

nav.be / nieuws / hoe ga je om met genderstereotypering en seksisme op de werf?

nieuws

HOE GA JE OM MET GENDERSTEREOTYPERING EN SEKSISME OP DE WERF?

Emilie Lachaert • 2 januari 2023

Werd jij als architecte op een werf weleens aangesproken als 'juffrouwtje' of 'meisje'? Kreeg je een seksistische opmerking? Of merkte je dat jouw expertise in twijfel getrokken werd door een opdrachtgever, aannemer, collega, arbeider ... omdat je een vrouw bent? Dan ben je zeker niet alleen. Hoe pak je dit aan, en vooral hoe kunnen we hier als sector iets aan doen?



Uit een online bevraging van 2.759 architecten die de onderzoeksgroep CuDOS (UGent) bleek dat 59% van de vrouwelijke architecten in 2017 te maken kreeg met seksistische communicatie. De helft van de architectes werd al eens op een infantiliserende manier (als een kind) behandeld in de werkomgeving. Verder had 26% van de architectes uitsluitende houdingen tegenover moeders ervaren in het laatste jaar, voor uitsluitende attitudes tegenover vrouwen was dat 18%. En 14,5% van de architectes ervoer minstens één vorm van fysiek grensoverschrijdend gedrag in de professionele omgeving.

Omdat we vijf jaar na deze bevraging nog steeds dezelfde verzuchtingen horen bij architectes, gingen we op zoek naar de mechanismen die aan de basis liggen van genderstereotypering en seksisme in de werk- en werfcontext, en zoeken we naar structurele oplossingen.

Waar liggen de wortels van genderstereotypering?

Laten we beginnen bij het begin: wat is genderstereotypering? Wanneer je aan individuen eigenschappen toeschrijft enkel en alleen op basis van geslacht, dan doe je aan genderstereotypering. De wortels van

genderstereotypering op de werf liggen in maatschappelijke mechanismen. Van jongs af aan krijgen we allemaal te maken met stereotiepe ideeën en verwachtingen over wat het betekent om een jongen of een meisje te zijn. Dit beïnvloedt hoe we denken over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Om het concreet te maken, geven we enkele voorbeelden van stereotiepe ideeën: meisjes zijn emotioneel, jongens rationeel, en vrouwen zijn sterk in zorg, mannen in techniek.

Terwijl sekse het biologisch geslacht omvat en dus om de biologische verschillen tussen mensen draait, verwijst gender naar die sociale ideeën rond mannelijkheid en vrouwelijkheid. Die kunnen veranderen, omdat ze sociaal en cultureel bepaald worden. En ze kunnen ervoor zorgen dat een bepaalde groep anders behandeld wordt, en niet als gelijkwaardig wordt beschouwd.

En wat houdt seksisme dan in? Het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen stelt: "Seksisme is het geheel aan vooroordelen, overtuigingen en stereotypen over vrouwen en mannen, waarbij ervan uitgegaan wordt dat mannen belangrijker zijn dan vrouwen en dat deze verhouding tussen de geslachten wenselijk is. Belangrijk is ook dat er verondersteld wordt dat vrouwen en mannen wezenlijk verschillend zijn van elkaar en dat er aan deze verschillen specifieke rollen en maatschappelijke posities worden gekoppeld."

Male-dominated sector

Bieke Purnelle, directeur van het [Kenniscentrum voor Gender en Feminisme RoSa](#): "Genderstereotypering en seksisme stoelen op maatschappelijke mechanismen en komen in alle sectoren voor. Maar in een sector die male-dominated is, zoals de bouwsector, blijft het perspectief wel beperkter dan in sectoren die een evenwichtige man-vrouwverhouding hebben, en spelen stereotypen vaker een rol."

"Er zijn helaas geen pasklare oplossingen om genderstereotypering en seksisme aan te pakken", vertelt Purnelle. "Feminisme is een recente beweging: ze gaat heel traag en niet lineair. Wat zeker is, is dat we de verantwoordelijkheid niet bij het individu mogen leggen. We moeten streven naar een cultuurshift en mentaliteitswijziging in de sector. Enkel zo kom je tot een duurzame oplossing, die niet afhankelijk is van de mate van assertiviteit van de betrokkenen en van de context."

Met goedbedoeld advies en tips over hoe je als vrouwelijke architect op je strepen moet staan en assertief moet reageren op opmerkingen in de werf- en werkcontext sla je de bal dus mis. Het is belangrijk om uit te zoomen van de individuele verantwoordelijkheid en te zoeken naar structurele oplossingen.

Wat zegt de wetgeving?

De laatste jaren is er een trend om alles te juridiseren, maar wetgeving biedt geen garantie voor een mentaliteitswijziging en cultuurshift, stelt Bieke Purnelle. "Seksisme zou je als een inbreuk op de anti-discriminatiewetgeving kunnen beschouwen. Je moet dan aantonen dat je gediscrimineerd wordt op basis van je geslacht. Uit onderzoek naar de handhaving van die wet blijkt dat dit niet zo makkelijk te bewijzen valt. Veel problemen van seksistische communicatie en infantiliseren worden hiermee dus niet opgelost. Wetgeving is uiteraard wel nuttig in het geval van flagrante en structurele discriminatie, zoals zwangerschapsdiscriminatie, een vaak voorkomende vorm."

