

L'ÉTAT DU SEXISME

Enquête

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK



Avec le soutien financier de la Wallonie



celui de la Région de Bruxelles-Capitale



et la collaboration de





WAW

Women
At Work coalition

MISSION

Promouvoir l'égalité
professionnelle des femmes et
leur place dans l'ensemble de
l'économie

Avec le soutien financier de :
Financieel ondersteund door:



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes
Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be

Qui sommes-nous ?



Isabella LENARDUZZI

Fondatrice de JUMP
Coordinatrice WAW

Isabella.lenarduzzi@jump.eu.com



Salomé GERMAIN TRIGANO

Experte JUMP

salome.germain.trigano@jump.eu.com

The JUMP logo is a pink rounded rectangle containing the word "JUMP" in white, bold, sans-serif capital letters. Below the word, in smaller white capital letters, is the tagline "SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK".

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK



JUMP a pour ambition de créer une société plus équitable et inclusive en travaillant avec les entreprises et les institutions pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une juste représentation de la diversité

www.jump.eu



ASHOKA

Everyone A Changemaker™

JUMP est une entreprise sociale et sa fondatrice Isabella Lenarduzzi est certifiée Ashoka Fellow.

Les Ashoka Fellows sont des entrepreneurs sociaux reconnus pour leurs solutions innovantes aux problèmes sociaux et leur potentiel à changer les modèles de la société.

La mission de JUMP

Notre mission

est de contribuer à changer le monde et à changer les entreprises. Nous œuvrons pour une société plus juste et pour des entreprises plus inclusives.

JUMP place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son action

car nous pensons qu'en s'adressant à plus de 50% de la population, cette égalité est le levier le plus puissant pour construire les bases de l'inclusion et lutter contre toutes les autres inégalités.

Pour atteindre nos objectifs

nous partageons largement nos réflexions, nous offrons gratuitement de nombreuses études et outils et nous proposons un grand éventail de solutions aux organisations publiques et privées.



JUMP produit des ressources uniques et gratuites

Des enquêtes, des rapports, des bonnes pratiques, des vidéos, des affiches, ...

👉 www.jump.eu.com/ressources

Guides



2020
Libérez votre
entreprise du sexisme



2020
Bevrijd uw
onderneming
van seksisme



2020
How to build an
inclusive workplace



2023
Rethinking inclusion in
the new world of work



2023
Repenser l'inclusion
dans le nouveau monde
du travail



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

Etudes et enquêtes

Les études et enquêtes sociétales de JUMP analysent les femmes, les hommes et les pratiques des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de DEI.



2009
Concilier vie
professionnelle et suivi
scolaire des enfants



2010
L'entrepreneuriat
féminin en Belgique



2012
Women leaders
in the workplace



2013
Pioneering dads
reverse traditional roles



2016
Do men want equality
in the workplace



2016
Where do we stand
on sexism



2018
How to get more
women into
leadership roles?



2019
How can companies
embark women
in digital transformation



2025
L'état du sexisme
en 2024

Boîtes à outils

Nos boîtes à outils rassemblent nos webinaires, les présentations des sessions Hub et des articles sur les nombreuses dimensions de la DEI.

Sommaire : ce que nous couvrons

À retrouver en entier sur le site de JUMP

■ PÉRIMÈTRE ET OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE.....4

LES RÉSULTATS.....13

1. LA PERCEPTION DU SEXISME.....14

Évolution de la perception des discriminations de 2016 et 2024.....15

La perception du sexisme change avec l'âge..... 16

L'impact de #MeToo: la société a changé.....17

RÉSULTATS COMPARÉS (Belgique & France)...21

2. L'EXPÉRIENCE DU SEXISME.....25

A. Toutes les femmes sont victimes de sexisme, partout.....27

B. Le continuum entre les études et l'entreprise.....32

C. Focus sur le sexisme au travail.....39

D. L'impact du sexisme.....49

E. Le manque de soutien.....55

F. Le signalement du sexisme.....58

3. LES HOMMES FACE AU SEXISME.....63

A. Les éléments de la prise de conscience des hommes.....66

B. La compréhension des différentes formes de sexisme.....72

C. La perception de soi en tant qu'auteur.....77

D. Comment réagissent les hommes.....81
quand ils sont témoins ?

4. L'ÉVALUATION DES MESURES EN ENTREPRISE.....87

LES RECOMMANDATIONS.....91

Nommer, mesurer, changer !.....92

■ L'OFFRE DE JUMP.....99

*L'enquête complète est disponible ainsi qu'un
résumé exécutif de 10 pages.*

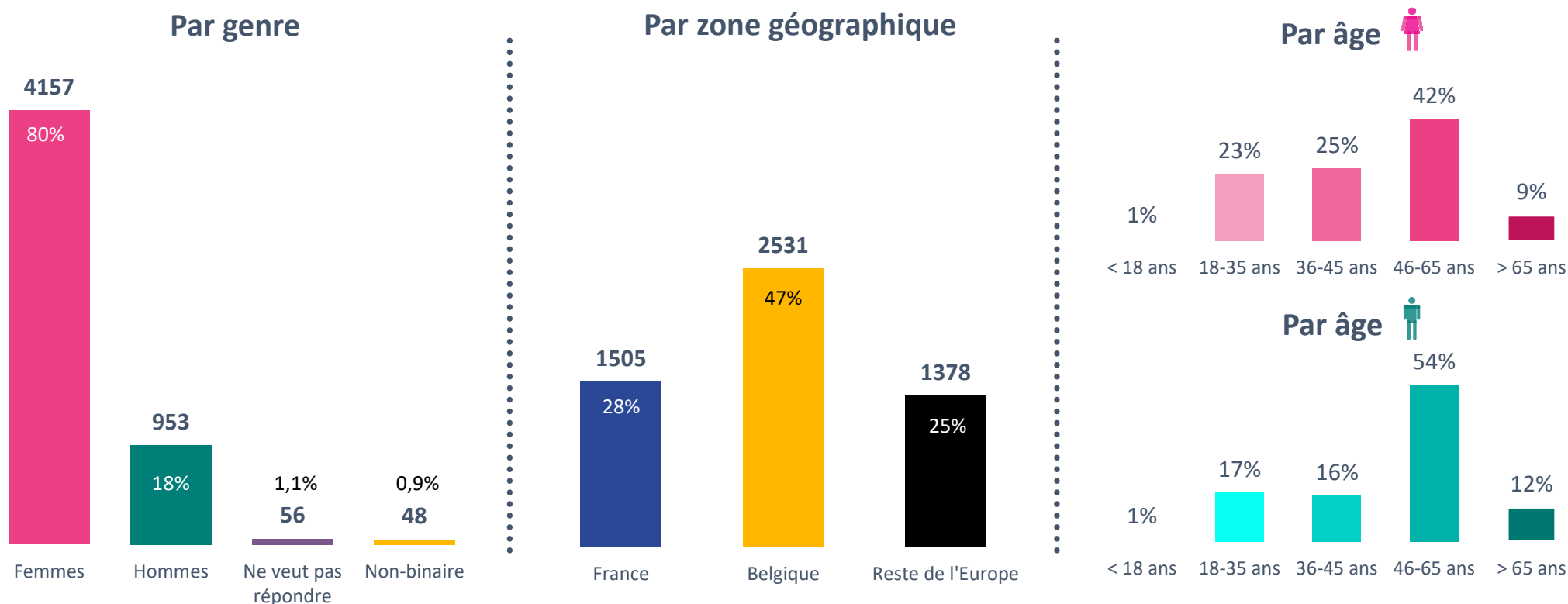
*Disponible en français, en anglais et en
néerlandais.*

👉 www.jump.eu.com/resources/sexism

Nombre de personnes ayant répondu : 5.214

Nombre de témoignages écrits : 3 976

> 70% de taux d'achèvement mais près de 90% des réponses ont pu être prises en considération pour réaliser les statistiques



Résultats par pays : Nous avons effectué plusieurs régressions statistiques afin de vérifier si les résultats différaient significativement selon les pays (lorsque le nombre de réponses le permettait). Aucune différence notable n'a été observée, hormis la **perception du sexisme comme "très grave" en France** où elle est plus élevée (+9 points chez les femmes et +12 chez les hommes).

On observe également **une meilleure capacité des Françaises à identifier et à réagir** face au sexisme, probablement sous l'effet de l'ampleur du mouvement #MeToo grâce à la force de la société civile féministe et grâce aux législations qui ont suivi, en particulier contre les violences sexistes et sexuelles reprises avec clarté et mesures appropriées dans le Code du Travail. Faisant de la France le seul pays en Europe ayant un arsenal aussi complet.

Les hommes représentent 20% des répondant·es

Riches de notre expérience de 2016, JUMP a proposé un questionnaire différent aux hommes par rapport aux femmes (les personnes non-binaires avaient accès au questionnaire des femmes) de façon à recueillir les témoignages du vécu des femmes et la perception des hommes.

Pourquoi avoir un questionnaire différent pour les femmes et pour les hommes

Il n'y a pas de sexisme anti-hommes au même titre qu'il n'existe pas de racisme anti-blancs. Les hommes peuvent être victimes de sexisme individuellement. Il s'agit la plupart du temps d'une critique de leur attitude ou de leur choix quand ils ne correspondent pas aux codes virils attendus ou quand il s'agit de commenter leurs aptitudes dans la sphère du foyer, des enfants ou des relations sociales.

Le sexisme que les hommes peuvent subir individuellement sont des effets secondaires d'un **système qui infériorise ce qui est féminin** et qui attribue des rôles différents aux femmes et aux hommes.

LE SEXISME SUBI PAR LES FEMMES EST INDIVIDUEL ET COLLECTIF. IL STRUCTURE LA HIÉRARCHIE DES SEXES

3.976 témoignages reçus!

Chaque mot a été lu, chaque témoignage a compté

Ces expériences de vie sont au cœur de notre enquête et nous rappellent l'importance de continuer à écouter, analyser et agir

- Nous avons reçu **3.976 commentaires** dans **7 langues**, mêlant récits personnels et messages de gratitude. Beaucoup de répondantes ont souligné **l'impact thérapeutique** de cette enquête et son rôle dans la prise de conscience du sexisme au quotidien.
- Les femmes se sont senties en **confiance** au fur et à mesure qu'elles lisaient les questions. Cet environnement sécurisant leur a donné l'envie et l'espace pour se confier. JUMP est particulièrement fier de cela.

