

Voorstel van aanbevelingen SIP 2019-2020 Gendergelijkheid

Werkdocument van 21/04/2020

Redactie: Farah El Hour, Aude Virgo & Mayliss François (may@smart.coop)

Inhoudstafel

Inleiding	3
1 — Smart lanceert een enquête.	4
2 — Smart ondersteunt het vrouwelijk ondernemerschap.	5
3 — Smart denkt na over haar bestuur.	6
3.1 — Smart behoudt de quota.	6
3.2 — Smart onderzoekt alternatieve bestuurspraktijken.	6
4 — Smart communiceert met aandacht voor gendergelijkheid.	7
5 — Smart draagt haar genderwaarden uit.	8
5.1 — Smart sensibiliseert haar gemutualiseerde (vaste) team.	8
5.2 — Smart werft een projectverantwoordelijke “gelijke kansen” aan	8
6 — Smart verdedigt de meest preciaire werkers.	9
6.1 — Smart behoudt en versterkt haar lobbystrategie.	9
6.2 — Smart denkt na over concrete en financiële steunmaatregelen.	9
Literatuurlijst, voor wie meer wil weten	10

Inleiding

Deze ontwerpaanbevelingen zijn het resultaat van twee videoconferenties. Het geplande forum in Luik op 2 april 2020 in het kader van Smart in Progress werd wegens de coronacrisis afgelast. Het andere, digitale format belette ons niet om met zo'n twintig deelnemers bijeen te komen. Tijdens de twee sessies bespraken we met hen de genderproblematiek die ze in hun dagelijks leven en binnen hun gedeelde onderneming ervaren.

In deze ontwerpaanbevelingen lijkt het ons belangrijk om na te gaan hoe emancipatie en gelijke kansen kunnen worden bereikt, maar de toegestane tijd liet ons niet toe om diep genoeg in te gaan op mogelijke maatregelen, of toch niet zoals we hadden gewild. Gezien het belang van het thema leek het de groep van essentieel belang om een vervolg op dit werk te overwegen.

De wens om de thematiek verder uit te diepen, gaat gepaard met de wens om een beroep te doen op externen, zoals specialisten. Het lijkt ons ook heel relevant om te luisteren naar andere ervaringen die gelijkaardig zijn aan wat binnen Smart gebeurt.

De groep, gemodereerd door Farah El Hour, vond het al snel moeilijk om zich uitsluitend te richten op het thema van de gendergelijkheid. Ook andere vormen van ongelijkheid (ten opzichte van kansarmen, mensen met een handicap, zichtbare minderheidsgroepen, etc.) kwamen vaak ter sprake. Het loskomen van het kader heeft niets met rebellie te maken. Er zijn nu eenmaal evidente parallellen te trekken tussen die thema's en hun doelstellingen.

De eigenheid van leden en hun activiteiten moet door Smart worden erkend en gedragen. De vennoten van Smart hebben een divers profiel, net als hun activiteiten. Alle werkgroepen van Smart in Progress schoven dit jaar een gemeenschappelijke aanbeveling naar voren: het is belangrijk om rekening te houden met de specifieke kenmerken van elk lid in de ondersteuning en de diensten die door Smart worden aangeboden.

De groep benadrukt dat Smart zich niet alleen moet positioneren en duidelijk communiceren over het thema gelijke kansen, in de brede zin. Daarnaast moet Smart ook praktische tools inzetten om de gelijkheid in het dagelijks leven van de hele coöperatie te bevorderen.

Deze tools kunnen rechtstreeks bestemd zijn voor vrouwen, maar niet alleen: als ze alleen op vrouwen gericht zijn, bestaat inderdaad het risico op polarisatie en een kloof tussen de seksen. We moeten segregatie absoluut vermijden. Het zou dus onverstandig zijn om alleen vrouwen uit te nodigen voor het debat. Het debat over gelijke kansen gaat iedereen aan, mannen, vrouwen en transgenders.

