



3 Kitchens

Volunteer • Seek Employment • Become an Entrepreneur

Inzetbaarheidsprogramma - Vaardigheden voedingsindustrie

M2.5 Seksisme overwinnen

www.3kitchens.eu



This resource is licensed
under CC BY 4.0



Co-funded by
the European Union

Inhoud

- 01 Inzicht in seksisme in de keuken
- 02 Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken
- 03 Ondersteunende netwerken



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Inzicht in seksisme in de keuken

Inzicht in seksisme in de keuken

In deze gevoelige module onderzoeken we hoe seksisme er in de keuken uitziet, geven we praktische voorbeelden en strategieën om effectief met deze situaties om te gaan.

Seksisme in de culinaire sector kan zich op verschillende en verraderlijke manieren manifesteren. Het doel van deze module is om je te helpen deze gedragingen te herkennen en ze aan te pakken.

We behandelen ook het wettelijke kader om je te beschermen. Elk onderdeel bevat een quiz om je kennis te testen,



Inzicht in seksisme in de keuken

Ongelijke behandeling

01

In vergelijking met hun mannelijke collega's kunnen vrouwen minder belangrijke taken krijgen of minder kansen om vooruit te komen.

Mannen kunnen bijvoorbeeld worden toegewezen aan de grill- of sauteerstations, terwijl vrouwen worden verbannen naar de saladestation, wat als minder prestigieus of uitdagend kan worden gezien.

Inzicht in seksisme in de keuken

Ongelijke behandeling

01

Hoe ermee omgaan :

Door jezelf te promoten:

Als je in vergelijking met je mannelijke collega's minder uitdagende taken krijgt, moet je daar iets van zeggen.

Vraag je supervisor beleefd om meer verantwoordelijkheden en leg uit hoe je die aankunt.

Je zou kunnen zeggen: "Ik heb gemerkt dat ik al een tijdje op het saladestation werk. Ik heb vertrouwen in mijn vaardigheden en zou graag de kans krijgen om op het grillstation te werken."

Inzicht in seksisme in de keuken

Ongepaste opmerkingen

02

Opmerkingen over het uiterlijk of de capaciteiten van een vrouw op basis van geslacht komen helaas vaak voor.

Een mannelijke kok kan bijvoorbeeld tegen je zeggen: "Weet je zeker dat je dat aankunt? Het is best zwaar voor een meisje", waarmee hij suggereert dat vrouwen niet sterk genoeg zijn voor bepaalde taken.

Inzicht in seksisme in de keuken

Ongepaste opmerkingen

02

Hoe ermee omgaan :

- Ingaan op de opmerking:

Als iemand zo'n opmerking maakt, kun je reageren door te zeggen: "Die opmerking is niet gepast en maakt me ongemakkelijk. Hou alsjeblieft op."

Een andere, als een collega zegt: "Je bent best goed voor een meisje", kun je antwoorden: "Ik heb liever dat je mijn werk beoordeelt op basis van de kwaliteit, niet op basis van mijn geslacht."

Inzicht in seksisme in de keuken

Uitsluiting

03

Weggelaten worden bij teamvergaderingen of sociale netwerkevenementen kan de carrière van een vrouw beïnvloeden.

Het lijkt klein, maar after-work drinks of sociale evenementen zijn cruciaal om je netwerk te ontwikkelen en je collega's beter te leren kennen. Maar misschien maakt dit geen deel uit van je cultuur. Als dit van toepassing is

Hoe ermee omgaan :

Maak je wens om mee te doen kenbaar aan je supervisor of HR, door te benadrukken hoe jouw deelname het team ten goede komt. Je zou kunnen zeggen: "Ik denk dat mijn inbreng waardevol kan zijn. Kunnen we ervoor zorgen dat ik bij toekomstige discussies wordt betrokken?"

Quiz : Inzicht in seksisme in de keuken



Vraag 1:

Wat is een voorbeeld van ongelijke behandeling in de keuken?

- a) Vrouwen krijgen minder kansen om vooruit te komen
- b) Gelijke taakverdeling onder alle medewerkers
- c) Mannen krijgen minder belangrijke taken



Antwoord op vraag 1:

Wat is een voorbeeld van ongelijke behandeling in de keuken?

Antwoord: a) Vrouwen krijgen minder kansen om vooruit te komen



Vraag 2:

Ongepaste opmerking

Hoe kun je reageren op een ongepaste opmerking?

