

SOROP'news



A global voice for women



The sky is the limit

SOROR OPTIMA	3
Woordje van de Voorzitster / Mot de la Présidente	4
HOE DOORZICHTIG IS HET GLAZEN PLAFOND? «LE PLAFOND DE VERRE»	5
« Vrouwen aan de top » mag geen nieuws zijn!	6
Associer les femmes aux processus de décisions !	6
Quelques statistiques.	6
La Reine d'Angleterre à Perth.	7
Catherine Bolle, Commissaris Generaal.	7
Bedrijven zoeken vrouwen voor technobanen	8
Les femmes font-elles ce qu'il faut pour faire carrière?	9
Un scandale les quotas ?	10
Quota de femmes dans les entreprises belges.....	10
Plus de femmes dans les Conseils d'Administration.	10
Het sexisme, een gewone zaak ?	11
Des bébés au Parlement... ..	11
NOS MEMBRES – ONZE LEDEN !	
Christel Verswyvelen, Griffier aan het Hof van Beroep	12
Vinciane Minten, Géologue.....	12
Sandrine Vanden Bemden, Garde Forestier	13
Sandrine Amerijckx, Pilote de ligne	14
Jo Dubois, Staalhandelaar	14
Christine Devos, Veearts.....	15
Osons, osons.....	15
SOROPTIMIST INTERNATIONAL	
La Dignité retrouvée – Woman'war	16
Rio + 20.....	17
SIE	
Terugblik op het Youth Exchange - Griekenland.....	17
SIB	
Actie « Orgaandonatie » - Action « Don d'Organes »	18-19
CLUB NEWS	
Club SI Sint Truiden – De kinderen van Flores	20
Club SI Namur – “Perce-Neige”	20
Club SI Kortrijk - Cecosororidad	21
Club SI Les deux sources - de l'eau et des légumes pour des enfants boliviens	21
AUTREMENT DIT – ANDERS GEZEGD	22
Agenda SIB/SIE/SI	23

a global voice
for women



It always seems impossible,
until it is done.

Photo de couverture

Sandrine AMERIJCKX, pilote de ligne-commandant de bord et membre du Club SI Val Brabant.
Voir page 14.

Foto Cover

Sandrine AMERIJCKX, lijnpiloot - boordcommandant en lid van Club SI Val Brabant. Zie pagina 14.

SOROR OPTIMA, een zinnvolle verklaring?

Wat werd eigenlijk met **"optima"** bedoeld? is het zo dat de stichtende leden zich wilden differentiëren van andere groeperingen door zich als "beste" op te stellen?

Maar dan bleef er toch ook nog die naam **"soror/zuster"**, die in ons taalgebied gegeven wordt aan een kind verwant aan andere leden van een familiekring, of aan verpleegsters, of aan een lid van een der vele vrouwelijke congregaties.

Door buitenstaanders werd de naam met soms een schertsende toon aangegeven als les "soeurs optimistes" of de leden werden soms betiteld als vrouwelijke Rotarian.

Bij het zoeken naar een zinnvolle verklaring voor de benaming dient men rekening te houden met de context waarin de vereniging in Oakland/VS is ontstaan. De werkelijke status van de vrouw in deze tijden werd zelden uitdrukkelijk in de kijker gesteld, behalve in haar ondergeschikte en/of verleidelijke taak.

Voor een beter begrip is het nuttig de ontstaansdata van de verschillende universiteiten te vergelijken om na te gaan hoe en wanneer vrouwen er een plaats veroverden, waardoor ze hun specifieke belangen in de maatschappij konden verdedigen.

In ons land werd de oudste universiteit in 1425 op verzoek van hertog Jan IV van Brabant opgericht. Harvard (Boston, Mass. USA) werd opgericht in 1636; Yale (New Haven, Conn. USA) werd officieel erkend in 1701. In 1816 werd dank zij Koning Willem I de rijksuniversiteit van Gent opgericht.

In tegenstelling tot de prestigieuze universiteiten bedoeld voor de geprivilegieerde klasse werd de University of Michigan in 1817 opgericht om aan iedereen, ook vrouwen, opleidingsmogelijkheden te verschaffen. Het is daar dat voor het eerst de benaming "sororities" opduikt in navolging van de "fraternities".

Het is een wel gekend fenomeen dat studenten van eenzelfde faculteit de nood ervaren om samenkomsten te organiseren en eigen belangen te verdedigen bij het beheer van de faculteiten. De eerste fraternities werden georganiseerd door studenten in de geneeskunde. Zoals verwacht werd het ontstaan van de "sororities" door het andere geslacht niet met het nodige respect aanvaard. Het kan wellicht verbazen als men weet dat het aantal vrouwelijke studenten groeide tot 300 in 1888.

De term sorority wordt in de VS alleen gebruikt voor een meisjesstudenten-club. In deze context wordt het duidelijk dat dergelijke groeperingen als "sororities" een typisch Amerikaans verschijnsel zijn met de bedoeling om aan vrouwen een stem te geven voor hun specifieke belangen op een ogenblik dat er in Europa amper spraak was van vrouwen aan de universiteit. Het mag dan ook niet verwonderen dat de stichtende leden van de eerste Soroptimist club in Oakland in 1921 "soror" verwerkten in hun benaming, als een soort overkoepelende organisatie met verschillende beroepen.

Voor "optima" vonden we echter geen verklaring. Was het dan toch misschien om hun superioriteit versus de sororities te onderlijnen?

Uitgebreid artikel te verkrijgen bij **Douillez-Lambrechts**,
Club SI Antwerpen



SOROR OPTIMA, une explication?

Pourquoi le terme **"optima"**? Les membres fondateurs ont-elles voulu se différencier d'autres groupements en nous nommant «les meilleures»? Et pourquoi nous identifier comme «soror/sœur», nom donné dans nos régions à un enfant apparenté à d'autres membres de la famille ou à des infirmières ou à un membre d'une congrégation féminine. Certains ne nous nomment-ils pas, en plaisantant, des «sœurs optimistes»?

Pour trouver une explication sensée au nom de **"Soror"** il faut tenir compte du contexte dans lequel l'association a surgi à Oakland/USA. Le statut de la femme se réduit en ces années-là aux tâches subordonnées et/ou séduites.

Il est utile de comparer les dates de création des universités en Europe et aux États-Unis pour mieux voir quand et comment les femmes ont enfin pu défendre leurs intérêts spécifiques dans la société. Dans notre pays la première université fut créée en 1425, celle de Harvard (Boston USA) en 1636, Yale en 1701 et celle de Gand en 1816.

The University of Michigan a été créée en 1817 et donnait à chacun, donc aussi aux femmes, toutes les possibilités de formations. On y trouve pour la première fois le terme «sororities». Le phénomène que les étudiants d'une même faculté éprouvent le besoin de s'organiser pour défendre leurs propres intérêts est bien connu. La première «fraternity» a été organisée par des étudiants en médecine. Bien entendu, la création d'une «sorority» n'a pas été acceptée avec tout le respect qu'elle méritait. On peut s'en étonner quand on sait qu'en 1888 plus de 300 femmes s'inscrivent à Michigan à l'encontre des universités prestigieuses de Yale, Harvard et Princeton créées pour une classe privilégiée.

Le terme «Sorority» est utilisé aux USA pour des clubs d'étudiantes. C'est un phénomène spécifiquement américain, alors qu'on parle à peine des femmes universitaires en Europe. Ce n'est donc pas étonnant que les membres fondateurs du premier club Soroptimist, à Oakland en 1921, aient gardé le nom «soror» pour qualifier une sorte d'organisation coordonnant différentes professions.

Pour «optima» nous n'avons toutefois pas trouvé d'explication. Ou alors les Soroptimistes ont-elles voulu souligner leur supériorité versus les Sororities?

Trad. **Anne-Marie Van Ongevalle**
Commission «SOROP'news»

Woordje van de Voorzitster / Mot de la Présidente

Chères amies Sorop, Beste Sorop-vriendinnen,

VROUW AAN DE TOP? Gewoon doen! FEMME AU TOP? Prenez l'initiative!

Marlise BINDER
Voorzitter SIB
Présidente SIB



Met de opleving van de feministische beweging in de jaren zestig kwam de belangstelling voor een vrouwendag terug in de actualiteit. We besteden sindsdien in vele landen elk jaar op 8 maart aandacht aan de dag van de vrouw, zoals die in 1978 door de Verenigde Naties officieel is erkend.

Het is voor ons een gelegenheid om even terug te denken van waar we komen en meteen een blik te werpen op de toekomst. Het tijdperk waar stemrecht voor vrouwen één van de belangrijkste eisen was, is voor ons voorbij. Toch is alles geen rozengeur en maneschijn. Het recht voor vrouwen blijft een spanningsveld tussen twee polen, waartussen het authentieke leven zijn weg zoekt, waaruit de nodige evolutie groeit. We hopen meer en meer vrouwen te zien die het aandurven topfuncties te ambiëren. Want zij doen hun werk - eens dit niveau bereikt is - even goed als mannen. Sterker nog, zij doen hun werk vaak beter.

Niet ongewoon dat het lukt aan de top door 'typisch vrouwelijke eigenschappen' te benutten. Vrouwen zijn sociaal en maatschappelijk betrokken. Voor velen is 'werken aan een betere wereld' belangrijker dan 'werken om veel geld te verdienen'. Aandacht voor milieu en arbeidsomstandigheden, respect voor de mens en zijn omgeving. Maatschappelijk verantwoord ondernemen en geïnspireerd leiderschap, een goede organisatie van het privéleven leggen de basis voor de toekomst. Bereidheid tot samenwerking, creativiteit en innovatie in combinatie met verantwoordelijkheidsbesef op elk niveau van de samenleving vormen de sleutels tot succes.

Al deze goede eigenschappen, die vrouwen bezitten en die ook voor ons als Soroptimisten uiterst belangrijk zijn, moeten wij inzetten. Gewoon doen, vertrouwen in eigen capaciteiten. En we zijn overtuigd dat het aantal vrouwen aan de top zal stijgen. Het kan niet anders, de universiteiten zitten vol vrouwen...

Vrouwen kunnen prima functioneren op het topniveau, maar moeten wel nog steeds van zich laten horen.

Le 14 février dernier, nous avons fait entendre notre voix comme Soroptimistes du nord au sud du pays en nous engageant dans un même but/voor het zelfde doel: **enregistrez-vous comme donneur d'organes: « je te donne mon cœur »: registreer je als orgaandonor: « ik geef je mijn hart ».**

Un très grand merci à toutes les participantes.

Une grande vague de solidarité Soroptimiste a déferlé sur le pays: une action utile couverte spontanément par les différents médias: presse, radio, TV tant francophones que néerlandophones.

Une opération de visibilité GRAND FORMAT.

Comme nous constatons que dans plusieurs lieux encore, les enregistrements continuent, un rapport final ne vous sera transmis qu'à la fin du mois de mai.

Je vous félicite toutes pour votre engagement dans la société civile, pour votre sensibilisation du grand public à cette cause ainsi que pour votre coopération avec les autorités des villes et des communes.

Les mois d'avril et mai nous rappellent que les assemblées générales des clubs sont en vue pour l'élection des bureaux et/ou futures présidentes. Ceci dans la bonne continuité de fonctionnement de vos clubs. Futures présidentes, ayez toujours à l'esprit que vous n'êtes qu'un des maillons d'une équipe. Avec un esprit créatif et une volonté d'entente constructive, vous pourrez convaincre vos amies Soroptimistes à vous suivre, à vous soutenir et surtout à vous aider. Nous vous souhaitons un suivi harmonieux de vos élections.

Après cet hiver de neige et de froid, nous sommes heureuses d'approcher des journées de Pâques.

Le printemps s'éveille et avec lui, les chants des oiseaux, la nature nous transmet son plein d'énergie.

À vous qui serez en vacances, un bon repos et aux autres qui continuent leurs missions quotidiennes, bon travail.

**La famille
du Bureau National
vous souhaite à toutes
de joyeuses
fêtes de Pâques!**



**De bestuursfamilie
van het nationale
SIB-team wenst
iedereen fijne
Paasdagen**



© Women's Forum for the Economy and Society

Mercedes Erra



© Le nouvel Observateur

Florence Arthaud



© newzy.net

Hélène Darroze

*Het is moeilijk een vrouw te zijn
Je moet denken als een man
De waardigheid van een dame hebben
Gelijken op een jong meisje
En werken als een paard*

*"Ik wil graag dat vaders en moeders in hun dochters ogen kijken en hen zeggen: "YES WOMEN CAN" **Dilma Rousseff**, president van Brazilië.*

*"Het is niet normaal dat meisjes prachtige studies afronden en er vervolgens aan denken om te stoppen met werken." **Mercedes Erra**, Executive President van Euro RSCG en Managing Director bij Havas.*

*"Als er eenmaal miljoenen op het spel staan, heeft men meer vertrouwen in mannen." **Florence Arthaud**, zeilster.*

*"Noch een druk beroep, noch het vaderschap weerhouden een man ervan om 's avonds een pint te drinken met zijn vrienden." **Hélène Darroze**, chef-kok.*

“Hoe doorzichtig is het Glazen Plafond?”



