

EVA TIQUET

De Wereld-vrouwen-conferentie van EI: een krachtig netwerk

E lke vier jaar organiseert Education International¹ een World Women's Conference. Meer dan 300 deelnemers, voornamelijk vrouwen, uit alle hoeken van de wereld, verzamelden begin februari in Marrakech (Marokko) voor de derde editie van deze conferentie. Het werden drie intense dagen waaruit inspiratie en energie kan geput worden om zowel in onderwijs als in vakbonden bewuster de kaart van gelijke kansen voor vrouwen en mannen te trekken.



Alhoewel hun leefomstandigheden en samenlevingen grondig verschillen, zijn de sprekers het allemaal eens over de betekenis van welbevinden: "Welbevinden in mijn job als leraar en als vakbondslid(of -leider) betekent in de mogelijkheid zijn om mijn werk te kunnen doen en tegelijk gerust te zijn dat mijn gezinsleven er niet onder lijdt."

Het labirint

De feminisering van het lerarenberoep komt regelmatig ter sprake. Maar als er naar leidinggevende functies in onderwijs en vakbonden gekeken wordt, dan verdwijnen deze vrouwen naar de achtergrond. Het is zelfs zo dat het aantal vrouwelijke voorzitters van onderwijsvakbonden daalt in vergelijking met vier jaar geleden. Tijd dus om het pad in kaart te brengen dat vrouwen in onderwijs en/of vakbonden afleggen. Voor EI is deze weg te vergelijken met een labirint. Je weet wanneer en hoe je erin gaat. Maar wanneer en hoe je de uitgang vindt, is een vraagteken.

Daarom koos EI als titel voor deze Wereldvrouwenconferentie: "Je weg vinden in het labirint: vrouwen, onderwijs, vakbonden en leiderschap".

Wanneer het over 'vrouwen en leiderschap' gaat, onderstreept Susan Hopgood, voorzitter van EI: "We zijn niet geïnteresseerd in leiderschap omwille van het leiderschap. We willen de competenties en kennis van vrouwen, samen met deze van mannen, uitlichten en inzetten bij sociale, politieke en economische vraagstukken."

Deze derde Wereldvrouwenconferentie is geen statutair congres waar de beleidslijnen voor de komende jaren bekrachtigd worden. Dit is een netwerkconferentie waar de deelnemers de kansen krijgen én grijpen om hun visie, ervaringen en wensen te delen. Doorheen de conferentie, tijdens de vele gesprekken, werkwinkels en plenaire debatten, komen telkens vier kerngedachten boven drijven:

- ▶ Wees steeds bewust van wat je doet als leraar, als vakbondslid, als militant.
- ▶ Zorg dat je iemands mentor bent en dat je zelf een mentor hebt.
- ▶ Ga voor collectieve solidariteit en overtuig anderen om dat ook te doen.
- ▶ Focus op balans tussen je werk, gezin en vakbondswerk.

Jij bent een rolmodel

Bewust leiderschap opnemen

Haldis Holst, adjunct algemeen secretaris van EI, vertelt uit haar eigen ervaring als lerares bij de 11-jarigen (Noorwegen): "Op een dag kwam een moeder naar me toe en zei dat haar dochter helemaal weg van mij was. Ze ging super graag naar school. Toch werd het nu wat moeilijker. Waarom?, vroeg ik. Ze antwoordde

Craving, claiming and owning space

Ulrike Lunacek (tot 2017 vice-president Europees Parlement) stelt dat leiderschap uit jezelf moet komen ('craving'). Het mag je, met andere woorden, niet opgelegd worden door anderen die 'excuustruzen' nodig hebben. Maar om dat leiderschap in jezelf te ontdekken en te laten groeien, moeten vrouwen mogelijkheden krijgen om te netwerken en zichzelf te versterken. Je moet dat leiderschap ook 'claimen'. Dat doe je door bijvoorbeeld con-

sequent op de eerste rijen te gaan zitten, en niet op te gaan in de massa. Je stelt als eerste een vraag, die je van te voren voorbereid hebt. Claimen kan ook door selectieprocedures te herbekijken zodat vrouwen niet benadeeld worden. Of door quota in te voeren om ervoor te zorgen dat er ook werkelijk werk wordt gemaakt van meer vrouwen in een bestuur. En je moet je ruimte toe-eigenen ('owning space').



