



SEXISME, BIENTÔT FINI ?

WHERE DO WE STAND ON SEXISM?

Une étude menée par JUMP

A study conducted by JUMP

JUMP

*Promoting gender equality,
advancing the economy*

Avec le soutien



Wallonie



invest-export
.brussels

JUMP

*Promoting gender equality,
advancing the economy*

JUMP is the leading social enterprise working with organisations and individuals to close the gap between women and men at work, achieve sustainable corporate performance and create a more equal society.

www.jump.eu.com

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

www.jump.eu.com

Enquête réalisée pendant l'été 2016 _____ Avec le soutien financier de la Wallonie
Survey led during summer 2016 _____ With the financial support of Wallonia



Wallonie

JUMP Resources

www.jump.eu.com/studies/

JUMP Resources est la plateforme de connaissances dédiée à l'égalité professionnelle, avec des études, des boîtes à outils et des bonnes pratiques en entreprise en matière de mixité.

The JUMP Resources is the knowledge centre for gender equality at work, with studies, toolboxes and corporate practices on gender equality.

Concilier vie professionnelle et suivi scolaire des enfants
2009



NOS ENQUÊTES OUR SURVEYS

L'entreprenariat féminin en Belgique
2010



Women leaders in the workplace
2012



Pioneering dads reverse traditional roles
2013



Do Men Want Equality in the Workplace
2016



Where do we stand on sexism
2016

NOS ÉTUDES OUR STUDIES

Les femmes dans les sciences et la technologie
2011



Instruments inspired by social and conventional companies to achieve better gender balance at work
2016

Corporate gender equality best practices in Belgium
2014



Gender and Career transitions
2015

100 initiatives by social partners in the workplace across Europe
2014

TABLE DES MATIÈRES

TABLE OF CONTENT

ABSTRACT IN ENGLISH

Préface	P.9	Foreword	P.8
Introduction et contexte	P.13	Context and Introduction	P.14
Perception de la gravité du sexisme	P.15	Perception of the Seriousness of Sexism	P.18
Croyances et perceptions	P.20	Beliefs and Understanding of Sexism	P.23
Sexisme et stéréotypes de genre	P.25	Sexism and Gender Stereotypes	P.28
L'expérience des femmes	P.30	The experience of women	P.33
Sexisme et milieu professionnel	P.35	Sexism in the Workplace	P.40
Impact psychologique du sexisme sur les victimes	P.42	Psychological Impact of Sexism on the Victims	P.44
Sexisme et la position de témoin	P.46	Witness Position	P.49
Acteurs et actrices du sexisme	P.51	Perpetuating Sexism	P.52
Quels outils pour lutter contre le sexisme?	P.54	Which Tools to Fight Sexism?	P.56
Méthodologie et profil des participants	P.58	Methodology and Participants Profile	P.61
Conclusion et Appel à l'action	P.62	Conclusion and Call for Action	P.64



Wallonie

ÉDITORIAL

La violence à l'égard des femmes et des filles constitue une violation de leurs droits humains. Rien ne peut justifier un fait de violence, une discrimination à l'égard d'une femme. Pourtant, partout dans le monde, on viole, tue, insulte des femmes, y compris dans nos pays dits « civilisés ». Y compris en Belgique et en Wallonie.

Selon le dernier Baromètre social de Wallonie (octobre 2016), les femmes sont plus nombreuses à déclarer avoir été victimes de discriminations au cours de l'année écoulée (1 sur 5) et l'ont été, d'abord, en raison de leur sexe (22 %). Les hommes sont moins nombreux (12 %) et le sont d'abord en raison de leur origine ethnique (24 %).

En outre, selon le premier état des lieux chiffrés sur « Les violences faites aux femmes en Wallonie » (février 2016), près de 28 000 femmes déclarent avoir subi, au cours des 12 derniers mois, des violences physiques et/ou sexuelles.

La première étude réalisée sur le sexisme en Belgique, par JUMP, fait état d'un phénomène massif : plus de 9 femmes sur 10 ont déjà été confrontées à des comportements sexistes dans l'espace public, particulièrement en rue ou dans les transports en commun, ainsi qu'à leur travail. Il ne faut pas sous-estimer les stéréotypes de genre, les préjugés et le sexisme, qui nourrissent les inégalités, les discriminations et les violences.

En tant qu'homme, je me suis engagé à accorder une priorité absolue à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles. Je suis convaincu que « l'égalité des sexes, c'est aussi le problème des hommes », pour reprendre le slogan de la campagne HeforShe lancée en septembre 2014 à la tribune des Nations unies. La Belgique s'est engagée collectivement dans cette lutte en adoptant, en 2015, son 5^e plan d'action national pluriannuel de lutte contre la violence de genre. 235 mesures sont en cours de réalisation, en coopération avec la société civile. Nous sommes aussi le premier pays à s'être doté, en 2014, d'une loi luttant contre le sexisme.

Mais il faut aller plus loin : l'égalité en droit doit se traduire en égalité dans les faits. On ne peut tolérer que nos femmes et nos filles aient peur en rue, dans le bus, dans certains quartiers au point de ne plus s'y rendre.

Le plan français de lutte contre le sexisme est inspirant et je m'engage à ce que les recommandations de JUMP ne resteront pas lettre morte.

Maxime PREVOT

Ministre wallon de l'Action sociale en charge de l'Égalité des chances.



ÉDITORIAL

La détermination des féministes de la première heure, alliée à la complicité de responsables politiques courageux.euses, a permis à la France et l'Europe de se doter d'un arsenal législatif efficace et robuste.

Pourtant, malgré un principe d'égalité entre les femmes et les hommes inscrit dans la loi, l'étude « Sexisme, bientôt fini ? », tout comme celle sur les perceptions du sexisme que j'ai commandée l'été dernier, montre que, en France comme en Belgique, les femmes ne sont pas considérées comme les égales des hommes.

Alors qu'est-ce qui freine ? Qu'est-ce qui bloque ? Qu'est-ce qui résiste aux lois, aux décrets, aux règlements ? La réponse tient en un mot : le sexisme.

Le sexisme constitue le principal et probablement le dernier obstacle à une réelle émancipation des femmes. De la remarque anodine, sous couvert d'humour ou de paternalisme, aux violences psychologiques et physiques les plus graves, le sexisme se manifeste par des propos, des comportements qui infériorisent les femmes.

Malgré les avancées législatives, la société piétine. Ce n'est pas seulement un sentiment partagé par la plupart d'entre nous, c'est une réalité documentée notamment par cette étude. Et il y a urgence à s'y attaquer.

C'est pourquoi le 8 septembre 2016, j'ai lancé un Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme au nom du Gouvernement avec un message clair : « Sexisme, pas notre genre ! ». Cette mobilisation, qui associe pendant six mois pouvoirs publics, entreprises, société civile et particuliers engagé.e.s pour l'égalité vise à saturer l'espace public et médiatique avec 3 objectifs :

- Rendre visible le sexisme, c'est-à-dire nommer, montrer, dénoncer les propos et les actes sexistes partout où ils se manifestent ;
- Mettre en lumière les femmes qui, par leur travail, leurs projets, leurs créations, montrent que le sexisme n'est pas une fatalité et contribuent à la bataille de l'émancipation ;
- Agir ensemble pour que nous soyons chaque jour plus nombreuses et nombreux, dans l'exercice de nos fonctions, mais aussi dans notre vie personnelle, amicale ou familiale, à faire reculer tout ce qui porte atteinte à l'égalité.

Il s'agit là d'une démarche aussi pressante qu'ambitieuse. Nous avons jusqu'au 8 mars pour faire évoluer les mentalités, pour que les actes rejoignent les intentions, pour que la prise de conscience généralisée fasse tendre vers le progrès l'ensemble de notre société.

Laurence ROSSIGNOL

Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes.

STOP AU SEXISME

La plateforme contre le sexisme

www.jumpforme.eu/stopausexisme/

UNE INITIATIVE DE

JUMP

*Promoting gender equality,
advancing the economy*

Avec le soutien



Wallonie

PRÉFACE

FOREWORD

LE SEXISME EMPÊCHE L'ÉGALITÉ ET ENFREINT LA LIBERTÉ. ÉCLAIRAGE SUR LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.

SEXISM PREVENTS EQUALITY AND INFRINGES FREEDOM. HIGHLIGHTS OF THE SURVEY RESULTS.

Toutes les femmes ont déjà dû subir des comportements sexistes !

- 98% dans la rue ou dans les transports en commun
- 95% dans les lieux publics
- 94% au travail

Une femme sur deux a été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, une femme sur trois dans les lieux publics et 9% au bureau !

Quelques pays européens à l'instar de la Belgique et de la France se sont dotés de moyens légaux afin de contrer le phénomène sexiste. La Belgique a été le premier pays à mettre en place une loi condamnant pénalement le sexisme à l'initiative de la précédente Ministre de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet. La France, quant à elle, a incorporé la notion d'« agissements sexistes » dans le Code du travail grâce à la loi Rebsamen de 2015. Le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes a également lancé un plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme, #SexismePasNotreGenre.

Malgré ces initiatives, le sexisme et les agressions qui en découlent, restent très présents. On assiste à une **montée en puissance de la violence sexiste** dans la rue, dans les transports, dans les espaces publics mais également sur les réseaux sociaux. Notre étude a pour but d'analyser et comprendre le sexisme à travers les perceptions des femmes et des hommes.

All women have been subjected to sexist behaviour!

- 98% in the street or on public transport
- 95% in a public place
- 94% at work

One woman in two has been physically assaulted in the street or on public transport, one woman in three in a public place and 9% at work!

Some European countries, such as Belgium and France have adopted legal means to counteract sexism. Belgium was the first country to introduce a law criminalising sexism on the initiative of the former Minister for Equal Opportunities, Joëlle Milquet. France, for its part, incorporated the notion of "sexist acts" in the Labour Code thanks to the Rebsamen law of 2015. The Minister for Families, Childhood and Rights of Women has also just launched an action plan against sexism, #SexismePasNotreGenre.

Despite these initiatives, sexism and the resulting aggression, remain very present. We are even witnessing **a rise in gender-based violence** on the streets, on public transport, in public spaces but also in social networks. Our study aims to analyse and understand sexism through the eyes of both women and men.

Le sexisme arrive toujours dernier ...

Les femmes interrogées sont plus nombreuses que les hommes à considérer le sexisme comme un phénomène discriminatoire extrêmement « grave ». Toutefois, aussi bien les femmes que les hommes donnent plus d'importance à d'autres discriminations telles que le racisme, l'homophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie.

Si seulement 69% des femmes interrogées estiment que le sexisme est extrêmement grave, ce chiffre varie en fonction de leur âge. **Plus les répondantes sont âgées et moins elles reconnaissent la gravité du phénomène sexiste** : les femmes de 18 à 35 ans sont 73% contre 57% pour les femmes de plus de 65 ans.

Le sexisme dans les entreprises est un frein important à l'égalité professionnelle.

80% des femmes déclarent être confrontées au phénomène du « mansplaining » et « maninterrupting » c'est-à-dire que les hommes les interrompent souvent en réunion et leur expliquent certaines choses d'une manière condescendante, considérant que les hommes en savent plus que les femmes sur ce point et qu'ils viennent à leur « secours » renforçant le sentiment de manque de légitimité des femmes dans la vie professionnelle.

Mais les comportements et remarques sexistes ne concernent pas uniquement des sujets professionnels ... ils touchent également des aspects personnels des femmes. Plus de trois quarts des femmes ont déjà subi des remarques sur leur façon de s'habiller et autant ont reçu des commentaires sur la gestion de leur vie familiale et sur le fait qu'une femme est censée s'occuper de son foyer plutôt que de travailler.

Sexism always comes last ...

More women questioned than men considered sexism as an extremely "serious" discriminatory phenomenon. However, as many women as men gave more importance to other types of discrimination such as racism, homophobia, anti-Semitism and Islamophobia.

Only 69% of women questioned felt that sexism is extremely serious, this figure varied in relation to age. **The older the respondent the less they recognised the seriousness of sexism:** 73% of women between the ages of 18 and 35 compared with 57% of women older than 65.

Sexism in companies is the brake on professional equality.

80% of women stated that they have been confronted with the phenomenon of "mansplaining" and "maninterrupting" in other words men who interrupt them often in meetings and explain things to them in a condescending manner, considering that men know more than women on a particular matter and they come to their help reinforcing women's sense of a lack of legitimacy in their working lives.

But sexist behaviour and remarks not only concerns the work environment... they also affect women's personal lives. More than three quarters of women have been subjected to remarks on their dress sense and others had received comments on managing their families and on the fact that women are expected to stay at home rather than go out to work.

L'impact du sexisme est très important sur la santé physique et psychologique des femmes.

Nous nous sommes intéressés à l'impact psychologique de ces comportements sur les victimes de sexisme. Seules 5% d'entre elles ont témoigné n'avoir rien ressenti suite à une remarque ou un comportement sexiste à leur égard. Si 9 femmes sur 10 se sont senties en colère, elles sont également près de trois femmes sur quatre à s'être senties blessées mais également déprimées pour plus d'une femme sur quatre. Autre résultat important : près d'une femme sur cinq s'est sentie coupable et 67% se sont senties vulnérables.

Ces différents sentiments peuvent expliquer le faible taux de plainte contre le sexisme : les femmes n'ont pas souvent connaissance des lois en place et elles sont confrontées à des émotions qui ne leur donnent pas la force de témoigner ou le sentiment de légitimité pour le faire. De « victimes » elles passent à « responsables ». Elles sont 81% à ne jamais avoir fait part de ces comportements aux autorités concernées (police, responsables des Ressources Humaines, syndicats).

Afin de ne pas être confrontée de nouveau à ces situations, les femmes vont adapter leur mode de vie : leur façon de s'habiller, de se comporter, leurs heures de sortie, les lieux fréquentés, ce qui constitue une entrave à leur liberté au quotidien.

Agir contre le sexisme : une responsabilité de tous !

63% des femmes disent ne pas avoir été aidées ou soutenues par les témoins ! Loin de toute culpabilisation, JUMP est convaincu qu'une mobilisation citoyenne et l'action des pouvoirs publics peuvent faire reculer ces violences.

The impact of sexism is very important on the physical and psychological wellbeing of women.

We are interested in the psychological impact of this behaviour on the victims of sexism. Only 5% among those questioned said that they had felt nothing following sexist remarks or behaviour towards them. While 9 out of 10 women felt angry, 3 out of 4 women also felt hurt and depressed for more than one woman in four. Another noteworthy result: more than 1 woman in 5 felt guilty and 67% felt vulnerable.

These different feelings could explain the low number of complaints of sexism: women often don't know that there are laws in place and they are confronted with emotions that don't allow them to testify or feel they have the legitimate right to do so. From "victims" they become "responsible". 81% never reported such behaviour to the relevant authorities (police, Human Resources, unions).

In order to avoid being confronted again with such situations, women adapt their way of life: their dress sense, behaviour, times of going out, places frequented, which restricts their freedom in a daily basis.

Reacting against sexism is everyone's responsibility!

63% of women say they were not helped or supported by witnesses! Far from being guilty, JUMP is convinced that encouraging citizen awareness and mobilising the action of public authorities can reduce the violence.

Que faire pour lutter contre le sexisme ?

Phénomène encore tabou, le sexisme nécessite une action spécifique des pouvoirs publics. 96% des femmes et 90% des hommes interrogés considèrent que la mise en place d'outils spécifiques est nécessaire.

Afin d'enrayer la mécanique sexiste, la sensibilisation et l'information des femmes et des hommes constituent une étape indispensable. Femmes et hommes doivent apprendre à détecter et décoder le sexisme afin d'y faire face que ce soit en tant que victime ou en tant que témoin. Il est indispensable de fournir des clés d'action et de réaction à chacun et chacune pour faire face à ces situations.

Isabella Lenarduzzi
Fondatrice et Directrice Générale de JUMP

What can we do to fight against sexism?

This taboo phenomenon, sexism necessitates the specific action of public authorities, 96% of women and 90% of men questioned consider that specific tools are necessary.

To stop sexism, raising awareness and providing information for women and men is an essential step. Women and men should learn to detect and decode sexism in order to face it either as a victim or as a witness. It is essential to provide the keys to act and react to each one in order to face these situations.

Isabella Lenarduzzi
Founder and Managing director of JUMP

INTRODUCTION ET CONTEXTE

C'est dans le traité de Rome que le concept « *A travail égal, salaire égal* » a été inscrit pour la première fois. Le traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, a donné la compétence à l'Union européenne, de lutter contre toutes les formes de discrimination. Ainsi, le Conseil « *peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* »¹. Mais aucun texte contraignant spécifique au sexisme n'a été décidé par les institutions européennes.

La Belgique, depuis le 3 août 2014, est le premier pays à s'être doté d'une loi condamnant pénalement le sexisme à l'initiative de la précédente Ministre de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet. Désormais, « *tout geste ou comportement, qui méprise, gravement et publiquement, une personne en raison de son sexe, peut entraîner une comparution devant le tribunal, une peine de prison ou une amende* ».

En France, un plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme, #SexismePasNotreGenre, a été lancé le 8 septembre 2016 à l'initiative du Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, Laurence Rossignol. L'objectif de cette campagne est de « *débusquer le sexisme partout où il se trouve, le rendre visible, le nommer et mettre en lumière toutes les mesures qui contribuent à le faire reculer* ».

La loi française du 30 décembre 2004 définit le harcèlement sexiste comme « *le fait d'imposer tout propos ou comportement à quelqu'un en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle et de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante portant atteinte à la dignité de la personne* ».

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a permis d'inclure et de définir la notion d'« *agissements sexistes* » dans le Code du travail français.

Pourquoi une étude sur le sexisme ? Malgré le consensus apparent et les lois existantes en France et en Belgique, les résultats ne sont pas au rendez-vous. « *Le sexisme ce sont des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes* »².

Chaque année, JUMP réalise une étude sur une question de société en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Il était pour nous indispensable d'apporter notre contribution en mettant en lumière les raisons de la pérennisation du sexisme. A travers cette enquête, nous avons pour objectif de comprendre et d'analyser la manière dont les femmes et les hommes perçoivent le sexisme au quotidien : sur leur lieu de travail, dans la rue, dans les transports en commun ou encore au sein de leur propre foyer.

La compréhension de la notion de sexisme, l'analyse de ses formes et des environnements dans lesquels il se manifeste sont des étapes clés indispensables à une prise de conscience collective.

L'enquête en ligne a été envoyée à la communauté JUMP en Europe pendant l'été 2016 récoltant 3294 réponses, majoritairement en Belgique et en France où JUMP est le plus actif pour le moment. Seules les réponses complètes ont été traitées. Le profil des répondants est disponible en annexe.

¹ Article 13 du traité d'Amsterdam, http://europa.eu/europeanunion/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_fr.pdf.

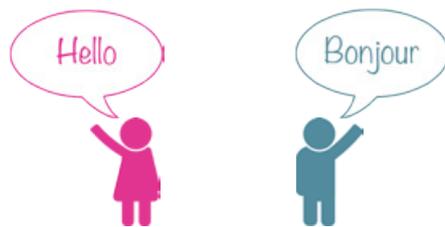
² Brigitte Grésy, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Albin Michel, 2009.

SEXE OU GENRE ?

Sexe: donnée biologique dont le marqueur essentiel est constitué par les organes génitaux externes et un ensemble d'éléments cellulaires et hormonaux.

Identité de genre: se sentir homme ou femme ou autre.

Genre: construit social, résultat de transactions continues et complexes en provenance de l'environnement depuis l'enfance, qui repose sur des marqueurs imposés du féminin et du masculin.



Afin d'assurer une lecture plus simple, nous avons choisi d'utiliser des couleurs « stéréotypées », le rose et le bleu, afin de représenter graphiquement les femmes et les hommes et des nuances sont utilisées pour représenter des expériences plus ou moins fortes du sexisme. L'origine du mot stéréotype provient de la racine grecque « tupos » qui signifie « empreinte ».

Utilisés en imprimerie, les caractères stéréotypés permettaient de réaliser des impressions plus rapides car toutes identiques. Les stéréotypes étaient utilisés comme une économie de moyen. Ici, ils nous permettent de se faire une idée globale rapidement et dans un plus grand confort mais nous ne sommes absolument pas en faveur des biais stéréotypés.

Abstract in English

Context and Introduction

Since 1997, with the adoption of the Amsterdam Treaty, it is in the European Union's agenda to fight any kind of discrimination, including the one based on gender: sexism. In Belgium as well as in France, several laws were passed at the beginning of the 21st Century to improve equality between women and men. And yet, despite this general intention, sexism still has deep roots in both countries, through "stereotypes and collective representations translating into words, gestures, attitudes or actions that exclude, marginalise or put down women".

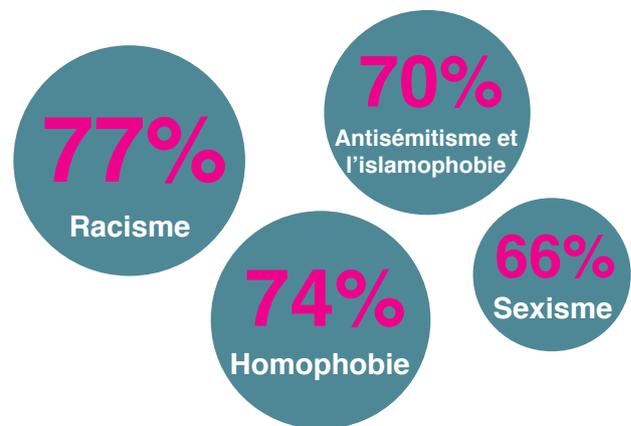
Every year, JUMP produces a survey about a gender equality issue. We thought it was critical to shed light on the reasons of the perpetuation of sexism. With this survey, our goal is to understand and analyse the way women and men perceive everyday sexism, this understanding being key to raising collective awareness on this issue.

PERCEPTION DE LA GRAVITÉ DU SEXISME

Cette enquête pose une première série de questions visant à hiérarchiser cinq phénomènes discriminatoires en fonction de leur degré de gravité, selon une échelle allant de 0 à 4 : 4 correspondant au plus haut degré de gravité, c'est-à-dire « extrêmement grave ». Les différents phénomènes à classer étaient **le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie**.

Globalement, l'ensemble des répondants à notre enquête classe **le sexisme en dernière position face aux autres phénomènes**.