Wanneer je een cultuurshift wil bewerkstelligen in de architectuursector, dan is het belangrijk om het management van de architectuurbureaus mee te betrekken in het verhaal. Via de [wet 'Welzijn op het werk'](#), die dateert van 1996, is elke werkgever verplicht om een beleid te voeren om het welzijn van zijn werknemers te bevorderen. Zo moet een werkgever maatregelen treffen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen. Seksisme en ongewenst seksueel gedrag vallen hier ook onder.

"Het is belangrijk om preventief te werken", zegt Purnelle. "Als werkgever moet je bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon en preventieadviseur aanstellen en je werknemers moeten hiervan op de hoogte zijn. Wanneer je als werknemer van een architectenbureau te maken krijgt met seksistische communicatie in de

werf- en werkcontext, dan is jouw werkgever, het architectenbureau, verantwoordelijk voor je welzijn en is die dus verplicht om daar iets aan te doen. Met iedereen rond de tafel zitten en bemiddelen met de betrokkenen is dan een eerste belangrijke stap.”

Een geval apart: freelancers en zelfstandige ondernemers

Maar omdat er in de architectuursector nog heel wat (stagiair-)architecten met een zelfstandig statuut werken, is het verhaal complexer. “Zelfstandige ondernemers en freelancers zijn namelijk minder goed beschermd dan werknemers, ze zijn dus extra kwetsbaar”, vertelt Purnelle. “Als zelfstandige of freelancer kan je wel naar de [Genderkamer](#) stappen met het oog op bemiddeling.”

De Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst werd in 2015 opgericht en behandelt vragen en klachten over grensoverschrijdend gedrag. De genderombudsvrouw, een juriste, werkt er samen met twee psychologen. Ze bieden een luisterend oor en erkenning, en ze kunnen indien gewenst ook bemiddelen tussen de betrokken partijen en zoeken naar oplossingen. Deze onafhankelijke organisatie helpt zo om grensoverschrijdend gedrag te bestrijden en voorkomen.

Wat kunnen we als architectuur- en bouwsector ondernemen?

Om het probleem van genderstereotypering en seksisme op de bouwwerf en in de werkcontext van het architectuurbureau duurzaam en structureel aan te pakken, is er een grootschalig gecoördineerd sectoraal plan nodig. “Vandaag zijn er nog maar weinig sectoren waar je een dergelijk plan vindt”, vertelt Purnelle. “Het [actieplan dat de media- en cultuursector in maart 2022 lanceerde](#), kan in combinatie met andere goede praktijken in binnen- en buitenland een inspiratiebron vormen voor de bouw- en architectuursector.”

Preventie speelt bij zo’n actieplan een belangrijke rol. Bij het actieplan van de media- en cultuursector is er bijvoorbeeld een toolbox uitgewerkt, zodat elke organisatie, zowel groot als klein, makkelijker een beleid rond grensoverschrijdend gedrag kan uitwerken. Daarnaast wordt er sterk ingezet op vormingen van zowel vertrouwenspersonen als omstanders, de mensen die getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag, maar niet meteen betrokken zijn.

Engageer je voor de werkgroep ‘Vrouwen in architectuur’!

Met de werkgroep ‘[Vrouwen in architectuur](#)’ willen we de problemen en drempels in kaart brengen waar vrouwelijke architecten mee te maken krijgen, en samen op zoek gaan naar concrete oplossingen.

Wil je samen met NAV werken aan een inclusievere architectuursector? Stuur dan een mailtje naar emilie.lachaert@nav.be.

Charter voor respect op de werf: ‘Bouwen aan ethiek’

In het najaar van 2020 lanceerde de bouwsector de eerste sectoroverschrijdende ethische code. Die code kreeg de naam Bouwen aan ethiek en kwam tot stand door met verschillende partijen, namelijk OVIO (Onafhankelijke Vlaamse Infrastructuur Ontwerpers), Bouwunie, afvalwaterzuiveraar Aquafin, ORI (sectororganisatie Belgische advies- en ingenieursbureaus), VlaWeBo (koepelorganisatie Vlaamse aannemers van wegenwerken) en VVSG (netwerkorganisatie lokale besturen) de krachten te bundelen. Ze kan als inspiratiebron dienen voor de hele bouw- en architectuursector.

Vincent Decruyenaere, nationaal secretaris Bouwunie Infrastructuurwerken, licht toe: “We hebben een charter gemaakt om in de sector van infrastructuurwerken in Vlaanderen te gebruiken als handvest en leidraad, met de hulp van professor medische filosofie en ethiek Ignaas Devisch. Het is een verzameling

van afspraken waartoe elke partij op de werkvloer zich verbindt, om zo een klimaat van openheid, respect en vertrouwen te creëren. Gelijkwaardigheid en respect voor elkaar staan in dit charter centraal.”

Het voorkomen van seksisme en genderstereotypering vormde niet het centraal uitgangspunt in deze code, maar in het kader van respect en gelijkwaardigheid bevorderen wordt het thema wel aangeraakt. Zo staat er in het charter: “We maken geen opmerkingen of stellen geen handelingen die kwetsend of onrechtvaardig zijn voor anderen (racisme, seksisme of discriminatie van anderen om wie ze zijn). We spreken anderen erop aan indien ze dat wel doen en gaan hier actief tegen in.”

Meer weten over dit initiatief?

Je vindt alle info op www.bouwenaanethiek.be

[terug naar overzicht >](#)