Ter herinnering: als Smart genderstereotypen wil doorbreken, dan is dat niet omdat het trendy is, maar om ervoor te zorgen dat mannen, vrouwen en x'en gelijke kansen krijgen in hun persoonlijk en professioneel leven.

Smart heeft er immers alle belang bij dat er een gemeenschap ontstaat van mensen die het beste van zichzelf kunnen geven. Mensen die activiteiten kunnen opzetten en in hun behoeften kunnen voorzien in een context die hun eigenheid omarmt.

1 — Smart lanceert een enquête.

Smart **voert een enquête uit** om te achterhalen aan welke informatie en opleidingen ondernemers, mannen, vrouwen en X'en, echt nood hebben. Daarbij gaat er bijzondere aandacht uit naar gender, diversiteit en genderevenwicht.

Meer bepaald: de behoefte aan aparte ruimtes, uitwisseling tussen mannen en vrouwen (al dan niet met de steun van een bemiddelaar), workshops over gender(gelijkheid)/ diversiteit/ genderevenwicht ...

Deze enquête zou onze gemeenschap en haar behoeftes in kaart kunnen brengen. Het is sowieso interessant om deze onderwerpen voor te leggen aan een breder publiek dan dat van de werkgroep.

Een diepgaandere analyse zou kunnen nagaan of het wenselijk is om meer aangepaste opleidingen op te nemen in ons aanbod, om bijeenkomsten en workshops op de agenda te zetten die het debat over gelijke kansen en diversiteit openen, om een aantal van die opleidingen in gescheiden groepen aan te bieden, enz.

2 — Smart ondersteunt het vrouwelijk ondernemerschap.

Vrouwen zijn sterker vertegenwoordigd bij Smart dan wat de statistieken over zelfstandigen en zelfs de actieve bevolking in het algemeen doen uitschijnen. Wat zijn de redenen daarvan? In de gesprekken die we voerden, kwam wel eens naar boven dat “vennoot zijn bij Smart niet zo bindend is als dat je zelfstandige zou zijn”.

De obstakels voor het vrouwelijk ondernemerschap lijken vooral verband te houden met de mythe van de mannelijke, ‘charismatische’ ondernemer, die als een echte doorzetter wordt gezien. Dat Smart nu **workshops aanbiedt die de mythe van de mannelijke ondernemer blootlegt**, lijkt een stap in de goede richting.

Smart **biedt ook opleidingen voor vrouwelijke vennoten**, zoals: durven ondernemen, vertrouwen hebben in jezelf, assertief een publiek toespreken, een juiste vergoeding durven vragen voor je prestatie, zelfverdediging...

Via Smart kunnen vrouwelijke ondernemers **advies inwinnen bij en** als klankbord fungeren voor elkaar. Bovendien zijn er gelegenheden om kennis en ervaring uit te wisselen binnen sectoren. Het is belangrijk om na te denken over de invulling van dit mentorschap voor en door vrouwen, de voordelen ervan en de praktische uitwerking.

3 — Smart denkt na over haar bestuur.

De werkgroep dacht na over verschillende bestuursmodellen die een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de bestuursorganen van Smart in de hand kunnen werken. Zo zou Smart in de praktijk duidelijk maken dat ze dit echt belangrijk vindt.

Welk bestuursmodel dit evenwicht ook zou kunnen waarborgen, het is van essentieel belang om de modellen eerst **te testen en vooral ook regelmatig te evalueren**. Het idee is niet om in het openbaar uit te pakken met een genderplan, maar om een efficiënte methode te vinden die gendergelijkheid op termijn mogelijk maakt, dankzij een uitgekiende aanpak. Met een andere, werkbare methode zouden we de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces moeten kunnen bevorderen.

Deze methoden, zoals quota, een lotingsysteem of de verplichting om afwisselend een man of een vrouw aan te stellen, maken het mogelijk om de vooroordelen te overwinnen die vrouwen soms beletten zich kandidaat te stellen voor verantwoordelijke functies.

De methoden moeten ook worden aangevuld met beginselen van bestuur die aandacht blijven schenken aan de gelijkheid: evenveel spreektijd (in het openbaar of tijdens vergaderingen), een besluitvorming waarbij alle stemmen worden gehoord, enz.