« Bravo pour cette démarche ! **Cela nous donne une voix**, et c'est indispensable. »

« Merci de m'avoir permis de **réfléchir à mes propres expériences** et de les partager. »

« Les témoignages des étudiantes sont souvent mis de côté. S'il vous plaît, **écoutez-nous !** Nous avons aussi des choses à dire. »

« Merci pour votre enquête, elle a une **portée thérapeutique** pour celles qui s'expriment. »

« Cette enquête m'a fait réaliser combien le sexisme est ancré dans notre quotidien. Merci pour cette **prise de conscience**. »

La pyramide des violences sexistes et sexuelles

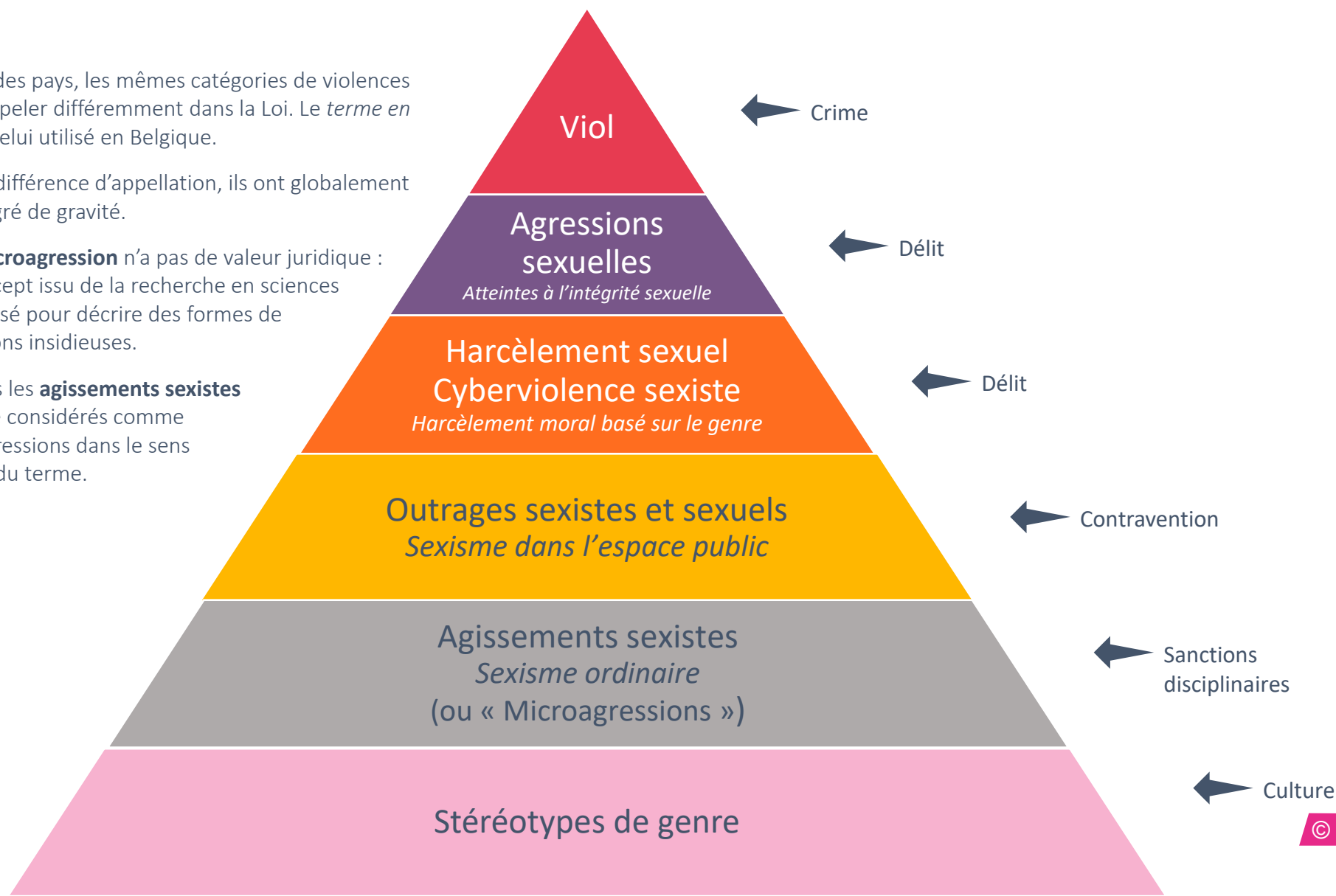
Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Haut Conseil à l'Egalité (France)

En fonction des pays, les mêmes catégories de violences peuvent s'appeler différemment dans la Loi. Le *terme en italique* est celui utilisé en Belgique.

Malgré leur différence d'appellation, ils ont globalement le même degré de gravité.

Le terme **microagression** n'a pas de valeur juridique : c'est un concept issu de la recherche en sciences sociales, utilisé pour décrire des formes de discriminations insidieuses.

Presque tous les **agissements sexistes** peuvent être considérés comme des microagressions dans le sens scientifique du terme.



LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL : « L'INFINIMENT PETIT DE LA DOMINATION »

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe (...) qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les inférioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Haut Conseil à l'Egalité (France)

LE SEXISME HOSTILE

Injures
sexistes

Propos
irrespectueux

Comportements
discriminants

LE SEXISME SUBTIL

Humour
sexiste

Répartition des
tâches genrées

Mansplaining*

Maninterrupting*

Bropropriating*

LE SEXISME BIENVEILLANT

« Ma cocotte,
Miss, Ma belle... »

Normes
de féminité

Galanterie
appuyée

Maternité
performative

Vision
essentialiste

***Mansplaining :** lorsqu'un homme explique à une femme quelque chose de manière condescendante ou paternaliste, souvent sur un sujet qu'elle maîtrise déjà, en supposant qu'elle en sait moins que lui.

***Maninterrupting :** lorsqu'un homme interrompt une femme de manière répétée ou injustifiée, surtout en réunion ou en discussion.

***Bropropriating (ou bropropriation) :** lorsqu'un homme s'approprie l'idée exprimée par une femme, en la répétant ou en la reformulant, et reçoit le crédit ou la reconnaissance à sa place.

LES RÉSULTATS

L'enquête complète est disponible ainsi qu'un résumé exécutif de 10 pages.

Disponible en français, en anglais et en néerlandais.

👉 www.jump.eu.com/resources/sexism

© JUMP

La réutilisation est autorisée à condition que la source soit mentionnée, que le sens original ne soit pas altéré et que JUMP ne soit pas tenu responsable des éventuels préjudices liés à cette utilisation. Merci de mentionner sur toute reproduction : « Ressources partagées par JUMP, Solutions for Equity at Work ».

La perception du sexisme

1

« **#MeToo** a permis une **meilleure compréhension** du sexisme. »

« Ce qui était de la courtoisie ou de la **galanterie** est devenu du sexisme. »



« Le sexisme est en tout cas moins **accepté socialement** et on trouve **quelques alliés**. »

« Comme partout, je vois une **polarisation** entre les endroits qui ne tolèrent plus et les endroits où tout est permis. »



« J'ai le sentiment qu'il y a toujours autant de sexisme car il s'exprime de **façon beaucoup plus violente**. Mais je sais aussi qu'il y a plein d'hommes et de femmes qui se saisissent du sujet pour savoir comment **se comporter, réagir, etc.** »

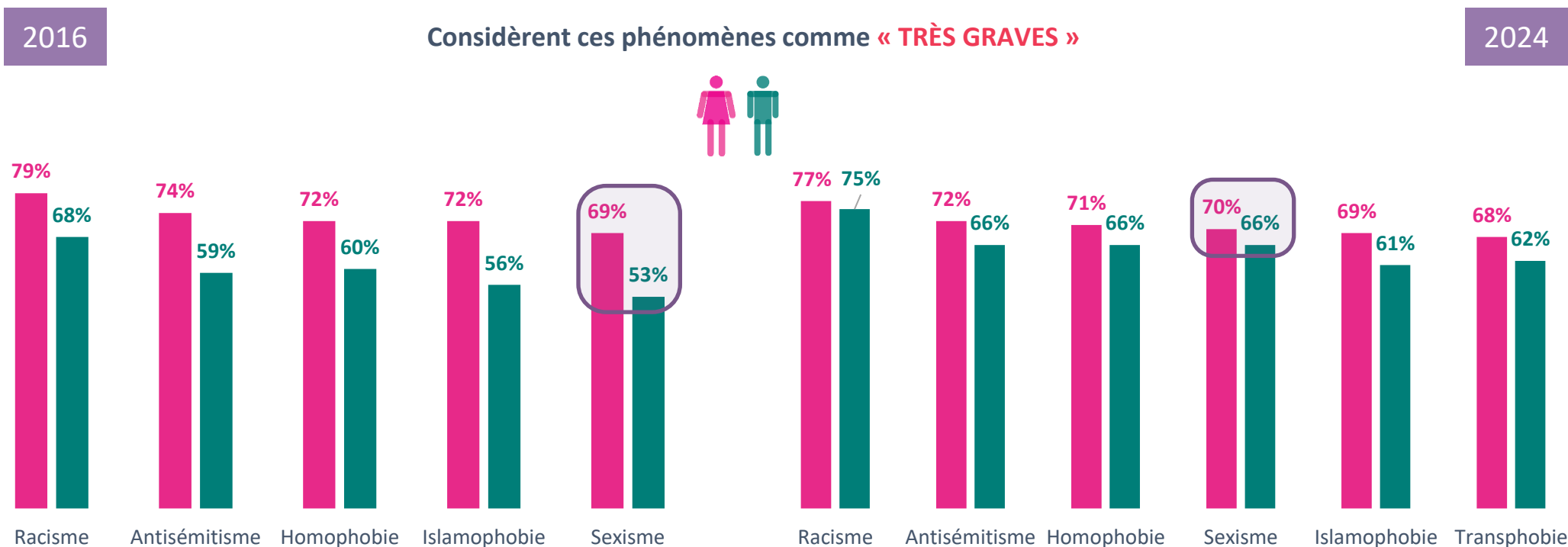


Encadré rose =
commentaire de femmes

Encadré vert =
commentaire d'hommes

Évolution de la perception des discriminations de 2016 et 2024

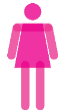
Le racisme reste le phénomène perçu comme le plus grave



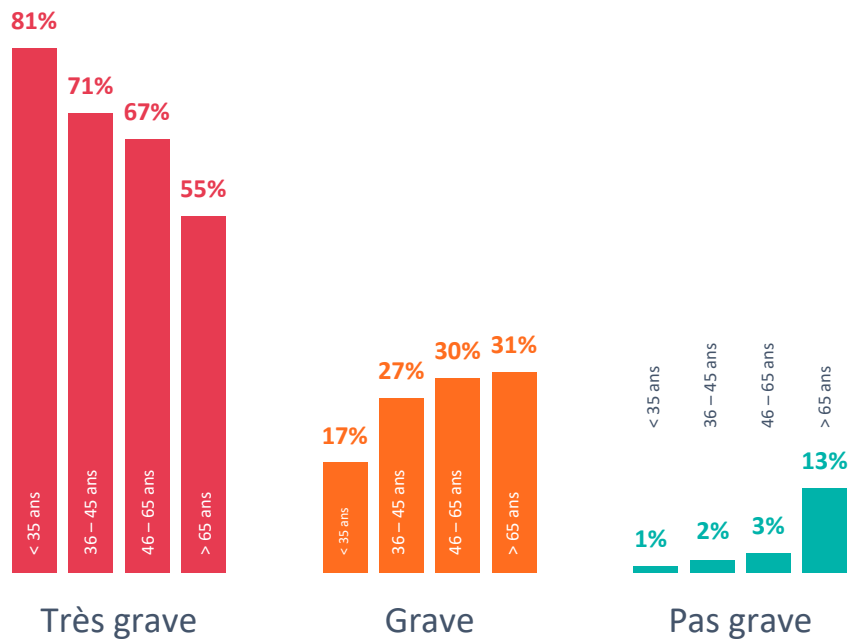
- L'évolution de la perception masculine du sexisme comme étant très grave a augmenté de 13 points (53% en 2016, 66% en 2024)
- Le racisme reste la discrimination considérée comme la plus grave auprès de tout le monde
- Les femmes restent plus sensibles à toutes les discriminations que les hommes même si la différence de perception s'est estompée entre 2016 et 2024
- Les personnes étant fortement sensibles à une discrimination le sont aussi à toutes les autres, et vice versa

