



ABVV
Samen sterk

ABVV gids
over en voor
gelijkheid
van **vrouwen**
en **mannen**

*Gender mainstreaming
in 10 sleutels*



ABVV gids over en voor gelijkheid van vrouwen en mannen

*Gender mainstreaming
in 10 sleutels*



INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	7
2.	Vrouw of man ... een kwestie van gender	9
3.	“Gender mainstreaming”... om de ongelijkheden recht te zetten	13
4.	Het ABVV op de bres voor een beleid van gelijkheid vrouwen/mannen	17
5.	Het Charter gender mainstreaming, speerpunt van de drie nationale vakbonden	20
6.	Genderstereotypen	24
7.	Gender en de arbeidsmarkt	28
8.1.	Gender op agenda van de ondernemingen: Syndicale instrumenten/hefbomen voor een gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen in de ondernemingsraad (OR)	34
8.2.	Gender op agenda van de ondernemingen: Syndicale instrumenten/hefbomen voor een gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)	43
9.	Praktische fiches voor meer informatie	46
10.	Een blik op het verleden en pistes voor de toekomst	49
	Voetnoten	52
	Bijlagen	56
	Persoonlijke nota's	76

*V/M: de verwijzingen naar functies of personen (bijv. "adviseur")
verwijzen zowel naar mannen als naar vrouwen.*



1. INLEIDING

Op 23 september 2004 ondertekende het ABVV het Charter Gender Mainstreaming. Met dit Charter verbond het ABVV zich tot een nieuwe beleidsaanpak voor de realisatie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen: gender mainstreaming of de geïntegreerde genderaanpak. Concreet betekent dit dat het ABVV de gelijkheid tussen vrouwen en mannen wil bevorderen doorheen alle politieke initiatieven en activiteiten die het onderneemt, maar ook binnen zijn eigen structuur.

Het Charter en het gender mainstreamings-beleid hebben duidelijk een nieuw elan gegeven aan het debat over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, zowel binnen als buiten het ABVV. Ze tonen het belang aan van de syndicale betrokkenheid van vrouwen en bewijzen ook dat echte vooruitgang enkel mogelijk is indien iedereen samen, vrouwen en mannen, inspanningen doet om deze gelijkheid te verwezenlijken.

Waarom wil het ABVV de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen?

Omdat het gelijkheidsprincipe en in het bijzonder de gelijkheid tussen vrouwen en mannen een basisprincipe is van de sociale democratie.

Als sociale speler moet de vakbond absoluut een rol spelen in de bevordering van gelijkheid (tussen mannen en vrouwen) en in het verbod op alle vormen van discriminatie.

Bovendien is de integratie van de genderdimensie in het beleid noodzakelijk voor de legitimiteit en de geloofwaardigheid van de toekomst van de vakbond.

Het is inderdaad zo dat de emancipatie van alle werknemers en werknemsters tot stand komt door een grotere democratie en gelijkheid op de arbeidsmarkt én binnen onze eigen structuur.

Ondanks onze theoretische en ideologische overtuigingen toont de terreinervaring van de vier laatste jaren dat gender mainstreaming nog steeds niet systematisch wordt toegepast.

Waarom?

- Omdat het begrip “gender” en de geïntegreerde aanpak nog onvoldoende gekend zijn ;
- Omdat er een leerproces nodig is voor de toepassing van deze aanpak ;
- Omdat elke ABVV-geleding op zijn eigen ritme vooruit gaat.

Toch hebben verschillende ABVV instanties sinds de ondertekening van het Charter initiatieven genomen en werd er dus zeker vooruitgang geboekt.

Deze brochure wil in de eerste plaats een pedagogisch middel zijn voor alle afgevaardigden en syndicale verantwoordelijken. Ze probeert in eenvoudige bewoordingen uit te leggen wat een geïntegreerde genderaanpak is. Verder wil deze brochure het syndicale publiek sensibiliseren voor de aanwezige verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt (loonverschillen, ongelijke loopbanen, horizontale segregatie, verticale segregatie, enz.).

Ten slotte reikt deze brochure syndicale argumenten en instrumenten aan om deze aanpak te integreren in het syndicale werk.

Het ABVV rekent op jullie, zijn vertegenwoordigers/-sters, om de socialistische waarden - en dus ook de gelijkheid tussen werknemers en werkneemsters - te verdedigen.