© lejdi.fr

Rachida Dati



© La Tribune

Anne Lauvergeon



© liberation.fr

Delphine De Vigan

« Le Plafond de Verre »

*Il est difficile d'être une femme
Il faut penser comme un homme
Avoir la dignité d'une dame
Ressembler à une jeune fille
Et travailler comme un cheval*

*« Mon souhait : que les pères et mères de filles les regardent dans les yeux pour leur dire : « Oui, les femmes aussi en sont capables ». **Dilma Rousseff**, présidente du Brésil.*

*« Les hommes de pouvoir aiment les femmes dans l'effort, pas dans le succès. » **Rachida Dati**, Maire du 7^e arrondissement de Paris, Députée européenne.*

*« Le machisme ordinaire existe. Certains ont du mal à comprendre que la diversité est une richesse ». **Anne Lauvergeon**, Présidente du Conseil de surveillance de « Libération », ex-pdg d'Areva.*

*« On ne demanderait pas à un homme qui présente une opération financière : « Et vous, vous faites quoi pour ce prix-là ? ». **Delphine De Vigan**, Écrivain.*

“Vrouwen aan de top” mag geen nieuws zijn!

In De Standaard van 13 januari jl. maakte Caroline Ven gewag van het feit dat bij de tien genomineerden voor de nieuwe “manager van het jaar” niet één vrouw zat.

Nog steeds stoten er te weinig vrouwen door naar de toppositie van organisaties of ondernemingen. Als hun dan toch die eer te beurt valt, leggen de krantenkoppen eerder het accent op het feit dat “de topbenoeming naar een vrouw gaat” dan dat ze de naam van de vrouw vermelden. M.a.w. het accent ligt nog steeds op het uitzonderlijke karakter dat een vrouw deze titel behaalt en niet haar persoon. Om uit die taboesfeer te komen moeten we ons

ervoor behoeden de rariteit ervan in de verf te blijven zetten.

Uiteraard zijn er meer mannelijke kandidaten maar dat mag ons er niet van weerhouden de vrouwelijke kandidaten evenveel verkiezingsrecht te geven. We moeten er naar streven om af te geraken van de “abnormaliteitsgraad” van een vrouwelijke topmanager en dit kan alleen door beide sexen evenwaardig te benoemen.

Initiatieven om vrouwelijk ondernemerschap en vrouwen in bestuursfuncties te stimuleren of quota op te leggen voor vrouwen zijn goed bedoeld maar benadrukken eveneens

het “uitzonderlijke karakter” ervan. Ook daarmee zullen we de aanpak niet veranderen.

Daarentegen, hoe meer de vrouwen naast mannen aanwezig zijn in publieke fora, zoals bij nominaties voor managers of ondernemers van het jaar, hoe normaler dat op den duur zal worden gevonden. En dan zal de titel bij een nieuwsbericht over de benoeming van een vrouw aan de top niet langer het gender centraal stellen, maar de persoon zelf.

(samenvatting artikel van Caroline Ven in De Standaard van 13/01/2012)

Simone Baeyens

Commission “SOROP’News”

Associer davantage les femmes aux processus de décisions!



Malgré les avancées réalisées ces dernières années, force est de constater que la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilités, que l'on appelle plafond de verre ou encore labyrinthe, cette barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux fonctions dirigeantes, demeure encore aujourd'hui une réalité.

Partout on s'accorde à dire que les femmes doivent être plus présentes au sommet des hiérarchies pour aider à reconstruire l'économie mondiale et mieux anticiper le futur, qu'il faut leur donner les mêmes droits, les mêmes responsabilités, mais aussi bien sûr les mêmes opportunités qu'aux hommes. Tant en politique que dans le monde de l'entreprise, des études démontrent que la présence des femmes aux fonctions clefs maximise la compétitivité et le potentiel de développement. Et pourtant, les chiffres sont là, décevants. Nous ne progressons plus et, pire, la régression nous guette.

En Belgique, que l'on aime ou que l'on n'aime pas, l'instauration d'un système de quota sur les listes électorales a néanmoins permis de rééquilibrer sensiblement le nombre de femmes dans les hémicycles parlementaires.

C'est ainsi que le Parlement belge compte aujourd'hui 38 % des femmes, contre 16 % en 1994 et qu'un Ministre sur trois est une femme. Ce résultat place la Belgique à la 9^e place seulement au sein des 27 pays de l'Union Européenne.

Dans le secteur privé, les avancées restent timides :

- Parmi les chefs d'entreprise, 31 % sont des femmes.
- Pour les 19 entreprises cotées en bourse, seulement 7 % de femmes siègent dans les organes décisionnels mais à leur tête : aucune femme !

Les choses devront toutefois changer puisque la Chambre et le Sénat ont voté l'année dernière une loi instaurant un quota de 30 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées. Réflexion sur laquelle je me suis abstenue estimant qu'il appartenait d'abord au service public de montrer l'exemple en s'imposant la règle de parité... avant d'obliger le secteur privé de s'y conformer !

Les défis restent nombreux mais les résistances ne doivent pas décourager. Beaucoup de femmes ouvrent la voie et empruntent des chemins de traverse, décomplexées, assumant leurs rêves et leurs ambitions. Face à l'ampleur de la tâche, chacune d'entre nous doit prendre confiance, s'affirmer, oser, briser les plafonds de verre, sortir enfin du labyrinthe et imprimer sa marque pour faire de ce XXI^e siècle, réellement, celui des femmes.

Dominique TILMANS,
Sénateur

Loonkloof man-vrouw: België beste leerling in West-Europa !

Onderstaande cijfers blijken uit een studie van het hr-bedrijf Mercer.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen aan de top van bedrijven, bedraagt in België 6 %.

Duitsland slechtste leerling in West-Europa

In Duitsland ligt het totale loon van een topman 22 % hoger dan dat van een topvrouw. Dat verschil daalt tot 10 procent als alleen het basisloon in rekening wordt gebracht.

Duitsland wordt gevolgd door Oostenrijk (20 %), Zweden (19 %), Spanje en Griekenland (18 %). In Italië, Finland, Groot-Brittannië, Portugal en Noorwegen is de kloof kleiner dan 10 %.

In Bulgarije en Rusland verdienen de topvrouwen respectievelijk 5 % en 3 % meer dan de mannen.

Wereldwijd staat Qatar helemaal onderaan.

In de Golfstaten zijn vrouwen in topfuncties tot 38 % minder vergoed dan hun mannelijke collega's.

(Belga - 06/03/2012)

Quelques

Au niveau de l'administration fédérale

Si 52 % des 80.000 fonctionnaires sont de sexe féminin, leur représentation au niveau des différents niveaux de la hiérarchie est totalement déséquilibrée.

- 7% soit une seule femme (Monique De Knop au ministère de l'Intérieur) sur 14 «top managers»,
- 16 % soit 27 femmes sur 170 managers.
- 26 % soit 650 femmes sur les 2.500 postes de direction.

Le Secrétaire d'État Hendrik Bogaert reconnaît qu'il existe bien «un plafond de verre» et il veut instaurer un quota de 30 % de présence féminine au sommet de la fonction publique pour 2014.

La reine Elizabeth II d'Angleterre à Perth!



Lors du discours que la Reine Elizabeth II d'Angleterre a tenu devant tous les chefs de gouvernement du Commonwealth à Perth, **elle a mis l'accent sur les femmes comme facteurs de changements.** En voici le contexte.

Elle a encouragé les chefs de gouvernement à apporter de nouvelles vibrations au Commonwealth afin de faire face aux besoins des générations futures.

Face aux défis à relever comme l'insécurité, l'instabilité financière, les approvisionnements alimentaires, les changements climatiques, le commerce et le développement, elle leur a rappelé que le Commonwealth était une association non seulement des gouvernements mais également des peuples ce qui était d'une importance primordiale dans cette ère de l'information et de la communication globales.

Dès lors, elle a insisté pour que les chefs de gouvernement donnent à la classe féminine une voix dans leurs programmes et décisions et réclamé une participation politique accrue pour les femmes. La reine a répété que le thème de l'année était les femmes «comme agents de changement». Thème qui doit rappeler le potentiel existant dans la société qui doit être entièrement ouvert et encourager à trouver des moyens de permettre à toutes les filles et femmes de jouer complètement leur rôle.

Elle a poursuivi en indiquant : « Nous devons continuer absolument dans nos pays respectifs et au travers de l'ensemble du Commonwealth de favoriser cet axe d'une manière durable au-delà même de cette année.

Nos réunions par le passé ont toujours débattu de thématiques en prise avec l'actualité, tout en se projetant dans le futur avec un sens de la vision et de l'action pratique. Perpétuons cette tradition essentielle au sein du Commonwealth. »

Elle a conclu par un proverbe indigène qui s'adapte à souhait : « Nous sommes tous visiteurs, à un moment, à un endroit. Notre but ici est d'observer pour apprendre, pour se développer, pour aimer... et ensuite retourner à la maison. »

Bruna Sassi

Commission «SOROP'news»

statistiques interpellantes!

Qu'en est-il au niveau de la représentation politique?

La loi impose la parité des sexes sur les listes électorales à tous les niveaux. Mais encore faut-il être en ordre utile...

Au niveau fédéral, la représentation féminine se situe entre 30 et 40 %. Au parlement bruxellois, le plus féminin, elle est de 43,8 % pour 28 % au parlement germanophone.

Qu'en est-il au niveau des gouvernements?

44,4 % pour le gouvernement flamand, 42,9 % pour le gouvernement de la Communauté française mais au niveau fédéral moins de 35 % et que pour la région wallonne, une seule ministre féminine.

Depuis 1999, 7 premiers ministres se sont

succédés mais aucune femme à ce poste, pas plus qu'aux ministères de la Défense nationale, des Finances, des Affaires étrangères. Au niveau des communes, seules 10 % des bourgmestres sont des femmes.

Parlons à présent de l'écart salarial entre hommes/femmes:

En moyenne, tous secteurs confondus, les femmes gagnent 23 % en moins que les hommes.

C'est pire encore chez les indépendants à titre principal où l'écart est de 42 %.

Cet écart se répercute ensuite sur les pensions où 59 % de femmes pour 33 % d'hommes perçoivent des pensions inférieures à 1 000 €.

Le Soir du 22 février 2012

Een vrouw aan het hoofd van de Federale Politie:

Catherine De Bolle

Catherine De Bolle studeerde rechten aan de Universiteit van Gent. Na een opleiding tot officier bij de Rijkswacht, was ze actief als jurist bij de Federale politie om in 2001 benoemd te worden tot korpschef van de politiezone Ninove.



Ze behaalde de graad van luitenant op 28 maart 1997 en van hoofdcommissaris op 1 januari 2005.

Catherine De Bolle is vanaf 1 maart 2012 commissaris-generaal van de federale politie.

Benoeming Commissaris Generaal

Nadat commissaris-generaal Fernand Koelkelberg ontslag had genomen in maart 2011 en Paul Van Thielen commissaris-generaal *ad interim* werd, had ze zich kandidaat gesteld om de nieuwe grote baas van de federale politie te worden.

Zij werd het meest geschikt geacht door de selectiecommissie van de Algemene Inspectie.

Op donderdag 9 februari bevestigde de ministerraad het voorstel van de voorgedij-ministers en kan ze van start gaan op 1 maart 2012.

Bruna Sassi

Commissie «SOROP'news»

Bedrijven zoeken vrouwen voor technobanen

Enkele vaststellingen en cijfers in België

De laatste 10 jaar daalt het aantal inschrijvingen voor wetenschappelijke en technologische studies. Dit resulteert in een tekort aan ingenieurs, informatici en onderzoekers op de arbeidsmarkt. Wetenschapsstudies dragen immers de stempel van onaantrekkelijkheid en hoge moeilijkheidsgraad.

In 1995 kozen nog 40 % van de diploma-houders middelbaar onderwijs voor universitaire technologiestudies. Dit cijfer daalde nadien tot bijna de helft. Het aantal vrouwelijke studenten dat daarbij kiest voor studies met oog op tewerkstelling in de industrie, is gering. Zij opteren eerder voor richtingen die ervaren worden als nuttig voor mens en milieu (zoals geneeskunde, farmacie en biologie).

In hogescholen met technische richtingen (zowel het lange als korte type) ligt het aantal vrouwelijke studenten nog veel lager.

Een onderzoek van Agoria, de federatie van de technologische industrie, begin dit academiejahr 2011-2012 toont een matig optimisme met een lichte stijging t.o.v. vorig jaar bij het aantal inschrijvingen voor ingenieursstudies. Welgeteld 4.505 jongeren hebben een technologische opleiding aan een universiteit of een hogeschool aangevat. Rekening houdend met slaagkansen zal het aantal afgestudeerden slechts één op vier van de verwachte vacatures kunnen invullen. Dit verontrust de industrie. Het kan een bedreiging inhouden voor de economische groei in de toekomst.

Lichtpunt: het aantal meisjes dat voor deze studies opteert, neemt langzaam maar zeker toe:

- in de richting bio-ingenieur vertegenwoordigen ze nu de helft van de studenten
- voor burgerlijk ingenieur ligt dat cijfer op 21 procent
- voor industrieel ingenieur blijft het op 10 procent hangen.

