



ABVV-Metaal  
2de Statutair Congres

C-MINE GENK

21/22.11 2013

# RESOLUTIES

## Gendercommissie

In de Gendercommissie van ABVV-Metaal (voor 2007: Vrouwencommissie) zetelen afgevaardigden van de verscheidene provinciale afdelingen. De activiteit van deze commissie is geen doel op zich. ABVV-Metaal beschouwt de Gendercommissie als middel om mannen en vrouwen ertoe aan te zetten om zich **genderneutraal** te **engageren** binnen het syndicale gebeuren en zich hiervan ook terdege en te allen tijde bewust te zijn.

Bovendien is de Gendercommissie het medium bij uitstek om informatie zo efficiënt mogelijk te verspreiden. De Gendercommissie waakt er ook over dat de genderneutraliteit binnen alle geledingen van ABVV-Metaal zo goed mogelijk bewaard blijft.

De Gendercommissie van ABVV-Metaal komt drie- tot viermaal per jaar samen, onder voorzitterschap van Ortwin Magnus, Algemeen Secretaris van ABVV-Metaal. Het doel van deze commissie bestaat erin om alle leden van ABVV-Metaal te sensibiliseren voor de problematiek van zowel mannen als vrouwen binnen de metaalindustrie.

In het **werkprogramma** van de Gendercommissie van ABVV-Metaal is voorzien dat

- deze commissie wordt geraadpleegd voor de nalezing van documenten betreffende een beslissing die op hen van toepassing is;



ABVV-Metaal • J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel • Tel. 02/627.74.11 - Fax 02/627.74.90  
E-mail: [info@abvvmetaal.org](mailto:info@abvvmetaal.org) • [www.abvvmetaal.be](http://www.abvvmetaal.be)



- de Gendercommissie resoluties voor de Congressen opstelt;
- het debat over de vrouwenpopulatie binnen de verschillende instanties door bemiddeling van deze commissie eveneens doorstroomt naar provinciaal niveau, opdat de commissie dichter zou staan bij de mensen op het terrein;
- de Gendercommissie haar inbreng kan hebben in de voorbereiding van de sectorale onderhandelingen;
- de problematiek van de 'gendermainstreaming' in het programma van de syndicale vorming wordt opgenomen;
- alle acties van de Gendercommissie van ABVV-Metaal zijn onderworpen aan de goedkeuring van het Uitvoerend Comité van ABVV-Metaal.

**Het uiteindelijke doel van de Gendercommissie is dan ook dat zij op termijn overbodig wordt:** zodra elk van ons genderneutraal denkt, dient er vanzelfsprekend geen specifieke aandacht meer te gaan naar het waken over een genderneutraliteit. Tot dit ultieme doel gerealiseerd is, werkt de Gendercommissie rond de problematiek van zowel mannen als vrouwen in tegenstelling tot de oubollige vooroordelen waarmee de commissie nog steeds af te rekenen krijgt.

Als ABVV-Metaal, en in het verlengde daarvan als Gendercommissie, zetten wij maximaal in op **werkbaar werk**. Getuige daarvan is de specifieke focus die de commissie legt op de combinatie arbeid & gezin, of het nu gaat om kinderopvang, moederschapsrust, vaderschapsverlof, ... Uiteindelijk gaat het erom het kwalitatieve aspect van het leven van zowel mannen als vrouwen te verbeteren.

Tijdens het vorige Congres van ABVV-Metaal (2009) werden de Statuten van onze organisatie dusdanig aangepast dat elke technische commissie (Jongeren-, Senioren- en Gendercommissie) twee afgevaardigden kan sturen naar de Syndicale Raad én naar het Congres. Het volstaat echter niet om een aanduiding te kunnen doen als de werking op het niveau van de federaties tekortkomt. **De Gendercommissie doet dan ook een oproep aan de federaties van ABVV-Metaal om dringend werk te maken van een (re)activering van de genderwerking.**



Bovendien blijft ABVV-Metaal te veel een mannenbastion en wil de Gendercommissie, in het kader van het Charter 'Gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbond', vragen dat het Congres haar oproep ondersteunt om **binnen alle organen van ABVV-Metaal** (Congres, Syndicale Raad, en op termijn Uitvoerend Comité en Secretariaat) te zorgen voor een **evenredige vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen**.

