

FOSFOR

nummer 2

**VROUWEN DIE HUN
MANNETJE STAAN**



04



10



07



08



14

04 FOCUS
STRIJDEN VOOR ARBEIDS-
RECHTEN EN TEGEN MACHISMO

12 IN BEWEGING
FOS-CAMPAGNE IN BEELD

07 INTERVIEW
VROUWEN LEVEREN EXTRA
GEVECHT ALS VAKBONDSACTIVIST

14 OP BEZOEK BIJ
LEEN IN EL SAVADOR

08 UIT HET ZUIDEN
MANNEN WILLEN
GEEN HULP VAN VROUWEN

15 KEUKENTIP
HONDURESE BALEADAS

10 EN BIJ ONS
MOETEN VROUWEN KIEZEN
TUSSEN WERK EN GEZIN?

FOSFOR is een uitgave van **fos** - Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking **NEGENDE JAARGANG** nummer 2 (april - mei - juni 2013) **SAMENSTELLING EN EINDREDACTIE** Liesbet Vangeel **VORMGEVING** sp.a grafische dienst **DRUKKERIJ** Druk in de Weer - gedrukt met vetegale inkt op 100% gerecycleerd papier **MEDEWERKERS** Frank Lensink, Leen Van Acker, Anna Ushamba, Lien Bauwens, Machteld Dhondt, Stiene Billen, Ali Selvi, Tess Ntamashimikiro en Koen Vanbrabant **FOTO'S** © **fos** tenzij anders vermeld. **MEER NIEUWS** van **fos** ontvangen? Abonneer je op onze maandelijkse E-nieuwsbrief via www.fos-socsol.be en word fan van **fos** op via www.facebook.com/fossocsol

MET DE STEUN VAN

Provincie
Oost-Vlaanderen

PROVINCIE
VLAAMS • BRABANT
Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING



Annuschka Vandervalle,
Algemeen Secretaris

Wereldwijd is de gelijkheid tussen man en vrouw een recht. Na jarenlange strijd zouden mannen en vrouwen overal als evenwaardig moeten beschouwd en erkend worden. Maar, niets is minder waar.

Man en vrouw gelijk: haalbare kaart of ijle droom?

Ondanks de strijd voor gendergelijkwaardigheid blijven misvattingen en discriminatie bestaan, en zo geven we sceptici ruimte om zich af te vragen of volledige gelijkwaardigheid niet te idealistisch en onhaalbaar is. Daarop wil **fos** volmondig antwoorden met: "neen!".

Gendergelijkwaardigheid is een recht dat in alle samenlevingen en organisaties moet verdedigd worden. Wij willen tonen dat vrouwen heel wat in hun mars hebben en onmisbaar zijn. We hebben al heel wat bereikt in de strijd voor meer gelijkwaardigheid: vrouwen werken binnen onze partnerorganisaties in alle geledingen, we hebben vrouwenvakbonden zien ontstaan en ontluiken, we strijden tegen alle vormen van vrouwendiscriminatie en voor

betere rechten van lesbische vrouwen. Dit jaar vechten we specifiek voor de rechten van miljoenen huishoudwerkers, voor het grootste deel vrouwen. Gelijkwaardigheid zou geen strijd moeten zijn, maar een evidentie. We zien een zekere vooruitgang, maar toch gaat het ons nog te traag! Er moet gebruik gemaakt worden van hulpmiddelen zoals positieve discriminatie en opvattingen en waarden ten aanzien van vrouwen moeten in hun voordeel veranderen.

We kunnen al deze waardevolle inspanningen niet verloren laten gaan; we moeten blijven strijden. Dus, het gaat niet om de haalbaarheid van gendergelijkwaardigheid, maar om de noodzaak ervan!

STELLING ★ ZOWEL MANNELIJKE ALS VROUWELIJKE WERKNEMERS HEBBEN HET HARD TE VERDUREN; POSITIEVE DISCRIMINATIE IS NIET MEER VAN DEZE TIJD.



Ik heb positieve discriminatie altijd een te vermijden begrip gevonden. Iedereen hoort en leest 'discriminatie' en niemand kijkt nog naar het 'positieve'. Daardoor is ook het begrip 'positieve actie' voor een deel beoedeld. Nochtans is dit wat er nog altijd moet gebeuren. Daarom organiseren wij met zij-kant en ABVV ook jaarlijks onze Equal Pay Day, de dag voor meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Want de loonkloof in België blijft groot: 22%. Dit is onaanvaardbaar. De economische crisis eist haar tol, voor vrouwen en mannen, ook bij ons. Maar vrouwen, zeker wanneer ze alleenstaand zijn en kinderen hebben, worden nog harder getroffen. Daarom blijft actie nodig.

Vera Claes | Nationaal Secretaris zij-kant



Wij zouden juist graag zien dat positieve discriminatie hier als beleidslijn werd ingevoerd. Vrouwen hebben in Nicaragua een enorme achterstand binnen de arbeidsmarkt. Zij zijn oververtegenwoordigd bij het informele en precare werk, zoals straatverkoop, huishoudwerk, landarbeid, kinderopas en naaiwerk. Buiten de traditionele beroepen voor vrouwen in het onderwijs, de gezondheidszorg en de gemeentes, komen zij maar heel moeilijk aan formele banen met vaste arbeidscontracten en hogere inkomsten. Deze discriminatie tegen vrouwen bevordert de armoede van gezinnen, waar vrouwen vaak de enige kostwinner zijn. Er zijn ook weinig vrouwen die hoge functies bekleden: er is nog steeds sprake van een "glazen plafond" waar vrouwen niet doorheen komen.

Andrea Morales | Coördinatrice Nationaal Comité van Vakbondsvrouwen in Nicaragua

Strijden voor arbeidsrechten en tegen machismo

A photograph of a woman with dark hair, wearing a white shirt and a dark patterned vest, working at a sewing machine. She is looking down at her work. In the background, another woman is visible, also working at a sewing machine. The setting appears to be a garment factory.