La perception du sexisme change avec l'âge

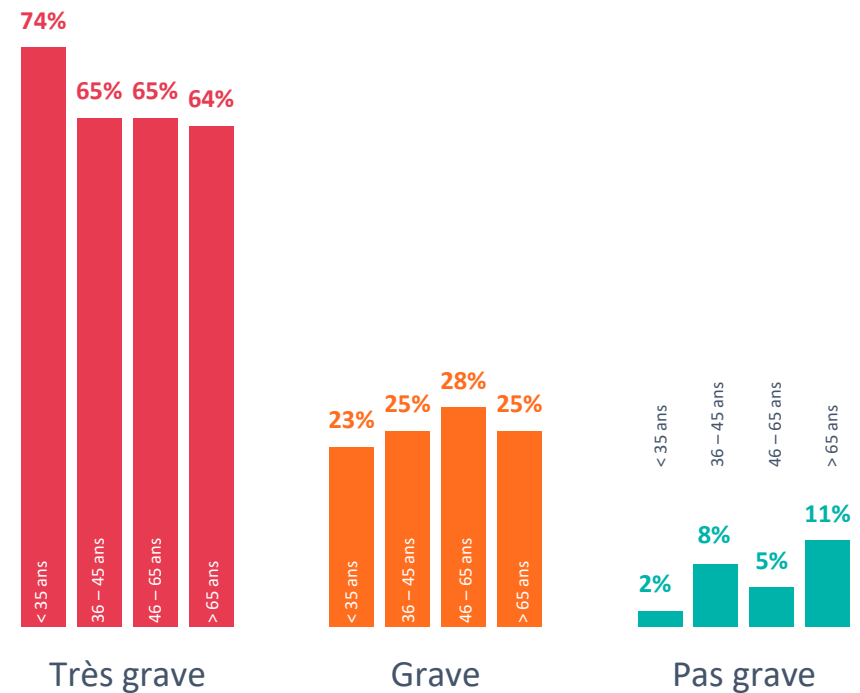
Plus on est jeune et moins on tolère. Surtout pour les femmes.



Perception de la gravité du sexisme selon l'âge



Perception de la gravité du sexisme selon l'âge

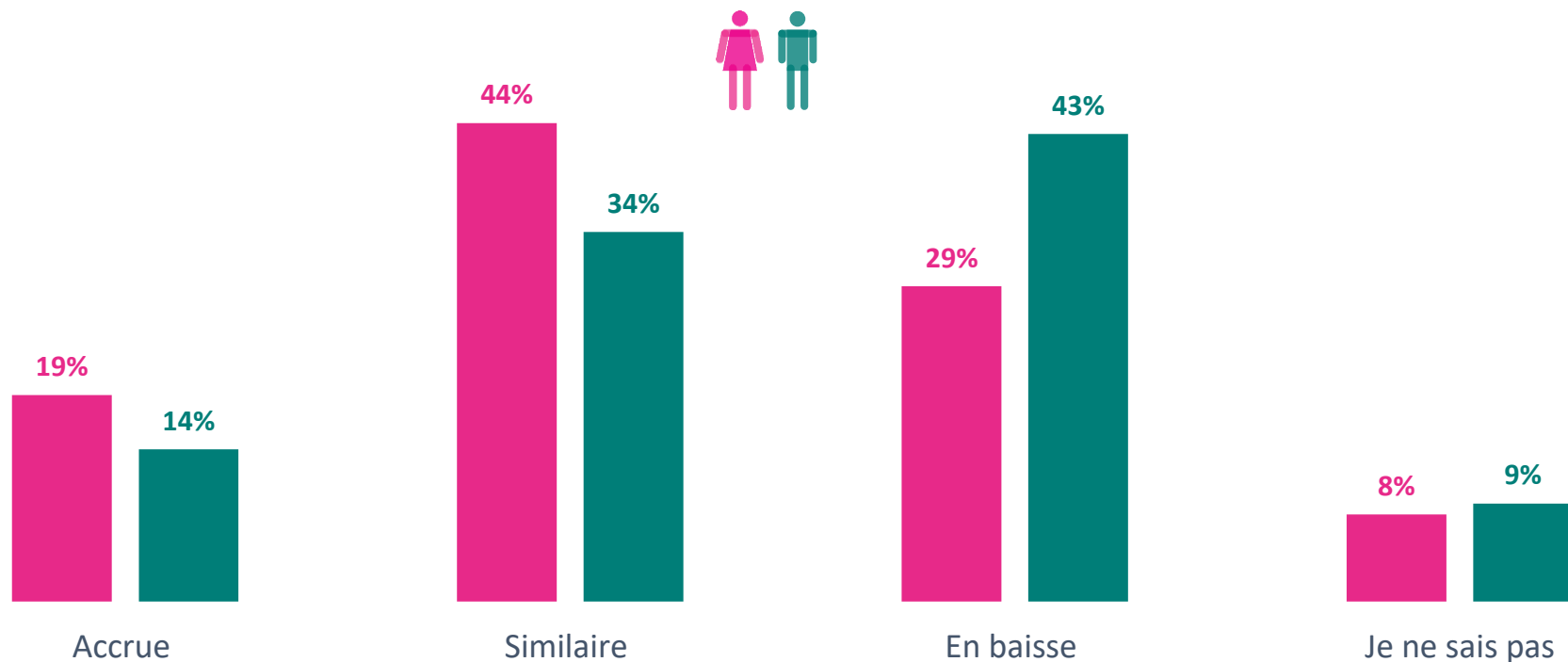


La perception du sexisme en tant que phénomène « **très grave** » diminue de manière bien plus significative chez les femmes avec l'âge (81% pour les moins de 35 ans, pour finir à 55% chez les plus de 65 ans) que chez les hommes (74% pour les moins de 35 ans, pour finir à 64% chez les plus de 65 ans). Cette tolérance au sexisme en fonction de l'âge était déjà présente dans notre enquête de 2016. Elle indique que les femmes ont intégré ces violences comme étant « normales » pendant des générations.

L'impact de #MeToo - la société a changé

63 % des femmes estiment que la fréquence du sexisme est similaire ou en hausse
43 % des hommes pensent que le sexisme est en baisse

La fréquence du sexisme depuis 10 ans : en hausse, en baisse ou similaire ?



« Je ne laisse plus rien passer **quitte à m'embrouiller** avec tout le monde. »

« Je me sens personnellement **plus forte et légitime** pour refuser les comportements sexistes. »

« J'ai appris que **céder n'était pas consentir**. »

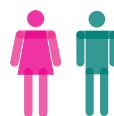
L'impact de #MeToo ...

9 personnes sur 10 décèlent mieux le sexisme

8 sur 10 estiment réagir différemment

9 femmes sur 10 et 8 hommes sur 10 demandent plus d'actions

Avez-vous le sentiment de mieux
décèler le sexisme qu'il y a 10 ans ?



Oui



Réagissez-vous au sexisme
différemment qu'il y a 10 ans ?

Oui



Pensez-vous que des outils spécifiques doivent
être mis en place contre le sexisme ?

Oui



Oui



L'expérience des femmes

2

« Des **posters de femmes nues** étaient affichées dans le vestiaire des techniciens, près de la salle de réunion. »

« **Tu mettras ta belle jupe** pour aller voir les clients demain ? »

« Un collègue a fait **un montage pornographique** avec ma photo et l'a diffusé. »

« Mes collègues regardent **des photos pornographiques** ensemble au bureau. »

« On m'a assigné à des tâches de **'prise de notes'** ou d'organisation d'événements, car j'étais la seule femme dans l'équipe. »

« Pendant une explication technique, le professeur s'est uniquement adressé à mon collègue masculin, alors que **c'était mon projet**. »

« On m'a demandé d'organiser **le séminaire d'entreprise** alors que je suis responsable de la paie. »

« Quand je suis intervenue en réunion, mon supérieur a paraphrasé mon intervention **comme si je n'étais pas crédible**. »



A Toutes les femmes subissent du sexisme, partout *Tous les hommes le savent*

98% des répondantes disent avoir **SUBI** du sexisme au moins une fois

97% des répondants disent en avoir été
TÉMOINS

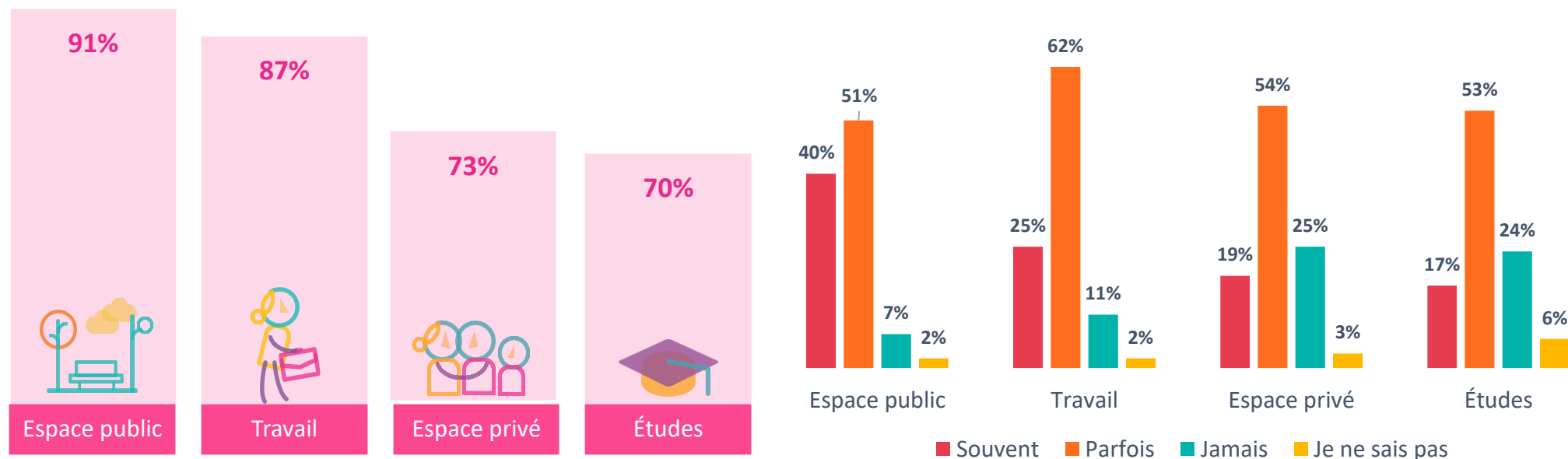
Où les femmes subissent-elles du sexisme ?