Agoria hoopt dat deze tendens zich verderzet en besluit: **het probleem van het tekort aan arbeidskrachten in de sector zou al voor een deel opgelost zijn, indien evenveel meisjes als jongens kiezen voor ingenieursstudies en technologische opleidingen.**

De bedrijven zien in de toename van vrouwelijke werknemers nog een bijkomend voordeel: onderzoek heeft immers aangetoond dat niet alleen culturele en sociale verschei-

denheid, maar ook diversiteit in gender een bron van innovatie en creativiteit is, waardoor meer evenwicht en een beter functioneren tot stand komt.

Cijfers en feiten in een bredere context

Voor technische richtingen scoort België met 17 % van het totale aantal hogere diploma's eerder laag in Europa. Ierland, Oostenrijk en Frankrijk scoren minstens 10 % hoger. Finland is uitschieter met 30 %. Op wereldniveau blijven dit echter lage scores: Japan is koploper met 63 %, gevolgd door China met 53 %.

De Europese technologiebedrijven schreeuwen dan ook om ingenieurs en klagen over de geringe respons op werkaanbiedingen. Met deze toestand voor ogen organiseerde het JUMP platform in maart 2011 in hoedanigheid van 'Point of Contact for Women in Technology' een seminarie met als programma de rol van de vrouw bij de toekomstige wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen.

Europa heeft zich tot doel gesteld zijn kennis-economie tot de meest competitieve ter wereld te laten uitgroeien (objectief Lissabon 2010). Sectoren verwant met wetenschap en technologie dienen daartoe een omzet te halen van bijna duizend miljard Euro. Wil men het comfort- en levensniveau op peil houden, dan ontstaat in Europa een toenemende vraag naar gekwalificeerde werknemers. Zonder mentaliteitsverandering in studiekeuze en rekening houdend met het aantal gepensioneerden wordt voor 2015 het tekort aan onderzoekers geraamd op 700.000.

In de nabije toekomst is het dus aangewezen opleidingen en de daaropvolgende loopbaan aantrekkelijker te maken en vooral het groot potentieel aan vrouwelijk talent aan te spreken. Philippe Busquin, lid van het Europese Parlement, drukte het als volgt uit: **de vrouwen hebben in de toekomst een belangrijke rol te spelen in Europa. Ze kunnen de economie redden door te kiezen voor studies die leiden naar technologische beroepen.**

Hoe dit vrouwelijk potentieel optimaliseren

Vooreerst zullen ze zelf de moeilijkheidsgraad van de studies dienen te relativeren. Meer

dan jongens denken meisjes dat ze die studies niet aankunnen. Ook de perceptie dat die beroepen nogal koud en typisch mannelijk zijn, moet bijgestuurd worden. De technologie is immers in vele gevallen maatschappelijk relevant en helpt milieu- en energieproblemen oplossen.

Meisjes meer dan jongens zijn bij hun studiekeuze nog beïnvloed door rolmodellen uit de familiekring, bij leerkrachten en in de media.

Agoria heeft dit ingezien en heeft campagnes zoals *Technoladies* en *Girls' Day* uitgewerkt, waarbij meisjes ondernemingen bezoeken en de mogelijkheid krijgen samen met hun moeder stages te volgen.

Europees kan verwezen worden naar de 'European Code of Best Practices for Women and ICT' opgesteld in 2009 door het Directoraat-generaal 'Information Society' van de Europese Commissie. Het doel is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de technologische sector weg te werken door informatiesessies te organiseren over vorming, rekrutering, loopbaantraject en herintreding. Een aantal bedrijven hebben deze code ondertekend.

Liliane Schoepen

Programma-directeur Club SI Antwerpen

www.agoria.be

www.jump.eu.com





Les femmes font-elles tout ce qu'il faut pour faire carrière ?

Il y a quelques mois, j'ai participé à une conférence de Guberna (l'Institut des Administrateurs en Belgique) sur le thème des quotas de genre dans les Conseils d'Administration. J'y ai entendu des déclarations absurdes intellectuellement, voire même humiliantes pour les femmes, faites par les professeurs De Vos et De Wulf de l'université de Gand: «si les présidents des CA sont tout au mieux satisfaits sur un point de l'arrivée des femmes, c'est qu'elles sont plus disciplinées que les hommes et donc qu'elles sont davantage présentes (sic)» ou encore «les quotas sont illégaux car ils introduisent une discrimination sans avoir prouvé leur justification et leur nécessité (re sic)».

Il aurait suffi que ces deux éminents professeurs se documentassent sur les effets de la loi des quotas en France pour s'apercevoir qu'en seulement un an, le nombre de femmes dans les CA du CAC 40 a augmenté de 10 à 20 % (atteignant les objectifs de 2014) alors que pour la Grande-Bretagne qui a refusé les quotas mais a adopté une recommandation de Lord Davies, en 6 mois, les femmes sont passées de 12 à 14 % dans les CA du FTSE c'est-à-dire bien en-dessous de l'effort nécessaire pour que la recommandation soit un tant soit peu respectée.

Mais il n'y avait pas que ces deux hommes qui m'ont gâché la soirée... alors que je partageais mon opinion avec une amie, une femme avocate s'est avancée vers nous en nous disant qu'elle ne comprenait pas pourquoi nous étions si choquées car s'il y avait un problème de sous-représentation des femmes c'était de leur propre faute! Pour aller à l'encontre de ce type de préjugé, il est essentiel de lire la dernière étude de Catalyst «The myth of the ideal worker». Plus de 3 000 femmes et hommes ayant suivi un MBA au cours de la même période ont été questionnés. Les résultats sont sidérants:

- Ces femmes sont aussi ambitieuses que les hommes de leur groupe.
- Elles se positionnent autant que les hommes pour des postes à responsabilité et utilisent les éléments qui sont repris dans tous les Best Sellers de management

(réseautage, négociation, self marketing, maîtrise des «règles non écrites»...)

Voilà déjà qui est extrêmement intéressant et qui balaye bien des préjugés même s'il est vrai que l'analyse a été faite sur une petite catégorie de femmes: celles qui ont récemment fait un MBA. Mais c'est la différence de résultats obtenus entre femmes et hommes qui utilisent pourtant les mêmes stratégies qui sont étonnantes. En effet, ce rapport indique que même lorsque les femmes restent dans le cadre d'une carrière traditionnelle et font tout ce qu'il convient habituellement de faire pour se positionner, il sera peu probable qu'elles évoluent aussi loin et gagnent autant que leurs pairs masculins.

L'étude montre que:

- Les hommes dépassent les femmes dans la progression de carrière et dans les revenus.
- Les femmes semblent être payées pour leur performance démontrée - les femmes qui ont changé d'entreprise au moins deux fois gagnent \$53.472 de moins que celles qui sont restées avec leur premier employeur.
- En revanche, les hommes semblent être payés pour leur potentiel de performance - les hommes qui ont changé de job après leur MBA gagnent \$13.743 de plus que ceux qui sont restés fidèles à leur premier employeur.
- Les hommes ont davantage de possibilité d'atteindre des professions telles que CEO ou cadre supérieur: 21 % des hommes évoluent dans cette direction comparée à 11 % des femmes.

Les mêmes stratégies ne fonctionnent donc pas de façon égale pour les hommes et les femmes. Les femmes doivent adopter des stratégies différentes de leurs collègues masculins pour avancer dans leurs carrières. Quand les femmes sont proactives en faisant connaître leurs réalisations, elles ont progressé dans la hiérarchie et augmenté leur salaire. Elles avancent également quand elles se mettent en réseau avec d'autres personnes influentes. Par contre pour les hommes, faire connaître leurs réalisations n'avait pas

eu d'impact sur leur carrière. En revanche, l'accès à des réseaux influents aide également les hommes à évoluer. Quand ceux-ci démontrent leur volonté de travailler de longues heures et font savoir qu'ils sont disponibles pour de nouvelles opportunités provenant d'autres employeurs cela les a considérablement aidés à augmenter leurs salaires.

Les hommes sont récompensés pour leur potentiel tandis que les femmes sont récompensées pour leurs performances prouvées!

Catalyst suggère que les chefs d'entreprise se posent les choses suivantes: dans quelle mesure nos employés évoluent et sont récompensés sur base de stratégie de carrière par rapport à leurs qualifications et leur performance? Comment les gens sont-ils coachés pour progresser? Est-ce que l'hypothèse est faite que les stratégies de carrières qui fonctionnent pour les hommes fonctionnent aussi pour les femmes? Et quand les femmes et les hommes appliquent les mêmes stratégies de carrière, sont-ils considérés et évalués différemment?

Cette étude détruit le mythe que «les femmes ne demandent pas et ne se positionnent pas. En fait, elles le font!». Mais cela ne les amène pas très loin. Les hommes, en revanche, ne doivent pas demander. Quel est donc le problème? Tout comme une personne doit gérer sa carrière le plus efficacement possible, les entreprises doivent apprendre comment attirer, développer, et maintenir les femmes talentueuses ou risquer de les perdre au profit de leurs concurrents.» dit Ilene H. Lang, Présidente et CEO de Catalyst.

Arrêtons donc de dire trop rapidement que c'est de la faute des femmes si elles ne sont pas satisfaites de leur carrière. C'est un préjugé simpliste qui n'aide pas les femmes à se valoriser et qui aveugle les entreprises quant à la compréhension du phénomène du départ des femmes à haut potentiel entre 35 et 45 ans!

Isabella Lenarduzzi,

Directrice de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy".

Plus de femmes dans les Conseils d'Administration

Madame Viviane Reding, Vice-présidente de la Commission Européenne et commissaire européenne en charge de la justice est une femme d'action. Elle s'adresse directement aux entreprises pour que celles-ci s'engagent à intégrer davantage de femmes dans leurs conseils d'administration.

À l'heure actuelle, celles-ci ne représentent toujours que 12 % des membres de ces conseils en Europe. Et cela même si les membres de l'Union européenne reconnaissent que le nombre insuffisant de femmes impliquées au niveau décisionnel a un impact négatif sur les entreprises ainsi que sur l'économie européenne.

Mais les changements se font attendre ! La grande majorité des gouvernements et des sociétés n'ont rien fait ces dernières années pour accélérer la lente augmentation de cette représentativité : seulement 2 % de plus en 5 ans ! Il faut agir...

Pour le Lobby Européen des Femmes (LEF), une parité hommes/femmes relève avant tout de démocratie et de droits humains. Sans oublier que de nombreuses femmes de qualité ne voient pas leurs compétences reconnues, alors qu'elles pourraient contribuer à aider une Europe en crise.

C'est en ce mois de mars 2012 que Mme Reding annoncera les mesures qui vont être introduites à l'échelle européenne pour faire passer le pourcentage de femmes dans les Conseils d'Administration à 30 % pour 2015 et 40 % pour 2020. Espérons que ces décisions soient aussi rapides qu'efficaces !

Pour plus d'informations :

<http://womenlobby.org/spip.php?article3141&lang=en>
http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/index_fr.htm

Monique Rocour
Commission « SOROP'news »

Un scandale les quotas ?

Il y a quelques jours, la Chambre des députés a voté l'obligation pour les sociétés cotées de passer de 7 % à 30 % de femmes au sein des Conseils d'Administration en 6 ans.

Pourquoi une telle loi est-elle fondamentale pour notre économie ?

Le World Economic Forum publie chaque année son rapport sur l'égalité. La Belgique se place en 33^e position. Lorsque l'on considère uniquement la participation des femmes dans l'économie, la Belgique dégringole à la 65^e place... Le seul paramètre qui nous empêche de terminer bon dernier dans le classement, c'est le taux de participation des femmes en politique. Quoi d'étonnant ? N'est-ce pas la seule fonction pour laquelle la parité (au sein des listes électorales) est une obligation légale ?

Le manque d'égalité dans la vie économique n'est pas anecdotique : plus de 60 % des diplômés universitaires sont des femmes, et malgré cela, seules 6 % d'entre elles ont des fonctions de « top management » et 3 % sont PDG ! Les sociétés se privent de tant de talents et de diversité dans leur management que leur performance économique en est aussi affectée. Mais ce n'est pas tout... L'inégalité a aussi un impact négatif sur la croissance globale du pays. Une étude européenne, révèle que, si le taux d'activité

des femmes (emploi + heures de travail) était égal à celui des hommes, le PIB de la Belgique augmenterait de 26 %, ce qui équivaudrait à 5 000 € en plus par personne par an.

The Guardian a publié, en janvier 2012, les propos de l'économiste Michael Lewis qui déclare que la mesure la plus simple pour éviter une nouvelle crise financière ce serait d'avoir 50 % de femmes dans les fonctions d'investisseurs à risques. C'est la fameuse blague qui dit que si Lehman Brothers s'était appelé Lehman Sisters, la faillite aurait été évitée.

Sachez bien ceci : aucune avancée en matière d'égalité ne s'est faite sans législation accompagnée de sanction. Ce ne sont pas les quotas qui sont un scandale, ce sont les 7 % de femmes dans les CA qui le sont et l'incapacité des humains à changer leurs attitudes et habitudes sans qu'ils y soient obligés.