De vakbeweging in Centraal-Amerika heeft bij buitenstaanders het imago van een mannenbolwerk. Dit is niet zo vreemd: in de media komen vooral de mannelijke algemeen secretarissen van de vakcentrales aan het woord. Toch is opkomen voor gendergelijkwaardigheid binnen de vakbeweging zeker geen gevecht tegen de bierkaai. Een gesprek met het Nationaal Comité van Vakbondsvrouwen in Nicaragua toont dat er al heel wat bereikt is, maar ook, dat er nog een lange weg te gaan is.



FOTO LINKS Ana Barahona, Estela Gonzalez en Andrea Morales van het Nationaal Comité van Vakbondsvrouwen.
FOTO RECHTS De maquilasector is de enige sector waar vrouwen op grote schaal industrieel werk vinden.

EEN VERANDERENDE CONTEXT

Mannen spelen van oudsher een hoofdrol in de vakbeweging in Centraal-Amerika, doordat zij haar oorsprong vindt in traditionele productiesectoren (o.a. suiker-, bananen-, dranken-, bouw- en transportsector), waar mannen de meerderheid van de arbeidskrachten uitmaken. De strikte rolverdeling tussen mannen en vrouwen maakte niet alleen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zich beperkte tot specifieke beroepen maar bepaalde ook dat het van vrouwen niet werd geaccepteerd dat zij naast hun werk nog tijd investeerden in een politieke of syndicale carrière.

De arbeidsmarkt en de samenstelling van gezinnen is inmiddels sterk veranderd. Het aantal eenoudergezinnen, waarbij vrouwen de kostwinner zijn, is door arbeidsmigratie erg gestegen. De traditionele productiesectoren hebben aan belang ingeboet, terwijl o.a. de textielproductie in de maquilasector enorm is gegroeid. Tegelijkertijd moet door het groeiende tekort aan formele arbeidsplaatsen, meer dan de helft van de Centraal-Amerikanen hun inkomen verdienen in de informele economie. De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is door deze ontwikkelingen sterk toegenomen (momenteel 35-40%) en een emancipatieproces is langzaam op gang gekomen.

Om als vakbeweging nog representatief en vernieuwend op te kunnen treden, moet zij inspelen op deze nieuwe context. In de praktijk vraagt dit een intern hervormingsproces, waarbij niet alleen oude normen en waarden, maar vooral ook machtsrelaties aan de kaak moeten worden gesteld.

SOLIDARITEIT TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

Het Nationaal Comité van Vakbondsvrouwen in Nicaragua (CNMSN) is al 26 jaar aan dit hervormingsproces bezig. Vrouwen uit 15 verschillende vakcentrales slaan in dit comité de handen in elkaar om de positie van vrouwen binnen de vakbeweging en hun arbeidsrechten te verbeteren.

Het comité is er al in geslaagd om binnen cao-onderhandelingen specifieke genderclausules te laten opnemen. Hoewel in vrijwel alle productiesectoren vooruitgang is geboekt, hebben deze genderclausules vooral in de maquilasector een grote vlucht genomen. Dit is de enige sector waar vrouwen op grote schaal industrieel werk vinden. Het komt er dus op aan deze werkgele-

genheid voor vrouwen te verdedigen en condities te creëren die het werken voor vrouwen vergemakkelijken.

Binnen de cao's worden zo bv. regelingen getroffen die zwangere vrouwen in staat stellen om rustpauzes te nemen, hun arbeidstaken aan te passen en om na de geboorte borstvoeding te kunnen geven. Aan de werkgevers wordt een financiële bijdrage gevraagd voor kinderopvang. Daarnaast worden aanstellingsquota voor vrouwen bedongen. Er wordt ook gewerkt aan bedrijfsprocedures rond seksuele intimidatie.

Ana Barahona (secretaris externe relaties **fos**-partner CST-ZF): "De erkenning van genderspecifieke onderhandelingsclausules is een doorbraak in de strijd om gendergelijkwaardigheid. Het maakt de specifieke problemen waar vrouwen op de werkplek mee te maken hebben zichtbaar en verbeteringen controleerbaar en opeisbaar. Hun onderhandeling vereist bovendien de solidariteit van mannen, want elke onderhandelingsclausule vertegenwoordigt een economische waarde. Het maakt ook duidelijk waarom vrouwen binnen de vakbeweging onmisbaar

„Vroeger was de enige taak van vrouwen binnen de vakbeweging het zetten van koffie en het schoon houden van het gebouw

zijn. Het is ondenkbaar dat mannen zich op dezelfde manier met de problemen van vrouwen identificeren en zich even hard inzetten voor verdediging van hun belangen."

Ook **Andrea Morales** (coördinatrice CNMSN) wijst op het belang van solidariteit binnen de vakbond: "In de maquilasector dreigen vrouwen te worden vervangen door mannen, omdat werkgevers de kosten verbonden met zwangerschap willen vermijden. Alleen gezamenlijke en solidaire afspraken tussen mannen en vrouwen kunnen deze praktijken doorbreken."

GEDRAGSVERANDERING MANNEN EN VROUWEN

De afgelopen 26 jaar heeft het comité ook binnen de vakbeweging belangrijke veranderingen waargenomen. Het gaat dan in de eerste plaats om het gedrag van mannen tegenover vrouwen. Er is meer respect dan vroeger en ook de verschillende vormen van seksuele intimidatie en mis-

bruik zijn duidelijk verminderd. Ook de rolverdeling tussen mannen en vrouwen is aan verandering onderhevig, al is de situatie per productiesector nog erg verschillend.