Wij hopen dat deze praktische brochure jullie zal helpen om meer gelijkheid en solidariteit te verwezenlijken tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, in de sectoren en in de ondernemingen.

Wij zijn er dan ook van overtuigd dat jullie strijd voor de emancipatie van alle werknemers en werkneemsters onze syndicale waarden verder zal uitdragen.

Rudy De Leeuw
Voorzitter

Anne Demelenne
*Algemeen
secretaris*

*Uittreksel
uit het Charter:
“De vakbeweging bevestigt
haar rol van motor van de
sociale vooruitgang en ziet gender
mainstreaming als een bijkomend
en noodzakelijk instrument
voor de ontvoogding van
werknemers en
werkneemsters.”*





2. VROUW OF MAN... EEN KWESTIE VAN GENDER

“Men is niet als vrouw geboren: men wordt het...”¹

Het woord “gender” komt uit het Engels en verwijst naar de sociale en culturele kenmerken van een sekse (man/vrouw).

Er is dus een verschil tussen het biologische geslacht van de mens en het gender of sociale geslacht van de mens:

- ➔ vanaf zijn geboorte wordt de mens bepaald door zijn biologisch geslacht: hij wordt als vrouw of man geboren ;
- ➔ het mannelijke of vrouwelijke gender (of het sociale geslacht) stemt overeen met de verwachtingen en de rol die door de maatschappij en de cultuur aan vrouwen en mannen worden toegekend. Mannelijkheid of vrouwelijkheid en de eigenschappen die daarmee samenhangen, zijn dus niet aangeboren, maar zijn sociaal en cultureel bepaald.



Een vrouw is biologisch in staat om kinderen te baren. De natuur geeft echter niet aan dat zij alleen voor de kinderen moet zorgen, de was moet doen, moet strijken, enz. Deze sociale rol van de vrouw wordt

dus niet door de natuur bepaald. Het heeft niets te maken met de anatomie of de aangeboren competenties van de vrouw. Maar wel met een soort regeling tussen geslachten die ontstaan is uit de verdeling van de rollen in de maatschappij.

Biologische verschillen zijn (quasi) onveranderlijk, maar de verschillende genderrollen of ideeën die er in onze maatschappij bestaan over ‘vrouwelijkheid’ en ‘mannelijkheid’, worden cultureel bepaald en zijn dus bijgevolg wél veranderlijk.

GENDER, EEN DYNAMISCH BEGRIIP

De maatschappij en de cultuur bepalen de verwachtingen waaraan het gedrag van jongens of mannen en meisjes of vrouwen moet voldoen. Gender is geen vastliggend concept, maar verandert doorheen de tijd en van cultuur tot cultuur.



Een greep uit de talrijke voorbeelden...

→ De manier waarop men zich kleedt, verschilt van cultuur tot cultuur. In België worden een kled en een rok als typisch vrouwelijke kledingstukken beschouwd. Terwijl ditzelfde kledingstuk anders wordt gezien door andere culturen, in functie van andere gewoonten, andere referenties, ... Bijvoorbeeld de kilt die traditioneel een kledingstuk is voor mannen in Schotland of de djellaba als traditionele kleding voor Marokkaanse vrouwen en mannen...

→ De manier waarop men iemand begroet, kan van land tot land, en zelfs van regio tot regio verschillen.

→ In België wordt de vakbond vooral door mannen bestuurd, maar dit is niet in alle landen het geval. In Litouwen bijvoorbeeld wordt de vakbond vooral door vrouwen geleid².

→ Bij ons worden make-up en verzorgingsproducten beschouwd als zijnde exclusief bestemd voor vrouwen. Nochtans is dit niet altijd zo geweest. De Koningen van Frankrijk waren bijvoorbeeld grote liefhebbers van crèmes, lichaamsproducten, ... ! Tegenwoordig ziet men daar verandering in komen: mannen gebruiken steeds meer schoonheidsproducten zonder dat ze daarom als “te” vrouwelijk worden beschouwd. Men ziet dit eerder als een teken van aandacht schenken aan zichzelf.

Een bewijs daarvan is dat zelfs de Nederlandse taal zich daaraan heeft aangepast met het gebruik van het woord “metrosexueel³”.

Gender is dus niet aangeboren, maar wordt aangeleerd door de cultuur waarin we leven en naarmate onze socialisatie toeneemt..