98% des répondantes disent avoir **SUBI** du sexisme au moins une fois

97% des répondants disent en avoir été **TÉMOINS**

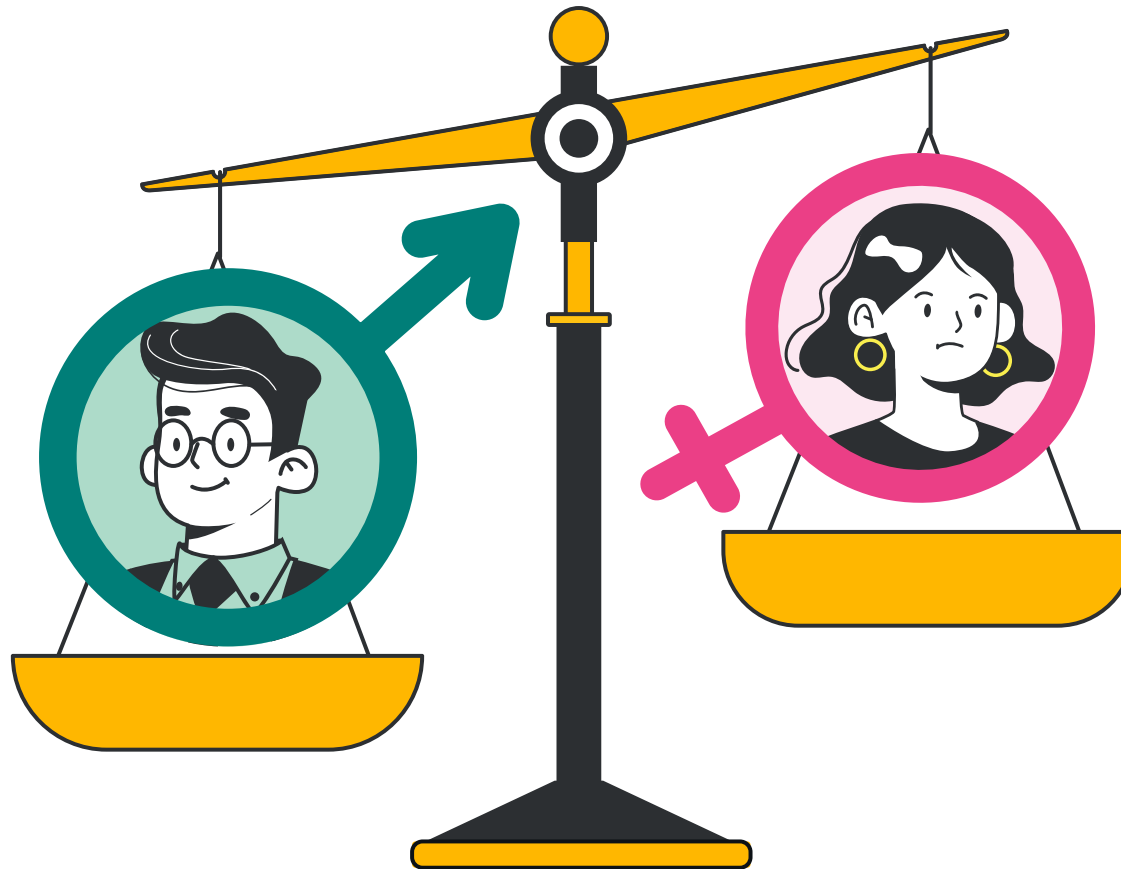
Le sexisme est une réalité universelle, largement vécue et observée

 Où avez-vous déjà été **VICTIME** de comportements sexistes ?
Fréquence des « parfois et souvent » chez les femmes



B Focus sur le sexisme au travail

L'insécurité psychologique et physique des femmes au travail

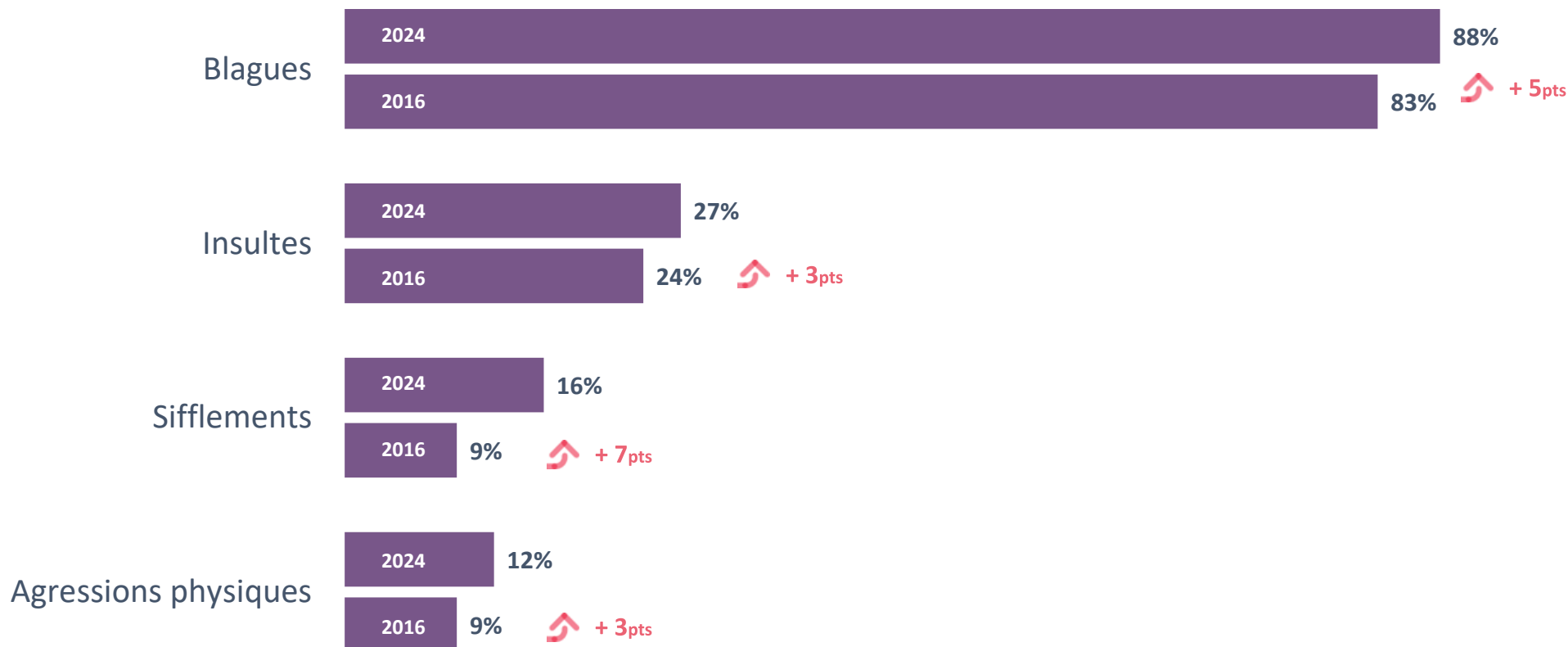




Travail

Toutes les formes de sexisme sont en hausse

Comparaison 2016 – 2024 Plusieurs réponses possibles

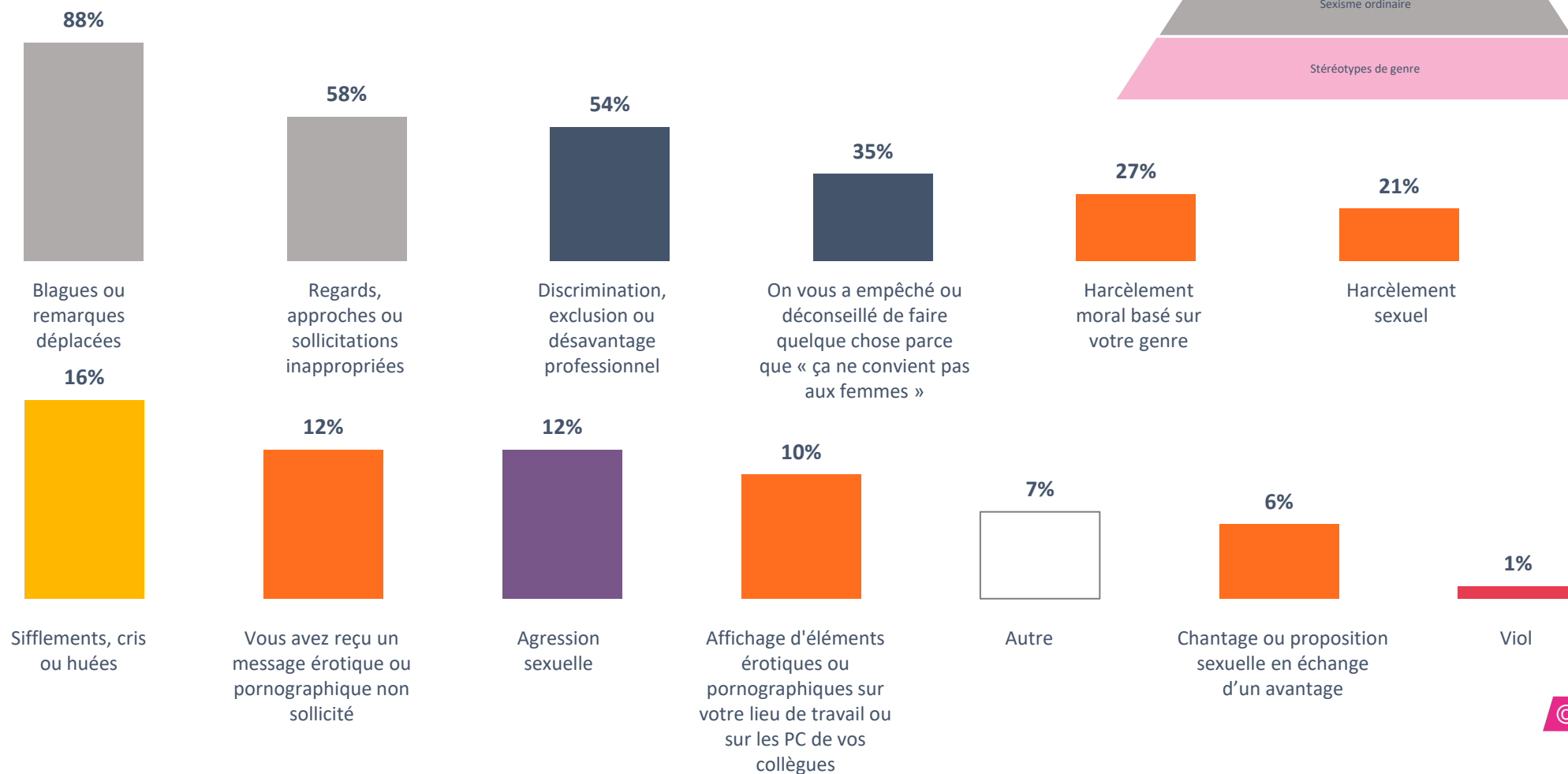
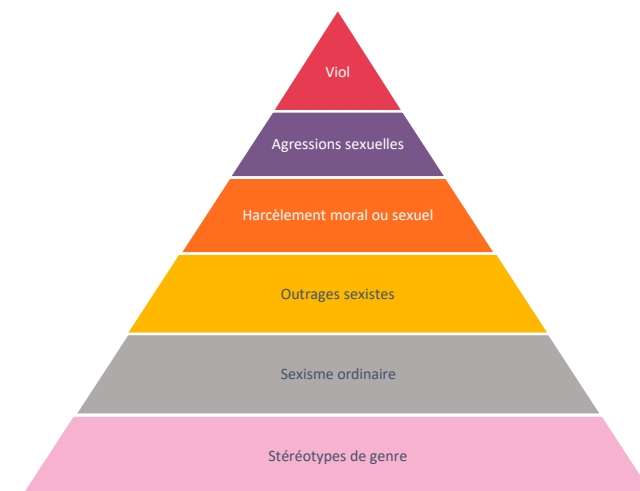