**Susan Hopgood,
voorzitter van Education
International: “De
mogelijkheden die ik heb als
vakbondsleider en de kansen
die ik heb om anderen te
beïnvloeden, komen voort uit
een collectieve kracht
en macht”.**



© Education International

dat haar dochter enkel nog dezelfde kleding als die van mij wilde aantrekken. Eerst vond ik dat wel grappig. Maar toen ik er verder over nadacht, beangstigde het me. Het deed me beseffen wat je als leraar met kinderen kunt doen.”

Wie de titel van de conferentie leest, kan denken dat er vooral gefocust werd op meer vrouwelijke directeurs in onderwijs of meer vrouwelijke vakbondsleiders. Tijdens het debat ‘Gender, power and leadership’ werd duidelijk dat je leiderschap in onderwijs en vakbonden ruimer moet bekijken.

‘Power’ is de mogelijkheid om het gedrag van anderen te beïnvloeden en/of de mogelijkheid om iets te doen aan of te reageren op een specifieke situatie. Als leraar heb je potentieel veel kracht en macht. Elke dag onderwijzen leraren kinderen en jongeren, komen in contact met ouders, overleggen met collega’s, ... Door voortdurend ‘in relatie te staan met’ worden kansen gecreëerd om kinderen en volwassenen te beïnvloeden. Door het aanbieden van nieuwe inhoud en methoden, kritisch te reflecteren over een situatie, contacten te faciliteren tussen kinderen, jongeren, ouders, ... waar dat niet zo vanzelfsprekend is, ... Ook dat is ‘power’ en moet als iets positiefs én krachtigs beschouwd worden. ‘Power’ is dus niet altijd aan leiderschapsfuncties verbonden.

Dat impliceert dat je goed moet beseffen wat je (niet) doet en (niet) zou kunnen doen. Vanuit je mogelijkheden, moet je anderen versterken en niet neerhalen. Dat is leiding nemen en dat moet je doen op de verschillende niveaus waar je je bevindt: in je klas, op de speelplaats, tijdens een personeelsvergadering, tijdens een MDO, op een LOC, in een kringbestuur, tijdens een provinciale vergadering, ...

Katja Iversen (CEO Women Deliver) verwijst naar het mooie voorbeeld van Pippi Langkous, die zegt: “Als je extra sterk bent, moet je extra je best doen om lief te zijn voor een ander.” Als leraar, maar ook als vakbondslid, ben je een rolmodel voor anderen. Zowel voor als achter de schermen moet je je hiervan bewust zijn. Je moet leren om deze kracht goed te gebruiken. Verschillende sprekers pleiten ervoor om zowel in het vakbondswerk als in het lesgeven steeds oog te hebben voor gelijke kansen voor meisjes en jongens. Soumya Riahi geeft les in een secundaire school in Marokko. Ze vertelt dat, sinds de installatie van de nieuwe regering in Marokko een conservatieve religieuze weg wordt ingeslagen. Studenten kunnen niet langer filosofie studeren. Meisjes mogen niet meer zwemmen in bikini. De evolutietheorie werd verbannen uit het curriculum. En in haar eigen school met zo’n 120 vrouwelijke collega’s is zij de enige die geen hoofddoek draagt. Zij kiest er bewust voor om dat niet te doen, ondanks het psychologische geweld dat ze hierdoor ondervindt. Op mijn vraag waarom ze die dagelijkse opmerkingen en pesterijen trotseert, antwoordt ze: “Omdat ik een rolmodel ben voor mijn leerlingen! Ik wil tonen dat het anders kan!”

