



e-doc

DE GENDERKLOOF

ANNO 2019



maart 2019



www.abvvmetaal.be



INTERVIEW VERA CLAES

Nationaal secretaris van de progressieve vrouwenbeweging zij-kant

“WE HEBBEN NU OOK HEEL WAT FEMINISTISCHE MANNEN MEE OM DAT FEMINISTISCHE VERHAAL TE VERTELLEN.”

‘Als de vrouwen stoppen, stopt de wereld met draaien.’ De leuze van de vrouwenstaking op 8 maart staat in het groot te lezen op de website van zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging. In gesprek met Vera Claes, kapitein van dat feministische schip, is die overtuiging instant voelbaar. Vrouwen worden nog te vaak onderschat, onderbetaald en ondergewaardeerd. En daarom blijft de vrouwenbeweging onontbeerlijk. Het meest gerenommeerd om de Equal Pay Day-campagnes, maar even vurig in de strijd voor vrouwenvertegenwoordiging in de politiek en tegen partnergeweld. Vera neemt ons mee aan boord van haar schip.

Ook in 2019 komt zij-kant met een Equal Pay Day-campagne en ook dit jaar valt deze dag op 14 maart. Wat leert vijftien jaar Equal Pay Day ons?

Het zal de vijftiende keer zijn dat we **Equal Pay Day** organiseren. De eerste keer was op 31 maart 2005, samen met het ABVV. Toen we gestart zijn, was er quasi niets van cijfermateriaal voor handen. We hebben dat toen dus allemaal zelf moeten verzamelen. Ondertussen zitten we 15 jaar verder en zullen we op 14 maart weer Equal Pay Day organiseren. We zijn dus maar een klein beetje opgeschoven.

Want je weet, **Equal Pay Day** is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken in het daaropvolgende jaar om te verdienen wat mannen hebben verdiend het jaar voordien. De loonkloof rekening houdend met lonen op jaarbasis en voltijds en deeltijds werkenden samen,

bedraagt nog altijd 20 %. Dat is al 5 jaar zo. We kunnen dus zeggen dat de loonkloof in deze legislatuur niet is verkleind. Als we nu enkel kijken naar bruto uurlo-
nen en naar voltijds werkenden, dan is de loonkloof verkleind van 15 naar 5 % op heel die periode dat wij **Equal Pay Day** georganiseerd hebben. Die 5 % wordt ook in de Europese cijfers meegenomen. En als je het dan op Europees niveau bekijkt, dan zijn wij eigenlijk in België wel een goede leerling, maar dus enkel op basis van uurlonen en op basis van mensen die voltijds werken. We blijven als zij-kant heel bewust vasthouden aan die maand- en jaarlonen van vrouwen en mannen, want wat is belangrijk voor mensen? Wat er op het eind van de maand op je loonstrookje staat.

Waarop focust de campagne van 2019?

Bon, de loonkloof is niet verkleind. We blijven ter plaatse trappelen. Dus er moet iets gebeuren.

We moeten naar een betere arbeidsduurverdeling tussen vrouwen en mannen. En dan spreken we over collectieve arbeidsduurvermindering. Dan spreken we over het beter verdelen van werk en privé. Daar moeten we écht stappen vooruit zetten, want als we gaan kijken naar de grootste oorzaak van de loonkloof, dan kom je uit bij deeltijds werk van vrouwen. Van alle vrouwen die werken, werkt 45 % deeltijds. Dat is bijna de helft. Bij de werkende mannen is dat slechts 11 %. Voor heel veel vrouwen geldt bovendien dat ze geen voltijdse job kunnen krijgen. Iemand die caissière is in een supermarkt, die geraakt niet aan een voltijdse baan. Daar worden bijna alleen maar deeltijdse contracten aangeboden. In de horeca idem dito.

Ook een vraag en een kritiek die we dikwijls krijgen: maar wat doe je dan met al die vrouwen die liever deeltijds werken en daar bewust voor kiezen? Die bevragingen zijn gebeurd. Waarom werken vrouwen deeltijds? Om alles gedaan te krijgen natuurlijk, om de combinatie job en privé gebolwerkt te krijgen, om er te zijn voor de kinderen, om te zorgen dat het huishouden gerund wordt. Dat blijft nog altijd te veel een verantwoordelijkheid van de vrouw. Ik denk dat we daar intussen wel op de goede weg zitten, maar we zijn er zeker nog niet. Onze campagne voor dit jaar draait dan ook rond de takenverdeling thuis, en dan vooral de verdeling van de rotklusjes. In het campagnespotje van 2019 focussen we op de 'manly men' die niet bang zijn van 'shitty jobs' als ze uit werken gaan. Wel, laat deze machomannen ook thuis maar eens de 'shitty jobs' uitvoeren, zoals luiers wisselen, de vuile vaat doen, de was en de plas enzovoort. Ook die rotklusjes moeten beter verdeeld worden.

Onze campagne is dit jaar bovendien uitgebreid naar Europa, want op het Europese niveau houdt men rekening met Eurostat-cijfers. Wat daar heel erg telt, is het deeltijds werk, maar ook de pensioenkloof



Zij-kant stopt pas als de loonkloof gedicht is en als we overal 50 % vrouwen hebben op alle niveaus.

stonden te roepen, merken we nu toch wel dat we ook heel wat feministische mannen mee hebben om dat feministische verhaal te vertellen. Dat zijn geen 'manly men' meer, maar dat zijn mensen die gewoon zeggen: ik wil eigenlijk ook wel meer tijd bij mijn kinderen doorbrengen. Er werken hier ook jonge mannen op de studiedienst die hun ouderschapsverlof en tijdskrediet opnemen, omdat ze er belang aan hechten om wat meer bij hun kinderen te zijn. We blijven het herhalen: de tijd is rijp voor een collectieve arbeidsduurvermindering. Het platform van organisaties die daar oor naar hebben en dat als oplossing zien voor heel veel problemen wordt alsmaar breder. Arbeidsduurvermindering komt neer op meer werkbaar werk. Niet vergeten, ze hebben ons daar een loer gedraaid door de pensioenleeftijd op te trekken naar 67 jaar. Maar het moet ook allemaal nog wel haalbaar zijn. Mensen moeten het ook maar gecombineerd krijgen.

bijvoorbeeld. We hebben als zij-kant samen met de Europese Socialistische Vrouwen een alternatieve campagne op touw gezet rond het thema van een betere taakverdeling.

Ook de ABVV-campagne op de Dag voor Loongelijkheid V/M op 14 maart, daar vinden we mekaar zeker in. In het kader van de Fight for 14-campagne ijvert het ABVV voor een minimumuurloon van minstens 14 euro. Door de minimumlonen op te trekken, verkleint de loonkloof effectief. Als we dat echt zouden kunnen waarmaken, dan zou dat zeker de loonkloof ten goede komen.

Jullie campagnes leiden jaar na jaar tot algemene verontwaardiging. Waar wil zij-kant daar uiteindelijk mee geraken?

Zij-kant stopt pas als de loonkloof gedicht is en als we overal 50 % vrouwen hebben op alle niveaus. We hebben nog een tijd te gaan. Wat me wel heel veel plezier doet: waar we vroeger soms wel een beetje in de woestijn

Hoe moet het beleid concreet anders?

Sinds 2012 hebben wij in België een Loonkloofwet. Daar waren wij het eerst mee, voor IJsland nog. Maar de laatste jaren is daar weinig of niks meer mee gebeurd. Nu, de Loonkloofwet gaat onder meer over het aanstellen van een bemiddelaar. Stel, je werkt in een onderneming en je denkt: die collega van mij, ik vermoed dat die meer verdient dan ik terwijl we hetzelfde werk uitvoeren. Ja, hoe weet je dat? Waar kun je naartoe? Je kunt dat natuurlijk gewoonweg vragen. Met redelijk weinig kans op succes. De personeelsdienst hoeft dat ook niet te zeggen. Dan kun je naar een bemiddelaar stappen binnen de onderneming die dat voor je uitzoekt. Zo kun je een stap verdergaan en uitzoeken hoe dat eventuele loonverschil te verklaren is. Heeft het met functieomschrijving te maken, enz.? Dankzij de Loonkloofwet is er iemand die dat op een neutrale manier kan uitzoeken. Nu, die bemiddelaar is nog altijd te weinig beschermd. Ook de objectivering van de loonschalen en de functieclassificaties, dat staat allemaal nog niet op punt. Het is aan de volgende regering om daar allemaal opnieuw werk van te maken. Dat de loonkloof de laatste vijf jaar niet verkleind is, bewijst dat daar niets meer beweegt.

Zij-kant heeft in de aanloop naar 26 mei de website stemvrouw.be gelanceerd waar we allerhande objectieve informatie meegeven, bijvoorbeeld over de wettelijke quota. Ik draai al een hele tijd mee, om niet te zeggen meer dan dertig jaar, en ik heb nog de eerste quotawetten meegemaakt: de wet-Tobback-Smet. Toen ijverden we voor - houd je vast - één vierde vrouwelijke kandidaten op de lijsten. Uiteindelijk is dat een overgangsmaatregel geworden. We zijn gekomen tot één derde, maar dat zei dan nog niets over de verkiesbare plaatsen op de lijst. We spreken over 1994. Op dit moment is de verdeling tussen vrouwen en mannen op de kieslijsten 50/50 met op de eerste twee plaatsen een man én een vrouw. Het is een goede zaak dat de beide geslachten vertegenwoordigd zijn op de eerste



In de volgende legislatuur moeten er niet minder dan 30 % vrouwen zetelen in alle uitvoerende besturen.

twee plaatsen. Dat hebben we toch al mooi binnengehaald.

