCoTHazdQsCsc>

Webinar by JUMP : Rethinking inclusion in your flexible or hybrid work practice

By Christine Cecil for DEI Club - 18 décembre 2023

https://youtu.be/ys5IYS6G9rg?si=RUZ5VKyU-VD_Bt3U

SudInfo

10.02.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC1977586

JUMP

Promoting gender equality, Attracting Investments



SudInfo

Date: 10-02-2023

Page: 14

Periodicity: Daily

Journalist: Didier Swysen

Circulation: 60824

Audience: 588607

Size: 208 cm²



publications: 6 : SudInfo - Nord Eclair - La Nouvelle Gazette - La Meuse - La Province - La Capitale

POLITIQUE/ÉCONOMIE —

Femmes entrepreneuses, le ministre vous aime...

Le ministre des PME et des Indépendantes (pour l'occasion), David Clarinval, présente 25 mesures pour encourager l'entrepreneuriat féminin.

« Dès le début de la législature, j'ai placé l'encouragement de l'entrepreneuriat féminin au cœur de mes priorités », lance David Clarinval. « L'accès au financement pour les entrepreneuses en est un élément central. Il m'a donc semblé important d'examiner de plus près l'accès au financement des entrepreneuses et d'apporter des pistes pour favoriser son accessibilité. Par ailleurs, la collecte de chiffres, la mobilisation de tous les acteurs et la mise en avant de l'entrepreneuriat féminin jouent un rôle important à cet égard. Je me réjouis de voir les riches discussions de la table ronde se transformer en mesures concrètes. »

En avril dernier, le ministre avait lancé une table ronde portant sur l'accès au financement des entrepreneuses. Les objectifs visaient à établir des chiffres fiables, à identifier des priorités et définir des actions notamment grâce aux échanges avec les acteurs clés du secteur (institutions financières, organisations professionnelles, académiques, réseaux professionnels et monde politique).

Parmi les acteurs clés étaient notamment représentés : Unizo, UCM, SNI, JUMP, Febelfin, Rudy Aermoudt (UGent) et Véronique Bockstal (UCL), le cabinet du ministre, ainsi que celui du ministre Van Peteghem et le SPF Économie. Au total, 25 mesures, réparties selon quatre grandes thématiques.

> Créer un cadre favorable à la collecte de données genrées. Des indicateurs chiffrés et publics sont



Aider les femmes. © E.Germani

essentiels afin de pouvoir concevoir une politique ciblée et en assurer le suivi et l'évaluation. Une attention particulière devra être donnée au développement d'un cadre favorable à la collecte de données genrées, tant qualitatives que quantitatives.

> Mobilisation des acteurs privés.

La table ronde a permis de dégager plusieurs mesures concrètes visant à améliorer l'accès au financement des entrepreneuses. La mobilisation des acteurs privés (banques, investisseurs, microfinance) est essentiel.

> Mesures de renforcement fédérales. Dans l'accord de gouvernement, il est prévu de proposer, en concertation avec les entités fédérées et les organisations interprofessionnelles et sectorielles, une plateforme présentant les success stories de l'économie belge.

> Infos adressées aux entités fédérées. Un certain nombre de mesures relèvent de la compétence des Régions et des Communautés. L'importance de l'éducation et de la garde d'enfants a par exemple été soulignée. Des initiatives coordonnées sont donc pertinentes. ■

DIDIER SWYSEN

Le Soir

13.02.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC1984412

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



www.lesoir.be

Date: 13-02-2023

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 420000

<https://www.lesoir.be/494867/article/2023-02-13/bnb-pour-que-diversite-et-management-aillent-de-pair>

BNB: pour que diversité et management aillent de pair



Le bâtiment de la BNB. - Photonews

La diversité des profils dans la chaîne décisionnelle est essentielle pour assurer une meilleure gouvernance, un développement durable et équitable et un développement économique à long terme. La nomination de Géraldine Thiry à la direction de la BNB est une nette avancée en ce sens.

Un organisme public : la Banque Nationale de Belgique. Une direction collégiale : le Comité de direction comportant 6 postes. Pour les occuper : six hommes ! L'opportunité de nommer une femme. Pourtant, pour son Conseil de régence, la nécessité de nommer des femmes à ce niveau ne tombe pas sous le coup de l'évidence. Il ne fait aucun doute pourtant que la candidate, la professeure Géraldine Thiry, dispose d'un parcours impressionnant et d'une expertise unique en matière de transition écologique, clé pour relever les défis du siècle. Il est grand temps de féminiser le Comité de direction de la Banque et urgent aussi d'y apporter une expertise en matière de transition écologique et climatique.

Nommer Géraldine Thiry, comme l'a décidé le Gouvernement, permettrait de rencontrer ces deux objectifs en une fois.

Des profils diversifiés au cœur de la décision : une garantie de durabilité

Chaque année, le classement du « Corporate Knights » met en lumière les 100 entreprises les plus durables du

Le Soir

13.02.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC1984412

Promoting gender equality, advancing the economy

point de vue environnemental, social et économique dans le monde. Ce classement nous montre que pour assurer une meilleure gouvernance, un développement durable et équitable et un développement économique à long terme, en impactant positivement la société, la diversité des profils dans la chaîne décisionnelle est clé.

Les freins à la nomination de Géraldine Thiry sont d'autant plus étonnants si nous lisons la stratégie 2025 de la BNB car son profil original y répond parfaitement. Mais ces freins rappellent que les profils différents ont l'habitude du plafond de verre. Qu'il s'agisse d'une diversité inhérente (genre, ethnicité, etc.) ou acquise (éducation, etc.), ils se voient refuser systématiquement des postes à responsabilité, malgré des compétences reconnues par leurs pairs.

La différence comme risque

Dans les hautes instances belges, il est consternant de constater que la différence est encore perçue comme un risque. En 1990, l'arrêté royal du 27 février a essayé de répondre à ce problème, malheureusement avec peu de succès. En Belgique, comme dans la plupart des pays développés, les hauts fonctionnaires sont majoritairement des hommes blancs, de milieux socio-économiques similaires, venant des mêmes écoles. La BNB ne fait pas exception.

Dans tous les pays, les femmes (blanches) sont généralement plus représentées à des niveaux inférieurs ou administratifs, même si elles viennent des mêmes écoles et de milieux socio-économiques similaires que les hommes. En 2017, seuls 11,1 % du plus haut niveau de la fonction publique fédérale belge est occupé par des femmes. Les personnes qui cumulent plusieurs différences avec cette norme en deviennent invisibles.

Ainsi, Géraldine Thiry (dans le contexte de la BNB) est une de ces femmes au background différent : elle fonde en effet son expertise sur des approches novatrices (indicateurs alternatifs au PIB, transition écologique de l'économie, etc.).

Une disparité due aux biais cognitifs

Chacun.e a des biais inconscients dont on peut ne pas toujours se rendre compte. Il est important de ne pas les ignorer, les sous-estimer ou les banaliser. Cela permet de sortir du cycle perpétuel de recrutement et de promotion des mêmes « types » de personnes.

Quand le choix d'un nouveau haut fonctionnaire doit se faire, les biais poussent à négliger des collaborateurs talentueux au profit de ceux partageant nos propres caractéristiques ou opinions. L'intérêt de l'institution publique est pourtant de posséder des profils différents, pouvant apporter des perspectives non explorées.

La zone de confort est... confortable

Rester dans cette zone de confort, c'est se priver du bienfait que la diversité apporte en matière de rapidité et d'efficacité pour trouver des solutions aux défis de notre monde complexe.

Ainsi par exemple, une étude montre que depuis la COP21, tous les bureaux exécutifs d'organisations qui ont accru leur diversité, ont diminué leurs émissions de Gaz à Effet de Serre plus rapidement, de façon plus systémique et avec davantage d'impact, que ceux qui ne s'en sont pas préoccupés (2). Comment espérer une prise de conscience de nos institutions si l'entre-soi reste la norme ?

Des pas dans la bonne direction

En Belgique, en 2022, 28 % des hauts fonctionnaires sont des femmes. C'est beaucoup trop peu.

La ministre Petra De Sutter a bien compris que pour opérer ce changement, il va falloir augmenter la diversité du processus décisionnel. C'est un bon moyen de s'affranchir des biais cognitifs. Nous lui souhaitons un franc succès dans ce combat. Mais elle devra aller plus loin et considérer également les discriminations à l'intersection

Le Soir

13.02.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC1984412

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

du genre et de l'origine ethnique. On ne peut plus ignorer les enjeux intersectionnels.

Utiliser les diversités inhérentes et acquises comme atouts stratégiques, les intégrer dans la culture de nos entreprises et institutions, c'est bien ce qui permet un développement économique plus social et durable.

La puissance publique ne peut plus être à la traîne. Cette nomination d'une économiste compétente en matière de transition écologique dans le Comité directeur de la BNB est une occasion à ne pas manquer d'aller dans le sens de l'histoire.

*Signataires : Loubna Azghoud, entrepreneure ; Georgia Brooks, founder & CEO, The Nine ; Safaa Chafari, architect urbanist, gender & diversity consultant ; Nicolas Delebois, managing partner L&AD ; Hélène de Rengerve, consultante en droits humains, Humanferer ; Olivier De Schutter, professeur à l'UCLouvain et Rapporteur spécial de l'ONU sur l'extrême pauvreté et les droits humains ; Isabelle Ferreras, maître de recherches au FNRS, professeure à l'UCLouvain ; Isabella Lenarduzzi, fondatrice et DG de JUMP, Solutions for Equity at Work ; Céline Nieuwenhuys, secrétaire générale de la Fédération des Services Sociaux ; Audrey-Flore Ngomsik, PhD, co-fondatrice et CEO de Trianon Scientific Communication ; Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC ; Kelly Timperman, présidente du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) ; Jean-Pascal Van Ypersele, climatologue, professeur à l'UCLouvain ; Vincent Yzerbyt, psychologue social, professeur à l'UCLouvain ; Caroline Zaoui, PhD, co-fondatrice de Novobiom.

(1) L'Echo, 19 janvier 2023.

(2) Does gender diversity in the workplace mitigate climate change ?, BIS Working Papers, No 977, 16 November 2021 (Bank for International Settlements).



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2050251

JUMP

Promoting gender equality, attracting the economy



Juliette & Victor Magazine

Date: 01-03-2023
 Page: 025-28 in Hors Serie
 Periodicity: Quarterly
 Journalist: -

Circulation: 16000
 Audience: 74000
 Size: 1 148 cm²



Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, la maîtrise du néerlandais est en revanche 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 ?

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 : inscrivez-vous auprès d'Actiris (actiris.brussels/fr/citoyens/offres-d-emploi), bureau de l'emploi. Les candidatures spontanées, recherche sur Internet et activation du réseau sont un bon point de départ. Avant

de vous lancer, vérifiez quand même que vous êtes « aux normes belges ».

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions réglementées (médicales, enseignement, droit...) ou pour s'établir comme indépendant (architecte, menuisier, esthéticienne...) et prouver à ce titre une connaissance en gestion de base, vous devez deman-





PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2050251

JUMP
Promoting greater equality, attracting the economy

der 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), alors que cela vous coûtera jusqu'à 200 € en Communauté française. Il faut compter 4 à 12 semaines pour l'obtenir.

Infos générales sur equivalences.cfwb.be (en communauté française) et sur onderwijs.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 souvent 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 française de commerce ou encore d'ingénieur 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 hobbies...).

Apprendre le néerlandais ? Un peu, beaucoup ?

La Belgique est un pays bilingue. Il est même officiellement trilingue, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne. Il faut être franc, 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, comme les Flamands en général, 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 que 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. Email : espacelangues@actiris.be - T. 0800.35.123. Par ailleurs, la plateforme Brulingua mise en place par Actiris propose des cours en ligne gratuits. Sites : brulingua.be et wallangues.be pour la Wallonie.

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. Bruxelles en particulier est une ville extrêmement internationale et de nombreux emplois impliquent des contacts avec des interlocuteurs de différentes nationalités. 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... 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 garderez une toute petite chance qu'elle resurgisse plus tard.

• À côté des petites annonces, il existe un marché d'emplois disponibles qui ne demandent qu'à se manifester en fonction de votre motivation. 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 fonctions de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge prestataires de services RH federgon.be, à la rubrique



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2050251

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

« membres », vous identifiez les cabinets de recrutement. « Postuler dans tous, ratisser large » est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces cabinets sont paraitre des annonces sur leurs sites.

Parmi les plus connus : michaelpage.be, mercurius-val.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 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...
Cabinets spécialisés dans l'intérim management : bmanagement.be, thehouseofmarketing.be, robertwalters.be...

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 êtes mu.e par une passion ? Un temps partiel pourrait vous remettre en selle. En Belgique, le « 4/5e » est très répandu. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus. Sinon, un bon compromis est un statut intéressant si vous souhaitez vous lancer comme indépendant tout en vous assurant une certaine sécurité de revenus, c'est le statut d'indépendant complémentaire. Il est 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, sont très

consultés par les recruteurs belges. Réseauter c'est bien sûr aussi cultiver un tissu social par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations.

La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est une piste à explorer pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Elle organise régulièrement des événements (conférences, débats, séminaires, visites guidées thématiques). Seules les sociétés peuvent être membres, mais tout le monde peut participer. ccfrancebelgique.be

Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprise Commerce and Industry qui propose régulièrement des formations pour les entrepreneurs.

Pour les femmes, les événements Jump permettent de soutenir une dynamique de recherche d'emploi et de création d'entreprise.

Sites : ctci.be, beci.be, jvmagazine.be, jump.eu.com

Quelques sites d'offres d'emploi

• Les sites généralistes les plus cotés des recruteurs : monster.be, [\[references.be\]\(http://references.be\), \[vacature.com/nl-be\]\(http://vacature.com/nl-be\) \(en néerlandais\), \[randstad.be\]\(http://randstad.be\)](http://stepstone.be,</p>
</div>
<div data-bbox=)

• Les sites spécialisés : selor.be (services publics), alter-job.be (social, éducatif, associatif), beci.be/stages-bruxelles, jobsinbrussels.com (anglophones), culture.be (stages et emplois dans le secteur culturel)...

• Les moteurs de recherche d'emploi : optioncarriere.be, leforem.be, actiris.be

• N'oubliez pas les petites annonces des institutions européennes, qui ont souvent 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 représentant 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 ■

Le chômage

Pensez à récupérer les formulaires français vous permettant de vous inscrire comme demandeur d'emploi en Belgique.

Si vous êtes au chômage en France, vous avez le droit de maintenir vos indemnités françaises pendant une durée limitée. En outre, si vous perdez votre emploi en Belgique, vous pouvez faire valoir vos années de travail en France pour le calcul de votre in-

demnité belge. C'est l'ONEM, l'Office national pour l'emploi, qui prend en charge le paiement des indemnités journalières. Sachez cependant que le montant des droits belges est nettement inférieur aux allocations françaises. Le montant de l'allocation est calculé sur la



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2050251

Promoting gender equality, advancing the economy

base du dernier salaire brut plafonné à 2.671,37 € pour les six premiers mois de la période d'indemnisation. Si l'indemnisation est ensuite dégressive, la durée du chômage belge n'est en revanche pas limitée dans le temps si vous avez déjà travaillé.

Plus d'informations sur le site : onem.be

Le document U2

Vous êtes inscrit à Pôle Emploi et vous percevez des indemnités chômage en France au moment de votre départ en Belgique ? Alors vous pourrez continuer à en bénéficier pendant 3 mois, en Belgique, pour effectuer vos recherches d'emploi. Comment faire pour activer cette portabilité ? Avant votre départ de France, vous devrez demander à Pôle Emploi le document portable U2. Ce document atteste des droits acquis pour le maintien de vos allocations. Une fois arrivé en Belgique, vous présenterez ce document au service de l'emploi de votre région (Actiris à Bruxelles, Forem en Wallonie et VDAB en Flandre). Côté français, Pôle Emploi continuera à vous verser vos allocations chômage pendant maximum 3 mois. Cette prolongation nécessite forcément que vous soyez déjà inscrit à Pôle Emploi avant votre départ. Ainsi, si vous quittez votre emploi pour suivre votre conjoint, ne tardez pas à effectuer vos démarches car Pôle Emploi considère cette démission légitime pour

percevoir des indemnités. Sites : pole-emploi.fr, europa.eu, cleiss.fr

Le document U1

Alors que le document U2 vous permet de continuer à percevoir des allocations de la France pendant votre période d'installation en Belgique, le document U1 est nécessaire pour recevoir des allocations par la Belgique qui tiennent compte de votre ancienne activité en France. Ce document atteste en effet des périodes travaillées couvertes par une assurance chômage. Depuis novembre 2018, il doit être demandé à Pôle emploi, à l'adresse suivante :

Service mobilité internationale, TSA 10107, 92891 Nanterre Cedex 9 – Site : pole-emploi.fr ; mail : europe.exchange@pole-emploi.fr

Toutefois, le document U1 ne vous permet pas d'obtenir automatiquement des allocations chômage de la part de l'ONEM. L'ouverture des droits interviendra seulement après avoir totalisé au minimum une période cumulée de trois mois de travail salarié. Ensuite, muni du document U1 et de votre certificat de travail délivré par l'employeur belge (document C4), vous irez sous huit jours vous inscrire au service de l'emploi de votre région. Vous ferez également une demande d'allocation à un organisme de paiement (syndicat ou CAPAC). La CAPAC (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations chômage) est gratuite.

Il existe aussi trois syndicats à l'adhésion payante, en échange d'une aide juridique. Vos indemnités de chômage seront calculées en tenant compte des périodes de travail belges et françaises indiquées dans le document U1. Et si vous n'avez pas retrouvé d'emploi en Belgique rapidement, vos droits à toucher le chômage en France resteront ouverts durant minimum 3 ans et maximum 6 ans, selon votre âge et votre situation.

En fonction de votre situation, n'hésitez pas à demander des informations au service Mobilité internationale de Pôle Emploi. T. 01 46 52 97 00. Email : europe.exchange@pole-emploi.fr. Lu -me 9h-17h, je 9h-13h, ve 9h-16h. Autres sites : onem.be, hww-capac.fgov.be/fr

S'inscrire au chômage

Si vous êtes chômeur non indemnisé en France, il n'est bien évidemment pas forcément nécessaire de vous inscrire au chômage belge à votre arrivée. Néanmoins, l'inscription en tant que chercheur d'emploi libre vous permet de bénéficier d'avantages non négligeables. Outre un accompagnement professionnel, cela vous permet de bénéficier d'une offre importante de formations professionnelles à des tarifs avantageux ou même gratuites. Vous pourrez obtenir également des Chèques-Langues et des Chèques-TIC pour apprendre le néerlandais (ou une autre langue)

ou pour vous former aux outils informatiques (Suite office, design, graphisme, web et bien d'autres). Vous pourrez aussi obtenir des réductions pour les transports en commun ou pour les visites de certains musées. En contrepartie, il vous faudra prouver régulièrement que vous cherchez activement un emploi, par des copies d'envois de lettres de lettres de motivations et candidatures spontanées, par exemple. Renseignez-vous auprès de votre service pour l'emploi : Actiris pour la région de Bruxelles, le Forem pour la Wallonie et VDAB pour la Flandre.

Sites : actiris.be, forem.be, vdab.be ■

Moustique

07.03.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2022680

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



www.moustique.be

Date: 07-03-2023

Periodicity: Continuous

Journalist: Marie Frankinet

Circulation: 0

Audience: 20000

<https://www.moustique.be/actu/famille/2023/03/07/egalite-homme-femme-ca-changera-quand-monsieur-ne-prendra-pas-systematiquement-le-volant-pour-conduire-257960>

Égalité homme-femme : "Ça changera quand monsieur ne prendra pas systématiquement le volant pour conduire"



Égalité homme-femme ©Adobe

L'égalité est en fait une question politique. Sauf que la répartition des tâches domestiques est encore assortie de tabous. Tour d'horizon des solutions pour les faire tomber.

De jeunes féministes ont trouvé une parade radicale aux inégalités domestiques: elles ne font plus d'enfant et pratiquent le "living appart together" si elles ne sont pas célibataires. La solution est efficace puisque les écarts de revenus dans les couples hétéros sont de 42 % entre hommes et femmes tandis que chez les célibataires ce n'est que 9 %.

Au-delà, notre enquête n'a sondé que les couples vivant ensemble. De nombreux couples ont réglé le problème en déléguant un maximum de tâches, notamment via les titres-services et les ALE ou alors en faisant appel aux grands-parents. Dans ce cas, on notera que cette solution, qui n'est accessible qu'à certains, se fait très souvent sur le dos d'autres femmes, aides ménagères et grands-mères.