Andrea Morales: “Vroeger was de enige taak van vrouwen binnen de vakbeweging het zetten van koffie en het schoonhouden van het gebouw. De vrouwencomités binnen de vakbonden hielden zich voornamelijk bezig met kleine zaken, zoals bijvoorbeeld het organiseren van moederdag. Nu houden we ons bezig met onderhandelingsclausules, wetsvoorstellen en organiseren we vormingsprocessen. Het is zeker niet zo dat de traditionele rolverdeling helemaal is verdwenen. Het speelt wel dege-lijk mee of in een bepaalde sector veel vrouwen werken.”

meerderheid van de arbeidskrachten uitmaken, worden de hoogste posten vaak bekleed door mannen. Het comité spreekt van een glazen plafond, gevormd door samenhangende mechanismen die vrouwen buiten de hoogste machtsposities houden.

Estela Gonzalez (vice-coördinatrice CNMSN): “Voor vrouwen blijft gelden dat zij naast hun vakbondswerk zorg dragen voor hun gezin. Deze dubbele taak belemmert hen in zekere zin door te stijgen naar de functie van algemeen secretaris. Tegelijkertijd betekent onze beperkte invloed op de hoogste besluitvorming ook dat we minder toegang hebben tot fondsen. De fondsenverdeling is nog ongelijk en dit werkt dan weer in het nadeel



Andrea Morales heeft verschillende verklaringen voor de ontwikkelingen: “We zijn nu veel beter op de hoogte van onze rechten waardoor we van ons kunnen afbijten. We herkennen bv. heel goed wanneer een omhelzing met verkeerde intenties gebeurt en ook op typische macho-uitspraken hebben we weerwoord.”

Mannen hebben een tolerantere houding aangenomen in de genderdiscussie. Vroeger reageerden ze vaak met de uitspraak dat we homo's van ze wilden maken of hun testikels af wilden snijden. Voor een deel is deze open houding het gevolg van de vorming rond gender. Een aantal van hen heeft zich ontwikkeld en beseft nu dat de vakbond moet veranderen om te overleven en dat de solidariteit met vrouwen daarvoor een voorwaarde is. Bovendien wordt de laatste jaren door de regering een actief beleid gevoerd om vrouwen in bestuursfuncties te krijgen. Dit geeft ons meer rugdekking om participatie op te eisen.”

GLAZEN PLAFOND

Hoewel er stappen vooruit zijn gezet, is er volgens het comité nog lang geen sprake van gendergelijkwaardigheid. Het belangrijkste probleem is dat de hogere bestuursfuncties nog steeds in handen zijn van mannen. Hierdoor hebben vrouwen een beperkte invloed op de besluitvorming. Zelfs in sectoren waar vrouwen de

van vrouwen ten tijde van interne verkiezingen. Bovendien spannen mannen samen om vrouwen uit deze functies te houden. Wanneer ze het gevoel hebben dat hun machtsbasis in gevaar is, blijven ze onderling op elkaar stemmen.”

INVLOED EXTERNE FACTOREN

Hoe kan dit glazen plafond in de toekomst doorbroken worden? Op de eerste plaats door als comité te blijven hameren op deze toestand en vrouwen te blijven vormen en begeleiden als vakbondsledster. Als het één vrouw lukt om door het plafond heen te breken, zal het voor anderen gemakkelijker worden om dit ook te bereiken. Daarnaast kunnen externe actoren, die met de vakbondsorganisaties samenwerken, ook een belangrijke rol spelen.

Ana Barahona: “De Internationale Arbeidsorganisatie communiceert alleen met haar referentiegroep in Nicaragua, bestaande uit mannelijke vakbondssecretarissen. Waarom eist ze niet voor representativiteit van vrouwen binnen die groep? Ook donororganisaties zouden een duidelijker signaal kunnen geven door specifieke fondsen beschikbaar te stellen voor activiteiten gericht op vrouwen(belangen). ✨

TEKST FRANK LENSINK | FOTO'S REPORTERS EN FOS



Vrouwen leveren extra gevecht als vakbondsactivist

Hoe ben je bij de vakbeweging gekomen?

Ik begon in de maquila te werken op mijn 15^{de}. Dat was 30 jaar geleden heel gewoon. Gelukkig beginnen de meeste vrouwen nu later. Ik werkte in een Koreaans bedrijf waar we slecht werden behandeld. We werden uitgekafferd bij het minste en draaiden veel onbetaalde overuren. Er begon zich een clandestiene vakbond te organiseren in de fabriek. Op een dag ging mijn machine kapot en wilden de productiechefs mij laten opdraaien voor de reparatiekosten. Dat was het moment dat ik toenadering zocht tot de beginnende vakbond en actief begon bij te dragen aan haar organisatie. Na een algemene staking in de fabriek werd het bedrijf gedwongen om de vakbond te erkennen. Hoewel we met de vrouwen in de meerderheid waren, was het vanzelfsprekend dat de voorzitter van de vakbond een man werd. Wij vrouwen hadden geen vertrouwen in onszelf. Toen de fabriek 9 jaar later sloot, was ik intussen voorzitter van de vakbond. Ik stond daarom op de zwarte lijst van werkgevers en vond geen werk meer.

Met welke problemen krijgen vrouwen in de maquilasector te maken?

Er is wel wat veranderd in de loop der jaren. Vroeger werden we gedwongen om zwangerschapstests te ondergaan, voordat je werd aangenomen en tijdens je werkperiode. Als je zwanger werd kon je ontslagen worden. Vrouwen werden ook voortdurend aangerand en door productiechefs gedwongen seks te hebben, onder dreiging van ontslag. Dit is nog altijd een probleem, al is het wel verminderd doordat veel productiemanagers nu vrouwen zijn. We hebben als vakbeweging al veel kun-

nen verbeteren op deze punten. Ook dankzij de internationale aanklachten rond deze toestanden. Toch blijven vrouwen in een moeilijke positie zitten, omdat het werk met zijn vele overuren moeilijk te combineren is met gezinstaken, zwangerschap en borstvoeding. Ook discriminatie en seksuele aanranding van vrouwen is nog lang niet verdwenen van de werkvloer. Het gebeurt nu alleen subtieler.