Classement des phénomènes considérés comme « extrêmement grave » sans aucune distinction de genre, d'âge ou toute autre variable:



CONSIDÈRENT CES PHÉNOMÈNES COMME EXTRÊMEMENT GRAVES - PAR GENRE CONSIDER THESE PHENOMENA AS "EXTREMELY SERIOUS" - BY GENDER



Si les femmes aussi bien que les hommes s'accordent pour **classer le sexisme en dernière position** face aux quatre autres phénomènes discriminatoires, **les femmes sont toutefois plus sensibles⁴ à toutes ces discriminations**

que les hommes. Les femmes étant plus souvent victimes de sexisme et d'autres formes de discrimination, leur perception de ces phénomènes en est d'autant plus forte.

⁴ Ici le terme « sensible » doit être compris dans le sens de « se sentir concerné, être en connaissance », cela correspondrait à « sensitive » en anglais.

Chez les femmes, l'**âge** semble avoir un impact sur la perception du sexisme puisque les femmes de 18-35 ans sont 73% à le considérer comme un phénomène extrêmement grave alors que les plus de 65 ans sont seulement 57%. Les jeunes femmes se sentent plus concernées par le sexisme ce qui peut s'expliquer par une évolution des mentalités (les jeunes femmes

acceptent de moins en moins la domination masculine), une confrontation répétée au sexisme en raison la fréquentation grandissante des lieux publics par les femmes mais également par une confrontation plus précoce et plus violente aux comportements sexistes notamment avec le développement du **harcèlement à l'école** ou encore du **cybersexisme**.

CYBERSEXISME:

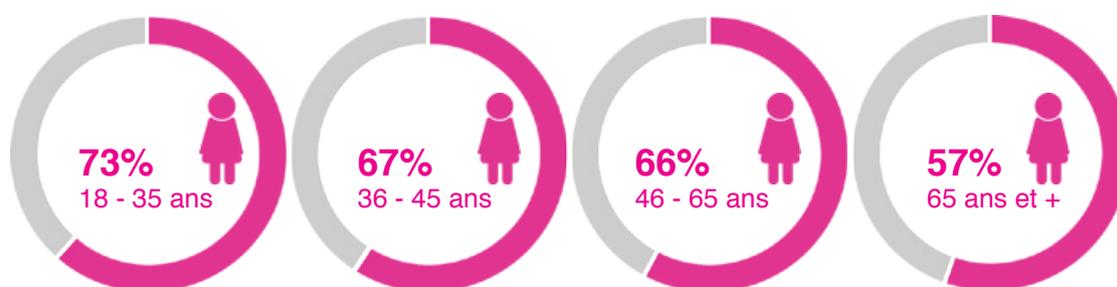
Violences déployées via Internet et les réseaux sociaux sous forme d'insultes, de harcèlement, d'humiliations, de rumeurs... et qui ont la particularité de réduire les filles à leur apparence physique. Elles visent à contrôler leur sexualité et survaloriser la virilité et la sexualité des garçons.

Ainsi 20% des filles (et 13% des garçons) rapportent avoir subi en ligne des insultes sur leur apparence physique.

Elles sont aussi deux fois plus nombreuses que les garçons à avoir été l'objet de rumeurs (13,3% contre 6,3%).

Plus d'une fille sur six (17%) contre un garçon sur dix (11%) a été « confrontée depuis le début de l'année à des cyberviolences à caractère sexuel en lien avec des photos, vidéos ou textos ». ⁵

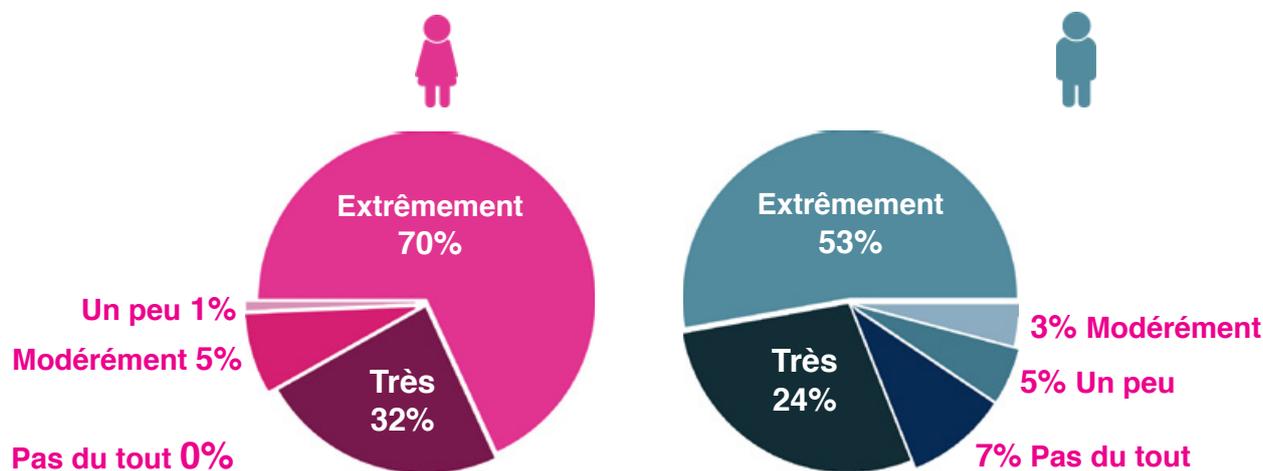
CONSIDÈRENT LE SEXISME COMME UN PHÉNOMÈNE "EXTRÊMEMENT GRAVE" - PAR ÂGE CONSIDER SEXISM AS "EXTREMELY SERIOUS" - BY AGE



⁵ **Pour la 1ère fois en France** : l'Observatoire régional des violences faites aux femmes du Centre Hubertine Auclert a lancé **la toute première étude sur le Cybersexisme**. Cette étude a été réalisée par l'Observatoire Universitaire International d'Éducation et Prévention (OUIEP) de l'Université Paris Est Créteil, auprès de **1200 élèves franciliens** selon une méthodologie éprouvée.

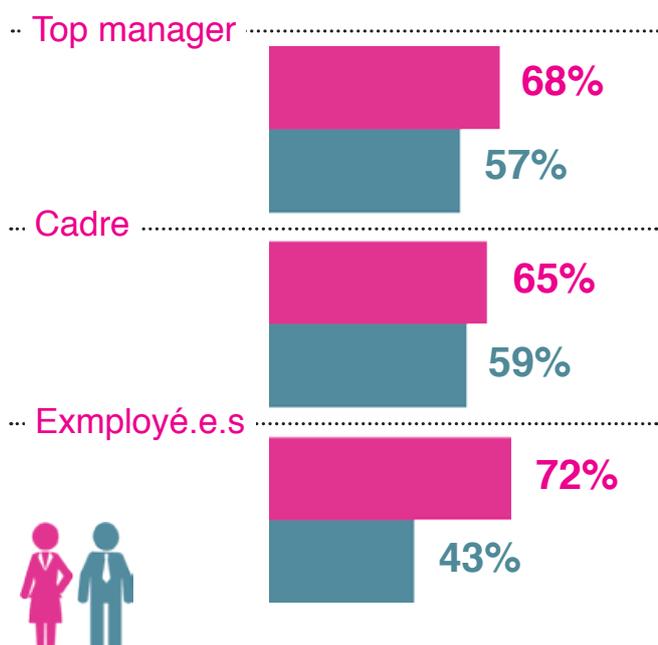
DEGRÉ DE GRAVITÉ DU SEXISME - PAR GENRE

SERIOUSNESS OF SEXISM - BY GENDER



CONSIDÈRENT LE SEXISME COMME UN PHÉNOMÈNE “EXTRÊMEMENT GRAVE” PAR STATUT PROFESSIONNEL

CONSIDER SEXISM AS “EXTREMELY SERIOUS”

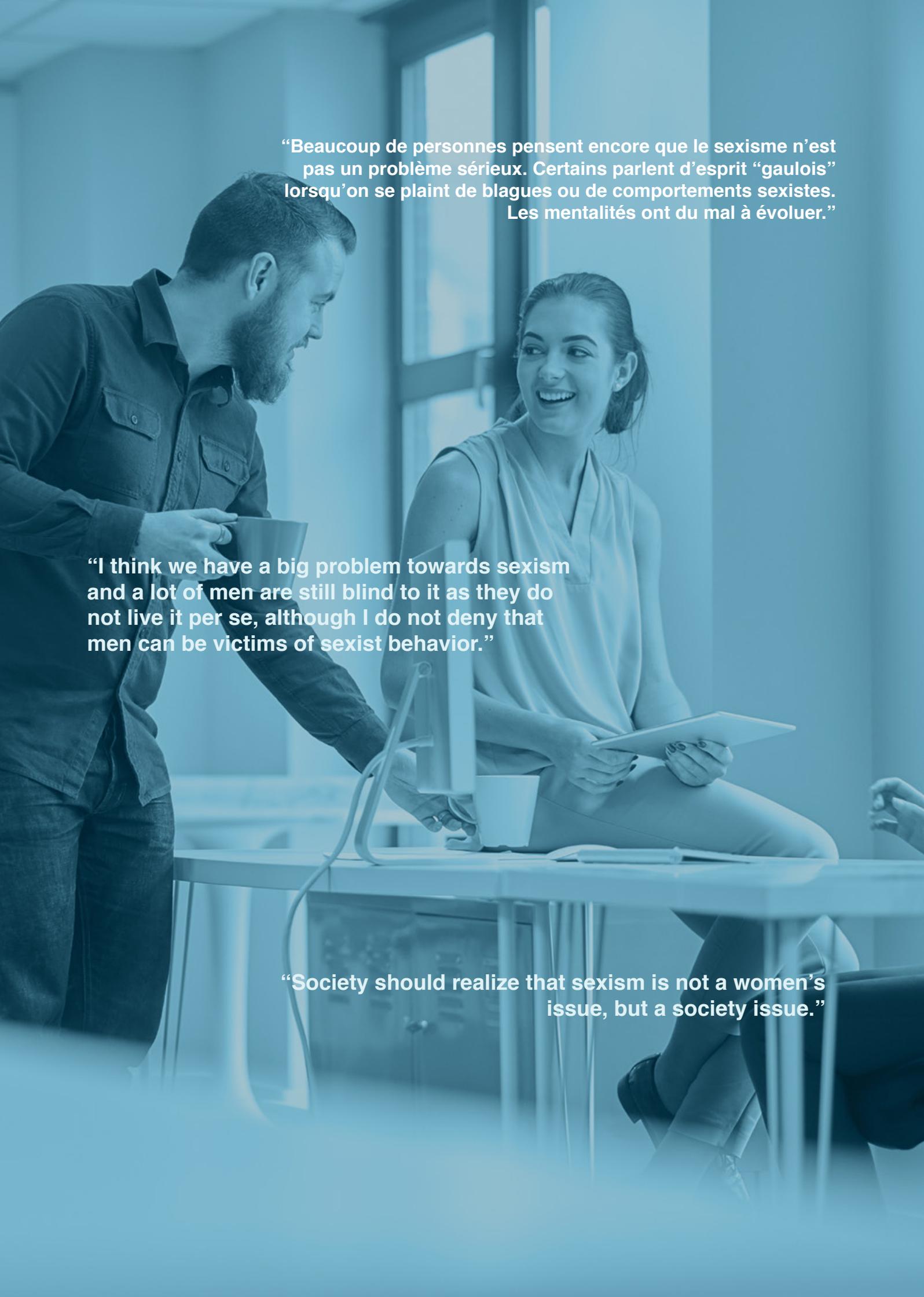


Le classement du sexisme **en fonction du statut professionnel** des personnes interrogées fait apparaître une différence entre les femmes et les hommes. Les femmes employées considèrent davantage le sexisme comme un phénomène «extrêmement grave» que les femmes cadres. Chez les hommes, cette tendance s'inverse totalement puisque ce sont les hommes cadres qui sont largement plus sensibles à la question du sexisme que les employés.

Abstract in English

Perception of the Seriousness of Sexism :

The participants were asked to judge how serious they found five discriminatory phenomena: racism, antisemitism, homophobia, islamophobia, and of course, sexism. The last one was considered as the least serious. Only 66% of participants found it “extremely serious” (versus 77% for racism). An important difference is to be noted between women and men: whatever the phenomenon, women ranked discriminations as more serious than men did. But the hierarchy remains the same, and sexism always comes last (with a 16% differential, though). Age seems to be another factor amongst differences in women’s responses. The results show that the younger a woman is, the more likely she is to consider sexism as “extremely serious”. A closer look to the professional position reveals other disparities. Whilst women employees considered sexism to be more serious than top managers did, also more than middle managers did, for men’s rankings it was the other way around. In all cases, all categories of women considered sexism to be more serious than all categories of men did.



“Beaucoup de personnes pensent encore que le sexisme n’est pas un problème sérieux. Certains parlent d’esprit “gaulois” lorsqu’on se plaint de blagues ou de comportements sexistes. Les mentalités ont du mal à évoluer.”

“I think we have a big problem towards sexism and a lot of men are still blind to it as they do not live it per se, although I do not deny that men can be victims of sexist behavior.”

“Society should realize that sexism is not a women’s issue, but a society issue.”

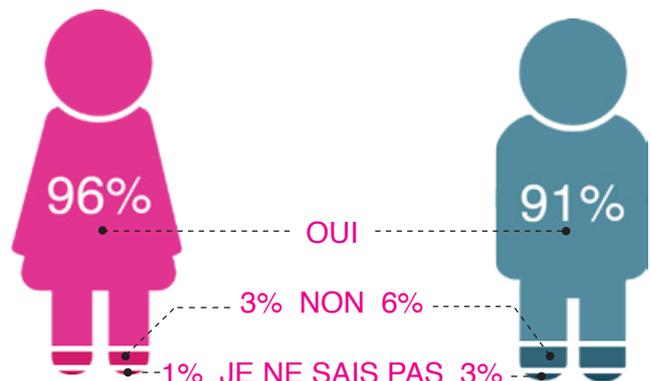
CROYANCES ET PERCEPTIONS

A travers cette étude, nous cherchons à comprendre la manière dont est perçu le sexisme au sein de nos sociétés. Une bonne compréhension de la notion de sexisme est une étape clé dans la lutte contre les comportements sexistes.

La grande majorité des femmes et des hommes ayant répondu à notre enquête s'accorde sur les définitions globales du sexisme. Ainsi, l'ensemble des répondants affirme globalement (à plus de 80%) que :

- le sexisme est un comportement discriminatoire favorisant un sexe au détriment de l'autre,
- le sexisme est une façon de penser, de parler et d'agir qui réduit une personne à son sexe,
- le sexisme n'affecte pas uniquement les femmes,
- le sexisme trouve sa source dans les stéréotypes.

LE SEXISME EST UN COMPORTEMENT DISCRIMINATOIRE FAVORISANT UN SEXE AU DÉTRIMENT DE L'AUTRE
SEXISM IS A DISCRIMINATORY BEHAVIOUR THAT FAVOURS ONE SEX AT THE EXPENSE OF THE OTHER



“LE SEXISME EST NOURRI PAR LES STÉRÉOTYPES”
“SEXISM IS FED BY STEREOTYPES”



Cependant, parmi les questions de ce chapitre, certaines ont obtenu des résultats plus contrastés :

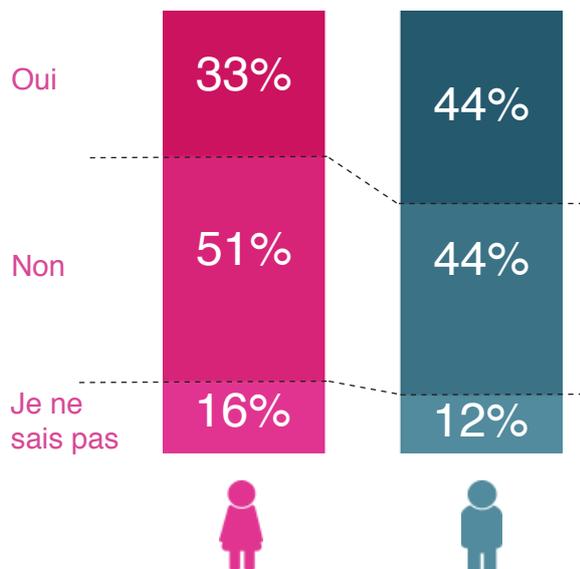
C'est le cas de la question liant **les notions de sexisme et de séduction**. Les hommes sont 44% à estimer que la séduction peut être mal interprétée et considérée comme du sexisme dans notre monde du « politiquement correct » alors que pour les femmes la différence entre sexisme et séduction est plus nette. Elles sont seulement 33% à considérer qu'une confusion peut avoir lieu.

Si l'on s'intéresse à ces chiffres en prenant en compte **la variable de l'âge**, on remarque que la jeune génération (18-35 ans) considère que cette confusion est possible à seulement 40% pour les hommes et 28% pour les femmes.

A l'opposé, la génération des plus de 65 ans considère que la confusion est possible, pour un homme sur deux et pour 79% des femmes.

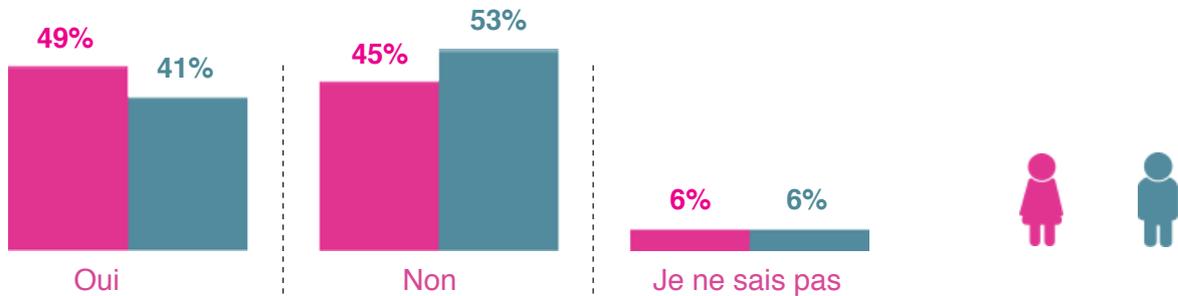
Cette différence de perception entre les jeunes femmes (18-35 ans) et les femmes de plus de 65 ans est présente tout au long de notre étude.

Cette différence nous laisse penser que les jeunes femmes sont beaucoup plus sensibles à la question du sexisme alors que les femmes plus âgées, à l'instar des hommes, ont probablement intégré les rôles traditionnels et les stéréotypes de genre, et elles ont plus de difficultés à reconnaître ce qui relève du comportement ou de la remarque à caractère sexiste.



**DANS NOTRE SOCIÉTÉ DU
“POLITIQUEMENT CORRECT”,
LA SÉDUCTION PEUT ÊTRE
INTERPRÉTÉE COMME DU SEXISME
SEDUCTION CAN BE MISTAKEN FOR SEXISM
IN OUR “POLITICALLY CORRECT” WORLD**

LE SEXISME EST LE FAIT DE CROIRE QUE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT DIFFÉRENTS PAR NATURE. SEXISM IS THE BELIEF THAT WOMAN AND MEN ARE DIFFERENT BY NATURE



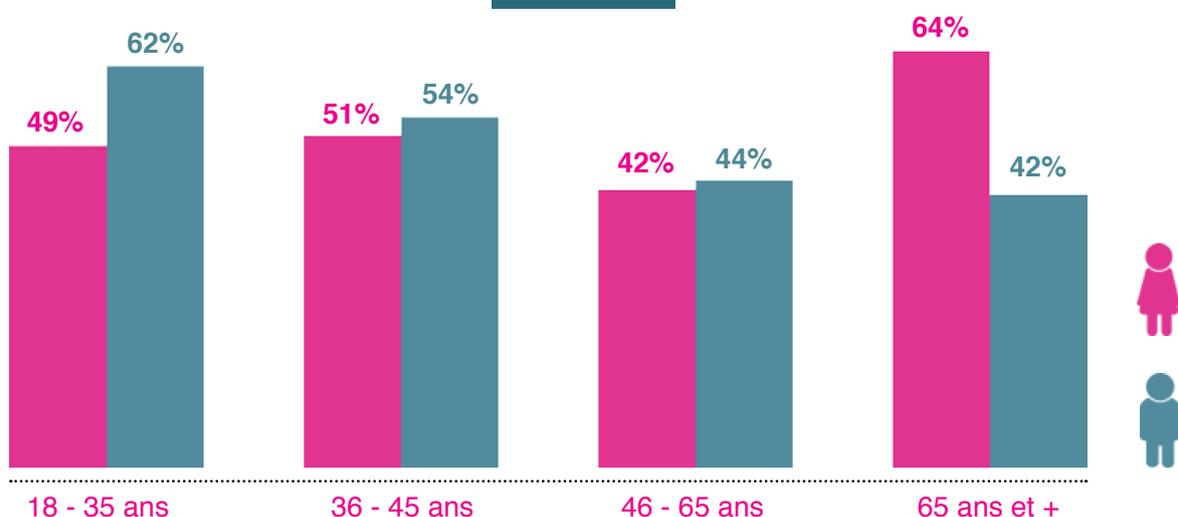
Une deuxième question a divisé l'avis de nos répondants : celle associant le sexisme au fait de croire que femmes et hommes sont différents par nature. Même si femmes et hommes s'accordent majoritairement sur l'idée que le sexisme est inhérent à la question des stéréotypes, ils sont très partagés sur la question des différences par nature entre les femmes et les hommes.

Cette division nous éclaire sur un point :

- Près de la moitié des répondants considèrent que les femmes et les hommes sont différents par nature c'est-à-dire biologiquement, et que cette différenciation « essentialiste » n'entraîne pas forcément des représentations sexistes. La diversité n'empêchant bien évidemment pas l'égalité.
- Pour la seconde moitié de nos répondants, le sexisme est fondé sur les différences perçues entre les sexes féminins et masculins et cette différence sert de base aux rapports de domination.

CONSIDÈRENT QUE LE SEXISME EST LE FAIT DE CROIRE QUE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT DIFFÉRENTS PAR NATURE - PAR GENRE ET PAR ÂGE

CONSIDER THAT SEXISM IS THE BELIEF THAT WOMAN AND MEN ARE DIFFERENT BY NATURE - BY GENDER AND BY AGE



L'âge impacte la perception du sexisme chez les hommes pour cette question. Les jeunes hommes de 18 à 35 ans sont beaucoup plus nombreux que les jeunes femmes à considérer que la croyance en une différence biologique entre les femmes et les hommes est sexiste. Ils ont le même avis que la majorité des femmes de plus de 65 ans. Chez les hommes interrogés, cette tendance varie de manière décroissante en fonction de l'âge ; un résultat qu'on ne retrouve pas chez les femmes interrogées.