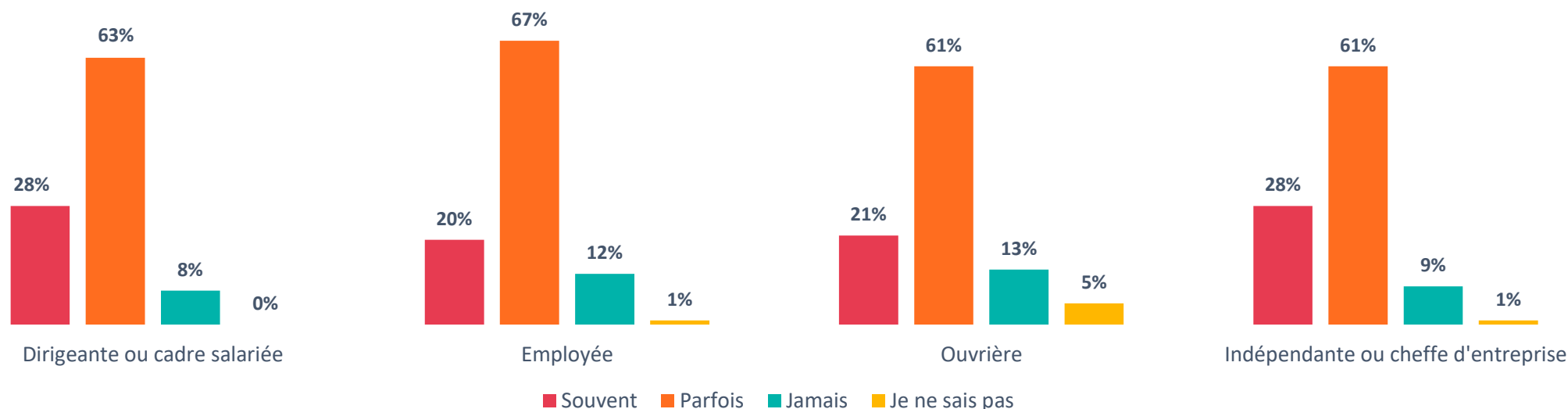
Travail

Les violences sexistes ou sexuelles vécues au travail

Analyse 2024 *Plusieurs réponses possibles*



Le sexisme touche toutes les femmes, quel que soit leur statut ou position hiérarchique dans l'entreprise



« C'est surprenant qu'une femme tienne si bien une équipe de projet aussi exigeante ! » « Tu ne crois pas que **ce gros projet serait mieux traité par un homme ?** »

« Un client m'a appelée '**ma petite chérie**' et a refusé de traiter avec moi tant qu'un homme ne venait pas prendre le relais. »

« On m'a dit que je ne devrais pas postuler à une promotion car **les tâches seraient « trop lourdes » pour une femme**. »

« (Lors d'une demande de prêt), le banquier **a refusé de m'écouter** tant que mon collègue masculin n'arrivait pas pour pitcher avec moi. »

Le sexisme est renforcé pour les femmes en situation de précarité mais aussi pour celles qui défient le pouvoir

OIT 2022 : les personnes occupant des emplois précaires ou peu qualifiés sont les plus exposées aux violences sexistes et les moins enclines à signaler,.

« The reality Gap » Shape Talent 2024 (Suisse, Allemagne, Espagne, Suède) : **Les inégalités s'accroissent avec l'ancienneté**. Près d'une femme cadre ou dirigeante sur deux a tendance à se sentir dévalorisée lors des réunions.

IPSOS France 2023 : **49 % des femmes scientifiques** déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur. 65 % rapportent un impact négatif sur leur engagement dans la science et leur carrière.

C L'impact du sexisme

« Ça m'a **poursuivi toute ma vie.** »

« Un petit truc plus un petit truc...
ça finit par faire beaucoup !
On encaisse. »



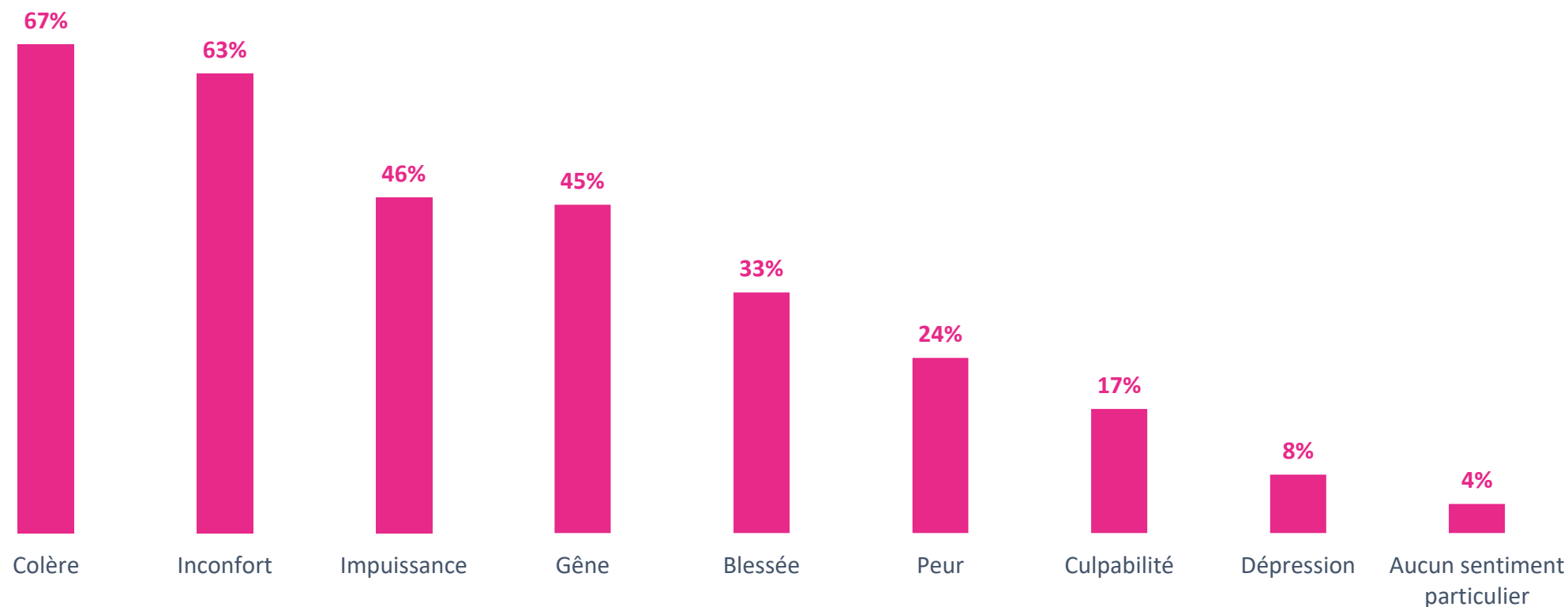
« **La colère et la thérapie**
sont les seules choses m'ayant
aidé à me sortir de là. »

« Ca fait des années, et **j'en fait**
encore des cauchemars. »

L'impact psychologique du sexisme

Quels étaient vos sentiments les plus fréquents lorsque vous avez subi du sexisme ?

(Plusieurs réponses possibles)



« Des années après une agression, **je ressens encore de la culpabilité.** »

« J'ai une **méfiance généralisée envers les hommes**, à cause de mes expériences passées. »

« Quand j'étais jeune, je restais **silencieuse par peur.** Aujourd'hui, je réponds avec colère. »

Le sexisme attaque la santé des femmes

*Les discriminations ont des répercussions délétères et durables sur la santé psychique et physique des femmes.
Le sexisme doit être reconnu comme un risque professionnel à part entière.*

2x

souffrance psychique au travail plus élevée chez les femmes
(Santé Publique France, 2019)

60%

des malades de longue durée en Belgique sont des femmes.
80% chez les plus de 55 ans

70%

des incapacités de plus de 6 mois (burn-out, troubles anxieux) concernent des femmes en Belgique

+345%

d'augmentation de l'invalidité des femmes en Belgique entre 1996 et 2022 contre 71% pour les hommes

Exposition répétée & cumulative

- Des environnements **dévalorisants, hostiles, discriminants** tout au long de la carrière
- **Sexisme ordinaire** = **stress durable et épuisement**
- Troubles du sommeil, dépression, fatigue chronique, douleurs

La charge allostatique du sexisme

- **Usure physiologique et psychologique** liée à l'exposition répétée aux violences sexistes et microagressions
- Stress constant → **système de stress activé en permanence**
- C'est le **coût biologique de s'adapter tout le temps**

