



# De strijd om gendergelijkheid in de metaal

Vroeger en nu

Op 8 maart wordt wereldwijd de Internationale Vrouwendag gevierd. Deze strijddag voor gelijke rechten voor vrouwen en mannen kent een syndicale oorsprong, met een vrouwenstaking die op 8 maart 1908 uitbrak in een New Yorkse textiel fabriek. Bij ons dateert de eerste vrouwenstaking van 16 februari 1966, toen 3.000 arbeidsters bij metaalbedrijf FN Herstal het werk neerlegden voor gelijk loon voor gelijk werk. De vrouwenstaking is dan ook een historisch strijdmiddel in het internationaal feminisme. Maar ook vandaag zijn gelijke rechten voor vrouwen en mannen nog geen vanzelfsprekendheid in de samenleving: noch op de werkvloer, noch in onze vakbond. In dit dossiertje blikken we terug op de eerste vrouwenstaking in ons land, maar buigen we ons ook over gendergelijkheid in de metaal vandaag de dag.



Lucie Henrard, een van de 'machinevrouwen', die mee de staking droeg.

OP ZOEK NAAR DE ROOTS VAN EQUAL PAY DAY

## De historische vrouwenstaking op metaalfabriek FN Herstal

**Vrouwen verdienen vandaag gemiddeld 21,6 % minder dan mannen. Dat komt in de eerste plaats omdat vrouwen veel vaker deeltijds werken, bijvoorbeeld om voor de kinderen te zorgen. Maar ook wanneer we corrigeren voor de arbeidsduur, is de loonkloof nog altijd 8,5 % (en zelfs 11,8 % in de private sector). Vrouwen zijn immers ook oververtegenwoordigd in sectoren zoals de schoonmaak, zorg en social profit waar de lonen niet van de hoogste zijn.**

Gelukkig verdienen vrouwen vandaag wel evenveel als hun mannelijke collega's in dezelfde functie op hetzelfde bedrijf. Dat is evident, maar ooit was het anders... Naar aanleiding van Equal Pay Day willen we graag eens terugblikken op de allereerste vrouwenstaking in ons land. Op 16 februari 1966 legden meer dan 3.000 arbeidsters van wapenfabriek FN Herstal het werk neer, omdat ze veel minder loon kregen dan hun mannelijke collega's. Hun eis was duidelijk: gelijk loon voor gelijk werk!



Het hoogtepunt kwam er op 25 april 1966: 5000 vrouwen van over het hele land betoogden in Luik voor meer gelijkheid.

De staking op FN zou uiteindelijk een mijlpaal worden, zowel voor de arbeidersbeweging als voor de vrouwenbeweging. De huidige strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft haar historische wortels in die sociale strijd van een halve eeuw geleden.

#### Ongelijk loon voor gelijk werk

Al in de jaren '50 van de vorige eeuw had de toenmalige CMB (Centrale der Metaalindustrie van België) berekend dat vrouwen slechts 65 tot 75 % kregen van wat mannen verdienden. En op FN Herstal

kwam deze ongelijkheid zeer concreet tot uiting. In 1965 verdiende een vrouw op FN gemiddeld 25 % minder dan een mannelijke collega. En dat had niets te maken met het feit dat vrouwen vaker deeltijds werkten. Ze werden gewoon minder betaald voor hetzelfde werk.

Een inpakker kreeg bijvoorbeeld 43 frank per uur, terwijl een inpakster slechts 32 frank verdiende. En als productie-arbeider verdiende je 40 frank per uur als man en 36,5 frank als vrouw. De minst geschoolde mannelijke arbeiders begonnen altijd in

loonschaal 4, terwijl de vrouwen alleen maar in de schalen 1 tot 3 konden terechtkomen. Promotie maken was onmogelijk, want als vrouw mocht je niet deelnemen aan interne opleidingen.

Nochtans was in de jaren 1960 de gelijke verloning voor mannen en vrouwen al wettelijk geregeld. Het Verdrag van Rome (1957) – dat voorzag in de oprichting van de Europese Economische Gemeenschap – gaf de deelnemende landen vijf jaar tijd om de loongelijkheid in te voeren. Maar in de praktijk kwam daar maar weinig van terecht.