Les séparations, si elles sont assorties de gardes alternées, comme solution idéale pour rééquilibrer les tâches de manière équitable? "Pour les femmes, c'est un énorme avantage d'être libres une semaine sur deux. Ça leur donne l'occasion de repenser à leur carrière, signale Claire Gavroy, sociologue et chercheuse senior à l'ULiège.

Moustique

07.03.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2022680

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Mais les grands-parents aident généralement beaucoup plus les "pauvres" hommes qui se retrouvent seuls avec des enfants que les femmes. Par ailleurs, les hommes se remettent plus souvent en couple que les femmes, avec une préférence pour celle qui ne fera pas carrière et donc les soutiendra." Au total, 85 % des familles monoparentales ont en réalité à leur tête une femme.

Le déséquilibre est flagrant. "Les femmes hésitent beaucoup plus à se remettre en couple afin de ne plus subir toutes les tâches domestiques. Si elles franchissent le pas, elles posent alors souvent des conditions très strictes." Une étude qui a ciblé les ingénieurs est emblématique à ce propos: près de 80 % des ingénieures épousent un ingénieur tandis qu'autant d'ingénieurs épousent une femme qui aura un emploi d'appoint. "Ce n'est pas méchant. C'est totalement inconscient."

Congé paternel obligatoire

La solution viendra plutôt d'un changement des mentalités pour le directeur de la Ligue des familles, Christophe Cocu. "C'est un enjeu global pour le moral et la santé des familles car la charge mentale est liée au burn out parental, lui-même lié au fait de se sentir irresponsable de tout et cela touche beaucoup plus les femmes."

Pour y arriver, aux hommes à faire leur part pour que ce soit égalitaire. "Ça changera dès la cour de récré quand les garçons apprendront à ne pas occuper tout l'espace pour jouer au foot en obligeant les filles à rester sagement sur les côtés. Et enfin quand monsieur ne prendra pas systématiquement le volant pour conduire sa famille alors que madame sait aussi conduire."

Plus concrètement, la Ligue des familles plaide pour l'allongement du congé de paternité. "Parce que quand un papa n'est là que les dix premiers jours de la vie de son enfant, rapidement, cet enfant devient la seule responsabilité de la mère. Ce n'est inné pour aucun des deux. Mais la mère apprend en passant beaucoup plus de temps avec l'enfant. Pour atteindre une égalité sur le marché du travail, les hommes devraient être obligés d'être absents trois mois quand ils deviennent papas afin que cela ne pénalise plus les carrières des femmes."

Un décret lessive

Les tâches domestiques sont en réalité une question politique depuis les années 70 mais seulement pour les féministes. "On devrait pourtant considérer les tâches ménagères comme du travail qui sert au maintien de la société. Si on arrêta de faire tout ce qu'on doit faire chez soi, la société s'écroulerait. Les tâches ménagères devraient être un enjeu politique pour tous", plaide Annalisa Casini, psychologue du travail à l'UCLouvain.

Non qu'il faudrait édicter un décret lessive, "mais dans les faits, il existe une surcharge de travail pour les femmes qui font moins carrière et se retrouvent dans une plus grande dépendance économique par rapport aux hommes". Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy", renchérit en termes de politisation de la question: "On sait que deux tiers des pauvres sont des femmes. Concrètement, il faut tout mesurer, tout. Ce qu'on ne mesure pas n'existe pas".

Elle plaide pour une révolution culturelle des a priori sur les qualités soi-disant intrinsèques des hommes et des femmes. Le travail domestique doit ainsi être rendu visible rien que parce qu'il représente en réalité 30 % du PIB. "On doit rendre de la valeur à ce travail. Cela ne veut pas dire qu'il faut le rémunérer car cela aurait pour effet de renvoyer les femmes dans les foyers."

À plus petite échelle, la solution serait que chaque homme et chaque femme se rendent compte qu'ils descendent de millénaires d'injustices. Un diable qui se cache dans les plus petits détails de leur quotidien. Qui a pensé au petit mot de soutien, au cadeau pour l'institutrice, à la gerbe de fleurs pour le décès d'un proche?

"Hommes et femmes doivent mettre sur la table leurs réalités les plus infimes. Il existe des applis qui permettent de mesurer tout ça. Mais on n'a pas besoin de ça. Un débat avec de l'empathie suffit", rassure Isabella

Moustique

07.03.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2022680

JUMP

Promoting gender equality, attacking the ceiling

Lenarduzzi. Alors, oui, la bataille de l'égalité se gagnera devant le bac à linge et la cuvette des W.-C. Avec de la gratitude réciproque.

Ou ce sera la manière forte. Un jugement dans un cas de divorce a été récemment prononcé au Portugal pour sanctionner et obliger à payer un conjoint qui n'avait délibérément rien fait dans le ménage pendant de longues années.

Article initialement publié en avril 2021.

International Women's Day

08.03.2023

<https://euclidnetwork.eu/2023/03/top-100-women-in-social-enterprise-2023-introducing-women-trailblazers/>



March 8, 2023 — On the International Women's Day, Euclid Network (EN) reveals the anticipated Top 100 Women in Social Enterprise 2023 List featuring women leaders in social entrepreneurship and innovation.

EN's second annual list honours women trailblazers who are helping to shape the European social enterprise ecosystem and leading it into the mainstream. The list is based on more than 900 answers from an open nomination call and an assessment by our esteemed jury, as part of the [Top 100 Women in Social Enterprise Initiative](#).

The featured women stood out as having implemented creative and sustainable solutions to create significant positive social and/or environmental impact. They demonstrated outstanding leadership skills and commitment by going beyond their role and inspiring others to channel their potential.

The recognition is not a ranking but rather a list of those who have shone for their innovative approaches and the scope of impact created. Explore the [Top 100 Women in Social Enterprise List](#) below, get inspired by innovative solutions and join us in celebrating the achievements of women trailblazers.

Top 100 Women In Social Enterprise 2023

Use the buttons below to filter by category and country and tap on cards to read about each woman.

All Social Innovator Social Entrepreneur Country

International Women's Day

08.03.2023

<https://euclidnetwork.eu/2023/03/top-100-women-in-social-enterprise-2023-introducing-women-trailblazers/>

Inga Muižniece

Occupation: Owner & Founder of Sonido



Isabella Lenarduzzi

Occupation: Serial social entrepreneur; Founder of JUMP, Solutions for Equity at Work



Key opinion leader and Social entrepreneur in employment, gender equality, diversity and inclusion.

[MORE](#)



Swedish chapter of the Indian education-oriented NGO Pratham Education Foundation

[MORE](#)



Isabelle Bart

Occupation: Founder and CEO of Impact Innovator



Passionate about empowering individuals of all backgrounds to create innovative and impactful enterprises.

[MORE](#)



International Women's Day

08.03.2023

<https://euclidnetwork.eu/2023/03/top-100-women-in-social-enterprise-2023-introducing-women-trailblazers/>

Isabella Lenarduzzi



Isabella Lenarduzzi is a Social Entrepreneur in employment, gender equality, diversity and inclusion at work. Founding & Managing Director of JUMP. Isabella is an Ashoka Fellow. Ashoka Fellows are leading social entrepreneurs who are recognised to have innovative solutions to social problems and the potential to change patterns across society. Isabella launched JUMP in 2006.

JUMP is a European social enterprise that aims to create a more equitable and inclusive society by working with organisations to achieve gender equality and fair representation of diversity. JUMP is based in Brussels and Paris. Key opinion leader throughout editorials, chronicles or discussants in media, conferences and trainings, articles, ... Publisher and co-writer of a dozen of surveys and studies : Women in digital transformation, Do men want equality at work, How to overcome women's career barriers, Women in entrepreneurship, Dual career couples and those who reverse gender stereotypes, Sexism at Work, How to make your company more inclusive. She is an expert consultant in DEI and has accompanied tens of large organisations in their paths toward equity and inclusion and cultural change: Eur. Patent office, ENGIE, Verisure, National Bank of Belgium, French Armies, Total, Business&Decisions.

She has produced and co-written eLearning on DEI, sexism and all forms of discrimination for ENGIE and NATO among others (web tool : rise articulate) She is Vice President of the Brussels Council for Equality, nominated by the President of the European Parliament as the Alternate Member of the Experts Forum of the European Institute for Gender Equality (EIGE), member of several boards, member of the jury of the "Sustainability Professional" and was member of several selection jury for public administration top leader

Working for real equality between women and men, I discovered that it is the most powerful lever for creating companies with a fair representation of all diversities, building a stronger and fairer economy, and achieving a sustainable and inclusive society. SDG 5 (gender equality) is at the heart of all inequalities and therefore central to the transformation of society. This is certainly why it is the most divisive and subversive of all UN 2030 goals.



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2112481

JUMP

Promoting gender equality, attacking the misogyny



La Dernière Heure (éd. Bruxelles)

Date: 28-04-2023

Page: 11

Periodicity: Daily

Journalist: Mathieu Ladevèze

Circulation: 14896

Audience: 80200

Size: 194 cm²



Enquête sur le sexisme en rue

BERCHEM-SAINTE-AGATHE

Les statistiques de la police ne reflètent pas la réalité. Huit femmes sur dix ne portent pas plainte ou ne remontent pas l'agression subie.

La commune de Berchem-Sainte-Agathe lance une enquête sur les comportements sexistes dans l'espace public. Menée en collaboration avec le Conseil consultatif pour l'égalité des chances et Safe.brussels, cette enquête est ouverte jusqu'au 15 juin. Objectif? "Analyser la situation à Berchem-Sainte-Agathe et de contribuer à l'adoption de mesures adéquates sur notre territoire", explique la commune. Cette enquête, totalement confidentielle et anonyme, est destinée aux victimes et aux témoins de comportements sexistes, à partir de 12 ans. Elle sera uniquement disponible en ligne.

Au regard des chiffres existants, le projet berche-

mois semble pertinent. Safe.brussels en a recensé très peu ces dernières années. 70 sur l'ensemble de l'année 2021, 36 au premier semestre 2022 selon les dernières statistiques disponibles dans la catégorie "discrimination fondée sur le sexe".

"Ceci est un nombre très faible au regard d'autres sources de données", confirme Safe.brussels. "La base de données nationale générale (BNG) ne permet pas de fournir une analyse genrée des victimes." Le phénomène est néanmoins bien plus répandu si l'on se réfère aux précédentes enquêtes. Ainsi, dans une enquête menée par Vie Féminine en 2018, 98% des jeunes femmes interrogées déclarent avoir vécu du

sexisme dans l'espace public. Idem pour l'étude menée par l'ASBL Jump en 2016, dans laquelle plus de 9 femmes sur 10 interrogées ont déclaré avoir été l'objet de comportements sexistes dans l'espace public, au travail, à l'école ou dans leur propre famille.

La plupart du temps, rappelle Safe.brussels, "il

s'agit d'agressions verbales (blagues, remarques déplacées, insultes) ou non verbales (sifflements) mais aussi d'agressions physiques. Cette enquête révèle encore que plus de huit femmes sur dix ont déclaré n'avoir jamais fait appel aux autorités concernées". D'où les très faibles statistiques policières.

M. L.



■ "La base de données nationale générale (BNG) ne permet pas de fournir une analyse genrée des victimes." © DR



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2113006

JUMP

Promoting gender equality, attaching to reality



Marie Claire Belgique

Date: 01-05-2023

Page: 98-100

Periodicity: Monthly

Journalist: Aurélia Dejong

Circulation: 12695

Audience: 158169

Size: 1 405 cm²

Le congé menstruel fait débat

C'est historique en Europe: l'Espagne a voté une loi inédite et instaure un congé menstruel pour réduire la stigmatisation genrée dans la sphère professionnelle. Si l'avancée est de taille, elle pose pourtant question et pourrait être source de nouvelles discriminations. De quoi se faire du mauvais sang...

Par Aurélia Dejong

Lundi, 7h00, Alice, 31 ans, prend un nouvel anti-douleur avant d'aller travailler. Nuit quasi blanche, crampes abdominales, mal de tête tenace, fatigue, nausées, vertiges, hypersensibilité à la lumière... Comme tous les mois, cette ingénieure textile redoute ses règles, parcours de la combattante sur le plan professionnel et privé. *« Je suis très amoindrie physiquement et intellectuellement, j'ai beaucoup de difficultés à être efficace et productive. Or, cacher ses règles est la norme, dans une société patriarcale où elles s'apparentent encore à la honte, que ce soit dans la sphère amoureuse, sociale ou professionnelle, cela reste un tabou à part entière. Je n'ose pas demander de certificat médical, alors qu'être en arrêt-maladie pour cause de menstruations serait la meilleure des solutions »,* explique la jeune femme.

UN CONGÉ MENSTRUEL QU'A ADOPTÉ L'ESPAGNE LE 16 FÉVRIER DERNIER AVEC 185 VOIX (154 contre et 3 abstentions), mesure inédite prise par le gouvernement pour briser un tabou. Concrètement, la loi prévoit *« l'arrêt de travail d'une femme en cas de règles incapacitantes dues à des pathologies comme l'endométriose »*. Il sera délivré par le médecin traitant et financé par la Sécurité sociale espagnole. Un jour qualifié *« d'historique pour les avancées féministes »* par la Ministre de l'Égalité, Irene Montero (gauche radicale Podemos), alliée des socialistes au sein de l'exécutif et qui s'est aussitôt réjouie sur Twitter du pas en avant fait par son pays à l'égard des femmes. À noter qu'en Espagne, vingt-trois millions de femmes travaillent et représentent ainsi 40 % du marché. *« Une loi dont on espère qu'elle sera votée en Belgique pour nous soulager dans notre souffrance »,* confie Tess, 38 ans, institutrice, obligée

d'aller à l'école chaque jour, malgré des règles douloureuses et abondantes, assorties de brûlures urinaires et de douleurs pelviennes, notamment.

COMME 10 % DES FEMMES, TESS SOUFFRE D'ENDOMÉTRIOSE, reconnue comme maladie longue durée en France, mais pas encore en Belgique - Partenamut étant la première mutualité à la reconnaître comme pathologie lourde et chronique dans le cadre de son assurance complémentaire. *« C'est une pathologie gynécologique inflammatoire, chronique et complexe, dont le diagnostic est souvent retardé, en moyenne de sept ans, ce qui engendre une mauvaise prise en charge des douleurs. Pourtant cette maladie est très fréquente et touche une femme sur dix en âge de procréer »,* rappelle-t-on au CHU Brugmann. La clinique de l'endométriose, intégrée à la clinique de pelvi-périnéologie du CHU Brugmann, propose d'ailleurs une prise en charge complète des patientes. *« Avoir un rythme de vie normal est impossible... J'ai très peur d'entrer dans la vie active. La possibilité d'un congé menstruel comme en Espagne serait idéale »,* explique Kelly, 22 ans, étudiante.

POURTANT, LA LOI ESPAGNOLE NE FAIT PAS L'UNANIMITÉ. Elle a suscité des réserves parmi l'aile socialiste du gouvernement et a été critiquée par leur syndicat UGT, qui craint un frein à l'em- ...

Marie Claire Belgique

01.05.2023



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2113006

JUMP
Promoting gender equality, attaching to reality



Marie Claire Belgique

01.05.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2113006

JUMP

Promoting gender equality, attracting the missing

« Une femme belge sur dix en âge de procréer souffre d'endométriose »

... bauche des femmes de la part d'employeurs voulant éviter ces absences. Quant au Parti Populaire (PP), conservateur, principale formation de l'opposition de droite, il a mis en garde contre « un risque de marginalisation et de stigmatisation », et contre les « conséquences négatives sur le marché du travail » pour les femmes. « Si je salue la formidable avancée de la reconnaissance et du partage de la douleur des femmes par la société, ma connaissance des entreprises m'amène à penser que leur niveau de conscience des inégalités femmes/hommes n'est pas suffisante pour échapper au risque de la stigmatisation et donc potentiellement de la discrimination. L'ambition espagnole est forte et juste, mais le danger du retour de bâton est trop grand. En particulier en ces temps de retour en arrière pour l'égalité des sexes dans presque tous les pays », tempère Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau féminin belge JUMP, experte en égalité, diversité et inclusion.

À l'instar de nos voisines françaises, dont 53 % disent avoir des règles douloureuses et 35 % que cela impacte négativement leur travail (sondage IFOP sans équivalent belge pour l'instant), de nombreuses Belges sont déforçées par des règles invalidantes sur le plan professionnel. « Les environnements de travail les plus difficiles pour ces femmes sont les emplois qui demandent des efforts physiques ou psychiques constants (professions médicales, grande distribution, ménages, enseignement...), mais aussi ceux exercés dans des secteurs machistes, comme la police, les pompiers, la construction... On pourrait réduire ces chiffres s'il y avait une meilleure prise en charge de ces douleurs et si on formait les femmes à leurs fonctionnements cycliques et aux bonnes pratiques pour moins subir », constate Isabella Lenarduzzi, qui rappelle que la secré-

taire d'État espagnole à l'égalité et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, Ángela Rodríguez, a notamment affirmé que le droit du travail « ne peut pas être neutre du point de vue du genre ». « Elle a mille fois raisons sur ce point, car tant que les femmes ne sont pas les égales des hommes à tous les effets, il faut reconnaître ces inégalités, les mesurer et mettre en place des actions d'équité pour assurer l'égalité des chances », ajoute la fondatrice de JUMP.

EN BELGIQUE, LE PROJET D'UN ÉVENTUEL CONGÉ MENSTRUEL DIVISE LES PARTIS depuis l'annonce du projet de loi espagnol. En 2022 déjà, Ecolo et PTB se disaient plutôt en faveur du projet, le MR dénonçait la discrimination potentielle, le PS s'interrogeait sur les modalités pratiques...et on ne semble pas plus avancés un an plus tard. Quoi qu'il

en soit, les règles stigmatisent les filles et les femmes du monde entier dès leur plus jeune âge. « Je vis un enfer chaque mois, comme ma fille de 19 ans, obligée de manquer l'école, prostrée par la douleur. Cela la déforce considérablement dans ses études, ses profs sont peu compréhensifs et la jugent capricieuse... », regrette Maud, 44 ans. Si l'Espagne a tranché, d'autres pays non européens se sont positionnés bien avant. À l'instar du Japon, le premier à avoir instauré le congé menstruel en 1947, de l'Indonésie, de la Corée du Sud, des Philippines ou de Taïwan... « Voici un an, j'ai crié au scandale sur un plateau TV consacré à l'égalité professionnelle, quand le journaliste m'a demandé ce que je pensais des congés menstruels en citant en exemples ces pays, parmi les plus machistes qui soient. Cela prouve que ces congés sont utilisés pour éloigner les femmes de l'emploi et les disqualifier par leur biologie qu'aucun diplôme ne pourra jamais compenser », s'indigne Isabella Lenarduzzi. Alors que les règles sont représentées sans aucune honte dans la série phénomène *The Last of Us*, le tabou reste très ancré. La preuve avec la Floride, qui envisage de rendre illégal d'en parler avant la 6^e année primaire, soit l'âge de 11 ou 12 ans. En 2023, donc. ●

2 QUESTIONS À BETTINA ZOURLI

AUTRICE DE *SANG HONTE** ET FONDATRICE DU COMPTE INSTAGRAM @JENEVEUXPASDENFANT

LE CONGÉ MENSTRUEL EN ESPAGNE, UNE RÉELLE AVANCÉE POUR LES FEMMES ?

Un projet qui va dans le bon sens doit être pris dans son contexte et ne peut pas fonctionner seul, mais dans un dessein plus global d'une société réellement pro-féministe. En Espagne, le gouvernement est ouvertement féministe, notamment grâce à Irène Montero, Ministre de l'Égalité. Je pense qu'il faut s'attendre à un retour de bâton évident : on entend déjà des hommes dire « et nous alors ? », comme si c'était injuste pour eux...

CE CONGÉ MENSTRUEL PERMET-IL DE NE PLUS FAIRE DES RÉGLES UN TABOU SOCIÉTAL ?

Il permet simplement de mettre les règles à l'agenda du politique et de montrer aux personnes concernées qu'elles n'ont pas à cacher leurs douleurs chaque mois. Pour moi, ça va aussi beaucoup plus loin : cela permet de mettre en avant le fait que les êtres humains n'ont pas une productivité constante ! Que ce soit les règles, la grossesse, mais aussi simplement les fluctuations hormonales (que tous les humains connaissent, peu importe leur genre), la dépression... un congé menstruel peut ouvrir la voie pour considérer autrement notre rapport au travail. On demande aux gens d'être toujours au top, 5 jours sur 7 en moyenne, de 8 à 18 heures, comme si on était des robots, ça n'a aucun sens. Là encore, je reviens sur ma vision d'une société féministe : c'est pour tout le monde, peu importe le genre ! Le féminisme, ce n'est pas la suprématie des femmes sur les hommes, ça n'a jamais été le cas, c'est repenser toute notre société pour qu'elle soit plus humaine et plus douce.