Wat je ook ziet op de website stemvrouw.be, is dat sp.a als enige politieke partij meer vrouwelijke dan mannelijke kandidaten als lijsttrekker telt. Daar speelt de partij een voortrekkersrol in. Ik geloof dat zij-kant en onze campagnes daar toe hebben bijgedragen. Wij houden al jaren de vinger aan de pols en we pleiten ervoor dat er oog is voor de gendertoets.

We zullen in de aanloop naar 26 mei dan ook een Stem vrouw-campagne voeren. Want wat uiteindelijk telt, is het aantal stemmen achter je naam. Vroeger is er altijd aan de vrouwen verweten dat ze onvoldoende stemmen haalden. Wel, die tijd is gelukkig voorbij. Maar je moet die vrouwen dan ook wel in de picture kunnen zetten. We hebben op het laatste sp.a-congres met zij-kant een amendement ingediend. We deden dat in fases. We hebben eerst een amendement ingediend op het partijprogramma van

sp.a waarin we stelden: in de volgende legislatuur moeten er niet minder dan 30 % vrouwen zetelen in alle uitvoerende besturen. Dat zijn alle regeringen van België, de schepencolleges en deputaties. Op het congres zelf hebben we die regel nog verstrengd naar 60/40. Met een overgrote meerderheid en met veel enthousiasme heeft het congres dat ook gestemd. Dat is zeer verregaand hoor! Weet je wat dat concreet betekent? Stel dat sp.a bij de regeringsonderhandelingen betrokken wordt, op welk niveau dan ook, dan zal die 60/40 ook meegenomen moeten worden bij de besprekingen over de nieuwe regeringsvorming. Het staat nu in het partijprogramma en daar zullen we dan ook zeker een pleidooi voor houden. Sterker nog, we zullen daarrond ook wettelijke initiatieven nemen. Deze legislatuur nog zal er daartoe een wetsvoorstel worden ingediend. Dan zullen we zien of de grootste roepers van de andere partijen daarin meestappen.

Doorstaan de quota de gendertoets?

Die quotawetten gelden ook voor mannen natuurlijk. In de provincie Antwerpen staat Hannes Anaf op de tweede plaats voor het Vlaams parlement. Dat is een jonge gast die een hele mooie score behaalde bij de gemeenteraadsverkiezingen in Turnhout en die een knappe campagne heeft gevoerd. Maar het is dankzij de quotawetten dat hij op de tweede plaats staat. Want op de eerste plaats staat Caroline Gennez en er zijn echt wel veel sterke vrouwelijke kandidaten. Zoals onze zij-kant-voorzitster Inga Verhaert, een ontzettend deskundige capabele vrouw die echt haar sporen al verdiend heeft in de politiek, ook als gedeputeerde, die staat als eerste opvolger op de lijst voor het Vlaamse parlement. De quota en de campagne die we voeren komen dus ook mannen ten goede.

Zij-kant draagt ook actief bij tot de strijd tegen partnergeweld. Hoe pakken jullie dat aan?

Zij-kant runt samen met partners al een hele tijd de campagnewebsite horenzienpraten.be. Al twaalf jaar lanceren we in het najaar campagnes tegen seksueel geweld. Waar we al jaren voor ijveren en waar nu schot in de zaak komt, dat zijn de zorgcentra. Er lopen nu drie pilootprojecten in Brussel, in Gent en in Luik. Er is voor die geïntegreerde zorgcentra een behoorlijk budget vrijgemaakt. De medische, juridische en politiediensten zitten er samen waardoor een slachtoffer van seksueel geweld haar of zijn verhaal maar één keer moet doen.

Wij zijn nu al volop de campagne van het najaar 2019 aan het voorbereiden. Die zal draaien rond 'consent'. Ben ik het eens met wat er met mij gebeurt? Op welk moment zeg ik in een relatie: stop, het is genoeg geweest, ik wil niet verder. Dat is het idee daarrond.

Staak jij mee op 8 maart, de eerste echte Belgische vrouwenstaking?

Samen met de Ladies in Red, dat zijn onze compagnons van het ABVV, het FOS, VIVA-SVV en zij-kant, zullen wij staken op 8 maart. We zullen een banner ophangen aan de gevel van de Algemene Centrale, op het hoekje van de Hoogstraat en de Stevensstraat in Brussel. Daarop zal staan 'On strike'. We lopen ook mee met de Wereldvrouwenmars.

Deze actie is het uitgelezen moment om ons eisenpakket rond loonkloof, vrouwenarmoede, gendergeweld en politieke vertegenwoordiging in de schijnwerpers te zetten.

We roepen alle vrouwen op om samen met ons het werk neer te leggen en alle mannen om solidair te zijn en de actie te ondersteunen!



ABVV-METAAL-VROUWEN (EN MANNEN) IN ACTIE VOOR #GENDERGELIJKHEID

ABVV-Metaal Gendercommissie ging op bezoek in het federaal parlement. Met volle aandacht voor kinderopvang, ouderschapsverlof, tijdskrediet maar ook geweld tegen vrouwen en ongelijkheid stonden op de agenda. Wij gingen mee op pad en vroegen naar reacties!



Isabelle Van Hiel
Adviseur ABVV-Metaal

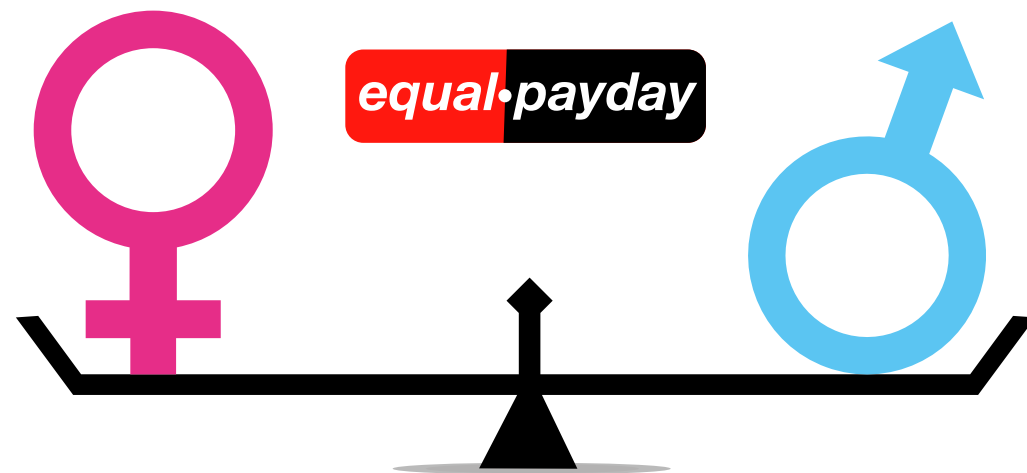
die zouden interessant
kunnen zijn voor vrouwen.

Waar ben jij trots op als vakbondsvrouw?

Tijdens de Gendercommissie vroegen we ook aan Sofie Maes & Anja Dejonckheere op welke recente realisatie ze trots zijn!

EQUAL PAY DAY®

14 MAART 2019



Op 14 maart 2019 organiseert zij-kant de 15^e Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon. Het wordt beslist geen feesteditie: de loonkloof bedraagt nog altijd 20%.

Vrouwen verdienen dus nog steeds een vijfde minder dan mannen, en vangen ondertussen ook de grootste klappen van het rechtse besparingsbeleid. Onder het motto 'Share the work and close the gender pay gap' spoort zij-kant mannen aan om hun verantwoordelijkheid te nemen: zolang de 'Manly men' zich onmisbaar wanen op hun 'shitty jobs', blijven de vuile was, de volle luiers en de schoolpoort een vrouwenzaak.

De loonkloof v/m is niet enkel een Belgisch probleem. De Europese gender pay gap in de uurloren ligt op 16%. Daarom gaat zij-kant ook dit jaar voor het Europese luik van haar campagne in zee met PES Women. In 2019 focust onze Europese Equal Pay Day-campagne op de ongelijke verdeling van het werk en de combinatie job-privé. Het grote aandeel parttime werk bij vrouwen beïnvloedt in grote mate hun loonachterstand. Toch lijken mannen nog steeds te vinden dat minder werken om meer tijd te kunnen besteden aan de kinderen en het huishouden (waardoor hun vrouwen dan weer meer kunnen werken) geen optie is.

Voor meer informatie:

www.equalpayday.be
[#equalpayday @equalpaydayBE](https://twitter.com/equalpaydayBE)
www.facebook.com/equalpaydaybelgium



BEKIJK OOK ZEKER DEZE VIDEOS!



**MANLY MEN AREN'T AFRAID OF SHITTY JOBS
 LIKE THE SHITTY JOBS AT HOME
 SHARE THE WORK AND CLOSE THE GENDER PAY GAP**

14 MAART 2019

equal·payday

equalpayday.be

zij-kant
 de progressieve vrouwenbeweging

“MANNEN BESEFFEN DAT OOK ZIJ BAAT HEBBEN BIJ GENDER-GELIJKHEID”

IN GESPREK MET ... JENNY HEIDA.

