

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

Thema: Gendergelijkheid

Groepen: Brussel (BE), Bordeaux–Toulouse (FR)

Moderators: Charlotte Couturier & Cheikh Tidiane Sow

Secretarissen: Aude Virgo & Gwendoline De Barros

Aanwezig: Aicha Chibatte, Antoine Chambaud, Charlotte Cascales, Christine Paquet, Elisabeth Lenoir, Elisenda Pallau, Ingrid Quoibion, Julie Vaudois, Juliette Picardeau, Juliette Sanchez Lambert, Léa Hervo, Lucie Vallade, Marie-Laure Lulé.

Inhoud

1. Smart neemt de verantwoordelijkheid op voor haar groeiproces “Smart in Progress” en voert de aanbevelingen uit (korte termijn) 2
 2. Smart begeleidt vrouwelijk ondernemerschap 2
 3. Smart communiceert op een genderneutrale manier 4
 4. Smart reflecteert over haar bestuurswijze en moedigt de verkiezing aan van vrouwen in haar bestuursorganen 5
 5. Smart neemt verantwoordelijkheid voor haar gendergerelateerde waarden en handelt ernaar 6
- Bijlagen 12

Inleiding tot het thema

Dit thema kwam tot stand in samenspraak met het collectief 8Smart, dat het daglicht zag tijdens de mobilisatie voor de internationale vrouwendag op 8 maart 2019. Het is geïnspireerd op het laatste driejaarlijkse verslag van het Franse observatorium voor gendergelijkheid in de sociale en solidaire economie en staat centraal voor Smart. De raad van bestuur van SmartCoop keurde het in 2019 goed als thema om te behandelen via het participatieve proces Smart in Progress. Vervolgens werd het voor een extra jaar verlengd om zowel in België als Frankrijk te worden uitgediept.

Deze werkgroep moest nadenken over de transversale uitdagingen van gendergelijkheid (V/M/X) en concrete maatregelen voorstellen om grenzen te verleggen in mentaliteit en realiteit. De groep kon zich baseren op de aanbevelingen van 2019-2020 om ze verder uit te werken, te preciseren of uit te proberen.

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

1. Smart neemt haar verantwoordelijkheid op voor haar groeiproces “Smart in Progress” en voert de aanbevelingen uit (korte termijn)

1.1 Smart richt een orgaan op dat toeziet op de aanbevelingen en ervoor zorgt dat ze tijdig worden opgevolgd volgens het vastgestelde en meegedeelde tijdschema.

Dit orgaan controleert elk voorstel en lost eventuele problemen op. Het moet in staat zijn om op elk moment en aan eender wie op transparante en efficiënte wijze verslag uit te brengen over: de verschillende uitgevoerde voorstellen, het tijdschema voor de uitvoering, het toegewezen budget en het team dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de aanbevelingen. Het is noodzakelijk dat Smart het hele proces begeleidt, om het te legitimeren en uit respect voor de inzet van de betrokkenen.

1.2 Smart communiceert over de lopende projecten en werkzaamheden die tot dusver in het kader van dit voorstel zijn uitgevoerd (middellange termijn)

Smart start een nationale communicatiecampagne (nieuwsbrief, templates voor e-mailhandtekeningen, sociale netwerken, enz.) op 8 maart 2022 en ad hoc in de loop van het jaar over het werk dat de coöperatie tot dusver heeft verricht en de bereikte resultaten. De campagne wordt ook naar opdrachtgevers en leveranciers gestuurd om te tonen dat de coöperatie een voorbeeldfunctie vervult op het gebied van gendergelijkheid op de werkplek.

2 — Smart begeleidt vrouwelijk ondernemerschap

2.1 Smart biedt begeleiding specifiek voor vrouwen

- door het opzetten van individuele coachingsessies
- door het creëren en ontwikkelen van collectieve initiatieven zoals evenementen voor vrouwen, fysiek of digitaal

2.2 Smart maakt haar vaste team bewust van vrouwelijk ondernemerschap en stelt de nodige middelen ter beschikking om concreet en praktisch in te spelen op de specifieke vragen van vrouwelijke vennoten.