### De machine-vrouwen

Het waren de machine-arbeidsters van FN die de kat de bel aanbonden. Ze waren het beu dat ze systematisch minder betaald werden dan zelfs de minst gekwalificeerde arbeider. De machine-vrouwen werkten in fysiek zware omstandigheden. Ze stonden tussen de katrollen en aandrijfriemen en waren van kop tot teen besmeurd met olie en stof. Van hygiëne was geen sprake. Ze hadden alleen maar enkele emmers koud water om zich te wassen.

Op 16 februari 1966 legden ze het werk neer. Het was een echte wilde staking, zonder overleg en zonder officiële stakingsaanzegging. Aanvankelijk was er ook weinig steun vanuit de vakbonden, want die wilden eerst de resultaten van de sectorale onderhandelingen afwachten. Maar de machine-vrouwen wilden niet meer wachten. Ze eisen vijf frank opslag per uur, en wel onmiddellijk.

De staking verspreidde zich als een lopend vuurtje en werd massaal opgevolgd. 3.000 arbeidsters verlieten de fabriek en trokken door de straten van Herstal. Ze zongen: "Werken is gezond, maar je moet er wel voor betaald worden." Ook de mannen waren solidair en steunden de vrouwen in hun strijd. Veel mannelijke werknemers waren trouwens technisch werkloos, want door de staking lag een groot deel van de productie stil.

### 12 weken staking

Zoals gezegd weigerden de vakbonden de staking te erkennen. Maar na twee weken konden ze niets anders dan toegeven. De opstand der vrouwen viel niet meer tegen te houden. Vanaf de derde week werd een stakingscomité opgericht, ter ondersteuning van de vrouwen en de gezinnen die het financieel moeilijk kregen.

Naarmate de staking voortduurde, groeide het besef dat de vrouwen eigenlijk een belangrijkere strijd leverden dan op het eerste gezicht leek. Het ging niet alleen meer over centen maar over de discriminatie van de vrouw in het algemeen. De staking was uitgegroeid tot een maatschappelijke protestbeweging die opkwam voor de rechten van de vrouw. Onder meer het recht op anticonceptie en abortus – typisch feministische thema's – kwamen aan bod.

Het hoogtepunt kwam er op 25 april 1966: 5.000 vrouwen van over het hele land betoogden in Luik voor meer gelijkheid. Vakbonden en linkse politieke leiders waren massaal aanwezig.

Uiteindelijk werd op 5 mei – na 12 weken staking – een akkoord gesloten. De vrouwen van FN Herstal kregen onmiddellijk twee frank opslag per uur en nog eens 0,75 frank vanaf 1 januari 1967.

### Inspiratiebron

Vanuit een bepaald standpunt bekeken was de staking van de FN-vrouwen slechts een gedeeltelijk succes. Ze verdienden nog steeds minder dan hun mannelijke collega's. Van gelijk loon voor gelijk werk was er nog altijd geen sprake. Maar toch was de impact van de staking groot. Het was de allereerste keer dat een vrouwen-eis zoveel solidariteit en weerklank had veroorzaakt.

De problematiek van de loonkloof kwam keihard op de politieke agenda terecht. En ook de hardnekkige opvatting dat de vrouw aan de haard thuishoort werd fundamenteel in vraag gesteld. In de jaren die volgden zouden de machine-vrouwen een belangrijke inspiratiebron blijven voor iedereen die opkomt voor gelijkheid

tussen mannen en vrouwen. Voor de feministische beweging is de vrouwenstaking op FN Herstal wel degelijk een mijlpaal.

Maar ook voor de vakbonden valt de betekenis niet te onderschatten. De vrouwen hadden hun rechtmatige rol opgeëist in de syndicale strijd. Na 1966 beseften de bonden dat ze in de toekomst maar beter rekening konden houden met de vrouwen.

Equal Pay Day en onze strijd voor gelijkheid tussen man en vrouw, zijn een ode aan de arbeidsters van FN Herstal. Het is hun strijd die wij vandaag verder zetten. Het is nog altijd nodig.



# “Onze plaats is aan de onderhandelingstafel, samen met de andere mensen die meer diversiteit creëren”

Marjan Vanderhoven, provinciaal secretaris ABVV-Metaal Antwerpen

De metaalsectoren en -bedrijven zijn traditioneel mannenbastions, zowel naar tewerkstelling als naar syndicale vertegenwoordiging toe. Dat neemt niet weg dat we enkele straffe dames onder ons midden hebben die sterk werk verrichten als leading ladies van onze vakbond. Wij spraken met provinciaal secretaris van ABVV-Metaal Antwerpen Marjan Vanderhoven (38) over voldoening krijgen uit je job, diversiteit brengen aan tafel en metallina's oproepen om zich te verenigen.