Als het gaat over de loonkloof v/m, zijn we bij de IJslandse Jenny Heida op het juiste adres. In IJsland werd twee jaar geleden een wet aangenomen voor de bestrijding van de loonkloof m/v. Dat deed België natuurlijk ook al in 2012 met de loonloofwet, maar het bijzondere aan de IJslandse aanpak is dat de werkgevers er actief moeten bewijzen dat ze níét discrimineren. Bovendien hangen er sancties aan vast, als blijkt dat ze steken laten vallen. Jenny Heida was als vertegenwoordigster van de IJslandse sociaaldemocratische partij in België in het kader van de lancering van de PES-campagne rond equal pay en maakte graag tijd voor een interview met ABVV-Metaal.



Jenny Heida

IJsland kwam vorig jaar veel aan bod in de media sinds de inwerkingtreding van de wet voor loongelijkheid. Waarom is dit een baanbrekende wet?

IJsland is het eerste land wereldwijd dat een wet aanneemt voor een gelijke verloning van mannen en vrouwen met dezelfde job, opleiding en ervaring. *(In 2012 al nam België de loonloofwet aan, waardoor IJsland in feite het tweede land ter wereld is om een dergelijke wet aan te nemen red.)*

Deze wet stelt dat alle bedrijven en organisaties met minstens 25 werknemers de Equal Pay Standard moeten volgen. Deze standaard dient als kader waarbinnen werkgevers moeten opereren. Elke job binnen het bedrijf of de organisatie moet geëvalueerd worden en elke werknemer moet beoordeeld worden naargelang zijn of haar opleiding, ervaring en werkclading. Naar mijn mening krijgt de werkgever op deze manier meer controle en een beter overzicht.

Ook haalt hij of zij zo het meeste uit elke job binnen het bedrijf of de organisatie.

De Equal Pay Standard is eigenlijk geen IJslandse uitvinding. Wel hebben we het Europese model van ISO 14003 en 90001 als basis gebruikt, want dat model bleek te werken, en dat uitgewerkt in functie van onze arbeidsmarkt. Het baanbrekende aspect van de wet is het initiatief op zichzelf. IJsland heeft niet alleen aan de rest van de wereld getoond dat alle landen een dergelijke wet zouden moeten aannemen, maar ook dat dit een goede manier is om te komen tot gelijke rechten voor mannen en vrouwen.

Is IJsland een goed land om een vrouw te zijn?

Ik moet toegeven dat ik verdraaid fier ben om IJslandse te zijn de dag van vandaag. Wij hebben het voorrecht om te wonen in een klein land waar elk individu van tel is om onze samenleving draaiende te houden. Op de vraag hoe we dit klaarspelen, antwoord ik meestal dat het in onze samenleving impact heeft telkens als iemand zijn stem laat horen. Dat is niet te vergelijken met grotere samenlevingen waar je makkelijker in de groep kunt opgaan. Daar is ook een keerzijde aan. Wanneer je de fout ingaat of onrecht aandoet, zal iedereen het ook weten en zal je daarom herinnerd worden. Je kunt dus stellen dat de macht bij de mensen ligt en dat je best verstandig kiest welke gevechten je aangaat. Over IJslandse vrouwen zijn er twee zaken die je moet weten. Ten eerste zijn ze gemiddeld hoger opgeleid dan onze mannen en ten

tweede vormen ze een eenheid in de strijd tegen de loonkloof. We spreken ons er hardop over uit en we steunen elkaar. Het is dus inderdaad zo dat IJsland een goede plek is om een vrouw te zijn. We worden ook beïnvloed door andere feministen over heel de wereld. We horen en zien waar vrouwen in andere landen voor vechten en dat inspireert ons om de strijd voort te zetten. #metoo heeft een enorme impact gehad op de maatschappij in IJsland de afgelopen maanden met vrouwen van alle lagen van de samenleving die naar voren zijn getreden met hun verhaal. Dat heeft de discussie over gendergelijkheid nieuw leven ingeblazen en dan vooral over de preventieve werking van die gelijkheid als het gaat over huishoudelijk geweld.

Jij bent een jonge vrouw die in de jaren '80 en '90 is opgegroeid in IJsland. Ben jij een 'dochter van Vigdís'?

Leuke vraag, vind ik. Als klein meisje groeide ik op in een gezin waarin het werd duidelijk gemaakt wat mijn positie was als meisje. Mijn moeder bleef thuis om voor mij en mijn broers en zussen te zorgen, terwijl mijn vader lange uren klopte in een bouwbedrijf om brood op de plank te hebben.

Vigdís werd verkozen tot president van IJsland in juni 1980 en behield het ambt tot 1996. Er waren mensen die er niet mee opgezet waren dat een vrouw werd verkozen als president. Ik herinner mij dat mijn familie daarbij hoorde. Natuurlijk werd mijn mening over haar gekleurd door die houding thuis en ik had als kind dus geen hoge pet van haar op.

Met ouder te worden drong het tot me door hoe sterk en krachtig ze is. Ik werd trots op vrouwen zoals Vigdís, niet enkel als leider van mijn land, maar ook als vrouw die een bedreiging vormde voor het patriarchaat. Ik kan dus stellen dat ze een gigantische impact had op mijn generatie.

Is er volgens jou nog ruimte voor verbetering in IJsland?

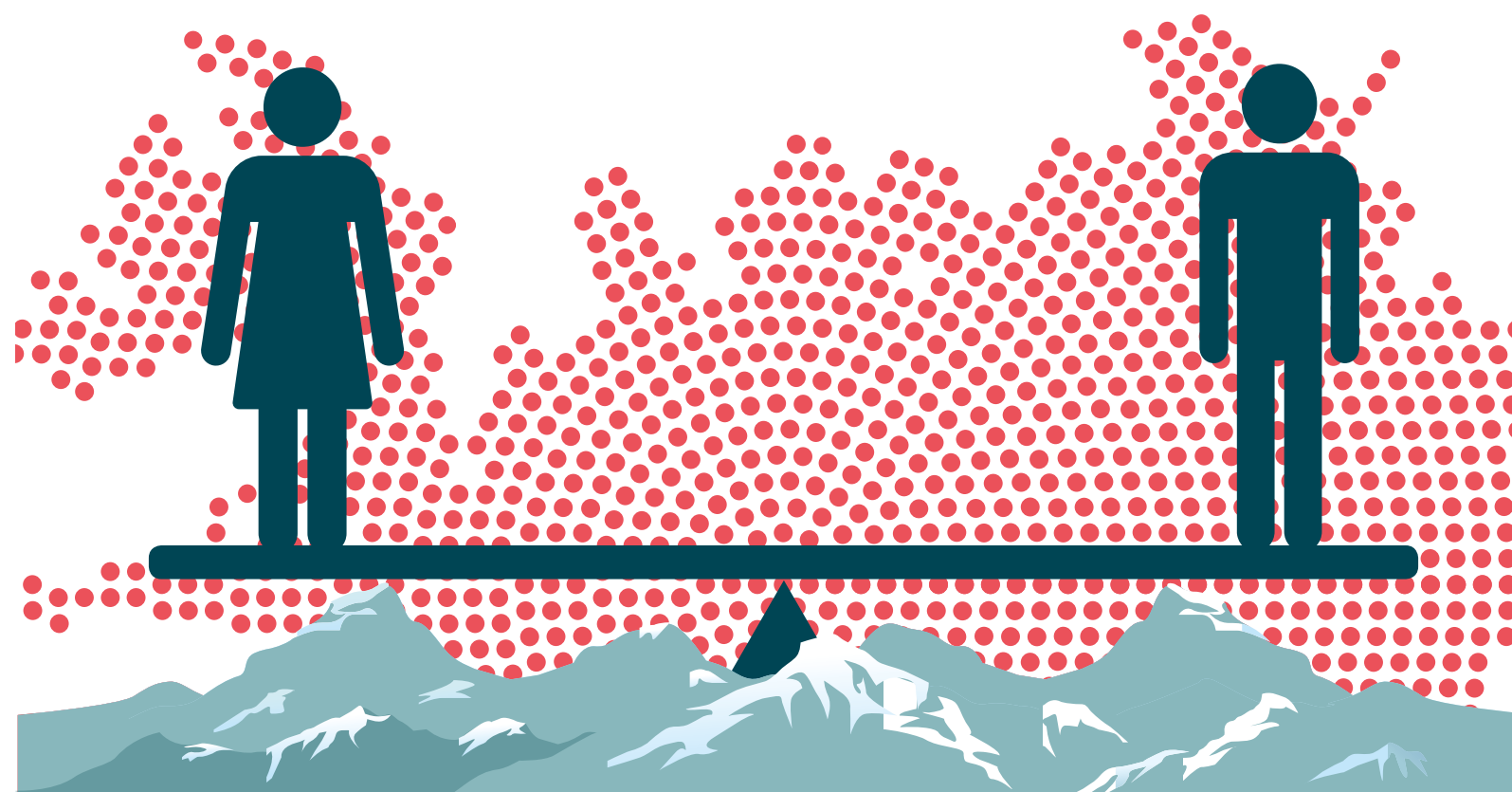
Het gevecht voor gendergelijkheid voelt als een verhaal zonder