Smart integreert alle informatie die verband houdt met het specifieke karakter van het ouderschap in de basisinformatie die aan nieuwe adviesverleners wordt verstrekt, waaronder de mogelijkheid om babysitkosten te recupereren of babysitters in te huren via de Smart-activiteit.

Smart in Progress 2020-2021

Voorstel van aanbevelingen

Smart organiseert opleidingen om de vaste teams op te leiden in vrouwelijk ondernemerschap (op lange termijn); bijvoorbeeld over prijszetting en het kennen van de gangbare tarieven van de verschillende beroepen die door de coöperatie worden begeleid.

(Cf. Aanbeveling 5.9)

2.3 Smart voert systemen in om vrouwen in staat te stellen de verhouding werktijd/verloning beter in te schatten en zoveel mogelijk toe te passen bij de uitvoering van prestaties.

Het is gebruikelijk dat een vrouw meer doet of ermee instemt meer te werken dan nodig is. Smart stelt daarom formules ter beschikking die ervoor zorgen dat vrouwen de grenzen kennen van de uitgevoerde opdracht en opdrachtgevers in staat stellen het vastgelegde werkkader te kennen. Het vermelden van het aantal uren dat nodig is om een opdracht te voltooien, kan voorkomen dat de klant stelselmatig om meer vraagt. Er zou systematisch een zin kunnen worden toegevoegd aan de voorwaarden van alle Smart-contracten.

2.4 Smart bevordert netwerken, creëert een systeem van mentorschap, en maakt samenkomsten onder vrouwen mogelijk voor vennoten en leden van het team van vaste medewerkers.

Via haar adviesverleners bevordert Smart de creatie van netwerken van vrouwelijke vennoten, ongeacht of zij in soortgelijke of complementaire domeinen werkzaam zijn.

Smart richt “groepen voor vrouwen” op voor nieuwkomers, tijdens het eerste jaar als vennoot bijvoorbeeld. De gevormde groep kan samen evolueren en groeien, misschien eerst onder begeleiding en vervolgens autonoom. Het zou nodig zijn te testen en te verfijnen op basis van de fouten en ervaringen. Smart stelt groepen samen van mensen die al lid zijn (de meters) om te zorgen voor meer dynamiek.

Het zou goed zijn een netwerk van vrouwelijke bestuursleden (voormalige, huidige en toekomstige leden van de RvB) te organiseren om begeleiding te bieden bij het opnemen van een functie en het uitoefenen van een mandaat. Dat helpt banden tussen vrouwen te creëren en kan inspireren tot actie.

Tools: oprichting van een platform of een ledenregister zodat de leden met elkaar in contact kunnen komen/ kunnen netwerken en elkaar kunnen ontmoeten.

Inspiratiebron: het kantoor van Clermont-Ferrand heeft een betaversie van een onlineregister ontwikkeld met een vennoot: <https://test.agence-superette.com/annuaire-smart/>

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

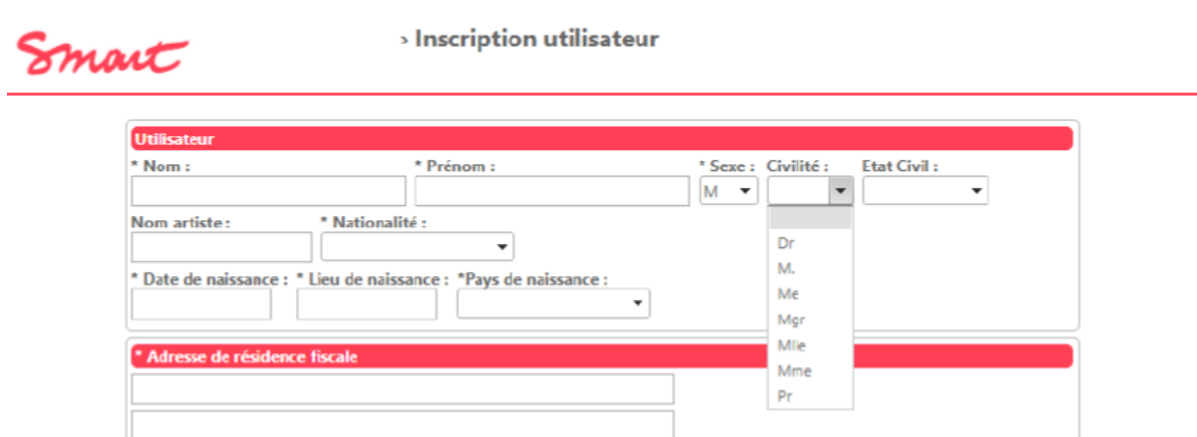
(Zie 2019-2020: "Mijn activiteit lanceren, ontwikkelen en consolideren: Hoe? Met welke middelen?" Aanbeveling 2)