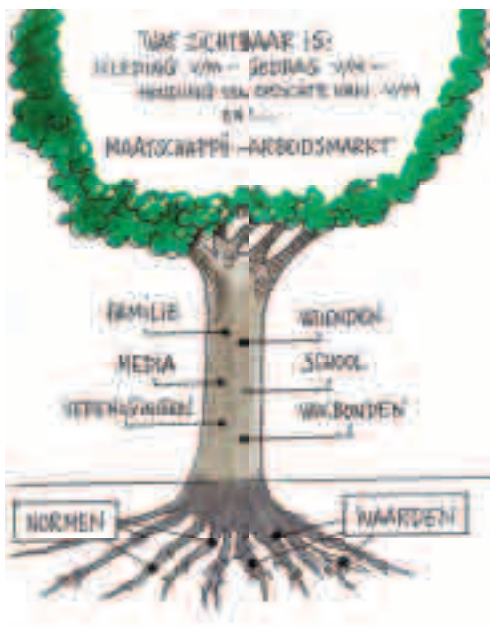
Wat is socialisatie ?

Socialisatie is het proces waarbij een individu de waarden en normen van zijn sociale omgeving leert en zich eigen maakt. Voortaan neemt het individu de manier van doen, denken, voelen en handelen over, die eigen is aan de groep of de gemeenschap waarvan hij deel uitmaakt.

Deze socialisatie gebeurt op verschillende niveaus, doorheen verschillende groepen van mensen (ouders, leraren, opvoeders, vrienden, ouders van vrienden, ...) en via verschillende kanalen (media, films, opvoeding, opleiding, enz.).

DE GENDERBOOM OF GENDER IN BEELD...

De genderboom illustreert hoe ideeën, gedachten en opvattingen over gender – mannelijkheid en vrouwelijkheid - tot stand komen en zich verder ontwikkelen in de dagelijkse realiteit.



De wortels illustreren wat onzichtbaar is, maar wat we (onbewust) met ons mee dragen: de normen en de waarden van de maatschappij.



→ Bij toenemende gezinsuitbreiding of gezinszorg zijn het overwegend vrouwen die hun loopbaan afbouwen omdat ze mogelijk minder verdienen maar ook omdat mannen nog steeds beschouwd worden als belangrijkste “kostwinner”. Zij horen hun gezin te onderhouden en de vrouwen dienen goede zorgen toe te dienen.

→ Een man die een carrière uitbouwt en straf uit de hoek komt wordt als ambitieus en vastberaden aanzien, terwijl een vrouw die hogerop wil en straf uit de hoek komt nog vaak als een hardvochtige tante wordt beschouwd.

Alle individuen zijn doordrenkt van deze normen en waarden en ze nemen ze, bewust of onbewust, over.

Deze normen en waarden worden in de praktijk doorgegeven via verschillende instituties of instellingen (familie, vrienden, media, school, verenigingen, vakbonden, ...). In de genderboom worden de instituties en instellingen uitgebeeld door de stam.

Op de stam rust tenslotte de kruin, het zichtbare gedeelte van de boom. Dit zijn de verhoudingen tussen mensen, het gedrag van mensen, de kledij van mensen, enz.

Het sociale gedrag komt voort uit de houding of attitude die men inneemt en die op zijn beurt voortkomt uit waarden die diep ingeworteld zijn in de maatschappij en doorgegeven worden door instituties.

GELIJK(WAARDIG)HEID TUSSEN V/M REALISEREN DOOR GENDER TE INTEGREREN

Vandaag is het mannelijke gender overwegend de norm.



→ In de sociale zekerheid is 38 uur werken op weekbasis de norm voor een voltijdse job. Heel wat vrouwen halen deze norm niet omdat de combinatie arbeid-gezin en de gebrekkige collectieve zorgvoorzieningen gegeven hun genderrol extra parten spelen.

→ Anderzijds blijkt uit een ABVV enquête in 2006 dat mannen met familie­zorg nog steeds op weinig begrip kan rekenen in de ondernemingen.

Door ook het vrouwelijk gender te integreren in het beleid kan men een beleid ontwikkelen waarbinnen elk individu, vrouw of man, een gelijke waarde heeft⁴.

Opgelet, niet met elkaar verwarren...

Gender is niet het geslacht ! Het geslacht is niet het gender !

Men heeft een biologische identiteit omdat men met een geslacht is geboren.

Men heeft een sociale identiteit omdat de maatschappij ons in een gender verandert.