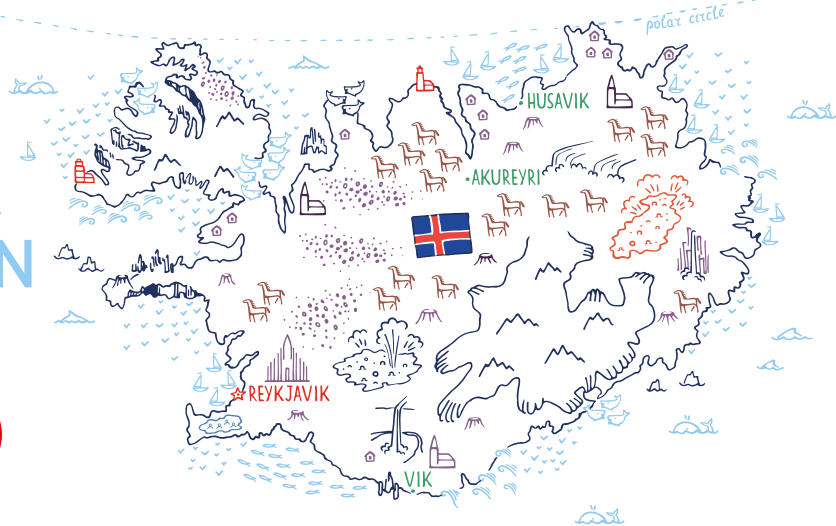
We horen en zien waar vrouwen in andere landen voor vechten en dat inspireert ons om de strijd voort te zetten.

eind wanneer je erin verwickeld bent. Maar elke overwinning biedt hoop en motiveert. Het is een voortdurende strijd en er zijn ook altijd nieuwe gevechten die gestreden moeten worden. Vrouwen worden non-stop veroordeeld als ze voor hun rechten opkomen. Die stemmen weerklinken gelukkig al wat minder luid en mannen beseffen dat ook zij baat hebben bij gendergelijkheid. Er is altijd ruimte voor verbetering, maar hopelijk wordt de strijd snel minder nodig en minder hevig.

Dania Paternini



WAT WE KUNNEN LEREN VAN IJSLAND



Sinds 1 januari 2018 is het in IJsland wettelijk verplicht om vrouwen en mannen die dezelfde functie uitoefenen, evenveel te betalen.

De verplichting geldt voor alle bedrijven en overheidsinstellingen die minstens 25 werknemers in dienst hebben. Als ze niet dezelfde loonschalen toepassen op mannen en vrouwen, dan moeten ze een boete betalen. Na een onafhankelijke audit wordt een certificaat uitgereikt dat bewijst dat aan de verplichting is voldaan. Elke drie jaar wordt het certificaat herzien. IJsland volgt daarmee Zwitserland en de Amerikaanse staat Arizona die al een certificatiesysteem gebruiken. IJsland gaat echter nog een stapje verder door sancties te koppelen aan de verplichting.

IJsland scoort al langer goed op het vlak van gendergelijkheid. Het land stond vorig jaar op de eerste plaats op de jaarlijkse Global Gender Gap Index. Die index meet de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op het vlak van economische participatie, politieke beslissingsmacht, gezondheid en onderwijs. Ter vergelijking: België stond op deze index op de 31e plaats. Toch kent ook IJsland een loonkloof van 14 tot 18 %, wat ongeveer overeenstemt met het Europese gemiddelde van 16 %. De wetgeving werd ingevoerd als reactie op een actie van de vakbonden en vrouwenorganisaties, maar past ook in een breder regeringsplan om de loonkloof weg te werken tegen 2022.

IJsland is echter niet het enige land dat maatregelen neemt om de loonkloof aan te pakken. Ook in andere landen staat de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de politieke agenda. In Duitsland krijgen werknemers sinds 1 juni 2017 inzage in het gemiddelde salaris van werknemers die binnen het bedrijf hetzelfde werk doen. Ondernemingen met meer dan 200 werknemers moeten immers de gegevens over de verloning van hun medewerkers publiceren. Bij te grote verschillen met collega's, kan de werknemer

klacht indienen en een hoger loon vorderen. Ook moeten bedrijven met meer dan 500 werknemers in hun jaarverslag een paragraaf wijden aan de gendergelijkheid en hoe ze daaraan werken. Systemen van controle zijn uitgewerkt om ervoor te zorgen dat bedrijven de wet respecteren.

Ook het Verenigd Koninkrijk heeft sinds april 2017 een wetgeving aangenomen die tot doel heeft om de loonkloof te verminderen. De wet verplicht bedrijven met meer dan 250 werknemers om informatie te verzamelen over de lonen van mannen en vrouwen, het aandeel van mannen en vrouwen in de loonschalen en de uitgekeerde bonus- en pensioenen per man en vrouw. Het gaat om zo'n 9000 bedrijven. De 'Equality and Human Rights Commission' kijkt toe op de naleving van de verplichting.

De nationale initiatieven passen in het kader van de aanbeveling 2014/124/EU van de Europese Commissie van 7 maart 2014 die het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen wil versterken door de transparantie over de verloning te verhogen. Eerder namen ook al Frankrijk en Oostenrijk maatregelen.

Volgens de media zou IJsland het eerste land zijn met een loonkloofwet, maar dat klopt niet. België heeft al sinds 2012 een loonkloofwet, die er net als de IJslandse wet, kwam na acties (de jaarlijkse Equal Pay Day) van de vrouwenorganisaties en de vakbonden. Evenwel bevat de Belgische loonkloofwet geen verplichting om via een onafhankelijke audit een certificaat te behalen. Ook sancties ontbreken. Het gevolg is dat veel bedrijven nalaten om aan hun verplichtingen te voldoen. Op dat vlak zou IJsland ons land wel tot voorbeeld kunnen strekken!

Isabelle Van Hiel

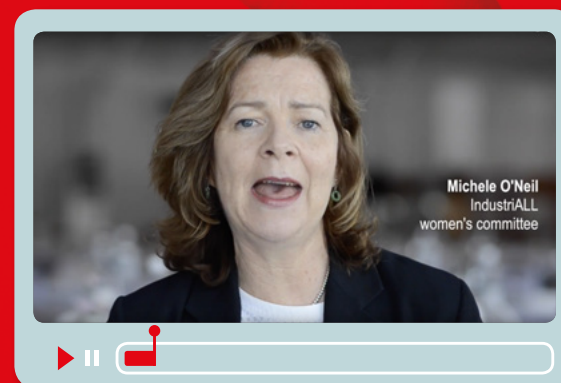
Geïnspireerd om iets aan de loonkloof in je bedrijf te doen, kijk dan bij "En nu Actie"

NIET OP ONZE WERKVLOER, NIET IN ONZE VAKBOND



ELKE VORM VAN GEWELD TEGEN VROUWEN IS ONAANVAARDBAAR!

Geweld heeft een ernstige impact op het leven van werkende vrouwen over heel de wereld, met seksuele intimidatie als de meest aangeklaagde vorm. Geweld tegen vrouwen is een schending van de mensenrechten van vrouwen. Het is een obstakel voor gendergelijkheid. Geweld tegen vrouwen op het werk tast de rechten, de veiligheid, de gezondheid en de waardigheid van de arbeiders aan en is dan ook een kernthema voor de vakbonden.



BEKIJK DE SPOT

ALS VAKBOND VERBINDEN WIJ ONS ERTOE:

- Ons openlijk uit te spreken tegen alle vormen van geweld en intimidatie tegen vrouwen en alle gedragingen en daden te veroordelen die seksisme en geweld bestendigen.
- Het thema als een prioriteit aan te pakken in onze vakbond en de nodige middelen toe te kennen voor activiteiten gericht op het voorkomen en bestrijden van deze schending van vrouwenrechten.
- In onze vakbond een cultuur van respect voor vrouwen aan te moedigen door de bewustmaking van onze leden, medewerkers en functionarissen te stimuleren en door vorming te verstrekken over het belang om geweld en intimidatie op de werkvloer en in onze vakbond uit te roeien.
- Onze leden aan te moedigen zich actief te verzetten tegen geweld en intimidatie tegen vrouwen, vooral op hun eigen werkplaats.
- Campagnes te organiseren gericht op het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen.
- Te eisen dat de regeringen wetten uitvaardigen om vrouwen te beschermen tegen geweld en toezien op de naleving van deze wetten.
- Te eisen dat werkgevers een beleid ontwikkelen tegen alle vormen van geweld en intimidatie op het werk en dat ze hun werknemers doen beseffen welke verwoestende impact geweld tegen vrouwen heeft en hoe belangrijk het is om dit uit te roeien.
- Te eisen dat werkgevers concrete gedragslijnen en procedures ontwikkelen om in hun eigen vestigingen en toeleveringsketens alle vormen van geweld tegen vrouwen te voorkomen en te bestrijden en veilige mechanismes in te stellen waarop vrouwen kunnen terugvallen wanneer ze worden aangerand of aangevallen op het werk.
- Eisen voor het uitroeien van geweld en intimidatie tegen vrouwen in onze collectieve arbeidsonderhandelingen op te nemen.