*éd. Kiwi

Marie Claire Vlaamse Editie

01.05.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2113364

JUMP

Promoting gender equality, attracting the missing



Marie Claire Vlaamse Editie

Date: 01-05-2023

Page: 92-94

Periodicity: Monthly

Journalist: Aurélie Dejond

Circulation: 11858

Audience: 75900

Size: 1 367 cm²



KWAAD BLOED

Spanje is het eerste land in Europa dat het recht op menstruatieverlof invoert. Een historisch moment en een enorme sprong voorwaarts. Maar is dat wel zo? – een vraag die anderen dan weer verontwaardigt.

Tekst Aurélie Dejond

Maandagochtend, 7 uur. Alice (31), textielingenieur, neemt een pijnstillertje in voor ze naar haar werk vertrekt. Zoals elke maand zwoegt ze zich door haar menstruatieperiode. Het belast haar leven enorm zowel thuis als op haar werk. Slapeloze nachten, buikkrampen, hoofdpijn, vermoeidheid, misselijkheid, duizeligheid, overgevoeligheid voor licht... De symptomen stapelen zich op. "Als ik menstrueer, presteer ik fysiek en intellectueel ondermaats. Ik ben weinig efficiënt en productief. In onze patriarchale samenleving roept menstruatie nog altijd schaamte op, het is normaal om altijd te doen alsof je ze niet hebt, zo simpel is het. Het blijft een taboe. Ik zou gewoon om een doktersattest moeten gaan, maar dat durf ik eigenlijk niet."

Spanje stemde op 16 februari een wet die vrouwen het recht geeft op menstruatieverlof – 185 stemmen waren voor, 154 tegen en er waren 3 onthoudingen. Een primeur in Europa om dit taboe te doorbreken. Concreet kunnen vrouwen met betaald verlof als ze hevige pijnen hebben tijdens de onge-

steldheid. Daardoor betaalt het sociale zorgsysteem en niet de werkgever de kosten als vrouwen zich afmelden door menstruatiepijn. Een dokter moet dat goedkeuren, net als bij ander betaald medisch verlof. Een mijlpaal die de minister van Gelijke Kansen, Irene Montero - van radicaal-links, Podemos, op Twitter enthousiast omschrijft als "een historische stap voorwaarts voor vrouwen". Het moet gezegd dat in Spanje 23 miljoen vrouwen werken en 40% van de arbeidsmarkt vormen.

ENDOMETRIOSE

"Ik hoop van harte dat in België ooit een gelijkaardige wet komt om ook ons uit ons lijden te verlossen", zegt Tess (38), lerares. Ook zij wordt gedwongen om elke dag voor de klas te verschijnen, ondanks haar pijnlijke en zware menstruatie, met blaasontstekingen en onhoudbare pijnen in de onderbuik. Zoals 10% van de vrouwen lijdt Tess aan endometriose, in Frankrijk erkend als een chronische ziekte, maar nog niet in België. Partenamut, een van de Onafhankelijke Ziekenfondsen, is in ons land de eerste die het, binnen de aanvullende verzekering, erkent als een ernstige en chronische aandoe-

ning. "Endometriose is een chronische en complexe gynaecologische infectie, die gemiddeld pas zeven jaar na verschijnen wordt gediagnosticeerd, waardoor de pijn niet doeltreffend wordt aangepakt. Toch komt de ziekte veel voor, één op de tien vrouwen in de vruchtbare leeftijd krijgt ermee te maken", horen we in de endometriosekliniek, onderdeel van de pelviperineologieklinik van het UVC Brugmann in Brussel, waar voor deze patiënten een integrale zorg wordt aangeboden. "Als je endometriose hebt zoals ik, kan je gewoon niet altijd even goed functioneren. Ik ben dan ook best bang om me op de arbeidsmarkt te gooien", zegt Kelly (22), die bijna afstudeert. "Recht op menstruatieverlof zoals in Spanje zou voor mij ideaal zijn."

TEGENSTAND

Maar in Spanje is er ook tegenwind. De socialistische vleugel van de regering weifelt. De socialistische vakbond UGT is erg kritisch en vreest dat de wet een rem zal zetten op het aannemen van vrouwen door werkgevers die elke vorm van ziekteverlof proberen te vermijden. De conservatieve partij Partido Popular (PP), de belangrijkste rechtse oppositiepartij, heeft gewaarschuwd voor 'het risico op marginalisering en stigmatisering' en voor 'negatieve gevolgen voor vrouwen op de arbeidsmarkt'.

"Let op, ik juich het toe dat deze vrouwenpijn door de wet maatschappelijk erkend wordt, en ik beschouw het ook als een vooruitgang voor vrouwen. En toch weet ik uit ervaring dat het ...

NONO.

Marie Claire Vlaamse Editie

01.05.2023



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2113364

JUMP
Promoting gender equality, attaching to reality





PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2113364

JUMP

Promoting gender equality, attaching to reality

“Eén op de tien Belgische, vruchtbare vrouwen krijgt te maken met endometriose”

... bewustzijn rond gendergelijkheid niet hoog genoeg is om het risico op stigmatisering en zelfs discriminatie te voorkomen”, zegt Isabelle Lenarduzzi, oprichtster van het Belgische vrouwen-netwerk JUMP en experte in gelijkheid, diversiteit en inclusie. “De ambitie van de Spaanse regering is groot en ook juist, maar de kans dat dit als een boemerang op de vrouwen terugkomt, is reëel. Vooral nu we zien dat de tendens om op te komen voor gendergelijkheid in bijna alle landen terugloopt.”

ARBEIDSRECHT GENDERNEUTRAAL?

In België bestaan er geen precieze onderzoekscijfers over het thema, maar als we de cijfers van onze zuiderburen bekijken, waar (volgens een IFOP-enquête) 53% van de Franse vrouwen beweert pijnlijke regels te hebben en 35% van hen er een negatieve impact van ondervindt op hun werk, kunnen we afleiden dat ook heel wat Belgische vrouwen professioneel te lijden hebben onder hun menstruatie. “De moeilijkste werkomgeving voor vrouwen in dat verband zijn beroepen die een constante fysieke of mentale inspanning vragen (medische beroepen, grote distributieketens, onderwijs, huishoudwerk, enz.), maar ook beroepen die worden uitgeoefend in seksistische sectoren, zoals bij de politie, bij de brandweer, in de bouw... Die cijfers zouden we positief kunnen beïnvloeden door een betere pijnregulering en door vrouwen te leren hoe ze bij het uitoefenen van hun baan beter rekening kunnen houden met hun cyclus”, merkt Isabella Lenarduzzi op, die er verder ook op wijst dat de Spaanse staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de Strijd tegen Gendergeweld, Ángela Rodríguez, zelf verklaarde dat het arbeidsrecht “niet genderneutraal kan zijn”. “Daarin heeft ze absoluut gelijk, want zolang vrouwen niet in alle opzichten gelijk zijn aan mannen, moeten we die ongelijkheden erkennen en meten, en moeten we rechtvaardigheidsacties

ondernemen om die gelijkheid van kansen te waarborgen”, voegt Isabelle Lenarduzzi van JUMP eraan toe. Sinds er sprake was van het Spaanse wetsontwerp, heeft de idee van een mogelijk menstruatieverlof de gemoe-deren en partijen ook in ons land verdeeld. Al in 2022 verklaarden groen en extreem-links zich voor, de blauwen hekelden de mogelijke discriminatie en de socialisten stelden zich vragen rond de praktische uitvoerbaarheid van de wet... En een jaar later lijken we nog geen stap verder te staan. Wat er ook van komt, feit is dat menstruatie meisjes en vrouwen wereldwijd al vanaf jonge leeftijd stigmatiseert. “Ik ga zelf elke maand door een hel”, zucht Marijke (44), “net als mijn dochter van negentien, die blijft noodgedwongen thuis door de pijn. Het bemoeilijkt haar studies, de docenten reageren er ook niet erg begripvol op, zij verwijten haar grilligheid.”

MACHO-MATREGEL

De Spaanse wet lijkt misschien revolutionair, maar er zijn andere niet-Europese landen die al veel eerder een gelijkaardige wet doorvoerden. Zo voerde Japan al in 1947 als eerste land het recht op menstruatieverlof in, maar ook in Indonesië, Zuid-Korea, de Filipijnen of Taiwan bestaat een gelijkaardige wet. “Toen een journalist me verleden jaar, tijdens een tv-programma over gelijkheid op de arbeidsmarkt, vroeg wat ik vond van deze wet in - laat ons eerlijk zijn - toch wel de meest machistische landen ter wereld, riep ik uit dat ik het schandalig vond”, verontwaardigt Isabella Lenarduzzi zich. “Voor mij bewijst het dat ze dat menstruatieverlof gebruiken om vrouwen uit de arbeidsmarkt te houden en hen uit te schakelen op basis van biologische verschillen, en daar kan geen enkel diploma ooit tegenop!” Ook al wordt menstruatie schaamteloos opgevoerd in sommige series, zoals de *The Last of Us*, toch blijft het taboe hardnekkig doorleven. Bewijst ook Florida, USA, dat er zelfs voor ijvert om te verbieden dat menstruatie vóór het zesde leerjaar - de leeftijd van elf-twaalf jaar - ter sprake wordt gebracht. Jap. En dat anno 2023. ●

2 VRAGEN AAN BETTINA ZOURLI

AUTEUR VAN HET BOEK SANG HONTE* EN OPRICHTSTER VAN HET INSTAGRAMACCOUNT @JENEVEUXPASDENFANT

BETEKENT HET MENSTRUATIEVERLOF IN SPANJE ECHT EEN VOORUITGANG VOOR VROUWEN?

“Zo'n op zich positief project moet je altijd in zijn context bekijken; het kan enkel werken binnen een samenleving die echt als doel heeft gendergelijkwaardigheid te installeren. In Spanje is de regering openlijk feministisch, met name dankzij Irene Montero, minister van Gelijke Kansen. Maar ik denk dat dit een bijna onvermijdelijke reactie zal oproepen bij mannen. We horen sommige mannen al mopperen: ‘En wij dan?’, alsof de maatregel oneerlijk is ten opzichte van hen.”

DOORBREEKT DAT MENSTRUATIEVERLOF VOLGENS JOU HET MAATSCHAPPELIJK TABOE OP MENSTRUATIE?

“De wet zet menstruatie op de politieke agenda en laat de betrokken vrouwen weten dat ze hun maandelijkse pijn niet langer hoeven te verbergen. Maar voor mij

is het thema in feite veel ruimer dan dat: het gaat erom dat mensen niet constant productief kunnen zijn. Of het nu gaat om menstruatie, zwangerschap, depressie, of hormonale schommelingen (iets wat alle mensen kennen, ongeacht hun geslacht), mensen hebben nu eenmaal hun beperkingen. Op die manier bekeken kan zo'n menstruatieverlof de weg openen om onze relatie tot werk anders te gaan bekijken. We vragen mensen om altijd perfect te functioneren, zo'n vijf dagen op zeven, van acht tot zes, alsof we robots zouden zijn. Dat is absurd. De vraag is wat een feministische samenleving betekent. Voor mij betekent het niet dat vrouwen macht zouden hebben over mannen, dat is ook nooit het geval geweest. Feminisme vraagt zich af hoe onze hele samenleving menselijker en zachter zou kunnen worden en houdt in dat we ijveren voor een verhoogde zorg voor iedereen, ongeacht je geslacht.”

*Uitgeverij Kiwi.

L'Echo

10.05.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2128314

JUMP

Promoting gender equality, attaching to working



L'Echo

Date: 10-05-2023

Page: 15

Periodicity: Daily

Journalist: -

Circulation: 10855

Audience: 138839

Size: 641 cm²

La fausse bonne idée des congés menstruels

L'Espagne a voté en faveur de congés menstruels. Si la reconnaissance de la douleur des femmes constitue une avancée, il y a un risque de stigmatisation, et donc potentiellement de la discrimination dans le monde de l'entreprise.

J'ai fondé JUMP en 2005. J'ai fait de ma mission, mon métier: l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. En 20 ans, la place des femmes dans la société s'est globalement améliorée, mais on vit un point de bascule négatif depuis ces 5 dernières années.

Il y a un an seulement, j'ai crié au scandale sur un plateau TV consacré à l'égalité professionnelle, quand le journaliste pose la toute dernière question de l'émission «Que pensez-vous des congés menstruels?». Je l'ai fustigé en lui disant que c'était de la diversion et que les pays qu'il me citait comme exemple (Zambie, Japon, Corée du Sud et Indonésie) étaient parmi les plus machistes qui soient, ce qui prouve bien que les congés menstruels sont utilisés pour éloigner les femmes de l'emploi et les disqualifier par leur biologie qu'aucun diplôme ne pourra jamais compenser.

Mais cette année, l'Espagne a voté en faveur de congés menstruels pris en charge par la Sécurité sociale dans le cas de règles incapacitantes liées à une situation pathologique. Avec la France, l'Espagne est le seul pays en Europe qui progresse encore sur les questions d'égalité au travail, grâce à une société civile féministe forte et un gouvernement progressiste.

Alors même que toutes les féministes ne sont pas en faveur de ce congé et qu'au moins un syndicat espagnol (UGT) est contre par peur de stigmatiser davantage les femmes sur le marché du travail, le vote espagnol doit obligatoirement m'interroger.

La «nature» des femmes

La «nature» des femmes a toujours été utilisée comme argument pour les assouvir par le mariage et la maternité, et les éloigner des sphères économiques et politiques. En 1888, voici ce qu'écrivait la Cour d'appel de Bruxelles pour interdire Marie Popelin d'exercer le métier d'avocate: «Attendu que la nature particulière de la femme, la faiblesse relative de sa constitution, la réserve inhérente à son sexe, la protection qui est nécessaire, sa mission spéciale dans l'humanité, les exigences et les sujétions de la maternité, l'éducation qu'elle doit à ses enfants, la direction du ménage et du foyer domestique confiée à ses soins, la placent dans des



Isabella
Lenarduzzi

JUMP for Equity
at Work



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2128314

JUMP

Promoting gender equality, attaching to women

conditions peu conciliables avec les devoirs de la profession d'avocat et ne lui donnent ni les loisirs, ni la force, ni les aptitudes nécessaires aux luttes et aux fatigues du Barreau».

En dehors des femmes pauvres qui n'avaient d'autre choix que de travailler pour des salaires de misère, nous avons commencé à massivement investir les entreprises à partir des années 70. Depuis, nous représentons presque la moitié des salariées et nous sommes en moyenne plus diplômées (60% des diplômés de l'enseignement supérieur sont aux mains des femmes).

Mais le prix à payer était celui de l'assimilation. Jusqu'à présent, nous devions être des hommes comme les autres si l'on voulait pouvoir accéder aux mêmes opportunités.

Des entreprises faites pour les hommes

Au fil des siècles, les entreprises ont été faites par les hommes, pour d'autres hommes. Aujourd'hui encore, à qualification égale, ce sont les femmes qui sont la catégorie la plus discriminée. La norme est masculine. Il était donc hors de question de montrer notre différence, à fortiori biologique!

Rien ne doit entraver notre productivité. En particulier quand on est une femme dans un monde d'hommes. Aujourd'hui encore, les femmes en entreprise n'ont pas la même légitimité que les hommes (voilà d'où vient le fameux syndrome de l'imposteur).

Les biais de genre que nous avons tous et toutes impactent négativement l'évaluation des performances et des compétences des femmes. Nous devons constamment compenser ces biais en étant meilleures et plus fiables.

La majorité des plaintes en discrimination déposées à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, porte sur la grossesse, le retour de maternité ou l'allaitement. Ce sont les moments de plus grande vulnérabilité des femmes, mais aussi ceux qui leur sont spécifiques.

Lorsque j'ai formé des équipes commerciales de terrain à la mixité, je les ai mis en compétition: une équipe devait défendre les avantages d'avoir des femmes en leur sein et l'autre devait défendre les désavantages. À ma grande surprise, toutes les équipes ont rapidement mentionné comme désavantage, non seulement la maternité, mais aussi les règles!

Prise en charge des douleurs

Dans un sondage IFOP, 53% des Françaises disent avoir des règles douloureuses et 35% considèrent que cela affecte négativement leur travail. Les environnements de travail les plus difficiles pour ces femmes sont les emplois qui demandent des efforts physiques ou psychiques constants (professions médicales, grande distribution, ménages, enseignement...), mais également les secteurs massivement masculins comme la police, les pompiers, la construction...

On pourrait réduire ces chiffres s'il y avait une meilleure prise en charge de ces douleurs et si l'on formait les femmes à leurs fonctionnements cycliques et aux bonnes pratiques

pour moins subir. Malgré le nombre massif de femmes qui souffrent régulièrement ou occasionnellement de douleurs spécifiques aux femmes, la loi espagnole est la première qui les reconnaît.

Quant aux entreprises anglo-saxonnes, elles ont un autre axe d'attention: l'accompagnement des femmes souffrant des symptômes de la ménopause. En Grande-Bretagne, 90% des femmes déclarent que leur ménopause affecte leur vie en entreprise et 12% ont décidé de quitter leur emploi, car elles considéraient leurs symptômes comme incompatibles avec les exigences professionnelles. Quel que soit leur âge, les femmes ne seront donc décidément jamais des hommes comme les autres!

L'Espagne a-t-elle raison?

La secrétaire d'État espagnole à l'égalité et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, Ángela Rodríguez, a expliqué que cette mesure placerait l'Espagne à l'avant-garde «en matière de santé et de droits génésiques et a affirmé que le droit du travail ne peut pas être neutre du point de vue du genre».

Elle a 1.000 fois raison sur ce point, car tant que l'égalité F/H n'est pas réelle à tous les effets, il faut reconnaître ces inégalités, les mesurer et mettre en place des actions d'équité pour assurer l'égalité des chances.

L'Espagne a-t-elle raison de faire supporter par la société (Sécurité sociale), 12 jours d'incapacité plutôt que par l'entreprise qui doit continuer à payer ses salariées sous certificat médical (jusqu'à un mois d'absence en Belgique) et ainsi éviter la discrimination?

Si je salue la formidable avancée de la reconnaissance et du partage de la douleur des femmes par la société, ma connaissance des entreprises m'amène à penser que leur niveau d'engagement contre les inégalités femmes-hommes n'est souvent pas suffisant pour échapper au risque de la stigmatisation, et donc potentiellement de la discrimination.

On verra ce qu'il en est à l'épreuve des faits. Certains employeurs publics, comme la STIB, ont mis en place un congé menstruel (mais non rémunéré) et plusieurs communes en France s'y essaient aussi. Est-ce transposable sans préjudice pour la carrière des femmes dans l'emploi privé? L'ambition espagnole est forte et juste. Mais le danger du retour de bâton est grand. En particulier en ces temps de retour en arrière pour l'égalité des sexes dans presque tous les pays.

Au fil des siècles, les entreprises ont été faites par les hommes, pour d'autres hommes. Aujourd'hui encore, à qualification égale, ce sont les femmes qui sont la catégorie la plus discriminée. La norme est masculine.

L'Echo

10.05.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2128548

JUMP

Promoting gender equality, attaching to working



www.lecho.be

Date: 10-05-2023

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 80000

<https://www.lecho.be/opinions/general/la-fausse-bonne-idee-des-conges-menstruels/10466512.html>

La fausse bonne idée des congés menstruels

L'Espagne a voté en faveur de congés menstruels. Si la reconnaissance de la douleur des femmes constitue une avancée, il y a un risque de stigmatisation, et donc potentiellement de la discrimination dans le monde de l'entreprise.

J'ai fondé JUMP en 2005. J'ai fait de ma mission, mon métier: l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. En 20 ans, la place des femmes dans la société s'est globalement améliorée, mais on vit un point de basculement négatif depuis ces 5 dernières années



Isabella Lenarduzzi: ©Deby Termonia

Il y a un an seulement, j'ai crié au scandale sur un plateau TV consacré à l'égalité professionnelle, quand le journaliste pose la toute dernière question de l'émission «Que pensez-vous des congés menstruels?». Je l'ai fustigé en lui disant que c'était de la diversion et que les pays qu'il me citait comme exemple (Zambie, Japon, Corée du Sud et Indonésie) étaient parmi les plus machistes qui soient, ce qui prouve bien que les congés menstruels sont utilisés pour éloigner les femmes de l'emploi et les disqualifier par leur biologie qu'aucun diplôme ne pourra jamais compenser.