Op dit moment stellen we vast dat de evolutie die een aantal jaren geleden in gang werd gezet, stagneert. Een van de oorzaken hiervoor is ongetwijfeld de in 2008 ontstane crisis, die er vooral voor zorgde dat sectoren waar veel vrouwen tewerkgesteld waren, in de klappen deelden (automobiel, elektronica, ...). Als er geen vooruitgang meer wordt geboekt, zal de Gendercommissie zich op termijn misschien moeten buigen over de **aanbeveling van een minimumquota** voor vrouwen in alle geledingen van onze organisatie, gebaseerd op de tewerkstelling binnen de totaliteit van de metaalsectoren waarvoor we als ABVV-Metaal bevoegd zijn.

Nog steeds ligt het in de bedoeling van ABVV-Metaal om ook meer mannen warm te maken om deel te nemen aan de Gendercommissie vanuit de optiek dat gender geen exclusieve zaak voor vrouwen is.

**De Gendercommissie doet vanuit deze filosofie dan ook een warme oproep aan mannelijke collega's om actief deel te nemen en een mandaat op te nemen binnen de Gendercommissie. Terwijl het in gendergelijkheid precies gaat om een gelijkheid tussen mannen en vrouwen, zijn er op dit moment enkel vrouwen vertegenwoordigd vanuit de basis. Dit is in strijd met alles waarvoor een Gendercommissie staat. Een goede start zou alvast zijn dat vanuit elke federatie minstens 1 man wordt afgevaardigd naar de Gendercommissie, in de eerste plaats vanuit een bewustmakingsproces naar de mannen toe.**

De Gendercommissie waakt er ook over dat de vormingsdienst van ABVV-Metaal zowel horizontaal als verticaal in haar werkzaamheden gendermainstreaming meedraagt. **De vormingsdienst moet er ook voor zorgen dat zowel mannen als vrouwen kunnen deelnemen aan de cursussen, en tevens worden ingezet in de werkzaamheden** (bijvoorbeeld als begeleider).

Tijdens de vergaderingen van de Gendercommissie wordt naast de actuele thema's (waaronder de dagorde van het federaal vrouwenbureau ABVV), dikwijls ook een **inhoudelijk vormend karakter** aan de vergadering gegeven.



Zo werd er tijdens voorbije vergaderingen gedebatteerd over pensioenen, het hoofddoekendebat, de studie 'Zwanger op het werk' van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, DAVO (Dienst Alimentatievorderingen), de Wet van 22 april 2012 houdende bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Het debat rond de **hoofddoek** werd geïnitieerd door Meryame Kitir. Deze discussie was op een bepaald moment heel erg actueel en wordt sindsdien met de regelmaat van de klok opnieuw op de (plaatselijke) politieke agenda geplaatst. De leden van de Gendercommissie wisselden samen met de ondervoorzitster van zij-kant (Vicky Corbeels) en een getuige (Nilgün Özdemir) van gedachten en ervaringen. Blijkt dat het een debat is met heel wat angeltjes. Het standpunt van het ABVV stelt dat iedereen zijn plaats heeft binnen het ABVV en dat collectieve vrijheid begint bij individuele vrijheid. Net daar knelt het schoentje dikwijls, want in hoeverre kan men inschatten of het dragen van een hoofddoek al dan niet werd ingegeven door een individuele keuze.

**De leden van de Gendercommissie doen dan ook een oproep aan iedereen om op te komen voor haar/zijn vrijheid, ook als het gaat om het al dan niet praktiseren van het geloof waaraan men is verbonden.**

Een ander belangrijk thema was de kennisname van de studie 'Zwanger op het werk' van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Hieruit bleek namelijk heel erg duidelijk dat **zwangere werkneemsters nog te vaak het slachtoffer worden van discriminatie**, gaande van ontslag en het niet opvolgen van risicoanalyses tot meer subtiele vormen, zoals het opzettelijk isoleren van de persoon in kwestie. Voor wat onze doelgroep betreft, onthouden we dat er vooral problemen rijzen op het vlak van evaluatie bij werkneemsters die minder dan 1.500 euro netto per maand verdienen, hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs behaalden en met een preciaire arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld. Vooral arbeidsters krijgen hiermee te maken. Bovendien houdt de werkomgeving te weinig rekening met vrouwen die borstvoeding geven aan hun baby, alsook met gezinnen die kampen met problemen om zwanger te worden en aangewezen zijn op tijdverslindende technieken als IVF, of in sommige gevallen adoptie en draagmoederschap. Positieve noot is wel dat uit het onderzoek blijkt dat een groot aantal vormen van discriminatie minder voorkomt in bedrijven waar een vakbondsafgevaardigde aanwezig is.