3. “GENDER MAINSTREAMING”... OM DE ONGELIJKHEDEN RECHT TE ZETTEN



Om de betekenis en het doel van de nieuwe benadering – gender mainstreaming – te verklaren, moeten we even teruggaan in de geschiedenis.



Destijds mocht een gehuwde vrouw geen bankrekening openen zonder de toestemming van haar echtgenoot⁵.

DE STRIJD VOOR GELIJKE RECHTEN

Tot in de jaren '60 bestonden er wetten die vrouwen niet op dezelfde voet plaatsten als mannen.

Tijdens deze periode ging de vrouwenstrijd vooral over gelijke rechten.

Het is ook in deze tijd dat, onder andere de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (1975) afgesloten werd.

Tegenwoordig is de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op wetgevend vlak een feit. In de realiteit is deze gelijkheid echter nog helemaal niet verwezenlijkt.



Volgens de wet moeten dezelfde extra legale voordelen gegeven worden aan vrouwen en mannen in dezelfde functie. In de realiteit is dit niet het geval.

Jan en Sofie hebben dezelfde functie in eenzelfde bedrijf. Zij hebben hetzelfde loon, maar Jan heeft hier bovenop nog een bedrijfswagen en een eigen laptop gekregen.

Sofie daarentegen moet haar verplaatsingen zelf bekostigen met haar eigen wagen en heeft zelf een computer moeten kopen om thuis te kunnen werken.

POSITIEVE ACTIES IN DE NAAM VAN GELIJKE KANSEN

Pas in de jaren '80 werd er voor het eerst aandacht besteed aan een beleid voor gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.

In deze periode werden positieve acties⁶ ten voordele van vrouwen ingezet in de strijd voor meer gelijkheid. Dit was een reactie op de vaststelling dat wetten niet volstonden om gelijkheid te realiseren.



De publiekscampagnes (affiches, TV-spots) uit de jaren '80 om jonge meisjes naar eerder mannelijke beroepen te oriënteren.

DE TRANSVERSALE GENDERBENADERING OF GEÏNTEGREERDE GENDERAANPAK

In het midden van de jaren '90 evolueerde het gelijke kansen beleid naar een geïntegreerde genderaanpak. In tegenstelling tot de beleidsaanpak uit de jaren '80, is dit beleid transversaal: alle domeinen worden voortaan bekeken en geanalyseerd vanuit een genderinvalshoek. Bovendien is er niet alleen aandacht voor het vrouwelijke maar ook voor het mannelijke gender.

Eens te meer was dit een reactie op de vaststelling dat positieve acties voor vrouwen niet volstonden om tot gelijkheid te komen. De genderbewuste aanpak wil echter niet de plaats innemen van de positieve acties. Integendeel, de twee benaderingen vullen elkaar perfect aan. De transversale benadering zal ongetwijfeld aanleiding geven tot nieuwe positieve acties voor vrouwen én voor mannen.

HET CONCEPT GENDER MAINSTREAMING

In 1985 werd het concept van gender mainstreaming, tijdens de derde Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties⁷ in Nairobi, voor de eerste keer officieel voorgesteld.

Sinds 1995, het jaar van de vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking, werd gender mainstreaming gepromoot als een algemeen instrument om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen. In deze periode werd gender mainstreaming

ook het vertrekpunt van het Europese beleid voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

In België moesten we nog wachten tot januari 2007 vooraleer een federale wet op gender mainstreaming werd goedgekeurd.

Wat betekent gender mainstreaming ?
De term “mainstreaming” betekent in het Nederlands “integratie”.

Gender mainstreaming of integratie van de genderinvalshoek betekent, op een transversale en systematische manier rekening houden met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en dit in alle soorten van beleid en acties.

Gender mainstreaming of integratie van gelijke kansen in het beleid analyseert in gans het beleidsproces, bij elke actie of maatregel die er genomen wordt, de mogelijke impact hiervan op gender en gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De doelstelling is om systematisch de genderdimensie te integreren om zo de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen weg te werken, zowel de bestaande als deze die er zouden kunnen uit voortvloeien.



Concreet komt dit erop neer volgende vragen stellen:

- “Wat zijn de gevolgen voor vrouwen en voor mannen wanneer ik een bepaalde beslissing neem, wanneer ik een bepaald project ontwikkel, ... ?”
- “Bestaan er statistische gegevens opgesplitst naar geslacht M/V over het thema dat ik behandel ?”
- Indien ja, welke vaststellingen en gevolgen kunnen eruit getrokken worden,

welke acties moeten genomen worden om dit op te lossen ?