Mais cette année, l'Espagne a voté en faveur de congés menstruels pris en charge par la Sécurité sociale dans le cas de règles incapacitantes liées à une situation pathologique. Avec la France, l'Espagne est le seul pays en Europe qui progresse encore sur les questions d'égalité au travail, grâce à une société civile féministe forte et un gouvernement progressiste.

Alors même que toutes les féministes ne sont pas en faveur de ce congé et qu'au moins un syndicat espagnol (UGT) est contre par peur de stigmatiser davantage les femmes sur le marché du travail, le vote espagnol doit obligatoirement m'interroger

La "nature" des femmes

La «nature» des femmes a toujours été utilisée comme argument pour les assouvir par le mariage et la maternité, et les éloigner des sphères économiques et politiques. En 1888, voici ce qu'écrivait la Cour d'appel de Bruxelles pour interdire Marie Popelin d'exercer le métier d'avocate: «Attendu que la nature particulière de la femme, la faiblesse relative de sa constitution la réserve inhérente à son sexe, la protection qui est nécessaire, sa mission spéciale dans l'humanité, les exigences et les sujétions de la maternité l'éducation qu'elle doit à ses enfants, la direction du ménage et du foyer domestique confiée à ses soins, la placent dans des conditions peu conciliables avec les devoirs de la profession d'avocat et ne lui donnent ni les loisirs, ni la force, ni les aptitudes nécessaires aux luttes et aux fatigues du Barreau».

En dehors des femmes pauvres qui n'avaient d'autre choix que de travailler pour des salaires de misère, nous avons commencé à massivement investir les entreprises à partir des années 70. Depuis, nous représentons presque la moitié des salarié.es et nous sommes en moyenne plus diplômées (60% des diplômées de

L'Echo

10.05.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2128548

JUMP

Promoting gender equality, enhancing flexibility

l'enseignement supérieur sont aux mains des femmes).

Mais le prix à payer était celui de l'assimilation . Jusqu'à présent, nous devons être des hommes comme les autres si l'on voulait pouvoir accéder aux mêmes opportunités.

Des entreprises faites pour les hommes

Au fil des siècles, les entreprises ont été faites par les hommes , pour d'autres hommes. Aujourd'hui encore, à qualification égale, ce sont les femmes qui sont la catégorie la plus discriminée. La norme est masculine. Il était donc hors de question de montrer notre différence, à fortiori biologique!

Rien ne doit entraver notre productivité . En particulier quand on est une femme dans un monde d'hommes. Aujourd'hui encore, les femmes en entreprise n'ont pas la même légitimité que les hommes (voilà d'où vient le fameux syndrome de l'imposteur).

Les biais de genre que nous avons tous et toutes impactent négativement l'évaluation des performances et des compétences des femmes. Nous devons constamment compenser ces biais en étant meilleures et plus fiables

La majorité des plaintes en discrimination déposées à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, porte sur la grossesse, le retour de maternité ou l'allaitement. Ce sont les moments de plus grande vulnérabilité des femmes , mais aussi ceux qui leur sont spécifiques.

Lorsque j'ai formé des équipes commerciales de terrain à la mixité, je les ai mis en compétition: une équipe devait défendre les avantages d'avoir des femmes en leur sein et l'autre devait défendre les désavantages. À ma grande surprise, toutes les équipes ont rapidement mentionné comme désavantage, non seulement la maternité, mais aussi les règles!

Prise en charge des douleurs

Dans un sondage IFOP, 53% des Françaises disent avoir des règles douloureuses et 35% considèrent que cela affecte négativement leur travail . Les environnements de travail les plus difficiles pour ces femmes sont les emplois qui demandent des efforts physiques ou psychiques constants (professions médicales, grande distribution, ménages, enseignement...) mais également les secteurs massivement masculins comme la police, les pompiers, la construction...

On pourrait réduire ces chiffres s'il y avait une meilleure prise en charge de ces douleurs et si l'on formait les femmes à leurs fonctionnements cycliques et aux bonnes pratiques pour moins subir. Malgré le nombre massif de femmes qui souffrent régulièrement ou occasionnellement de douleurs spécifiques aux femmes, la loi espagnole est la première qui les reconnaît.

Quant aux entreprises anglo-saxonnes, elles ont un autre axe d'attention: l'accompagnement des femmes souffrant des symptômes de la ménopause . En Grande-Bretagne, 90% des femmes déclarent que leur ménopause affecte leur vie en entreprise et 12% ont décidé de quitter leur emploi, car elles considéraient leurs symptômes comme incompatibles avec les exigences professionnelles. Quel que soit leur âge, les femmes ne seront donc décidément jamais des hommes comme les autres

L'Espagne a-t-elle raison?

La secrétaire d'État espagnole à l'égalité et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, Ángela Rodríguez, a expliqué que cette mesure placerait l'Espagne à l'avant-garde "en matière de santé et de droits génésiques et a affirmé que le droit du travail "ne peut pas être neutre du point de vue du genre".

Elle a 1000 fois raison sur ce point, car tant que l'égalité F/H n'est pas réelle à tous les effets, il faut reconnaître ces inégalités, les mesurer et mettre en place des actions d'équité pour assurer l'égalité des chances.

L'Echo

10.05.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2128548

JUMP

Promoting gender equality, advancing the equality

L'Espagne a-t-elle raison de faire supporter par la société (Sécurité sociale), 12 jours d'incapacité plutôt que par l'entreprise qui doit continuer à payer ses salariées sous certificat médical (jusqu'à un mois d'absence en Belgique) et ainsi éviter la discrimination?

Si je salue la formidable avancée de la reconnaissance et du partage de la douleur des femmes par la société, ma connaissance des entreprises m'amène à penser que leur niveau d'engagement contre les inégalités femmes-hommes n'est souvent pas suffisant pour échapper au risque de la stigmatisation, et donc potentiellement de la discrimination

On verra ce qu'il en est à l'épreuve des faits . Certains employeurs publics, comme la STIB, ont mis en place un congé menstruel (mais non rémunéré) et plusieurs communes en France s'y essaient aussi. Est-ce transposable sans préjudice pour la carrière des femmes dans l'emploi privé? L'ambition espagnole est forte et juste. Mais le danger du retour de bâton est grand . En particulier en ces temps de retour en arrière pour l'égalité des sexes dans presque tous les pays.

Isabella Lenarduzzi

JUMP for Equity at Work

Belga

29.06.2023



NEWSWIRES MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2202674

JUMP
Promoting gender equality, enhancing the mobility



Belga

Date: 29-06-2023
Page:
Periodicity: Daily
Journalist: -

Circulation: 0
Audience: -

Les femmes sont encore très peu nombreuses au sommet de la hiérarchie du BEL 20

La place des femmes à la tête des entreprises du BEL 20 est encore très limitée, selon une étude publiée jeudi par l'entreprise sociale Jump. Et ce malgré la loi de 2011 qui impose un tiers de membres d'un sexe différent des autres membres dans les CA de sociétés cotées en bourse. Treize des membres de l'indice boursier n'ont en outre aucune ou une seule femme dans leur comité de direction.

Aucune loi ne contraint aujourd'hui les entreprises à une mixité de genre dans les comités de direction (ComEx). Et selon l'étude de Jump, réalisée avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration n'a pas entraîné une amélioration de la mixité au sommet de la hiérarchie.

Parmi le BEL 20, soit les 20 entreprises les plus capitalisées de Belgique, on compte 40% de femmes dans les CA, mais elles représentent seulement 16,7% des membres de ComEx au premier trimestre 2023. Dans quatre entreprises, on ne trouve la trace d'aucune femme au sommet de l'exécutif.

Une seule entreprise (Melexis) compte une présidentE de conseil d'administration et une seule société (Solvay) dispose d'une directrice générale. Une autre (BARCO) est menée par une codirection mixte. En outre, seulement cinq femmes sur les 96 présentes dans un conseil d'administration disposent d'une fonction exécutive.

Jump, qui travaille à une plus grande inclusivité dans les entreprises, estime que ces chiffres confirment la nécessité de réviser la loi 2011 afin de pousser les entreprises à être pro-actives en matière de mixité.

"Je prendrai l'initiative, comme la directive européenne 'quotas' nous y incite, pour étendre les principes de la loi belge portant sur les quotas dans les conseils d'administration aux conseils de direction, et autres comités exécutifs, des sociétés cotées", a commenté Marie-Colline Leroy, secrétaire d'État à l'Égalité des chances et des genres.

Belga

29.06.2023



NEWSWIRES MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2202674

JUMP

Promoting gender equality, advancing the working



Belga

29.06.2023



NEWSWIRES MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2203043

JUMP
Promoting gender equality, enhancing the mobility



Belga

Date: **29-06-2023**
Page:
Periodicity: **Daily**
Journalist: -

Circulation: **0**
Audience: -

'Zonder quota blijven Belgische beursbedrijven in mannelijke handen' (JUMP)

Zonder wettelijke quota blijven beursgenoteerde bedrijven in mannelijke handen. Dat besluit sociale onderneming JUMP donderdag uit een onderzoek. Ondanks de geboekte vooruitgang, zijn van de 96 vrouwelijke bestuurders in de BEL20 er slechts vijf uitvoerend bestuurder.

Als een van de eerste landen ter wereld voerde België in 2011 een wettelijk quotum in van 33 procent voor het ondervertegenwoordigde geslacht in de raad van bestuur. In de praktijk betekent dat minimaal een derde van de bestuursleden een vrouw moet zijn. "Deze wet heeft haar vruchten afgeworpen. Het aantal vrouwelijke bestuurders steeg van 8 procent in 2008 naar 39 procent vandaag", klinkt het bij JUMP.

Maar uit andere cijfers blijkt dat het nog steeds slecht gesteld is met de gendergelijkheid daar waar geen quotum bestaat. Vrouwelijke bestuurders zijn bijvoorbeeld nog steeds ondervertegenwoordigd als voorzitter of als lid van het management of uitvoerend comités ('ExCom'), het dagelijks bestuur van de onderneming. "Integendeel, de laatste jaren wordt zelf een dalende trend vastgesteld", aldus JUMP. Met 16,7 procent vrouwen in de ExCom in het eerste kwartaal van 2023 haalt België het Europees gemiddelde niet (19 procent). JUMP adviseert een systeem zoals in Frankrijk, waar quota ook bestaan op het niveau van het topmanagement.

Marie-Colline Leroy (Ecolo), staatssecretaris voor Gelijke Kansen staat daar achter. Zij belooft om de "wet betreffende quota in raden van bestuur uit te breiden naar directieraden en andere uitvoerende comités". "Ieder jaar behalen meer vrouwen dan mannen een diploma in het hoger onderwijs, en ondanks dat feit blijven ze ondervertegenwoordigd in de top van Belgische bedrijven", klinkt het.

De Standaard

29.06.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2202288

JUMP

Promoting gender equality, attracting financing

De Standaard

Date: 29-06-2023

Page: 010

Periodicity: Daily

Journalist: Nathalie Carpentier

Circulation: 71590

Audience: 457199

Size: 871 cm²

Amper een op de zes is vrouw in directiecomités Bel20-bedrijven

ARBEIDSMARKT Geen enkel bedrijf uit de Bel20 bereikt genderevenwicht in zowel de raad van bestuur als het directiecomité, stelt de sociale onderneming Jump vast. Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Leroy (Ecolo) wil de wettelijke quota uitbreiden naar de directiecomités.

Nathalie Carpentier

Hoewel vandaag meer vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs halen, is een genderevenwicht aan de top in de beursgenoteerde bedrijven – minimaal 40 procent van elk geslacht – nog veraf. Om te weten hoe ver, rangschikte Jump, een sociale organisatie die ijvert voor meer gendergelijkheid, de Bel20-bedrijven plus Colruyt en logistiek vastgoedbedrijf VGP volgens het aantal vrouwen aan de top en de toegewezen functie. Daarbij keken ze bewust niet alleen naar de raden van bestuur maar ook naar de directiecomités.

Dat is nodig. Want hoewel wettelijke initiatieven zich tot nu vooral op de bestuursleden richtten, zal de situatie pas echt verbeteren als er ook genoeg vrouwen in de directiecomités zitten, meent Jump. 'De ceo en de directe medewerkers staan in voor de dagelijkse leiding en hebben zo de meeste impact op de cultuur in een bedrijf', verduidelijkt Nathalie Delaere, die meewerkte aan het onderzoek. 'Vaak is gezegd dat voldoende vrouwelijke bestuurders automatisch zou leiden tot meer gelijkheid in de uitvoerende comités, maar dat is duidelijk niet het geval.'

Als één vrouw vertrekt

Hoewel het aantal vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde bedrijven sinds de invoering van het wettelijke quotum van 33 procent voor de raad van bestuur steeg van 8 procent in 2008 naar 39 procent

vandaag, zetelt in de directiecomités van de Bel20 amper 16 procent vrouwen. Daarmee zit ons land onder het Europese gemiddelde van 19 procent voor de Stoxx Europe 600. Niet onbelangrijk: voor een directiecomité is er nog geen quotum.

Opgesplitst naar de specifieke bedrijven is het resultaat nog bedroevender. Zo tellen negen van de twintig Bel20-bedrijven één enkele vrouw in hun directiecomité. Vier bedrijven – AB InBev, WDP, D'leteren Group en Ageas – zelfs helemaal geen. 'Een schrijnende situatie. Zonder wettelijk opgelegde quota verandert er weinig voor vrouwen aan de top van Bel20-bedrijven', concludeert Delaere. De Europese richtlijn 'Women on boards' streeft tegen 30 juni 2026 naar een quotum van 33 procent voor alle bestuursfuncties, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende, of 40 procent voor niet-uitvoerende bestuurders.

Ook in de raad van bestuur tonen de meeste bedrijven zich nog altijd niet erg ambitieus. 'De helft van de Bel20-bedrijven gaat in de raad van bestuur niet verder dan het wettelijke minimum. Er hoeft maar één vrouwelijke bestuurder onverwacht te vertrekken, of het bedrijf voldoet al niet meer aan de wettelijke quota', zegt Delaere. Dat overkwam Ackermans & van Haaren toen Alexia Bertrand staatssecretaris werd, de laatste algemene vergadering herstelde weliswaar de balans.

de vrouwen die wél aan de top zitten, keek Jump ook naar hun functie. De macht in de raden van bestuur blijft grotendeels in handen van mannen. Slechts één raad van bestuur van de onderzochte bedrijven wordt voorgezeten door een vrouw. Ook de ceo blijft bijna uitsluitend mannelijk. Alleen bij Barco staat een gemengd duo aan het roer, Solvay heeft met Ilham Kadri een vrouw als ceo.

'De helft van de bevolking is vrouw, het is onrechtvaardig dat je in directiecomités niet eens aan 20 procent komt'

Nathalie Delaere

Onderzoekster

De beste score is voor computerchipproducent Melexis, met bijna 40 procent vrouwen aan de top, een vrouw als voorzitter van de raad van bestuur en vrouwen met strategische en niet alleen ondersteunende verantwoordelijkheden in het directiecomité. Niet toevallig: een van de oprichters is een vrouw. Daarna volgen Cofinimmo en Galapagos, die 40 procent vrouwen tellen in het directiecomité en respectievelijk 38,4 en 33,3 procent in de raad van bestuur.

Minimaal 33 procent nodig Waarom genderevenwicht nog steeds uitblijft, onderzocht het rapport niet. 'Het toont wél dat



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2202288

JUMP
Promoting gender equality, attaching to reality

quota een impact hebben', zegt Delaere. 'Daardoor is het aantal vrouwen in de raden van bestuur gestegen, terwijl de situatie in de directiecomités schokkend blijft. De helft van de bevolking is vrouw, het is onrechtvaardig dat je daar niet eens aan 20 procent vertegenwoordiging komt.'

Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Marie-Colline Leroy (Ecolo), die begin mei haar partijgenote Sarah Schlitz verving, ziet in de studie meteen een aanleiding om tot actie over te gaan. Zij zal het initiatief nemen om de Belgische quota in raden van bestuur uit te breiden naar directieraden en andere uitvoerende comités van beursgeno-

teerde bedrijven. 'Het werk om het glazen plafond te doorbreken, moet doorgaan', zegt Leroy.

Uit studies blijkt trouwens dat je minimum 33 procent vertegenwoordiging nodig hebt als hefboom om de aanwezige cultuur te veranderen en inclusiever te maken. 'Anders riskeer je dat de aanwezige vrouwen zich volledig assimileren aan de bestaande door mannen gedomineerde cultuur', zegt Delaere.

Een gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top van bedrijven zou niet alleen een logische weerspiegeling van de maatschappij zijn, het is ook beter voor bedrijven. 'Hoe meer diversiteit aan de top, hoe beter en rijker

de beslissingen', meent Delaere. 'Als je alleen mensen met dezelfde standpunten aan tafel hebt, riskeer je verkeerde beslissingen te nemen omdat je blind bent voor een deel van de realiteit. Bedrijven met een diverse top verhogen ook de kans op een betere rentabiliteit.'

Wat als bedrijven stellen dat ze te weinig vrouwen vinden voor de topfuncties? 'Als je er onvoldoende vindt, moet je je afvragen of je selectiecriteria niet discriminatoir zijn', reageert ze. 'Je zou het ook kunnen omdraaien: misschien moeten we eens kijken of alle mannen in topfuncties wél over de competenties beschikken die duurzame bedrijven nodig hebben.'



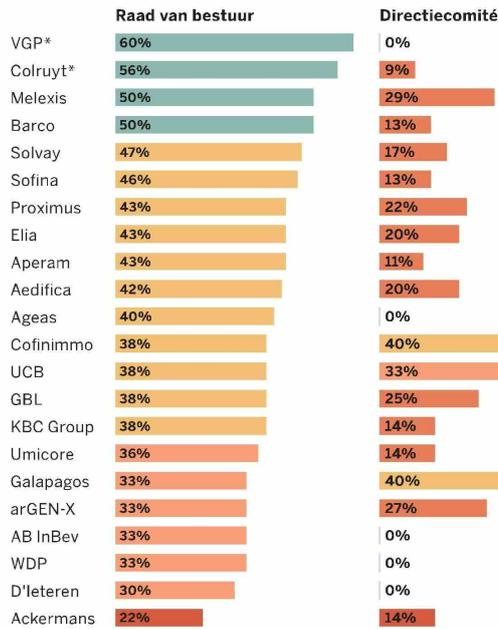
Wél mee aan de top (vlnr.): Alexia Bertrand (ex-Aelermans & van Haaren), Françoise Chombart (McExis), Ann Steegen (Barco) en Ilham Kadri (Solvay). © (ev, bdw, blg)



PRINT MEDIA
JUMP 2
 Ref: 27075 / NC2202288



Aandeel vrouwen in de Bel-20-bedrijven



* Uit de Bel-20 sinds maart 2023

DS Infografiek | Bron: Jump

Le Soir

29.06.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2201537

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



Le Soir

Date: 29-06-2023

Page: 9

Periodicity: Daily

Journalist: Amandine Cloot

Circulation: 35445

Audience: 587687

Size: 852 cm²

Mixité : la moitié du Bel 20 ne fait pas mieux que le minimum légal

La moitié des entreprises qui composent l'indice de la Bourse de Bruxelles applique la loi quota a minima, avec un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. Aucune de ces vingt puissantes sociétés n'affiche la mixité au sein de leurs deux instances dirigeantes.

AMANDINE CLOOT

Les femmes pèsent 51 % de la population et 60 % des diplômées universitaires. De nombreuses études démontrent que plus de mixité au sein des fonctions dirigeantes des entreprises contribue tant à l'amélioration de leurs indicateurs de performance financiers (rentabilité, cours de Bourse...) que non financiers (bien-être des employés, respect environnemental...).

Il n'empêche, en Belgique, selon un rapport soutenu par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et rédigé par Jump, organisation qui veille à plus d'égalité professionnelle, la moitié des plus grosses capitalisations boursières du pays (les vingt sociétés qui composent l'indice Bel 20, NDLR) applique encore, douze ans après son entrée en vigueur, la loi quota a minima.

Pour rappel, ce texte impose à toute société belge listée sur les marchés un minimum d'un tiers de femmes au sein de son conseil d'administration (CA). « Or ce n'est qu'à partir de ce niveau de représentativité que les bénéficiaires de la mixité commencent à s'exprimer », détaille Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump et l'une des trois autrices.