Representatieve organisaties

Susan Hopgood heeft een zekere macht omdat ze verkozen is in haar

vakbond en in de internationale vakbond: “Dat maakt mijn ‘power’ anders dan die van mensen uit niet-representatieve organisaties. Zonder leden heb ik geen macht! De mogelijkheden die ik heb als vakbondsleider en de kansen die ik heb om anderen te beïnvloeden, komen voort uit een collectieve kracht en macht”. Als vakbonden moeten we blijven inzetten op ledenzorg zodat leden hun vakbond en vakbondsleiders blijven steunen en respecteren. Eenmaal dit respect naar de achtergrond verschuift, krijgt de macht van vakbonden een enorme deuk.

Jij hebt privileges!

Gebruik ze nuttig

Leiding hebben en nemen als leraar en als vakbondslid, is ook gerelateerd aan privilege.

Je bent leraar. Dat betekent dat je de kans kreeg om succesvol een kwaliteitsvolle opleiding af te ronden. Dat is een enorm privilege in vergelijking met andere mensen die je ontmoet in het leven.

Je bent bestuurslid van een vakbond. Dat betekent dat je verkozen bent, dat leden achter je staan om hen te vertegenwoordigen in allerlei vergaderingen.

Vaak vergeten mensen (bewust of onbewust) de privileges die ze hebben en die er mee voor zorgden dat ze staan waar ze nu staan. In verschillende debatten werd de bezorgdheid geuit dat eenmaal een bepaalde functie verworven is, het ver-

De lucht vibreerde van de collectieve solidariteit tijdens het panelgesprek over #MeToo. In volle zaal vertelde Elena Smith (Belize) (rechts op de foto) dat ze tijdens haar kindertijd herhaaldelijk slachtoffer was van seksueel misbruik. Dat in een samenleving die hiervoor de ogen sluit. Enkele jaren geleden besliste ze om niet langer als slachtoffer door het leven te gaan. Ze vond de kracht om haar ervaringen te delen zodat andere meisjes en vrouwen vertrouwen zouden krijgen om hetzelfde te doen. Ze zette een beweging in gang die de overheid en samenleving dwingt om in actie te komen.



leden vaak vergeten wordt. De positie wordt gebruikt enkel om zichzelf te verrijken en de achterban die men vertegenwoordigt, wordt vergeten. EI hamert sterk op het inzetten van collectieve solidariteit zodat de mensenrechten nagestreefd worden en niet de individuele rechten vergroot worden. Dat moet de kracht van onderwijsvakbonden zijn. Voor EI is het ontzettend belangrijk om representatieve organisaties te hebben die de diversiteit in onderwijs (vrouwen, mannen, jong, oud, verschillende ambten, ...) vertegenwoordigen. Dat impliceert een mooie mix van deze diversiteit onder de leden, militanten en bestuursleden. Maar dat betekent ook dat organisaties inhoudelijk inzetten op noden en vragen van de verschillende groepen. Als je je bewust bent van je eigen privileges en deze van anderen, kan je inzetten op gelijkwaardigheid. Dat is de sleutel om te werken aan échte gelijke kansen.

Each one teach one

Als we meer vrouwen in leidinggevende functies (zowel in onderwijs als binnen vakbonden) willen zien, dan is het belangrijk om hen hierin

te steunen. Vrouwen worden nog te veel en te vaak bestempeld als emotionele wezens die onvoldoende rationeel naar de wereld kijken. Of als personen die in eerste instantie op hun gezin focussen en zich daardoor niet ten volle op hun werk kunnen concentreren. Het is niet eenvoudig om deze hardnekkige stereotypen te doorbreken. En zeker niet als je dat in je eentje moet doen. Daarom moeten organisaties de hindernissen reduceren waartegen vrouwen, meer dan mannen, moeten opboksen. Door samen te werken en te netwerken kunnen vrouwen overtuigd worden om leiderschap op te nemen en dat ook vol te houden. Dat leiderschap moet ruimer geïnterpreteerd worden dan 'directeur' of 'voorzitter'. Het gaat ook om het dagelijks opnemen van leiding als leraar zodat deze werkelijk eigenaar kan zijn van het lerarenberoep en niet weggecijferd wordt als een uitvoerder. Om te kunnen groeien als leraar, als leider in je school en/of vakbond, moet je op zoek gaan naar een mentor. Tegelijk moet je zelf ook mentor zijn van een collega (each one teach