- Indien neen, waarom bestaan er geen ?
Hoe kan dit worden rechtgezet ?

Gender mainstreaming stelt een nieuwe benadering voor om gelijkheid tussen vrouwen en mannen, niet langer buiten het beleid om, maar op een geïntegreerde en duurzame manier aan te pakken.

De voornaamste doelstelling van gender mainstreaming is de evaluatie en de rechtzetting van de verschillende gevolgen voor vrouwen en mannen die kunnen voortvloeien uit de acties, het beleid, enz. door rekening te houden met de sociaal-economische realiteit en de verschillende sociale rollen van beide groepen.

Gender mainstreaming gaat er van uit dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een verantwoordelijkheid is van elkeen op alle niveaus. Het is een proces van bewustwording. Het is een instrument dat toelaat de realiteit op een andere manier - namelijk via de zogenaamde genderbril - te zien.



Gender stelt de zekerheid in vraag dat vrouwen en mannen fundamenteel verschillend zijn van elkaar.

GENDERGELIJKHEID IS OOK VOORDELIG VOOR MANNEN !

De meeste mannen zijn zich er nog niet van bewust dat ze tot een gender behoren omdat het “mannelijk”gender in de maatschappij doorgaans de norm is.

In de westerse maatschappij werd er in de loop der tijd een mannelijke norm gecreëerd die als “normaal” wordt beschouwd, namelijk het beeld van de blanke man, 40 jaar oud, gehuwd, actief, voltijds werkend en in goede gezondheid.

Het bevorderen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen is echter een kwestie van sociale rechtvaardigheid en kan dus niet enkel als een vrouwenprobleem worden beschouwd. Gendergelijkheid resulteert uit de bewustwording van vrouwen én mannen dat er ongelijkheid bestaat van één groep ten opzichte van een andere.



→ Mannen die in de sector van de kinderverzorging willen werken, zijn het slachtoffer van talrijke stereotyperingen die hun de toegang tot deze sector bemoeilijken⁸.

→ Mannen die een loopbaanonderbreking nemen om hun kinderen op te voeden worden door de maatschappij vaak scheef bekeken en bestraft door de arbeidsmarkt.

“Ongetwijfeld omdat een vrouw in loopbaanonderbreking voor de kinderen sociale waardering krijgt terwijl men bij een man dit eerder beschouwd als een terugtrekking uit, of zelfs een “verwerping” van het professionele leven⁹.”

“Als men dan toch zijn job moet onderbreken, dan nog liever voor een wereldreis op een paard dan om voor zijn kinderen te zorgen¹⁰...”

Gender mainstreaming betekent dat men in gans het beleid rekening moet houden met de impact van dat beleid niet alleen op vrouwen maar ook op mannen.

Gender mainstreaming is niet alleen een vrouwenkwestie, het is een kwestie van emancipatie en betrokkenheid van alle werknemers: vrouwen én mannen !

Mannen moeten (meer) betrokken worden in dit beleidsproces omdat ook zij gevangen zitten in rolpatronen die hun activiteiten beperken.



4. HET ABVV OP DE BRES VOOR EEN BELEID VAN GELIJKHEID VROUWEN/MANNEN

De jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in onze syndicale structuren, heeft het ABVV er niet van weerhouden om vanaf zijn oprichting te vechten voor emancipatie. Het ABVV heeft de kwestie van de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, zowel op de arbeidsmarkt als in de eigen structuren, regelmatig ter bespreking en verbetering op tafel gelegd.

Wanneer we terug gaan in de tijd, zien we dat de kwestie van de (on)gelijkheid tussen vrouwen en mannen effectief één van onze syndicale bezorgdheden was en nog steeds is. Hoewel er in de loop der jaren heel wat vooruitgang werd geboekt, blijven de aangesneden thema's vandaag nog altijd actueel.

ENKELE BELANGRIJKE DATA

In 1946 hadden de eerste nationale vrouwenconferenties van het ABVV plaats. De behandelde onderwerpen waren toen:

→ gelijk loon voor gelijk en voor

gelijkwaardig werk ;

- gelijke rechten in de sociale zekerheid ;
- gelijke rechten in de loopbaanontwikkeling ;
- het organiseren van crèches ;
- gezondheid en veiligheid op het werk.