DOWNLOAD
HIER DE AFFICHE





**INTERVIEW MET MARIJKE WEEWAUTERS VAN
HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN**

**“DE VAKBONDEN MOETEN
DE WERKGEVERS ZOVER KRIJGEN
DAT ZE EEN BELEID UITWERKEN
VOOR SLACHTOFFERS VAN
PARTNERGEWELD”**

Lange tijd werd partnergeweld beschouwd als een privéaangelegenheid. Ongewenst seksueel geweld op het werk werd dan weer geminimaliseerd of gerelativeerd. Met het Europese Verdrag van Istanbul dat ons land onlangs bekrachtigde en de recente #metoo-perikelen komt daar verandering in. Hoe wijdverbreid is partnergeweld? Zijn de gevolgen voelbaar op de werkvloer? En hebben wij als vakbond een rol te spelen in deze maatschappelijke kwestie? Lees de onderbouwde inzichten van Marijke Weewauters, diensthoofd van het federaal steunpunt voor gendergeweld en adviseur voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voerde in 2017 een enquête naar de impact van partnergeweld op de werksituatie. Waarom was die enquête nodig?

Ons land heeft in 2016 het Verdrag van Istanbul geratificeerd en dat legt ons verplichtingen op rond alles wat geweld jegens vrouwen betreft. Er stond onder andere in dat werkgevers een rol spelen bij gendergerelateerd geweld. En eerlijk gezegd: in Europa vonden wij nergens het verband terug dus gendergeweld thuis en het werk. Toen bezocht ik toevallig een internationale conferentie waar die link op een bepaald moment door Canada en Australië wel werd gelegd, aangezien die landen onderzoek hadden gedaan naar de thematiek. Met hun onderzoeksresultaten, die erop neerkwamen dat zowel vakbonden als werkgevers een rol te spelen hadden in de materie, ben ik effectief naar kabinet-Peeters getrokken. Daar zeiden ze: “Heel interessant en we willen daar iets aan doen, maar we hebben Belgische data nodig.” Toen heb ik contact opgenomen met de Canadese onderzoekers die het eerste onderzoek hadden verricht en zij waren bereid om het onderzoek ook in België uit te voeren. Gratis en voor niks. En wij zijn daar meteen op gesprongen natuurlijk.

Hoe was de respons en wat waren de belangrijkste resultaten?

De online enquête werd verspreid met de hulp van de vakbonden, werkgevers en heel veel andere stakeholders. De enquête heeft zes weken online gestaan en er waren

meer dan 3000 antwoorden, waarvan 2000 wetenschappelijk valabel. Dan zijn we met die conclusies van start gegaan. En die waren eigenlijk schokkend. 28 % van de respondenten gaf aan ooit slachtoffer te zijn geweest van partnergeweld. Voor de duidelijkheid: 1 op 3 respondenten was dus ooit blootgesteld aan partnergeweld. 8,2 % gaf aan vorig jaar nog slachtoffer te zijn geweest. Dan geeft bijna 73 % toe: het partnergeweld heeft heel veel invloed op mijn werk. Ook op de algemene vraag of partnergeweld gelinkt is met het werk, dan zei bijna 100 % ja. Dat was dan ook een bevestiging van ons vermoeden.

**8,2 % gaf aan
vorig jaar nog
slachtoffer te
zijn geweest van
partnergeweld**

Over welke invloed op het werk spreken we dan? Een groot probleem is absentisme. Bijna 41 % zegt: ik blijf thuis van het werk als gevolg van het partnergeweld. Niet alleen omwille van vermoeidheid, depressieve gevoelens of fysieke kwetsuren, maar ook omdat de partner fysiek belet dat het slachtoffer naar het werk gaat. De sleutels worden weggestoken, er wordt iets gedaan met de kinderen, de auto wordt onbeschik-

baar gemaakt, ... Er waren ook getuigenissen, waarvan één getuige verklaarde dat haar partner haar naar het werk had gebracht, maar haar vervolgens zodanig toetakelde in de wagen op de parking van het werk dat ze niet meer kon werken.

Van de slachtoffers van partnergeweld is het maar een kleine minderheid die durft te melden aan de werkgever dat ze slachtoffer zijn van partnergeweld én dat ze er last van ondervinden op het werk. Ik noem dat de witte raven. Wel, 7,2 % van die groep zijn ontslagen, net omdat ze hebben gemeld dat ze slachtoffer zijn van partnergeweld. 12,6 % van de slachtoffers van partnergeweld die het meldt aan de werkgever is daarna gediscrimineerd op het werk. Dat zijn ook zware cijfers natuurlijk. Dat zijn mensen die uiteindelijk geen kant meer uit kunnen, ten einde raad het gesprek aangaan met de werkgever en in de steek worden gelaten. Voor mij zijn dat de mensen die morgen vermoord worden bij wijze van spreken. Werk is een belangrijke issue voor die mensen. Door te gaan werken houdt hun normale sociale leven enigszins stand.

Een heel straf en confronterend cijfer was dat 58 % van de slachtoffers van partnergeweld zegt dat het geweld doorgaat op het werk. De partner stalkt de partner verder op het werk, maar stalkt ook de collega's op het werk of komt fysiek geweld plegen op het werk. Op het kabinet-Peeters hoorden we dat er al een wetgeving bestaat die hier rond soelaas kan bieden: de werkgever is verantwoordelijk voor de bescherming van de werknemers op het werk. Als er iemand van buitenuit geweld komt plegen, moet de werkgever zijn mensen beschermen.

Bijna 30 % van de collega's zegt: ik heb last van mijn collega die slachtoffer is van partnergeweld. Omdat zij zelf lastiggevallen worden door die partner of omdat zij zien dat er een collega slachtoffer is en ze weten niet hoe ermee om te gaan... Uiteindelijk heeft partnergeweld dus heel wat gevolgen voor het werk.

VERDRAG VAN ISTANBUL

Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, werd op 11 mei 2011 door de Raad van Europa in Istanbul ondertekend. Vandaar de naam 'Verdrag van Istanbul'. De Conventie (= Verdrag) van Istanbul trad in werking op 1 juli 2016, na de ratificering op 14 maart 2016 door België.



Werd er ook gevraagd naar de ervaring van de slachtoffers met de vakbond rond de problematiek?

We hebben inderdaad ook gevraagd aan slachtoffers of ze met hun probleem naar de vakbond zijn gestapt. De meesten durven niet. En als ze wel naar de vakbonden zijn gegaan, zijn ze niet altijd positief behandeld door de vakbonden momenteel. 55 % zegt: ik ben naar de vakbond gestapt maar ze wisten niet wat ze ermee moesten doen. 44 % zegt dat de vakbonden ervan overtuigd waren dat ze er niets aan konden doen. 20 % zegt zelden een positieve reactie van de vakbonden te hebben gekregen. 11 % zegt: ik heb een ronduit negatieve reactie gekregen. Ik verwijt dat de vakbonden niet, want die werden daar eigenlijk tot op heden niet mee geconfronteerd. De deskundigheid mankeerde. Maar het feit dat ze negatief reageerden, is natuurlijk moeilijk voor de slachtoffers.

Wat wensen de slachtoffers dan? Zij willen gewoon op het werk met iemand kunnen praten in vertrouwen. Ook een vakbondsman of -vrouw kan die vertrouwenspersoon zijn. Volgens het kabinet-Peeters kan ons land hier meteen mee aan de slag, aangezien wij hier al wetgeving hebben rond vertrouwenspersonen. We hebben de vertrouwenspersoon rond welzijn op het werk, er zijn de vakbonden, de arbeidsgeheer, soms ook bedrijfspsycholoog. We hebben in België genoeg structuren om dit aan te bieden.

Wat kan de vakbond concreet doen voor slachtoffers van partnergeweld?

De rol van vertrouwenspersoon kan een vakbondsman of -vrouw natuurlijk heel concreet opnemen. Ook belangrijk is dat zij in het kader van het sociaal overleg trachten om zoveel mogelijk werkgevers ervan te overtuigen om een actieplan op te zetten. Wij vinden namelijk dat de werkgever er ook 100 % moet achter

De rol van vertrouwenspersoon kan een vakbondsman of -vrouw natuurlijk heel concreet opnemen.

staan, als de vertrouwenspersoon aanspreekpunt wordt bij partnergeweld. Als vertrouwenspersoon heb je dat mandaat nodig om te kunnen zeggen tegen het slachtoffer: "Kom, ga nu maar naar huis om te bekomen en doe dit of dat." Als er geen beleid rond de problematiek bestaat, staan zij ook geblokkeerd. Dus de werkgever moet wel uitdrukkelijk zeggen: bent u slachtoffer, dan heeft u het recht om naar de vertrouwenspersoon te gaan. De vakbonden moeten de werkgevers er dus van overtuigen dat

zo'n beleid nodig is. Zeker in de aanloop naar de onderhandelingen in Genève voor een nieuwe IAO-conventie. In het ontwerpakkoord wordt momenteel vermeld dat er een link is tussen huiselijk geweld en de werksituatie. Het is belangrijk dat dat erin blijft staan. Het is ook in het voordeel van de werkgevers hé. Want we hebben de kost laten berekenen van een nulbeleid rond partnergeweld. Dat kwam neer op 2,88 miljoen euro verlies. Dus werkgevers: maak gewoon dat je slachtoffer ergens terecht kan, informeer je vertrouwenspersonen en je gaat er zelf voordeel uithalen. Maak dat werknemers durven aankloppen voor steun. Dat is heel belangrijk. Partnergeweld is niet louter een privéaangelegenheid want het heeft gevolgen voor iedereen. Bekijk die mensen niet als slachtoffer, maar als werknemers die toevallig een probleem hebben. Als sterke, goede mensen met een probleem dat we kunnen oplossen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen coördineert de nationale actieplannen tegen geweld. Hoe past partnergeweld en de link met werk hierin?