Isabella Lenarduzzi,
Directrice
de JUMP
"Empowering
Women,
Advancing
the Economy".

Quota de femmes dans les entreprises belges !

Plus de la 90 % des 118 sociétés belges cotées en Bourse ne respectent pas la proportion d'un tiers en ce qui concerne le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration et même plus de la moitié ne compte aucune femme dans leur CA. Une loi publiée le 14 septembre 2011 oblige les entreprises publiques et les entreprises cotées en Bourse à disposer d'au moins un tiers de femmes dans leurs conseils d'administration, pour le 1^{er} janvier 2017 au plus tard.

Quelques pistes d'explication :

Lorsqu'un CEO a voulu (avant cette loi) élargir son conseil d'administration aux femmes, la réaction des membres du CA fusa : "cela va déprécier le CA". Pourtant, une évaluation menée par la Vlerick School

révèle que les femmes s'en sortent mieux que les hommes en termes de compétences de leadership et de comportement vis-à-vis des subordonnés. Elles passent davantage de temps avec leurs employés et sont meilleures en coaching, empathie, capacité de délégation et gestion des intervenants.

En attendant un changement de mentalités qui les rendra obsolètes, les quotas peuvent accélérer la féminisation au top des entreprises. La loi prévoit des sanctions : en cas de non-respect des quotas, l'assemblée générale suivante doit élire un nouveau conseil d'administration conforme à la loi et en attendant... les bonus et autres bénéfices sont gelés.

Paola Di Discordia
Commission « SOROP'news »

Het sexisme, een gewone zaak?

In het kader van "Gelijkheid van Kansen" lanceerde de VZW Amazone samen met Bruno De Lille, Staatssecretaris en belast met de Gelijkheid van Kansen in de regio Brussel Hoofdstad, op 5 december ll. een campagne "Play Equal, Skip Stereotypes" met de slogan "Het sexisme, een gewone zaak".

Deze campagne had tot doel een einde te maken aan bestaande stereotypes én tevens de jongere generatie duidelijk te maken dat de gelijkheid van kansen zeker geen realiteit is.

Stereotypes, zegt Bruno De Lille, hebben altijd bestaan. Zij maken deel uit van onze geest, van onze bewustwording en van onze maatschappij.

Vergeleken met de situatie in de jaren '70 – '80 is de status van de vrouw vandaag reeds veel verbeterd. Men durft nu minder luid te zeggen "de vrouw moet aan de haard blijven" en "echte mannen tonen geen emoties". Toch is de gelijkheid van kansen nog niet bereikt en er bestaan nog steeds stereotypes waarvan de vrouw vooral slachtoffer is want onze maatschappij is patriarchaal ingesteld. De regels worden door mannen bepaald en de vrouw moet ze aanvaarden. Volgt zij die mannelijke regels te slaafs, dan loopt zij het risico als een hoer, een hoogmoedige vrouw of als een gefrustreerde mislukte jongeling bestempeld te worden. Volgt zij de regels niet, dan wordt zij als een emotionele, vervelende vrouw of als een mooi prinsesje bekeken.

Sexisme blijft een realiteit en toch schijnt de jonge generatie dit niet te beseffen. Integendeel, zij is overtuigd dat het feminisme

definitief tot de geschiedenis behoort want, denkt zij, de strijd van de feministen is sinds lange tijd gewonnen.

Door deze houding bestaat het gevaar dat de verworven rechten voor de vrouw zouden stagneren en zelfs een stap achteruit kunnen gaan.

Daarom juist, zegt B. De Lille, is deze campagne zo belangrijk om de jongeren bewust te maken dat de strijd niet gewonnen is en dat het sexisme vandaag nog altijd een realiteit is.

In deze campagne vangt Amazone de strijd aan met beelden, aangepast aan de « YouTube » generatie, aangepast aan jongeren die gemakkelijk door beelden beïnvloed worden. Het is een goede en subtiel manier die Amazone aanwendt om jongeren te benaderen. Aldus gebruikt Amazone hetzelfde wapen, nl. de cultuur van het beeld, dat anderen evenzeer gebruiken om de sexistische stereotypes te benadrukken en waar helden altijd mannen of jongens zijn terwijl vrouwen en meisjes altijd voorgesteld worden met kinderen en baby's, wandelend in een mooie tuin.

Deze stereotypes bestaan reeds zolang door de steeds terugkerende beelden van een klassiek gezin met een man, een vrouw, een kind en een huisdier. Maar wie zorgt voor het kind en het dier? En wie zorgt ervoor dat de vrouw er zich zogezegd kan op verheugen thuis te blijven om voor kind en dier te zorgen?

Neen, herhaalt B. De Lille, de strijd is zeker niet gewonnen!

Nochtans tonen volgende voorbeelden aan dat de status van de vrouw in België veel verbeterd is tijdens de laatste decennia.

Meisjes worden nu toegelaten tot alle studies. Zowel bij de jongens als bij de meisjes is de mentaliteit sterk geëvolueerd. Stilaan worden de zogenaamde "mannelijke" beroepen ook door vrouwen uitgeoefend.

Aldus is het niet meer zo uitzonderlijk een vrouwelijke hoefsmid te vinden. Zij kan een paard beslaan net zoals een man dit doet. Hier komt immers geen kracht bij te pas. Je moet als het ware het paard "voelen" en passie hebben voor het paard.

Ook in de bouwsector is er een evolutie aan de gang en krijgt de vrouw stilaan haar plaats op de bouwwerf. Het is niet altijd even makkelijk voor haar om zich een plaats in deze wereld toe te eigenen. De fameuze stereotypes spelen hier nog een grote rol, vooral bij de aanwerving. Ondernemers geven vaak de voorkeur aan mannen zonder zelfs een kandidatuur in aanmerking te nemen of het curriculum vitae van een vrouw te bekijken.

Het is misschien nog even wennen voor de mannelijke collega's om samen met vrouwen te werken en elkaar aan te vullen. Zo is het ook in het dagelijks leven. Waarom dan niet in de bouwsector?

Jacqueline Standaert,
Commissie « SOROP'news »

Bruno De Lille, Secrétaire d'État chargé de l'Égalité des Chances en RBC
www.skipstereotypes.com

Des bébés au Parlement



La députée italienne Licia Ronzulli et sa fille au Parlement européen, mercredi 15 février 2012. (Photo Vincent Kessler. Reuters)

Plusieurs députées européennes ont fait sensation en emmenant leurs enfants dans l'hémicycle strasbourgeois, rappelant par ce geste la difficulté pour les femmes à concilier activité professionnelle et vie de famille.

« On pousse les femmes à étudier, à avoir un travail intéressant. Et puis finalement elles doivent choisir entre leur carrière et leur vie privée. Les femmes ne devraient pas avoir à choisir », affirme la députée italienne Licia Ronzulli.

Pourquoi?

Car le paradoxe de l'institution strasbourgeoise est en effet que ses membres n'ont pas droit au congé de maternité, ni a fortiori de paternité, à la différence des salariés du continent: celles qui viennent d'accoucher sont notées « absentes » si elles ne participent pas aux votes, et ne perçoivent pas l'indemnité journalière normalement due.

« Libération » 15/02/2012



Christel Verswyvelen, griffier aan het Hof van Beroep

Club SI Antwerpen

Sinds wanneer ben je griffier aan het Hof van Beroep in Antwerpen en welke studies hebben hiertoe geleid ?

Ik oefen het beroep als voltijds zittingsgriffier uit sinds 1997. Ik ben begonnen aan de rechtsfaculteit in avondonderwijs en heb een specifieke interne opleiding gevolgd in alle rechtsvakken die noodzakelijk waren om het attest te behalen voor griffier.

Wat houdt je beroep in ? De griffier is de rechterhand van de magistraat/ rechter en is gewoonlijk verbonden aan een vaste kamer. Mijn taak is o.a. de voorbereiding van de dossiers in samenwerking met de griffiediensten; in de zittingszaal aanwezig te zijn en te acteren; het verwerken en nakijken van het project van de magistraat; het uitvoeren van vonnissen en arresten.

Oefenen veel vrouwen dit beroep uit ? Over 20-30 jaar waren er zeer weinig vrouwen in het gerechtelijk apparaat maar nadien is er een doorbraak geweest eerst van vrouwelijke magistraten en daarna van vrouwelijke griffiers. De laatste jaren zijn er terug meer mannen die deze functies innemen.

Is het feit dat je een vrouw bent een hinder geweest bij het uitoefenen van je beroep ?

Als beginnende griffier en gezien mijn jonge leeftijd op dat moment moest ik wel afrekenen met de opmerkingen van gesettelde mannelijke magistraten die vonden dat het beroep niet strookt met een huishouden. Nadien is er wel een mentaliteitsverandering gekomen. Hoewel!

Valt het beroep van griffier inderdaad moeilijk te combineren met het runnen van een huishouden ?

Natuurlijk is dat mogelijk. Op de zittingen dient men aanwezig te zijn. Het overgroot gedeelte van het werk dient echter thuis geleverd te worden voor het opstellen van de verslagen en hiervoor is de nodige discipline noodzakelijk om de nodige tijd hieraan te besteden en geen prioriteit te geven aan huishoudelijke taken. In het beroep van griffier is part-time of 4/5 invulling gedurende bepaalde perioden van de loopbaan niet mogelijk.

Liliane Schoepen
Commissie "SOROP'news"



Vinciane Minten, géologue

membre du Club SI Hesbaye

Qu'est-ce qui a motivé le choix de vos études ?

Ma petite maman vous dirait que depuis ma plus tendre enfance, mes poches étaient toujours remplies de petits cailloux, ce qui l'énervait prodigieusement au moment de la lessive... Ma réelle motivation était ce désir permanent de comprendre l'évolution de notre planète mais aussi le « pourquoi du comment ».

Quelles études vous ont permis d'accéder à cette profession ?

Une licence en géologie et minéralogie obtenue à l'UCL et une licence de géophysique à l'ULB.

Qu'est-ce qui a motivé la profession que vous exercez ?

Dès que j'ai eu mes diplômes sous le bras, en 1989, je n'avais plus qu'un rêve : faire de la prospection minière. Mais, car il y a un mais, les « éléments féminins » n'étaient pas spécialement recrutés dans ce domaine, loin de là... domaine soi-disant trop dangereux, mais surtout trop « masculin »... Les sociétés minières et pétrolières n'engageaient pas de femmes pour des raisons tout à fait com-

préhensibles : la plupart des concessions se situaient dans des pays où la condition féminine n'était pas respectée. Il était donc totalement inconcevable qu'une femme donne des ordres à un homme dans ces contrées. De plus, les prospections sont également synonymes d'isolement, alors, imaginez le sort d'une femme dans un campement isolé pour trois mois avec 50 hommes...

Non, n'imaginez pas !...

Toutefois, dans mon malheur, j'ai eu le bonheur d'être engagée dans une des seules prospections minières de Belgique. Ce fut très court, mais très motivant !

Ensuite, j'ai passé quelques années au Service Géologique et au Centre Universitaire du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre des nouvelles cartes géologiques et des cartes de la radio-activité naturelle et artificielle. Un travail très enrichissant mais ne pouvant aucunement déboucher vers un emploi stable.

Après cette expatriation lointaine (moi qui rêvais de partir vers d'autres continents...), je suis revenue dans mon pays, engagée dans une société réalisant des forages. Une PME qui est, malgré



Sandrine Vanden Bemden, Garde Forestier Club SI Les Fagnes

Qu'est-ce qui a motivé le choix de vos études ?

Après avoir étudié la chimie industrielle, vécu une certaine saturation, j'ai voulu me rapprocher de la botanique. Et après avoir vu un reportage de sylviculture tropicale, mon choix était fait : j'ai suivi l'enseignement supérieur de type court en agriculture avec comme option sylviculture et environnement à Ath.

Qu'est-ce qui a motivé la profession que vous exercez ? Ma première motivation était de pouvoir partir planter des arbres au Proche-Orient ou dans les pays du Maghreb.

Quelle fut la réaction de votre entourage face à votre choix ?

Ma maman était très confiante, mes frères et sœurs surpris, ma grand-mère par contre très réticente. Elle avait quitté le milieu agricole et estimait que mon choix d'y retourner était comme une régression. Mais personne n'a pu influencer mon choix...

Êtes-vous passée par des étapes préliminaires à l'exercice de votre profession ? On est à l'administration des eaux et forêts en tant que fonctionnaire. Pour devenir garde forestier dans cette administration, il y a des examens suite à un appel à candidature. Dans mon cas, j'ai dû passer trois épreuves, une écrite, une orale et une pratique, toutes éliminatoires. Ensuite, par un courrier, il m'a fallu choisir mon lieu d'affectation. Arrivée dans mon triage (ma forêt en somme), j'ai directement été seule, mais les trois autres gardes constituant ce qu'on appelle la « brigade », à laquelle j'étais attachée ont été de véritables « papas » qui me conseillaient et étaient toujours là quand j'en avais besoin.

Dans le milieu du travail (collègues et clients) comment êtes-vous perçue ? Il y a de tout, certains sont coopératifs,

d'autres sont méfiants et d'autres encore vous demandent de faire plus que ce qu'ils feraient eux-mêmes. Hélas ces derniers sont majoritaires dans la profession.