Hoe is op dit moment de situatie van vrouwen binnen de vakbeweging in Honduras? Zijn er verschillen met vroeger?

Vrouwen leveren een extra gevecht om vakbondsactivist te kunnen zijn. Hun familie is het er niet mee eens dat ze buitenshuis actief zijn. Vakbondswerk heeft ook veel vrouwen hun huwelijk gekost. Binnen de vakbeweging worden ze in het begin vaak niet serieus genomen. Er wordt niet naar ze geluisterd ook al hebben ze gelijk. Als een man hetzelfde zegt, blijken zaken ineens wel te kunnen veranderen. Ook vrouwen zijn soms weinig solidair met andere vrouwen. Daarnaast zijn er de constante seksuele bejegeningen. Dit heeft vele capabele leidsters ontmoedigd en uit de vakbeweging gedreven. De vrouwen die na veel jaren nog steeds actief zijn, zijn echte overlevers en hebben een sterke overtuiging. Toch moet ook gezegd worden, dat mannen zich tegenwoordig meer bewust zijn van genderongelijkheid dan vroeger en zich respectvoller opstellen. Vormingen over gender hebben hier tot bijgedragen.

Hoe is het je gelukt om als vrouw meer invloed te krijgen binnen de vakbeweging?

Ik ben enorm overtuigd van het belang waarmee ik bezig ben en heb concrete resultaten



EVANGELINA ARGUETA
ALGEMENE CENTRALE VAN
DE ARBEIDERS, HONDURAS

Evangelina begon op jonge leeftijd te werken in een maquila, een groot confectiebedrijf waar kleding voor de Noord-Amerikaanse en Europese markt gemaakt wordt. In deze sector werken vooral vrouwen. Als **coördinatrice van de vakcentrale voor de maquilasector** probeert Angelina de problemen van vrouwen in de sector aan te pakken.

weten te bereiken. Ik richt me vooral op de verdediging van arbeid(st)ers in de maquilasector en laat me niet te veel afleiden door opmerkingen of gebrek aan steun van anderen. Als je volhoudt en laat zien dat je concrete resultaten bereikt, snoer je vanzelf de praters de mond en groeit het respect. Dit raad ik andere vrouwen ook aan: sta voor je principes, verdedig ze met veer en zorg voor resultaten. ✨

TEKST FRANK LENSINK

In Zuid-Afrika worden steeds meer werknemers tijdelijk en/of seizoensgebonden tewerkgesteld. Werkgevers zetten bemiddelaars of onderaannemers in om mensen (tijdelijk) aan te nemen. Op die manier drukken ze de loonkosten en vermijden ze te moeten voorzien in sociale zekerheid voor hun werknemers. Vrouwen, jongeren en arbeidsmigranten maken het grootste deel uit van deze groep van flexibele arbeiders.



FOTO BOVEN Deliwe en Zama zijn een luisterend oor voor vrouwen die strijden voor betere werkomstandigheden. FOTO'S LINKS EN ONDER Een groep straatvegers, voornamelijk vrouwen, nemen vastberaden deel aan stakingen, ondanks de gevaren die ermee verbonden zijn.



Mannen willen geen advies van vrouwen

Hoewel zij intussen in verschillende sectoren het grootste deel van de arbeidskrachten uitmaken, hebben de traditionele vakbonden het erg moeilijk om hun structuren hieraan aan te passen en om deze mensen te verenigen en te vertegenwoordigen. Ze zijn immers erg mobiel en bovendien zien vakbondsleden die wel een vast contract hebben deze werknemers vaak als "concurrenten".

Het resultaat is dat de meeste tijdelijke werknemers niet georganiseerd en verdedigd worden door de traditionele vakbonden, hoewel hun situatie vaak veel schrijnender is dan die van de vaste werknemers.

Het Adviesbureau voor Tijdelijke Arbeiders (CWAO - Casual Workers

Advice Office) in Johannesburg werd recent opgericht als reactie op deze steeds groeiende groep tijdelijke werknemers die met hun problemen nergens terecht kunnen. Het CWAO helpt hen bij het leren kennen en opeisen van hun rechten en ondersteunt initiatieven van werknemers om zich te verenigen.

Zama Tshabalala en Deliwe Kupe zijn twee vrouwelijke vertegenwoordigers bij CWAO. Momenteel bieden zij steun aan een groep straatvegers - voornamelijk vrouwen - die sinds zeven maanden in staking zijn. De staking blijft duren en Zama en

Deliwe merken op dat het vooral de vrouwen zijn die het meest vastberaden aan de staking deelnemen en zich ontpoppen tot echte stakingsleiders. Dit is uiteraard alles behalve vanzelfsprekend; deze vrouwen hebben immers daarnaast een huishouden te runnen. Vaak zorgen ze niet alleen voor hun kinderen, maar ook voor hun ouders en andere familieleden. Bij het CWAO vinden ze een luisterend oor en delen ze hun zorgen met Zama en Deliwe.

Vrouwen spelen een belangrijke rol binnen het CWAO. Deliwe Kupe legt uit: "Wij vinden het belangrijk dat



vrouwelijke werknemers zich onmiddellijk welkom voelen hier. Zij moeten zich gesterkt en gerespecteerd voelen om hun problemen in vertrouwen te kunnen delen met onze medewerkers. De stem van vrouwen wordt al te vaak genegeerd in onze maatschappij. Als vrouwelijke medewerkers van het CWAO hebben wij de bijzondere verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat dit niet gebeurt met de vrouwen die naar ons kantoor komen voor hulp. Er moet naar vrouwen geluisterd worden." De meeste vakbonden in Zuid-Afrika zijn mannenbastions met weinig vrouwelijke leiders. Dit zorgt er voor dat de specifieke noden van vrouwelijke werknemers vaak niet of nauwelijks door de vakbonden opgenomen worden als prioriteit.