**Marjan, jij bent sinds kort provinciaal secretaris bij ABVV-Metaal Antwerpen. Wat was je vorige job en hoe is syndicale carrière tot dusver verlopen?**

In 2011 ben ik begonnen op de werkloosheidsdienst van ABVV Limburg. Van 2013 tot 2017 heb ik dezelfde job gedaan in de kantoren van Geel en Turnhout. In 2017 solliciteerde ik bij ABVV-Metaal Antwerpen om in het kantoor van Geel ledenadministratie te doen en sociaal-juridische ondersteuning te bieden bij individuele dossiers. Dat heb ik vijf jaar lang heel graag gedaan. We hebben een schitterend team om mee te werken in de afdeling van Mechelen-Kempen. Toen vorig jaar twee collega-secretarissen met pensioen



# “Een betere bescherming voor slachtoffers van discriminatie en pesterijen op het werk dringt zich op!”

gingen, stelde ik me kandidaat en kreeg ik de kans om te starten als secretaris. Ik ben met veel enthousiasme de uitdaging aangegaan om de belangen van onze leden op collectief niveau te behartigen.

**De stap van individuele dienstverlening naar collectieve belangenbehartiging is deels gelijklopend, maar qua uitvoering van de job ga je van incognito naar jezelf meer op de voorgrond moeten zetten. Hoe ervaar jij dat?**

De kennis en ervaring die ik opbouwde in mijn vorige functie, komt zeker nog van pas als secretaris, al ligt de focus nu natuurlijk meer bij het verdedigen van collectieve belangen op de werkvloer. Verder probeer ik onze delegees vooral te ondersteunen in hun syndicale werking op de werkvloer. Ik wil hun centrale aanspreekpunt zijn en hen versterken. Zelf ben ik er het type niet voor om steeds het hoge woord te voeren, gewoon om op de voorgrond te staan. Als de situatie erom vraagt, dan heb ik er geen probleem mee om dat wel te doen. Maar over het algemeen investeer ik liever in de ontplooiing van mensen, waardoor ze zelf sterker staan en zelf het woord kunnen nemen. Misschien spelen mijn lerarenopleiding en mijn studie sociaal-culturele agogiek daar wel een rol in. In beide opleidingen werd erop gefocust dat je mensen op weg helpt naar zelfredzaamheid. Worden metallo's en metallina's op de vloer bij de bedrijven die jij opvolgt, geconfronteerd met discriminatie?

Voorlopig heb ik op de bedrijven die ik opvolg nog geen melding gekregen van discriminatie. Maar in mijn werk als individueel dienstverlener kreeg ik wel leden over de vloer die slachtoffer waren van discriminatie of pesterijen op het werk. Die verhalen kwamen bijna uitsluitend uit kleinere metaalbedrijven zonder syndicale delegatie. Er bestaat natuurlijk een anti-discriminatiewetgeving, maar - hoe erg het ook is om te zeggen - als je die wetgeving in de praktijk wilt omzetten, blijkt ze heel vaak een lege doos voor mensen die slachtoffer zijn van discriminatie. En hoewel er wel degelijk een geijkte procedure bestaat om te volgen ingeval van discriminatie, bleken vele slachtoffers op het moment dat ze zich bij ons kwamen aanmelden met hun probleem vaak het bedrijf in kwestie al te hebben verlaten. Dan ben je natuurlijk niets meer met die geijkte procedures, want je kunt je niet meer richten tot de preventieadviseur of vertrouwenspersoon. Er kwam bovendien de facto een hele zware bewijslast bij de slachtoffers te liggen, wat ontzettend moeilijk is als je nooit officieel melding hebt gemaakt van de situatie bij de preventieadviseur of vertrouwenspersoon. In het beste geval hadden ze hun verhaal wel gedaan bij de huisarts of de psycholoog, maar vaak was dat niet voldoende om een zaak op te bouwen. Als we daar dan enkele weken mee bezig waren geweest, hadden die mensen vaak in de tussentijd ander werk gevonden en wilden ze snel de hele discriminatiezaak

achter hen laten. Een betere bescherming voor slachtoffers van discriminatie en pesterijen op het werk dringt zich op!