Votre salaire correspond-il bien à votre qualification ? Les salaires suivent des barèmes fixés par le Gouvernement Wallon.

Les impératifs de ce travail vous permettent-ils de concilier facilement vie professionnelle et familiale ? Oui, mais c'est extrêmement difficile. Une fois par mois, les gardes d'une semaine font que nous sortons la nuit et le week-end. Quand le mari travaille et que les enfants sont petits, cela relève du casse-tête pour la garde des enfants. Par ce métier, nous sommes appelables 24h/24 même si nous ne sommes pas de garde. Certains jours, nous savons quand nous commençons mais pas quand nous terminons. Et de plus, notre bureau est à la maison. Y défilent donc les bûcherons, chasseurs, collègues, scouts, promeneurs, etc... et le soir, on tente de terminer certains dossiers, parfois jusque tard dans la nuit. Sans compter les appels téléphoniques à toute heure. Beaucoup de gardes « masculins » ont une épouse qui ne travaille pas ou alors prend un temps partiel.

Vous pouvez ajouter ce que vous désirez pour compléter ce petit questionnaire... Malgré les difficultés, c'est un superbe métier, nous y travaillons, je le dis souvent, comme des indépendants. Nous planifions nos journées, en tenant compte des impératifs. Et la particularité de tous, bien que nous nous occupions des bois des communes, provinces, établissements publics ou de l'État, chaque garde parle toujours de son triage en disant : « mon bois ».

Interview de **Claudine Cacclin**,
commission « SOROP'news »

tout, une des plus grosses sociétés dans le domaine. Nous réalisons des ouvrages afin de vous offrir un élément précieux, important et nécessaire à notre vie, l'EAU.

Nous avons également d'autres activités telles que les forages pour la géothermie, ce qui permet, d'une part, de chauffer une maison grâce au potentiel de régénération de la température du sous-sol, mais également de résoudre les problèmes de pollution de ce liquide si merveilleux, si précieux qu'est l'eau.

Quelle fut la réaction de votre entourage face à votre choix ? Comme tous les parents, et les miens, si adorables soient-ils, n'ont pas dérogé à la règle. Ils se sont, bien évidemment, beaucoup inquiétés pour leur petite fille quand elle a pris la décision irrévocable de poursuivre des études loin du « courant logique » des demandes d'emploi. Mais qui n'hésite pas à se battre réussit forcément!!!!... et cette théorie est valable pour toutes les époques!

Dans le milieu du travail (collègues et clients), comment êtes-vous perçue ? Étant entourée exclusivement d'hommes (ouvriers) chez mon employeur, je dois très régulièrement rétablir mon statut, « remettre les pendules à l'heure ». Heureusement, ils me respectent et sont très conscients de la valeur et de la nécessité de mon travail.

Les clients sont plus difficiles et ne cachent pas qu'ils souhaitent avoir un contact privilégié avec un homme.

Je dois donc faire preuve d'un doigté certain et de confiance en moi, (là encore, c'est tout un apprentissage...), afin d'arriver à les convaincre qu'ils peuvent me faire totalement confiance, tant sur le plan technique que commercial.

Cette situation est particulièrement perceptible dès qu'un client se présente en nos bureaux; il s'adresse directement à mon collègue masculin qui n'est pas compétent en la matière et qui délicatement l'oriente vers moi. Malgré le fait que je réponde à ses attentes, il n'a de cesse de s'adresser encore et toujours à mon collègue, « l'élément masculin » du bureau...

Votre salaire correspond-il bien à votre qualification ? Bien sûr que non! Toutefois, vous devez savoir que je travaille dans une petite société, reprise depuis peu et je dois donc être accommodante, voire patiente. De plus, il me semble très important de faire progresser lentement cette nouvelle société et de ne surtout pas faire avorter un œuf avant son éclosion!

Une vision très féminine... car la majorité des hommes tirent toujours la couverture sur leurs épaules!

Interview d'**Eliane Autphenne**,
commission « SOROP'news »



Sandrine Amerijckx, Pilote de ligne Club SI Val Brabant

Qu'est-ce qui a motivé ton choix de carrière et quelles ont été les études entreprises ?

Voler était un rêve. Mes grands-parents avaient une maison près de l'aérodrome Saint-Hubert (planeurs). Dès 15 ans, je commence comme pilote de planeurs, puis à 17 ans à Grimbergen je pilote sur avion à pistons. En Belgique, on peut prendre les commandes d'un avion avant de conduire une voiture ! Afin de financer mes études, je suis devenue hôtesse de l'air à la Sabena et je suivais en cours du soir la formation théorique de pilote. Ensuite je suis partie aux États-Unis, en Arizona, avec l'école de la Sabena, afin de finir ma formation pratique sur avions.

Quelles ont été les réactions d'abord de ta famille, de tes condisciples et ensuite de tes collègues ?

J'ai toujours été soutenue par mon entourage familial et mes amis qui me remontaient le moral lors des baisses de régime. Mes collègues me donnaient des coups de pouce en escale pour étudier ou me passaient "des trucs" pour comprendre un chapitre.

Comment se passe l'intégration d'une femme dans ce milieu masculin ?

Au niveau des relations, du salaire, du travail... J'ai toujours évolué dans un milieu masculin depuis mes études secondaires

car j'étais dans un collège de garçons et j'avais choisi des options math-sciences et langues dans lesquelles peu de filles se retrouvaient. Je n'ai donc jamais eu de soucis à me confronter à ce monde très masculin. Même si de temps en temps l'ambiance est quelque peu "macho", tout est basé sur nos compétences intellectuelles, humaines et physiques. Et donc nous sommes tous égaux devant nos chefs, instructeurs... Le salaire, le travail ne diffèrent aucunement que l'on soit une femme ou un homme !

Comment concilie-t-on vie familiale et vie professionnelle ?

Beaucoup d'organisation, de rigueur et surtout d'amour. Et puis un mari et une famille qui gèrent les imprévus comme des chefs ! Une dernière réaction... J'ai découvert le plus beau bureau du monde : le cockpit d'un avion !!! En plus de savoir et pouvoir maîtriser des machines extraordinaires. Voilà pourquoi "pilote" est devenu pour moi le plus beau métier du monde...

Sandrine est commandant de bord sur Boeing 737. Actuellement elle travaille au départ de la France pour une compagnie appelée Europe Airpost, basée à Paris Charles de Gaulle. L'avion est convertible passagers/cargo, c.à.d. qu'on transporte des passagers le jour vers l'Europe et la nuit on fait des vols pour la Poste française intra France.

Interview de **Bruna Sassi**,
commission «SOROP'news»



Jo Dubois, Staalhandelaar Industriële Filtratie Club SI Antwerpen

L. Bij het doorlopen van de lijst van de beroepen van de Sorop-timistleden van België ben je een unicum als bedrijfsleider van

een KMO gespecialiseerd in het vervaardigen van filtratie-producten. Wekt dit ook in uw omgeving verbazing ?

Eerst wekt dit inderdaad verbazing, maar de reactie is uiteindelijk altijd positief.

Heb je vroeger bij de keuze van uw studierichting (middelbaar, hoger onderwijs) bewust gekozen om later dat type van beroep uit te oefenen ?

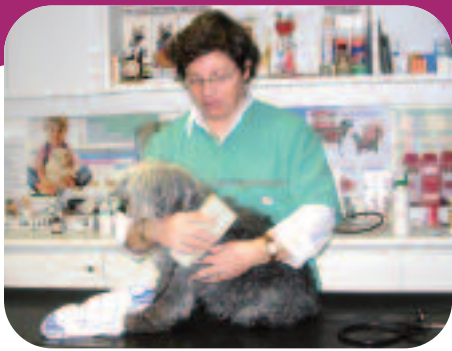
Helemaal niet. Ik had altijd wel graag bedrijvig geweest in het zakenleven, en daarom vond mijn vader het nuttig om maar rechten te gaan studeren. Ik heb de zaak overgenomen van een cliënt van mijn patron toen ik nog aan de balie was.

Welke functies neem jij waar in je bedrijf (administratie, aankoop, verkoop, technische ondersteuning, personeelszaken...)?

Ik neem de aankoop en de verkoop voor mijn rekening, de prijsbeheersing, de bezoeken aan klanten en leveranciers.

Hoeveel werknemers heb je in je firma ? Zijn dat meestal mannen of vrouwen ? Zijn er specifieke werktaken die alleen door mannen of alleen door vrouwen kunnen worden ingevuld ?

Ik werk met 1 mannelijke magazijnier (een fysisch zware taak die enkel door een man kan worden ingevuld) ; 1 vrouwelijke chauffeur voor de camion en 1 dame op kantoor die hoger opgeleid is en die buiten de verkoop ook nog alle boekhoudkundige en administratieve taken op zich neemt.



Christine Devos, veearts

Club SI Oudenaarde

20 jaar geleden heb je een studiekeuze moeten doen. Toen woonde je nog in

Brussel op appartement. Zo gezien was jouw voorkeur voor de veeartsenijkunde niet zo vanzelfsprekend. Wat heeft jou beïnvloed?

Bij mijn grootouders waren er veel dieren: paarden, koeien, schapen, konijnen en zo meer. Ik was er altijd graag bij. Toen ik 13 jaar was mocht ik van mijn ouders paardrijden. Zo had ik veel contacten met het paard. Mijn ouders zagen toen in mij een dierenarts in spe. Op een bepaald ogenblik aarzelde ik toch tussen tandheelkunde en veeartsenijkunde. Maar toen ik bij een particulier paarden had mogen helpen verzorgen, aan jumpings deelnemen, met veulens naar wedstrijden en tentoonstellingen gaan, gans de dag met paarden omgaan en veeartsen ontmoeten, was mijn beslissing genomen: ik zou later veearts worden. Ik was toen 15-16 jaar oud.

Kreeg je de kans om, tijdens jouw studies paarden te verzorgen?

Op school kregen we niet zoveel de kans om iets te doen, maar ik ben op eigen initiatief met een veearts grote huisdieren mee gelopen. Daar heb ik veel keizersneden op koeien en schapen gezien, het dagelijkse leven van een plattelands veearts ervaren.

Je hebt je dan in Oudenaarde gevestigd. Hoe verliep de praktijk?

Grote dieren zoals paarden en koeien heb ik niet meer verzorgd. Ik had het graag gedaan maar ik vond dat ik geen voldoende ervaring had en het milieu is wel heel speciaal. Wel verzorg ik

schapen en geiten. Maar vooral honden en katten, konijnen, kleine knaagdieren zoals cavia's en fretten, tamme ratjes, papegaaien en duiven. Sporadisch komen er slangen over de vloer, een python en zelfs ooit eens een klein aapje.

Welke zijn de meest voorkomende interventies?

Vele honden en katten worden gesteriliseerd. Breuken, tumoren, tandverzorging zijn dagelijks werk. Keizersneden op schapen en vooral op honden en katten doe ik zeer veel. Vreemde voorwerpen uithalen komt ook regelmatig voor. Zo heb ik een hond gehad die een grote saté stok ingeslikt had; een andere een fopspeen en een derde had een hemd opgegeten. Een maagtorsie bij een hond waar de maag tot 360° kan kantelen, meestal samen met de milt, is een zeer delicate en levensgevaarlijke operatie.

Is het mogelijk al die operaties alleen uit te voeren?

Meestal wel. Als ik toch hulp nodig heb doe ik beroep op een collega die ik op mijn beurt ook dikwijls help.

Welk is jouw boodschap naar de jongeren toe?

Als je dat beroep kiest moet je het graag doen want als zelfstandige veearts ben je verplicht altijd ter beschikking te staan van het cliënteel. Het is wel zeer afwisselend en soms heb je ook aangename menselijke contacten. Als ik bij de boer ben en er is een lammetje geboren dan is het feest voor de ganse familie. Zelf ben ik er dan ook bij betrokken en dit geeft voldoening.

Ik wens, Christine, dat je nog lang jouw enthousiasme kunt behouden. Veel succes in jouw beroep!

Jacqueline Standaert,
commissie «SOROP'news»

atieproducten

Heb je tijdens je carrière moeilijkheden ondervonden in de onderhandelingen met verantwoordelijken van andere firma's door het feit dat je een vrouw bent. Heb je het gevoel dat je in die wereld meer hebt moeten vechten dan een man zou hebben moeten doen om hetzelfde resultaat te bereiken?

Ik heb altijd aangevoeld dat je als vrouw beter je zaken moet kennen omdat je zelfs onwillekeurig altijd wordt gescreend.

Ondervind je dat sommige van je werknemers het moeilijk hebben om te moeten werken onder het gezag van een vrouw en zouden ze het liever anders hebben?

Mijn vorige magazijnier vond het inderdaad erg om voor een vrouwelijke baas te werken. Hoewel hij erg zijn best deed voelde ik dit toch wel regelmatig aan. Hij heeft het ook eens gezegd dat hij liever voor een man zou werken.

Liliane Schoepen
Commissie «SOROP'news»



Osons, osons!