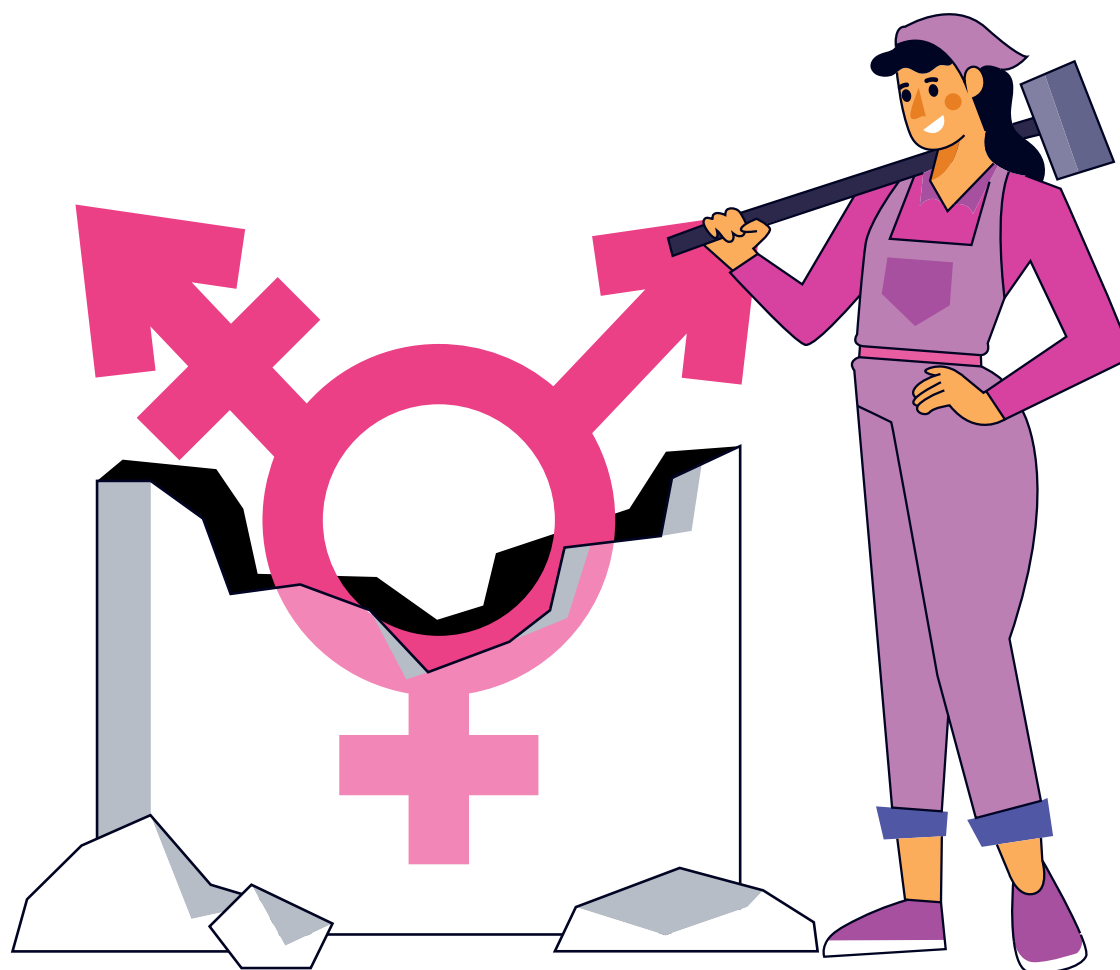
Les cicatrices au cerveau (étude PNAS)

- **7.876 IRM**, 29 pays, 18-40 ans
- Sexisme et violences sur les femmes → **amincissement de l'hémisphère droit** (régulation émotionnelle) → dépression, stress post-traumatique
- Pays + égalitaires (Finlande, Suède) : **aucune différence** femmes/hommes
- Pays + inégalitaires (Inde, Turquie, Brésil) : **cicatrices cérébrales** chez les femmes

Impact sur les organisations : absentéisme longue durée, perte de talents, productivité affectée. Le sexisme est traité comme un problème relationnel, non comme un risque professionnel.

Le reconnaître comme risque professionnel à part entière = prérequis indispensable ; sinon on traite les conséquences (burn-out, absences) sans s'attaquer aux causes.

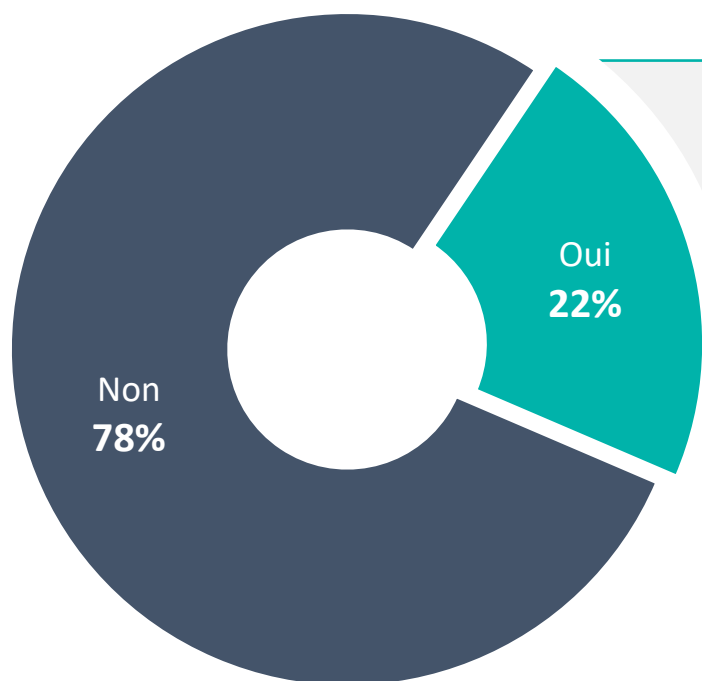
F Le signalement du sexisme



Plus de $\frac{3}{4}$ de femmes ne signalent pas

Et quand elles le font, $\frac{2}{3}$ ne sont pas protégées

Avez-vous déjà signalé un comportement sexiste auprès des autorités ?



Si oui, estimez-vous que ce signalement vous a protégé ou a eu des conséquences positives concrètes ?

9% Oui, tout à fait

23% Oui, partiellement

20% Non, au contraire

48% Non, pas vraiment

« Une cliente a reçu **des messages de menaces** après avoir dénoncé le sexisme dans son entreprise. »

« **Autant changer d'entreprise.** Le temps que mon boss réagisse... »

Les hommes face au sexisme

3

« J'ai toujours du mal à ne pas dire **aux jeunes filles très peu vêtues** que je ne m'habillerais pas comme ça à leur place. »

« **Je tourne très souvent la tête** pour suivre du regard les femmes dont j'apprécie la silhouette. A part cela, je crois profondément à l'égalité. »

« Honnêtement, **je ne sais plus comment me comporter avec les femmes.** »

« A l'école (il y a 40 ans), **j'ai toléré voire participé** dans mon adolescence à des attitudes ou des jeux sexistes. »

« Dans le cadre familial, disons que **je suis parfois resté à table**, entre hommes, quand les femmes débarrassaient celle-ci (il y a des années). »

« Parfois, certaines femmes semblent apprécier le sexisme. **Même si ce n'est qu'une façade**, cela rend toute réaction extérieure inutile. »

« Beaucoup d'entre **elles exagèrent les faits** pour montrer à quel point l'homme est condescendant. »

« En tant qu'homme, j'ai aussi été confronté à **des attitudes machistes au travail**. Il ne faut pas oublier l'autre versant du problème. »

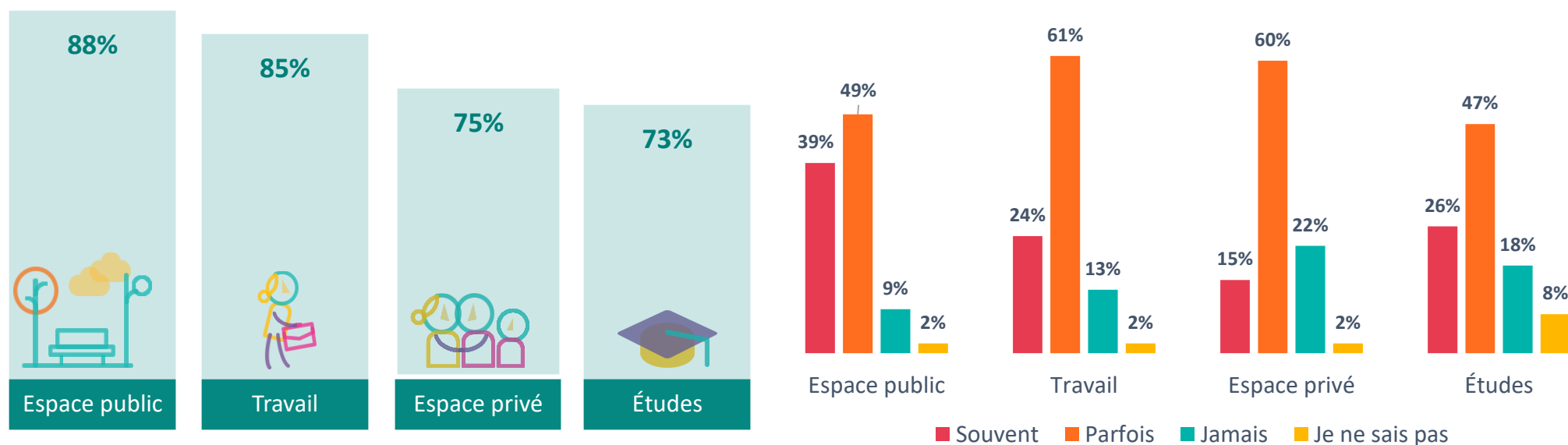
Où les hommes en sont-ils témoins ?

98% des répondantes disent avoir **SUBI** du sexisme au moins une fois

97% des répondants disent en avoir été **TÉMOINS**

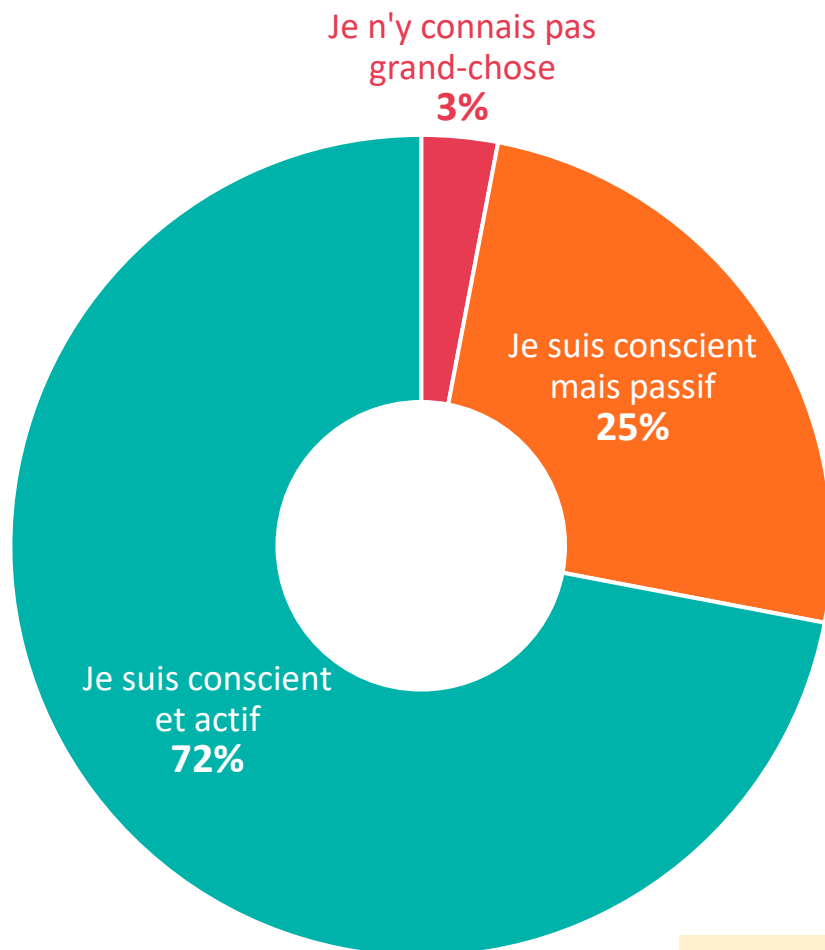
Le sexisme est une réalité universelle, largement vécue et observée

 Où avez-vous déjà été **TÉMOIN** de comportements sexistes ?
Fréquence des « parfois et souvent » chez les hommes



Presque $\frac{3}{4}$ des répondants déclarent combattre le sexisme

Comment percevez-vous
votre engagement contre le sexisme ?