**De metaalsector en -bedrijven zijn veelal mannenbastions. Geldt dat ook voor jouw bedrijven? Hoe ga je daarmee om?**

Dat heeft mij nooit tegengehouden of doen twijfelen. Mijn echtgenoot werkt bijvoorbeeld in de kinderopvang, een sector die ook geldt als zogenaamd vrouwenbastion. Persoonlijk was het voor mij een belangrijker wegingsfactor om van individueel arbeidsrecht naar collectief arbeidsrecht over te stappen. Na al die jaren van individuele dienstverlening besloop mij heel hard het gevoel dat ik keer op keer dezelfde verhalen te horen kreeg, en daarop dan dezelfde adviezen moest formuleren. Dat gaf uiteraard per direct een grote voldoening aan de job. Maar je stelde ook vast dat dezelfde problemen maar bleven bestaan. Dat was mijn grootste drijfveer om het te wagen als secretaris: collectief meer te kunnen betekenen voor onze arbeiders.

**Wat vind je van deze stelling: 'Een vrouw hoort mee aan de onderhandelingstafel'? Welke female touches betekenen een meerwaarde voor een vrouw als leading lady bij de vakbond?**

Onze samenleving is divers. In de ideale wereld zijn onze werkvloeren ook zo divers. Dezelfde diversiteit aan de onderhande-

## “Iedere betrokkene moet mee kunnen beslissen over loon- en arbeidsvoorwaarden, veiligheid, werkbaar werk, ...”



lingstafel zou een evidentie moeten zijn. Iedere betrokkene moet mee kunnen beslissen over loon- en arbeidsvoorwaarden, veiligheid, werkbaar werk, ... Daarom moeten vrouwen beter vertegenwoordigd worden in vergaderingen en overlegorganen. Zolang onze onderhandelingstafels gedomineerd worden door hetzelfde type persoon zullen we volgens mij steeds een omgeving blijven creëren die zich aanpast aan het oordeel en de visie van deze groep.

Onlangs hoorde ik een socioloog spreken hierover. De top van bedrijven, en bij uitbreiding de samenstelling van onderhandelingstafels, wordt gedomineerd door personen met onder andere volgende eigenschappen: mannelijk, wit, hetero, hoogopgeleid, bemiddelde of hoogopgeleide ouders. Deze groep vormt echter slechts een klein deel van onze samenleving. Kort door de bocht gezegd hebben ze quasi geen persoonlijke ervaring met kansongelijkheid en weten ze niet hoe het voelt om gediscrimineerd te worden op basis van huidskleur, geslacht, seksuele identiteit, opleiding ...

We leven in een grotendeels door, en dus voor, mannen ingerichte wereld. Stel je voor dat de mens maar uit één geslacht bestond, en dat dit vrouwen waren. Zou werk dan georganiseerd zijn zoals nu, waarbij arbeid buitenshuis wel wordt betaald en hoog aanzien wordt, maar zorgtaken thuis of in familiale sfeer niet? Zou het dan ook zo zijn dat je als vrouw vooral niet te veel ruchtbaarheid moet geven aan de eigenschappen die jou als vrouw definiëren, zoals dat je menstrueert, zwanger kunt geraken en borstvoeding kunt geven? Waar vrouwen mogen meedoen, zolang je maar niet merkt dat het geen mannen zijn?

Nu maken we de omgekeerde denkoefening: stel dat onze samenleving alleen uit mannen zou bestaan. Hoe zou de arbeidsmarkt dan in elkaar zitten? Het antwoord zal zijn: zoals er nu uit ziet. Ik vind dat een interessante stelling.

Onze arbeidsmarkt is opgezet conform de leefwereld en naar de normen van één en dezelfde demografische groep. En die verschilt fundamenteel van de leefwereld

van een vrouw, of van iemand met een andere afkomst, of een laaggeschoold persoon. Dat zal zich altijd weerspiegelen in het uitgetekende beleid. Het is altijd dezelfde groep die aan de knoppen zit. Het argument dat je door de invoering van quota zou inboeten aan kwaliteit, gaat net om die reden niet op in mijn ogen. Want wie bepaalt wat kwaliteit is? Dat is alweer bekeken door dezelfde bril van diezelfde groep.

### **Ben je voorstander van meer vrouw in de vakbondsvertegenwoordiging?**

Absoluut! Ik wil een warme oproep doen aan alle vrouwen in de metaalsector om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen in 2024. Ze mogen niet denken dat hun stem er niet toe doet en dat het bedrijf en de vakbond louter een mannenwereld zou zijn. Hoe groter de mix van mensen en groepen in onze vakbondswerking, hoe meer dat de werking op alle vlakken ten goede komt. Daarom wil ik hen echt oproepen om hun stem te laten horen!