Si la mise en place d'un quota en la matière a produit ses effets en général - en 2008, seuls 8,2 % des membres des CA de l'ensemble des sociétés cotées belges étaient des femmes, un pourcen-

tage monté à 33,9 % en 2023 -, le rapport pointe l'absence d'un comité de contrôle et donc de distribution des sanctions prévues par le cadre légal en cas de non-respect.

« La loi est une condition nécessaire mais pas suffisante. Pour qu'elle soit effective, il faut contrôler, sanctionner et communiquer sur les résultats », poursuit Isabella Lenarduzzi. Qui rappelle que les parlementaires sont censés procéder à l'évaluation du texte et de sa portée cette année. « Bien que ce point ne soit pas encore inscrit à l'agenda de la Chambre. »

« Le management reste un entre-soi masculin »

L'originalité de cette nouvelle compilation statistique est qu'elle ne s'intéresse pas uniquement au nombre de femmes présentes dans les organes dirigeants mais également au rôle qu'elles y occupent.

Ainsi, sur les 96 femmes administratrices de sociétés du Bel 20, seules cinq occupent une fonction « exécutive », soit un autre poste à haute responsabilité opérationnelle dans l'entreprise. Une faible représentativité féminine est sans surprise constatée également dans les compositions des comités de direction. Ainsi, quatre sociétés de l'indice n'ont aucune femme au sein de leur organe exécutif (Ageas, AB Inbeev, WDP et D'ie-

teren Group) et neuf n'en comptent qu'une seule. De manière plus large, sur la population complète des entreprises du pays, la proportion de femmes présentes aux postes de direction est en moyenne de 14 % (contre 19 % en Europe).

« Le management au quotidien reste un entre-soi masculin. C'est précisément le plafond de verre qui s'exprime ici », assure l'autrice. « La Belgique n'impose aucun quota au niveau des comités exécutifs (contrairement à la France, lire ci-contre, NDLR). Or, sans obligation, malheureusement pas de résultat. Il n'y a pas de ruissellement. »

Le rapport alerte, en outre, sur le fait que notre pays pourrait facilement louper le coche en transposant d'ici à 2024 en droit national « le minimum requis » par la directive européenne *Women's on Board*. « Si l'on se contente de rehausser uniquement le quota imposé au sein des conseils d'administration à 40 % (le niveau où la mixité est atteinte, NDLR), ce serait une occasion manquée. Il faut en profiter pour mettre en œuvre la recommandation, comme c'est déjà le cas en France et en Allemagne, de renforcer la présence des femmes à tous les niveaux de décision. »

Sur la première marche du podium du classement établi, on retrouve le producteur de semi-conducteurs Melexis

Le Soir

29.06.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2201537

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

avec un conseil d'administration paritaire et trois femmes à son comité de direction. Melexis est également la seule entreprise du Bel20 avec une présidente à la tête de son CA. Suivent la société immobilière Cofinimmo (38 % et 40 %) et la biotech Galapagos (33 % et 40 %). Enfin, seul le géant de la chimie Solvay est dirigé par une femme, Ilham Kadri, même si Barco (technologie de l'image) a une codirection mixte.

Trois questions à Sandrine Godefroy-Evangelista



Experte sur les questions de diversité et d'inclusion professionnelle, Sandrine Godefroy-Evangelista a fondé le cabinet français *Leaders for a Good Planet*. Elle est membre active des réseaux *International Women's Forum* et *French Founders*.

La France a déjà imposé un certain nombre de quotas pour favoriser la mixité en entreprises. Lesquels ?

Des obligations de parité dans les instances dirigeantes des entreprises ont effectivement été imposées en trois étapes. La première vise 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées. Le deuxième et le troisième volet (loi Rixain, NDLR) visent les organes de direction de ces mêmes entreprises et ceux des sociétés de plus de 1.000 personnes avec une présence de 30 % de femmes d'ici à 2027 et 40 % d'ici à 2029.

Ces obligations produisent-elles des résultats ?

Les conseils d'administration des sociétés cotées se rapprochent de la parité, avec plus de 46 % de femmes pour les entreprises du Cac 40. Le deuxième volet produit également des effets intéressants (37,5 % des entreprises du Cac 40 sont déjà en ligne avec la loi, NDLR). Je remarque également une professionnalisation des instances dirigeantes des entreprises, ce qui est très intéressant. Formations et diplômes se sont mis en place pour les futures administratrices, les femmes arrivent très préparées dans leur nouvelle fonction. Et cela se diffuse sur l'ensemble des membres. En 2022, les premières formations mixtes sont d'ailleurs apparues à ce niveau.

Et pour les plus petites entreprises ?

Sans quota, pour faire court, il ne se passe rien. Clairement, les effets, la prise de conscience non plus, ne se font pas encore ressentir dans les plus petites sociétés, qui se disent à tort « qu'elles ont le temps ». Les chiffres ne concordent pas tous, mais on est actuellement autour de 10 % de femmes représentées dans les fonctions exécutives à ce niveau.

A.C.

Le Soir

29.06.2023



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2201537

JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy



**Ilham Kadri est
la seule femme à
diriger une entreprise
du Bel 20.** © PHOTO NEWS.

Le Soir

29.06.2023



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2201478

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



Le Soir

Date: 29-06-2023

Page: 1

Periodicity: Daily

Journalist: Béatrice Delvaux

Circulation: 35445

Audience: 587687

Size: 181 cm²

ÉDITO

BÉATRICE DELVAUX ÉDITORIALISTE EN CHEF

Sans quotas, pas de femmes au sommet : c'est toujours, et hélas, vrai

Rien de tel qu'un contrôle pour vérifier que les lois édictées sont respectées, et quand le contrôle n'est pas prévu ou comme chez nous, pas exercé par les instances publiques – ce qui est à déplorer – on ne peut que saluer ceux qui s'en chargent pour elles. C'est ce qui se produit aujourd'hui avec la publication du rapport de Jump, une association qui milite depuis des années pour l'égalité hommes et femmes au travail et qui examine la manière dont les entreprises appliquent les quotas de présence féminine dans les conseils d'administration. Que dire ? Que les entreprises du Bel 20, soit les plus grosses capitalisations belges sont, comment dire, « obéissantes » – elles font ce qu'on leur

demande – mais ne sont pas performantes – la moitié d'entre elles n'en font pas plus qu'exigé. Le quota qui leur impose un tiers de femmes dans leur conseil d'administration est respecté mais a minima. Un tiers, c'est un tiers. Que dire de la présence à des fonctions exécutives, sinon qu'elle reste indigente. Une seule femme est CEO et donc oui, Ilham Kadri est bien la big boss du groupe Solvay mais si elle est très visible médiatiquement, elle est l'arbre qui cache le désert. Leçon numéro 1 : les quotas, ça marche. Les conseils d'administration des entreprises belges comptent aujourd'hui 33,9 % de femmes contre 8,2 % en 2008. On se souvient, alors qu'il était question de cette obliga-

tion de féminisation, d'un président d'une des grandes sociétés belges cotées qui jugeait impossible de remplir tout objectif légal, vu la difficulté de trouver des femmes en nombre suffisant pour ces fonctions. Une consœur flamande avait alors ironisé dans un billet assasin : « Vous trouvez des nobles en grand nombre, vous trouverez bien des femmes. » Et donc oui, évidemment, elles sont là, et beaucoup en témoigneront : invisibles et snobées avant l'instauration des quotas, nombre d'entre elles sont ultrasollicitées dès lors qu'elles se montrent prêtes pour le « job ». Leçon numéro 2 : sans quota, ça ne marche pas. On le voit dans la très faible présence de femmes dans les comités

de direction. On le voit aussi dans le fait que les entreprises ne « surperforment pas » : en l'absence d'un rehaussement du quota existant, peu nombreuses sont celles qui font du zèle. L'exemple français le prouve : imposer est ce qu'on a trouvé de mieux jusqu'à présent pour casser le plafond de verre. Cela reste évidemment désobligeant : n'être choisie, nommée, élue, recherchée que parce que la loi oblige ceux qui vous sollicitent. Mais il n'y a visiblement pas d'autre choix : il faut maintenir et renforcer les dispositifs existants et les introduire là où ils ne sont pas présents. Au nom des femmes, du cours de Bourse et du bien-être de tous : toutes les études le disent.

Le Soir

29.06.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2202109

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



www.lesoir.be

Date: 29-06-2023

Periodicity: Continuous

Journalist: Amandine Clout

Circulation: 0

Audience: 490000

<https://www.lesoir.be/522456/article/2023-06-29/bel-20-les-femmes-toujours-sous-representees-aux-postes-cles>

Bel 20 : les femmes toujours sous-représentées aux postes clés



Ilham Kadri est la seule femme à diriger une entreprise du Bel 20. - Photo News

La moitié des entreprises qui composent l'indice de la Bourse de Bruxelles appliquent la loi quota a minima, avec un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. Aucune de ces vingt puissantes sociétés n'affiche la mixité au sein de leurs deux instances dirigeantes.

Les femmes pèsent 51 % de la population et 60 % des diplômées universitaires. De nombreuses études démontrent que plus de mixité au sein des fonctions dirigeantes des entreprises contribue tant à l'amélioration de leurs indicateurs de performance financiers (rentabilité, cours de Bourse...) que non financiers (bien-être des employés, respect environnemental...).

Il n'empêche, en Belgique, selon un rapport soutenu par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et rédigé par Jump, organisation qui veille à plus d'égalité professionnelle, la moitié des plus grosses capitalisations boursières du pays (les vingt sociétés qui composent l'indice Bel20, NDLR) applique encore, douze ans après son

Le Soir

29.06.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2202109

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

entrée en vigueur, la loi quota a minima

Pour rappel, ce texte impose à toute société belge listée sur les marchés un minimum d'un tiers de femmes au sein de son conseil d'administration (CA). « Or ce n'est qu'à partir de ce niveau de représentativité que les bénéfices de la mixité commencent à s'exprimer », détaille Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump et l'une des trois autrices.

Si la mise en place d'un quota en la matière a produit ses effets en général – en 2008, seuls 8,2 % des membres des CA de l'ensemble des sociétés cotées belges étaient des femmes, un pourcentage monté à 33,9 % en 2023 –, le rapport pointe l'absence d'un comité de contrôle et donc de distribution des sanctions prévues par le cadre légal en cas de non-respect.

« La loi est une condition nécessaire mais pas suffisante. Pour qu'elle soit effective, il faut contrôler, sanctionner et communiquer sur les résultats », poursuit Isabella Lenarduzzi. Qui rappelle que les parlementaires sont censés procéder à l'évaluation du texte et de sa portée cette année. « Bien que ce point ne soit pas encore inscrit à l'agenda de la Chambre. »

« Le management reste un entre-soi masculin »

L'originalité de cette nouvelle compilation statistique est qu'elle ne s'intéresse pas uniquement au nombre de femmes présentes dans les organes dirigeants mais également au rôle qu'elles y occupent.

Ainsi, sur les 96 femmes administratrices de sociétés du Bel 20, seules cinq occupent une fonction « exécutive », soit un autre poste à haute responsabilité opérationnelle dans l'entreprise. Une faible représentativité féminine est sans surprise constatée également dans les compositions des comités de direction. Ainsi, quatre sociétés de l'indice n'ont aucune femme au sein de leur organe exécutif (Ageas, AB Inbev, WDP et D'ieteren Group) et neuf n'en comptent qu'une seule. De manière plus large, sur la population complète des entreprises du pays, la proportion de femmes présentes aux postes de direction est en moyenne de 14 % (contre 19 % en Europe).

« Le management au quotidien reste un entre-soi masculin. C'est précisément le plafond de verre qui s'exprime ici », assure l'autrice. « La Belgique n'impose aucun quota au niveau des comités exécutifs (contrairement à la France, lire ci-contre, NDLR). Or, sans obligation, malheureusement pas de résultat. Il n'y a pas de ruissellement. »

Le rapport alerte, en outre, sur le fait que notre pays pourrait facilement louper le coche en transposant d'ici à 2024 en droit national « le minimum requis » par la directive européenne Women's on Board. « Si l'on se contente de rehausser uniquement le quota imposé au sein des conseils d'administration à 40 % (le niveau où la mixité est atteinte, NDLR), ce serait une occasion manquée. Il faut en profiter pour mettre en œuvre la recommandation, comme c'est déjà le cas en France et en Allemagne, de renforcer la présence des femmes à tous les niveaux de décision. »

Sur la première marche du podium du classement établi, on retrouve le producteur de semi-conducteurs Melexis avec un conseil d'administration paritaire et trois femmes à son comité de direction. Melexis est également la seule entreprise du Bel20 avec une présidente à la tête de son CA. Suivent la société immobilière Cofinimmo (38 % et 40 %) et la biotech Galapagos (33 % et 40 %). Enfin, seul le géant de la chimie Solvay est dirigé par une femme, Ilham Kadri, même si Barco (technologie de l'image) a une codirection mixte.

www.rtbf.be

29.06.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2202769

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

rtbf.be

www.rtbf.be

Date: 29-06-2023

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 640214

<https://www.rtbf.be/article/les-femmes-absentes-du-sommet-des-entreprises-du-bel20-sans-contrainte-legale-le-pouvoir-reste-dans-l-entre-soi-masculin-11220321>

Les femmes absentes du sommet des entreprises du BEL20 : "Sans contrainte légale, le pouvoir reste dans l'entre-soi masculin"



© Tous droits réservés

Ce jeudi 29 juin, l'entreprise sociale européenne JUMP publie un classement des entreprises du BEL20, selon la place qu'occupent les femmes au sommet de ces sociétés, placées au plus haut de l'échelle du capital belge. Les conclusions de cette étude, une première dans notre pays, sont sans appel : nos entreprises traînent la patte en matière d'équité et d'inclusivité lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes à haut degré de responsabilité.

En Belgique, depuis le 28 juillet 2011, une loi impose aux conseils d'administration (CA) des entreprises cotées en bourse le respect d'un quota de 33% minimum de sièges accordés "au genre sous-représenté". Une "loi quota" qui a porté ses fruits au cours des dernières années, passant ainsi de 8% de femmes occupant une place dans ces CA en 2008 à 39% cette année – propulsant au passage notre pays à la 4e place des pays de l'Union Européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon JUMP.

Une directive européenne datant de 2022, intitulée "Women on Boards" (ou "Les Femmes dans les Conseils d'Administration"), œuvre d'ailleurs dans la même direction, en obligeant les entreprises européennes cotées de plus de 250 personnes à atteindre un minimum de 33 à 40% de femmes dans leurs CA, d'ici au 30 juin 2026.



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2202769

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Des lois appliquées a minima

Malgré une législation s'orientant vers plus de diversité, les entreprises du BEL20 ne semblent pourtant respecter les quotas qu'au minimum, selon les chiffres présentés par JUMP. En effet, aucune de nos grandes multinationales n'atteint la mixité. Si les femmes atteignent les CA, elles n'en sont presque jamais les présidentes ; seule une femme en Belgique occupe un tel poste – sur les 96 femmes présentes dans les plus hautes sphères de l'entrepreneuriat.

Au plus haut niveau de pouvoir au sein d'une entreprise, le comité exécutif, le constat est d'autant plus frappant : les femmes sont presque absentes. Leur nombre, dans les sociétés du BEL20 toujours, au premier trimestre 2023, était de 16,7%. Un chiffre inférieur à la moyenne européenne actuelle de 19%, selon l'indice STOXX 600. Ce résultat s'explique par l'absence totale de femmes dans les comités exécutifs de 4 entreprises du BEL20. Pour 9 autres de ces sociétés, une seule femme fait partie du comité exécutif. Conclusion : sur 20 entreprises, 13 d'entre elles ont une seule, voire aucune femme dans leur comité de direction.

Ces entreprises font pourtant figure d'exemple pour toutes les autres, au niveau national comme européen.

Toujours plus nombreuses sous le plafond de verre

En Belgique, pourtant, les femmes représentent la portion majoritaire de la population (à environ 51%), ainsi que 60% environ des diplômées de l'enseignement supérieur. Elles sont donc plus que qualifiées pour partager les hautes responsabilités. La mixité professionnelle, comme le précise JUMP dans son rapport, constitue également un avantage compétitif non-négligeable pour toutes les entreprises.

Mais malgré leurs compétences et la plus-value que leur expertise représente, sans quotas imposés, les femmes continuent de se heurter de plein fouet au plafond de verre.

Comme le précise Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP : "Personne n'aime les quotas, surtout pas les personnes qui sont censées en bénéficier, car cela les stigmatise. Mais la pente ne va pas naturellement vers l'égalité. Sans obligation légale, il n'y a pas d'effet. Sans contrainte légale, le pouvoir reste dans l'entre-soi masculin."

Pour pallier cela, JUMP propose de s'inspirer de la France, première de classe en matière d'égalité professionnelle en Europe. Une plus grande transparence est également nécessaire afin de pouvoir mettre en avant les entreprises-modèles en matière de diversité et de favoriser leur attractivité.

À l'inverse, pour les mauvaises élèves, les marchés publics et aides de l'État se verraient plus difficiles d'accès. Une méthode déjà appliquée par l'Italie, la France et la Commission européenne, et que la Belgique se devra de suivre, si elle veut conserver sa position en termes d'égalité des genres et ne pas dégringoler en bas du classement, selon l'association.



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / NC2210819



Promoting gender equality, advancing the economy



Moustique

Date: 05-07-2023
Page: 8
Periodicity: Weekly
Journalist: Catherine Ernens

Circulation: 49536
Audience: 225600
Size: 472 cm²



Les femmes du BEL 20

Elles sont entrées dans les conseils d'administration mais sont loin d'avoir intégré le top. - Texte: Catherine Ernens -

1

Une seule entreprise du BEL 20 (Melexis) compte une présidente de conseil d'administration. Et Solvay est la seule entreprise dirigée par une femme. Par ailleurs, la société Barco a une codirection mixte.

16,7 %

La part de femmes au sein des comités exécutifs des sociétés du BEL 20 au 1^{er} trimestre 2023. Ce qui est inférieur à la moyenne européenne de 19 %.



Ilham Kadri, CEO de Solvay.

4

Le nombre d'entreprises du BEL 20 qui n'affichent aucune femme au sein de leur comité exécutif. 9 autres entreprises n'en ont qu'une.

5

Elles ne sont que 5 femmes sur 96 au total dans le BEL 20 à être membres exécutifs.

33 %

En 2011, la Belgique a été l'un des premiers pays au monde à établir un quota de 33 % minimum de représentation du genre sous-représenté au sein des CA des sociétés cotées en Bourse.

Le point final

L'entreprise sociale Jump, qui travaille depuis plus de 15 ans en faveur de l'égalité professionnelle, a classé pour la première fois les 20 entreprises les plus capitalisées car ce sont elles qui ont valeur d'exemple pour toutes les autres. La loi "quota" de 2011 doit être revue et adaptée par le Parlement cette année. La récente directive européenne

"Women on Boards" doit également être transposée avant décembre 2024. "Nous pourrions nous reposer sur nos lauriers en modifiant la loi à la marge et nous retrouver dans le bas du classement très rapidement: tous les pays européens devront en effet atteindre un minimum de 33 % à 40 % de femmes dans les CA. Mais nous pourrions aussi nous emparer

de cette occasion pour l'adapter à l'évolution de la société, en exigeant de nos entreprises qu'elles respectent l'esprit de la loi de 2011 en s'inspirant de la France", explique Isabella Lenarduzzi, à la tête de Jump. Pour la nouvelle secrétaire d'État à l'Égalité, Marie-Colline Leroy, le travail doit se poursuivre pour briser le plafond de verre partout où il existe.

Moustique

05.07.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2211593

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



www.moustique.be

Date: 05-07-2023

Periodicity: Continuous

Journalist: Catherine Ernens

Circulation: 0

Audience: 20000

<https://www.moustique.be/actu/travail/2023/07/05/la-sous-representation-des-femmes-dans-le-bel20-en-cinq-chiffres-265307>

La sous-représentation des femmes dans le BEL20 en cinq chiffres



© Adobe Stock

Elles sont entrées dans les conseils d'administration mais sont loin d'avoir intégré le top.

Par Catherine Ernens Mercredi 5 juillet 2023 14:49

Temps de lecture : 2 minutes

1

Une seule entreprise du BEL 20 (Melexis) compte une présidente de conseil d'administration. Et Solvay est la seule entreprise dirigée par une femme. Par ailleurs, la société Barco a une codirection mixte.

33 %

En 2011, la Belgique a été l'un des premiers pays au monde à établir un quota de 33 % minimum de représentation du genre sous-représenté au sein des CA des sociétés cotées en Bourse.