De nationale actieplannen zijn een vertaling van de Conventie van Istanbul met de drie acties die we ondernemen rond het topic. Concreet is dat ten eerste onderzoek verrichten naar het thema. Dat is gebeurd met de enquête. Ten tweede moet er bekeken worden welke rol er te spelen is voor

werkgevers en vakbonden. Hierrond loopt nu een Europees project om brochures te maken voor de werkgevers. De derde actie gaat erom de werknemers te informeren over de problematiek, maar die moet nog worden uitgewerkt.

Kan een slachtoffer van partnergeweld vandaag terecht bij het IGVM om bijvoorbeeld juridische stappen te zetten?

Nee, maar dat is ook niet echt hun vraag. Slachtoffers zeggen bovendien zelden iets. Ze durven en kunnen dat niet. Als ze al iets zeggen, willen ze kunnen vertellen zonder dat er meteen actie wordt ondernomen. Daarom willen zij een vertrouwenspersoon. Wij raden hen aan om te praten met een vertrouwenspersoon die in de eerste plaats zal dienstdoen als klankbord. De vertrouwenspersoon speelt de belangrijkste rol. Nu stel dat een persoon aan de werkgever meldt dat hij of zij slachtoffer is van partnergeweld en net om die reden ontslagen of gediscrimineerd wordt. Wel in dat geval hebben wij als Instituut de rechtspositie

om naar de arbeidsrechtbank te stappen op basis van discriminatie in naam van het slachtoffer.

Wat is je visie op de problematiek van gendergerelateerd geweld op het werk, of ongewenst seksueel gedrag?

Initieel werd ongewenst seksueel gedrag als een vrouwenprobleem beschouwd in jaren tachtig in België. Dat was trouwens mijn eerste job. Later zijn we dat probleem eindeloos beginnen omvormen waardoor het terecht is gekomen in de welzijnwetgeving. Het zou nu dus geen vrouwenprobleem meer zijn, maar welzijnsissue dat een plekje heeft gekregen tussen de pesterijen en ander geweld op het werk. Dat is een negatieve evolutie, want we zijn het discriminatie-aspect kwijt. Vrouwen zijn en blijven nog altijd de grootste slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag. Dat gedrag is dus gendergerelateerd en discriminatoir van aard. Die factor is compleet kwijtgeraakt. In het buitenland wordt ons land daar

trouwens fors op bekritiseerd. De meeste bedrijven weten nu dat er meer campagne nodig is rond de kwestie en dat het nog steeds een kwestie is van discriminatie. Daardoor kwamen er ook veel minder klachten binnen. Slachtoffers herkenden zich niet meer in de beschrijving van het probleem.

ABVV-Metaal zet bij de komende sectoronderhandelingen fors in antidiscriminatie-cao's in al de sectoren van de metaal. Een stap in de goede richting volgens jou?

Ja zeker, dat zal zijn vruchten afwerpen en is helemaal in lijn met de nieuwe IAO-conventie. De link met discriminatie mag zeker gelegd worden. Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag zijn niet hetzelfde.

Wees ervan overtuigd: gendergerelateerd geweld op het werk en thuis maakt heel veel slachtoffers. We horen vaak dat die slachtoffers onzichtbaar zijn en dat er wordt overdreven. Maar dat klopt niet. Slachtoffers van dergelijk geweld spreken daar niet over. Maak alles in het bedrijf laagdrempelig en bespreekbaar, zodat slachtoffers het probleem durven aankaarten. Maak het zo simpel en duidelijk mogelijk. Je hoeft niet-vijf keer per jaar met een blauw oog op het werk te verschijnen om serieus te worden genomen. Je hoeft niet verkracht te worden om slachtoffer te zijn. Zelfs de kleine zaken die jarenlang aanslepen zijn dodelijk. Kijk rondom je en wees er voor die mensen.



ABVV-METAAL ZET GRENS- OVERSCHRIJDEND GEDRAG OP SECTORALE AGENDA



Grensoverschrijdend gedrag blijft een probleem op de werkvloer. In juli 2018 publiceerde de *Stichting Innovatie & Arbeid* van de SERV een rapport over grensoverschrijdend gedrag op het werk in Vlaanderen. Uit de meting die in 2016 bij 12.000 werknemers werd uitgevoerd, bleek dat ongeveer één op de vijf (21,6 %) van de Vlaamse werknemers in de loop van het jaar geconfronteerd werd met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Het gaat daarbij om intimidatie of bedreiging, pestgedrag, lichamelijk geweld of ongewenst seksueel gedrag. De cijfers liggen in de lijn van de vorige meting uit 2013. De studie geeft ook cijfers voor de metaal. In onze sector zou zo'n 14,7 % van de werknemers grensoverschrijdend gedrag ervaren. Dat is minder dan het Vlaamse gemiddelde, maar nog steeds een vrij hoog cijfer.

Jongere werknemers worden wel vaker geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag.

Andere onderzoeken geven aan dat het aantal slachtoffers van grensoverschrijdend geweld op de werkvloer mogelijk nog hoger ligt. Volgens cijfers van Mensura zou 34 % van de werknemers in 2017 één of meerdere keren te maken gekregen met pesten, discriminatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag of agressie op de werkvloer. De externe preventiedienst

ondervroeg meer dan 10.000 personen over psychosociale factoren op het werk, waaronder het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

Agressie, fysiek of verbaal, komt het meest voor: een kwart van de ondervraagden zou hier het voorbije jaar mee geconfronteerd zijn. Daarna volgen pesten en discriminatie (13 %). Twee procent kreeg af te rekenen met seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Vrouwen worden vaker het slachtoffer van ongewenst gedrag dan mannen: 37 % van de ondervraagde vrouwen kreeg daar minstens één keer mee te maken, tegenover 32 % van de mannen. Werknemers jonger dan 25 jaar ondervinden het minst ongewenst gedrag op hun werk: 27 % kreeg het voorbije jaar te maken met één of meerdere

vormen van grensoverschrijdend gedrag, tegenover 38 % in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar.

Jongere werknemers worden wel vaker geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag, blijkt uit onderzoek van HR-dienstverlener Securex bij 1500 werknemers. Volgens de studie zou 5 % van de werknemers worden geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag. Vooral werknemers jonger dan 25 jaar worden slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag op het werk (14 %). Vrouwen onder de 30 worden vaker slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag (12 %) dan mannen (9 %).

Ook in de familiale sfeer kunnen werknemers worden geconfronteerd met geweld. In een studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bij 2.000 personen gaf 41,5 % van de respondenten aan dat zij slachtoffer waren van verbaal geweld, 22 % van intimidaties, en 15 % van fysieke agressie. Vooral vrouwen zijn slachtoffer van seksueel geweld. Het gaat om 5,6 % van de vrouwen tegenover 0,8 % van de mannen. 12,5 % van de respondenten verklaarde dat zij gedurende de laatste 12 maanden minstens één keer het slachtoffer werden van een gewelddadige handeling door hun (ex-) partner: 14,9 % van de vrouwen en 10,5 % van de mannen. In 11 % van de gevallen ging het

Werknemers die worden geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag, zijn ook vaker ziek.

om psychologisch of verbaal geweld. 1,3 % ervaart fysiek geweld in de partnerrelatie. De cijfers over geweld binnen de familiale sfeer liggen in dezelfde lijn.

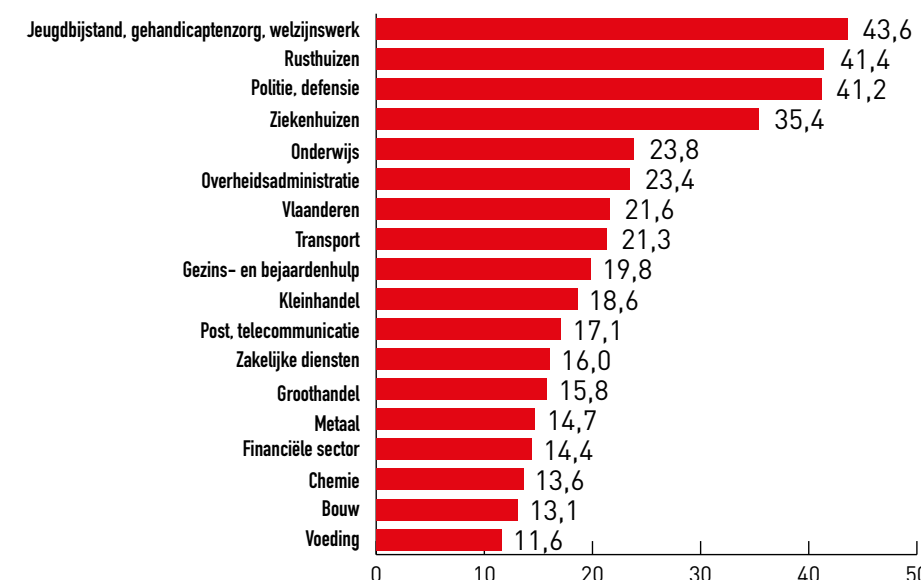
Opmerkelijk is dat slechts een minderheid van de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag dit gedrag signaleert. Slechts 3,3 % van de slachtoffers van huiselijk geweld doet aangifte bij de politie. Minder dan een op honderd werknemers die zich slachtoffer voelen van grensoverschrijdend geweld op het werk, dient een verzoek in bij zijn externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Maar 13 % van de verzoeken bij een externe dienst is of leidt tot een formeel verzoek. In veel gevallen is het grensoverschrijdend gedrag of huiselijk geweld dus niet zichtbaar.