3 — Smart communiceert op een genderneutrale manier

3.1 - Smart besteedt bijzondere aandacht aan het schrijven op een inclusieve manier, hetzij door het gebruik van inclusieve schrijfwijzen, hetzij door het waarborgen van het gebruik van vrouwelijke benamingen of elke andere manier die de inclusie van de hele Smart-gemeenschap mogelijk maakt.

Meer bepaald:

- Vermelden van vervrouwelijkte benamingen van de uitgeoefende functies (op korte termijn, vóór de RvB van april), onder andere op de loonfiches
- Schrappen van de optie "Mej." in het inschrijvingsformulier (NL) en in Account en SAM (korte termijn)



The screenshot shows a web form for user registration. At the top left is the 'Smart' logo. To the right of the logo is the text '> Inscription utilisateur'. Below this is a red header bar with the word 'Utilisateur'. The form contains several input fields and dropdown menus. A dropdown menu for 'Civilité' is open, showing a list of options: Dr, M., Me, Mgr, Mlle, Mme, Pr. The form also includes fields for 'Nom', 'Prénom', 'Sexe', 'Nationalité', 'Date de naissance', 'Lieu de naissance', 'Pays de naissance', and 'Adresse de résidence fiscale'.

- Inclusief schrijven in al haar publicaties.

3.2 Smart organiseert workshops over de gevolgen van gendergerelateerde communicatie en geeft praktische tips om inclusief te schrijven, zodat iedereen het kan toepassen.

Deze workshops worden gratis aangeboden aan vennoten en werknemers, en worden enerzijds gegeven door externe professionals en anderzijds door vrijwillige leden die het toepassen en hun kennis graag willen delen. De communicatie over die workshops

Smart in Progress 2020-2021

Voorstel van aanbevelingen

wordt belicht in de nieuwsbrieven (korte termijn voor de workshops die onder leden worden aangeboden, middellange termijn voor de workshops door externen).

Op de websites wordt een speciale rubriek toegevoegd, zodat iedereen die belangstelling heeft voor deze workshop zich kan aanmelden en inschrijven. De bedoeling is een workshop te laten doorgaan zodra voldoende mensen zich hebben ingeschreven.

3.3 Smart zet vrouwelijke profielen in de kijker

In een nieuwsbrief en via affiches in de kantoren, belicht Smart de loopbanen van vrouwen in de coöperatie. Smart lanceert een oproep tot deelname. Afhankelijk van het aantal wordt er een kalender opgesteld waarbij één keer per week een vrouw of een groep vrouwen belicht wordt over hun loopbaan, via een interview of door de verspreiding van hun werk (afhankelijk van wat de personen willen delen). Deze aanbeveling zou kunnen worden gekoppeld aan coaching in de vorm van een evenement.

4 - Smart reflecteert over haar bestuurswijze en moedigt de verkiezing aan van vrouwen in haar bestuursorganen

4.1 Smart legt in haar statuten vast dat een gemengd team van mannen en vrouwen verantwoordelijk is voor de algemene leiding van de organisatie en streeft naar gendergelijkheid in alle andere functies van dienst- of directieverantwoordelijken (korte termijn)

4.2 Smart lanceert een communicatiecampagne gericht op vrouwen (korte termijn vóór de RvB van april 2021)

Er wordt voorgesteld een communicatie/campagne op te zetten om vrouwen aan te moedigen deel te nemen aan bestuursorganen en zich kandidaat te stellen. Ze zullen ook een voorlichtingsrol hebben om de verschillende functies binnen een bestuursorgaan te concretiseren. Het betekent ook dat er “rolmodellen” naar voren worden geschoven waarmee vrouwen zich kunnen identificeren.