3.1 — Smart behoudt de quota.

Smart **behoudt de genderquota binnen de besluitvormingsorganen**. De groep merkt op dat de quota helpen om de achterstand op het gebied van gendergelijkheid in te lopen.

Hoewel het jammer is dat we dit niet op een andere manier kunnen bereiken, is de invoering van quota nog steeds de meest doeltreffende manier om de verschillen in onderwijsniveau en de ongelijkheden, die zó ingebed zijn, tegen te gaan.

3.2 — Smart onderzoekt alternatieve bestuurspraktijken.

De werkgroep nam kennis van verschillende bestaande praktijken die Smart in overweging zou kunnen nemen.

Zo is er de piste van een **alternerend systeem**, waarbij een mandaat gedurende een bepaalde termijn wordt uitgeoefend door een vrouw en vervolgens door een man.

Een **lotingsysteem** zorgt er dan weer voor dat mensen met verschillende profielen zouden instaan voor het bestuur, en niet enkel diegenen die zich vrijwillig aanbieden.

4 — Smart communiceert met aandacht voor gendergelijkheid.

Smart **hanteert een communicatie** die het beeld van een ‘goede ondernemer’ breed inkleurt.

In haar jobaanbiedingen en beroepscategorieën gebruikt Smart **systematisch ook de vrouwelijke variant** van bepaalde termen. De competenties die Smart vermeldt in haar vacatures worden ook aangepast. Zo worden kwaliteiten vermeden die eerder geassocieerd worden met mannen – denk maar aan “doorzetter”, “doener”, “charismatisch” enz.

Smart heeft **aandacht voor haar doelgroep(en)** en doet er alles aan om stereotypen te vermijden die uitsluiten en drempels opwerpen.

Alle categorieën van professionals krijgen zichtbaarheid. Zo ook inspirerende leidinggevend en ondernemers die niet in het ‘mannelijke plaatje’ passen. Daarnaast bericht Smart over werkende 50-plussers.

Ze **brengt mensen in beeld met een bijzondere levensloop** en toont zo een veelheid aan manieren om je beroepsleven vorm te geven. Kortom, Smart maakt duidelijk dat er veel invullingen zijn van een “succesvolle loopbaan”.

Smart wil met haar communicatie alle vennoten bereiken. Ze waakt o.a. over **een genderneutraal taalgebruik**. Er worden bv. vrouwelijke benamingen gebruikt en andere processen om de hele Smart-gemeenschap te betrekken.

Smart **biedt workshops aan over de impact van genderbewuste communicatie**. De workshops reiken concrete pistes aan, zoals genderneutraal taalgebruik of de vrouwelijking van beroepsnamen. Het is dan aan de vennoten om die tips toe te passen (of niet).

5 — Smart draagt haar genderwaarden uit.

Smart **bevestigt en communiceert duidelijk over haar standpunt en betrokkenheid** ten opzichte van genderkwesties.

Smart **schrijft, publiceert en stelt een manifest ter beschikking van haar vennoten en het grote publiek**, waarin ze de verschillende punten in herinnering brengt waarin ze gelooft en die ze verdedigt.

5.1 — Smart sensibiliseert haar gemutualiseerde (vaste) team.

Smart waakt erover dat **heel het gemutualiseerde (vaste) team op de hoogte** is van haar standpunten en dat alle medewerkers hier ook achter staan.

Op die manier **kunnen de adviesverleners vaardigheden verwerven en kennis opdoen** om vrouwelijke ondernemers zo goed mogelijk te begeleiden.

5.2 — Smart werft een projectverantwoordelijke “gelijke kansen” aan

Smart werft een projectverantwoordelijke “gelijke kansen” aan om informatie over deze thematiek te verspreiden. Deze medewerker zou de concrete acties en initiatieven die Smart neemt onder de aandacht kunnen brengen.

6 — Smart verdedigt de meest precare werkers.

6.1 — Smart behoudt en versterkt haar lobbystrategie.