# “We moeten als vakbond **vrouwen durven voortrekken.**”



Marc Lenders, algemeen secretaris van ABVV-Metaal en verantwoordelijke van onze gendercommissie

“A feminist is anyone who recognizes the equality and full humanity of women and men”, zei oer-feministe Gloria Steinem. Vrij vertaald: een feminist is iemand die de gelijkheid en volwaardige menselijkheid erkent van vrouwen en mannen. Feminisme heeft natuurlijk niets te maken met mannenhaat en alles met gelijke rechten voor vrouwen en mannen. En net daarom is het feminisme ook voor onze vakbond een fundamentele waarde. We spraken erover met algemeen secretaris van ABVV-Metaal en verantwoordelijke van onze gendercommissie, Marc Lenders.



**De metaalsector en -bedrijven zijn veelal mannenbastions. Hoe moeten we daar als organisatie mee omgaan? Moeten we dat willen veranderen?**

Dat onze metaalbedrijven en metaalsectoren mannenbastions zijn, is simpelweg een feit. Slechts 10 % van de tewerkgestelden is vrouw. Dat kent vele verklaringen, waaronder de delokalisatie van metaalbedrijven met een hoge vrouwelijke tewerkstelling, zoals Philips. Daarnaast heeft metaalarbeid te kampen met een hardnekkig imagoprobleem, als ware het per definitie mannenwerk dat onhaalbaar is voor vrouwen. Nochtans is er weinig werk dat echt alleen maar door mannen kan worden gedaan. Neem nu de garagesector, daar werken ook grotendeels mannen, maar is het werk daar fysiek gezien van dien aard dat een vrouw dat niet kan?

Het mechanisme zorgt er in alle geval voor dat onze sectoren voornamelijk mannelijke werknemers en in verhouding veel minder vrouwen aantrekken. En weinig vrouwen op de werkvloer, dat maakt de werkgever in kwestie in vele gevallen ook minder aantrekkelijk voor andere vrouwen. Zo krijg je dus een selffulfilling prophecy.

**Wortelt het probleem zich ook al vroeger, met name in het onderwijs, waar we zien dat meisjes hun weg nog altijd niet even vlot als jongens vinden richting technische en STEM-richtingen?**

Inderdaad, en de vraag is hoe we die kloof verkleinen. Onze sectorfondsen proberen met man en macht het stereotiepe beeld

van de technische richtingen te doorbreken door middel van promotiecampagnes gericht op jongeren en hun ouders. Maar ik geloof niet dat er een magische oplossing bestaat om dat maatschappelijk beeld te verschuiven. Dat is vergelijkbaar met de problematiek van de technische beroepen. Natuurlijk is een technisch beroep niet minderwaardig dan een bediendejob, niet naar verloning en niet naar werkzekerheid. Maar toch... Vraag aan eender welke ouder welke studierichting ze zouden kiezen voor hun kind dat zowel ASO als TSO aankan, en die ouder zal kiezen voor het eerste. Dat is opboksen tegen een eeuwenoude traditie.

**En onze eigen organisatie? Moeten we daar beter willen doen?**

Als centrale tellen we momenteel 12 % vrouwen onder onze leden. Met een vrouwelijke tewerkstelling van 10 % in de sectoren die we vertegenwoordigen, zou je daar genoeg mee kunnen nemen, want we doen nèt dat tikkeltje beter. Maar het is geen natuurwet dat er zo weinig vrouwen te tellen zijn binnen onze geledingen. Bovendien hoeft een laag vrouwelijk tewerkstellingspercentage toch niet willens nillens te betekenen dat we ons tevreden moeten stellen met hetzelfde aandeel vrouwen in onze militantenkernen en syndicale besturen. En ik weet het, in de vakbond wordt traditioneel gezegd dat wij gaan voor de beste man of vrouw voor de taak, los van gender. Nu, ik geloof niet dat toevalligerwijze bijna elke keer de mannen de besten zijn gebleken. We moeten als vakbond vrouwen durven voortrekken, al was het toch maar omdat vrouwen dikwijls

de neiging uit zichzelf al hebben om zich achter te stellen en al helemaal als ze het gevoel hebben toch maar een kleine minderheid te vormen. We moeten als vakbond onze rol daarin durven opnemen en zeggen: het is niét genoeg in onze besturen en op onze verkiezingslijsten. Want woorden wekken, voorbeelden strekken. Zo simpel is het. Dat geldt in de samenleving. Dat geldt ook in de vakbond.