Si globalement les femmes et les hommes s'accordent sur une définition générale du sexisme, les incompréhensions et les désaccords apparaissent lorsqu'on associe le sexisme à d'autres notions.

La connaissance du sexisme ne semble donc pas acquise pour tous et pas uniquement chez les hommes.

De plus, cette partie a permis de montrer que si les femmes sont globalement plus sensibilisées à la question du sexisme que les hommes, **des différences apparaissent lorsqu'on s'intéresse aux réponses des femmes par tranche d'âge.** Les jeunes femmes semblent plus sensibles au sexisme que leurs aînées.

Les différences intergénérationnelles constituent une variable significative dans notre étude : plus une femme est âgée et plus elle semble avoir intégré les rôles traditionnels et les stéréotypes de genre.

Abstract in English

Beliefs and Understanding of Sexism

We tried to understand the participants' definition of sexism, because we are convinced that the first step in fighting sexist behaviours is to have a clear idea of what they are. So we offered several definitions to see how many would agree. Over 80% of participants agree on global definitions of sexism (it is a discriminatory behaviour towards the other sex, it reduces someone to their sex, it does not affect women only, it is fed by stereotypes). Other results however were more contrasted - especially on the question about whether or not seduction could be mistaken for sexism. Whereas 44% of men thought it could be, only 33% of women did. There also seems to be a disparity amongst different generation's perceptions: young participants were less likely to think that seduction could be mistaken for sexism than older ones (with the difference in terms of men and women's responses though). Young women seemed more sensitive to sexism than their elders, who may have integrated gender stereotypes into their social norms.



“Je pense qu’il y a beaucoup d’aspects du sexisme envers les femmes dont les hommes n’ont pas conscience. Il faut mettre en place plus d’actions de sensibilisation au sujet de tous les actes banals dont les hommes n’imaginent même pas l’existence parce qu’ils n’ont jamais, ou si rarement, à les subir.”

“My impression is that in many cases sexism begins at home, in the way brothers and sisters are differently educated. Family reinforces stereotypes and contribute to the perpetuation of some traditional roles of men and women.”

“Le sexisme commence dès l’enfance et surtout au collège, au lycée, et au départ en études supérieures. On m’a déconseillé l’informatique, car j’étais une fille tout comme j’ai souvent été insultée au collège parce que j’étais une fille et que, de ce fait, j’étais faible.”

SEXISME & STÉRÉOTYPES DE GENRE

“ Il est plus difficile de désintégrer un stéréotype qu'un atome ”



Einstein

Nous avons ensuite demandé aux répondants de hiérarchiser les remarques ou situations proposées en fonction de leur degré de sexisme selon une échelle allant de 0 à 4, 4 voulant dire «extrêmement sexiste».

Le fait qu'un homme laisse passer une femme avant lui dans l'ascenseur, n'est pas considéré comme un phénomène sexiste par la majorité des répondants, femmes et hommes. Seules 6% des femmes interrogées considèrent que ce comportement est sexiste contre 5% des hommes.

Si globalement les femmes et les hommes affirment que ce comportement n'est pas sexiste du tout, des différences apparaissent entre les femmes en fonction de leur âge. En effet, les jeunes femmes de 18-35 ans sont seulement 43% à ne pas considérer ce comportement comme sexiste contre 79% des plus de 65 ans.

Comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, il existe des différences intergénérationnelles parmi les femmes. Ici, ce comportement peut être assimilé à de la galanterie.

La galanterie n'est pas considérée comme sexiste par la majorité des répondants mais les jeunes femmes semblent plus nombreuses à la remettre en question.

Comportement orienté en termes de genre, la galanterie est un sujet complexe puisque bien loin du sexisme hostile et violent, **elle est considérée par les uns comme un signe de politesse et de respect et par les autres, comme un sexisme larvé car paternaliste et bienveillant.** Pour éliminer le lien entre la galanterie et ses origines de domination masculine, il serait utile de construire un nouveau mode comportemental appelé **courtoisie** qui s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes indépendamment des différences de genre.

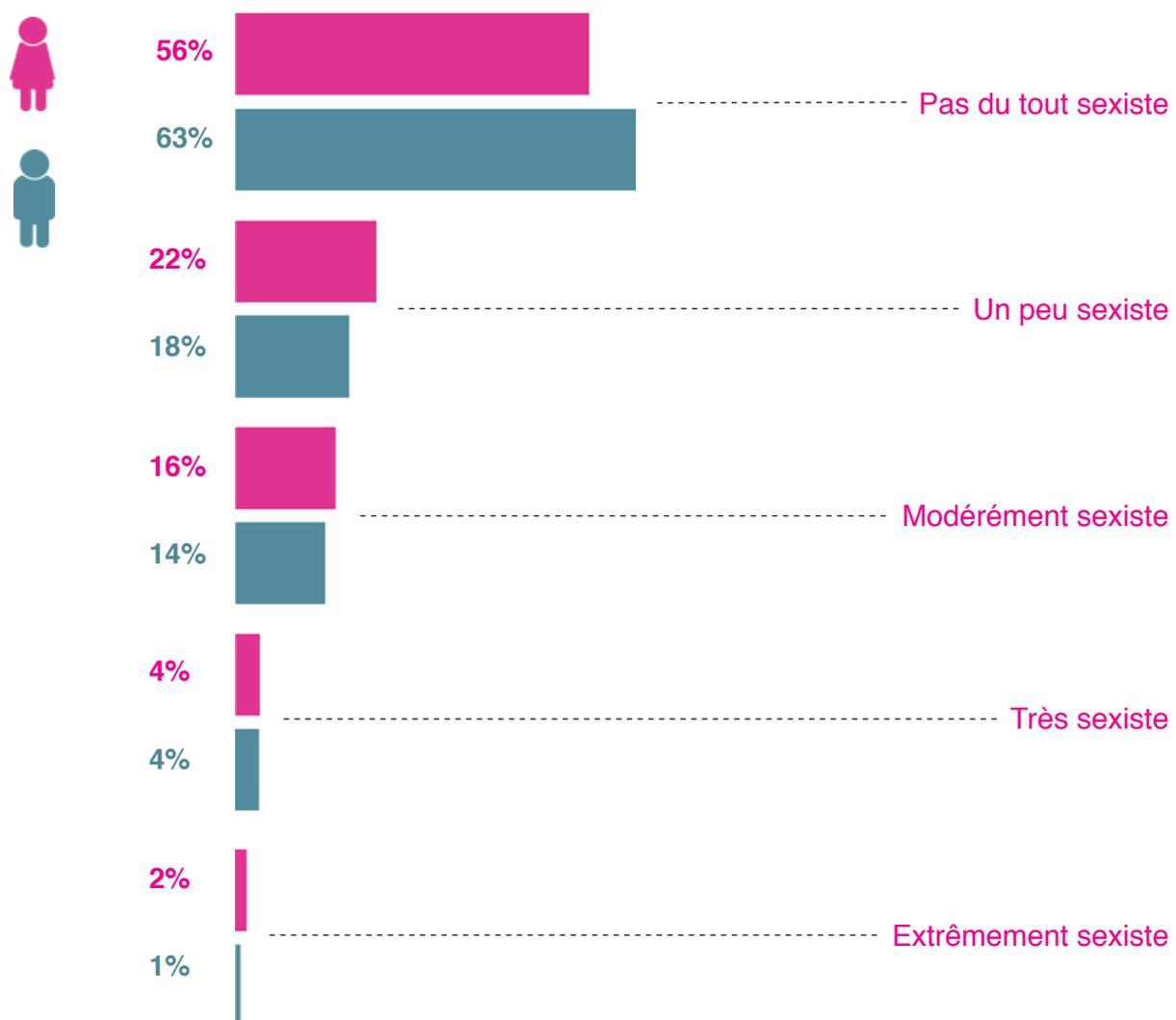
Un sexisme bienveillant ?

L'idée que le sexisme puisse s'exprimer sous forme de bienveillance peut paraître surprenante. La représentation que nous avons habituellement d'une personne sexiste est celle d'un homme aux attitudes clairement hostiles à l'égard des femmes. Pourtant, il existe une forme plus subtile de sexisme, un sexisme bienveillant, qui renvoie à des attitudes sexistes subjectivement positives, **teintées de galanterie et de condescendance.**

« Le sexisme bienveillant est une attitude sexiste plus implicite, teintée de chevalerie, qui a une apparence anodine et qui semble même différencier favorablement les femmes en les décrivant comme chaleureuses et sociables. Néanmoins, en suggérant l'idée que les femmes sont fragiles et qu'elles ont besoin de la protection des hommes, le sexisme bienveillant suggère également qu'elles sont inférieures et moins capables qu'eux. »⁶

UN HOMME LAISSE PASSER UNE FEMME AVANT LUI DANS L'ASCENCEUR

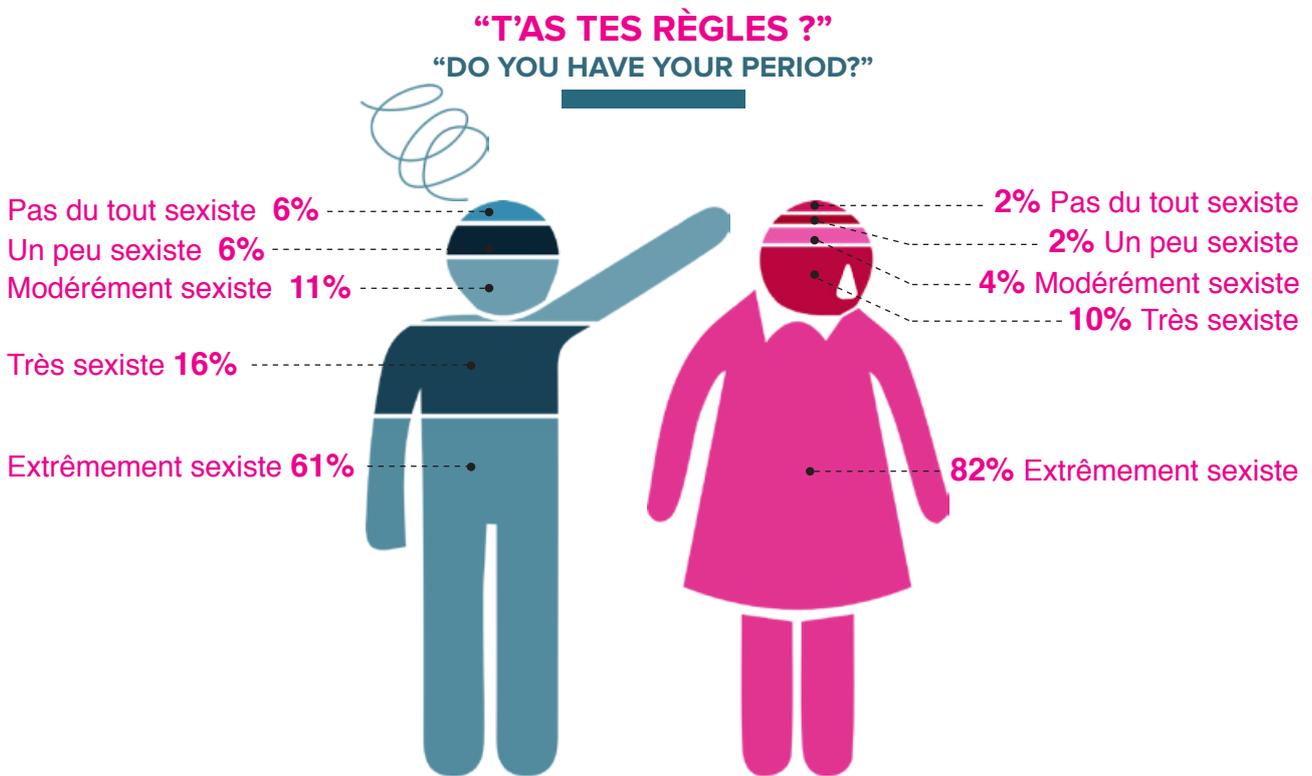
A MAN STOPS TO ALLOW A WOMAN TO ENTER AN ELEVATOR AHEAD OF HIM



⁶ Marie Sarlet et Benoît Dardenne, *Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres*, Presses Universitaires de France, 2012.

Quant à la remarque « T'as tes règles ? », les hommes sont conscients à 77% de la connotation sexiste de cette question. Malheureusement, les hommes sont quand même 12% à ne pas considérer cette remarque comme sexiste du

tout alors qu'au contraire elle est perçue par les femmes comme extrêmement sexiste à plus de 82%. Cette remarque gênante voire humiliante a un impact très fort sur les femmes, touchées dans leur intimité.



Nous avons déjà constaté que les femmes sont plus sensibles que les hommes à toutes les formes de discrimination. Nous avons voulu vérifier si les femmes sont également sensibles au sexisme à l'encontre des hommes. Par exemple, concernant l'affirmation « Un garçon ne pleure pas! », les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à considérer cette remarque comme étant extrêmement sexiste.

Le constat est le suivant : les femmes sont sensibles au sexisme même quand elles ne sont pas directement concernées. Ce qui est d'autant plus frappant est qu'elles sont même plus sensibles que les hommes, eux mêmes, alors que certains comportements portent directement atteinte à leur liberté d'homme.

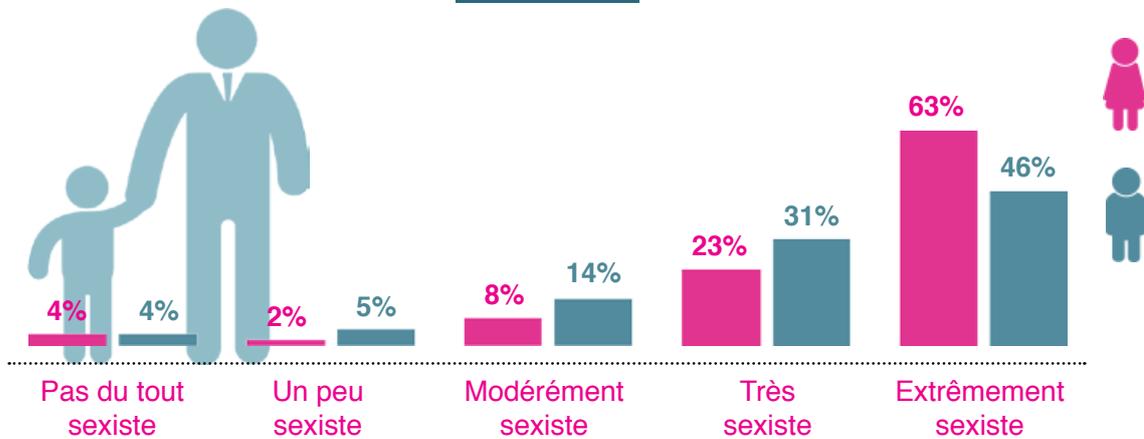
« Un homme manager subit des critiques parce qu'il prend un congé parental », met, une nouvelle fois, en lumière les différences intergénérationnelles chez les femmes :

parmi les 65 ans et plus, elles sont 14% à ne pas trouver cette situation sexiste du tout contre 2% parmi les 18 - 35 ans. En ce qui concerne la réaction des hommes à ce cas de figure, il est étonnant de constater qu'ils ne trouvent pas cela anormal. Si pour les hommes, il n'est pas sexiste qu'un homme soit critiqué parce qu'il prend un congé parental, cela signifie que les hommes considèrent que les femmes doivent prendre, seules, ce congé. Les femmes sont donc les seules à voir leur carrière impactée par le fait d'avoir un enfant.

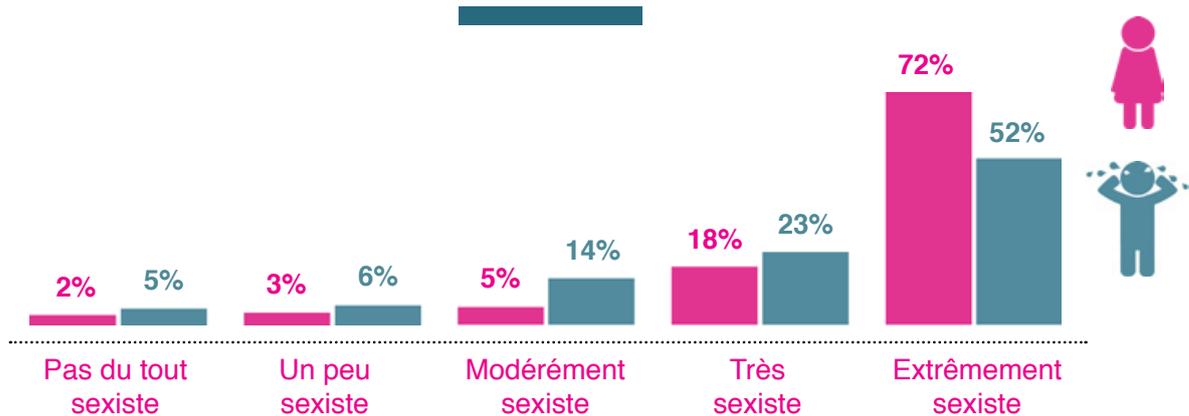
Cette différence intergénérationnelle se retrouve également chez les hommes âgés de plus de 65 ans avec 17% contre 0% chez les hommes de 18 - 35 ans. Les générations antérieures, habituées à ce que seule (ou surtout) la femme prenne la responsabilité des soins aux enfants, ne perçoivent pas la connotation sexiste de cette remarque. Le poids des rôles traditionnels impacte leur prise de conscience.

UN HOMME MANAGER SUBIT DES CRITIQUES PARCE QU'IL PREND UN CONGÉ PARENTAL

A MALE MANAGER IS CRITICIZED FOR TAKING PATERNITY LEAVE



“UN GARÇON NE PLEURE PAS !” “BOYS DON'T CRY!”



Abstract in English

Sexism and Gender Stereotypes

We proposed several remarks or situations and asked the participants to rate how sexist they were. “Do you have your period?” was considered as extremely sexist by 82% of women but by only 61% of male participants. Not all men seemed conscious of how humiliating this question could be. But women were also more sensitive to gender stereotypes targeting men, such as “boys don’t cry” and “a male manager is criticised for asking parental leave”. The explanation may be that they are more sensitive to discrimination in general, as we have seen at the beginning of the survey. It could also be that their lives are impacted by these stereotypes: if boys don’t cry, it means that girls are weaker, and if men are not suppose to take parental leaves, women must take care alone of the children.

Gallantry is mostly considered as “not sexist”, but this was not as true for young women (only for 43% of them considered it as “not sexist”). This is a complex topic since gallantry is not aggressive, but it is still a gender-oriented behaviour. Some see it as politeness, but the young generation tends to see it as a form of benevolent sexism.



“Un collègue m’a dit un jour: ‘De toute façon, les femmes ne devraient pas travailler dans l’automobile, plutôt dans les chaussures ou les vêtements!’”

“Dans ma jeunesse, j’ai souffert de devoir faire certaines choses comme apprendre à cuisiner ou repasser, juste parce que cela convient à mon genre.”

“There are many sexist remarks that do not identify with harassment, let alone violence. Yet, they can bring women and men to different levels, and that is sexism too. Also, when discussing equal opportunities, people have the tendency to get tense and smile/laugh; that is sexism too.”

L'EXPÉRIENCE DES FEMMES

Nous avons d'abord voulu identifier les environnements dans lesquels le sexisme se manifeste le plus souvent.

Le constat est le suivant : **La rue et les transports en commun sont les endroits où les femmes sont les plus exposées aux comportements sexistes.** Il est alarmant de constater que **seules 2% des femmes n'ont jamais été victimes de sexisme dans ces environnements.**

Les résultats ne sont pas plus encourageants pour les autres catégories. **Plus de neuf femmes sur dix ont déjà été l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail.** De plus, l'école et l'environnement familial ne sont pas épargnés par ces résultats : **trois quart des femmes ont subi des comportements sexistes au sein de leur propre famille. Ces chiffres impressionnants démontrent encore une fois que l'égalité dans les faits n'existe pas. Les femmes sont TOUTES un jour ou l'autre confrontées à des discriminations ou à des attitudes dévalorisantes à cause de leur sexe. L'impact négatif du sexisme est individuel (image de soi, auto-limitation de leur liberté et auto-sabotage) collectif (inégalités, renforcement des rôles traditionnels, et préservation des privilèges).**

Nous pouvons établir le classement suivant :

- 1/ La rue ou les transports en commun **98%**
- 2/ Les lieux publics **95%** et au travail **94%**
- 4/ A l'école, au collège, à l'université **87%**
- 5/ A la maison, dans l'environnement familial **75%**

Il est important de noter que ce classement varie **en fonction de l'âge des femmes interrogées.** La rue, les lieux publics et le travail sont les trois premiers en ce qui concerne les jeunes femmes. Pour les femmes de 36 - 45 ans et celles de 46 - 65 ans, la rue et les transports en commun reste le premier environnement mais le travail passe en deuxième position juste devant les lieux publics. Cette tendance se renforce chez les femmes de plus de 65 ans qui placent le travail en première position devant la rue et les transports en commun ainsi que les lieux publics.

Ces résultats s'expliquent d'abord par la fréquentation de certains lieux en fonction de l'âge des femmes. Par exemple, les femmes âgées de 18 à 35 ans passent certainement davantage de temps dans les lieux publics tels que les bars, les boîtes de nuit, ... De plus, ce phénomène s'explique également par l'avancée des carrières des femmes en fonction de l'âge : plus une femme est âgée, plus elle est située à un niveau élevé de la hiérarchie où la concurrence et les attentes se resserrent. A de tels niveaux, il n'est pas rare de voir apparaître des présupposés sexistes venant entraver la carrière des femmes.