Zama Tshabalala benadrukt dat het erg belangrijk is om het zelfvertrouwen van vrouwen te versterken opdat ze zelf in staat zijn om voor hun eigen strijdpunten en noden op te komen. "Veel vrouwen komen hier boos en in tranen toe in ons kantoor. Op die momenten houdt onze job als vertegenwoordiger ook raadgeven in. Het lijkt ons belangrijk dat vrouwelijke werknemers, die zich op de werkvloer zo gediscrimineerd en gekleineerd voelen dat ze ervan moeten huilen, hier warm ontvangen worden en gesteund worden door vrouwelijke kameraden. We merken vaak dat vrouwen hun rechten niet kennen. Daarom geven we hen allerlei documentatie en inlichtingen mee.

We gaan er immers van uit dat dit zowel de kennis, het vertrouwen als de zelfredzaamheid van vrouwen versterkt. Het zijn immers vrouwen zelf die zich moeten organiseren om tegen hun onderdrukking te vechten!"

De stem van vrouwen wordt al te vaak genegeerd in onze maatschappij

Deliwe en Zama worden zelf soms ook geconfronteerd met situaties waarin ze zich onwaardig behandeld voelen als vrouw. "Sommige mannelijke werknemers die naar het kantoor komen voor advies willen enkel geholpen worden door een mannelijke collega. Deze mannen denken dat je als vrouw niet in staat bent om hen te helpen. Door zo'n situatie voel je je ondermijnd. In het kantoor van het CWAO bestaat echter een afspraak dat cliënten niet kunnen kiezen door wie ze verder geholpen worden, net om dit soort situaties te vermijden. "Dit confronteert dat soort mannen met hun seksistisch gedrag en doet hen inzien dat een vrouw hen net zo goed of zelfs beter kan verder helpen!" 🌟



Moeten vrouwen kiezen tussen werk en gezin?

Ook bij ons in België komt de zorg voor het gezin nog vaak vooral op de schouders van de vrouwen terecht. De combinatie tussen werk en gezin is niet altijd makkelijk, en vaak blijft er geen tijd over om ook nog andere engagements zoals vakbondswerk aan te gaan. Bovendien zoeken vrouwen steeds naar kwaliteit: wat ze doen, willen ze goed doen.

fos had hierover een gesprek met drie topvrouwen van het ABVV: **Caroline Copers** (Algemeen Secretaris Vlaams ABVV), **Chris Reniers** (Algemeen Secretaris ACOD) en **Katrien Neyt** (Gewestelijk Secretaris ABVV Oost-Vlaanderen).

Hoeveel vrouwen zijn bij het ABVV aangesloten?

Caroline: 52 à 53 % van de leden van het ABVV zijn vrouwen. Dit is een evenwichtige afspiegeling van de economisch actieve bevolking. Als je gaat kijken naar onze militanten, dan krijg je een heel ander beeld. In sectoren waar zowel mannen als vrouwen werken, zien we dat meer mannen een mandaat als dat van delegee opnemen.

Chris: In de overwegend vrouwelijke onderwijssector bv., zijn er toch meer

mannelijke delegees. Vrouwen nemen structureel minder deel. Hoe hoger je gaat in de kaders, hoe minder vrouwen je nog terugvindt.

Waar ligt dat aan volgens jullie?

Chris: Ik denk dat er verschillende redenen zijn. In de eerste plaats zorgt de combinatie arbeid-gezin er vaak voor dat vrouwen zich niet kandidaat stellen. Mannen stellen zich gemakkelijker kandidaat bij verkiezingen. Als een man denkt dat hij 20 of 30 % van zijn objectieven kan realiseren, stelt hij zich kandidaat, terwijl een vrouw vindt dat ze de mogelijkheid moet hebben om 100 % van haar doelstellingen te realiseren. Bovendien komen er door ons systeem van verkiezingen niet vaak nieuwe mensen bij. We zien ook dat weinig mannen voor vrouwen stemmen.

Katrien: Vrouwen stellen zich minder vaak kandidaat omdat ze in de combinatie arbeid-gezin streven naar kwaliteit. Daarom moet hun job compatibel zijn met het leven thuis. Het is dus een positieve keuze om meer aandacht aan de opvoeding van de kinderen te geven en daar eer uit te halen. Dit geldt ook voor het delegee zijn; het moet kwalitatief hoogstaand genoeg zijn om te kunnen concurreren met de waarde van thuis te zijn; vrouwen gaan veel meer overwegen.

Chris: Ik ben zelf ook 100 % voorstander van een kwalitatief leven, maar het zijn steeds vrouwen die zich opofferen om voor het gezin te zorgen en een stap terug doen. Zij zijn het die halftijds gaan werken, loopbaanonderbreking of ouderschapsverlof nemen, enz.

Onze overheid geeft niet genoeg ondersteuning aan jonge werkende vrouwen om hun job voltijds te kunnen blijven uitoefenen. Heel wat jonge vrouwen hebben meer dan twee kinderen. Enerzijds is dat goed voor de toekomst van ons land, anderzijds moeten al die kinderen ook opgevangen worden. Vroeger nam de grootmoeder of de buurvrouw deze taak over, maar nu is dit niet meer vanzelfsprekend. Dit wil zeggen dat het voor een jong gezin niet alleen organisatorisch moeilijk, maar ook heel duur is om voor kinderopvang te zorgen.