5

Elles ne sont que 5 femmes sur 96 au total dans le BEL 20 à être membres exécutifs.

Moustique

05.07.2023



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / NC2211593

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

16,7 %

La part de femmes au sein des comités exécutifs des sociétés du BEL 20 au 1er trimestre 2023. Ce qui est inférieur à la moyenne européenne de 19 %.

4

Le nombre d'entreprises du BEL 20 qui n'affichent aucune femme au sein de leur comité exécutif. 9 autres entreprises n'en ont qu'une.

Le point final

L'entreprise sociale Jump, qui travaille depuis plus de 15 ans en faveur de l'égalité professionnelle, a classé pour la première fois les 20 entreprises les plus capitalisées car ce sont elles qui ont valeur d'exemple pour toutes les autres. La loi "quota" de 2011 doit être revue et adaptée par le Parlement cette année. La récente directive européenne "Women on Boards" doit également être transposée avant décembre 2024. "Nous pourrions nous reposer sur nos lauriers en modifiant la loi à la marge et nous retrouver dans le bas du classement très rapidement: tous les pays européens devront en effet atteindre un minimum de 33 % à 40 % de femmes dans les CA. Mais nous pourrions aussi nous emparer de cette occasion pour l'adapter à l'évolution de la société, en exigeant de nos entreprises qu'elles respectent l'esprit de la loi de 2011 en s'inspirant de la France", explique Isabella Lenarduzzi, à la tête de Jump. Pour la nouvelle secrétaire d'État à l'Égalité, Marie-Colline Leroy, le travail doit se poursuivre pour briser le plafond de verre partout où il existe.



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2313622

JUMP
Promoting greater equality, advancing the economy



CFO Magazine

Date: **01-09-2023**
Page: **5**
Periodicity: **Monthly**
Journalist: -

Circulation: **2200**
Audience: **4840**
Size: **261 cm²**



Edito

Women in finance

In de huidige samenleving, waar gelijkheid en diversiteit steeds centraler staan, blijft een hardnekkig probleem bestaan: het gebrek aan vrouwen in top management functies. Ook onder CFOs zien we een duidelijk tekort aan vrouwen aan de top. Dit is niet alleen een morele kwestie, maar ook een kwestie van zakelijk inzicht en effectiviteit. In de huidige war for talent kunnen bedrijven zich niet langer veroorloven om onbewust de helft van de talentenpool uit te sluiten. Het is de hoogste tijd om deze kwestie serieus aan te pakken en een nieuw hoofdstuk van inclusief en progressief leiderschap te openen.

De voordelen van diversiteit in de top van organisaties zijn talrijk en goed gedocumenteerd. We moeten daar in dit edito niet lang bij stil te staan. Het feit dat er dankzij de quotawet nu meer vrouwen in de raden van bestuur zetelen, heeft geen enkel negatief effect op de goede werking van de bedrijven. Integendeel.

Op het niveau van directiecomités, waar er geen wet is die toeziet op bepaalde quota, zien we jammer genoeg nog een heel ander verhaal. Dit blijkt niet alleen uit eigen onderzoek (zie p. 59), maar ook onderzoek van Jump en het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen toont aan dat het aantal vrouwen in managementcomités van beursgenoteerde bedrijven (ver) onder de 20% blijft.

Dit betekent dat we nog steeds kunnen spreken van een glazen plafond. Er zijn tot op vandaag nog steeds onzichtbare barrières die ervoor zorgen dat er minder vrouwen dan mannen doorstromen naar 'de top'. Deze barrières kunnen variëren van impliciete vooroordelen en stereotypen tot gebrek aan flexibele werkculturen die werk en gezinsverantwoordelijkheden in evenwicht houden. Bovendien kunnen beperkte rolmodellen en mentorschapskansen het moeilijk maken voor vrouwen om een pad naar de top te visualiseren. Natuurlijk zijn er veel vrouwen die wel doorstromen. De vele onzichtbare barrières kunnen individueel overwonnen worden, maar dit verandert helaas niets aan het structurele probleem.

Dit issue oplossen, is iets waar de hele samenleving zijn schouders onder moet zetten. Concrete actie is nodig om verandering teweeg te brengen. Wij bij Financial Media willen alvast ons steentje bijdragen met Women in Finance, een reeks netwerkevents waarbij we vrouwelijke finance professionals een platform bieden om ervaringen en inzichten te delen, te netwerken, en geïnspireerd te worden én anderen te inspireren.

De redactie van CFO Magazine

Belga

08.09.2023



NEWSWIRES MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2287767

**Belga**

Date: 08-09-2023

Page:

Periodicity: Daily

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: -

Proposition pour renforcer la place des femmes dans les instances des entreprises cotées

La secrétaire d'Etat à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, Marie-Colline Leroy, a indiqué vendredi qu'elle déposerait prochainement sur la table du gouvernement une proposition visant à renforcer à terme la place des femmes - au moins un tiers - dans les comités exécutifs des entreprises du Bel 20.

Cette proposition répond à une demande de transposition d'une directive européenne et prévoit d'étendre le principe des quotas légaux fixés en 2011 concernant la mixité dans les conseils d'administration et les comités exécutifs du Bel20. Elle s'inspire d'une récente évolution de la législation française sur la question, a indiqué son cabinet dans un communiqué.

Concrètement, l'extension de la loi sur les quotas encouragera les sociétés cotées en bourse à constituer leurs comités exécutifs de manière plus équilibrée en désignant au moins un tiers de membres de chaque sexe, a précisé la secrétaire d'Etat Ecolo.

En juin dernier, JUMP, une organisation œuvrant pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes, avait publié un classement des entreprises du BEL20 en fonction du nombre de femmes à la tête de leurs conseils d'administration et de leurs comités exécutifs. Les chiffres montraient que bien que 60,6% des diplômés soient des femmes, trop peu de femmes atteignent le sommet du monde de l'entreprise.

La Belgique se situe même en dessous de la moyenne européenne (19%), avec seulement 16,7% de femmes dans ses comités exécutifs. Par ailleurs, 13 de ces 20 entreprises n'ont pas ou n'ont qu'une seule femme dans leur comité exécutif.

Un autre volet du texte élaboré par Mme Leroy prévoit le renforcement des ambitions de la loi de 2011 concernant la présence des femmes dans les conseils d'administrations des entreprises publiques autonomes et cotées. Si le texte de 2011 prévoyait la présence d'un tiers de représentants du chaque sexe, il s'agit ici de faire passer ce minimum à 40%, a-t-elle expliqué.

L'Echo
20.09.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2304136



L'Echo

Date: 20-09-2023
Page: 15
Periodicity: Daily
Journalist: -

Circulation: 10855
Audience: 138839
Size: 227 cm²



Carte blanche

Assurer la juste part des femmes à la tête des entreprises

Plus de trois entreprises belges sur quatre n'ont aucune ou seulement une femme dans leur comité de direction. Instituons un objectif de 33% de femmes, voire 40% dans les comités exécutifs!

En 2011, la Belgique fut un des premiers pays à mettre en place un objectif de mixité femmes-hommes à la tête des entreprises cotées en bourse. Avec succès. L'objectif de 33% de femmes dans les conseils d'administration (CA) est atteint en 2020 (33,9%) et même dépassé pour les entreprises du Bel 20 avec une moyenne de 40,3% de femmes en mars 2023.

On n'observe toutefois pas d'effet d'entraînement des conseils d'administration vers les comités exécutifs où la présence de femmes n'est que de 16,7% (Bel 20 - 2023), ce qui est inférieur à la moyenne européenne de 19% du Stoxx Europe 600. Plus de trois entreprises sur quatre n'ont aucune ou une seule femme dans leur comité de direction alors qu'elles représentent, depuis plus de 20 ans, 60% des diplômés et diplômées universitaires.

Fin 2022, l'Union européenne a - à son tour - voté en faveur d'une plus grande mixité de genre au sein du leadership des entreprises cotées. Les États membres sont invités à fixer un objectif, soit de 40% de femmes pour les postes non-exécutifs dans les CA, soit de 33% pour les postes exécutifs et non-exécutifs.

Dans le cas où les États membres opéreraient pour l'objectif de 40%, l'Union européenne demande également que les sociétés cotées fixent des objectifs quantitatifs individuels afin d'atteindre un meilleur équilibre femmes-hommes pour les positions exécutives. La Belgique doit désormais transposer cette directive dans sa législation.

Restons un modèle, en montrant l'exemple

C'est une occasion unique pour, à nouveau, montrer l'exemple! Décidons d'augmenter le pourcentage de femmes dans les CA de 33% à 40%, en l'élargissant à toutes les grandes entreprises et en instituant un

objectif de 33% de femmes, voire 40% dans les comités exécutifs.

La proposition de la secrétaire d'État à l'Égalité, reprise dans

La Belgique a une occasion unique pour, à nouveau, montrer l'exemple!

sa récente interview à L'Echo, va dans ce sens.

La France a déjà montré la voie en imposant un objectif de 30% de femmes au sein des instances dirigeantes à atteindre d'ici à 2027 et 40% d'ici à 2030 pour toutes les entreprises de plus de 1.000 personnes.

La mixité et la diversité sont des moteurs de performance et d'innovation. Pour en profiter, 23% des grandes entreprises sondées par Hudson et Vlerick, se fixent déjà ce type d'objectifs. Mais ce n'est pas assez.

Par ailleurs, la Belgique a également été pionnière des quotas sur les listes électorales (1994) pour arriver par la suite à une exigence de parité (2002). Tout le monde s'accorde sur le fait que ce soit «juste» et essentiel à la démocratie. En politique aussi, de nombreuses études démontrent que l'arrivée massive des femmes a augmenté le niveau de qualification moyen des parlementaires, mais aussi le temps et l'engagement dédiés à exercer leur mandat. Faisons en sorte de rester un modèle.

À la veille de la conférence annuelle qui traitera de l'emploi des femmes, il est temps de traiter le problème identifié par Angel Gurría, ancien secrétaire général de l'OCDE, pour qui «les femmes sont l'actif économique le plus sous-utilisé au sein de l'économie mondiale». Il n'y aura pas de progrès du taux d'activité des femmes, de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers, sans leur juste participation au pouvoir économique.

Une carte blanche d'**Isabella Lenarduzzi** et **Nathalie Delaere**, JUMP, autrices de l'étude sur les femmes au sommet du Bel 20, **Hedwige Nuyens**, présidente de European Women on Boards et **Dirk Van Gerven**, managing partner NautaDutilh.

Marie Claire Vlaamse Editie

01.11.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2361090

JUMP
Promoting greater equality, advancing the economy



Marie Claire Vlaamse Editie

Date: 01-11-2023
Page: 65-67
Periodicity: Monthly
Journalist: Aurélie Dejond

Circulation: 11858
Audience: 75900
Size: 1 332 cm²



Liever alleen

Waarom single vrouwen gelukkiger zijn

SAMENLEVING Volgens de laatste wetenschappelijke cijfers horen alleenstaande vrouwen zonder kinderen bij de gelukkigste mensen ter wereld. Een gegeven dat als muziek in de oren moet klinken van vrouwen die hun zielsgenoot nog niet hebben gevonden of die de roep naar het moederschap niet voelen. Wat die vrouwen dan zo gelukkig maakt? Een gevoel van vrijheid en onafhankelijkheid.

Tijds Aurelia Dejond



Ik tel de dagen af voor ik met mijn vriendinnen naar Corsica kan vertrekken”, zegt Olivia, huisarts van 33, bij het naderen van de herfstvakantie. “Dit soort vakanties zijn voor ons heilig, omdat we allemaal beseffen hoe belangrijk het voor ons is om tijd samen door te brengen en met elkaar van het leven te genieten.” Een ongewone levenswandel voor sommigen, maar voor hen is het alleen maar deugddoend. Olivia en haar vriendinnen zijn allemaal single. “Ik geniet ten volle van mijn single-zijn en kom er ook 100 procent voor op”, reageert Vicky, binnenhuisdesigner van 35, en één van hen. “En wel omdat ik me zonder relatie onafhankelijker voel, minder zorgen heb, mezelf kan zijn en mezelf ook kan ontwikkelen zonder steeds rekening te moeten houden met iemand anders. Ik ben nog nooit zo gelukkig geweest dan sinds ik alleen door het leven ga.” Na twee langdurige relaties besloot ze haar tijd vooral in zichzelf te steken. “Voor mij betekent een relatie hebben dat ik ...



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2361090



“Sinds het begin van het patriarchaat, is dit de eerste generatie vrouwen die zelf beslist om voluit single te zijn en er zonder taboe voor uit komt dat deze status hen gelukkig maakt”

Isabella Lenarduzzi, oprichtster van JUMP.

... toegevingen moet doen, zaken die belangrijk voor me zijn moet loslaten en een deel van mezelf moet opofferen”, vertelt Flavia, 38 en vertaalster bij een uitgeverij. “Toen ik samenleefde met mijn partner moest ik veel te vaak keuzes maken die me moeilijk vielen.” Ook Chloé, 28, is niet bepaald op zoek naar haar wederhelft. “Ik hoef maar om me heen te kijken, naar mijn moeder, haar vriendinnen, de moeders van mijn vriendinnen... om te beseffen dat een relatie geen garantie is voor geluk. Welke vrouw heeft haar diepere verlangens niet opzij moeten zetten voor haar partner of kinderen? Veel vrouwen van mijn generatie willen niet meer in de schaduw van hun wederhelft leven, en ze accepteren de vastgeroeste maatschappelijke overtuigingen ook niet meer dat je jezelf pas volledig kan ontplooiën met een partner en gezin. Die overtuigingen slaan nergens op en wakkeren alleen maar schuldgevoelens aan. Jezelf waarmaken betekent in de eerste plaats jezelf durven zijn, ook al zwem je daarmee tegen de stroom in. Ik ben actrice, ik heb een bende goeie vrienden die sterk aan elkaar hangen, ik reis veel, ik hoef me tegenover niemand te verantwoorden – behalve tegenover mijn kat als ik hem overlever aan de goede zorgen van mijn buurvrouw – en ik ben oprecht gelukkig. Ik ben er zelfs van overtuigd dat de oude vrijsters, zoals ze ons nu soms nog noemen, ooit de leading influencers zullen worden van onze samenleving”, glimlacht de jonge vrouw, die duidelijk trots is op haar single-zijn.

VOLGENS MEERDERE RECENTE STUDIES DIE DEZE TENDENS LIJKEN TE BEVESTIGEN, LOOPT DE ZOEKTOCHT NAAR GELUK TEGENWOORDIG INDERDAAD LANGS HET CELIBAAT. Geen relatie noch gezin opstarten zou de levenskwaliteit beduidend doen toenemen, althans bij vrouwen. Ook gedragswetenschapper Paul Dolan, onderzoeker bij de London School of Economics, bevestigt dat een relatie niet per se de sleutel is om jezelf waar te maken, afgaand op de resultaten van zijn onderzoek die in 2019 in

The Guardian verschenen. Dezelfde bevindingen bij de Mintel-studie, die voor de pandemie uitgevoerd werd bij de Britse bevolking: 61% van de vrouwen zei daarin gelukkig te zijn met hun single-status, tegenover 49% van de alleenstaande mannen. 75% van de vrouwen gaf ook toe het afgelopen jaar niet actief op zoek te zijn gegaan naar een nieuwe partner. Wat zij zo aangenaam vinden aan alleenstaande zijn? Ook weer de zelfstandigheid, het tijd kunnen nemen voor zichzelf en de grotere vrijheid die ze hebben om hun dagelijkse leven in te vullen zoals ze dat zelf willen. Mensen in een relatie geven toe dat ze het moeilijk vinden om hun persoonlijke verlangens in evenwicht te brengen met die van hun partner, en signaleren ook een sociale druk en verhoogde verwachtingen. Niet vreemd, zegt Isabella Lenarduzzi, oprichtster van JUMP, een organisatie die voor gendergelijkheid en ondernemerszin ijvert. Volgens haar roept de mythe van de gelukkige relatie heel wat schuldgevoelens op omdat het niet eenvoudig is eraan te beantwoorden. “Eindelijk, sinds het begin van het patriarchaat, beginnen we nu andere vormen te erkennen, waarop een mens gelukkig kan zijn. Kleine meisjes zijn lang opgevoed met de idee dat ze nooit gelukkig zouden kunnen worden zonder man. Kijk maar hoezeer jonge vrouwen nog met de vinger gewezen worden als ze op hun dertigste nog altijd alleen of kinderloos zijn. Alsof huwelijk en ouderschap nog steeds de enige fundamenten zijn waarop je je leven kan bouwen, het enige bewijs van een geslaagd leven én de absolute graadmeter van wat je maatschappelijk bereikt hebt. Maar hoeveel vrouwen cijferen zichzelf niet weg ten voordele van dat eeuwige gezinsideaal dat in ons collectief gedachtegoed nog steeds de norm is? Dit is de eerste generatie vrouwen die zelf beslist om voluit single te zijn en er zonder taboe voor uit komt dat deze status hen gelukkig maakt.”

Pauline, 34 en geluidstechnicus, is inmiddels vijf jaar samen met Benjamin met wie ze een dochtertje kreeg – van nu bijna twee jaar. Maar, gek op haar werk als ze is, kan ze het sinds de geboorte van Mira niet verdragen enkel nog herleid te worden tot ‘moeder’. “Dat idee verstikt me enorm”, zucht ze. “Het geeft me het gevoel alsof ik tien stappen achteruit heb gemaakt en dat ik alles wat ik tot nu toe opgebouwd heb, weer zou moeten loslaten. Sinds de bevalling zorg ik voor bijna alles in het huishouden en ben ik voor 80% verantwoordelijk voor Mira’s dagelijkse zorg en opvoeding. Waarom? Omdat Ben, die in de reclamewereld werkt, te pas en te onpas verkondigt dat zijn baan zijn motor is, dat hij zijn werk nodig heeft om zich bevredigd te voelen en dat moederschap nu eenmaal niet samengaat met het leven dat ik vroeger leidde. Hij vindt dat het tijd is dat ik volwassen



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2361090



word en besef dat je als jonge moeder niet zomaar opnieuw aan het werk kan gaan alsof er niks gebeurd is. Alsof ik na het bevallen van een kind nog altijd kan doorwerken zonder mijn uren te tellen, na het werk kan gaan borrelen, om de andere dag naar de fitness kan gaan of zorgeloos vrienden kan blijven zien. Waar haal ik het in mijn hoofd? Weet je wel. Het lijkt wel of ik mijn grootmoeder hoor spreken! Ik moet zo'n moeite doen om bij mezelf te blijven. Ondertussen heeft Ben zelf niks aan zijn leven veranderd; hij blijft gewoon uitgaan, tennisspelen en twee keer per week met vrienden uit eten gaan. Maar waar blijf ik in dit alles? Er is meer in mijn leven dan Mira en haar opvoeding. Moet ik hem dan verlaten om eindelijk weer mezelf te kunnen zijn? Er zijn eerlijk gezegd steeds vaker momenten dat ik het overweeg. Het leven is te kort om me te laten voorschrijven wat ik al dan niet zou mogen doen", geeft ze verslagen toe, ontmoedigd door de situatie waarin ze verzeild is geraakt en die ze jammer genoeg met heel wat lotgenoten deelt.

"ONDANKS DE VOORUITGANG ZIEN WE IN VEEL KOPPELS NOG STEEDS DAT BIJ DE GEBORTE VAN EEN KIND DE KLASSIEKE ROLVERDELING ALS VANZELF WEER OPDUIKT, zelfs bij stellen die zichzelf als open en breeddenkend omschrijven en vinden dat ze werk en huishouden gelijkwaardig moeten verdelen", stelt Isabella Lenarduzzi vast. "Ook jonge vrouwen ontsnappen dus niet aan de befaamde mental load die de meesten van haar seksegenoten te beurt valt. Ook bij hen werkt blijkbaar nog steeds de oude imprint door dat vrouwen zich moeten onderwerpen. Gelukkig durven enkelingen - en die groep wordt steeds groter - die vastgeroeste gedachten omver te werpen en zichzelf als gelukkige singles neer te zetten of uit een beperkende relatie te stappen. Het zijn die vrouwen die een bevredigender leven blijken te hebben en hun levenskwaliteit zien toenemen. De studies wijzen er ook op dat alleenstaande vrouwen zonder kinderen meer kans hebben om langer te leven dan wie voor huwelijk en kinderen heeft gekozen. Vergeet dus dat je per se man en kind nodig zou hebben om gelukkig te zijn."