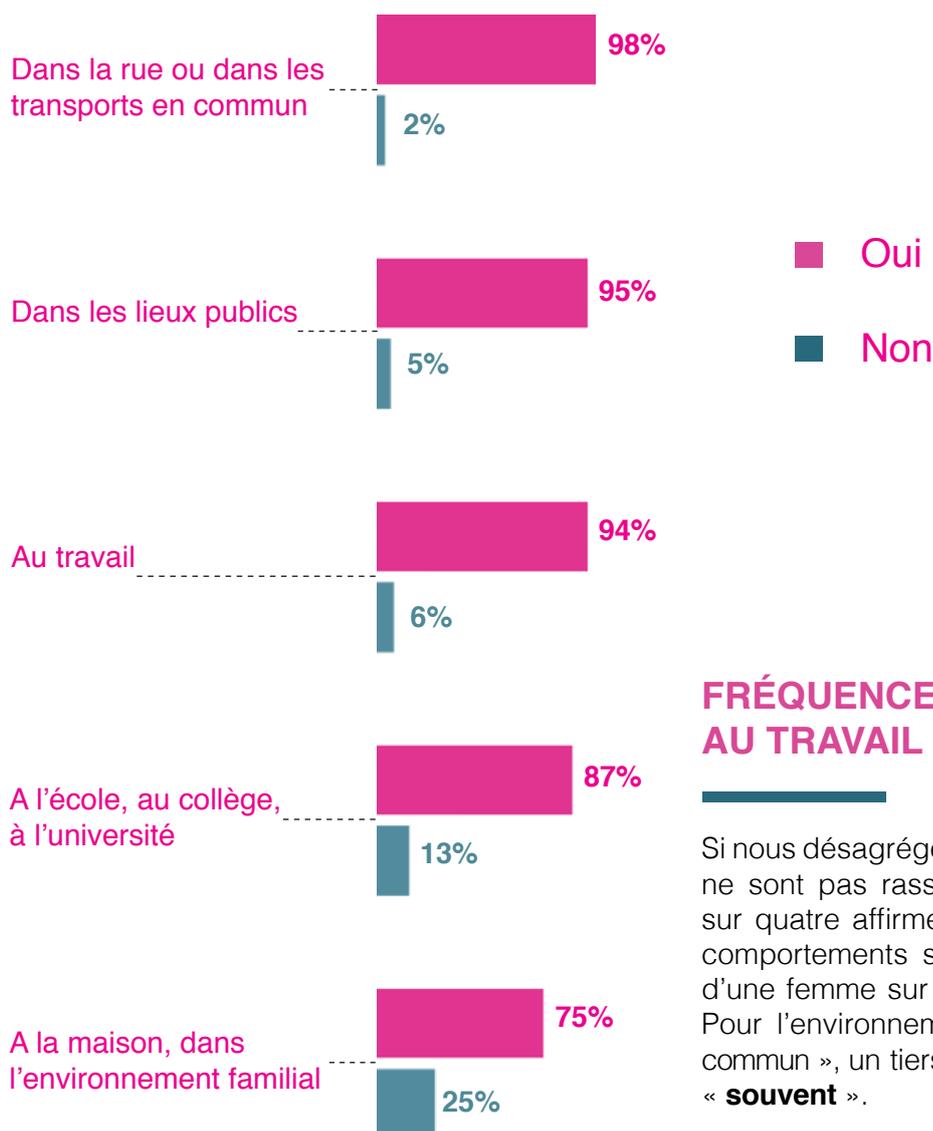
Malgré ces différences : **la rue et les transports en commun, les lieux publics et le lieu de travail restent les trois environnements où les femmes sont les plus confrontées au sexisme.** Ces trois environnements font partie du quotidien des femmes et les poussent,

donc, à modifier leurs comportements. Afin d'éviter les paroles ou comportements sexistes, les femmes adaptent leur façon de s'habiller, de se comporter, leurs heures de sorties et les lieux et personnes à fréquenter. **Le sexisme porte atteinte à la liberté des femmes au quotidien.**

Les résultats de l'enquête CSA commandée par Laurence Rossignol « *Perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes en France* :

regards croisés » ont montré que la tranche des 15 – 20 ans est victime de ces injustices principalement en milieu scolaire (28%) ou dans la rue (22%). Ces manifestations du sexisme entraînent **des attitudes d'évitements**, en particulier chez les jeunes. 72% des femmes interrogées, âgées entre 15 et 20 ans déclarent avoir modifié leur comportement par **peur des réactions sexistes**.

AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ L'OBJET DE COMPORTEMENTS SEXISTES, DANS LES ENVIRONNEMENTS SUIVANTS? HAVE YOU EVER BEEN SUBJECTED TO SEXIST BEHAVIOUR IN THE FOLLOWING ENVIRONNEMENTS?



FRÉQUENCE DU SEXISME AU TRAVAIL

Si nous désagrégeons le « oui », les résultats ne sont pas rassurants puisqu'une femme sur quatre affirme être **souvent** victime de comportements sexistes au travail et près d'une femme sur deux répond « **parfois** ». Pour l'environnement « rue et transports en commun », un tiers des femmes ont répondu « **souvent** ».

Étant donné l'importance du phénomène sexiste auquel sont confrontées les femmes quotidiennement, nous nous sommes intéressés à la forme que prennent ces comportements.

Au travail, **les manifestations les plus courantes du sexisme sont les blagues suivies des remarques déplacées.** Dans la rue et les transports en commun, le sexisme prend le plus souvent la forme de sifflements. **Il est alarmant de constater que la deuxième forme que prend le sexisme dans la rue et dans les transports en commun est l'agression physique.** Ainsi sur l'ensemble des femmes ayant déjà été victimes de sexisme dans cet environnement, près de deux tiers d'entre elles ont été agressées physiquement.

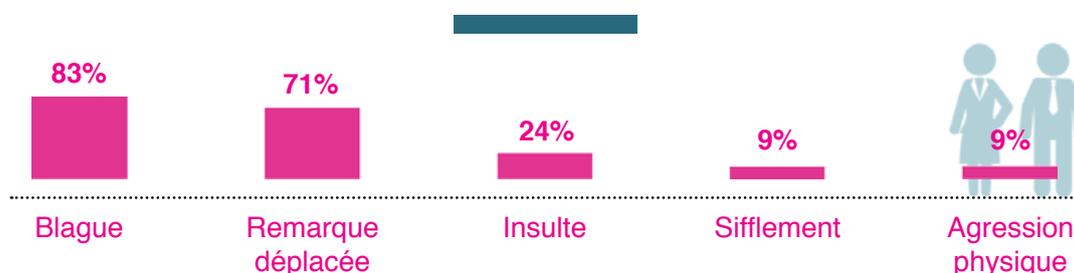
Parmi ces différents environnements, **la rue ou les transports en commun enregistrent le plus grand taux d'agression physique.** Concernant **les lieux publics, les remarques déplacées et**

les blagues sont les principales formes que prend le sexisme. Au sein de **l'environnement familial et à l'école, les blagues sont les principales formes de manifestation du sexisme.**

En Grande-Bretagne une étude a été conduite par Girlguiding⁵ auprès des jeunes femmes âgées de 14 et 25 ans. A cet âge, elles savent déjà que les femmes sont jugées davantage sur leur apparence que sur leurs compétences (à 87%). Les $\frac{3}{4}$ affirment que le sexisme les affecte aussi bien à l'école, dans la rue, dans leurs lectures et sur les réseaux sociaux. 7 filles sur 10 disent avoir vécu du harcèlement sexuel à l'école sous la forme de blagues à connotation sexuelle (51%), d'images de femmes les mettant mal à l'aise (39%), de graffitis insultants pour les femmes (33%), d'attention sexuelle non désirée (28%) ou pire ... d'attouchements sexuels (28%).

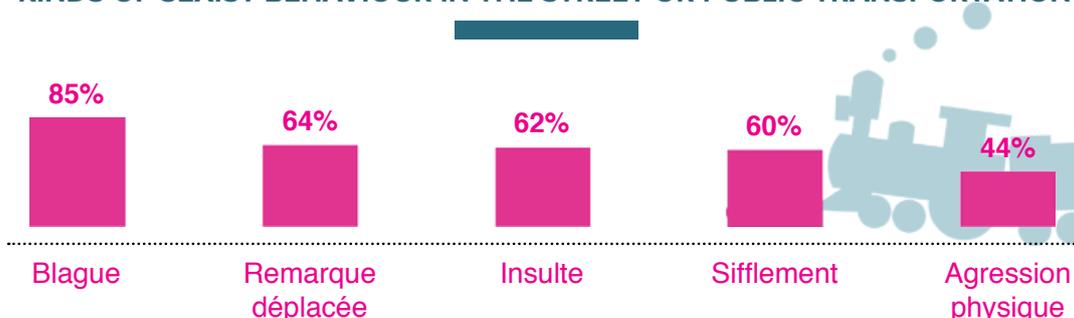
TYPES DE COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

KINDS OF SEXIST BEHAVIOUR AT WORK



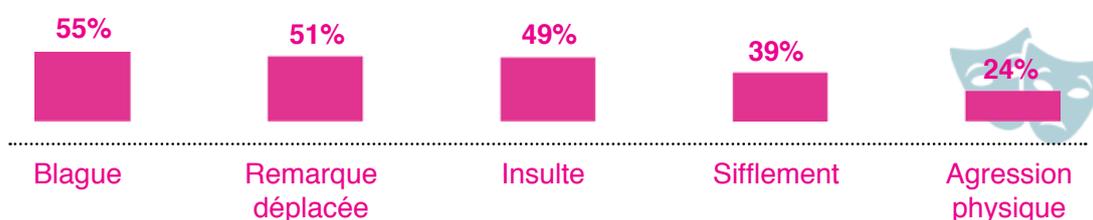
TYPES DE COMPORTEMENTS SEXISTES

DANS LA RUE OU DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN KINDS OF SEXIST BEHAVIOUR IN THE STREET OR PUBLIC TRANSPORTATION

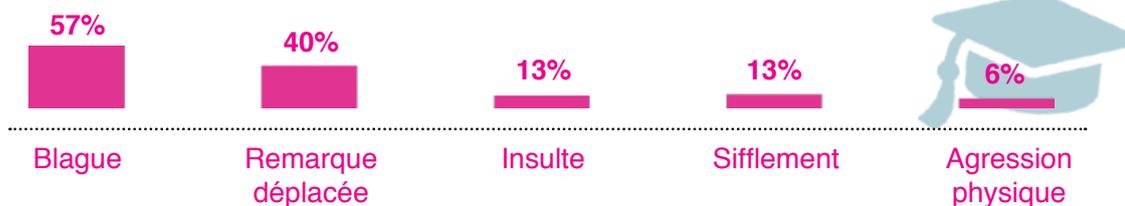


⁵ <https://www.girlguiding.org.uk/social-action-advocacy-and-campaigns/research/girls-attitudes-survey/>

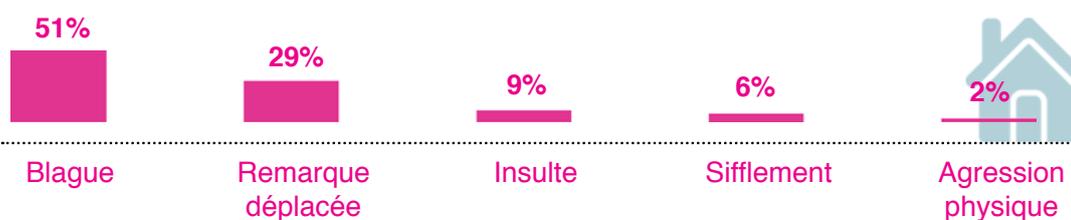
TYPES DE COMPORTEMENTS SEXISTES DANS LES LIEUX PUBLICS KINDS OF SEXIST BEHAVIOUR IN PUBLIC VENUES



TYPES DE COMPORTEMENTS SEXISTES A L'ÉCOLE KINDS OF SEXIST BEHAVIOUR AT SCHOOL



TYPES DE COMPORTEMENTS SEXISTES A LA MAISON KINDS OF SEXIST BEHAVIOUR AT HOME



Abstract in English

The experience of women

Only 6% of women said that they have never been exposed to sexist behaviours in the workplace, and only 1 out of 4 never have experienced it within their own family. In the street or on public transportation, this number drops to 2%, and it is even more alarming to note that the second most common form of sexism in these environments is physical harassment or assault: 2 out of 3 female participants have been confronted with such situations.

In the workplace, jokes and misplaced remarks are the most common forms of sexism. But we noticed differences depending on the professional position: the higher a woman was in the hierarchy, the more she suffered from sexist behaviours. That is probably because the competition gets harder at this level, and sexism could be a way to impede women's careers.

A woman with dark hair, wearing a light-colored blazer, is leaning over a desk in what appears to be a library or office. She is smiling and looking towards the camera. The background shows bookshelves and a window. The entire image has a blue tint.

“Studying in Brussels, I was also confronted regularly with sexism: every young women with a skirt was seen as a hooker. It was the main reason to move from Brussels to Ghent afterwards.”

“Le sexisme s’assume peu, surtout sur le lieu de travail: on ne me dira jamais que si je suis interrompue ou si mon avis est écarté d’emblée, c’est parce que je suis une femme. C’est l’accumulation d’événements qui mène au constat que cela m’arrive très souvent sans susciter de réaction. Du coup, en parler est difficile puisque le problème est balayé par une réaction un peu méprisante du type ‘tu es parano’.”

“Comme beaucoup de femmes, j’ai subi à plusieurs reprises des agressions sexistes dans la rue et dans les transports en commun. C’est une véritable plaie. Des regards insistants, des attitudes désobligeantes, des agressions verbales, menaces sexuelles explicites et physiques.”

“Ik ben een vrouw in een typisch mannenberoep (piloot) als ik vergelijk met de mannelijke collegas ben ik de enige die als eerste de vraag gesteld krijgt (door buitenstaanders) of ik dat wel kan combineren met een gezin en kinderen, want ik ben toch veel weg? Zeer frustrerend.”

SEXISME ET MILIEU PROFESSIONNEL

A la lumière des résultats précédents, nous avons souhaité nous interroger sur les formes que prennent le sexisme au travail et notamment l'impact que le sexisme peut avoir sur la carrière et l'épanouissement des femmes qui en sont victimes. **Concernant l'environnement du travail, le statut professionnel des femmes a un impact sur leur expérience du sexisme.** Les femmes *top manager* sont d'autant plus sujettes aux comportements

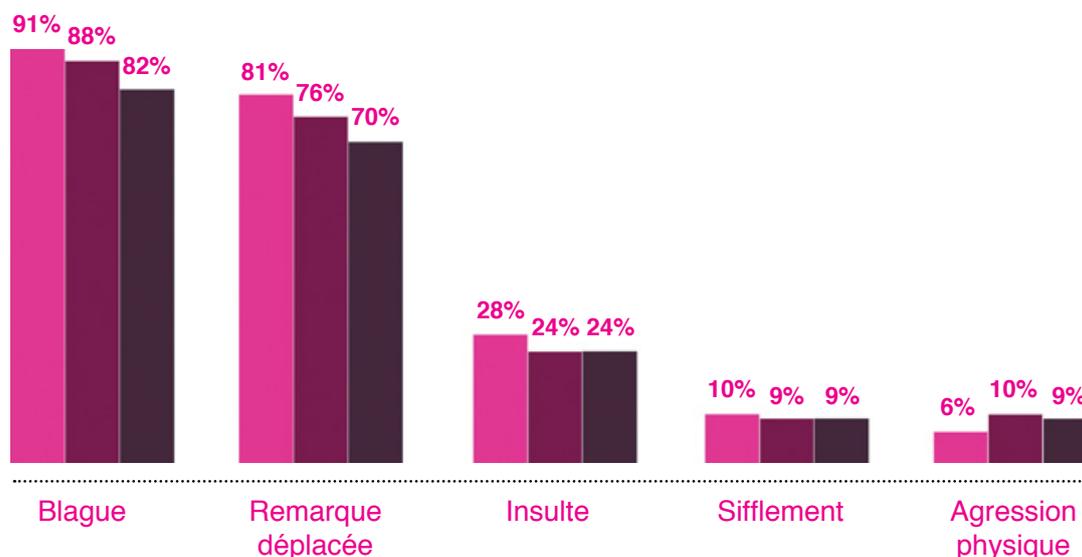
sexistes en comparaison aux femmes cadres et aux femmes employées.

Les employées sont les moins victimes de ces comportements sexistes même si les chiffres restent très importants. Contrairement à ce qui est généralement admis, les blagues et les remarques déplacées sont plus présentes au niveau du top management que dans la catégorie des employés.

TYPES DE COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL EN FONCTION DU STATUT PROFESSIONNEL DES FEMMES INTERROGÉES

KINDS OF SEXIST BEHAVIOUR AT WORK ACCORDING TO FEMALE RESPONDENTS' PROFESSIONAL POSITION

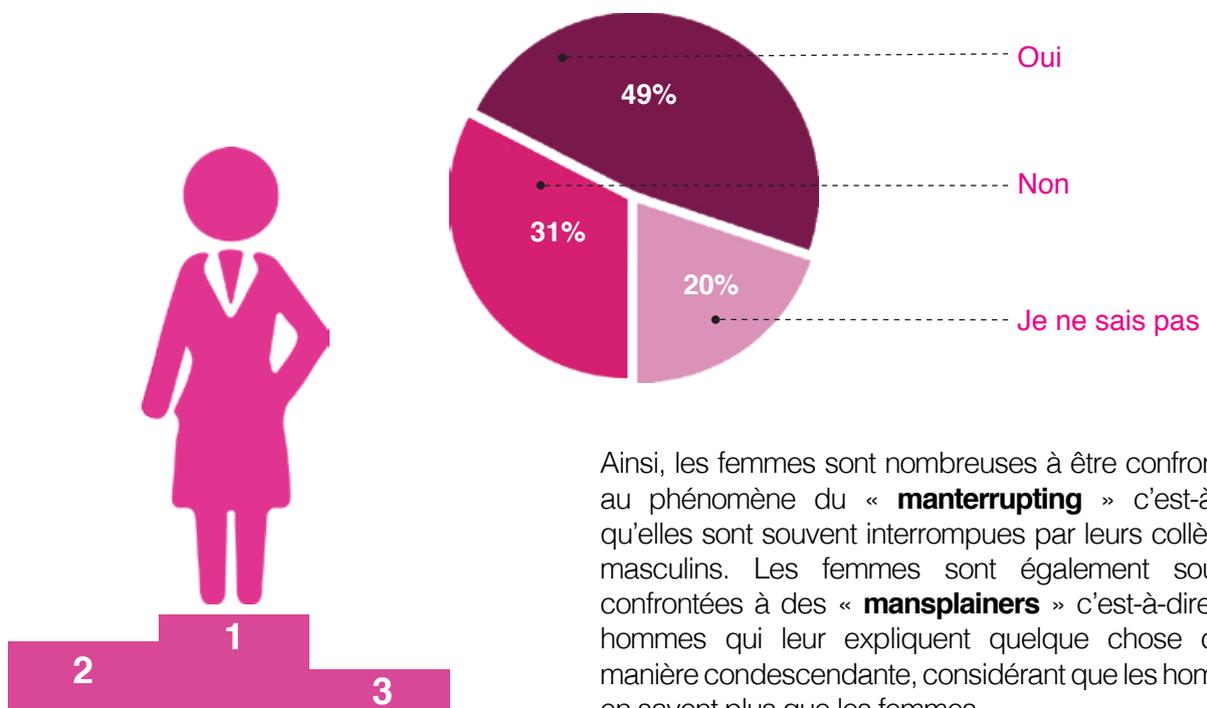
■ Femmes Top Manager ■ Femmes Cadres ■ Femmes employées



Une femme sur deux considère qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre. Les femmes ont parfois un sentiment de difficultés à se faire respecter dans les modèles managériaux

masculins, et ceci se reflète dans leurs réponses sur les différents types de sexisme qu'elles rencontrent au travail.

**NE PAS OBTENIR UNE PROMOTION
OU LE POSTE AUQUEL J'AI DROIT UNIQUEMENT
PARCE QUE JE SUIS UNE FEMME**
**NOT BEING GIVEN A PROMOTION/POSITION I DESERVED
JUST BECAUSE I AM A WOMAN**



Ainsi, les femmes sont nombreuses à être confrontées au phénomène du « **manterrupting** » c'est-à-dire qu'elles sont souvent interrompues par leurs collègues masculins. Les femmes sont également souvent confrontées à des « **mansplainers** » c'est-à-dire des hommes qui leur expliquent quelque chose d'une manière condescendante, considérant que les hommes en savent plus que les femmes.

Manterrupting, Bropropriating, Mansplaining

Manterrupting: Unnecessary interruption of a woman by a man.

Bropropriating: Taking a woman's idea and taking credit for it.

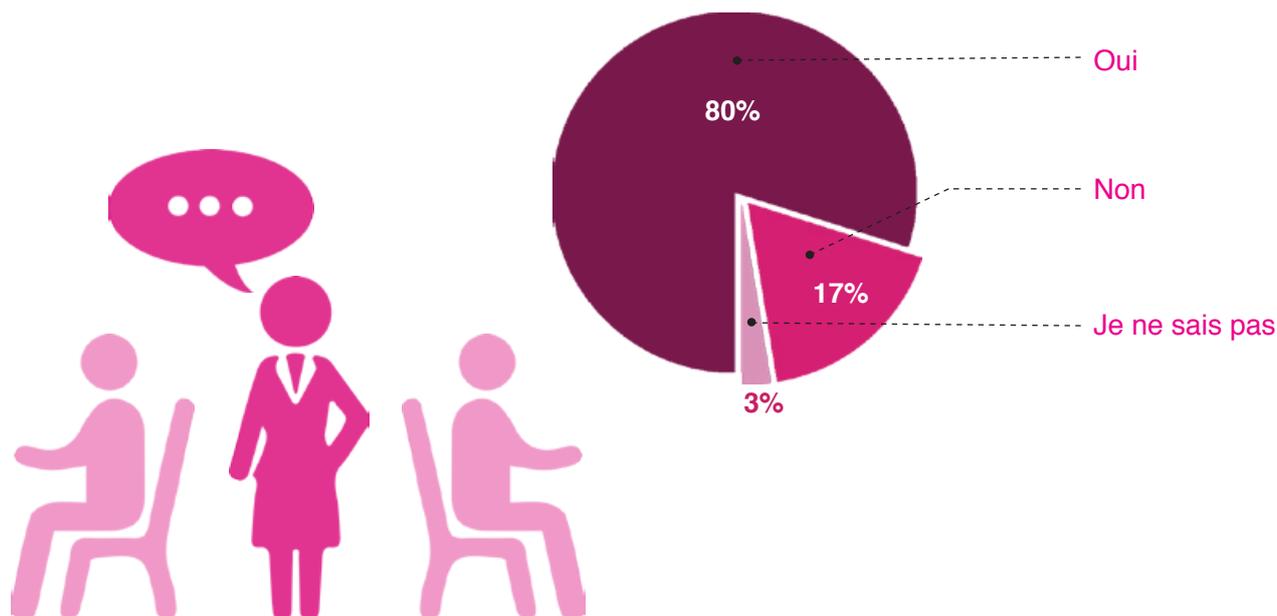
Mansplaining: When a man explains something to a woman in a patronizing way and it often begins with a man completely disregarding a woman's opinions by interrupting her mid-sentence.