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

4.3 Smart vermeldt het aantal vrouwen en mannen in elke dienst en bestuursstructuur door:

- Een publiek toegankelijk organigram te publiceren met het aantal vrouwen en mannen in elke dienst en bestuursstructuur.
- Het jaarverslag op de sites te promoten als een referentiedocument voor de coöperatie. Er is ook de index voor professionele gelijkheid van de Smart France-pagina "C'est Quoi?" (zie hieronder <https://www.smartfr.fr/smart/>) die kunnen getuigen van Smarts voorbeeldige aanpak voor wat gelijkheid betreft. Deze informatie wordt op de websites niet voldoende belicht.

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 85/100 POUR SMART

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1^{er} mars. L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

—
*Index de l'égalité professionnelle
Femmes-Hommes 85/100*
—

Pour en savoir plus rendez-vous sur le site du [Ministère du Travail](#).

4.4 Smart zorgt voor de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen (middellange termijn).

Het is belangrijk ervoor te zorgen dat er gendergelijkheid is onder de kandidaten die worden geselecteerd om onze organisatie te vertegenwoordigen. Als een gendergelijk duo moet worden gekozen, moeten we ervoor zorgen dat de vrouw niet "systematisch" plaatsvervanger is. Laten we er bij de hernieuwing van de mandaten voor zorgen dat vrouwen die nog nooit een mandaat hebben uitgevoerd of die geen andere functies bekleden, voorrang krijgen.

5 - Smart neemt verantwoordelijkheid voor haar gendergerelateerde waarden en handelt ernaar

5.1 Smart verduidelijkt en deelt haar waarden

Smart stelt een manifest op, publiceert dit en stelt het ter beschikking van haar vennoten en het publiek. Daarin somt ze de verschillende punten op waarin ze gelooft en die ze verdedigt (korte termijn: verwijzing naar de inleiding van de SIP-aanbevelingen 2019-2020).

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

Dit manifest zal gezamenlijk worden opgesteld door leden van het team van vaste medewerkers en vrijwillige vennoten in een werkgroep die zal bijeenkomen volgens de door hem vastgestelde regels. De communicatie over dit project zal zo spoedig mogelijk van start gaan in 2021, zodat het manifest in 2022 kan worden voltooid. Zodra het is gepubliceerd, zal het aan elk lid van de coöperatie worden opgestuurd en beschikbaar zijn op de websites, zodat iedereen zich erbij kan aansluiten.

5.2 Smart creëert een speciale ruimte/rubriek op de websites i.v.m. gendergelijkheid (middellange termijn)

Concreet zou op deze plaats een kalender de mogelijkheid kunnen bieden om de uitvoering van de aanbevelingen te volgen, bibliografische suggesties (zie aanbeveling 5.7.2. “Voor leden die zich verder in het onderwerp willen verdiepen”), nieuws over dit thema, evenementen, contacten over werkgroepen rond dit thema, opleidingen en workshops over dit onderwerp, een verklarende fiche over inclusief schrijven, enz.

De index voor professionele gelijkheid (4.3) bijvoorbeeld, die helemaal onderaan de webpagina van Smart Frankrijk staat, zou op deze plek te vinden zijn.

5.3 Smart neemt een projectverantwoordelijke gendergelijkheid in dienst (korte termijn, want aanbeveling voor 2019-2020)

Het idee is dat een persoon binnen de structuur door de werknemers wordt aangewezen als contactpersoon voor deze kwestie. Deze persoon kan de woorden en gevoelens van vrouwen en mannen opvangen en zo nodig doorverwijzen. Deze persoon is ook bevoegd om acties op touw te zetten ter preventie van seksistisch gedrag of seksueel geweld of om mensen op hun rechten te wijzen.

Het aanwijzen van een vertrouwenspersoon is een belangrijke hefboom om het bestaan van deze verplichting tot gendergelijkheid concreet te maken.