De negatieve invloed op het welzijn en de gezondheid van de werknemers is echter wel duidelijk zichtbaar. Meer dan de helft van de gepeste werknemers kampt met werkstressklachten; een derde vertoont motivatieproblemen. Werknemers die

worden geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag, zijn ook vaker ziek en kijken meer uit naar ander werk. Ook de slachtoffers van huiselijk geweld ervaren ernstige gevolgen. Hun gezondheid is minder goed dan die van de andere respondenten; ze kampen bijvoorbeeld met slaapproblemen, angst en stress, of nemen hun toevlucht tot medicatie of drugs. Het huiselijk geweld beïnvloedt ook de werksituatie, doordat de betrokken werknemers vaker afwezig zullen zijn of minder productief. Huiselijk geweld is dus een probleem dat de werkgevers, ook die van onze sectoren, aangaat.

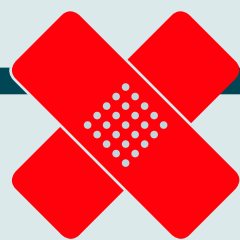
Daarom plaatst ABVV-Metaal grensoverschrijdend gedrag op het werk en huiselijk geweld op de agenda van de sectorale onderhandelingen. We geven daarmee gevolg aan ons congres en de voorstellen van onze Gendercommissie, evenals de oproep gelanceerd door Furia op de Nationale Vrouwendag. Het is onze bedoeling om te komen tot een sectoraal kader voor grensoverschrijdend gedrag op het werk dat de werkgevers van onze sectoren aanmoedigt om een proactief beleid te voeren. Daarbij moet ook aandacht worden gegeven aan maatregelen om slachtoffers van huiselijk geweld te ondersteunen, zoals de mogelijkheid om een beroep te doen op de vertrouwenspersoon, een wijziging van het uurrooster te vragen of enkele dagen afwezig te zijn.

Grensoverschrijdend gedrag naar sector in 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaams Werkbaarheidsmonitor Werknemers





PARTNERGEWELD GENOEG IS GENOEG

IN GESPREK MET... STIENE BILLEN

Ook onze prestatie maatschappij legt de lat hoog. Allemaal zijn we er in meer of mindere mate gevoelig aan. We zijn bang om beoordeeld te worden, om onvoldoende 'likes' te krijgen op facebook. We zijn bang dat we niet perfect zijn. Angst grijpt overal om zich heen.

Nergens beter dan thuis?

Gelukkig is er een plek waar we de deur achter ons dicht kunnen trekken, waar we kunnen wegzakken in ons eigen coconnetje en ons kunnen laven aan het vertrouwde. Thuis kunnen we de stress van buitenaf kanaliseren.

Maar wat als je zelfs daar bang bent omdat je relatie gewelddadig is? De cijfers liegen er niet om. Ieder jaar wordt in België een op zeven vrouwen slachtoffer van partnergeweld. Wereldwijd spreken we jaarlijks over een op vijf vrouwen. Als je kijkt naar de volledige levensloop zien we dat een op drie van alle vrouwen er tijdens haar leven mee te maken krijgt*.

Angststoornissen, depressies en verslavingen zijn slechts enkele van de gevolgen. In de meest extreme gevallen zijn ze fataal en leidt het geweld uiteindelijk tot moord.

Intrafamiliaal geweld, geweld binnen de familie, creëert een spiraal van geweld. De

'Waar ben je bang van?' Trek met deze vraag de straat op en je krijgt de meest uiteenlopende, soms banale antwoorden. Van spinnen, vlieggreizen tot openbare toiletten. Maatschappelijk er is meer aan de hand. Angst verdeelt mensen. Vandaag zijn we met zijn allen bang van veel verschillende dingen. Van vluchtelingen, terroristische aanslagen, van fascisme, vrouwenhaat enzovoort.



vrouw wordt geslagen door haar man of omgekeerd, kinderen door hun ouders en vervolgens slaat het kind de klasgenootjes. En zoveel jaar later herhaalt de cyclus zich.

Partnergeweld heeft ook een economisch prijskaartje, het brengt medische en

juridische kosten met zich mee. En ook al valt intrafamiliaal geweld in strikte vorm niet onder werksfeer, het kan wel een grote impact hebben op het werk omwille van verlies van productiviteit en verminderde arbeidsparticipatie.

Zuid-Afrika

Ik ontdekte de waarheid over partnergeweld in Stellenbosch, een plattelandstadje in de Westkaap van Zuid-Afrika. Daar versterkt Women on Farms Project (WFP) de vrouwen die veelal werken op de wijngaarden om zelfverzekerd en met kennis van zaken hun rechten op te nemen. En dat is nodig. In Zuid-Afrika worden vijf keer meer moorden gepleegd op vrouwen omdat ze vrouw zijn (femicide) dan elders in de wereld. Geweld is voor hen een dagelijkse realiteit. Op het werk, in de gemeenschap en ook thuis.

Mijn hoogtepunt waren de 16 days of activism, dat zijn de dagen tussen de internationale dag tegen geweld op vrouwen en meisjes (25 november) en de internationale dag voor mensenrechten (10 december). De dagen waarop WFP nog meer dan anders aandacht eist voor het probleem dat families en gemeenschappen ontwricht. Het probleem dat geweld heet.

Op een ochtend vertrok ik met een collega vroeg richting Worcester, een stadje op

een uurtje rijden van Stellenbosch. We arriveerden aan een grote hangar en zagen groepjes vrouwen en kinderen lopen met allemaal dezelfde paarse bedrukte t-shirt. Op de t-shirts de boodschap: "Violence against women and children is a crime! Enough is enough!".

Binnen werd ik overweldigd. Meer dan 300 vrouwen van alle leeftijden en enkele jonge mannen met precies dezelfde t-shirt waren die zondag samengekomen en vulden de ruimte.

Die voormiddag gebeurde er veel. Een poëzie-optreden over femicide greep iedereen naar de keel. Doorlopend was er de mogelijkheid om een hiv- en SOA-test te laten uitvoeren. Er werd een toneelstuk opgevoerd over partnergeweld. Elke vrij- en geweldscene werd onthaald met gejoeld en getier. Mensen gingen staan om beter te kunnen zien, paktten elkaar vast en gaven high fives. Aan animo geen gebrek.

Daarna kwam een politievrouw op het podium. Veel vrouwen namen het woord en gaven openlijk kritiek op de politie die te weinig en te laat optreedt bij meldingen van geweldsituaties. De spanning werd zo op de spits gedreven dat de politievrouw uiteindelijk haar persoonlijke telefoonnummer doorgaf. Er volgde een debat met een provinciaal vertegenwoordigster en opnieuw gaven de vrouwen haar lik op stuk. Er gebeurt te weinig om geweld te voorkomen. En als het gebeurt moet de situatie beter aangepakt worden en moeten de daders op gepaste manier gestraft worden.

Overmand door emoties

Ik kon die dag verschillende vrouwen spreken. Ze vertelden over hun leven en hun ervaringen met partnergeweld. Wat het met hen doet, wat het met hen heeft gedaan en hoe ze er nu mee omgaan. Schrijnende verhalen die er soms slechts met horten en stoten uitkwamen.

Het werd me duidelijk dat partnergeweld zo vaak onder de radar blijft, net omdat het in de privésfeer gebeurt. Slachtoffers blijven er lang alleen mee zitten. Mensen die het



In 49 landen bestaat er geen wetgeving die slachtoffers beschermt tegen partnergeweld, en worden daders niet bestraft.

meemaken schamen zich of zitten danig verstrikt in scheve machtsverhoudingen. Er spelen belangen mee als levensonderhoud, een woonst of kinderen die ze niet op het spel willen zetten.

"Maar het is onze plicht om erover te spreken en de ketting van geweld te breken!", vertrouwde één van de vrouwen ons toe.

Toen tijdens de samenkomst een jong meisje het liedje 'Beautiful' van Christina Aguilera zong, begonnen mijn tranen al op te wellen. Als we bij het afsluitende zangmoment allemaal een kaarsje kregen en samen 'Heal the World' van Michael Jackson inzetten was er geen houden meer aan. De tranen stroomden ongecontroleerd over mijn wangen.