Tijdens het Congres van 1959 werd beslist dat de werkneemsters beter geïntegreerd moesten worden in de syndicale actie. Hier moeten wij erop wijzen dat er toen geen enkele vrouwelijke vakbondssecretaris was in België ! In datzelfde jaar werd de eerste Nationale Commissie voor Vrouwenarbeid opgericht. Hun opdracht bestond erin om de zogenaamde “vrouwelijke” dossiers te onderzoeken en analyseren.

Als gevolg van deze beslissing werden er in de jaren '60 binnen het ABVV in de Gewesten en in de Centrales langzaamaan Commissies voor Vrouwenarbeid opgericht.

Het jaar 1966 vormde een keerpunt in de arbeidersbeweging en het Belgische syndicalisme door de staking van de arbeidsters van de Fabrique Nationale (FN). Ruim 3.500 arbeidsters van de FN beslisten om spontaan het werk neer te leggen om de

loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen in de onderneming en op de hele Belgische arbeidsmarkt aan te klagen.

Na een strijd van 12 weken en een protestbeweging die zich uitbreidde over andere bedrijven, werd een “kleine” stap gezet naar meer gelijkheid tussen werknemers en werkneemsters.

In datzelfde jaar heeft het ABVV twee vrouwelijke bestendige secretarissen op nationaal niveau aangesteld.

Dertig jaar later, tijdens het Federaal Congres van 1997, werd het statutaire en representatieve karakter van het Federaal ABVV Vrouwenbureau bepaald en vastgelegd.

Dit Bureau bestaat uit vertegenwoordig(st)ers van de Centrales en Intergewestelijken. Het heeft een adviserende taak binnen de syndicale structuur.

Op dit Congres werd ook beslist om op intergewestelijk en gewestelijk niveau vrouweninstanties op te richten. Tenslotte werd er in 1997 ook gepraat over de eerste regels met betrekking tot een representatieve samenstelling van vrouwen en mannen in de ABVV-instanties.

In 2002 heeft het Federaal Congres van het ABVV voor de eerste keer een vrouw aangesteld als voorzitter van het ABVV (Mia De Vits).

Op dit Congres werd eveneens beslist dat minimum een derde van de leden van het Federaal Bureau vrouwen moeten zijn.

In 2004 tekende het ABVV, onder impuls van zijn toenmalige voorzitter André Mordant, het Charter “gender mainstreaming” met de twee andere Belgische vakbonden, het ACV en het ACLVB.

Dit Charter geeft uiting aan de verbintenis van de drie Belgische vakbonden om meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen te realiseren: zowel “intern”, binnen de syndicale structuur, als “extern”, op de arbeidsmarkt.

De drie vakbonden zouden voortaan ook de genderdimensie integreren in hun beleid en de verantwoordelijkheid van elkeen op elk niveau benadrukken.

Als gevolg van de ondertekening van het Charter “gender mainstreaming” en met als doel de gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen het ABVV te realiseren, heeft het Federaal ABVV Congres in 2006 de statuutwijzigingen van het ABVV goedgekeurd.

Er werden nog andere maatregelen gestemd zoals:

- ➔ de institutionele verankering van de genderaanpak in het beleid met betrekking tot de interne en externe werking van het ABVV ;
- ➔ pariteit en minimum een derde vrouwen in alle beslissende instanties van het ABVV ;
- ➔ de statutaire oprichting van een orgaan dat de integratie van gelijke kansen in het ABVV beleid opvolgt, controleert en evalueert.



Het ABVV wil gelijkheid V/M
op de arbeidsmarkt én in de
maatschappij

Het ABVV voert niet alleen strijd voor
meer gelijkheid tussen vrouwen en
mannen op de arbeidsmarkt maar voert
ook strijd voor meer gelijkheid in de
maatschappij. Beide emancipatorische
bewegingen zijn immers onlosmakelijk
met elkaar verbonden.

Enkele voorbeelden ter illustratie:
de strijd voor abortus en anticonceptie;
de oprichting van het Fonds voor
Collectieve Uitrusting en Diensten
(FCUD) voor de uitbouw van collectieve
kinderopvangvoorzieningen, de strijd
tegen seksuele vermindering en geforceerde
huwelijken, de strijd tegen geweldpleging
ten aanzien van vrouwen, ...