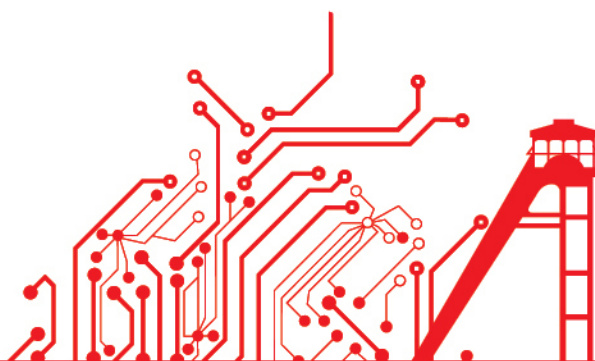
Belangrijk aandachtspunt is echter dat discriminaties dikwijls het louter zwangerschapsgerelateerde overschrijden, wat erop zou kunnen wijzen dat werkgevers niet alleen op basis van zwangerschap, maar **ook op grond van moederschap** discrimineren.

**De Gendercommissie richt dan ook een oproep aan alle ouders en bijna-ouders om waakzaam te blijven en discriminatie te melden aan de daartoe bevoegde personen, zowel binnen als buiten de onderneming. Ook al hun collega's, en specifiek naar onze vertegenwoordigers binnen de bedrijven, los van het feit of het nu mannen of vrouwen zijn, wordt gevraagd om aandacht te blijven hebben voor dit soort van discriminatie, en ruimer het hele debat van de combinatie werk & gezin levendig te houden binnen de onderneming en samen met betrokkenen actief te zoeken naar oplossingen.**

Regelmatig terugkerende thema's op de vergaderingen van de Gendercommissie zijn **alle mogelijke aanpassingen in sociale zekerheid, pensioenen, tijdskrediet, overlevingspensioenen**. Steeds vertrekken we tijdens de vergaderingen vanuit een infosessie vanwege specialisten ter zake (of ze nu uit eigen huis komen, vanuit het ABVV, het Ministerie, ...). Op basis van de daarbij vergaarde informatie wordt onder de leden van de Gendercommissie nagegaan in hoeverre er een bijsturing nodig is die de rechten van vrouwen, maar ook van mannen, op zijn minst vrijwaart, en indien mogelijk verbetert. De standpunten die hier worden ingenomen, worden meegenomen naar de bevoegde instanties binnen het ABVV (zowel het Vlaams ABVV als het federaal ABVV) en daar bepleit door onze vertegenwoordigers.

De voorbije decennia werd onze maatschappij geconfronteerd met een aantal nieuwe uitdagingen, terwijl ons sociale zekerheidsmodel niet altijd dezelfde tred van evolutie volgde. Zo omschreven we al de problematiek van de verminderde fertiliteit bij de nieuwe generaties, en de mogelijke medische oplossingen die daaraan werden gegeven. Op de evolutie van de gezinssamenstelling van het kostwinnersmodel naar eenoudergezinnen wordt zowel fiscaal als sociaal traag geanticipeerd .

Een ander voorbeeld is de soms schrijnende situatie van langdurig zieken. Enerzijds is onze sociale zekerheid dikwijls te weinig in staat om een antwoord te bieden op de specifieke situatie van elk individu. Bovendien zijn werkgevers dikwijls niet voorbereid op een terugkeer van deze langdurig zieken in het arbeidscircuit.

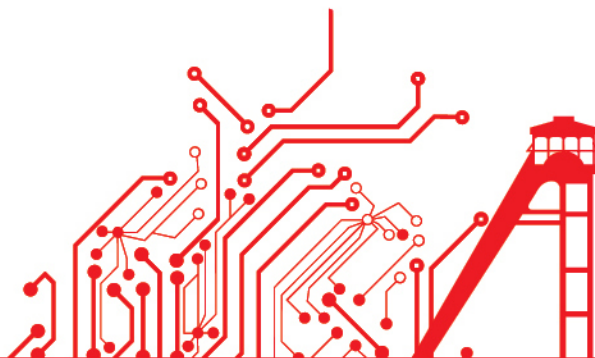


Als voorbeeld verwijzen we hier naar mensen met borstkanker die na een lange lijdensweg terugkeren in het bedrijf, maar omwille van een medische beperking die ontstaan is door de behandeling van de borstkanker (bijv. problemen met de arm omwille van de verwijdering van de okselklieren) eigenlijk aangepast werk zouden moeten krijgen. Het gebeurt te dikwijls dat de werkgever in kwestie dan stelt geen aangepast werk te kunnen aanbieden. **Als Gendercommissie vragen we om als vakbond samen met de werkgever veel proactiever op zoek te gaan naar een oplossing in dergelijke situaties.**