Buiten stonden intussen verschillende minibuses klaar om alle deelnemers naar het stadscentrum te voeren. Samen met de vrouwen en jongeren en met zelfgemaakte slogans stapte ik door de straten van Worcester. Al dansend en onder luid gezang gingen we tot aan het politiekantoor waar we onze boodschap voor de laatste keer kracht bijzetten.

De angst voorbij

Bijna een jaar later nestelen de actieliedjes zich bij momenten nog altijd in mijn hoofd.

Ze zijn blijven plakken, net als de herinneringen. Ik zal de jongeren en vrouwen van Women on Farms Project nooit vergeten.

Zij zijn al lang niet meer beschaamd of bang. Dat stadium zijn ze voorbij. Ze deinzen niet meer terug. Ze pikken het niet langer en zeggen luid en duidelijk dat het genoeg geweest is. Al zijn ze arm en niet lang naar school gegaan. Bij Women on Farms Project leerden ze hun stem te gebruiken en zo verwierven ze macht.

Die zondagvoormiddag bewijst dat partnergeweld niet per se in de privésfeer moet blijven hangen. Alleen door samen te komen en erover te spreken. Door een veilige baken te vormen en solidair te zijn met elkaar. Alleen zo kunnen we de angst overwinnen en partnergeweld uitbannen. Als slachtoffers weten dat ze niet alleen zijn.

Op straat komen tegen partnergeweld is mogelijk en nodig! In 49 landen bestaat er geen wetgeving die slachtoffers beschermt tegen partnergeweld, en worden daders niet bestraft. In 37 landen worden verkrachters vrijgesproken als ze getrouwd zijn met het slachtoffer. In vele landen zoals Zuid-Afrika bestaat er wel goede wetgeving, maar laat de implementatie te wensen over. En overal rust er een taboe op, ook bij ons.

Vrouwenorganisaties zoals Women on Farms Project effenen het pad voor de strijd tegen partnergeweld. Laten we dus met zijn allen het voorbeeld van de vrouwen van WFP volgen. Genoeg is genoeg!

Stiene Billen
Medewerker
FOS



Samen met organisaties zij-kant en Zijn voert FOS campagne over partnergeweld. Meer info, tips en verhalen op campagnepagina.horenzienenpraten.be

*Mannen worden ook slachtoffer van partnergeweld en ook in homoseksuele en lesbische relaties komt het voor. Dit wordt veel minder onderzocht en er zijn geen internationale cijfers over.



TIJD VOOR SECTOR- SPECIFIEKE #METOO- CAO'S

IN GESPREK MET... MEREL TERLIEN & IRIS VERSCHAEVE.

Goede functieclassificaties zijn een belangrijk en fundamenteel instrument in de strijd voor een rechtvaardige verloning. De voorbije 15 jaar lag de focus van het beleid om de genderloonkloof aan te pakken voornamelijk op het genderneutraal maken van de functieclassificaties. Het kwam erop neer dat deze niet langer een verborgen benadeling van vrouwen zouden bevatten.

#MeToo toont dat structurele ongelijkheid tussen vrouwen en mannen nog altijd bestaat. En een structureel probleem vraagt structurele maatregelen. Het kan niet de bedoeling zijn dat de aanpak zich beperkt tot het straffen of shamen van de enkele daders van wie de wandaden publiek werden, terwijl op tal van andere plaatsen daders hun gang blijven gaan.

Never waste a good crisis

De vele getuigenissen op internet zeggen iets over de tekortkomingen van bestaande procedures en regelgeving. Al te vaak is er angst om een collega, zeker een meerdere, aan te klagen. Angst om niet geloofd te worden, angst om aan het kortste eind te trekken... En terecht, recent werd nog duidelijk dat **30% van de werknemers die grensoverschrijdend gedrag op het werk aanklagen hun job verliezen**. Willen we hier verandering in brengen, dan is er op verschillende niveaus werk aan de winkel. Een greep uit de maatregelen die

Furia voorstelt op de nationale vrouwendag, zondag 11 november. Ten eerste is er dringend nood aan **campagnes die een breed publiek sensibiliseren**. Naar het voorbeeld van Sex-collega = ex-collega, een initiatief dat staatssecretaris Miet Smet al in 1986 nam. Zo'n campagnes zijn cruciaal om het probleem te duiden en nog meer bespreekbaar te maken, om slachtoffers het vertrouwen te geven om problemen te melden en om hun te vertellen dat ze niet alleen zijn en hulp kunnen krijgen.

Ten tweede moet er werk worden gemaakt van **betere procedures**. De huidige welzijnswet bepaalt een algemeen kader voor de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag met onder meer preventieadviseurs psychosociaal welzijn, vertrouwenspersonen en een klachtenprocedure. Furia pleit ervoor om dit kader te verfijnen **via sectorspecifieke #MeToo-cao's**.

Zo'n cao moet werkgevers ertoe aanzetten om verder te gaan dan het huidige wettelijk kader en een pro-actief beleid op te zetten. Op maat van hun sector. Bijvoorbeeld door werkgevers werk te laten maken van herhaalde informatiecampagnes op de werkvloer die ook vertellen wat je als getuige kan doen. Een duidelijke gedragscode die ingeschreven wordt in het arbeidsreglement expliciteert basisprincipes zoals non-discriminatie, zero-tolerance ten aanzien van seksisme, racisme en trans- en homofobie en een positieve omgang met diversiteit. Die code moet gelden voor iedereen, top inclusief. En op niet-naleving moeten sancties staan. Voorts is de opleiding van vertrouwenspersonen vandaag te beperkt. Werkgevers zouden kunnen investeren in een sterkere opleiding aangepast aan de sector. Al deze maatregelen komen een positief werkklimaat alleen maar ten goede.

De kracht van #MeToo schuilt in haar collectiviteit, in het samen delen en aan de alarmbel hangen. Die ervaringsdeskundigheid aanboren kan ook vooraf. Waarom geen verkennende wandelingen op het werk organiseren waarbij werknemers en werknemers risicomomenten en omgevingen in kaart brengen? Tegelijk kan hun gevraagd worden hoe die risico's weggewerkt kunnen. Op die manier krijgt een preventief beleid vanop de werkvloer zelf gestalte.

Externe preventiediensten houden gegevens bij over klachten, maar er bestaat geen centrale registratie. We hebben daardoor geen precies idee over de cijfers, noch over welk grensoverschrijdend gedrag de klachten gaan en hoe ze opgevolgd worden. Nochtans zou dat het makkelijker maken om een gericht beleid uit te werken. Dat is een rol die bij uitstek past bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Deze instelling coördineert de 5-jaarlijkse interfederaal actieplannen tegen geweld. Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk moet daar voortaan een vast onderdeel van zijn.

Vandaag kan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geen stappen zetten in zaken van seksueel grensoverschrij-

dend gedrag op het werk. Nochtans kan dit nodig zijn wanneer bijvoorbeeld de dader de werkgever of een leidinggevende is en/of de werkgever te laks optreedt. Een oproep dus aan onze parlementsleden om de rechtspositie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uit te breiden. Maar de wetgever kan nog meer doen. Racistische mediamisdrijven komen voor de correctie-rechter. Dat geldt niet voor seksistische mediamisdrijven. Die komen in principe voor Assisen, iets wat in de praktijk nooit gebeurt. Bovendien maakt de correctionalisering van seksistische haatspraak de aanpak van meervoudige hate speech mogelijk op basis van racisme én seksisme.

En eigenlijk moeten we nog een pak ambitieuzer zijn. #MeToo wortelt in de structurele sekseongelijkheid. De voedingsbodem voor dit wijdverbreide seksueel grensoverschrijdend gedrag is sekseongelijkheid, die zich ook vertaalt in de norm van heteroseksualiteit. Mispunt van het geweld zijn vrouwen en al wie niet aan die (witte) heteronorm beantwoordt. Die ongelijkheid wegwerken, betekent ook het versterken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, inzetten op mediawijsheid, kinderen en jongeren een degelijke seksuele opvoeding geven, stereotypen bestrijden over hoe meisjes en jongens zich horen te gedragen.... Het is kostbaar goed dat #MeToo seksueel grensoverschrijdend gedrag meer bespreekbaar maakte. Hoog tijd om dat momentum te gebruiken om een daadkrachtig beleid te ontwikkelen.



Merel
Terlien



Iris
Verschaeve

CO-VOORZITSTERS FURIA

Furia is de feministische en pluralistische overleg- en actiegroep die o.a. op 11 november de Nationale Vrouwendag organiseert.





Rondkomen met een minimumuurloon van 9,65 euro bruto is echt niet te doen. En nochtans is dat in België vandaag nog altijd een realiteit. Lage lonen vinden we voornamelijk in sectoren waar vrouwen werken en deeltijdse contracten massaal aanwezig zijn. Een verhoging van het brutominimumloon naar 14 euro per uur of 2.300 euro per maand verkleint de loonkloof alvast. Waardige lonen, iedereen wint erbij. **Scan onze QR-code en teken de petitie.**



www.fightfor14.be

 [@fightfor14NL](https://www.facebook.com/fightfor14NL)

 [@fightfor14_NL](https://www.instagram.com/fightfor14_NL)

 [@fightfor14_NL](https://twitter.com/fightfor14_NL)