Caroline: Er zijn vandaag bovendien veel meer eenoudergezinnen dan vroeger, die nood hebben aan extra ondersteuning. Volgens ons is dit een van de structurele problemen van de toekomst waarvoor meer budget moet worden vrijgemaakt. Maar het schoentje knelt bij het beleid. De politiek en dus de beleidsbeslissingen worden nog in grote mate bepaald door mannen, en voor hen is dit geen hot issue. Ook hier bij de vakbond zijn het de vrouwen die het agenderen van dossiers als heel prangend ervaren. Een agendapunt doordrukken en vertolkt krijgen door onze mannelijke collega's is niet altijd makkelijk.

Is het daarom niet belangrijk dat er quota worden ingevoerd die verzekeren dat vrouwen genoeg vertegenwoordigd zijn in beslissingsorganen van de vakbond?

Chris: Volgens mij werken quota contraproductief, want het is toch helemaal anders als je ergens zit met een mandaat, omdat je verkozen bent, of als je er zit omdat je geselecteerd bent door de quota; jouw gewicht gaat nooit hetzelfde zijn, je zit er als 'opvuller'. We moeten meer vrouwen overhalen om zich te laten verkiezen; hen de meerwaarde van een mandaat leren kennen en hen tools aanreiken die het mogelijk maken om dit mandaat aan te gaan. Meer vrouwelijke kandidaten betekent automatisch meer verkozen vrouwen, dus ik denk dat we de strijd langs deze kant moeten voeren.

Het federaal secretariaat van het ABVV bestaat uit 5 mannen en 2 vrouwen. Stel nu dat er meer vrouwen zouden in zitten, zouden de strijdpunten voor de toekomst er anders uitzien?

Caroline: Ik denk het wel. Er zouden een aantal punten zijn die meer naar boven komen drijven, en flexibiliteit op maat van werknemers is daar één van. Er is een duidelijkere omkadering nodig wat betreft thuiswerk of flexibele arbeidsuren. Dit zijn maatregelen die het gemakkelijker maken voor vrouwen en mannen, om hun job te combineren met de verantwoordelijkheid voor hun gezin. Anderzijds moeten we het ook relativiseren, want we zitten in een bureau ook niet met onze persoonlijke agenda. We hebben allemaal een mandaat, en we vertegenwoordigen actiepunten van onze achterban. Zo is het nu reeds dat mannelijke secretarissen ook de standpunten verdedigen van bv. een sector van overwegend vrouwelijke werknemers.

Chris: Het is trouwens niet bewezen dat vrouwen het best geplaatst zijn om vrouwvriendelijke beslissingen



© Ali Selvi

voor hun sociale zekerheid. De bijdragen zijn zo verminderd, dat de weerslag pas later komt; bij werkloosheid en zeker bij het pensioen. Door halftijds te werken, zitten deze personen met een heel beperkte loopbaan, en dus later met een heel beperkt pensioen.

Chris: De vrouw met partner die een eigen fulltime job heeft, er in slaagt om te koken thuis, om te gaan joggen, die aan cultuur kan doen, die drie boeken leest per week, nog een verhaaltje voorleest voor het slapengaan en bovendien nog sexy en aantrekkelijk is voor haar man: deze

”In de combinatie arbeid-gezin streven vrouwen naar kwaliteit

te nemen. Neem nu het thema van de loopbaanonderbreking. Er wordt vooral voor gestreden door vrouwen, maar het is niet zeker dat dit de meest vrouwvriendelijke maatregel is. Het zorgt er wel voor dat vrouwen bv. een aantal jaar halftijds gaan werken, maar wat gebeurt er nadien?

Katrien: Het loon van de vrouw die halftijds werkt, dient voor de “extra-tjes”. Hierdoor lijkt de man de voorname kostwinner en dus diegene die het gezin financieel rechthoudt.

Caroline: Het ergste is dat vrouwen zich niet realiseren wat dit betekent

vrouw bestaat volgens mij niet! Dit is wel het beeld dat ons vaak voorgespiegeld wordt. Het is hoog tijd dat men het realistische beeld toont, van de vrouw die met of zonder partner veel moet doen; heel wat taken in het huishouden komen op haar af. Onze boodschap is dat er binnen het gezin een betere herverdeling van de taken moet komen en dat de overheid meer ondersteuning moet geven, opdat vrouwen fulltime kunnen werken! ★

Lees meer over de strijd voor meer gelijkheid op www.abvv.be/web/guest/gelijkheid-vrouw-man



Veeg hun problemen niet onder de mat!

Op 13 maart lanceerde **fos** onder de slogan 'Veeg hun problemen niet onder de mat' de campagne voor Recht op Waardig Huishoudwerk.

Prima Ocsa, algemeen secretaris van FENATRAHOB (Nationale Federatie van Huishoudwerksters in Bolivia), kwam naar België om mee het startschot te geven. Samen met **Caroline Copers** (Vlaams ABVV), **Bruno Tuybens** (sp.a parlamentslid), **Paul Callewaert** (NVSM) en **Annuschka Vandewalle** (**fos**) veegde zij symbolisch enkele problemen onder de mat vandaan. De campagne loopt intussen op volle toeren! ★



FEEST IN'T PARK ZATERDAG 29 JUNI ★ 14U00 MINNEWATERPARK ★ BRUGGE

Op zaterdag 29 juni vieren **fos**, ABVV en Bond Moyson Feest in't Park! Samen gaan we de strijd aan voor waardig huishoudwerk en verkopen we schorten ten voordele van onze partners!

Wil jij je informeren? Wil je een gratis button krijgen? Wil je aan onze ludieke actie meedoen? Kom dan zeker langs op onze stand op dit gezellige wereldfeest!