Rappel légal : Depuis le 1^{er} janvier 2019 le Comité social et économique (CSE) doit procéder à la nomination d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'employeur doit également désigner un référent différent de celui du CSE.]

5.4 Smart sensibiliseert en organiseert preventiecampagnes

Zelfs vandaag de dag, zelfs in onze coöperatie, blijft voor sommige mensen de ware toedracht van seksisme onduidelijk en worden feministische eisen scheef bekeken of

Smart in Progress 2020-2021

Voorstel van aanbevelingen

verkeerd begrepen. Het is dan ook van essentieel belang begeleiding te bieden rond dit onderwerp dat nog te weinig bekend is. Veel vrouwen zijn immers het slachtoffer geworden van seksistisch gedrag op de werkplek, een situatie die soms nog steeds onopgemerkt blijft. Deze vorm van goedbedoeld seksisme is nog steeds verankerd in mentaliteiten. Smart organiseert workshops waarin de rollen worden omgedraaid, waarbij bepaalde opmerkingen worden vermannelijkt, en waar openheid gecreëerd wordt om vrij te spreken over het ondervonden geweld met een gespecialiseerde spreker van buiten de organisatie.

Smart organiseert sensibiliserings- en preventiecampagnes om het bewustzijn te vergroten, want de omvang van dit probleem is moeilijk in te schatten en zolang dit gedrag niet voor iedereen zichtbaar is, is het moeilijk om vooruitgang te boeken. Onderwerpen die aan bod komen: seksualisering van vrouwen, mansplaining, mentale belasting, het ego, woede, de uitdagingen van gendergelijkheid, seksistische stereotypen, kwetsbaarheid, spreken voor een publiek en luisteren in een groep/vergadering, gangbaar seksistisch taalgebruik en denken, intimidatie op de werkplek op grond van geslacht...

Smart voegt voor de infosessies een slide/hoofdstuk toe over gendergelijkheid op de werkplek van de freelancers.

5.5 Smart maakt het mogelijk vrij te spreken

Door een ruimte in te richten, via een vertrouwenspersoon, door praatgroepen op te zetten, biedt Smart mensen in moeilijkheden een plaats waar ze hun problemen kwijt kunnen, zodat ze worden erkend.

De bedoeling zou zijn een rustgevende, begripvolle en ondersteunende plek te bieden. Het zou de organisatie ook in staat stellen zich meer bewust te worden van de gendergerelateerde moeilijkheden die de vennoten ondervinden en zich bewust te worden van de omvang van het probleem en de specifieke aard ervan.

Smart geeft vrouwen die dat willen de mogelijkheid elkaar te ontmoeten en vrij te spreken over elk mogelijk onderwerp.

5.6 Met de hulp van specialisten in deze materie stelt Smart beknopte infofiches op met aandachtspunten waar men in de dagelijkse beroepspraktijk op moet letten (zorgen dat iedereen aan het woord komt, bestrijding van genderstereotypen bij de aanwerving/selectie van prestatieverstrekkingen, enz.) en stuurt deze naar alle Smart-leden, ongeacht hun statuut, telkens wanneer ze hun inschrijving voor een workshop of opleiding valideren. Deze fiches zijn ook beschikbaar op de site in de *ad hoc* rubriek.

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

5.7 Smart maakt de omvang van het reguliere seksisme zichtbaar voor de hele organisatie om onze cultuur/kennis over dit onderwerp te vergroten (korte termijn voor het lanceren van campagnes)

Het doel van deze bijzondere vermelding is een beter inzicht te krijgen in de behoeften en acties die deze nieuwe aanbevelingen belichamen, zodat iedereen zich kan uiten en zijn plaats binnen de coöperatie kan innemen.

5.7.1 Smart identificeert leden van de teams van vaste medewerkers en vennoten die zich actief willen inzetten om bij te dragen aan die zichtbaarheid (korte termijn)

Ze zullen bijeenkomen om op basis hiervan een vragenlijst op te stellen, zodat alle leden een standpunt kunnen innemen over hun verhouding tot seksisme binnen het bedrijf. Er zal in het bijzonder op worden toegezien dat de vragen gericht zijn tot alle personen, ongeacht hun geslacht. De resultaten van deze vragenlijst zijn persoonlijk en zijn bedoeld om de mensen die ze invullen bewust te maken en uit te nodigen hun reflectie voort te zetten en hun eigen gedrag en dat van hun collega's te observeren.