Studies show that men dominate 75% of conversations in decision-making groups⁶ and when women are talking they are more likely to be interrupted.⁷

⁶ *Gender inequality in deliberative participation*, American Political Science Review, 2012.

⁷ Alice Robb, *Why men are prone to interrupting women*, New York Times, 2015.

**ÊTRE INTERROMPUE FRÉQUEMMENT
ET/OU NE PAS ÊTRE ÉCOUTÉE QUAND VOUS PARLEZ**
BEING INTERRUPTED FREQUENTLY
AND/OR NOT BEING REALLY LISTENED TO AS I SPEAK



Comme nous l'avons vu précédemment, l'âge impacte la perception du sexisme au travail parce que les manifestations sexistes croient probablement en fonction du degré de hiérarchie. En effet, il n'est pas rare d'entendre qu'une femme a obtenu une promotion grâce au fait qu'elle soit une femme.

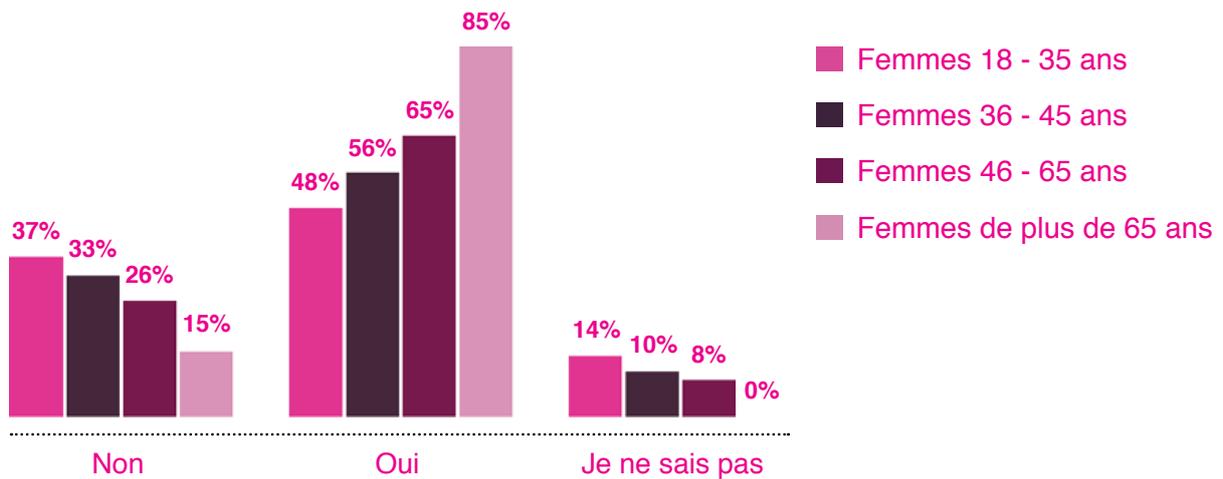
Nous réitérons cette hypothèse ici : Le nombre de femmes considérant ne pas être impliquées dans les décisions à cause de leur genre croit en fonction de l'âge des répondantes. Plus une femme est âgée et plus elle considère que son genre est un frein pour son intégration dans la prise de décision.

Chez les 18-35 ans, une femme sur deux considère ne pas être impliquée dans les décisions à cause de son genre et ce chiffre augmente en fonction de l'âge des répondantes; allant jusqu'à 85% pour les plus de 65 ans.

Le sexisme peut être un frein pour **l'avancée de la carrière des femmes** : parmi les femmes interrogées, une femme sur deux considère ne pas être reconnue pour ses contributions professionnelles à cause de son genre.

NE PAS ÊTRE IMPLIQUÉE DANS LES DÉCISIONS À CAUSE DE MON GENRE

NOT BEING INVOLVED IN DECISIONS BECAUSE OF MY GENDER



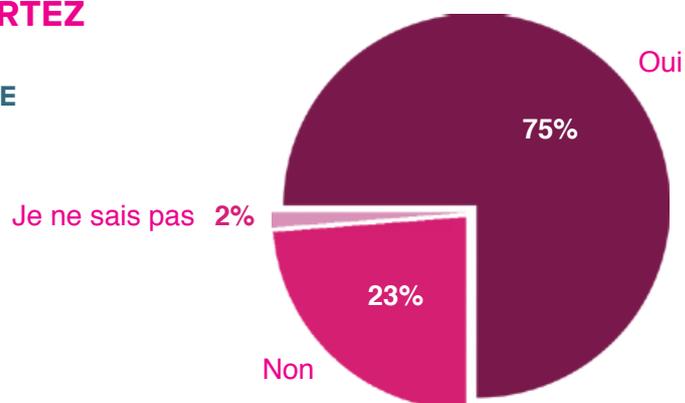
Au travail, les comportements et remarques sexistes ne concernent pas uniquement des sujets professionnels mais touchent également des aspects personnels des femmes comme par exemple leur manière de s'habiller, de se comporter ou encore de gérer leur vie familiale.

Pour les questions suivantes, nous avons demandé aux femmes si elles avaient déjà été, au moins

une fois, confrontées à ce type de remarques sur leur lieu de travail. **Plus de trois quart des femmes** ont répondu avoir déjà subi des remarques sur leur façon de s'habiller mais **elles sont également trois quart** à avoir reçu des commentaires sur la gestion de leur vie familiale et sur le fait qu'une femme est censée s'occuper de son foyer plutôt que de travailler.

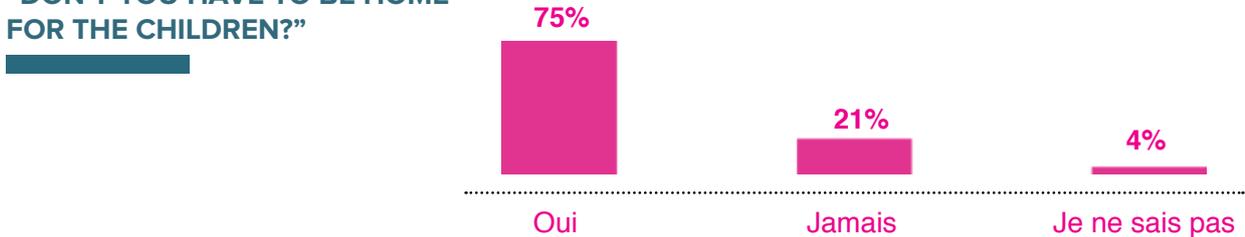
DES COMMENTAIRES SUR LES VÊTEMENTS QUE VOUS PORTEZ OU DEVRIEZ PORTER

COMMENTS ABOUT WHAT YOU ARE WEARING OR SHOULD WEAR



“TU NE DEVRAIS PAS ÊTRE CHEZ TOI AVEC TES ENFANTS ?”

“DON'T YOU HAVE TO BE HOME FOR THE CHILDREN?”

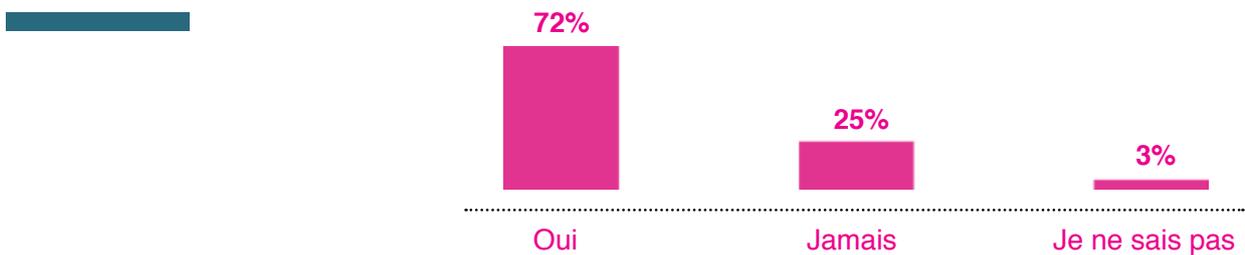


Plus inquiétant encore, **plus de sept femmes sur dix** ont déjà été victimes au moins une fois de gestes ou regards intrusifs et/ou déplacés

sur leur lieu de travail et **un quart des femmes interrogées** témoignent avoir déjà été victimes de harcèlement ou agression physique.⁸

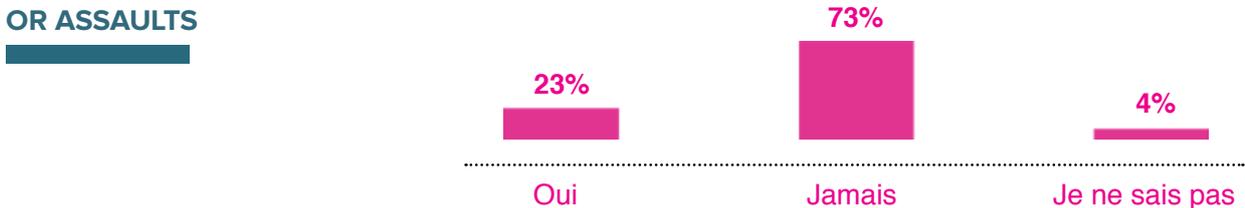
DES REGARDS OU GESTES INTRUSIFS ET/OU DÉPLACÉS

INTRUSIVE AND/OR MISPLACED GESTURES OR GLANCES



HARCÈLEMENT OU AGRESSION PHYSIQUE

PHYSICAL HARASSMENT OR ASSAULTS



Ce type de remarques ou comportements fragilisent les femmes au travail et entravent leur épanouissement professionnel parce ce que

dernier ne se conforme pas au schéma modelé et dominé par les hommes.

⁸ Dans ce graphique, le oui représente les fréquences « rarement, parfois et souvent », le non correspond à la réponse « jamais ». Le parfois et le souvent représentent les réponses de 9% des femmes interrogées.

En 2013, une étude de l'institut de sondage LH2 pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) réalisée dans 9 grandes entreprises a révélé les effets négatives du sexisme **sur le rapport au travail des femmes**. Ainsi:

- Quatre femmes sur cinq considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes (contre 56% d'hommes).
- 90% des femmes salariées considèrent qu'il est plus facile de faire carrière pour un homme et 54% estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur genre.
- La moitié des femmes interrogées ont déjà entendu un « ma poule, ma cocotte, miss... » dans leur travail.
- Lorsqu'elles expriment des prétentions salariales une femme sur trois les voit remises en question, contre moins d'un homme sur vingt.
- 93% des femmes pensent que le sexisme peut modifier le comportement des salariés.
- 92% disent que cela a un impact sur la confiance en soi des femmes.
- 92% disent que cela déstabilise le travail des femmes qui en sont victimes.

“Vague Feedback is holding women back”

“Feedback refers to the process of securing information enabling change through adjustments on calibration of efforts in order to bring a person closer to a well-defined goal.”⁹

However, constructive feedback is necessary and also desired. In 2014, the PwC study “Next Generation Diversity: developing tomorrow’s female leaders” show that for 51% of the Millennials women, it is crucial to receive a regular even a perpetual feedback on their work.

In the Harvard Business Review, two researchers show that *“women are systematically more likely to receive vague feedback and men are offered a clearer picture of what they are doing well and*

more specific guidance of what is needed to get the next level.”¹⁰

Negative reviews of women are clouded by sexist *clichés*. Whereas men are more likely to receive insightful developmental feedback about their technical skills, women are more likely to be criticised on their “communication style.”

Besides, Curt Rice explains that feedback for women is more about their attitudes than for men (70% for women and only 10% for men).

Curt Rice is a Professor of Linguistics and the new Pro-Rector for Research and development at the University of Tromsø.

Abstract in English

Sexism in the Workplace

We wanted to analyse the impact that sexism might have on women’s careers, so we asked further details about the types of sexist behaviours seen in the workplace. The results are distressing. Half of the female participants believe that they didn’t get a promotion because they are women, and 20% are uncertain on this account. 80% are confronted to “maninterrupting”, men interrupting them in a systematic way when they speak. Moreover, 3 women out of 4 have received comments on the way they dress and/or the fact that they decided to work instead of staying at home with their children. The same proportion of women suffered from intrusive looks or gestures. Even more disturbing: almost a quarter of the female participants had been faced with harassment or physical aggression in the workplace.

⁹ Hattie and Yates, *Visible learning and the science of how we learn*, Routledge, NY, 2014.

¹⁰ Correl and Simard, *Research: Vague Feedback is holding women back*, Harvard Business Review, April 2016.



“When I made the decision to go for an EMBA my male boss did not understand that decision and said ‘I do not understand you just had a baby, I thought you wanted a quiet job and I had that for you’.”

“In the working environment, it’s endemic, an anecdotal example: I was recently asked to make coffee by my male boss, I have two masters’ degrees and my boss does not have a bachelor degree, yet there is an expectation that a woman will make coffee and smile, I also have a clear sense that when a man speaks; he is listened to, whereas women’s voices are glossed over.”

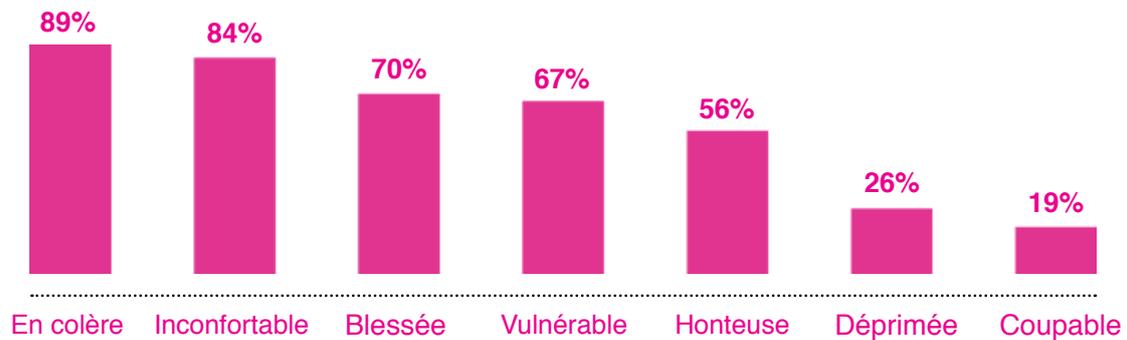
“When going on job interviews, I am still being asked if I am married or whether I have children and how old my children are or if I want to work full time. I am pretty sure that these questions are only ever asked of a woman. I have had the impression at various occasions that I did not get a job because I have young children.”

IMPACT PSYCHOLOGIQUE DU SEXISME SUR LES VICTIMES

Lorsqu'elles ont été victimes d'un comportement ou d'une remarque sexiste, les femmes sont seulement 5% à déclarer qu'elles y sont restées indifférentes.

Aucun comportement sexiste ne doit être considéré comme anodin tant ils ont un impact psychologique important sur la personne qui en est victime.

FACE AUX REMARQUES ET AUX COMPORTEMENTS SEXISTES, QU'AVEZ-VOUS RESSENTI / COMMENT VOUS ÊTES VOUS SENTIES ? HOW DID YOU FEEL WHILE BEING SUBJECTED TO SEXIST BEHAVIOUR?



Il est important de noter que **plus d'une femme sur deux a honte** d'être victime d'un comportement sexiste, **plus d'une femme sur**

quatre se sent déprimée et **une femme sur cinq se sent coupable** après avoir été agressée pour des raisons sexistes.

The concept of microaggressions

by Curt Rice, Rector at Oslo & Akershus University College of Applied Sciences

*"Microaggressions hold back women... Microaggressions are more like bullying, while the structural issues affect entire groups. When individuals point out microaggressions, they risk experiencing even more of them, such as jocular responses intended to suppress discussion. 'Listen, sugar, if you want to be part of the team, you've got to have a sense of humor'. Women are targets, too, and they react to microaggressions with feelings of humiliation or guilt, or even with fear. They start avoiding certain situations."*⁷

Ces résultats apportent un éclairage alarmant sur l'état psychologique des femmes victimes de comportements sexistes. Si la colère est le sentiment le plus ressenti par ces femmes, le fait d'être honteuse ou de se sentir coupable ne devrait pas exister. Nous sommes face à un phénomène de « **victim blaming** » : l'agresseur réussit à faire culpabiliser sa victime en lui reprochant son comportement (provocateur par exemple). Pourtant, ce sont les comportements sexistes, quels qu'ils soient, qui ne sont pas acceptables et les victimes doivent pouvoir faire valoir leurs droits et défendre leurs libertés.

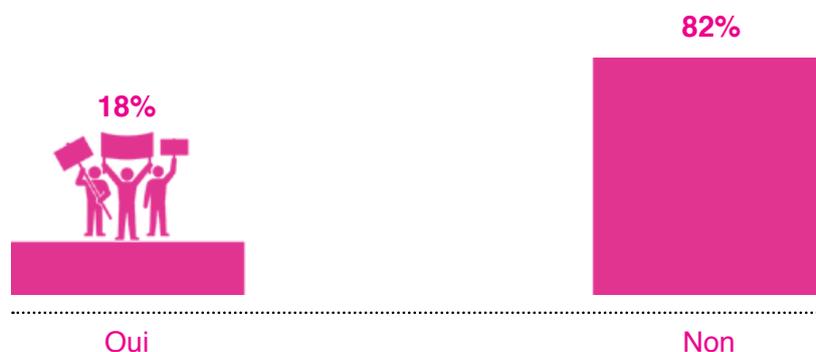
Les sentiments recueillis précédemment peuvent

constituer une explication du taux de plaintes déposées. Les femmes, sous l'emprise d'émotions qui les affaiblissent et les culpabilisent, ne sont pas en mesure de se défendre et/ou se plaindre auprès des autorités concernées.

Nous avons également demandé aux personnes interrogées si elles avaient cherché à obtenir de l'aide lorsqu'elles ont été victimes de comportements sexistes. Nous constatons que seules 7% des femmes victimes de comportements sexistes ont **souvent** demandé de l'aide autour d'elles. Plus d'une femme sur trois victimes de comportements sexistes n'ont **jamais** essayé d'obtenir de l'aide auprès des témoins de la scène.

AVEZ-VOUS DÉJÀ FAIT APPEL AUX AUTORITÉS CONCERNÉES (POLICE, RESPONSABLES RH, SYNDICATS ...)?

DID YOU EVER REPORT THE SEXIST ACT TO THE RELEVANT AUTHORITIES (POLICE, LABOUR UNION, HR DEPARTMENT, GENDER EQUALITY BODIES, ETC.)?



⁷ <http://curt-rice.com/2014/05/31/do-sweat-the-small-stuff-microaggression-matters/>

Plus de huit femmes sur dix déclarent ne jamais avoir fait appel aux autorités concernées que ce soit auprès des responsables RH, auprès de la police, ...

Ces chiffres confirment l'**effrayante réalité** : En Belgique et en France, 90% des victimes de viol ne portent pas plainte. L'une des raisons est le phénomène du « **victim blaming** » évoqué précédemment c'est-à-dire que les violeurs culpabilisent leurs victimes.

L'opinion publique joue également **ce rôle culpabilisateur** en portant un jugement sur le comportement de la victime et en invoquant sa propre responsabilité :

façon de s'habiller trop sexy, imprudence en rentrant seule chez soi le soir, ...

Il faut également rappeler qu'en Belgique, sur 100 dossiers seulement 4 mèneront à une condamnation et 44% des dossiers pour viols sont finalement classés sans suite. Un constat d'autant plus alarmant qu'en Belgique, 43000 viols sont enregistrés chaque année.

Le viol avec le féminicide constitue la forme la plus cruelle de sexisme. Il est essentiel d'agir à chaque échelle de la dynamique sexiste afin de pouvoir enrayer le phénomène dans son ensemble.

Abstract in English

Psychological Impact of Sexism on the Victims

When they were victims of sexist behaviours, only 5% of the female participants said they didn't feel anything at all. If the most common reaction was anger, more than half of the women said they felt ashamed, and 1 out of 5 even felt guilty. More than 1 out of 4 felt depressed. The alarming psychological state of the victims can be explained by the "victim blaming" phenomenon: the aggressor makes the victim feel guilty, for instance by blaming her provocative clothes. And the public opinion does the same, judging the victim's behaviour, addressing her responsibility. This also explains why the victims are so few to appeal to the relevant authorities (HR, police...): 81% of participants said they never have. These numbers match a frightening reality: in Belgium as well as in France, 90% of rape victims never filed a complaint.



“Dans les transports en commun, le mieux c’est de partir vite, on ne sait jamais jusqu’où ça peut aller...”

“J’ai souvent été victime de sexisme de la part des agents de police qui étaient censés prendre ma plainte.”

“Je pense déjà qu’il serait grand temps de prendre au sérieux le harcèlement de rue, actuellement je me fais insulter/suivre 3 fois par semaine alors que j’habite une ville moyenne, un quartier banal en centre ville. Je fais des détours pour ne pas croiser certaines personnes, heureusement mon copain m’aide à déculpabiliser, mais sur le coup je suis morte de trouille et de honte, je sais que ce n’est pas normal que je me mette dans des états pareils, mais il y a toujours quelqu’un pour percer ma bulle personnelle quand je marche dans la rue pour me rappeler que je ne suis ni libre, ni tranquille.”