Meer info op de **fos**-website of www.feestintpark.be ★

feest

in't

park

Minnewaterpark Brugge
gratis toegang

29 juni 2013

www.feestintpark.be

Eigen drank niet toegelaten

Wereldkinderdorp

Zuiderse markt

Workshops

Expo's

Wereldmuziek

RSVP

Kasba

Balcony players

Organisator: Noord-Tuldraad i.s.m. Noord-Tulddienst
V.U. Luc Knockaert, Oostmeers 105, 8000 Brugge Tel 050 44 82 44

Ontwerp: Anthony Vandenbroucke, Kie Brugge

GGE

be

letto

KW

MO

willen

Chifon

Chifon

Chifon



Verscheidende bekende gezichten engageerden zich voor de fos-campagne en deden een schort om, als teken van solidariteit!



Een verrijkende Noord- Zuiduitwisseling

Van 5 tot 22 maart kreeg **fos** bezoek uit Bolivia. **Prima Ocsa** kwam vertellen over haar ervaringen als huishoudhulp en de strijd die ze nu met de vakbond voert voor waardige werkomstandigheden. De Internationale Vrouwendag, de startdag van de **fos**-campagne, syndicale raden, vormingen van vzw Thuishulp, Café Solidarité in Dendermonde, Torhout, Antwerpen, Liedekerke, Rumst en Genk: Prima was overal van de partij!

"Ik ben heel blij en dankbaar dat ik de kans heb gekregen mijn verhaal met zoveel mensen te kunnen delen, dat zoveel mensen wilden luisteren ook. De situatie in België is op het eerste gezicht moeilijk te vergelijken met die in Bolivia. Toch zag ik ook gelijkenissen: ook in België is huishoudwerk zwaar, en het werk wordt niet door iedereen erkend en gerespecteerd."

SURF NAAR

[WWW.FACEBOOK.COM/FOSSOCSOL](https://www.facebook.com/FOSSOCSOL)

like onze pagina en bekijk
meer foto's van alle activiteiten!



Foto's • Samen gezellig aan tafel tijdens de solidariteitsmaaltijd en **fos**-campagne Waardig Huishoudwerk op 1 mei.



LEEN VAN ACKER

woont in San Salvador, de hoofdstad van El Salvador en is regiocoördinator voor het **fos**-programma in Centraal-Amerika.

OP BEZOEK BIJ

Leen *in* El Salvador

Leen woont en werkt al jaren in Centraal-Amerika voor **fos**. Ze geeft ons verslag van een doordeweekse werkdag in El Salvador.

ZATERDAG 6 APRIL 2013

Wakker om halfzes. “De ochtendstond heeft goud in de mond” met een felle zon en een helblauwe hemel. Ik ontbijt gezellig samen met mijn dochter en geniet. Mijn werk brengt veel reizen mee: verleden week Nicaragua, nu El Salvador, volgende week Honduras. Gelukkig zijn mijn beide kinderen reeds jongvolwassen en trekken zij hun plan.

Deze regiojob realiseren als alleenstaande met kleine kinderen is moeilijk. Je komt regelmatig in conflict met jezelf als je op alle fronten en kwaliteitsvol aanwezig wil zijn. Zeker als vrouw is de zorg en opvoeding van de kinderen hier in Centraal-Amerika jouw pakket. Mannen worden gezien als kostwinners; bij velen houdt hun vaderrol daarmee op, en sommigen nemen zelfs dat niet ter harte.

Om 7u15 vertrek ik en 10 minuten later ben ik op kantoor. Gelukkig hoef ik zelf nooit in de file te staan. Op de spitsuren loopt San Salvador stevast klem in de stroom van auto's, gevaarlijk manoeuvrerende moto's, ongeduldig toeterende, volgepropte bussen met oorverdovende muziek en ro-

kende uitlaatgassen. Een enkele fietser riskeert zijn leven. “Wees een heer in het verkeer” is hier niet besteed aan macho-chauffeurs; fietsers en voetgangers zijn ballast. Owee als het een jonge vrouw is; ze wordt onthaald op schaamteloze blikken, een fluitconcert en vrijpostige pikante complimenten. Ook al mis ik fietsen, hier heb ik dat snel verleerd... Bij aankomst op kantoor, tuintje sproeien dat bij 30 graden snakt naar koel water; computer opstarten, mails lezen en beantwoorden, enz.

“*Als vrouw is de opvoeding van de kinderen hier in Centraal-Amerika jouw pakket*”

Om halfnegen ga ik naar een overleg met de vrouwen van onze partner AMSATI (Vereniging van Vrouwen in de Landbouwproductie) over de jaarplanning en budgetbesteding 2013. Meteen bespreken we ook de grote lijnen voor hun actie binnen het nieuwe programma 2014-2016 “Recht op so-



ciale bescherming”. Hun doel blijft werken rond gezondheid met de vrouwen uit de landbouwcoöperaties en rurale gemeenschappen en politieke beleidsbeïnvloeding van de gemeentelijke overheden. Hun lokale comités en dienstverlening rond basisgeneesmiddelenverstrekking zijn een stevige basis voor hun gezondheidspromotie.

De leidsters getuigen over hun dagelijkse confrontatie met de gevolgen van armoede en de constante aanslag op de gezondheid van hun leden en families. Watertekort, ondervoeding, milieuvervuiling, slechte huisvesting, familiaal en ander geweld,... zoveel noden die om antwoord vragen. Zij willen nog



meer aandacht geven aan het thema seksuele en reproductieve rechten. Tienerzwangerschappen zijn legio in hun dorpen, als gevolg van de heersende man-vrouwverhoudingen, het gebrek aan seksuele opvoeding en toegang tot voorbehoedsmiddelen.

Tegen 15u30 hebben we met zijn allen meer zicht op de werklijnen en complexe uitdagingen. Deze vrouwen zijn niet schuw om de handen uit de mouwen uit te steken. Recht op gezondheid is hun strijd.