- a) Zwijgen en negeren
- b) Vraag hen beleefd om te stoppen met de ongepaste opmerking
- c) Een soortgelijke ongepaste opmerking terug maken



Antwoord op vraag 2: Ongepaste opmerking

Antwoord: b) Vraag hen beleefd om te stoppen met de ongepaste opmerking



Vraag 3:

Uitsluiting

Wat moet je doen als je wordt uitgesloten van belangrijke vergaderingen?

- a) Klaag bij je collega's
- b) Praat met je supervisor over het opnemen in de lijst
- c) Helemaal geen vergaderingen meer bijwonen



Antwoord op vraag 3: Uitsluiting

Antwoord: b) Met je supervisor over opname praten



Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken

Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken



In alle EU-landen zijn er wetten en regels om je te beschermen tegen seksisme en discriminatie op het werk.

In de volgende dia's vind je voorbeelden van wetten en richtlijnen die zijn opgesteld om jou te beschermen.

Dit juridische kader dient als schild, zodat je voor jezelf en anderen in de culinaire sector kunt opkomen.

Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken

De richtlijn gendergelijkheid [De richtlijn gendergelijkheid](#)

De richtlijn inzake gendergelijkheid (2006/54/EG) zorgt ervoor dat mannen en vrouwen op het werk gelijk worden behandeld, ook wat betreft kansen op werk, promoties en arbeidsomstandigheden. De richtlijn maakt een einde aan oneerlijke behandeling op grond van geslacht, vooral wat betreft beloning.

Door deze richtlijn te kennen, kun je herkennen of je oneerlijk wordt behandeld in vergelijking met mannelijke collega's. Het stelt je in staat om oneerlijke praktijken aan te vechten en gerechtigheid te zoeken voor ongelijkheid op grond van geslacht op het werk. Het stelt je in staat om oneerlijke praktijken aan te vechten en gerechtigheid te zoeken voor gendergerelateerde ongelijkheid op het werk.

Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken

De richtlijn inzake de rechten van slachtoffers

De richtlijn inzake de rechten van slachtoffers (2012/29/EU) bevat regels om slachtoffers van misdrijven te ondersteunen en te beschermen en ervoor te zorgen dat ze met respect worden behandeld. Hieronder vallen ook slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk.

Als je te maken hebt gehad met seksisme of intimidatie in de culinaire sector, helpt deze richtlijn je om de juiste steun en bescherming te krijgen. De richtlijn zorgt er ook voor dat je toegang hebt tot de rechter en geeft werkgevers richtlijnen om met dergelijke kwesties om te gaan.

Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken

De richtlijn voor balans tussen werk en privéleven

[De richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven](#) (2019/1158) is bedoeld om de toegang tot verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen te verbeteren. De richtlijn erkent de uitdagingen waarmee werkende ouders en verzorgers worden geconfronteerd en bevordert gelijke kansen en behandeling op de arbeidsmarkt.

Deze richtlijn helpt je, vooral als je met meerdere rollen jongleert. Het steunt je recht om flexibele werkroosters aan te vragen en verlof op te nemen om gezinsredenen zonder angst voor discriminatie of verlies van je baan.

Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken

Beleid intimidatie

Je werkgever moet een beleid hebben dat je beschermt tegen pesterijen. Dit beleid moet duidelijk definiëren wat intimidatie is en aangeven hoe je dit kunt melden.

Zorg dat je op de hoogte bent van het beleid van je werkgever met betrekking tot discriminatie en intimidatie.

- Vraag werkgever/HR om een exemplaar van het werknemershandboek

Uw rechten om seksisme op het werk aan te pakken

Rapportagemechanismen

Houd incidenten bij, inclusief datums, tijden en details van wat er is gebeurd. Dit kan cruciaal zijn als je bewijs moet leveren om je claims te ondersteunen.

Er moet een duidelijke procedure zijn voor het melden van gevallen van discriminatie of intimidatie. Dit kan inhouden dat je contact opneemt met je werkgever, met een aangewezen compliance officer spreekt en een meldingsformulier invult.

Als je seksisme ervaart of er getuige van bent, meld dit dan aan je werkgever/HR-afdeling of een vertrouwde leidinggevende. Wees duidelijk over wat er is gebeurd en geef zoveel mogelijk details.

QUIZ

Meerkeuzevragen

1 . Waar richt de richtlijn inzake gendergelijkheid (2006/54/EG) zich op?

- a) Zorgen voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk
- b) Bescherming tegen geweld op de werkplek
- c) Voorzien in zwangerschapsverlof
- d) Flexibele werkregelingen bevorderen



Meerkeuze antwoord

1 . Waar richt de richtlijn inzake gendergelijkheid (2006/54/EG) zich op?