De precare arbeidsmarktpositie waarin vooral vrouwen zich bevinden, remt hun persoonlijke en dus ook professionele ontwikkeling af. Zij kiezen vaak voor laagbetaalde of minder gewaardeerde jobs. De hulp die ze van hun partner of familie krijgen, willen we geenszins aan de kaak stellen, maar vrouwen kunnen enkel vrije professionele, persoonlijke en sociale keuzes maken als ze financieel onafhankelijk zijn. Als Smart echt autonomie, initiatief en burgerzin als waarden wil vooropstellen, dan moet ze **de meest kwetsbare groepen verdedigen**.

6.2 — Smart denkt na over concrete en financiële steunmaatregelen.

Smart gaat na hoe ze haar vennoten het best zou kunnen ondersteunen, vanuit het besef dat bepaalde systemen mensen aan (beter) werk kunnen helpen. Daarom onderzoekt Smart **welke obstakels vennoten ervaren bij de ontwikkeling van hun activiteiten**. Ze bekijkt daarbij de mogelijkheden voor vaderschapsverlof, zwangerschapsverlof, het recht op onbetaald verlof of voor de verzorging van een bejaard persoon of kind...

Smart **toont zich van haar meest creatieve kant** in haar zoektocht naar haalbare steunmaatregelen.

Zo bekijkt ze de mogelijkheid om de kosten voor een **babysit** in te geven als **beroepskosten**.

Smart **richt een dienst op voor sociale en/of psychologische bijstand**, zowel intern als extern. Vennoten kunnen er melding maken van bepaalde situaties. Smart wil haar adviesverleners de nodige kennis en vaardigheden meegeven om passend te reageren op sociaal moeilijke situaties. Wanneer adviesverleners psychisch leed of psychosociale problemen waarnemen, hoe moeten ze daar dan mee omgaan? Tot wie moeten ze zich richten voor hulp? Smart wil daar klijlijnen voor aanreiken.

Smart overweegt om vennoten **korting** te geven wanneer ze binnen Smart **een beroep doen** op een **psychosociale hulpverlener**.

Smart **zoekt naar positieve maatregelen** om te komen tot een **gelijke verloning**. Ze denkt na over diensten die ze zou kunnen oprichten om tegemoet te komen aan de genderspecifieke behoeften van haar vennoten.

Literatuurlijst, voor wie meer wil weten

Over de thematiek

De wiki: <http://3-com.be/smartinprogress/?DocEgalit%C3%A9>

Over genderneutraal taalgebruik

'Guide de féminisation' van de Federatie Wallonië-Brussel: http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?id=detail_article&no_cache=1&tx_cfwarticlefe_cfwarticlefront%5Baction%5D=show&tx_cfwarticlefe_cfwarticlefront%5Bcontroller%5D=Document&tx_cfwarticlefe_cfwarticlefront%5Bpublication%5D=946&cHash=94c04fc51f78bbbd89f7c21e60f7cd3c

Handboek over genderneutraal taalgebruik: <https://formeo.collectivitedemartinique.mq/wp-content/uploads/2017/12/Manuel-ecriture-inclusive-2019.pdf>

Over de scheiding van geslachten, als instrument

<http://lmsi.net/La-non-mixite-une-necessite>

<http://www.slate.fr/story/156221/feminisation-metiers-pouvoir>

Olivia Gazalé, Le mythe de la virilité

Feedback van de deelnemers aan de videoconferentie van 28/04

Tijdens de videoconferentie werd opgemerkt dat het nuttig zou zijn om ook **alledaags seksisme** te bespreken.

Dit soort seksisme zegt veel over hoe een maatschappij in elkaar zit. Het is erg moeilijk waar te nemen en het problematische karakter ervan wordt vaak miskend.

In een breder onderzoek kan het onderwerp aan bod komen via meer specifieke vragen over het onderwerp.