one). Want samen sta je sterker. De noodzaak om je te verenigen en van elkaar te leren kwam heel sterk tot uiting in de getuigenis van Mais Jamleh (Palestina). Zij bracht een hoopvol verhaal over de kracht van kwaliteitsvol kleuteronderwijs. Door de oorlog en het geweld groeien Palestijnse kinderen op met enorme psychische en fysieke littekens. Goed onderwijs is essentieel voor hun ontwikkeling, zeker tijdens de eerste levensjaren. Maar er zijn nauwelijks gekwalificeerde kleuteronderwijzers. Daarom kregen kandidaten de kans om in het buitenland een opleiding te volgen. Eenmaal terug thuis moesten ze hun ervaringen delen met collega's. Maar dit werkte niet. In plaats van bij de pakken te blijven zitten, neemt de vakbond van Mais zelf het initiatief om een lerarenopleiding in te richten zodat meer kandidaten een kwaliteitsvolle opleiding kunnen voltooien.

Tegelijk is het belangrijk te beseffen dat leiders geen supermensen zijn. Zolang die mythe in stand wordt gehouden, worden potentiële kandidaten ontmoedigd. Janne Gleerup (Denemarken) verwoordt het zo: "Ik wil niet geleid worden door een supervrouw! Ik wil als vakbondslid participeren en deel uitmaken van een democratie. Anders reproduceren we individualistische en patriotische ideeën."

Ga voor collectieve solidariteit

Fred van Leeuwen, tot voor kort algemeen secretaris van EI, stelt dat als we kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen wensen, we voor collectieve solidariteit moeten blijven ijveren. Tijdens de conferentie getuigden vele vrouwen dat ze als leraar blijven strijden voor de rechten van meisjes. Ze doen dit vaak met het risico op vervolging, marteling en zelfs de dood. "Collectieve strijd en visie is de

beste weg om door het labrynt te navigeren en de genderkloof te overbruggen”, besluit van Leeuwen. De lucht vibreerde van deze collectieve solidariteit tijdens het panelgesprek over #MeToo. In volle zaal vertelde Elena Smith (Belize) dat ze tijdens haar kindertijd herhaaldelijk slachtoffer was van seksueel misbruik. Dat in een samenleving die hiervoor de ogen sluit. Enkele jaren geleden besliste ze om niet langer als slachtoffer door het leven te gaan. Ze vond de kracht om haar ervaringen te delen zodat andere meisjes en vrouwen vertrouwen zouden krijgen om hetzelfde te doen. Ondertussen zette ze een beweging in gang die de overheid en samenleving dwingt om in actie te komen. Na haar verhaal stonden direct verschillende vrouwen op die riepen: “Me too”. En “We are survivors, not victims!”. Allemaal kregen ze te maken met gendergerelateerd geweld. Vaak op hun werk, of omwille van hun werk als leraar, als vrouw. Nog steeds krijg ik kippenvel als ik aan dat krachtige moment terugdenk. Gendergerelateerd geweld is een universeel gebeuren en een structureel probleem. Als slachtoffers erover praten hebben we als onderwijsvakbond de verantwoordelijkheid om ernaar te luisteren en te handelen. Ook dat is collectieve solidariteit. “Be, and convince others to be, activist”, besluit Susan Hopgood. Enkele citaten van de panelleden illustreren dit: “We moeten vrouwen en mannen leren om op gelijke basis, in een gelijkwaardige samenleving te leven”, “Zonder onderwijs, zonder onze leraren, is er geen toekomst”, “Dankzij leraren en onderwijsvakbonden kunnen we mensen leren dat geweld een negatieve impact op de toekomst heeft.” “We moeten samen, niet alleen. Want we hebben een unieke kans om dit als vakbond te delen.”