**Is er een glazen plafond in onze structuur?**

Er is in elke structuur in een patriarchale samenleving een glazen plafond. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat wij het eilandje zijn in de patriarchale samenleving waar dat niet zo is. Ik denk wél dat we daar iets aan proberen te doen. Daarom niet genoeg, maar wel met resultaat. Anders zou Miranda Ulens geen algemeen secretaris van het ABVV zijn en zou ze niet zo breed gedragen worden binnen het ABVV en daarbuiten.

**Is feminisme een belangrijke waarde voor ABVV-Metaal? Hoe weerspiegelt dat in ons beleid?**

Voor ABVV-Metaal is feminisme een fundamentele waarde en dat laten we duidelijk zien in onze dagelijkse praktijk. Wij strijden voor gelijk loon voor gelijk werk, voor een goede balans tussen werk & privé en tegen elke vorm van discriminatie. Zelfs daarbuiten denk ik dat we als vakbond meer dan onze rol opnemen en dat we daar ook wel redelijk consequent naar handelen.

**“Voor ABVV-Metaal is feminisme een fundamentele waarde en dat laten we duidelijk zien in onze dagelijkse praktijk.”**



**“We moeten niet wachten tot de verandering miraculeus vanzelf komt.”**

Het wordt natuurlijk ietsjes moeilijker, als we onze eigen cultuur onder de loep nemen, als we in 't eigen hert kijken, nog even voor het slapengaan. Onze vergadercultuur, onze onderhandelingscultuur: bepaalde gedragingen, gewoonten en een zekere humor zijn ingebed in onze cultuur die zeker niet vrouwvriendelijk zijn. Neem ook bijvoorbeeld onze eigen internaatsvorming, waarbij je als militant vijf dagen in ons vormingscentrum doorbrengt. Het is niet toevallig dat we hier bepaalde groepen van deelnemers, waaronder veel vrouwen, zien afvallen. Zulke zaken veranderen is niet evident, al was het maar omdat het allemaal ook zijn nut bewezen heeft. Maar vroeg of laat moet je alles durven herbekijken.

Natuurlijk kun je inzetten op een charter of een gedragscode, maar het is meer dan dat. Het is ook durven in te zien dat de structuur die je hebt opgebouwd rond die oude idealen en die ook zijn efficiëntie en nut heeft bewezen in het verleden, dat die structuur misschien wel niet de meest evidente structuur is voor de werknemers

die in de toekomst in onze sectoren zullen werken. Het is ook inzien dat je naar jezelf moet durven kijken, als je in de toekomst ook van die andere groepen, waaronder vrouwen, meer betrokkenheid wenst. En je hoort ze al komen: “Mag er dan geen humor meer zijn?” Alles mag op zich natuurlijk, maar niet alles is om te lachen.

Als je een bepaald aantal vrouwen in je structuren telt, dan ga je die verandering zien. Dat is bijna een sociologisch gegeven. Daarom zeg ik ook: we moeten niet wachten tot de verandering miraculeus vanzelf zou komen.

**Met het oog op de sociale verkiezingen willen we traditioneel inzetten op meer vrouwen op onze lijsten. Waarom is dat belangrijk?**

Meer vrouwen op onze verkiezingslijsten, dat betekent de facto meer verkozen vrouwen en meer vrouwelijke militanten die potentieel kunnen doorstromen naar alle niveaus binnen onze syndicale structuur. Dat is op zich in eerste instantie al heel belangrijk met het oog op een

mentaliteitswijziging binnen heel de structuur. Dat is voor mij persoonlijk het belangrijkste. Daarnaast denk ik dat een grote vertegenwoordiging van vrouwen in onze syndicale kernen ook zorgt voor een andere, misschien wel betere aanpak op termijn. Daar geloof ik sterk in. Maar als witte, oudere, heteroseksuele en hoogopgeleide man in een leidinggevende positie moet ik mijn plaats kennen in dat discours en vanop de zijlijn supporteren. En voor wie er moeite mee heeft, is er altijd Gloria Steinem: “The truth will set you free, but first it will piss you off.”