Om concrete actie te ondernemen, worden in de praktijk gewoonlijk drie fasen voorgesteld die coöperaties en verenigingen kunnen doorlopen:

-1- **Mensen bewust maken van het geweld dat nauw samenhangt met alledaags seksisme en het onderwerp op de voorgrond plaatsen;**

-2- **De kans geven** aan diegenen die dat willen om **te worden gehoord en te getuigen**, ongeacht of ze zichzelf al dan niet als slachtoffer beschouwen; een doos klaarzetten waarin mensen getuigenissen kunnen posten, ruimte creëren om op basis van getuigenissen te praten over ervaringen met pesterijen, juridische problemen, fysiek geweld, verbaal geweld, psychologisch geweld, seksisme (...)

-3- Aan de hele organisatie **duidelijk maken dat alledaags seksisme tot uiting komt in allerlei situaties** binnen het bedrijf, om zo de kennis over dit onderwerp te vergroten.

Het zou ook goed zijn om **situaties na te bespreken in kleinere, gescheiden groepjes...**

Stel een deskundig contactpersoon aan binnen de organisatie, liefst meer dan één, aangezien het luisteren naar de pijn en traumatische ervaringen van anderen kan leiden tot emotionele en fysieke uitputting.

Tijdens deze videoconferentie werd Smart ook gevraagd om te **communiceren over wat al bestaat binnen Smart**. Wat onderneemt Smart om de gelijke kansen zoveel mogelijk te waarborgen?

Sommige vennoten waren nieuwsgierig naar het collectief 8Smart, waarover ze vaak iets hadden opgevangen...

Het **collectief 8Smart** werd begin 2019 opgericht door vaste medewerkers die het onderwerp op tafel wilden leggen binnen Smart. Al te vaak hadden ze ervaringen gehoord of meegemaakt van vrouwonvriendelijke praktijken.

Er deed eerst een petitie de ronde, geheel spontaan (dus niet systematisch), waarmee heel wat handtekeningen van een groot deel van het gemutualiseerde (vaste) team werden verzameld. De medewerkers wilden dat het onderwerp op de agenda te staan kwam, niet meer of niet minder. Gezien de resultaten van de enquête kon de raad van bestuur de genderkwestie niet naast zich neerleggen. Er werd dan ook een werkgroep opgericht, het huidige Smart in Progress, en een stuurgroep.

Smart komt, met haar sterke hiërarchische structuur, van ver: de problemen en uitdagingen qua gendergelijkheid zijn talrijk en komen in het dagelijkse leven op verschillende manieren tot uiting, naargelang het team. Aanvankelijk waren het de steeds terugkerende ervaringen van het vaste personeel die aan de basis lagen van het ongenoegen; later ontstond het idee om de genderkwestie open te trekken naar de situaties waarmee vennoten te maken kregen. Het is inderdaad belangrijk om de overeenkomsten te zien, de specifieke gevallen, maar ook het totaalbeeld.

Tijdens de videoconferentie werd het gebrek aan wisselwerking tussen de werkgroep en het collectief 8Smart aangekaart. Alleen had het collectief geen mandaat of bevoegdheden en was het spontaan tot stand gekomen. Het heeft acties op gang gebracht die ondertussen formeel ingebed zijn in de organisatie. Inmiddels bestaat het collectief op zich niet meer.

Er werd ook gewezen op het feit dat de doelstellingen die werden geformuleerd bij het ontstaan van de werkgroep "Gendergelijkheid", gericht waren op de vennoten.

Laat dit Smart er echter niet van weerhouden om **bijeenkomsten** in de hand te werken tussen de stuurgroep, de SIP-werkgroep en de vennoten die dat wensen. Samen zouden ze zichtbaar kunnen maken welke acties al ondernomen werden/ elkaar kunnen versterken/ ondersteunen/ samenwerken/ ideeën en goede praktijken uitwisselen en samen nadenken over mogelijke pistes (...)

De deelnemers waren ook vragende partij om bepaalde onderwerpen te behandelen, zoals:

- **de impact van huiselijk geweld** op het opzetten van een ondernemersactiviteit
- **de sensibilisering van de vennoten** over de thematiek (bv. cultuur en gender, festivals ...)
- zelfverdediging