« Avant, je ne connaissais rien.
Mais maintenant, **je suis enfin un mec bien.** »

« J'ai beaucoup appris et
maintenant, je sais réagir. »

« **Je réagis toujours** quand quelque chose
me semble inapproprié. »

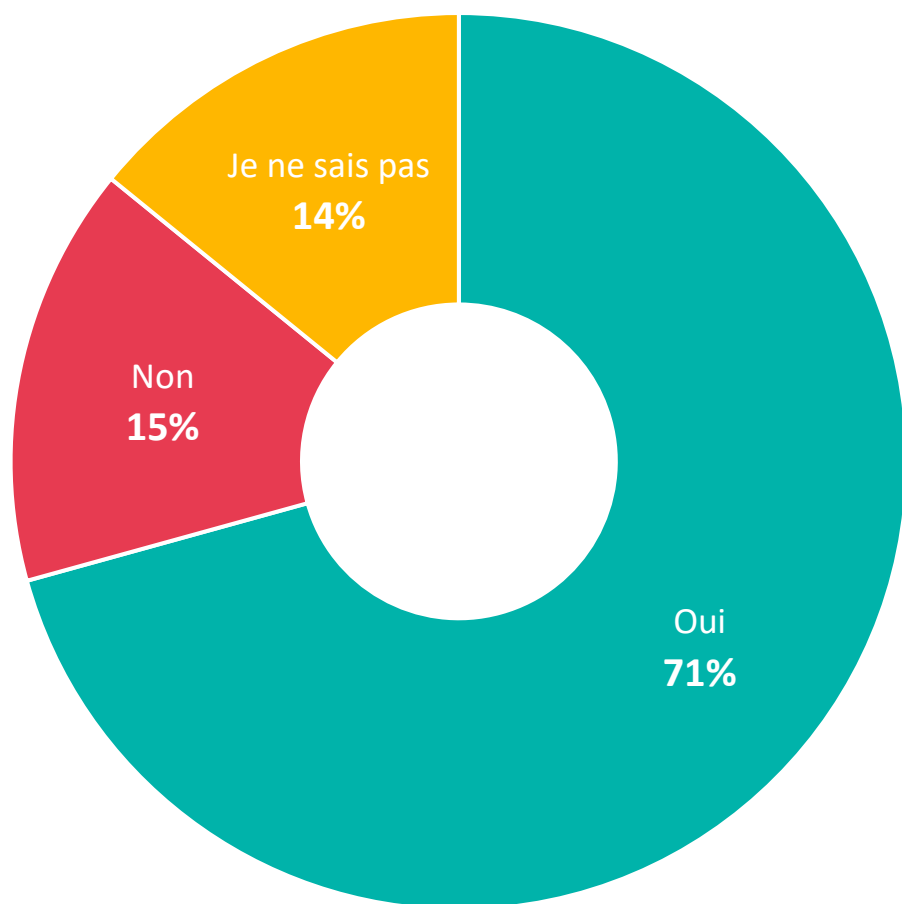
« Ca me paraît évident ! **On doit tous être engagé** et actif (en tant qu'homme) . »

Les hommes savent... mais ne se sentent pas concernés.

HCE 2024 – France: 82 % des hommes reconnaissent que les femmes ne sont pas traitées de manière égalitaire, mais seuls 38 % estiment avoir un rôle à jouer.

7 répondants sur 10 reconnaissent avoir déjà eu un comportement sexiste

À titre personnel, avez-vous pris conscience de certains comportements sexistes que vous auriez pu avoir auparavant ?



« Oui, je pense qu'il faut **se regarder droit dans un miroir**. »

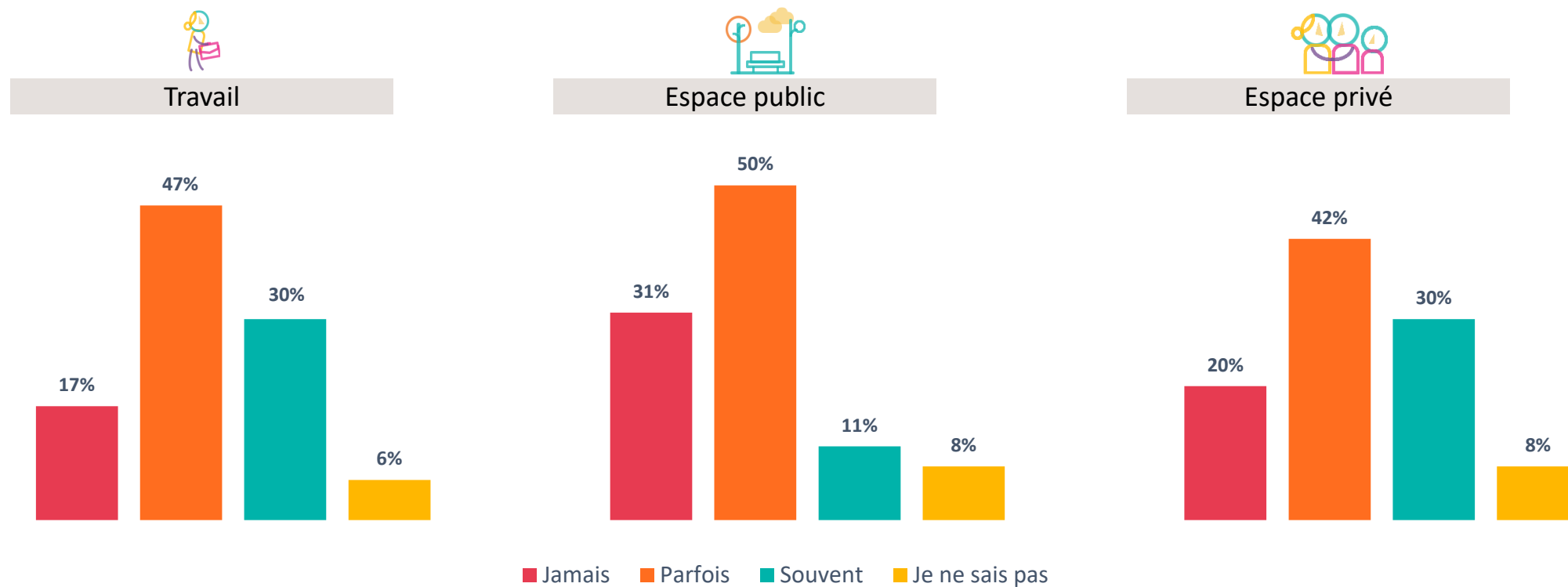
« J'ai vu que certains hommes ne se comportaient pas avec moi comme ils se comportent avec les femmes. **Ca m'a aidé à comprendre** que je devais aussi être sexiste. »

« J'ai pu être sexiste parfois mais j'imagine que ça a eu peu d'impact. C'était involontaire. »

Seul 1 homme sur 3 considère réagir régulièrement au sexisme au travail ou dans le privé

1 sur 5 ne réagit jamais - encore moins dans l'espace public

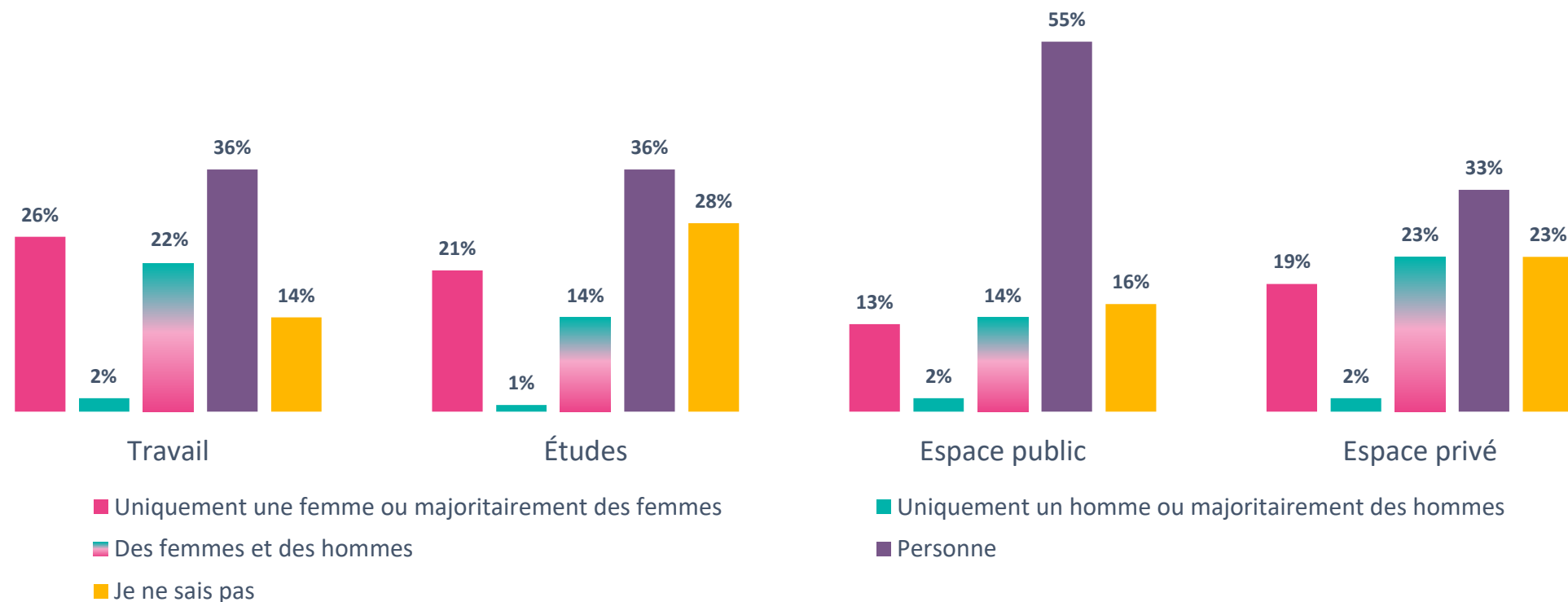
Si vous avez été témoin de sexisme,
avez-vous réagi pour y mettre fin ou pour protéger la victime ?