Een ander belangrijk punt om bij stil te staan, is de meest in het oog springende publieke activiteit vanuit de (linkse) genderbeweging, met name de organisatie van **Equal Pay Day**. Deze werd voor een eerste keer georganiseerd in 2005. Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hetzelfde loon te krijgen als mannen verdienen tijdens het voorbije jaar. Hoe groter de loonkloof, des te later Equal Pay Day valt. Wordt de loonkloof kleiner, dan kunnen we deze dag vroeger in het jaar organiseren. Equal Pay Day kent een jaarlijks weerkerend succes, vooral als we kijken naar de aandacht die de media elke keer opnieuw besteed aan de campagne. De samenwerking met De Mortierbrigade als communicatiebureau voor de campagne, is de sleutel tot het succes. De voorbije 2 jaar werden we binnen het ABVV echter geconfronteerd met een verschil in cultuur tussen beide landsdelen, of toch tussen de vertegenwoordigers hiervan binnen zowel het Vrouwenbureau als het Bureau van het ABVV zelf. De actie in 2013 werd zelfs niet meer gesteund door het federaal ABVV, enkel nog door het Vlaams ABVV.

Het voorbije jaar zat de hele genderwerking binnen het federaal ABVV op zijn gat. Niet alleen zijn de twee personeelsleden die de cel Gender bevolkten, vertrokken, belangrijker nog is dat daarmee de hele knowhow op een paar maanden tijd het ABVV en zijn afdelingen verliet.

**De Gendercommissie vraagt het federaal ABVV om de genderwerking dringend weer de aandacht te geven die ze verdient, en te zorgen dat de nieuwe personeelsleden de ondersteuning krijgen die ze verdienen. Daarenboven moet men zich binnen het ABVV inspannen om de neuzen van beide landsdelen op dit vlak opnieuw in dezelfde richting te laten wijzen en de deelname aan Equal Pay Day prioritair te houden. Deze actie is té belangrijk om aan ons te laten voorbijgaan omwille van een aantal 'culturele' meningsverschillen.**



In het verlengde van Equal Pay Day hebben we doorheen de verschillende debatten tijdens de vergaderingen van de Gendercommissie vastgesteld dat ook in de huidige, moderne maatschappij vrouwen nog steeds geen of minder kans krijgen om door te groeien in hun functie binnen hun onderneming.

Daarnaast merken we - bijna als rode draad - in onze werking als ABVV-Metaal dat het huidige personeelsbeleid de kansen die het zou moeten bieden aan individuele werknemers te weinig grijpt. **Door middel van individuele loopbaantrajecten zou het mogelijk moeten zijn om elk individu de nodige kansen te bieden om zichzelf te ontwikkelen op de interessepunten waarin hij of zij sterk is.** Een verschillende vooropleiding zou met een dergelijke aanpak kunnen worden bijgestuurd, waardoor elk individu – ongeacht het feit of dat nu een man of een vrouw is – gelijke kansen geboden worden op de arbeidsmarkt.

**Idealiter zou elke werknemer (M/V) op zijn minst eens keer per jaar een functioneringsgesprek moeten krijgen, waar, in samenspraak, een soort van loopbaantraject wordt uitgestippeld, waarin specifieke aandacht wordt besteed aan opleiding. Een duidelijke rol is hier weggelegd voor onze afgevaardigden binnen de ondernemingen. Niettemin kunnen ook onze sectorale opleidingsfondsen hun rol spelen, bijvoorbeeld met bepaalde specifieke campagnes die gericht zijn op de werving van vrouwen.**

Bovendien biedt de hervorming van het onderwijs een unieke kans om technische beroepen aantrekkelijker te maken.

Maar – en misschien wel als grootste uitdaging op dit vlak – de evolutie naar één werknemersstatuut zou moeten zorgen voor een andere, nieuwe visie op jobs en dan vooral op jobs met een technische inhoud.