5.7.2 Voor de leden die zich verder in het onderwerp willen verdiepen, stelt Smart een lijst op van boeken, enquêtes en toegankelijke artikelen over het thema gendergelijkheid, zet hem online op de websites en biedt (in Frankrijk) het boek "Fabriquer l'égalité" aan elk lid aan dat daarom vraagt, zoals nu ook het geval is bij andere coöperaties zoals Oxalis. (korte termijn)

5.8 Smart organiseert evenementen voor het uitwisselen van tools en ervaringen, per geslacht

Het doel is het publiek te laten deelnemen binnen hun geslacht (middellange termijn).

Zie bijlage met als voorbeeld het evenement "Elle Active Forum" of het evenement Italian Joie de Vivre: <https://www.alidifirenze.fr/italian-joie-de-vivre-nos-evenements/>

5.9 Smart biedt gratis niet-gemengde opleidingen en workshops over gendergelijkheid aan, met als doel dat de deelnemers het woorden durven te nemen en met elkaar durven te praten, met rollenspelen om "de realiteit na te bootsen" en zich zo beter voor te bereiden (middellange termijn).

- Opleiding over de gevolgen van huiselijk en seksueel geweld > Opleiding ter bewustmaking van de loopbaan van vrouwen, die vaak wordt beïnvloed door omgevings- en/of familiale factoren
- Opleiding over de culturele en sociale geschiedenis van ongelijkheden

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

- Workshop zoals “Wat betekent het om een bondgenoot voor gendergelijkheid te zijn?”
- Workshop over het nut van niet-gemengde ruimten, opleidingen, workshops, conferenties, webinars en tools, enz.

5.10 Smart ontwikkelt menselijke en IT-middelen om haar catalogus van opleidingen voor vrouwen uit te breiden en de behoeften te versterken die als noodzakelijk zijn aangestipt, zoals:

- Versterking van spreken in het openbaar/ mondelinge uitdrukking,
- Bewustzijn van mondelinge discriminatie
- Opleiding in verbale en fysieke zelfverdediging
- Versterking in kwesties met betrekking tot prijszetting

(Cf. Aanbeveling 2 — Smart begeleidt vrouwelijk ondernemerschap)

5.11 Smart organiseert systematisch workshops over het thema gendergelijkheid bij elk van haar evenementen (middellange termijn)

- Workshop waarin het controleorgaan van de aanbevelingen (Cf. Aanbeveling 1.1) toelicht welke aanbevelingen in de praktijk worden uitgewerkt
- Workshop over regulier seksisme: gelijktijdig en niet-gemengd om de meningsuiting niet te beperken en gemengd om van gedachten te kunnen wisselen vanuit verschillende standpunten
- Workshop over evenwicht in het woord nemen, om technieken in actie te zien en zich te kunnen inspireren om ze toe te passen in soortgelijke situaties
- Workshop inleiding tot inclusief schrijven
- Opleiding “Aanwerving en genderstereotypen”

(Cf. Aanbeveling 2 — Smart begeleidt vrouwelijk ondernemerschap)

5.12 Smart voert maatregelen in om de loonkloof te verkleinen.

Vrouwen voelen zich vaak minder op hun gemak om zichzelf te profileren door “zelfcensuur” of het “impostersyndroom”. Daardoor vragen ze bij loononderhandelingen vaak om een lager salaris dan een man. Daarom is het aangewezen om vrouwen een juridische basis te verschaffen, maar hen ook onderhandelingstechnieken aan te leren om hun stem te laten horen.

Smart lanceert een anonieme enquête over de door de leden gehanteerde tarieven om een beroepsreferentiekader van de toegepaste tarieven op te zetten zoals dat ook is gebeurd in de tabel van de minima van de podiumkunsten.