Antwoord: a) Zorgen voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk



Meerkeuzevragen

2. Wat waarborgt de richtlijn inzake de rechten van slachtoffers (2012/29/EU)?

- a) Toegang tot de rechter en ondersteuning van slachtoffers van misdrijven
- b) Gelijk loon voor gelijk werk
- c) Gendergelijkheid bij promoties
- d) Beschikbaarheid van verlof om gezinsredenen



Meerkeuze antwoord

2. Wat waarborgt de richtlijn inzake de rechten van slachtoffers (2012/29/EU)?

Antwoord: a) Toegang tot de rechter en steun voor slachtoffers van misdrijven



Meerkeuzevragen

3. Wat is het doel van de richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven (2019/1158)?

- a) Gendergerelateerd geweld stoppen
- b) De toegang tot verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen verbeteren
- c) Gelijke beloning garanderen
- d) Opleidingsprogramma's aanbieden



Meerkeuze antwoord

3. Wat is het doel van de richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven (2019/1158)?

Antwoord: b) De toegang tot gezinsverlof en flexibele werkregelingen verbeteren



Meerkeuzevragen

4. Welke van de volgende stappen moet je nemen als je discriminatie of intimidatie op het werk ervaart?

- a) Het incident negeren
- b) Meld het bij je HR-afdeling of een vertrouwde supervisor
- c) Een klacht indienen bij collega's
- d) Je baan opzeggen



Meerkeuze antwoord

4. Welke van de volgende stappen moet je nemen als je discriminatie of intimidatie op het werk ervaart?

Antwoord: b) Meld het bij je HR-afdeling of een vertrouwde supervisor



Meerkeuzevragen

5. Waarom is het belangrijk om incidenten van discriminatie of intimidatie bij te houden?

- a) Je collega's informeren
- b) Bewijs leveren om je beweringen te ondersteunen
- c) Een blogbericht schrijven
- d) Een rechtszaak aanspannen



Meerkeuze antwoord

5. Waarom is het belangrijk om incidenten van discriminatie of intimidatie bij te houden?

Antwoord: b) Bewijs leveren om je beweringen te ondersteunen



Ondersteunende netwerken

03



Ondersteunende netwerken

Deel uitmaken van netwerken kan je helpen om je te herinneren dat je er niet alleen voor staat en dat er hulpbronnen beschikbaar zijn om je te ondersteunen. Je kunt contact opnemen met lokale en online organisaties en mensen buiten je werkplek voor een perspectief van buitenaf.

Je kunt je aansluiten bij netwerken zoals het European Network of Migrant Women (ENoMW) om je rechten te versterken. Dit netwerk wil je mondiger maken door middel van belangenbehartiging, netwerken en capaciteitsopbouw. Klik en neem een kijkje op [de website van ENoMW](#).

Als je ondersteunende diensten nodig hebt, zoals een hulplijn, counseling en juridische bijstand, kun je contact opnemen met het netwerk Women Against Violence Europe (WAVE). [Website WAVE-netwerk](#)

Ondersteunende netwerken

Daarnaast vind je hieronder een lijst met netwerken waarmee je contact kunt opnemen,

- **Frankrijk**

Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF): Deze organisatie coördineert een netwerk van opvanghuizen en hulpdiensten voor vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld. [Bezoek FNSF](#)

- **Nederland**

Mama Cash: Financiert en ondersteunt feministische en vrouwenrechtengroepen die zich inzetten voor zaken als gendergerelateerd geweld en discriminatie. [Bezoek Mama Cash](#)

Ondersteunende netwerken

Zweden

- **Zweeds Bureau voor gendergelijkheid:** Bevordert gendergelijkheid op alle gebieden van de samenleving en zorgt ervoor dat een gendergelijkheidsperspectief wordt ingebracht in de beleidsvorming. [Website van het Zweedse bureau voor gendergelijkheid](#)

Ierland

- **Nationale Vrouwenraad van Ierland (NWC):** Voert campagnes om het bewustzijn te vergroten en seksisme te bestrijden, waaronder gerichte seksistische en racistische aanvallen op vrouwen in het openbare leven. [Website NWC](#)
- **Immigrantenraad van Ierland:** Verleent juridische diensten en leidt integratie- en beleidscampagnes ten gunste van verhandelde migrantenvrouwen, waaronder vrouwen die worden uitgebuit in de seksindustrie of via gedwongen huwelijken. [Website van de Immigrantenraad van Ierland](#)



3 Kitchens

Volunteer • Seek Employment • Become an Entrepreneur

www.3kitchens.eu



Co-funded by
the European Union

Hartelijk
dank