Zoek de balans

Vakbondswerk is serieus werk en vraagt veel engagement. Het is dus belangrijk om een balans te vinden tussen je werk, de vakbond en andere aspecten in je leven (zoals gezin, vrije tijd). “Want als je je kapot werkt, dan heeft niemand nog iets aan jou. Noch thuis, noch op school, noch in de vakbond”, aldus Susan Hopgood. Tijdens de conferentie ging dan ook aandacht naar ‘werk en welbevinden’. Vrouwen vanuit verschillende hoeken van de wereld getuigden. Vanuit Zweden vertelde iemand dat die balans zoeken een levensstijl is. “Het vinden van een evenwicht tussen vakbondswerk, schoolwerk, gezin, tijd voor mezelf en vrienden, is niet eenvoudig.” “Ik moest reflecteren op wat ik echt wilde.”

Hierop reageerde een Keniaanse collega: “In Afrika ben je ook familie van je dorp en moet je er zijn op bepaalde momenten. In onze gemeenschap leeft de idee dat je als vrouw ‘s avonds niet meer de deur uitgaat. Maar dat is het moment dat de vakbondsbijeenkomsten georganiseerd worden. Op die vergaderingen worden beslissingen genomen, ook over mijn situatie, ook als ik er niet ben. Dus ik moet er zijn.”

En ook de Spaanse samenleving denkt nog genderstereotiep: “Na de geboorte van mijn tweeling verkondigde ik aan iedereen dat ik de perfecte balans had gevonden. Maar ik was ongelukkig en uit evenwicht. Ik dacht dat er gelijke kansen waren, maar ik ondervond aan den lijve dat dat niet zo was. De stereotype ideeën dat je als vrouw voor je gezin moet zorgen, zitten diep in onze samenleving geworteld. Structureel is er veel ongelijkheid. Met de hulp van een coach lukte het me om dat evenwicht te hervinden. Nu deel ik veel meer taken. Niet enkel in het gezin, maar ook binnen de vakbond. Collaboratief leiderschap maakt het haalbaar om

een goede balans werk-gezin-vakbond te vinden.”

Een Britse collega gaf aan dat we in de westerse samenleving altijd maar moeten presteren en tegelijk tonen dat we in alles en iedereen geïnteresseerd zijn. Maar we mogen niet vergeten om ook naar onszelf te kijken en in te zetten op zelfzorg.

Alhoewel hun leefomstandigheden en samenlevingen grondig verschillen, waren de sprekers het allemaal eens over de betekenis van welbevinden: “Welbevinden in mijn job als leraar en als vakbondslid(of -leider) betekent in de mogelijkheid zijn om mijn werk te kunnen doen en tegelijk gerust te zijn dat mijn gezinsleven er niet onder lijdt.”

Het is belangrijk dat er in onderwijsvakbonden een veilig klimaat is en de ruimte aanwezig is om in te zetten op werkbaar en wendbaar werk. Door te netwerken ondervinden vakbondsleden en -leiders, dat ze niet alleen zijn met het zoeken naar die bewuste balans.

Samen verder gaan

Deze Wereldvrouwenconferentie was een groot succes. De vele deelnemers kregen én grepen kansen om hun visie, ervaringen en wensen uit te wisselen. Het belang van collectieve solidariteit en representatieve onderwijsvakbonden werd beklemtoond. Want samen kunnen we meer bereiken. Samen gaan we voor kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen. Samen zeggen we ‘nee’ tegen gendergerelateerd geweld. Samen staan we sterker. Samen gaan we verder. ■

1. Education International (EI) verenigt 396 onderwijsvakbonden uit 171 landen en gebieden. Hierdoor vertegenwoordigt EI de stem van 32,5 miljoen onderwijspersoneelsleden in alle onderwijsniveaus. COV is ook lid van EI.