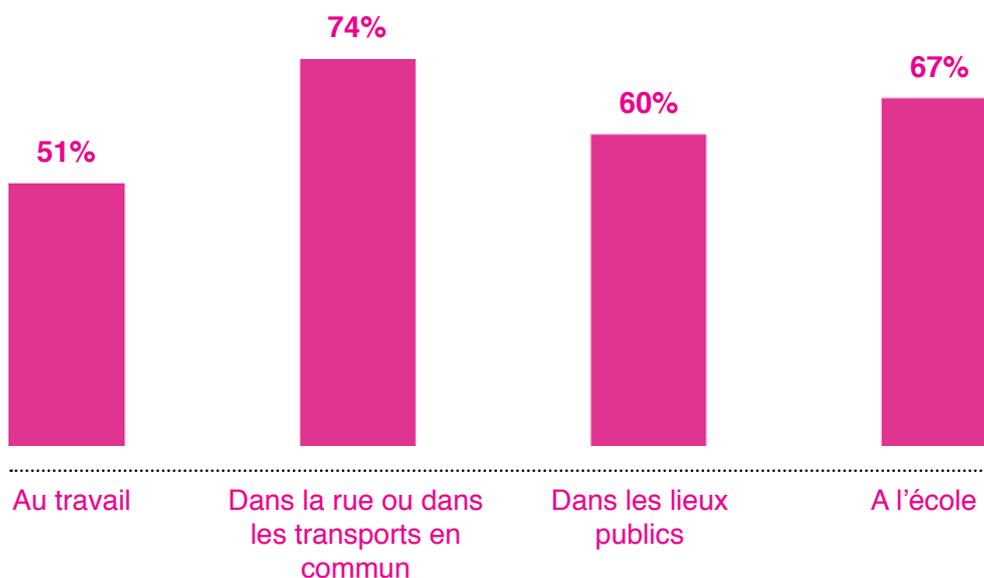
SEXISME ET LA POSITION DE TÉMOIN

Parce que nous considérons que le témoin est un acteur à part entière, nous avons voulu analyser la réaction des hommes et des femmes confrontées à ces situations.

Le constat le plus alarmant est le suivant :

Dans 74% des cas d'agressions sexistes dans la rue ou dans les transports en commun, **personne n'a réagi** en venant en aide à la victime. Les résultats obtenus dans les autres environnements ne sont pas beaucoup plus rassurants :

QUI A RÉAGI LORS DE CES SITUATIONS ? RÉPONSE: PERSONNE N'A RÉAGI WHO REACTED DURING THESE SITUATIONS ? ANSWER : NOBODY DID.



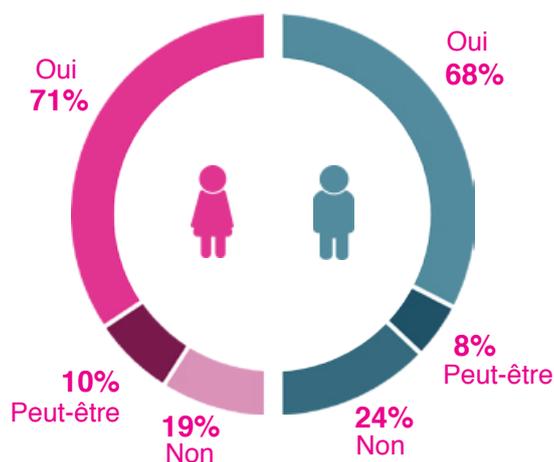
Si quelqu'un est venu en aide à la victime, c'est plus souvent une femme qu'un homme. Cela est vrai pour chaque environnement sauf pour la rue et les transports en commun où les hommes sont plus nombreux que les femmes à intervenir. Ce résultat peut se comprendre par la peur des femmes d'être agressées à leur tour. **Mais globalement, les femmes et les hommes sont peu nombreux à réagir en cas d'agression verbale ou physique.**

Les chiffres augmentent quand les témoins sont plusieurs à intervenir, l'effet de groupe réduit le sentiment de peur. **En cas de comportements sexistes, il est donc important d'impliquer d'autres témoins de la scène.**

Nous constatons également que plus le lieu est anonyme moins les gens réagissent face à de tels comportements.

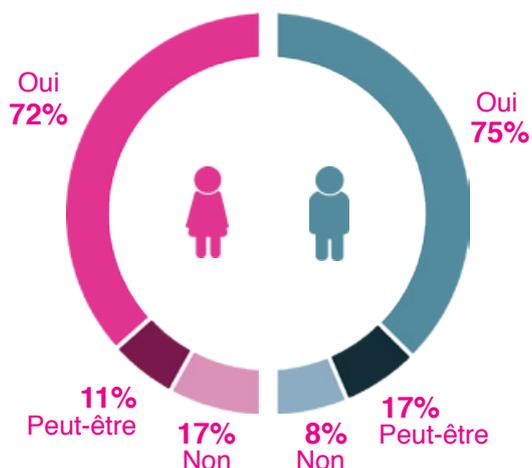
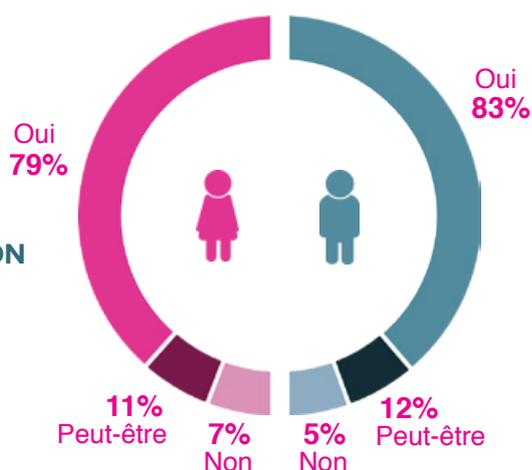
AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ TÉMOIN DE COMPORTEMENTS SEXISTES DANS LES ENVIRONNEMENTS SUIVANTS ?

HAVE YOU EVER WITNESSED SEXIST BEHAVIOUR IN THE FOLLOWING ENVIRONNEMENTS?



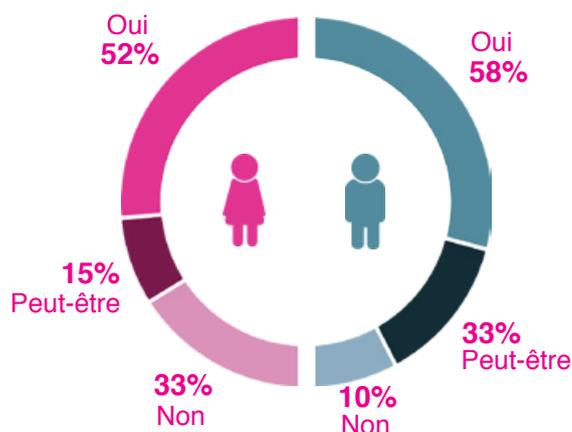
AU TRAVAIL AT WORK

DANS LA RUE OU LES TRANSPORTS EN COMMUN IN THE STREET OR PUBLIC TRANSPORTATION

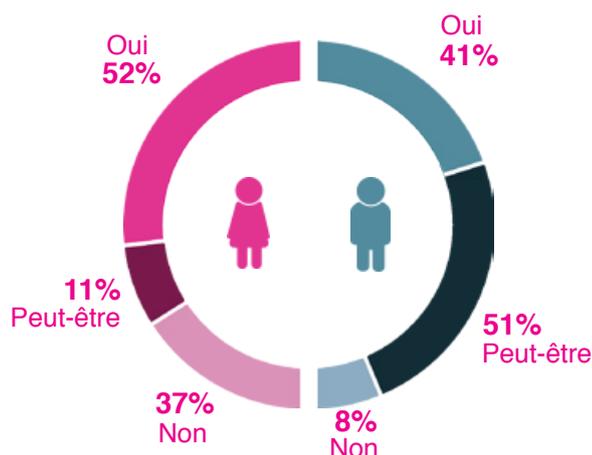


DANS LES LIEUX PUBLIC IN PUBLIC VENUES

A L'ÉCOLE, AU COLLÈGE, À L'UNIVERSITÉ AT SCHOOL, COLLEGE OR UNIVERSITY



A LA MAISON / DANS L'ENVIRONNEMENT FAMILIAL IN YOUR FAMILY ENVIRONMENT



Ces résultats sont cohérents avec ceux évoqués précédemment : **les trois environnements dans lesquels se manifeste plus souvent le sexisme, même en tant que témoin, sont la rue et les transports en commun, les lieux publics et le travail.**

Face à ces situations, nous avons demandé aux témoins de comportements sexistes, s'ils avaient réagi en venant en aide aux victimes. Ces réponses déclaratives sont à analyser avec précaution, il est rare qu'une personne déclare ouvertement être restée passive devant une agression ou un comportement sexiste.

Si nous comparons les résultats précédents, les femmes victimes de comportements sexistes dans la rue ou dans les transports en commun

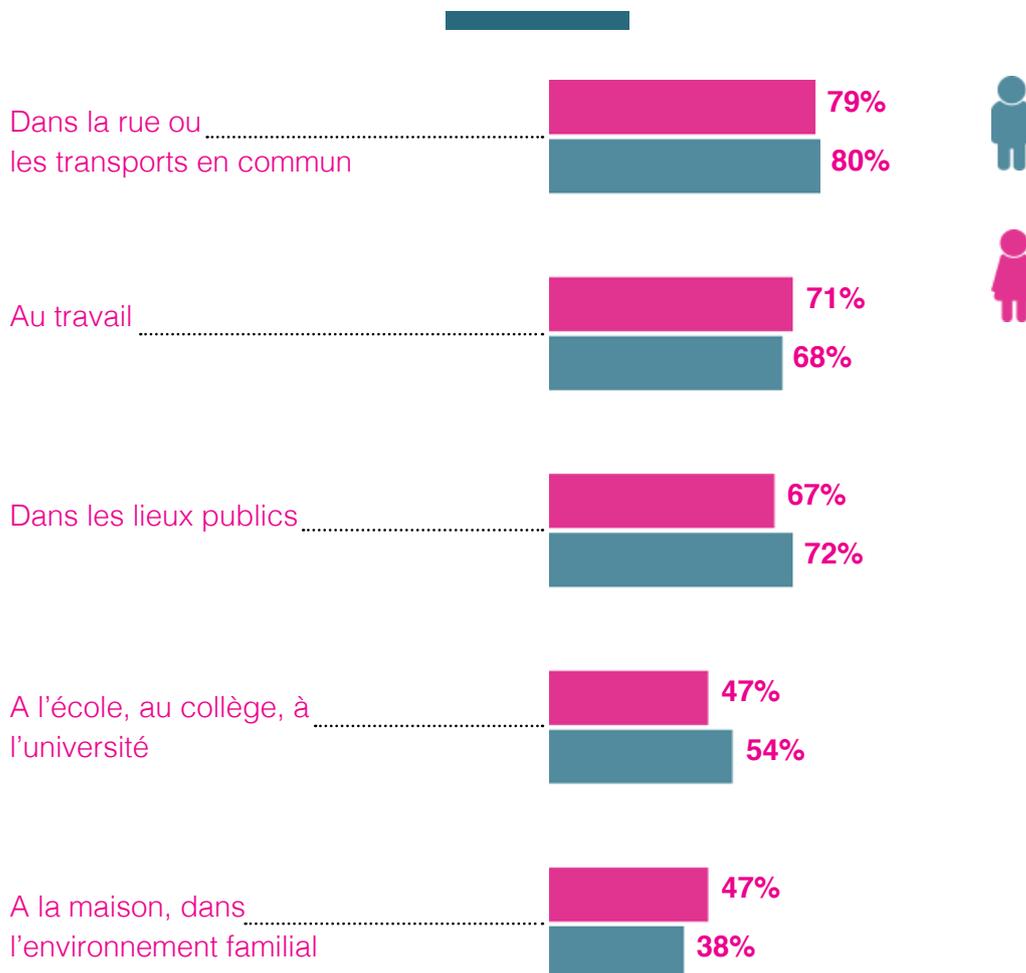
témoignent que dans 74% des cas, personne ne leur est venu en aide. Alors qu'ici, 80% des hommes ayant déjà assisté à un comportement sexiste dans la rue ou dans les transports en commun déclarent avoir réagi.

Pourtant, sur une base déclarative les résultats sont assez faibles à l'école et au sein de l'environnement familial; nous imaginons qu'en réalité la situation est bien pire.

On retrouve également le fait que les femmes réagissent un peu moins que les hommes dans la rue ou dans les transports en commun ainsi que dans les lieux publics. Par contre, au travail et à la maison, les femmes sont plus susceptibles de réagir que les hommes.

LORSQUE VOUS AVEZ ÉTÉ TÉMOIN DE COMPORTEMENTS AVEZ-VOUS RÉAGI ? OUI

IF YOU WITNESSED SEXISM, DID YOU REACT? YES



Abstract in English

Witness Position

Because we think of the witness as an actor in such situations, we wanted to analyse the reactions of the men and women who have observed cases of sexist behaviour such as these. The results are disturbing: there is not a single environment in which someone stepped forward to help the victim in most cases. We notice that the more anonymous the environment is, the less likely it is that someone intervenes. Indeed, in the street or on public transportation, in 74% of cases, no one reacted.

We also asked the participants whether, as witnesses, they reacted to help the victim. We found a gap between their replies and those to the previous questions. Is it because most people around a sexist behaviour don't notice what is going on? Is it because they react just once when sexist behaviours happen over and over again? Or is it because no one wants to think of themselves as the person who did nothing? The fact remains: while men react more often than women in a public environment, in private ones it is the other way around - probably because outside women are afraid of being assaulted too, considering the violence towards them in public environments.



“In general, in Brussels, most catcalling and other sexual harassment behavior happens so often most people don’t even help women when it happens. They just keep on walking, which makes most women feeling powerless and alone.”

“Même si je suis très sensibilisée à la question, il m’arrive de faire preuve de sexisme envers des femmes comme envers des hommes en raison de préjugés : je vais plus facilement juger une femme négligée ou un homme qui aime les peluches... C’est un travail de tous les jours de s’en rendre compte et de lutter contre ces stéréotypes !”

“As a woman, it is difficult to react if you see another, usually woman, subjected to sexist behavior in public, usually by a man, even if it offends you. You are in a position of physical inferiority and I then wish I were a man and could punch the perpetrator! Mostly, the feeling is helplessness when witnessing acts of sexism against others.”

“Het zou fijn zijn indien mensen die getuigen zijn van een geval van seksisme, opkomen voor die persoon of deze helpen. En niet laf toekijken zoals ik zelf vaak heb moeten ervaren. Je durft dan niemand nog in vertrouwen te nemen. Helaas maken ook veel leidinggevenden zich hieraan schuldig. Wat zeker niet bevorderlijk is voor de bedrijfs sfeer. Ook het feit dat velen zich nog steeds vastklampen aan de traditionele rollenverdeling maakt het moeilijk voor vooral een alleenstaande vrouw om het leven te kunnen leiden die zij wil leiden. Haar worden steeds schuldgevoelens aangepraat door de maatschappij. Zij krijgt dus vaak tegenstand van zowel mannen als vrouwen.”

ACTEURS ET ACTRICES DU SEXISME

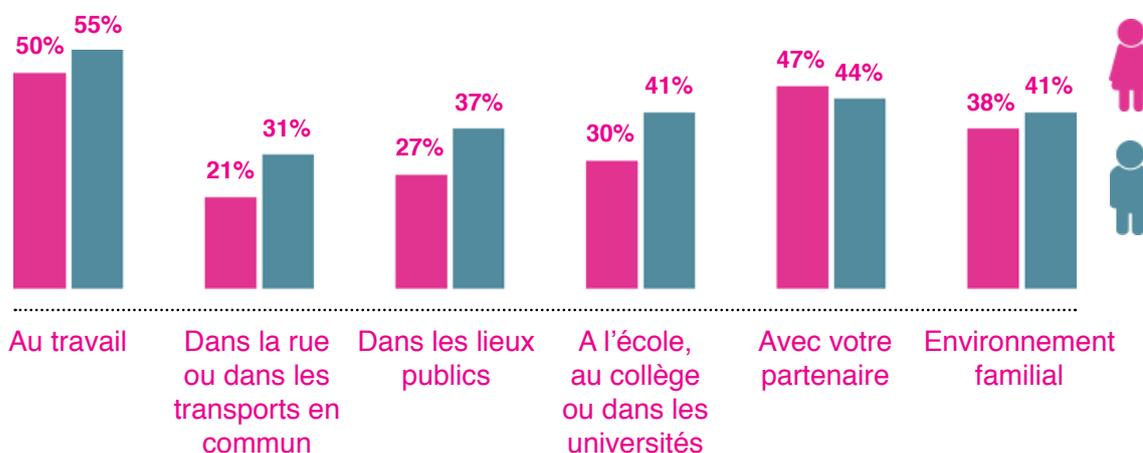
De même, toujours sur la base déclarative, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient déjà, selon eux, eu des comportements sexistes conscients ou inconscients.

Les résultats les plus élevés de « oui » sont au travail et les moins élevés dans la rue et les transports

en commun. Ce ne sont peut-être pas les mêmes publics qui sont sexistes dans la rue ou au bureau. La communauté JUMP étant probablement plus proche des personnes ayant un comportement sexiste au travail... Globalement, les femmes avouent agir de manière sexiste moins souvent que les hommes sauf avec leur partenaire.

AVEZ-VOUS DÉJÀ AGI DE MANIÈRE SEXISTE, CONSCIEMMENT OU INCONSCIEMMENT ? RÉPONSE "OUI"

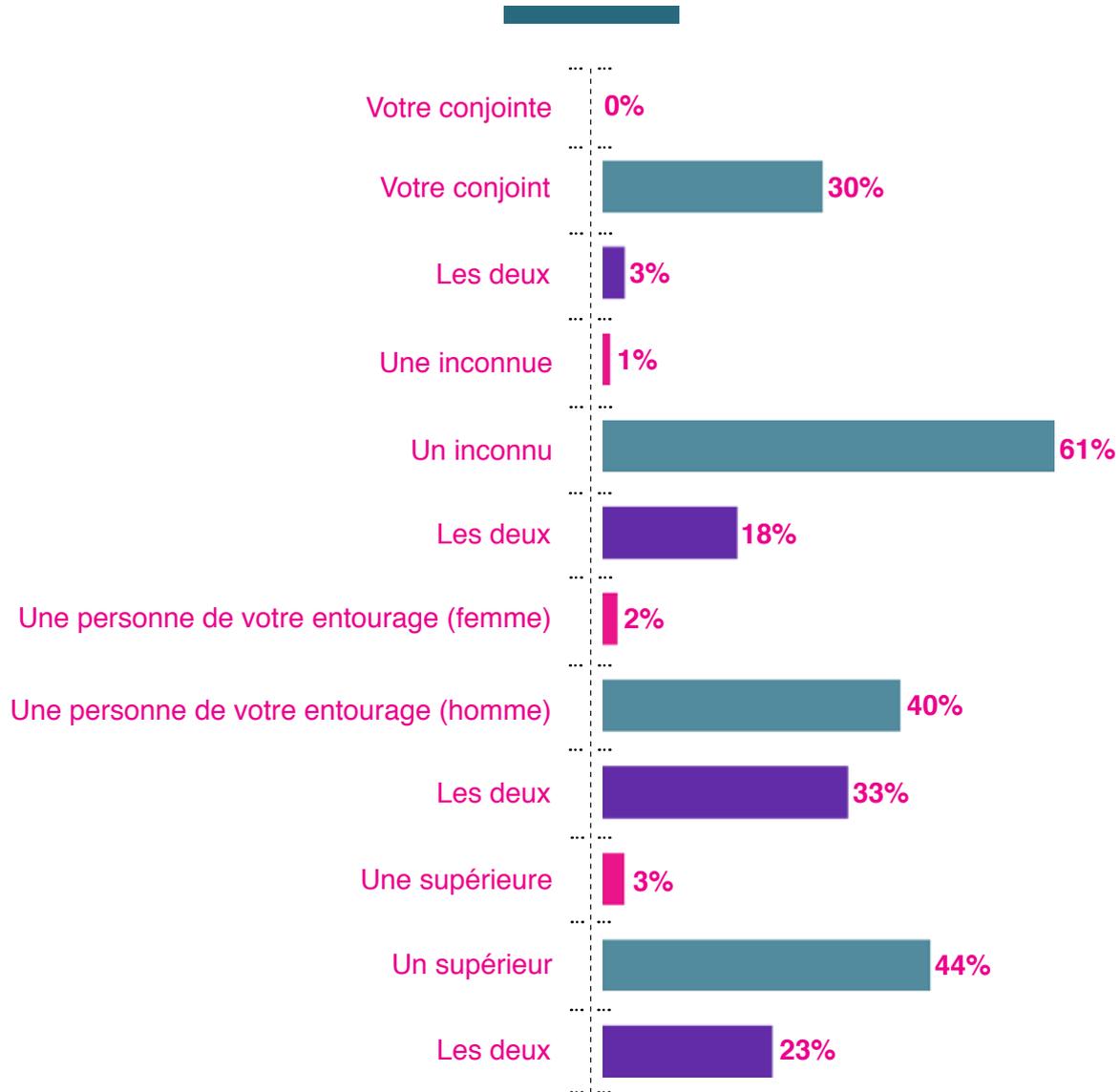
HAVE YOU EVER ACTED OR BEHAVED IN A SEXIST MANNER,
CONSCIOUSLY OR UNCONSCIOUSLY? ANSWER "YES"



Les personnes à l'origine de comportements ou remarques sexistes envers les femmes sont majoritairement des hommes qu'ils s'agissent d'un supérieur hiérarchique, d'une personne que l'on connaît (collègue, ami, voisin, ...), du conjoint ou d'un inconnu. **Un inconnu est le plus souvent à l'origine**

de ces comportements ou remarques sexistes suivi d'un supérieur hiérarchique. Le sexisme entre personnes du même sexe existe, les femmes interrogées en témoignent mais il reste largement marginal en comparaison aux actes sexistes provenant des hommes.

**QUI ÉTAIT À L'ORIGINE DES COMPORTEMENTS
SEXISTES DONT VOUS AVEZ ÉTÉ VICTIMES ?**
WHO PERFORMED THE SEXIST ACTS YOU WERE SUBJECTED TO?



Abstract in English

Perpetuating Sexism

We asked the participants whether they thought they had already acted unconsciously in a sexist manner. The higher “yes” rate is in the workplace, but that could be explained by the specific profile of the participants: as they are part of the JUMP network, they may be more aware of how their actions at work may have been sexist. More men than women confessed to having behaved in a sexist manner (except with their partners), but this makes sense since they are more likely than women to do so.

Indeed, most of the time the participants claimed that the sexist acts they were subjected to were performed by men only. Sometimes they were performed by both men and women - but almost never by women only.



“It is true that I too make judgments about people which are sometimes based on aspects of their gender like what they are wearing, how they talk about football all the time ...”

“Volgens mij zijn er twee strekkingen van mannen, mannen die zich bewust seksistisch gedragen dit vaak door macho gedrag, en weinig respect hebben voor vrouwen. De andere strekking zijn de mannen die het onbewust doen en zich niet realiseren dat de werkomgeving gecreëerd is voor mannen.”