5. HET CHARTER GENDER MAINSTREAMING, SPEERPUNT VAN DE DRIE NATIONALE VAKBONDEN

Het Charter gender mainstreaming¹¹ is het Belgische verlengstuk van een Belgisch onderzoeksproject gerealiseerd door het IISA¹² in samenwerking met de drie Belgische vakbonden (ACV, ABVV en ACLVB).

Dit Belgische onderzoeksproject kaderde op zijn beurt in een ruimer Europees onderzoeksproject Mainstreaming and Unions (MSU), dat liep van oktober 2001 tot oktober 2004 en betrekking had op zes landen: Italië, Oostenrijk, Frankrijk, Nederland, Denemarken en België.

Het onderzoeksproject had 2 doelstellingen:

- de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en in de vakbonden analyseren ;
- de syndicale strategieën om de positie van vrouwen en mannen in beide milieus te verbeteren in kaart brengen.

In alle landen werd onderzoek verricht op interprofessioneel en op sectoraal niveau. Op sectoraal niveau werden drie specifieke sectoren geanalyseerd: de openbare diensten, de metaalbewerkende nijverheid en de distributie¹³.

VROUWEN ONDERVERTEGENWOORDIGD IN DE SYNDICALE STRUCTUREN

Het onderzoek bevestigde nogmaals de verschillende positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt (in de 3 onderzochte sectoren), alsook de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale structuren.

Vrouwen worden afgeremd bij het opnemen van syndicale verantwoordelijkheden. De syndicale werking wordt nog altijd gekenmerkt door het model van de “militante man”. Zo moeten syndicaal verantwoordelijken steeds beschikbaar en flexibel zijn, wat vaak niet samengaat met een gezinsleven.

Daarnaast bevestigde het onderzoek ook het bestaan en de invloed van gendergebonden stereotypen in de syndicale wereld, zowel bij mannen als bij vrouwen !

Ook de slechte kwaliteit of het gebrek aan regelmatige geslachtsspecifieke

cijfergegevens, statistieken en analyses was een probleem, zowel voor de drie onderzochte sectoren als voor de syndicale structuur.



Zo is het onmogelijk om de evolutie van de syndicalisatiegraad van vrouwen te schetsen –vanaf de oprichting van de vakbonden tot op heden - omdat de gegevens over de syndicalisatiegraad niet geslachtsspecifiek werden bijgehouden !

Tenslotte heeft dit onderzoek ook aangetoond dat gender mainstreaming onvoldoende gekend is en vooral onvoldoende toegepast wordt, zowel in de bestudeerde sectoren als in de syndicale structuren.

Naast interessante statistieken en cijfers, heeft dit onderzoek ook confronterende getuigenissen en gesprekken met afgevaardigden en militanten opgeleverd¹⁴.



“De vrouwen meenden dat ze niet over de nodige capaciteiten beschikten om deze werkposten te bemannen. We hebben als vakbond heel wat overtuigingskracht moeten aanwenden, terwijl de werkgever niets deed. Afgelopen 30 jaar is de mentaliteit wel veranderd.”

“Eén van de eerste vrouwelijk heftruckchauffeurs was Marianne. Een mannelijke collega kwam me opzoeken en vroeg me: “Ik wil een salarisverhoging.” Toen ik hem de vraag stelde waarom, antwoordde hij me: “Omdat ik heftruckchauffeur ben.” Toen ik hem vervolgens vroeg of hij een zwaarder takenpakket had dan Marianne,

antwoordde hij me: “Neen. Maar de vrouwen zullen instromen en vermits ik een man ben is het normaal dat ik meer verdien.”

Op Europees niveau heeft dit onderzoek geleid tot de publicatie van een gids met goede praktijken van gender mainstreaming binnen de vakbonden¹⁵.

DE ONDERTEKENING VAN HET CHARTER GENDER MAINSTREAMING

Op 23 september 2004 werd, in het verlengde van het onderzoeksproject, op Belgisch niveau door de 3 Belgische vakbonden het Charter gender mainstreaming ondertekend.

Het Charter is een politieke verklaring van de vakbonden waarin ze zich verbinden om in hun beleid meer aandacht te besteden aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en om een betere vrouwelijke vertegenwoordiging te bereiken in hun instanties. Met het Charter engageerden ze zich ook tot de effectieve toepassing en promotie van gender mainstreaming, zowel binnen als buiten de vakbonden.