Smart in Progress 2020-2021

Voorstel van aanbevelingen

Op die manier zouden de leden zich kunnen informeren over wat een gangbaar tarief is en zouden ze begeleid kunnen worden bij hun facturatie en een instrument hebben waarop ze zich kunnen baseren om het juiste tarief te bepalen. (middellange termijn)

Smart geeft een gemiddelde van de prijs die mannen per uur rekenen voor dezelfde taak om een idee te krijgen. Dit document zou op de site beschikbaar zijn. De vennoot is dan vrij om de voorgestelde prijs te volgen.

Smart neemt in het opleidingsplan voor adviesverleners een workshop over prijszetting op, met de nadruk op dit verschijnsel, en geeft aan hoe adviesverleners zich op de hoogte kunnen stellen van de prijzen die in de verschillende door de coöperatie begeleide beroepen worden gehanteerd.

(Cf. Aanbeveling 2.3)

5.13 Smart houdt rekening met het gezinsleven van de werknemers door:

- het opzetten van een crèche, het vergoeden van babysitkosten, met bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen (alleenstaande ouder, echtscheiding, weduwschap). (lange termijn)
- Smart zorgt voor kinderopvang of faciliteiten om kinderopvang tijdens bijeenkomsten of evenementen van de coöperatie mogelijk te maken (middellange termijn). Sommige kantoren organiseren familiepicknicks, andere hebben speelruimten voor kinderen met speelgoed en kleurmateriaal.

5.14 Smart biedt gespecialiseerde juridische bijstand voor deze kwesties in de vorm van werkgroepen/praatgroepen (op lange termijn)

5.15 Smart breidt de dekking van haar psychosociale bijstand Pulso uit voor al haar vennoten.

Smart in Progress 2020-2021 Voorstel van aanbevelingen

Bijlagen

1//

“Over inclusief schrijven

Bij La Déferlante (Frans feministisch tijdschrift) hebben we ervoor gekozen de principes van het inclusief schrijven over te nemen.

Dit zorgt voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de woordenschat, te beginnen met het gebruik van alle functienamen of titels in de vrouwelijke vorm (waarbij de voorkeur wordt gegeven aan oude woorden voor schrijfster en onderzoekster: autrice en chercheuse, in plaats van de neologismen auteure en chercheure). Door het gebruik van het mannelijke voor een genderneutrale omschrijving te weigeren, drukken we het mannelijke EN het vrouwelijke uit in uitspraken die over beide geslachten spreken of die beide geslachten aanspreken.

Deze dubbele benamingen kunnen voluit zijn (les Françaises et les Français) of afgekort met een tussenpunt (un.e auteur. rice, des partisan.es).

En tot slot: nee, het mannelijke heeft niet de overhand over het vrouwelijke. Om dit overgewicht van het mannelijke te bestrijden, promoten we in onze pagina's een regel die in het Frans al lang van kracht is: de overeenkomst van nabijheid (toutes celles et ceux, les articles et tribunes publiées).”

Vrije vertaling van een citaat van Sophie Hofnung, revisor van *La Déferlante*.

2//Het evenement als voorbeeld:

Het evenement “Elle Active Forum” of het evenement Italian Joie de Vivre: <https://www.alidifirenze.fr/italian-joie-de-vivre-nos-evenements/>

Dit is een evenement dat vrouwen samenbrengt rond een bepaald thema. Gedurende een dag krijgen drie tot vier vrouwen een uur de tijd om hun loopbaan voor te stellen en vragen te beantwoorden. De evenementen vinden fysiek of virtueel plaats. Er wordt op voorhand een enquête toegezonden aan de vrouwen die zich hebben ingeschreven. Daarin worden meer persoonlijke vragen (in verband met het thema) behandeld en kunnen de deelnemers ook vragen stellen aan de vrouwen die komen spreken. Aan het einde van het evenement wordt een samenvatting naar de deelnemers gestuurd.

De thema's die aan bod komen zijn: creativiteit, de zoektocht naar zingeving, actie ondernemen, leven met je emoties. Er is ook een lunchuurtje waarin het mogelijk is samen een recept te bereiden, de ingrediënten worden tevoren opgestuurd om “samen” te koken, ook al is dat voorlopig voor een scherm.