“I’m probably guilty of applying stereotypes to myself that means I subject myself to my own sexism. From offering to arrange hotel rooms even though there are subordinates that would do that just because I’m a woman is probably something to consider when looking at combating sexism.”

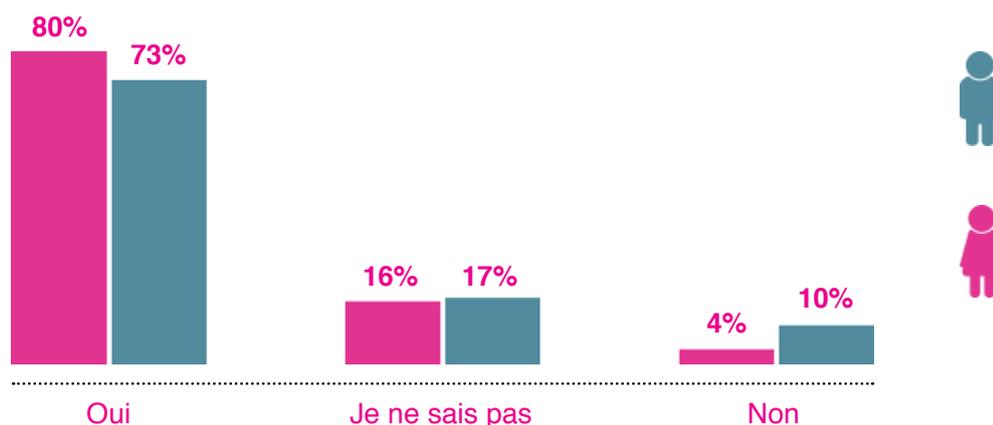
“Je suis une femme et le plus fort acte sexiste que j’ai subi au travail c’était par une femme, qui me considérait en dessous de mes collègues hommes.”

QUELS OUTILS POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME?

La grande majorité de nos répondants considère que des outils spécifiques doivent être mis en place afin de lutter contre le sexisme.

Ce résultat nous montre que les initiatives existantes ne sont pas assez efficaces ou pas assez connues.

PENSEZ-VOUS QUE DES OUTILS SPÉCIFIQUES DOIVENT ÊTRE MIS EN PLACE CONTRE LE SEXISME ? DO YOU THINK THAT SPECIFIC TOOLS SHOULD BE SET UP FOR COUNTERING SEXISM?



Nous nous sommes intéressés, plus particulièrement, aux outils déjà mis en place dans les entreprises. Nous nous sommes concentrés sur cinq outils différents : les codes moraux ou éthiques, les formations spécifiques à destination des employés, des mesures disciplinaires, un soutien psychologique, des formations spécifiques ainsi que des campagnes de sensibilisation.

Étonnamment les codes moraux ou éthiques sont les outils les souvent utilisés pour lutter contre le sexisme mais leur efficacité est très mitigée puisqu'elle divise l'avis de nos répondants. Les hommes sont presque aussi nombreux à affirmer leur inefficacité que leur efficacité !

A l'exception des codes moraux ou éthiques, les autres instruments sont considérés comme manquants au sein des entreprises ce qui explique la demande des répondants de mise en place d'outils spécifiques au sexisme.

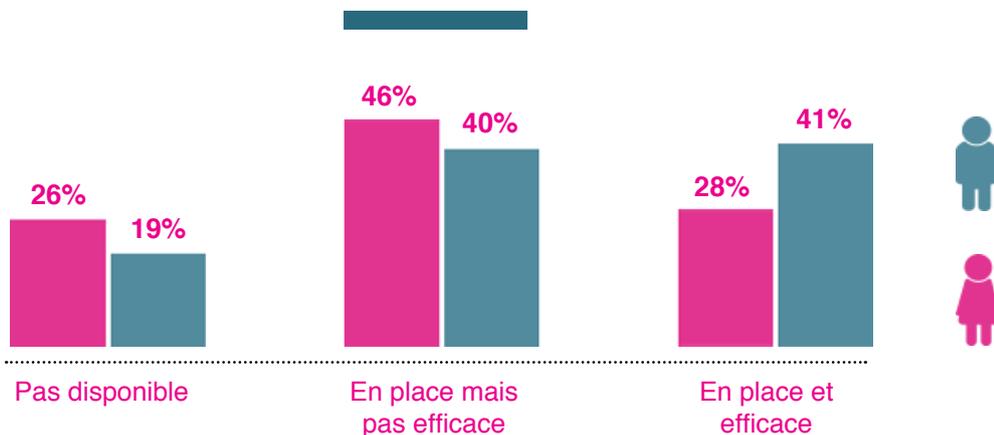
En ce qui concerne les formations spécifiques, les campagnes de sensibilisation et les soutiens psychologiques, ils sont perçus comme inexistantes par une majorité des femmes. Cet avis n'est cependant pas autant partagé par les hommes.

Hommes et femmes s'accordent tout de même sur le fait que les formations spécifiques sont les outils les moins développés pour lutter contre le sexisme.

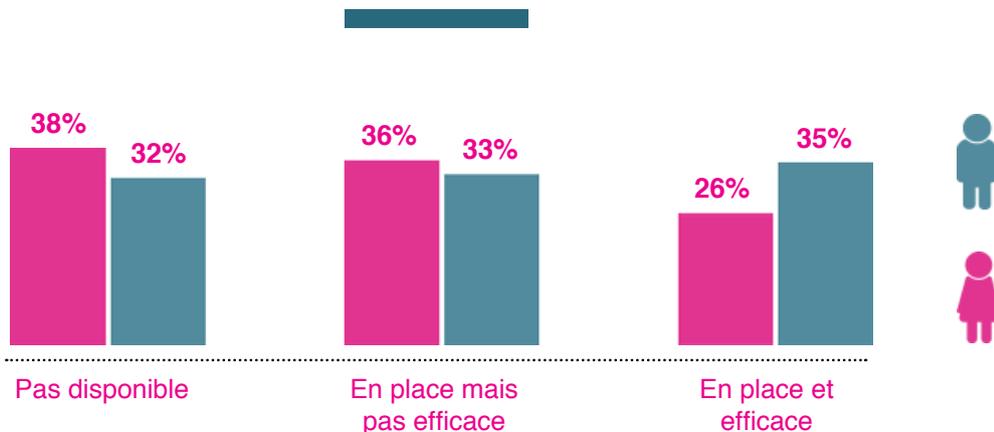
QUELS OUTILS ONT ÉTÉ MIS EN PLACE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL PAR RAPPORT AU SEXISME? SONT-ILS EFFICACES?

WHAT KINDS OF TOOLS EXIST IN YOUR WORKPLACE CONCERNING SEXISM? HOW EFFECTIVE ARE THESE TOOLS?

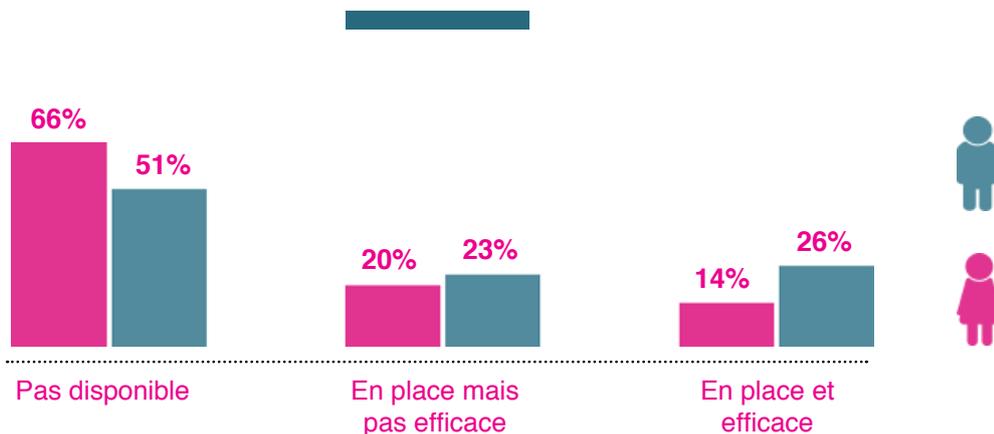
DES CODES MORAUX OU ÉTHIQUES ETHICAL OR MORAL CODES



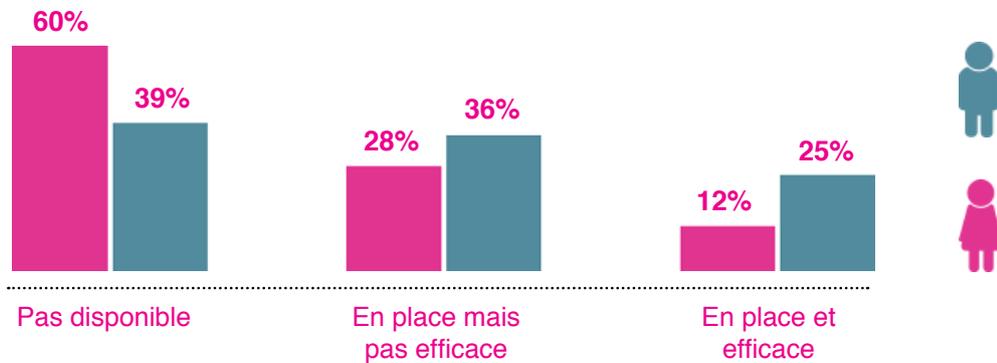
DES MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES



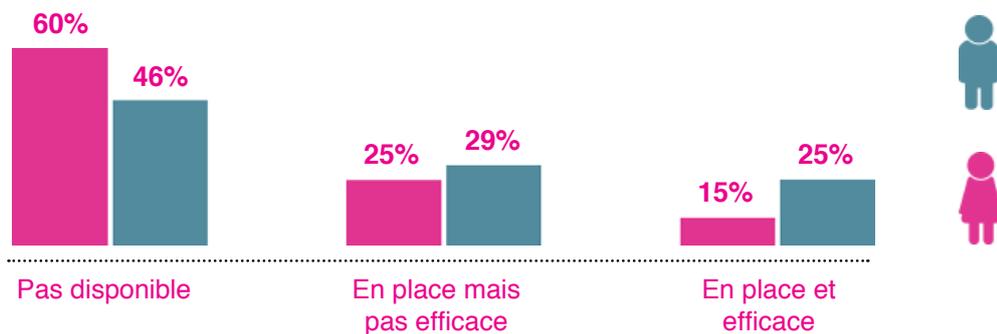
DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES SPECIFIC TRAININGS



DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION AWARENESS-RAISING CAMPAIGNS



UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE PSYCHOLOGICAL SUPPORT



Abstract in English

Which Tools to Fight Sexism?

A wide majority of the participants (especially the female ones) think that specific tools must be implemented to fight sexism. We asked what measures were used in the participants' workplace. We focused on five of them: ethical or moral codes, specific trainings, disciplinary measures, psychological support and awareness-raising campaigns. Moral or ethical codes were the most commonly used, but their efficiency is controversial. There are as many men who think that they work as there are who think they do not; women, on the other hand, mostly think that they do not. As for specific trainings, awareness-raising campaigns and psychological support, they are considered as unavailable in their companies by two thirds of the female participants, a result that is not as clear amongst the male ones. We can assume that men are not aware that these tools do not exist in their workplace since they are not those who will likely look for them.



“Policies, codes or processes at the workplace actually work if the offended person feel comfortable enough to report the actions and have an HR/Legal Team empathetic enough to take their complaints seriously and act accordingly. Sometimes the speeding up and reporting the actions is the hardest part.”

“ All international working environments should adopt ethical and moral codes and should fire those who do not respect them.”

“ Il faut nous focaliser plus sur la maison, les modèles et les signaux envoyés par les parents à leurs enfants. Les employeurs font parfois (rarement?) ce qu’il faut mais ne régleront jamais le problème seuls.”

MÉTHODOLOGIE ET PROFIL DES PARTICIPANTS

L'enquête en ligne a été envoyée à la communauté JUMP en Europe pendant l'été 2016 récoltant 3294 réponses, majoritairement en Belgique et en France. Femmes et hommes étaient invités à répondre à un questionnaire disponible en anglais, en français et en néerlandais. L'analyse du profil des participants a permis de consolider les retours afin de présenter les résultats qui suivent.

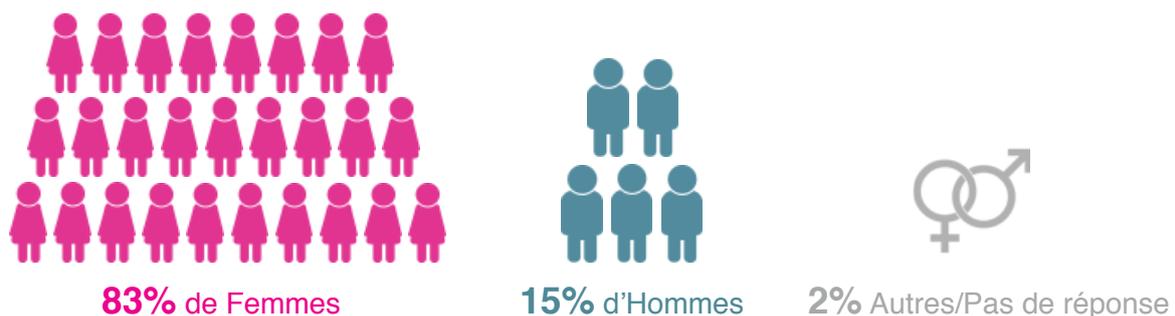
L'analyse a été réalisée sur un échantillon de 1664 sondés¹¹ qui constituent l'ensemble des questionnaires complétés dans leur intégralité et dans les catégories les plus représentatives pour prendre en compte la marge d'erreur.

Nous avons posé un large éventail de questions afin d'établir un profil des participants permettant de souligner des différences significatives de perception du sexisme en fonction du sexe, de l'âge, de la situation familiale, du pays ou encore de la situation professionnelle des répondants.

La première variable que nous avons explorée est celle du **genre**¹². Nous avons souhaité inclure les hommes dans cette enquête afin d'analyser les différences de perceptions entre les femmes et les hommes face au sexisme. **Représentant quatre réponses sur cinq**, les femmes sont majoritaires au sein de notre analyse.

GENRE

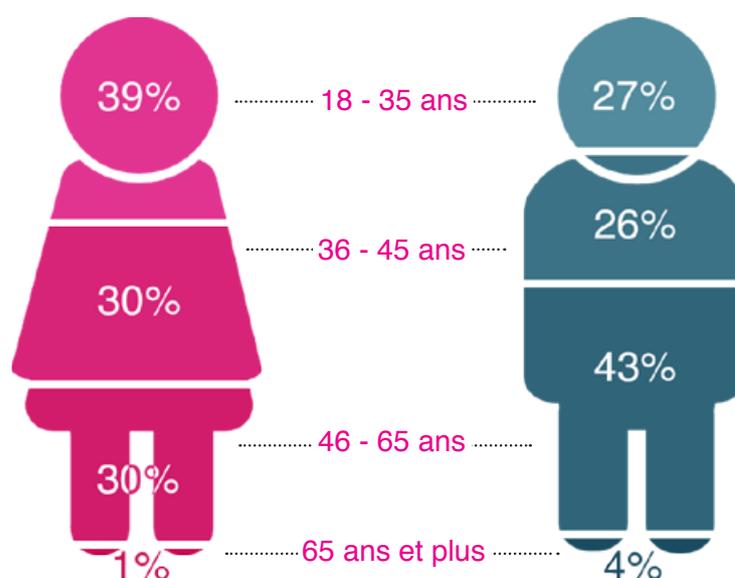
GENDER



Concernant l'âge des répondants, nous avons obtenu des résultats permettant de représenter un large panel. Chez les femmes, **la catégorie la plus représentée est celle des 18-35 ans**. Pour les hommes, **les 46-65 ans sont les plus nombreux**. La population masculine ayant participé à l'enquête est majoritairement plus âgée que la population féminine.

Notre échantillon prend en compte quatre catégories allant de 18 ans à plus de 65 ans. **La tranche d'âge la moins représentée est celle des 65 ans et plus, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.**

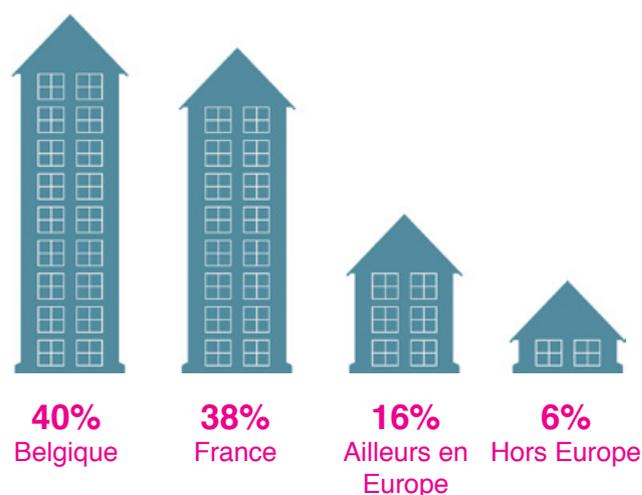
AGE



LIEU DE RÉSIDENCE

HOME COUNTRY

En ce qui concerne le lieu de résidence des répondants, les pays les plus représentés sont la Belgique (40%) et la France (38%). La surreprésentation de ces deux pays s'explique par la présence de JUMP et de ses activités en France et en Belgique. En raison du faible nombre de répondants provenant de pays hors de l'Union européenne, nous avons décidé de ne pas tenir compte de ces réponses lors de notre analyse.



Nous nous sommes ensuite intéressés à la fonction des répondants, en leur demandant d'indiquer leur statut professionnel actuel ou le dernier en date.

Les trois catégories les plus représentées sont celles des top-managers, des cadres et des employés. Ces trois catégories correspondent au profil type des membres de la communauté JUMP. Les résultats de cette enquête n'incluront pas les autres catégories (c'est-à-dire les étudiants, les retraités, les ouvriers, les indépendants ou encore les

personnes sans activité professionnelle) en raison d'un trop faible taux de réponses qui ne permet pas d'établir des statistiques significatives.

Les femmes et les hommes interrogés sont majoritairement issus de la catégorie socio-professionnelle des cadres avec 37% pour les femmes et 42% pour les hommes. Par contre, les femmes sont plus représentées que les hommes parmi les employés mais moins que ces derniers parmi les top-managers.

Les hommes sont donc plus représentés que les femmes dans les postes à haute responsabilité.

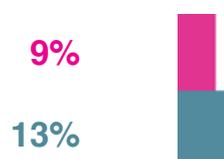
Les femmes cadres françaises ayant répondu à notre questionnaire sont plus nombreuses que les femmes cadres en Belgique et dans le reste de l'UE. En Belgique, les femmes sont plus largement représentées parmi la catégorie des employés avec 60% contre seulement 20% en France.

Concernant les hommes, ils sont également plus nombreux au poste de cadre en France par rapport à la Belgique avec 56% pour la France et 32% pour la Belgique.

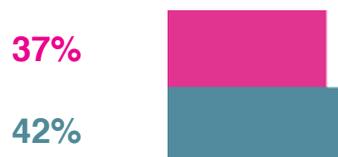
Nous avons également demandé à l'ensemble de nos répondants de nous indiquer leur situation familiale : en couple ou célibataire. Nos répondants sont majoritairement en couple : les hommes en couple étant légèrement plus nombreux que les femmes en couple.

FONCTION PROFESSIONAL POSITION

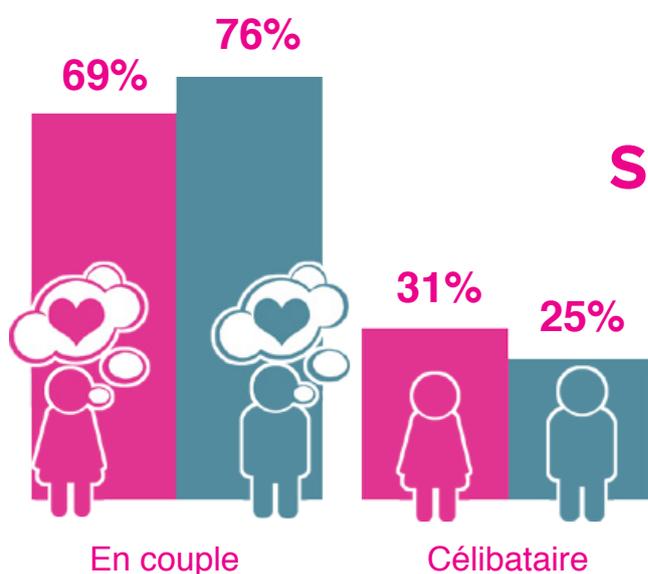
.. Executif ou Top Manager



.. Cadre



.. Employé



SITUATION FAMILIALE RELATIONSHIP STATUS

Abstract in English

Methodology and Participants Profile

The questionnaire was sent to the JUMP member database during the summer of 2016, ie. to those that receive the monthly JUMP newsletter or have taken part in some of JUMP activities. It is important to note that these people may be more familiar with gender equality issues than the average population.

There were 3 choices of languages: English, French and Dutch. Out of 3394 replies, we only kept the 1664 questionnaires that were fully completed for the data analysis. In terms of men's responses, we chose not to take into account their answers as victims of sexism, as many testimonies indicated a confusion between sexist and homophobic behaviours, but we kept their responses in terms of witnesses and actors of sexist behaviours.

We analysed the participants' profiles on five criteria: gender, age, relationship status, professional position and home country. The sample matched that of the JUMP network: mostly female (83%), from France and Belgium (but also 16% from other European Union countries), with positions of employee or middle manager (yet still a good sample of executive or top managers), in a relationship, with a wide age panel.

REMARQUES

REMARKS

■ Dans notre étude, nous choisissons de ne pas tenir compte des réponses **des hommes en tant que victimes**. Nous avons reçu un nombre important de réponses d'hommes homosexuels dont les réponses et plus précisément les témoignages indiquent une confusion entre comportements sexistes et comportement à caractère homophobe. Nous avons donc décidé de conserver les résultats masculins en nous cantonnant à leurs réponses en tant que témoins et acteurs.

Toutefois, même pour ces rôles d'acteurs et de témoins, il faut tenir compte de la spécificité de notre panel masculin. Le panel interrogé fait partie de la communauté JUMP qui comporte près de 110 000 personnes en Europe. Les membres de cette communauté sont évidemment davantage sensibilisés aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes que les citoyens qui ne reçoivent pas la newsletter mensuelle de JUMP, ne sont pas membres de ses réseaux sociaux ou ne participent pas à ses activités.