Op dit moment vallen maatschappelijk twee groepen van gelukkige alleenstaande vrouwen op: jonge vrouwen die alleen willen blijven en zichzelf 100% waarmaken, en oudere vrouwen die gescheiden of weduwe zijn en die gelukkig ouder worden. "Vooral omdat ze sociaal actief blijven, veel ondernemen en een aanzienlijk netwerk aan vrienden en kennissen onderhouden", geeft Isabella Lenarduzzi mee. "Ook het zusterschap speelt daarin een belangrijke rol. Mannen zijn doorgaans afhankelijker van hun partner en worden alleenstaand minder goed oud."

DAT VROUWEN MET EEN GEZIN MET DIE MENTAL LOAD BLIJVEN ZITTEN, BEPERKT DE KANS OP EEN VERVULLEND LEVEN AANZIENLIJK. Een studie aan de VUB over de tijdsbesteding bij de Belgische bevolking, toont aan dat vrouwen gemiddeld 21 uur en 46 minuten per week aan huishoudelijke taken besteden, en mannen slechts 12 uur en 48 minuten. Dat verschil van negen uur per week blijkt tekenend voor de moeizame zoektocht naar geluk die vrouwen ervaren en die hen doet twijfelen of ze überhaupt wel een relatie willen. "Nu ik 55 ben, heb ik eindelijk tijd om mezelf te ontdekken", vertelt Helene, verkoopster bij een groot cosmeticaconcern. "Ik ben weggegaan bij mijn partner met wie ik 27 jaar samen was en met wie ik twee kinderen heb; een gezinssituatie waarvoor ik me steeds tegen mijn zin in heb weggecijferd. Ik heb nooit voor mezelf kunnen leven. Begrijp me niet verkeerd, ik ben gek op mijn kinderen, maar als ik mijn leven mocht overdoen zou ik nooit meer tekenen voor hetzelfde scenario. Het is een taboe om dit luidop te verkondigen, maar ik ben nog nooit zo gelukkig geweest als sinds ik alleen ben. Zoals heel wat vrouwen heb ik me te onderdanig opgesteld en heb ik me te veel laten voorschrijven door het dominante ideaalbeeld van het heteroseksuele stel dat

"Ooit zullen de zogenaamde oude vrijsters de leading influencers worden van onze samenleving"

Cloé, 28 jaar, actrice.

samen een gezinsleven uitbouwt. Alsof dat zaligmakend zou zijn! Je mag je seksuele geaardheid niet in vraag stellen, je mag je niet afvragen wie je nu werkelijk in wezen bent. Je stapt gewoon een opgelegd kader binnen. Maar wie weet, was ik single wel veel gelukkiger geweest, of in een relatie met een vrouw. Het besef dat ik het antwoord op dit soort vragen nooit zal kennen, vind ik redelijk choquerend. Ik hoop echt dat mijn dochters zichzelf de vrijheid zullen gunnen om volop zichzelf te kunnen zijn." De kans is groot dat haar opgroeiende dochters straks hun leven wél over een andere boeg zullen durven gooien. In België geven de laatste Statbel-cijfers aan dat er nu 16% meer singles zijn dan tien jaar geleden. En ze leefden nog lang en gelukkig en kregen nog vele kinderen... Als we de cijfers mogen geloven, is dat oude sprookje anno 2023 werkelijk tot een eind gekomen. ●

Marie Claire Belgique

01.11.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2363916

JUMP
promoting greater equality, advancing the economy



Marie Claire Belgique

Date: **01-11-2023**
Page: **70-72**
Periodicity: **Monthly**
Journalist: **n/a**

Circulation: **12695**
Audience: **158169**
Size: **1 453 cm²**



Marie Claire Belgique

01.11.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2363916

JUMP
Promoting greater equality, advancing the industry

Le célibat, le nouveau nirvana

SOCIÉTÉ La science l'affirme: les femmes *célibataires et sans enfants* seraient les plus heureuses du monde. De quoi tordre le cou aux idées reçues sur le Graal du couple et déculpabiliser toutes celles qui n'ont pas trouvé l'âme sœur ou ne se sentent pas la vocation de mater. Parce que *la liberté et l'indépendance* seraient la clé de l'épanouissement.

Par Aurélie Dejond

À l'approche des vacances d'automne, Olivia, médecin, compte les jours avant son voyage en Corse avec trois copines. Un rituel immuable pour ces trentenaires convaincues de l'importance de passer du temps ensemble et de profiter de leur mode de vie qui reste atypique, aux yeux de certains, mais banal, et surtout salubre, pour d'autres. Leur point commun? Le célibat. « *Assumé et revendiqué! Davantage d'autonomie, une charge mentale moindre, la joie d'être pleinement soi-même et de ne pas devoir évoluer en fonction de quelqu'un, je n'ai jamais été aussi heureuse que depuis que je vis en solo* », confie Victoire, décoratrice de 35 ans, qui après deux relations longues, a décidé de se consacrer pleinement à elle-même. « *Pour moi, le couple est synonyme de concessions, voire de certains sacrifices, c'est comme renoncer à une partie de soi. La vie à deux, surtout, impose trop de choix* », explique Flavie, 38 ans, traductrice pour une maison d'édition. Cloé, 28 ans à peine, ne souhaite pas trouver sa moitié à tout prix. « *Je n'ai qu'à regarder autour de moi: ma mère, ses copines, les mamans de mes amies... quelle femme n'a pas mis ses vrais désirs en sourdine au nom de son couple ou de ses enfants? Ma génération n'est plus prête à vivre dans l'ombre de l'autre ni à accepter les injonctions à l'infini, comme si une femme ne pouvait se réaliser qu'à travers le couple et la maternité, ce sont des dictats qui culpabilisent, alors qu'ils sont complètement infondés! S'épanouir, c'est avant tout oser être soi, même si ça ne correspond pas à un schéma dit classique. Je suis comédienne, j'ai un noyau d'amis hyper soudés, je voyage, je ne rends de compte à personne, sauf à mon chat, quand je le confie à ma voisine, et je suis vraiment heureuse. Un jour, les vieilles filles deviendront peut-être les vraies femmes inspirantes de notre société* », sourit la jeune femme, fière d'afficher son statut de single. ...

Marie Claire Belgique

01.11.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2363916



“Un jour, les vieilles filles deviendront peut-être les vraies femmes inspirantes de notre société”

Cloé, 28 ans, comédienne

... ET PLUSIEURS ÉTUDES RÉCENTES DE CONFIRMER CETTE TENDANCE. La quête du bonheur passerait en effet par le célibat, qui augmenterait considérablement la qualité de vie... chez les femmes, du moins. Car le couple ne serait pas nécessairement la clé de la réalisation de soi, comme l'affirme notamment le chercheur en sciences du comportement de la London School of Economics Paul Dolan et dont les affirmations ont été relayées par *The Guardian* en 2019. Même son de cloche à la lecture de l'étude Mintel, menée sur la population britannique avant la pandémie: 61 % des femmes se disent heureuses d'être célibataires, contre 49 % des hommes en solo. 75 % d'entre elles n'ont d'ailleurs pas cherché activement à rentrer dans une relation amoureuse au cours de l'année précédente. Ce qui leur plaît dans leur statut de single? Davantage d'autonomie, de temps pour soi et une plus grande liberté de choix dans leur vie quotidienne. Celles en couples évoquent des défis liés à la conciliation entre vie personnelle et vie amoureuse, ainsi que des pressions sociales et des attentes élevées. Ce qui n'étonne nullement Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, qui rappelle à quel point le mythe du couple est une construction culpabilisante. « Depuis la naissance du patriarcat, on assiste enfin à d'autres choix de vie réellement assumés. C'est la première génération de femmes à décider d'être pleinement célibataires et à l'afficher sans tabou. On a toujours élevé les petites filles dans l'idée que sans homme, on ne peut pas être heureuse. Il suffit de voir comment certaines sont encore montrées du doigt parce qu'elles sont en solo ou sans enfant à trente ans. Comme si le mariage et la parentalité restaient le socle de la vie, la preuve d'une existence réussie et justifiaient de la place que l'on a ou non dans la société. Or, combien de femmes s'éteignent ou s'effacent au profit d'un foyer hétéronormé qui reste la règle, dans l'imaginaire collectif... ». Pauline, 34 ans, ingénieure du son, folle de son travail, en couple avec Benjamin depuis 5 ans, ne supporte plus d'être réduite à son statut de mère, depuis l'arrivée d'Augusta, 21 mois, et se dit étouffer. « J'ai l'impression d'avoir fait un bond en arrière et que tous mes acquis s'évaporent. Je m'occupe quasi de toute l'intendance à la maison et à 80 % de notre fille, mon compagnon arguant que son boulot dans la pub est son moteur et qu'il en a besoin pour s'épanouir, qu'être devenue mère n'est pas compatible avec ma vie d'avant et que je ferais mieux de mûrir: une jeune maman ne reprend pas le travail comme si de rien n'était sans compter ses heures, ne sort pas boire un verre après le boulot, ne va pas au fitness un jour sur deux et ne voit pas ses copains comme si personne n'avait besoin d'elle à la maison. Je dois tenir ma place...on croirait entendre ma grand-mère! Benjamin, lui, n'a rien changé à ses habitudes, il sort, joue au tennis et dîne dehors deux fois par semaine. Elever ma fille ne suffit pas à me rendre heureuse, elle n'est pas toute ma vie. Je pense le quitter

pour enfin être moi. La vie est trop courte pour se la laisser dicter! », confie la jeune maman, dépitée face à sa situation, malheureusement banale.

« MALGRÉ TOUTES LES ÉVOLUTIONS AUXQUELLES ON ASSISTE, on constate encore aujourd'hui que dès qu'un couple a un premier bébé, même s'il se proclame ouvert et revendique le partage des tâches ménagères et l'épanouissement de chacun à travers son travail, notamment, les rôles se remettent malheureusement quasi toujours en place automatiquement. Dont cette fameuse charge mentale qui n'échappe pas non plus aux plus jeunes filles. Il reste une imprégnation inconsciente d'une certaine soumission. Mais certaines, et elles sont de plus en plus nombreuses, osent refuser ce destin genré et se positionner en singles, d'entrée de jeu, ou quitter leur conjoint. Et celles-là vivent mieux, sont davantage satisfaites et voient leur qualité de vie s'élever. Les études montrent en effet que les femmes célibataires et sans enfant ont plus de chance de vivre plus longtemps que leurs homologues mariées et avec enfants. Être heureux ne passe pas que par la notion de couple ou de famille! Mesurer le bonheur à l'état civil ou à la maternité n'a aucun sens. Aujourd'hui, les deux spectres du baromètre sociétal montrent soit des jeunes femmes qui ne veulent pas être en couple et se réalisent pourtant à 100 %, soit des femmes plus âgées, divorcées ou veuves et qui vieillissent très bien, notamment parce qu'elles ont beaucoup d'activités et tissent un réseau social important. La sororité n'y est pas étrangère. A contrario, les hommes sont beaucoup plus dépendants de leur partenaire et vieillissent moins bien en solo. Quant à la charge mentale, dans le couple dit traditionnel en tout cas, il est évident qu'elle incombe encore trop souvent à la femme, et qu'en terme de réalisation de soi, elle est un fameux barrage », constate Isabella Lenarduzzi.

Une étude de la VUB sur l'emploi du temps des Belges montrait d'ailleurs qu'en moyenne, les femmes consacrent 21 heures et 46 minutes par semaine aux tâches ménagères, les hommes seulement 12 heures et 48 minutes, soit une différence de... neuf heures par semaine! Un paramètre loin d'être étranger à la difficile conquête du bonheur en général et qui joue peu en faveur du couple. « À 55 ans, je me découvre enfin. J'ai quitté mon compagnon avec qui j'ai vécu 27 ans et eu deux enfants, je me suis toujours effacée à contrecoeur au profit de ma famille. Je n'ai jamais vécu pour moi. Si c'était à refaire, je ne résignerais pas, même si j'adore mes enfants. Je n'ai jamais été aussi heureuse que depuis que je vis seule, et c'est tabou de le dire. Comme beaucoup de femmes, j'ai été trop soumise, trop influencée par le modèle dominant du couple hétérosexuel et de la famille qu'il se doit de construire. Comme si ça allait de soi. On ne s'autorise même pas à s'interroger sur sa sexualité, sur qui on est. On rentre dans un cadre imposé. J'aurais peut-être été bien plus heureuse en solo ou en couple avec une femme. L'idée que je ne le saurai jamais est assez stupéfiante. Je souhaite que mes filles s'octroient la liberté d'être elles-mêmes », explique Hélène, commerciale dans un grand groupe de cosmétiques. Et ses filles oseront peut-être un autre chemin...le couple ne serait en effet plus une fin en soi. En Belgique, les derniers chiffres de Statbel dénombreaient 16 % de célibataires en plus qu'il y a 10 ans. Ils vécurent heureux et eurent beaucoup d'enfants...il semble que l'archétype ait du plomb dans l'aile! ●

Moustique

06.12.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2414953

JUMP
Promoting greater equality, advancing the economy



Moustique

Date: **06-12-2023**
Page: **32-34**
Periodicity: **Weekly**
Journalist: **Thomas Depicker**

Circulation: **49536**
Audience: **225600**
Size: **1 457 cm²**



grands formats ► LA QUESTION

Faut-il retoquer les quotas?

Le PS veut imposer des objectifs aux entreprises en matière d'emploi de personnes handicapées. Alors que la Belgique galère déjà à respecter ceux qu'elle s'impose.



Texte:
Thomas
Depicker

Le constat est cinglant et indiscutable. Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap, en Belgique, est beaucoup trop faible: 35 %, contre 50 % de moyenne dans le reste de l'Europe. Ce qui fait de nous le deuxième pire pays du continent. Pourtant, notre administration fédérale est censée ouvrir 3 % de ses postes aux personnes handicapées. *L'Écho* signalait qu'on dépassait en 2022 péniblement 1 %. À Bruxelles, les communes doivent atteindre 2,5 %. Seules sept communes sur les 19 y parviennent. Les institutions publiques ont donc bien du mal à dépasser les seuils très bas qu'elles s'imposent. Mais cette semaine, c'est du privé qu'il a été question, lui qui n'est soumis à aucune contrainte en Belgique, au contraire de nos voisins. En France un quota de 6 % est imposé aux entreprises. "Ce sera une priorité pour le PS si l'on négocie le prochain accord de gouvernement", a indiqué Karine Lalieux.

Après l'intervention de la députée socialiste, nous nous sommes demandé si cette potentielle priorité se basait sur un outil fiable. Car si les quotas sont rares ou peu respectés dans le domaine du handi-

cap, ils ont intégré d'autres luttes. Notamment celle pour l'égalité hommes-femmes. Avec un certain succès, selon Pascale Vielle, professeure de droit à l'UCLouvain. "Le plus connu est celui des femmes en politique sur les listes électorales. Il ne dérange plus personne aujourd'hui, mais avait fait pas mal de remous quand il a été mis en place. D'ailleurs, au début, les partis politiques mettaient les candidates en queue de liste. Après on a exigé qu'il y ait deux personnes sur trois du même sexe dans les trois premières places, et comme ça ne marchait toujours pas, on a fini par passer à l'alternance un homme-une femme. On ne peut pas dire que le quota était très sévère."

Un entre-soi d'hommes blancs

Aujourd'hui, il est indéniable que la mise en place de quotas obligatoires a provoqué l'arrivée en nombre de femmes dans la vie politique belge. "Quand j'étais petite, il n'y avait qu'Antoinette Spaak. Je n'avais pas de modèle et je ne me représentais pas cette carrière comme ouverte à moi. Alors qu'aujourd'hui, même si ça reste plus compliqué pour les femmes que pour les hommes de monter et de rester, toutes les jeunes femmes peuvent se dire qu'elles ont la possibilité de se lancer en politique."

Le marché a également dû s'y faire. Depuis 2011, la loi oblige les boîtes belges cotées en Bourse à présenter au moins un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. Une étude parue en juin dernier et réalisée par la plateforme Jump révélait que si la mesure avait fait passer le taux de femmes dans les CA de 8,2 % en 2008 à 33,9 % en 2023, les entreprises du Bel 20 respectaient le quota à minima. Pourtant, comme l'explique Pascale Vielle, la compétence est également répartie à travers toutes les couches de la population. "Quand on

"Si vous n'adaptez pas les toilettes ou que vous laissez passer les blagues machos, les femmes ne vont pas rester."

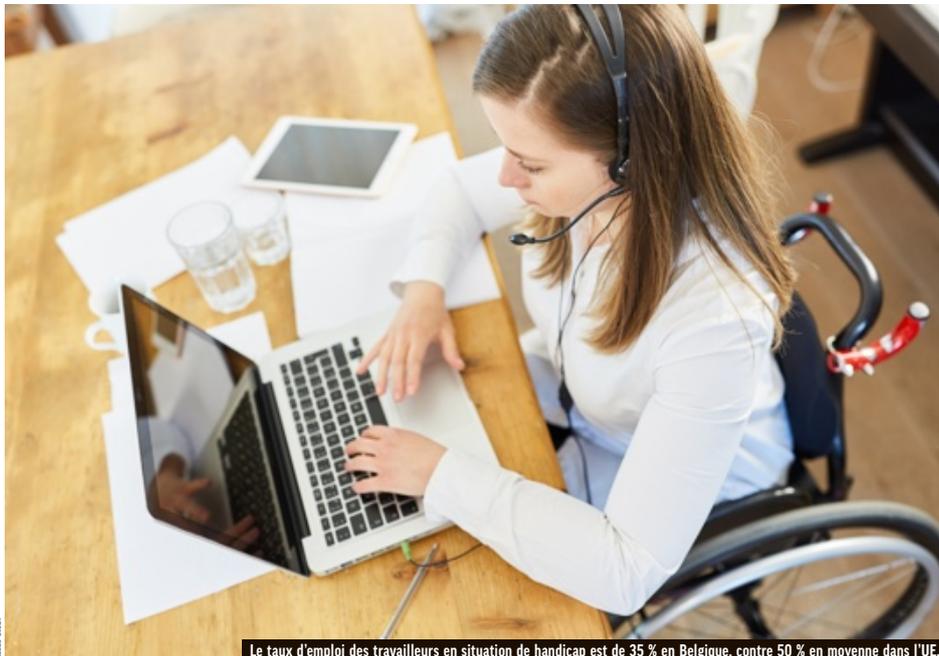
Moustique

06.12.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2414953

JUMP
Promoting greater equality, advancing the economy



Adobe Stock

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap est de 35 % en Belgique, contre 50 % en moyenne dans l'UE.

a une hégémonie qui ne représente qu'une seule catégorie de la société, on finit par ne plus recruter l'excellence. On commence très vite à ne recruter que des hommes blancs en bonne santé, parfois moins compétents. Une sorte de processus de cooptation, qui pousse les dirigeants à ne s'entourer que de ceux qui leur ressemblent. Face à ce constat, les quotas semblent représenter un premier pas essentiel, non seulement pour davantage d'inclusivité, mais aussi pour plus d'excellence. *“Les quotas permettent de transformer la proportion de populations moins représentées dans les différentes sphères, et donc aider à transformer la représentation qu'on a de ces groupes”*, ajoute celle qui a été la première directrice de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

À compétence égale

Les quotas sont-ils efficaces? Ils semblent avoir fait leurs preuves face aux questions de genre. Mais ils restent sous-exploités, voire niés, pour d'autres discriminations. C'est ce qu'explique le service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances Unia,

par la voix d'une de ses juristes, Sophie Vincent. *“On considère que le quota peut se justifier, comme outil proactif, pour résorber une inégalité structurelle, et que pour cela, on peut mettre en place un traitement préférentiel en faveur des personnes issues de certains groupes, s'il répond aux conditions légales.”* La dernière nuance est importante. Sophie Vincent rappelle qu'on ne peut pas octroyer une priorité absolue aux candidats du groupe cible, pour un poste en entreprise par exemple. *“Imaginons un quota handicap, l'entreprise devra tout de même soumettre la personne qui postule à un certain nombre de tests, et elle devra satisfaire à ces tests.”* Autrement dit, ce n'est qu'à compétence égale qu'un candidat en situation de handicap peut être préféré pour le poste. *“Il ne s'agit pas de se dire qu'une personne handicapée a postulé, et de lui donner automatiquement le job.”*

En attendant, Unia se dit favorable à la mise en place de quotas. Enfin, *“de dispositifs d'actions positives”*. *“Les quotas, ce sont les objectifs chiffrés, mais ils ne disent rien de la mesure qui va →*

Moustique

06.12.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2414953

JUMP
Promoting gender equality, advancing the industry



Adèle Stock

Quelque 600.000 Belges ont une reconnaissance de handicap.