Aude de Thuin est psychologue de formation et fondatrice du Women's Forum, qu'elle lance parce qu'on lui a refusé l'accès au grand forum économique de Davos. Dans son récent livre intitulé "Femmes si vous osez, le monde s'en porterait mieux" (chez Robert Laffont), cette grande entrepreneuse partage son expérience ainsi

que des témoignages d'autres femmes exceptionnelles. Elle y encourage les femmes à s'écouter, à suivre leurs intuitions et leurs ambitions alors que le manque de confiance les freine trop souvent. Mme de Thuin souligne l'effet positif, confirmé par des études, d'un nombre accru de femmes à des postes importants en politique comme dans le domaine économique.

Monique Rocour
Commission "SOROP'news"

C'est dans le cadre du suivi de « l'appel du 10 décembre 2007 et 2008 – **La dignité retrouvée** » de la présidente SI Margaret Lobo que Marie-Jeanne Devriendt a pris part à la Soirée organisée par l'asbl FIRE: Force, Interculturalité, Renforcement de l'Empowerment de la femme d'origine congolaise.

Elle a pu exposer le travail de l'association Solfa au Congo afin de réinsérer dans leurs communautés ces femmes en détresse, victimes de fistules suite à des violences sexuelles ainsi que les actions que le Soroptimist effectue à leurs côtés.



Mercredi 1^{er} février dernier, l'Hôtel de Ville de Bruxelles ouvrait les portes de la Bibliothèque à une soirée hors du commun dont le thème était: « *conséquences dévastatrices des violences sexuelles sur les femmes et leurs communautés de vie* ». Un sujet lourd pour celles qui avaient choisi de l'entendre mais plus lourd encore pour celles qui souffrent toujours des blessures creusées dans leur chair.

Bertin Mampaka (échevin à la Ville de Bruxelles de la Solidarité internationale mais aussi des Sports, de l'Environnement, des Espaces verts, de l'Energie, de l'Équipement communal et depuis l'automne 2011, Vice-président du Parlement bruxellois) a, en 2008, mis en place les « Mercredis de la Solidarité Internationale ». L'occasion pour Maëva-Germaine Custinne, de l'asbl FIRE; Rita Van Gool, du Vrouwenraad et Modi Ntambwe, du SVAV-RVDAGE de présenter à l'assistance: « *Woman's War* ».

Le documentaire de Marika Griehsel sur la violence sexuelle en zones de conflit ouvre ses premières pages sur des sourires, des gestes d'affection, des chants. Le Congo est-là, comme nous le connaissons. Des femmes aux pagens colorés, des enfants se glissant entre les jambes, des retrouvailles bruyantes et émouvantes. Le couronnement d'un projet de reconstruction porté, ensemble,

WOMAN'S WAR

Soirée organisée par l'asbl FIRE Force, Interculturalité, Renforcement de l'Empowerment de la femme d'origine congolaise

par des femmes européennes et des femmes africaines, victimes de violence sexuelle en temps de guerre. Femmes en souffrance, femmes en colère, femmes en combat pour la mise à l'agenda politique international, **du viol, comme arme de guerre.**

À travers le portrait brûlant d'Esther Munyerenka de l'hôpital Panzi de Bukavu en R.D.C. et de Mira Vilusic psychologue de Bosnie-Herzégovine, Marika Griehsel illustre la capacité des femmes à bâtir un avenir de paix. Hommage au dévouement et à la détermination de ces femmes activistes. Véritable dynamique de solidarité internationale qui se veut d'être à l'écoute de chacune afin de travailler ensemble à garantir les valeurs de justice, d'équité et de paix. Re-nnaissance. <http://vimeo.com/8908755>

Le témoignage émouvant de Charlotte Awezae Kahindo, interviewée par Maëva-Germaine Custinne du FIRE nous a éclairé avec force sur les conséquences dévastatrices des violences sexuelles non seulement sur les femmes mais également sur leurs communautés toutes entières. En abordant sans détour leur détresse physique mais aussi morale: entourée des enfants du viol (l'avortement leur étant interdit) et avec la peur au ventre du retour des violeurs revendiquant leurs terres, Charlotte Awezae Kahindo avec courage et détermination s'est voulue la voix de sa communauté pour revendiquer plus de support dans le renforcement de leur « empowerment » pour les jeunes filles et femmes sur place.

La partie « académique » se termina ensuite par la présentation, par notre amie Marie-

Jeanne Devriendt, du projet soroptimist *Stop Fistula*, qui, concrètement, veut rassembler des fonds pour former des médecins et infirmières à la chirurgie des fistules; opérer et soigner des femmes et des jeunes filles et leur rendre dignité par des activités sociales multiples. Merci Marie-Jeanne.

La dernière partie de la soirée reposait dans les mains de Sophie Jekeler. Juriste de formation, présidente d'Ecpat-Belgique (End Prostitution of Children, Child Pornography and Trafficking in Children for Sexual Purposes), administratrice d'Entre2 (ex-Nid), et qui a créé, il y a peu, une fondation d'utilité publique, la fondation Samilia. Fondation ayant pour projet de lutter contre la traite -à des fins de prostitution- des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants.

Prévenir, poursuivre, protéger résumant le modus operandi de la fondation désireuse de servir de lien entre les initiatives belges et européennes en la matière.

Sophie Jekeler entame, alors, avec attention, délicatesse et précision, un dialogue avec la salle. Un débat dense avec les représentantes des associations. Par des prises de paroles, parfois longues, des interpellations, des demandes, des cris, le public exprime tout le poids de la problématique, sa confiance dans un renouveau à construire ou au contraire, son impatience devant l'irresponsabilité de certains.

Woman's War, une soirée marquante qui devrait pouvoir se reproduire.

Claire Pahaut

Club SI Bruxelles-Sablon

Rio + 20:

Quoi de neuf, 20 ans après ?

20 ans après la célèbre conférence des Nations Unies à Rio sur le développement durable, une nouvelle conférence "Rio +20" est planifiée du 20 au 22 juin prochain au Brésil. Le Soroptimist International est activement impliqué dans la préparation de cet évènement.

Un document de travail intitulé "L'avenir que nous voulons" fait l'objet de plusieurs réunions préparatoires qui regroupent des représentants de pays membres, d'agences des Nations Unies et de différents acteurs de la société civile, dont beaucoup d'organisations non gouvernementales.

Même si son titre renvoie apparemment plus à une liste de vœux pieux pour un monde idéal qu'à un programme réaliste, la variété des sujets couverts pourrait favoriser un accord entre les différents participants.

Le texte reconnaît le rôle crucial de la femme dans le domaine du développement durable et les pays membres s'engagent à prendre des mesures prioritaires pour favoriser l'égalité des sexes dans tous les domaines de la société. Comme des mesures similaires figuraient déjà à l'article 21 de l'accord de 1992, il s'agira surtout de mettre le texte à jour et de renforcer les mesures déjà formulées.

Une inquiétude persiste : la condition des femmes et les questions de genre sont évoquées dans les 8 sujets de la Conférence "Rio +20" mais n'en sont jamais spécifiquement le point central, de même que dans les différents textes soumis par les gouvernements.

Selon les représentantes du SI à ces sessions préparatoires, Mmes Bette Levy et Lois Beilin, les différentes réunions de travail auxquelles elles ont participé ont toutes souligné la nécessité d'éduquer les femmes et les jeunes à la problématique du développement durable, de l'économie verte, de la sécurité alimentaire et des changements climatiques. En les impliquant plus activement, on leur permettra d'améliorer la situation... sans devoir attendre 20 ans de plus !

Pour plus d'informations :

<http://www.soroptimistinternational.org/who-we-are/news/post/265-si-attends-rio20-intersessional-meeting-in-new-york>

Monique Rocour
Commission
« SOROP'news »



Bette Levy, Sascha Gabizon et Lois Beilin

Terugblik op het Sorop Youth Exchange Project in Griekenland

Tijdens de zomer 2011 hadden Inge Hannon (Club SI Knokke-Oostkust) en ikzelf, Heleen Ampe (club SI Ieper) het geluk deel te kunnen nemen aan dit uitwisselingsprogramma.

Samen vertrokken we op 17 juli vanuit Zaventem, richting Athene. Mevr. Fotini Kalogera (club SI Athene) had alles mooi georganiseerd. Ze stond ons op te wachten en we waren 2 dagen bij haar thuis in Athene te gast, samen met nog 5 andere meisjes uit Duitsland, Liechtenstein, Turkije, Griekenland en Zweden.

Tijdens deze twee dagen stond een rondleiding doorheen Athene met bezoek aan enkele musea op het programma. Onze gidsen waren telkens toffe vriendelijke Sorop-dames. De maaltijden in Athene werden ons aangeboden door verschillende Griekse Sorop-clubb.



Daarna volgde een week in een gastgezin. Inge reisde meer naar het noorden. Ik nam met Maria, mijn Sorop gastvrouw, en haar dochter Eleftheria de boot naar Syros en ik kon me geen beter gastgezin wensen! Samen met hen beleefde ik een fantastisch prachtige vakantie. We ontdekten de vele strandjes in Syros, bezochten kerkjes en bezienswaardigheden. We reden doorheen de mooie natuur, steeds genietend van de heerlijke Griekse gastronomie en de slaatjes met olijven en feta.

Zo kon ik kennis maken met de Griekse gewoontes, met de vrienden van de familie en mijn horizon op een aangename manier verruimen. Na 5 dagen deden we de overtocht naar het mooie Mykonos, waar we, naast heel wat fun, ook bezoek kregen van de Griekse Soroptimist voorzitter, Mevrouw Liliane Zelu. Het werd een aangename ontmoeting met een leuke babbel bij een verfrissend drankje.

De laatste dag kwam iedereen weer samen in Athene. We wisselden enthousiast onze ervaringen uit in aanwezigheid van een 40-tal dames van verschillende Griekse Soroptimist clubs. 's Avonds werd ons nog een souper aangeboden met attentievolle geschenken van meerdere clubs.

Na 10 dagen kwam een einde aan deze schitterende ervaring. Met pijn in het hart namen we afscheid "Acropolis adieu".

Nu is het vol verwachting uitkijken naar volgende zomer, want naar alle waarschijnlijkheid komt Eleftheria dan naar België. Dit zou de uitwisseling compleet maken.

Mijn dank gaat uit naar de Griekse Sorop-families voor hun bijzondere gastvrijheid en speciaal naar mijn gastvrouw Maria en dochter Eleftheria. Dank eveneens aan de organisatrice Mevrouw Fotini Kalogera, de Griekse clubs die dit mogelijk hebben gemaakt en de Belgische Unie die mij de mogelijkheid heeft geboden aan dit programma deel te nemen.

Heleen Ampe

*Plots
Heel plots
Lag ik daar dood
Want ik reed door het rood*

*Eerder had ik beslist
Wat jij niet wist...
Ik liet me registreren
Om een orgaan te doneren*

Neen, ik heb geen spijt

*Op een dag is er jouw lach
Omdat jij mag leven
Na het orgaan
Dat ik je heb gegeven*

*Ik geef dit met heel mijn hart
Droom maar van een nieuwe start!
En leef!*

Margot Nolf

Club Zuid-Oost-Vlaanderen



Actie voor orgaandonatie in de hele provincie !



Oostkamp In de hele provincie kon je je afgelopen weekend (11-12 februari) laten registreren als orgaandonor. Een actie van Soroptimist International België, een serviceclub van werkende vrouwen. Als donor kan je heel wat levens redden. Dat ondervond Veronique Brouckaert uit Oostkamp. Zij onderging twee jaar geleden een dubbele longtransplantatie. Nu gaat het beter met haar. Gisteren stond ze na jaren eindelijk weer eens op de schaatsen.

Aan anderen een kans geven op een nieuw leven. Daar gaat het om bij orgaandonatie. Zoals bij Veronique Brouckaert uit Oostkamp. Met een levensbedreigende ziekte als mucoviscidose zag haar toekomst er maar somber uit. Twee nieuwe longen konden haar redden. Na de transplantatie volgde een zware revalidatie. Veronique neemt nog dagelijks medicatie en ook haar weerstand is nog niet op peil.

Grenzen verleggen

Met een schaatspartijtje verlegde Veronique Brouckaert gisteren haar grenzen. Ze wou zo samen met de Soroptimisten zo veel mogelijk mensen aanzetten om hun organen af te staan na hun dood. Ook zichzelf heeft zich trouwens laten registreren.

<http://kw.knack.be/west-vlaanderen/nieuws/algemeen/actie-voor-orgaandonatie-in-hele-provincie/article-4000043332899.htm>

Le merci de Sébastien

La mucoviscidose a exigé de moi qu'au soir de ma troisième décennie (à 29 ans) mon chemin de vie entame une union singulière: une union antagoniste, fondée sur le départ de l'un des partenaires, à jamais inconnu de l'autre, à qui il ouvre la voie vers des horizons plus cléments.

Ces paysages se sont ouverts il y a 3 ans de cela et m'ont permis de reprendre des études, d'entreprendre de nouveaux loisirs et de rencontrer de nouveaux visages.

De ce nouvel envol naît parfois ce sentiment étrange de ne pas pouvoir remercier mon âme salvatrice. Si ce n'est en menant une existence enthousiaste et épanouie.