... à comparer avec la perception des femmes

Dans moins de 2% des cas, le soutien provient d'un homme seul ou de plusieurs hommes. Ce sont presque toujours des femmes qui aident les autres femmes.

Lors de cette/ces expériences, est-ce que quelqu'un vous a soutenue ou aidée ?



« Personne n'a bougé le petit doigt.
A part **une femme qui était tout
aussi terrorisée que moi.** »

« Les femmes essaient de réagir,
mais elles ne peuvent pas toujours.
Où sont les hommes ? »

« Je ne compte plus le nombre de fois où
les hommes ont baissé les yeux
(dans le métro) alors que j'avais besoin
de leur aide. »

Les raisons invoquées par les hommes pour ne pas avoir réagi

Plusieurs réponses possibles

- 37% Je ne sais pas quoi faire
- 28% Je n'ai pas eu envie de réagir / Je considère que ce n'était pas à moi de réagir
- 27% J'ai eu peur des répercussions
- 27% Autre
- 25% Je ne sais pas pourquoi je n'ai pas réagi
- 23% J'ai eu peur de mal faire

« **Peur de la violence**
en réaction. »

« Je n'avais pas conscience
du caractère sexiste
à l'époque des faits. »

« Je m'en suis souvent voulu après
coup de ne pas avoir réagi. Avec les
yeux d'aujourd'hui, **il aurait fallu
intervenir.** »

« **Ça me paraissait anodin.**
Il y avait une sorte d'alliance
implicite entre mecs. »

L'évaluation des mesures en entreprise

4



9 femmes sur 10 et 8 hommes sur 10 revendiquent plus d'actions

Pensez-vous que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme ?

Oui

2024

93%

2016

80%

↑ + 13pts



Oui

2024

80%

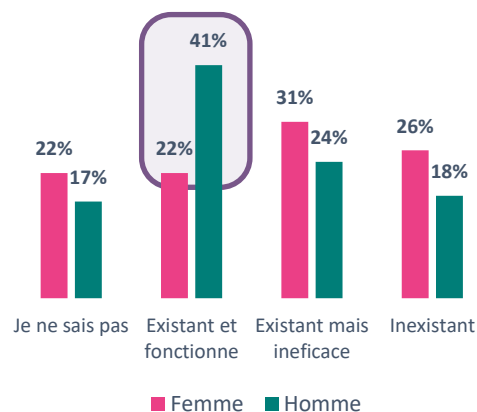
2016

73%

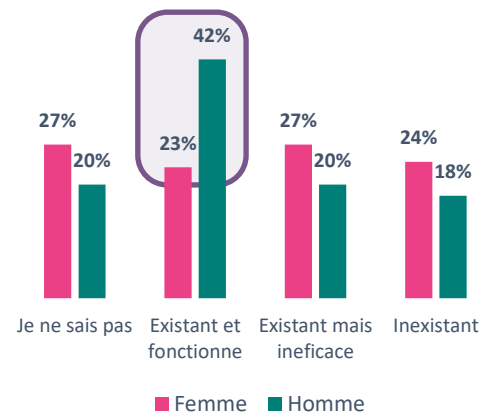
↑ + 7pts

L'angle mort des hommes : leur relative satisfaction des mesures prises en entreprise

Code moral ou éthique

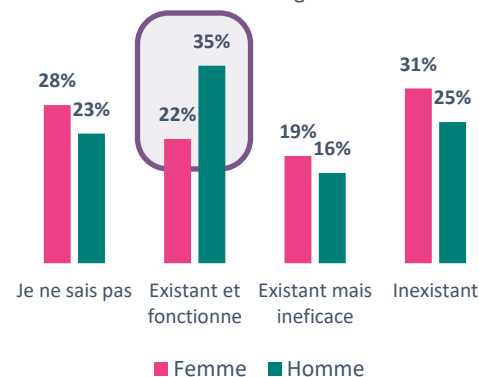


Procédure de signalement

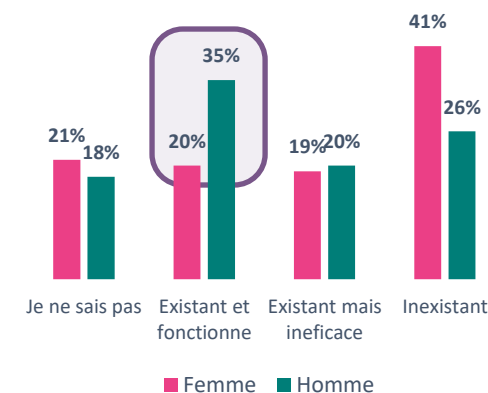


Outils de signalement

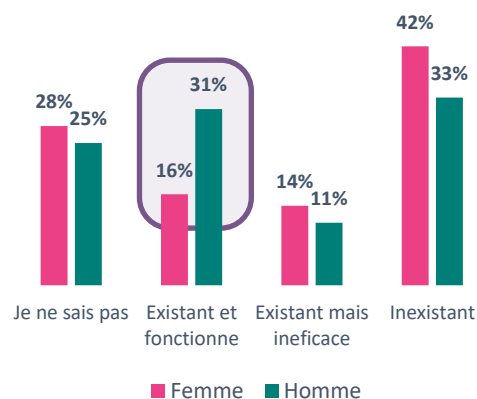
Numéro d'écoute, adresse mail ou site internet de signalement...



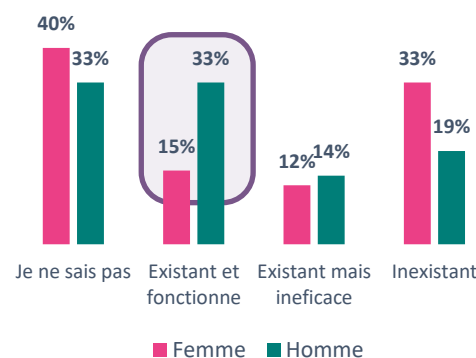
Campagne de sensibilisation



Formations spécifiques

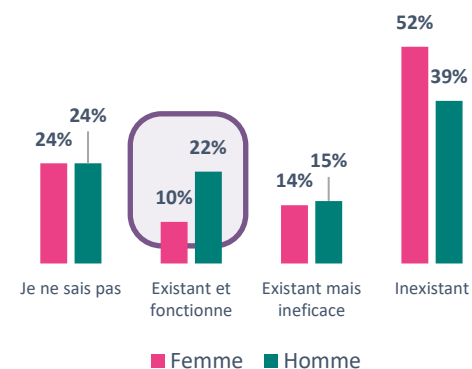


Accompagnement des victimes

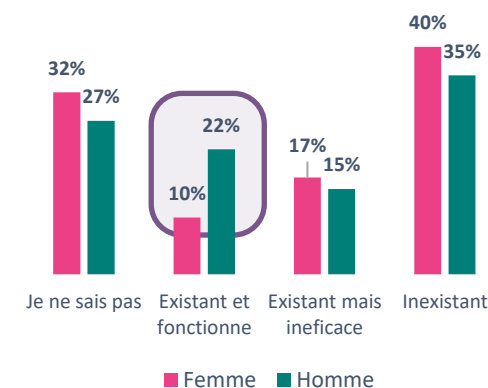


Sondage auprès du personnel

sur les comportements ou perceptions de discrimination avec une analyse genrée des résultats



Grille de sanctions



LES RECOMMANDATIONS

L'enquête complète est disponible ainsi qu'un résumé exécutif de 10 pages.

Disponible en français, en anglais et en néerlandais.

👉 www.jump.eu.com/resources/sexism

© JUMP

La réutilisation est autorisée à condition que la source soit mentionnée, que le sens original ne soit pas altéré et que JUMP ne soit pas tenu responsable des éventuels préjudices liés à cette utilisation. Merci de mentionner sur toute reproduction : « Ressources partagées par JUMP, Solutions for Equity at Work ».

Nommer, mesurer, changer !



5 piliers pour agir

NOMMER	MESURER	COMMUNIQUER	RESPONSABILISER	FORMER
• Utiliser la définition juste du sexisme : hiérarchie des sexes • Politiser le sexisme comme c'est le cas pour le racisme • L'exprimer clairement comme un délit, tout autant que le racisme • L'Europe doit prendre exemple sur la France : sexisme ordinaire dans le Code du Travail	• Résultats genrés dans toutes les enquêtes d'engagement ou de qualité de vie au travail • Oser les questions de discrimination pour sortir du déni • Mesurer régulièrement, communiquer les résultats et agir !	• Un message engagé de la direction contre le sexisme et une exigence d'exemplarité • Politiques claires de prévention, protection et sanctions • Tolérance zéro dans les règlements du travail, avec une grille de sanctions	• Les violences sexistes et sexuelles sont des risques de sécurité au travail • Un signalement ne doit pas être associé à une plainte à la police pour que l'entreprise prenne ses responsabilités • Chaque signalement doit faire l'objet d'une enquête rapidement • Protéger les victimes et l'organisation (santé, réputation, cohésion sociale)	• Former la direction avant tout, le management, le staff et les délégués du personnel • Médecine du travail, Services de prévention et protection : maîtriser les inégalités structurelles (sexisme, racisme, âgisme, ..) • Prendre l'exemple de la France qui oblige la nomination de personnes référentes pour le sexisme

« Mal nommer les choses c'est ajouter au malheur du monde » Albert Camus.

Les solutions JUMP pour libérer votre entreprise du sexisme

👉 www.jump.eu.com/ressources/sexism

Publication

- JUMP a publié un guide en français et néerlandais « **Libérez votre entreprise du sexisme** » pour aider les gestionnaires de talents et les dirigeant.es à lutter contre le sexisme dans leurs organisations.



Campagne d'affichage

- Notre campagne d'affiches de sensibilisation du personnel est à utiliser gratuitement au sein de votre organisation et est disponible en français, néerlandais, anglais et allemand. Chaque poster est personnalisable avec le logo de votre entreprise ou un message adapté.



Conférences & formations

- Conférence de sensibilisation** « Le sexisme au travail: identifier ses différentes formes, son impact et les moyens de le combattre »
- Formations pour les dirigeant.es et les managers** « Comment les biais de genre influencent la place des femmes dans votre organisation », « Le sexisme nuit à votre organisation : comment s'en débarrasser », « Identifier les différentes formes de sexisme et protéger votre environnement de travail », « Boîte à outils pour manager inclusif », ...
- Ateliers pour les employé-es et les équipes de terrain** « Comment faire face au sexisme », « Sommes-nous traité-es de manière égale et avec le même respect ? Que pouvons-nous faire pour améliorer la vie au travail ? », ...

Diagnostic & Conseil

- Élaborer un plan d'action contre les comportements inacceptables et un processus de signalement efficace
- Définir une charte de comportements inclusifs
- Sonder vos employé-es sur leur perception des opportunités de carrière et leur sensibilisation à la DEI afin de mesurer le niveau d'inclusivité de votre culture d'entreprise et d'élaborer un plan d'action adapté à vos besoins