■ Pour l'analyse, nous avons uniquement sélectionné les questionnaires contenant les renseignements sur le profil des participants : âge, statut professionnel, pays, ... Ces éléments constituent les variables nécessaires à notre analyse et sans ces renseignements, nous ne pouvions pas utiliser les réponses données.



■ Afin d'assurer une lecture plus simple, nous avons choisi d'utiliser des couleurs « stéréotypées », le rose et le bleu, afin de représenter graphiquement les femmes et les hommes et le vert et le rouge pour représenter des expériences plus ou moins fortes du sexisme. L'origine du mot stéréotype provient de la racine grecque « tupos » qui signifie « empreinte ». Utilisé en imprimerie, les caractères stéréotypés permettaient de réaliser des impressions plus rapides car toutes identiques. Les stéréotypes étaient utilisés comme une économie de moyen et permettent, ici, de se faire une idée globale rapidement et dans un plus grand confort.

CONCLUSION ET APPEL À L'ACTION

Les résultats de notre enquête montrent qu'il y a encore beaucoup à faire pour déconstruire les stéréotypes de genre, pour identifier, dénoncer et mettre fin aux comportements sexistes dans notre quotidien.

« A l'évidence, les stéréotypes de genre ont quelque chose de rassurant et le recours au sexisme ordinaire permet de conserver ses repères et de repousser au loin la peur du vide qui pointe à l'horizon dans ce nouvel ajustement du masculin et du féminin, à la fois dans le monde du travail et dans la famille. »¹³

D'après l'expression d'Élisabeth Badinter, il est temps de sortir de cette « **prison des genres** » dans laquelle sont enfermées nos sociétés et de construire des outils pour combattre ces représentations collectives et les comportements sexistes qui en découlent.

« Si vous traitez un individu en fonction de ce qu'il est, il le restera. Si vous le traitez comme s'il était déjà ce qu'il devrait être, il le deviendra » disait Goethe.

Les remarques humiliantes, la mise à l'écart des décisions, les gestes déplacés sont constitutifs de la relation des femmes **au travail. La famille et l'école**, environnements de socialisation primaire et secondaire, entretiennent le sexisme. **Dans les transports en commun**, le phénomène en est presque banalisé tant il est récurrent.

Le milieu politique est teinté de comportements sexistes : « mais qui va garder les enfants ? », question posée par Laurent Fabius au sujet de Ségolène Royal, alors candidate à la présidentielle de 2012, n'est qu'une remarque sexiste parmi tant d'autres.

Mais que dire des médias, de la communication visuelle et du cinéma ? Le sexisme est partout, ancré dans nos interactions sociales.

Chacun et chacune peut et a la responsabilité d'agir. Loin de toute culpabilisation, nous sommes convaincus que la mobilisation et l'action collective sont essentielles au recul du sexisme. Ne pas réagir et laisser faire contribuent à sa pérennisation. Femmes et hommes doivent apprendre à détecter et décoder le sexisme afin d'y faire face que ce soit en tant que victime ou en tant que témoin.

La résistance au sexisme est un combat d'autant plus difficile que l'ennemi est souvent larvé, nourri par des biais inconscients intégrés par les femmes et par les hommes.

Avant de refermer ce rapport, nous souhaitons partager avec vous quelques conseils qui peuvent se révéler utiles dans votre combat permanent contre le sexisme.

¹³ Brigitte Grésy, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Albin Michel, 2009.

■ **La riposte** : Pour ne pas être prise au dépourvu, n'hésitez pas à vous entraîner, à préparer des réponses afin de renvoyer la balle du tac au tac face à des commentaires sexistes. Voyez ici quelques articles qui vous donnent des clés : Dix nouvelles formes du sexisme ordinaire au travail, Oink Oink : When You Work with Sexist Pigs, Actually... How to respond when you see some sexism happening.

■ **Le recadrage** : La coach Eléna Fourès nous explique :

« Le pire, ce sont les remarques sexistes involontaires, ces “angles morts” des stéréotypes sexistes. A l'annonce de la nomination d'un directeur de filiale femme, un patron finit par ajouter “*et maintenant, il faut qu'elle réussisse !*”. Autour, personne ne réagit à l'exception d'une femme qui, courageuse, lui demande : “*Auriez-vous dit cela pour un homme ?*” Autre exemple: lors d'une réunion de managers, un homme en pleine contre-argumentation finit par lâcher “*logique féminine !*”. Sa collègue visée le reprend : “*En quoi cette remarque est-elle liée au sujet de notre réunion ?*” »

■ **L'humour**, « T'es énervée, t'as tes règles ? » demande un de vos collègues masculins, vous pourriez répondre « oui d'ailleurs tu n'aurais pas un tampon ? ». En épinglant la stupidité de leur propos par l'humour, « *on aide les sexistes à se regarder avec nos yeux et donc peut-être à évoluer* », espère Brigitte Grésy dans son livre *Petit traité contre le sexisme ordinaire*.

Et quel rôle pour les entreprises ?

Il est fondamental que les entreprises aient l'honnêteté de reconnaître qu'elles sont aussi un lieu où s'exprime le sexisme. Si ce phénomène existe dans la société, il existe aussi en entreprise ! Penser que « tout va bien dans le meilleur du monde » c'est renforcer les inégalités et les discriminations.

Les actions à mener qui sont jugées prioritaires sont les suivantes :

■ avoir un message fort de la direction condamnant les remarques sexistes

■ éduquer les managers aux stéréotypes et aux manifestations du sexisme et les responsabiliser face au comportement sexiste de leurs équipes

■ éduquer les salariés sur le sujet

■ élaborer un code de mixité pour préconiser les conduites acceptables et celles qui ne le sont pas.

Nous espérons que cette étude apporte un éclairage sur les causes sous-jacentes d'une pérennisation du sexisme (incluant les biais inconscients, l'ignorance, la compétition, les valeurs traditionnelles ...) et aidera à mettre en place des mesures appropriées.



Abstract in English

Conclusion and Call for Action

The results show how there is still much to do to deconstruct gender stereotypes and to identify, condemn and put an end to everyday sexist behaviour. According to Brigitte Grésy: “gender stereotypes are somehow reassuring; using everyday sexism is a way to preserve their marks and to push back the fear of emptiness that shows on the horizon in this new adjustment of the feminine and the masculine, both in the workplace and in the family.” Humiliations, not being part of the decision making process and inappropriate gestures are constitutive of women’s work life. Family and school, that are the primary places of socialisation, perpetuate sexism. In public transportation, it is so frequent that it is almost trivialised. The political environment, supposed to set an example, is filled with sexist behaviour. And what shall we say about the media? Sexism lies in every of our social interactions.

Everyone has the responsibility to take action. Being passive can only lead to the perpetuation of sexist behaviour. Both women and men must learn how to detect sexism to know how to face it, whether as victims or as witnesses. Here are a few ways to do so: train yourself to snap back, never tolerate a sexist behaviour, and use humour to discredit sexist remarks.

As for companies, they must admit that they are also a place where sexism flourishes, and take measures to fight it actively by having a clear “no sexist remark” policy, by training their managers and employees about the topic of sexism and its manifestations and by designing a gender equality code to explain what behaviours are or are not acceptable. Pretending that everything is fine only perpetuates today’s inequalities and discriminations.

RECOMMANDATIONS DE NOS PARTICIPANTS :

« La plupart des femmes ne se rendent pas compte qu'elles sont victimes de sexisme dans les lieux publics et il est important de les sensibiliser afin d'en prendre conscience (ex : documentaire sur les agressions verbales dans les transports en commun et mise en avant du fait que ce n'est pas normal). »

« Des formations doivent avoir lieu sur les stéréotypes de genre et leurs effets, dans un cadre très large. »

« Companies should encourage and reward managers who actively coach, support and promote women in their organisations. We need more male 'advocates' to change behaviour and get rid of those who are using sexism as a weapon to keep women submissive and scared. Let's use our common sense to make our work, school and home environment a place where we can be our best! »

« Le sexisme n'est pas toujours perçu comme tel par la personne qui le "pratique" : des campagnes humoristiques avec des situations types permettraient peut-être de déclencher une prise de conscience. »

« Un guide sur comment réagir intelligemment aux agressions sexistes serait utile. »

« Ce serait intéressant d'avoir des "recettes" pour savoir réagir de façon adaptée car parfois on a l'impression que la réaction ne fait que conforter l'interlocuteur dans son sexisme. »

« Mettre en place des actions de sensibilisation (formations de quelques heures) OBLIGATOIRES pour informer sur ce que sont les actes sexistes, comment les éviter, comment s'en défendre. Car de nombreuses personnes ne se rendent sans doute même pas compte qu'elles ont des comportements sexistes. Pour que les comportements sexistes arrêtent de faire rire, mais fassent réfléchir et agir. »

INITIATIVES CONTRE LE SEXISME (LISTE NON EXHAUSTIVE)*
NON EXHAUSTIVE LIST OF INITIATIVES AGAINST SEXISM

 Sexisme au travail

 Sexisme dans l'espace public

 Sexisme et politique

 Sexisme à l'école

 Sexisme dans les médias et les événements

 Violences faites aux femmes

Action	Nom de l'organisme	Descriptif	Pays
 Mansplaining-akuten	Unionen	Hotline pour rapporter des cas de mansplaining et en discuter afin de susciter une prise de conscience http://unionenopinion.se/mansplainingakuten/	
 Paye ton taf	Paye ton taf	Tumblr de témoignages sur le sexisme au travail http://payetontaf.tumblr.com	
 Respect Me !	Arborus	Application mobile pour partager des situations de sexisme au travail et apprendre à y répondre https://play.google.com/store/apps/details?id=org.arborus.respectme&hl=fr	
 No sexism	FGTB wallonne et bruxelloise	Campagne de sensibilisation contre le sexisme http://www.fgtb-wallonne.be/recherche?texte=no%20sexism	
 365Raiponce	365Raiponce	Plateforme d'échange permettant d'élaborer des réponses aux remarques sexistes http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/initiative/365raiponce/	
 Le Placard sous l'escalier	ENS Ulm	Séminaire de recherche sur les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse https://www.facebook.com/PlacardProjectENS/	
 Étude sur le cybersexisme	Centre Hubertine Auclert	Étude sociologique sur le cybersexisme à l'école (jusqu'en classe de seconde) http://bit.ly/2gcAox5	
 Concours lire égaux	Maison d'édition Talents Hauts	Concours d'écriture d'histoires non sexistes pour classes de CP et CE1 http://www.talentshauts.fr/upload/pdf/Presentation_lire_egaux.pdf	
 Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école	Gouvernement	Ressources en ligne pour les enseignants et parents sur les stéréotypes de genre http://bit.ly/2go4Gwc	
 Loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public	Ministère de l'égalité des chances	La Belgique est le premier pays à avoir mis en place une loi condamnant pénalement le sexisme http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination/cour_constitutionnelle/loi_sexisme	
 Journées du Matrimoine	Osez le Féminisme	Mettre à l'honneur les grandes femmes de l'histoire française http://osezlefeminisme.fr/19-et-20-septembre-les-premieres-journees-du-matrimoine/	
 Loi Rebsamen	Gouvernement français	Ajout de la notion d' "agissements sexistes" dans le code du travail français https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061&categorieLien=id	
 Sexisme pas notre genre !	Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes	Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme http://bit.ly/2cg0lal	
 Campagne contre la demande masculine de prostitution	Zéromacho	Campagne de sensibilisation diffusée dans les fan-zones à la mi-temps https://zeromacho.wordpress.com	
 Jeunes femmes contre le sexisme ! Rassemblement	Vie Féminine	Rassemblement mêlant tous types d'activités contre le sexisme "ordinaire" https://www.facebook.com/events/1571844923130854/	
 Everyday sexism Project	Laura Bates	Catalogue de témoignages de femmes confrontées au sexisme au quotidien @EverydaySexism http://everydaysexism.com	
 Guide pour une communication inclusive, sans stéréotype et non genrée	Mairie du 19e arrondissement de Paris	Guide à destination des agents et élus du XIXe http://bit.ly/2fg9tUI	

* Le sexisme est à la base des inégalités et des violences mais ce tableau ne reprend pas toutes ses dimensions
Sexism is the foundation of inequalities and violence but not all of its dimensions are present in that chart.

INITIATIVES CONTRE LE SEXISME (LISTE NON EXHAUSTIVE)*
NON EXHAUSTIVE LIST OF INITIATIVES AGAINST SEXISM

Action	Nom de l'organisme	Descriptif	Pays
 Elueslocales	Elueslocales	Formations et networking pour élues locales	 http://elueslocales.fr
 #oùsontlesfemmes	TPAMP, JUMP	Sensibilisation sur les réseaux sociaux du manque de femme dans les médias ou conférences	 http://www.elle.be/fr/117266-parite-quoi-faire.html
 WIP Leadership Campaign	Women in Parliament	Campagne pour engager les présidents et PM vers une augmentation du taux de femmes en politique	 http://www.womeninparliaments.org
 Zones sans relou	#stopharcelementderue	RDV dans un lieu public pour se réapproprié l'espace urbain	 http://www.stopharcelementderue.org/?cat=52
 Touche Pas A Ma Pote	Touche Pas A Ma Pote asbl	Sensibilisation au harcèlement de rue et au sexisme au quotidien	 http://blog.elle.be/fr/touchepeasamapote/
 Hands Away	Alma Guidao	Application d'alertes et de témoignages des femmes victimes ou témoins de harcèlement sexiste.	 https://itunes.apple.com/fr/app/hands-away/id1132213683?mt=8
 Campagne nationale de sensibilisation contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles	Gouvernement français	Sensibilisation dans les transports en commun contre le sexisme et les violences sexuelles	 http://bit.ly/2gtV9VS
 Campagne contre le harcèlement de rue	Mairie de Paris	Campagne contre le harcèlement de rue pour rendre aux femmes la libre circulation (lancement le 26/11).	 http://bit.ly/2eNqK5i
 Campagne de sensibilisation aux violences contre les femmes	Vie Féminine	Rassemblements, tracts, mots à la craie sur le sol	 http://bit.ly/2fgeiNE
 Cours d'autodéfense	Garance	Apprendre aux femmes à se protéger par des cours d'autodéfense	 http://www.garance.be/cms/
 Engrenage infernal	Vie Féminine	Campagne de sensibilisation sur les différents types de violences faites aux femmes	 http://engrenageinfernal.be/
 Projet COPERNIC	ChagallsansM	Plusieurs spectacles et performances sur divers thèmes féministes (violences, stéréotypes)	 http://www.chagallsansm.fr
 Collectif Contre le Publisexisme	CCP	Dénoncer les campagnes de pub sexistes (tracts, occupation de magasins)	 http://ccp.samizdat.net
 Elles font l'actu	Club de la presse du Languedoc-Roussillon	Groupe de réflexion et d'études sur la place des femmes dans les médias	 https://www.facebook.com/ellesfontlactu/
 Tunnel des 50	Commission du Tunnel de la comédienne de 50 ans	Enquête sur l'invisibilité des comédiennes de plus de 50 ans	 http://www.aafa-asso.org/tunnel-de-la-comedienne-de-50-ans/
 No more clichés	Toutes femmes, toutes communicantes	Lutter contre les clichés sexistes dans la communication	 http://nomorecliches.tumblr.com
 #Jamais sans elles	#Jamais sans elles	Mouvement de labellisation ou boycott d'événements pour promouvoir la mixité	 http://www.jamaissanselles.fr
 All Male Panels	All Male Panels	Tumblr recensant les événements et séminaires composés uniquement de speakers hommes	 http://allmalepanels.tumblr.com/
 @EUPanelWatch	@EUPanelWatch	Campagne de sensibilisation contre les panels uniformes en genre, âge, classe, origine	 http://eupanelwatch.com/

* Le sexisme est à la base des inégalités et des violences mais ce tableau ne reprend pas toutes ses dimensions
Sexism is the foundation of inequalities and violence but not all of its dimensions are present in that chart.

Cette étude a été réalisée avec le soutien financier de la Wallonie et grâce aux précieux conseils et à l'expertise de notre Comité Scientifique composé de:

Patric Jean, *Auteur et cinéaste*
Jean-Michel Monnot, *Consultant en diversité et Inclusion, All Inclusive!*
Béa Ercolini, *ELLE & Touche Pas A Ma Pote*
Sylvie Grolet, *Service Public de Wallonie*
Geneviève Smal, *Auteure et coach en communication verbale - Si-Trouille*
Tatiana Hendrix, *Coach & formatrice - CrofSens et GenderSmart*
Dorothy Dalton, *Coach carrière et « executive search » - 3Plus*
Anne Laure Humbert, *Ph.D, Cranfield University*
Nouria Ouali, *Centre de recherche METICES - ULB*
Barbara Smet, *Consultante - JUMP*

En particulier, un grand merci à l'infatigable féministe qui a voulu cette étude, Dorothée Klein, conseillère au cabinet de Maxime PREVOT, Vice-Président et Ministre des Travaux publics, de la Santé, de l'Action sociale et du Patrimoine de la Région wallonne.

This survey was produced with the financial support of Wallonia and with the precious guidance and expertise of our Scientific Committee consisting of:

Patric Jean, *Writer and film maker*
Jean-Michel Monnot, *Diversity and Inclusion consultant- All Inclusive!*
Béa Ercolini, *Elle & Touche Pas A Ma Pote*
Sylvie Grolet, *Public Service of Wallonia*
Geneviève Smal, *Writer and verbal communication coach - Si-Trouille*
Tatiana Hendrix, *Coach and trainer - CrofSens & Gender Smart*
Dorothy Dalton, *Career coach and executive search - 3Plus*
Anne Laure Humbert, *PhD., Cranfield University*
Nouria Ouali, *METICES Research Center - ULB*
Barbara Smet, *Consultant - JUMP*

We express a specific heartfelt thanks for the tireless feminist who requested this survey, Dorothée Klein, adviser in the cabinet of Maxime PREVOT, Walloon Region's Vice-President and Minister of Public Works, Health, Social Welfare and Heritage.



“ Je tiens à remercier les membres de mon équipe JUMP qui ont contribué à la réalisation de cette étude et en particulier, Luisa De Paula, Barbara Smet et Christine Cecil pour la contextualisation et la rédaction du questionnaire ; Bruno Cattaneo pour la mise en place du logiciel et la supervision informatique ; Camille Février pour sa brillante rédaction de l'analyse et Gary Leleu pour sa créativité dans la mise en page du rapport. ”

Isabella Lenarduzzi
Fondatrice et directrice générale de JUMP

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Isabella Lenarduzzi". The signature is fluid and cursive, written over a light grey rectangular background.

JUMP in Brussels **JUMP** Paris
22 av Winston Churchill c/o Ylios 29 Rue Vernet
1180 Brussels BE-Belgium 75008 Paris FR-France

WWW.JUMP.EU.COM

Plateforme contre le sexisme

www.jumpforme.eu/stopausexisme/

VIDÉO



RESSOURCES PDF



LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN VIDÉO
- 4MIN37 -

www.jumpforme.eu/stopausexisme/

RAPPORT COMPLET FRANÇAIS/ENGLISH

- http://jump.eu.com/sexism/Full_Report_Sexism.pdf
- BELGIQUE – COMMUNIQUÉ DE PRESSE (FR)
• <http://jump.eu.com/sexism/CPbelgiqueFR.pdf>
- FRANCE – COMMUNIQUÉ DE PRESSE (FR)
• <http://jump.eu.com/sexism/CPfrance.pdf>
- EUROPE – COMMUNIQUÉ DE PRESSE (FR)
• <http://jump.eu.com/sexism/CPEUFR.pdf>
- EUROPE - PRESS RELEASE (EN)
• <http://jump.eu.com/sexism/presseuen.pdf>



INITIATIVES CONTRE LE SEXISME

- <http://jumpforme.eu/initiatives-contre-le-sexisme/>

VIDÉO PAR THÈME DE L'ENQUÊTE



La perception du sexisme

- 1MIN06 -



Les différents comportements et environnements sexistes

- 1MIN14 -



Le sexisme au travail

- 1MIN04 -



L'impact psychologique du sexisme

- 1MIN35 -



Le sexisme limite la liberté des femmes

- 1MIN05 -

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Move forward on your path to Gender Equality

1

UNDERSTAND:
GET IT & SELL IT

2

ASSESS & MAKE
YOUR PLAN

3

BUILD
CHANGE

4

SUSTAIN
BENEFITS

JUMP is the leading social enterprise working with organisations and individuals to close the gap between women and men at work, achieve sustainable corporate performance and create a more equal society.

WWW.JUMP.EU.COM

DISCOVER THE SOLUTIONS JUMP OFFERS YOUR ORGANISATION

JUMP FORUM

The **JUMP Forum** is an annual event in Brussels Paris and Lyon dedicated to boosting gender equality at work and advancing women's careers.

8 March
2018
Brussels

June
2018
Paris

October
2018
Lyon

JUMP CORPORATE HUB

The **JUMP Corporate Hub** is the network of corporate diversity stakeholders dedicated to the exchange of best practices on gender equality at work

14 November
2017
Brussels

15 December
2017
Lyon

29 March
2018
Lyon

JUMP ACADEMY

The **JUMP Academy** offers organisations customised workshops to drive their diversity networks, boost their female talent pool and train their managers in gender equality.

JUMP RESOURCES

The **JUMP Resources** is the knowledge centre for gender equality at work, with studies, toolboxes and corporate practices on gender equality.

JUMP AWARD

The **Wo.Men@Work Award** rewards the CEO Ambassador who works hardest to achieve gender equality at work.

JUMP SURVEY

The **JUMP Survey** analyses the level of inclusion of the corporate culture, enabling organisations to build targeted actions into their equality plans.



JUMP for me

Empowering women, advancing the economy

INSPIRATION FOR CAREER-MINDED WOMEN

*Discover how to boost
your career with inspiring tips
and corporate best practices*

WWW.JUMPforMe.EU

BE PART OF THE COMMUNITY



Register to our monthly free newsletter with the best articles on gender diversity in Europe and advice for your careers on:

WWW.JUMPforMe.EU

Stay Connected with JUMP through our social medias

 facebook.com/jumpequality

 @JumpEquality

 linkedin.com/groups/71498



Our founder Isabella Lenarduzzi is an Ashoka Fellow. Ashoka Fellows are social entrepreneurs who are recognised to have innovative solutions to social problems and the potential to change patterns across society.