Ce que je désire exprimer, au travers du poème, c'est avant tout la reconnaissance. La reconnaissance, d'abord envers mon donneur à qui je dois la chance d'être encore là. Ensuite envers l'équipe médicale qui me soigne et me guide depuis de si longues années. Enfin envers mes proches.

Au-delà de la gratitude, il y a la volonté de dire à ces mêmes personnes « Merci ». Un merci du fond du cœur, et teinté de respect, d'humilité, d'émotion et d'affection.

Merci d'avoir réveillé la lumière.

Du crépuscule surgît une lumière

*A cette époque, le crépuscule montrait son arrivée.
Au milieu d'un océan sombre et déserté,
Les aléas de la vie m'avaient égaré.
Quelques phares, un peu partout disséminés,
Constituaient mon rempart pour ne pas sombrer.
Puis, sans mots dire, tu as croisé ma lancée,
Et, pour toujours, cette ambivalente entité, qu'est le destin,
A voulu irrémédiablement sceller nos chemins.
Ton départ, pour ta famille, fut cause d'incomparables souffrances,
Mais en contrepartie, il m'a permis une deuxième naissance.
C'est pourquoi, pour montrer ma reconnaissance,
A ce héros anonyme, dont jamais le visage je ne verrai,
A ces gardiens de phares, qui m'ont soutenu et m'ont porté,
Contre l'adversité et les imprévus, toujours je me battrai,
Et toute ma vie, vous remercierai.*

Sébastien P.A. De Smet



Antwerpen - Antwerpen Anthos - Antwerpen de 6 Rozen - Arlon - Brugge - Brussel Iris - Bruxelles Doyen -

- Oostende - Oudenaarde - Roeselare-Roslar - Spa - Tongeren - Tubize - Verviers - Veurne-Westhoek - Vierre-Lesse - Visé - Zuid-Oost-Vlaanderen -

- Bruxelles-Sablon - Charleroi - Charleroi-Soleilmont - Binche - Thudinie - Gent - Gent-Scaldijs - Herve-Plateau - Huy - Ieper - Kortrijk -

Land van Waas - Leuven - Liège - Liège-en-Isle - Lier-de zilveren Knoop - Marche-en-Famenne - Mechelen



De Kinderen van Flores



Op zondag 5 februari 2012 organiseerden de leden van **Club SI Sint-Truiden** een mis opgeluisterd door Slavisch-orthodoxe gezangen met als doel het levenswerk van Marie Jeanne Colson financieel te steunen. Deze Sint-Truidense onderwijzeres intussen "Mama Belgi" genoemd belandde in 1973 op het Indonesisch eiland Flores waar zij van bij het begin het lot van de zwakste groepen van de maatschappij aantrok: kinderen, vrouwen en gehandicapten. Haar doel was steeds deze mensen te helpen door het scheppen van kansen en hen de vaardigheden aan te leren om deze te benutten. Zelfredzaamheid, mondigheid en duurzaamheid zijn steeds de kernbegrippen van haar aanpak geweest.

Om haar werk te bestendigen werd in 2007 de vzw "De kinderen van Flores" opgericht. De vereniging draait volledig op medewerkers die zich zonder enige vergoeding inzetten.

Intussen zijn er

- vijf kindertehuizen waar meer dan 170 kinderen, vaak vergezeld van een pleegmoeder, worden opgevangen en begeleid. Van begin tot heden werden zo al bijna 4000 kinderen verder geholpen. In één van de tehuizen is een zaal voor fysio- en hydrotherapie voor de opvang van minder valide kinderen
- een ashrama of internaat voor die meisjes waarvoor de school te ver ligt van hun woonplaats zodanig dat zij lager middelbaar onderwijs kunnen volgen bovenop de lessen huishoudkunde en gezondheidszorg
- een boerderij met varkens, kippen en beperkte akkerbouw

- een werkplaats voor het fabriceren van o.a meubels

Bovendien worden meer dan 120 kinderen tot hun 18 jaar ondersteund en opgevolgd door financiële adoptie. Velen van hen slagen er in om het secundair onderwijs af te maken.

Meer info : www.dekinderenvanflores.be

red. **Liliane Schoepen**
Commissie "SOROP'news"



Le SI Club de Namur soutient « Perce-Neige »

Les membres du Sorooptimist Club de Namur ont à cœur de soutenir régulièrement cette association.

En effet, nous comptons parmi nos membres une des fondatrices de Perce-Neige en la personne de Claire Froidmont que beaucoup d'entre vous connaissent. Elle fut bien sûr une des présidentes du club de Namur et exerça au niveau national et international de nombreuses fonctions (gouverneur, vice-présidente nationale, etc.). Elle assumait pendant plus de 40 ans, avec une énergie jamais démentie, la présidence de l'Asbl Perce-Neige.

En 1972, sensibilisée au problème des enfants polyhandicapés, elle eut l'idée de créer une institution pour les accueillir dans une structure de jour médico-éducative et thérapeutique, projet novateur à Namur.

Pour mettre celle-ci sur pied et compléter les subsides publics, il fallait récolter des fonds. Le club de Namur, avec d'autres services clubs du namurois organisa ainsi en 1972 un grand bal (c'était encore la mode à l'époque) qui connut un énorme succès. Diverses actions se multiplièrent et permirent ainsi en 1974 la création du centre « Les Perce-Neige ».

Répondant aux attentes des familles, l'Institution ne cessa de se développer... pour accueillir aujourd'hui 60 enfants de 2 à 18 ans, encadrés par un personnel hautement spécialisés qui ne compte pas moins de 85 membres! Depuis quelques années, 15 jeunes handicapés moteurs sont soutenus, en partenariat avec des écoles locales, dans leur scolarité.

Mais les enfants grandissent... et deviennent des adultes... Les familles souhaitaient une continuité dans l'encadrement et les soins. Tenant compte de cette demande, l'asbl « Les Amis de Perce-Neige » constituée dans l'intervalle, créa en 1991 « La Douceur Mosane », centre d'accueil de jour pour adultes polyhandicapés qui compte quotidiennement 40 participants.

Lily Close (présidente nationale en 1958-1960), grande dame du club de Namur, fut la première présidente de la Douceur Mosane.

Sollicités par des parents avançant en âge et soucieux du devenir de leur enfant, les Amis de Perce-Neige ont, en 2004, prolongé leur action par le biais des « Coteaux Mosans », un service résidentiel pour des adultes polyhandicapés. À terme, 30 adultes y seront hébergés.

En 2011, ces deux institutions ont fusionné et deviennent « La Douceur des Coteaux Mosans ».

Financer les bâtiments, assumer les coûts du personnel et du matériel, pour compléter les subsides insuffisants, est une tâche permanente. Dans le but de récolter les fonds nécessaires, ces institutions font appel à la générosité de donateurs. Elles organisent chaque année de nombreux événements qui ont un large retentissement dans le namurois dont, entre autres, la vente de milliers de « pralinettes », l'organisation de soirées théâtrales ou musicales au Théâtre Royal de Namur, etc.

Le Sorooptimist club de Namur s'est toujours associé à ces événements et a également mis sur pied des activités telles que : avant-première de cinéma, concert de jazz, etc. au profit de ces institutions.

La dernière en date est notre « partenariat » avec une troupe de théâtre amateur début mars. Les bénéfices des représentations et de la vente de pâtisseries et autres collations sont destinés à l'asbl « Les Amis de Perce-Neige ».

Club SI Namur

Prof. Dr. Christoffel Waelkens, Gewoon Hoogleraar aan de KU Leuven ook Directeur van het Instituut voor Sterrenkunde, sprak de leden van SI Kortrijk en hun genodigden toe op de open vergadering van 19 januari 2012: 'De vensters open op het heelal'.

Aan de organisatie Cecosororidad schonk Club SI Kortrijk een cheque ter waarde van € 1000 voor het project 'beter leven en beter inkomen voor de vrouwen en hun familie die kookbananen telen in Chinandega, Nicaragua'.



Cecosororidad is een centrale van coöperatieven van vrouwen, Sororidad, van het departement Chinandega in Nicaragua

Deze centrale werd opgericht in augustus 2010. Ze bestaat uit 5 coöperatieven waarvan er 2 enkel gericht zijn op de teelt van kookbananen. (De families beschikken over 1 à 2 ha voor het telen van bananen; daarnaast hebben ze nog wat grond voor bonen, maïs en voor kleinvee. Deze vormen de belangrijkste bestanddelen van het basisvoedsel.)

Elk lid van de coöperatieve produceert individueel de kookbananen op hun stukje grond. (De oogst brengen ze met muilezels of ossenkar naar een opslagplaats die eigendom is van de coöperatieve. Daar worden ze gewassen, geselecteerd en in dozen verpakt.) De coöperatieve heeft een contract met de supermarkt Walmart voor de aankoop van 600 à 1200 dozen per week. De kwaliteitsstandaards (die Walmart oplegt) zijn heel streng maar de boerinnen zijn tevreden met de prijs en de betalingstermijn.

Ze spannen zich fel in om aan die kwaliteitseisen te beantwoorden.

Door zich op die manier te organiseren, kunnen zij mede door de financiële ondersteuning van Vredeseilanden, zich een technicus en beheerder permitteren, die hen goed begeleidt in die zoektocht naar degelijke kwaliteit en ecologische duurzaamheid. Hun bedrijfje wordt professioneel beheerd, wat belangrijk is voor het voortbestaan van de coöperatieve.

De vrouwen hebben grootse plannen en zouden op termijn de kookbananen willen verwerken tot chips of meel voor kindervoeding. Door een meerwaarde te geven aan hun product, kunnen zij een betere prijs krijgen. Ook in die droom wil Vredeseilanden ondersteuning bieden, door een marktstudie te financieren en te bekijken of de investeringskost wel de moeite waard is.

Als coöperatieve heeft Cecosororidad, naast een economische gerichtheid, een duidelijke sociale en culturele doelstelling. De mensen krijgen er vorming omtrent beheer, productie, hygiëne, gender, alfabetisatie. En de gemeenschap krijgt ondersteuning in sport, alfabetisatie, kleine infrastructuur zoals waterput, lokale feesten.

Dank zij de samenwerking met de Soroptimisten van Kortrijk zijn wij nog meer in staat om de vrouwen te ondersteunen in de grote uitdagingen waarvoor zij staan. Het werken met vrouwen in Noord en Zuid creëert een grote verbondenheid en garandeert ook een impact, niet alleen voor de vrouwen maar eveneens voor hun hele gezin, hun kinderen in het bijzonder.

Roos Peirsegaale

Directeur Zuid Programma -
Vredeseilanden

De l'eau et des légumes pour les enfants de l'Altiplano bolivien

Dans l'Altiplano bolivien, à près de 4.000 mètres d'altitude, les conditions de vie sont extrêmes: isolement géographique, vents violents, aridité et froid, sols salins et végétation rare... La population vit dans des maisons en terre, sans sanitaires ni eau courante et mange exclusivement du quinoa, de la pomme de terre, du lama et du mouton. Ce régime déséquilibré et le manque d'hygiène conduisent à la malnutrition. C'est le constat qu'a fait il y a plusieurs années, une institutrice gembloutoise qui aidait une école de cette zone et se demandait pourquoi l'analphabétisme et l'absentéisme scolaire étaient si importants. De là est venue l'idée de jardins scolaires.

Avec l'ONG gembloutoise ADG (Aide au Développement Gembloux), et une ONG bolivienne (APROSAR), ils ont construit des serres artisanales au sein de plusieurs écoles, et installé des modules de captation d'eau afin d'approvisionner les habitants en eau potable et arroser les jardins. Choux-fleurs,



navets, tomates, laitues, épinards, oignons, et persil figurent désormais dans l'assiette des enfants à la cantine scolaire, préparés par les parents et les enseignants. Ils ont aussi réalisé un manuel de culture biologique de légumes et un manuel d'alimentation et les ont distribués aux écoles. Le programme scolaire tourne autour du jardin biologique (vocabulaire, poésie, calculs de mesures, surfaces, poids etc.). L'apprentissage de la gestion rationnelle de l'eau et des bonnes règles d'hygiène en fait également partie. 20 % de la production de légumes est ven-

due, ce qui permet de récolter les fonds nécessaires pour l'entretien et les réparations des serres. Les enfants transmettent dans leur famille le savoir ainsi acquis et les habitudes alimentaires et la solidarité entre les villageois se renforce autour de l'école.

A ce jour, plus de 1.000 enfants et leurs familles mangent à leur faim et de manière équilibrée.

Le club « Les 2 sources Gembloux-Eghezée » a été enthousiasmé par ce projet original et efficace et s'est engagé à soutenir financièrement l'installation de la serre et de la pompe à eau d'une des trois écoles qui n'en sont pas encore pourvues dans la commune de Salinas (coût total de l'intervention 2.250 €).

Appel est lancé à d'autres clubs: il reste des écoles à équiper!

Club SI Les deux Sources

➡ p.6 – p.7 **Le principe d'une femme au top ne devrait pas être un scoop en soi!**

Nog steeds zijn er te weinig vrouwen in leidende functies. Het glazen plafond blijft een realiteit. Nochtans tonen verschillende studies aan dat vrouwen in belangrijke functies het concurrentievermogen en het ontwikkelingspotentieel van het geheel verhogen. Zoals Koningin Elisabeth II van Engeland benadrukte speelt de vrouw een belangrijke rol als factor van verandering.