→ permettre d'atteindre ce nombre. Pour les personnes handicapées, les aménagements manquent encore. Et en matière de genre, il faut que l'entreprise mette aussi en place un environnement de travail épanouissant pour toutes et tous. C'est bien de mettre des quotas de femmes dans des métiers très masculins comme la police ou les pompiers, mais si en parallèle vous ne mettez pas de toilettes qui leur sont destinées, ou que vous laissez passer les blagues machos, les femmes ne vont pas rester." Des enjeux qui se régleront peu à peu, selon Pascale Vielle, avec l'augmentation du nombre de femmes dans tous les secteurs. Mais pour cela, il faut dépasser le seuil de 30 % et viser la vraie parité. "Pourquoi ces 30 %? Ce n'est pas suffisant pour changer la donne. Pourquoi pas 50 %? Les femmes représentent plus de la moitié de la société." Que dire alors des quotas entre 2 et 3 % pour les personnes en situation de handicap que l'on ne parvient même pas à atteindre, alors que 600.000 Belges ont une

"Si on est invisibilisé dans les médias ou la culture, on finit par penser qu'on ne compte pas."

reconnaissance de handicap. Et que parmi eux, beaucoup sont détenteurs d'un diplôme et de compétences spécifiques.

Le rapport de Jump sorti en juin pointait ensuite un écueil important: le manque de contrôle. "La loi est une condition nécessaire mais pas suffisante. Pour qu'elle soit effective, il faut contrôler, sanctionner et communiquer sur les résultats", insistait Isabella Lenarduzzi, l'une des autrices de l'étude. Un problème que confirme Sophie Vincent, d'Unia. "En matière de handicap, les seuls quotas qui existent se trouvent dans la fonction publique. Mais aucune mesure n'est là pour les faire respecter. Il n'y a ni sanction, ni contrainte, rien." Sanction ou pas, l'égalité répond aujourd'hui à un autre enjeu, pour Pascale Vielle. "Si les entreprises ne cherchent pas la parité, cela deviendra mauvais pour leur image, avec le temps et les mentalités qui évoluent. Donc tôt ou tard, elles s'y mettront." À voir si l'inclusion d'autres pans discriminés de la population pourra s'appuyer sur cette notion d'image. Sans quoi, ils auront aussi besoin de quotas.

Des quotas pour compter

En Belgique, aucun quota institutionnalisé n'existe dans l'espace culturel belge. Rien n'oblige donc les subsides à se diriger davantage vers des artistes femmes, issues de l'immigration ou non valides. Pourtant, le cinéma, les séries et le théâtre semblent aujourd'hui offrir de nouveaux personnages. "C'est compliqué de mesurer l'impact du fait de voir plus de femmes ou de personnes non valides, explique Sarah Sepulchre, chargée de cours à l'UCLouvain sur les cultures médiatiques, les séries télé et l'analyse des médias. Mais ce qui est sûr, c'est que cela crée des role model. On a vu beaucoup plus de filles faire des études scientifiques après le succès du personnage de Scully dans X-Files."

Les représentations sont essentielles, pour tout le monde. "Si on est invisibilisé dans les médias ou la culture, on finit par penser qu'on ne compte pas. Pour l'instant, les personnes non valides ont le sentiment de ne pas compter. On aurait bien besoin de représentations un peu plus diverses, y compris en termes d'origines. La population belge n'est pas toute blanche." Sarah Sepulchre se dit favorable aux quotas, mais reconnaît qu'ils seraient difficiles à imposer à l'écran. "C'est une chose de compter les personnages, c'en est une autre d'avoir des personnages intéressants. Ce qu'il faut, c'est un monitoring constant pour avoir un bilan de la situation. Pour à terme arriver à une masse critique. Quand il y a un personnage non valide, c'est toujours avec les mêmes stéréotypes. En multipliant les personnages, on multiplie les représentations." ✖

So Soir (Le Soir)

09.12.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2420322



So Soir (Le Soir)

Date: **09-12-2023**
Page: **10+11**
Periodicity: **Weekly**
Journalist: -

Circulation: **42145**
Audience: **166140**
Size: **891 cm²**



DE L'IMPORTANCE DES MODÈLES FÉMININS EN ENTREPRISE

Présenté par AXA

Tout le monde a besoin de modèles pour s'inspirer, se motiver, booster sa confiance en soi, mais aussi, pour briser les clichés. Dans le monde de l'entreprise, encore souvent dominé par les codes masculins, **les modèles féminins sont d'autant plus nécessaires**. Décryptage avec Amandine Kitambala, Legal Expert, attachée aux Ressources Humaines chez AXA Assurances.

Les modèles féminins jouent un rôle essentiel pour les autres femmes, quel que soit le secteur. Elles inspirent leurs consœurs, les incitent à croire en leurs rêves, à poursuivre leurs objectifs. Elles démontrent que la réussite est possible indépendamment du genre. Voir des femmes se distinguer, gravir les échelons, occuper des postes clés... motive les autres à prendre confiance en elles, à se dire que tout est possible, même dans des domaines dominés par les hommes. Ces modèles contribuent à lutter contre les stéréotypes de genre. En particulier dans le monde de l'entreprise. Selon un récent rapport de l'entreprise sociale Jump, alors qu'il est prouvé que la mixité et la diversité au niveau des postes de décision génèrent plus de performance, plus d'innovation, plus d'engagement et de bien-être au travail et plus de sécurité... en Belgique, la présence de femmes à des postes de direction et de leadership reste pourtant plus faible que celle des hommes. Augmenter la présence de modèles féminins et les valoriser pourraient donc renverser la tendance.

DES LOIS POUR AIDER AU COMBAT POUR L'ÉGALITÉ

Legal Expert, attachée au service des Ressources Humaines chez AXA, Amandine Kitambala fait partie de ces femmes inspirantes. Maman de trois enfants, cette spécialiste du droit social et droit du travail a, son diplôme de l'ULB en poche, intégré l'univers des ressources humaines. « J'ai tout de suite aimé ce domaine, qui marie l'économique et le social. J'ai travaillé dans une boîte de recrutement, puis comme consultante juridique pour diverses entreprises. J'ai vite réalisé que j'aimais travailler avec des

grandes entreprises, où le dynamique est différent ; c'est comme cela que j'ai démarré chez AXA en 2019. »

Notre experte le confesse : elle est consciente d'évoluer dans un secteur à part, plus au fait que d'autres de l'importance à valoriser les femmes dans l'entreprise et à œuvrer pour l'égalité des genres. « Les secteurs du droit social et des ressources humaines sont conscients depuis des années des enjeux liés au combat contre la discrimination de genres. On le voit d'ailleurs à travers les textes juridiques. » On pointera ainsi la loi du 10 mai 2007, qui interdit la discrimination fondée sur des critères comme le sexe, la race, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, etc.

« Il existe également toute une législation dédiée à la problématique de l'écart salarial, ajoute Amandine Kitambala. Aujourd'hui encore, pour un même emploi, une femme reste souvent moins payée qu'un homme. Une directive sur la transparence de la rémunération a donc été adoptée cette année, qui va imposer aux entreprises une obligation de transparence et de reporting. Pour une même fonction, elles devront révéler les salaires octroyés et quand l'écart sera supérieur à 5 % pour un même poste entre un homme et une femme, il y aura obligation de prendre des actions pour réduire cet écart. »

LES FEMMES OSENT TOUJOURS MOINS QUE LES HOMMES

Comment expliquer ce cet écart, ainsi que d'autres différences entre hommes et femmes, persistant ? « C'est culturel et éducationnel, répond Amandine Kitambala. Des études démontrent que les femmes ont généralement



Amandine Kitambala, Legal expert chez AXA Assurances: une femme inspirante et engagée.

moins confiance en elles. Les hommes osent plus souvent qu'elles réclamer un salaire plus élevé, postuler à des postes à responsabilité... Chez les femmes, la confiance en soi a souvent été mise à mal très tôt. Une étude financée par AXA a démontré que les filles commencent en bloc à perdre confiance en elles à partir de l'âge de 14 ans, ce qui a influence leur choix des études, leurs études et leur carrière professionnelle ensuite. Malgré les avancées, on vit encore dans une société marquée par le patriarcat et les stéréotypes. Personnellement, j'ai eu la chance d'ouvrir les portes d'un domaine où être une femme n'était pas considéré comme un risque !

So Soir (Le Soir)

09.12.2023



PRINT MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / NC2420322

JUMP
Promoting greater equality, advancing the economy



AXA se distingue en outre par sa vision proactive sur la question. Quand j'ai débuté ici, le top management était déjà composé à 50 % d'hommes et 50 % de femmes. La société compte à ce jour 60% de femmes pour 40 % d'hommes dans le top management, ce qui n'est pas courant du tout. Quant aux stéréotypes, les études ont démontré que les aspirations professionnelles des petits garçons et des petites filles sont limitées par les stéréotypes, dès l'âge de 7 ans ! ce qui explique le manque de femmes dans le domaine IT et de data scientist par exemple. C'est pour ça que nous avons besoin de rôle modèles, pour inspirer les nouvelles générations.

COMMUNIQUER, PARTAGER, MONTRER L'EXEMPLE, INSPIRER...

Une nouvelle génération qui est, selon elle, plus consciente que les précédentes de la nécessité d'imposer ses besoins et point de vue. « Il ne faut, par exemple, pas hésiter quand on postule à poser des questions sur la position de la société en termes d'égalité et sur les actions posées dans ce domaine. Cela peut parfois tout changer... Si je prends mon expérience personnelle, j'ai reçu ma proposition d'emploi juste après avoir appris que j'étais enceinte. La question n'avait pas été posée lors de l'entretien - on ne peut d'ailleurs

plus interroger une femme sur ce sujet ! - mais j'avais besoin, pour moi, pour mes relations avec mes futurs collègues... - d'en informer la recruteuse. Ma situation n'a pas été vue comme un problème et cela m'a rassurée : si j'avais perçu la moindre réticence de leur part, j'aurais décliné l'offre ! Mais une fois encore, je suis consciente que cela ne se passe pas comme cela partout ». Positive, Amandine Kitambala l'affirme : « La communication est essentielle, tout comme le networking. Il est important de partager ses expériences, de s'unir, entre femmes, mais aussi avec les hommes en tant qu'alliés », précise-t-elle. Et d'ajouter : « Les entreprises ont aussi leur rôle à jouer. Leur engagement doit être visible. Si dans le senior management, on voit plus de femmes, cela inspire confiance aux autres.

« Si dans le top management, on voit plus de femmes, cela inspire confiance aux autres. »

Il faut les inciter à postuler pour des postes d'influence et d'importance, leur proposer des sessions de coaching et de mentoring... » Et de pointer aussi, dans le secteur de l'entrepreneuriat et des indépendantes, le rôle des investisseurs : « Aujourd'hui, 39% des entreprises belges sont lancées par des femmes. Un des principaux freins au développement des projets féminins reste leur financement. » Beaucoup d'investisseurs accorderaient encore aujourd'hui plus de crédit aux hommes qu'aux femmes ! Cela s'expliquerait par une moins bonne maîtrise - souvent liée aux études - des codes et du langage financier du côté des femmes. Bonne nouvelle : des sociétés comme AXA offrent désormais des solutions adhoc en soutien des entrepreneures. Parmi celles-ci, l'AXA business Pack délivre, avec le support du courtier, une analyse personnalisée des besoins et un aperçu des assurances professionnelles obligatoires, essentielles et sécurisantes avant de lancer son business. « Chaque action est une pierre à l'édifice », conclut Amandine Kitambala en souriant.

Moustique

16.12.2023



WEB MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / 4713468

JUMP
Promoting greater equality, advancing the economy



www.moustique.be

Date: 16-12-2023
Periodicity: Continuous
Journalist: -

Circulation: 0
Audience: 20 000

<https://moustique.lalibre.be/actu/travail/2023/12/16/emploi-et-handicap-les-quotas-sont-ils-efficaces-274925>

Emploi et handicap : les quotas sont-ils efficaces ?

Le constat est cinglant et indiscutable. Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap, en Belgique, est beaucoup trop faible: 35 %, contre 50 % de moyenne dans le reste de l'Europe. Ce qui fait de nous le deuxième pire pays du continent. Pourtant, notre administration fédérale est censée ouvrir 3 % de ses postes aux personnes handicapées.

L'Écho signalait qu'on dépassait en 2022 péniblement 1 %. À Bruxelles, les communes doivent atteindre 2,5 %. Seules sept communes sur les 19 y parviennent. Les institutions publiques ont donc bien du mal à dépasser les seuils très bas qu'elles s'imposent. Mais cette semaine, c'est du privé qu'il a été question, lui qui n'est soumis à aucune contrainte en Belgique, au contraire de nos voisins. En France un quota de 6 % est imposé aux entreprises. " Ce sera une priorité pour le PS si l'on négocie le prochain accord de gouvernement ", a indiqué Karine Lalieux.

Après l'intervention de la députée socialiste, nous nous sommes demandé si cette potentielle priorité se basait sur un outil fiable. Car si les quotas sont rares ou peu respectés dans le domaine du handicap, ils ont intégré d'autres luttes. Notamment celle pour l'égalité hommes-femmes. Avec un certain succès, selon Pascale Vielle, professeure de droit à l'UCLouvain. " Le plus connu est celui des femmes en politique sur les listes électorales. Il ne dérange plus personne aujourd'hui, mais avait fait pas mal de remous quand il a été mis en place. D'ailleurs, au début, les partis politiques mettaient les candidates en queue de liste. Après on a exigé qu'il y ait deux personnes sur trois du même sexe dans les trois premières places, et comme ça ne marchait toujours pas, on a fini par passer à l'alternance un homme-une femme. On ne peut pas dire que le quota était très sévère. "

Un entre-soi d'hommes blancs

Aujourd'hui, il est indéniable que la mise en place de quotas obligatoires a provoqué l'arrivée en nombre de femmes dans la vie politique belge. " Quand j'étais petite, il n'y avait qu'Antoinette Spaak. Je n'avais pas de modèle et je ne me représentais pas cette carrière comme ouverte à moi. Alors qu'aujourd'hui, même si ça reste plus compliqué pour les femmes que pour les hommes de monter et de rester, toutes les jeunes femmes peuvent se dire qu'elles ont la possibilité de se lancer en politique. "

Le marché a également dû s'y faire. Depuis 2011, la loi oblige les boîtes belges cotées en Bourse à présenter au moins un tiers de femmes dans leur conseil d'administration. Une étude parue en juin dernier et réalisée par la plateforme Jump révélait que si la mesure avait fait passer le taux de femmes dans les CA de 8,2 % en 2008 à 33,9 % en 2023, les entreprises du Bel 20 respectaient le quota a minima. Pourtant, comme l'explique Pascale Vielle, la compétence est également répartie à travers toutes les couches de la population. " Quand on a une hégémonie qui ne représente qu'une seule catégorie de la société, on finit par ne plus recruter l'excellence. On commence très vite à ne recruter que des hommes blancs en bonne santé, parfois moins compétents. " Une sorte

Moustique

16.12.2023



WEB MEDIA
JUMP FORUM
Ref: 45707 / 4713468



de processus de cooptation, qui pousse les dirigeants à ne s'entourer que de ceux qui leur ressemblent. Face à ce constat, les quotas semblent représenter un premier pas essentiel, non seulement pour davantage d'inclusivité, mais aussi pour plus d'excellence. " Les quotas permettent de transformer la proportion de populations moins représentées dans les différentes sphères, et donc aider à transformer la représentation qu'on a de ces groupes ", ajoute celle qui a été la première directrice de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

À compétence égale

Les quotas sont-ils efficaces? Ils semblent avoir fait leurs preuves face aux questions de genre. Mais ils restent sous-exploités, voire niés, pour d'autres discriminations. C'est ce qu'explique le service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances Unia, par la voix d'une de ses juristes, Sophie Vincent. " On considère que le quota peut se justifier, comme outil proactif, pour résorber une inégalité structurelle, et que pour cela, on peut mettre en place un traitement préférentiel en faveur des personnes issues de certains groupes, s'il répond aux conditions légales. " La dernière nuance est importante. Sophie Vincent rappelle qu'on ne peut pas octroyer une priorité absolue aux candidats du groupe cible, pour un poste en entreprise par exemple. " Imaginons un quota handicap, l'entreprise devra tout de même soumettre la personne qui postule à un certain nombre de tests, et elle devra satisfaire à ces tests. " Autrement dit, ce n'est qu'à compétence égale qu'un candidat en situation de handicap peut être préféré pour le poste. " Il ne s'agit pas de se dire qu'une personne handicapée a postulé, et de lui donner automatiquement le job. "

En attendant, Unia se dit favorable à la mise en place de quotas. Enfin, " de dispositifs d'actions positives". "Les quotas, ce sont les objectifs chiffrés, mais ils ne disent rien de la mesure qui va permettre d'atteindre ce nombre. Pour les personnes handicapées, les aménagements manquent encore. Et en matière de genre, il faut que l'entreprise mette aussi en place un environnement de travail épanouissant pour toutes et tous. C'est bien de mettre des quotas de femmes dans des métiers très masculins comme la police ou les pompiers, mais si en parallèle vous ne mettez pas de toilettes qui leur sont destinées, ou que vous laissez passer les blagues machos, les femmes ne vont pas rester. " Des enjeux qui se régleront peu à peu, selon Pascale Vielle, avec l'augmentation du nombre de femmes dans tous les secteurs. Mais pour cela, il faut dépasser le seuil de 30 % et viser la vraie parité. " Pourquoi ces 30 %? Ce n'est pas suffisant pour changer la donne. Pourquoi pas 50 %? Les femmes représentent plus de la moitié de la société. " Que dire alors des quotas entre 2 et 3 % pour les personnes en situation de handicap que l'on ne parvient même pas à atteindre, alors que 600.000 Belges ont une reconnaissance de handicap. Et que parmi eux, beaucoup sont détenteurs d'un diplôme et de compétences spécifiques.

Le rapport de Jump sorti en juin pointait ensuite un écueil important: le manque de contrôle. " La loi est une condition nécessaire mais pas suffisante. Pour qu'elle soit effective, il faut contrôler, sanctionner et communiquer sur les résultats ", insistait Isabella Lenarduzzi, l'une des autrices de l'étude. Un problème que confirme Sophie Vincent, d'Unia. " En matière de handicap, les seuls quotas qui existent se trouvent dans la fonction publique. Mais aucune mesure n'est là pour les faire respecter. Il n'y a ni sanction, ni contrainte, rien. " Sanction ou pas, l'égalité répond aujourd'hui à un autre enjeu, pour Pascale Vielle. " Si les entreprises ne cherchent pas la parité, cela deviendra mauvais pour leur image, avec le temps et les mentalités qui évoluent. Donc tôt ou tard, elles s'y mettront. " À voir si l'inclusion d'autres pans discriminés de la population pourra s'appuyer sur cette notion d'image. Sans quoi, ils auront aussi besoin de quotas.

Des quotas pour compter

En Belgique, aucun quota institutionnalisé n'existe dans l'espace culturel belge. Rien n'oblige donc les subsides à

Moustique

16.12.2023



WEB MEDIA

JUMP FORUM

Ref: 45707 / 4713468

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

se diriger davantage vers des artistes femmes, issues de l'immigration ou non valides. Pourtant, le cinéma, les séries et le théâtre semblent aujourd'hui offrir de nouveaux personnages. " C'est compliqué de mesurer l'impact du fait de voir plus de femmes ou de personnes non valides, explique Sarah Sepulchre, chargée de cours à l'UCLouvain sur les cultures médiatiques, les séries télé et l'analyse des médias. Mais ce qui est sûr, c'est que cela crée des role model. On a vu beaucoup plus de filles faire des études scientifiques après le succès du personnage de Scully dans X-Files. "

Les représentations sont essentielles, pour tout le monde. " Si on est invisibilisé dans les médias ou la culture, on finit par penser qu'on ne compte pas. Pour l'instant, les personnes non valides ont le sentiment de ne pas compter. On aurait bien besoin de représentations un peu plus diverses, y compris en termes d'origines. La population belge n'est pas toute blanche. " Sarah Sepulchre se dit favorable aux quotas, mais reconnaît qu'ils seraient difficiles à imposer à l'écran. " C'est une chose de compter les personnages, c'en est une autre d'avoir des personnages intéressants. Ce qu'il faut, c'est un monitoring constant pour avoir un bilan de la situation. Pour à terme arriver à une masse critique. Quand il y a un personnage non valide, c'est toujours avec les mêmes stéréotypes. En multipliant les personnages, on multiplie les représentations. "