Bij terugkeer op kantoor, werk ik nog aan de dienstreisplanning Honduras. Bij schemertijd, rond 18u, sluit ik de computer af. Tijd voor familiesamenzijn en avondlectuur.

Om 23u duik ik mijn bed in. Morgen wordt vast weer een boeiende dag! ★

KEUKENTIP VAN LEEN

Hondurese Baleadas

De baleada, een van de meest representatieve volksgerechten van de Hondurese gastronomie, zag het levenslicht in de kuststad La Ceiba. De klassieke baleada is een pannenkoek van tarwebloem, gevuld met rode bonenpuree, kaas en room. Daarnaast kunnen nog andere ingrediënten als vulling worden toegevoegd: avocado, roerei, pikante saus, tomaat, ajuin, stukjes vlees, ..., naar ieders goesting en koopkracht. Baleadas kunnen als ontbijt, als voorgerecht, tussendoortje, avondmaal; wanneer je er maar zin in hebt.

PANNENKOEKEN (TORTILLAS DE HARINA)

INGREDIËNTEN ■ 4 koppen tarwebloem ■ 4 lepels olie of boter ■ 2,5 theelepel bakpoeder ■ 1 theelepeltje zout ■ 0,5 kop water of lauwe melk of kokosmelk

BEREIDING ■ Meng de 4 eerste ingrediënten samen in een ruime en diepe kom ■ voeg er geleidelijk het water of de melk aan toe ■ alles goed en verscheidene keren kneden tot het deeg niet meer aan de vingers blijft plakken en een zachte massa wordt ■ dan balletjes maken van het deeg zo groot als het centrum van je handpalm ■ afdekken en laten rusten gedurende 30 minuten.

BONENPUREE

INGREDIËNTEN ■ rode bonen ■ water ■ zout

BEREIDING ■ Kook de rode bonen in water met zout, eventueel met enkele teentjes knoflook en een varkenspootje ■ als de bonen zacht zijn, mixen ■ de puree bakken, en ... klaar is Kees.

BALEADAS

INGREDIËNTEN ■ Geraspte kaas ■ avocado ■ zure room ■ eventueel andere vullingen naar wens.

BEREIDING ■ Maak de pan warm en strijk met de deegrol elk balletje uit tot een platte ronde schijf ■ Laat de pannenkoek gedurende 2 minuten bakken aan een kant op middelhoog vuur ■ dan omdraaien en nog een minuut bakken aan de andere kant ■ Een goede tarwe- of maïs pannenkoek zwelt op ■ Het vereist wat oefening, dus maak je geen zorgen als het de eerste keren niet al te best lukt ■ eens de pannenkoeken gebakken, leg je op een halve zijde van elke pannenkoek twee lepels gebakken bonenpuree, geraspte kaas, avocado en room, of andere vullingen ■ Dan dubbelvouwen, zodat de vulling er netjes tussenin blijft.



DE ALGEMENE CENTRALE - ABVV

Waarom vinden jullie internationale solidariteit belangrijk?

Niets is onomkeerbaar. Ook niet de macht van de multinationals. Toch kunnen er overwinningen behaald worden, ondanks alle nederlagen. De wereldwijde concurrentie tussen de werknemers kan worden bestreden. Daarvoor moeten we in de eerste plaats bij ons strijd voeren. Maar daarnaast is ook de internationale strijd van groot belang; we willen de werknemers uit het Zuiden helpen bij het oprichten of versterken van hun eigen vakbonden. Het nastreven van betere arbeidsomstandigheden door werknemers uit Afrika, Latijns-Amerika en Azië, hun strijd voor de verhoging van de koopkracht, de uitbouw van een sociale wetgeving, gezondheidszorg die naam waardig: dat is nog steeds de beste manier om de verwoestende globalisering een halt toe te roepen. En om waardig te werken én te leven. Het is ondenkbaar dat onze vakbondswerking zou ophouden aan de landsgrenzen.

Hoe geven jullie bij AC invulling aan internationale solidariteit?

Internationale solidariteit zit in onze genen en gaat ver terug in onze geschiedenis. Tijdens de dictatuur van Franco in Spanje steunde de AC Spaanse vakbonden. En na de staatsgreep in Chili in 1973 boden we hulp aan Chileense vluchtelingen. We willen onze collega's ondersteunen die obstakels als oorlog, armoede en repressie moeten overwinnen bij de uitbouw van hun vakbonden. Ons statutair congres van 2004 betekende een doorbraak voor onze projectwerking. Sindsdien krijgen samenwerkingen met vakbonden in Colombia, Peru, Palestina, Cuba, Zuid-Afrika, Rwanda en de Balkan meer vorm. Via de vormingsfondsen van specifieke sectoren worden nieuwe projecten opgestart, onder andere samen met **fos** in Mozambique en Bolivia. Projecten in het Zuiden hebben is goed, maar het is essentieel dat onze militanten hierbij betrokken worden. Zij zijn de beste ambassadeurs van onze projecten. Daarom

hebben we peterschappen door onze afdelingen op poten gezet. Onze projecten zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid en solidariteit, niet op liefdadigheid. De vakbonden waarmee we samenwerken zijn ook actief in een van de sectoren waarvoor de AC bevoegd is. Bekijk zeker eens onze brochure "Delegees van de AC, delegees van de wereld" via onze website www.accg.be

Waarom steunen jullie fos?

We zijn een actieve partner van **fos**. Onze samenwerking is een win-win-situatie doordat we onze expertise samenleggen, zowel in de projectwerking als voor de campagnes. Waardig werk is onze rode draad en de actuele campagne rond huishoudarbeid is op ons lijf geschreven. In de toekomst gaan we nog meer concrete mini-campagnes opzetten, bijvoorbeeld rond de heropbouw van een vakbondsgebouw in Cuba na de doortocht van de orkaan Sandy. Samen met **fos** willen we meer mensen bereiken via heel concrete acties.