➡ p.8 – p.9 **Les Femmes dans les Sciences et la Technologie**

Seulement un tiers des étudiants de l'enseignement supérieur en sciences, la technologie comme les mathématiques et l'informatique sont des femmes bien qu'elles représentent la majorité de tous les diplômés universitaires. L'Europe a besoin de plus de scientifiques pour atteindre son objectif: devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde. Les femmes forment un potentiel humain important mais insuffisamment utilisé dans ces domaines spécifiques.

Tijdens een voordracht bij Guberna over gender-quota in bestuursraden lieten twee Gentse universiteitsprofessoren zich laatdunkend uit over de aanwezigheid van vrouwen in een bestuursraad. Om zich te wapenen tegen dit soort uitspraken, is het verstandig om « The myth of the ideal worker » te lezen, een studie van Catalyst. I.Lenarduzzi

➡ p.10 – p.11 **Quota's: De wet van 14 september 2011 heeft de beursgenoteerde ondernemingen verplicht in hun beheerraad 1/3 van de zetels aan vrouwen toe te vertrouwen.**

Volgens een Europese studie zou een grotere aanwezigheid van vrouwen in de economische wereld een positieve impact hebben op de welvaart van België.

Het Europese Vrouwenforum is van mening dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen getuigt van democratie en mensenrechten.

Sexisme, une affaire ordinaire?

L'association Amazone lance une campagne «Play Equal, Skip Stereotypes» avec pour slogan «le sexisme, une affaire ordinaire?». En effet, la lutte pour l'égalité entre les sexes n'est pas derrière nous et les stéréotypes

sexuels contribuent encore énormément à empêcher les femmes d'accéder aux mêmes droits et emplois que les hommes.

➡ p.12 – p.13 **Christel est greffier à la Cour d'Appel d'Anvers**

Le nombre de femmes actives dans la magistrature, après s'être élevé depuis 20-30 ans, recommence à diminuer. Au début de sa carrière, des collègues masculins trouvaient inhabituel qu'une femme puisse exercer le métier de greffier, mais heureusement, la mentalité a évolué.

Sandrine is boswachter!

Na studies van scheikundig industrieel ingenieur koos zij de richting: landbouw met optie bosbouw. Nu is zij ambtenaar-boswachter en goed geïntegreerd in het midden van "het bos". Zij vindt het een prachtig beroep al is de combinatie van de wachtdiensten, de kinderen en de werkende echtgenoot niet gemakkelijk.

Vinciane verricht boringen en mijnprospectie

Een diploma in de geologie en de mineralogie geeft geen garantie om in het buitenland aan mijnonderzoek te doen omdat het als "te gevaarlijk en te mannelijk" wordt omschreven. In het Belgisch bedrijf MKB dienen de bijna uitsluitend mannelijke collega's en klanten telkens overtuigd te worden dat ze Vinciane kunnen vertrouwen zowel commercieel als technisch.

➡ p.14 – p.15 **Sandrine vliegt met Boeing 737!**

De opleiding kreeg ze via Sabena in België en de V.S. Als boordcommandant verschillen noch werk noch loon met de mannelijke collega's. Huishoudelijk is organisatie en discipline een noodzaak met daarbij veel steun van echtgenoot en kinderen. Vandaag vliegt ze met 'n 737 bij de Franse maatschappij "Europe Airport".

Jo dirige une entreprise de production de filtres industriels.

Comme bien d'autres femmes, elle estime qu'il faut travailler mieux que les hommes pour faire ses preuves en tant que femme à un poste similaire.

Christine is veearts, niet alleen voor huisdieren maar ook voor geiten en schapen. Soms heeft ze wel hulp nodig van collega's.

➡ p.16 – p.17 **Stadhuis Brussel – filmvoorstelling "Woman's war" van Marieka Griehsel.**

Deze documentaire toont de verwoestende gevolgen van seksueel geweld op vrouwen in Bukuva (RDC) en Bosnië. MJ Devriendt heeft nogmaals het project SIB "Stop Fistula" voorgesteld.

Rio + 20

SI werkt actief mee aan de voorbereiding van de 2de conferentie gepland in juni 2012.

➡ p.20 – p.21 **Soins, apprentissage et dignité en Indonésie grâce au club SI Sint-Truiden.**

Le club soutient l'association «Les enfants de Flores» qui soigne et autonomise enfants, femmes et handicapés sur l'île indonésienne de Flores.

Claire Froidmont, lid van club SI Namur richtte in 1974 een instituut les «Perce-Neige» op waar gehandicapte kinderen educatieve en therapeutische dagopvang konden genieten onder medische supervisie; eenmaal volwassen werd er op verzoek van de families gezocht naar continuïteit voor hen en zo ontstond «La Douceur Mosane», een dagopvangcentrum voor volwassen gehandicapten.

Le club SI Courtrai soutient Cecosororidad.

Cette association nicaraguayenne regroupe cinq coopératives de femmes qui cultivent des bananes plantain, et les aide à vendre leur production au groupe Walmart.

Het slechte klimaat, de povere huisvesting, het gebrek aan sanitair en stromend water beïnvloeden het leven van de ondervoede bevolking van het Boliviaanse Hoogland. Om het hoge percentage analfabetisme terug te dringen, hebben verschillende NGO's uit Gembloux en Bolivia een «schoolgaard» opgericht. Club SIB "les 2 Sources" gaat dit project mee sponsoren.



Agenda SIB/SIE/SI

Soroptimist International club Aalst in wording, chartert op 1 december 2012

Noteer alvast deze datum in jullie agenda, wij kijken er naar uit om u te ontmoeten tijdens ons stichtingsweekend. U hebt ons woord, wij maken er een onvergetelijk SO-ROPTIMIST-feest van.

Peterclub Zuid-Oost-Vlaanderen

Meters Mia Eeckhoudt (ZOV), Katrien Derveaux (Gent Scaldilys)

Commissie uitbreiding SIB - Myriam Van Damme



Soroptimist International club Aalst en formation, charter meeting le 1 Décembre 2012

Notez dès à présent cette date dans votre agenda. Nous nous réjouissons de vous rencontrer lors notre week-end de fondation.

Vous avez notre parole, nous en ferons une fête SO-ROPTIMIST mémorable.

Parrainé par le club de Zuid-Oost-Vlaanderen

Marraines Mia Eeckhoudt (ZOV), Katrien Derveaux (Gent Scaldilys)

Représentante de la Commission de l'Extension SIB - Myriam Van Damme

La Commission Sorop'news se réserve amicalement le droit d'harmoniser les textes reçus afin de les adapter à sa nouvelle ligne de rédaction.

De Commissie Sorop'news zal zich de vrijheid veroorloven om de ontvangen teksten in harmonie te brengen met de nieuwe redactierichtlijnen.

05/05/2012

SIE Charter Tolagnaro (Madagascar)

05-06/05/2012

SIE Journées d'Expression Française à Montreux (Suisse)

19/05/2012

SIE Charter Düsseldorf Königsallee (Germany)

27/05/2012

SIE 8^e édition du Marathon à Kigali (Rwanda)

02/06/2012

SIB Conseil des déléguées/Raad van Afgevaardigden AG de l'ASBL-SIB/AV van de VZW-SIB

Remise des prix « Fonds d'Actions SIB » -

« Best Project Award SIB » - « Meilleure Page Web »

Overhandigen van de Prijzen « Fonds d'Actions SIB » -

« Best Project Award SIB » - « Beste Webpagina »

06-17/07/2012

SIE International Youth Croisière in the Netherlands
www.soroptimist.nl/hoekschewaard

14-16/09/2012

Journées Soroptimist International d'Expression Allemande à Bad Ischl (Organisation Club SI Graz)

21/09/2012

SIB Journée Internationale de la Paix/
Internationale dag van de Vrede
Slot'event « projet Trafficking project 2010-2012 » à Bruxelles

28/9-02/10/2012

SIB 9th European meeting & Friendship Days (Cyprus)

06/10/2012

SIB Réunion des Présidentes et des Secrétaires/ AG de l'ASBL - 50^e anniversaire SIB Vergadering van de Voorzitsters en de Secretaressen/AV van de VZW 50^{ste} verjaardag SIB
Passation du « collier national » de Marlise Binder à Gerda Rosiers/Overdracht van het nationaal bestuur SIB van Marlise Binder aan Gerda Rosiers

Agenda clubs SIB

Plus de nouvelles sur le site SIB : www.soroptimist.be
Meer nieuws op de website van SIB : www.soroptimist.be

Sorop'news n° 7

Driemaandelijk/Timestriel

Verantw. Uitg./Edit. Resp. : Marie-Jeanne Devriendt

Vertaling : Viviane Blancquaert

Redactie-Rédaction : Eliane Autphenne - Simone Baeyens - Claudine Cacclin - Paola Di Discordia - Michèle Le Docte - Monique Rocour - Bruna Sassi - Liliane Schoepen - Jacqueline Standaert - Sandrine Vanden Bemden - Anne-Marie Van Ongevalle

Contacten-Contacts SIB

Marie-Jeanne Devriendt - marie_jeanne_devriendt@yahoo.fr

Marlise Binder, voorzitter/présidente SI Belgium - marlisebinder@gmail.com

Web : www.soroptimist.be - E-mail : info@soroptimist.be

Rek. nummer- Cpte bancaire BE78 1325 0310 4786

Sorop'news n° 8

*Envoyez vos textes et photos à/
Alle teksten en foto's worden
opgestuurd naar :*

bulsorop@gmail.com

Uiterste inzenddatum van teksten,
foto's en agenda :

Date limite pour l'envoi des textes,
photos et agenda :

10/05/2012

**Soroptimist International is de belangrijkste
niet-gouvernementele organisatie
van professioneel actieve vrouwen.
België telt 57 clubs en is één van de 128 landen
waarin Soroptimist International
vertegenwoordigd is.**

**Le Soroptimist International est la plus importante
organisation non-gouvernementale de femmes engagées
dans les affaires et la vie professionnelle.
La Belgique compte 57 clubs et constitue
l'un des 128 pays dans lesquels
le Soroptimist International est actif.**



WOMEN EDUCATION LEADERSHIP

Soroptimist International wil bijdragen tot de verbetering van de status en de levensstandaard van vrouwen en meisjes door hen gemakkelijker toegang te verschaffen tot opleiding, economische onafhankelijkheid, "empowerment" en hen betere maatschappelijke kansen te bieden.

Objectieven:

1. De mogelijkheden tot alle vormen van **opleiding** uitbreiden.
2. **Economische zelfredzaamheid** bevorderen en opportuniteiten tot werkgelegenheid verbeteren zodat vrouwen **economisch onafhankelijker** kunnen worden.
3. **Het geweld** op vrouwen en meisjes bestrijden en hun betrokkenheid garanderen bij het tot stand komen van **duurzame oplossingen** bij conflicten.
4. **Voedselveiligheid en hoogwaardige gezondheidszorg** voor vrouwen en meisjes verzekeren.
5. Instaan voor het verbeteren van de specifieke noden van vrouwen en meisjes in een **duurzame milieucontext** en ze vrijwaren voor de gevolgen van klimaatsverandering en natuurrampen.

Soroptimist International wil een universele stem zijn voor een betere toegang tot opleiding en leiderschap voor vrouwen en meisjes.

Objectieven:

1. Onze boodschap van **verdediger van de rechten van de vrouw** doordrukken.
2. **Het internationale Soroprofiel** in de kijker zetten door middel van gerichte acties en samenwerkingsakkoorden.
3. Met onze acties, zowel op **lokaal als internationaal vlak**, deze bovenstaande objectieven duidelijk onderschrijven.

**It always seems impossible,
until it is done.**

Soroptimist International améliore la vie et le statut des femmes et des filles en favorisant leur éducation et leur émancipation et en les aidant à développer et à saisir de nouvelles opportunités.

Objectifs:

1. Accroître l'**accès** à des opportunités d'éducation formelles ou non.
2. Améliorer l'accès à l'**autonomie économique** et à des opportunités professionnelles durables pour les femmes.
3. **Éradiquer la violence** envers les femmes et les filles et garantir la participation des femmes en matière de résolution de conflits.
4. Garantir aux femmes et aux filles la **sécurité alimentaire** et l'accès à des **soins de santé de qualité**.
5. Garantir la satisfaction des besoins spécifiques des femmes et des filles en améliorant la **durabilité environnementale** et en limitant les effets du changement climatique et des catastrophes naturelles.

Soroptimist International représente une voix universelle pour l'amélioration de l'accès à l'éducation et au leadership pour les femmes et les filles.

Objectifs:

1. Renforcer et optimiser la présence du SI en tant que **défenseur des droits des femmes** à tous les niveaux.
2. Intensifier les activités et partenariats susceptibles d'améliorer la **visibilité et la notoriété internationales** du SI.
3. Faire en sorte que les fondements des activités de plaidoyer international du SI s'appuient sur des **projets locaux aussi bien qu'internationaux**.

safe water and food no violence - no trafficking reduce poverty