EEN DUIDELIJKE VERBINTENIS VANWEGE HET ABVV

De ondertekening van het Charter is een duidelijke verbintenis van het ABVV om de

gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Het is een officiële en publieke verbintenis om aan alle vrouwen en mannen te tonen dat het ABVV deze problematiek ernstig neemt.

Verder wil het Charter ook het belang van de rol van de vakbonden benadrukken. Vakbonden zijn immers de motor achter de sociale vooruitgang. Het komen tot gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een belangrijke taak van de vakbond en een basiswaarde van het ABVV.

Binnen het ABVV betekende de ondertekening van het Charter het startpunt voor een nieuwe beleidsaanpak, zowel in de interne werking als in het beleid dat het als sociale speler verdedigt.

EÉN CHARTER EN ZEVEN PRINCIPES

De doelstelling van deze brochure bestaat er niet in om de 10 artikelen van het Charter in detail te beschrijven. We willen hier wel de 7 voornaamste principes van het Charter beschrijven om zo de impact van dit document op het beleid van het ABVV te kunnen verduidelijken.

De intentieverklaring van het Charter toont het belang aan van de rol die vakbonden spelen als motor van de sociale vooruitgang. Sedert zijn oprichting heeft het ABVV gestreden voor en bijgedragen tot de grote sociale overwinningen en voor de verbetering van arbeidsomstandigheden (erkenning van het stakingsrecht, wet op arbeidsongevallen, collectieve arbeidsovereenkomsten, betaald verlof, enz.).

Eén van de kernopdrachten van de vakbonden is de emancipatie van de werknemers/-sters verwezenlijken. Gender mainstreaming is een belangrijke strategie en een belangrijk middel om deze doelstelling te bereiken.

1. Het eerste principe dat de vakbonden onderschreven, is het aanvaarden en effectief toepassen van het principe van gender mainstreaming (art. 1). Dit houdt in dat de vakbonden zich verbonden hebben tot een leerproces dat tot doel heeft meer gelijkheid te bekomen binnen de eigen structuren en binnen het gevoerde beleid.

2. Het tweede principe gaat over duidelijke politieke keuzes maken en deze vervolgens ook kenbaar maken (art. 5).

→ Een eerste keuze werd reeds vastgelegd in het Charter. Er wordt gekozen voor de creatie van gemengde structuren (verantwoordelijkheid van vrouwen en mannen) zonder echter afbreuk te doen aan de vrouwenstructuren. Vrouweninstanties kunnen/mogen blijven bestaan naast de andere gemengde instanties waarin men naar gelijkheid streeft.

→ De keuzes die we zelf moeten vastleggen gaan bijvoorbeeld over: positieve acties in ondernemingen, quota's in beslissingsorganen, duidelijke regels bij de samenstelling van de kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen, enz.

3. De drie vakbonden hebben vervolgens afgesproken om jaarlijks een actieplan en een vooruitgangsverslag over de vorderingen op te stellen. De leden moeten hierover geïnformeerd worden (art. 6 en art. 10).

4. Om de vooruitgang te stimuleren en te meten, alsook om ideeën en

verbeteringsmechanismen voor te stellen, hebben de vakbonden er zich toe verbonden om een instantie op te richten. Deze instantie is bevoegd voor de statutaire opvolging en controle (art. 4).

5. Op intern vlak pleit het Charter voor meer transparante geslachtsspecifieke statistieken, ook met betrekking tot de syndicale betrokkenheid van vrouwen (art. 2).

6. Op extern vlak is er het engagement om de werkgevers systematisch op hun plichten te wijzen en om systematisch de genderdimensie in te voeren in het beleid en in de onderhandelingen (art. 7).

7. Tenslotte blijven externe samenwerkingen tussen de vakbond en andere instanties (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, niet-gouvernementele organisaties, vrouwenorganisaties, vrouwenplatforms, enz.) zeer belangrijk.



6. GENDERSTEREOTYPEN



Stereotypen zijn algemene opvattingen – veralgemeningen – die gebaseerd zijn op vooroordelen die collectief verinnerlijkt zijn. Ze worden beïnvloed door de omgeving en de maatschappij en vinden hun grondslag in gewoonten, opvoeding, cultuur, media, enz. Door stereotypen te herhalen (bvb. in de media), worden ze tegelijkertijd ook in stand gehouden en verder gezet. Toch zijn stereotypen niet onveranderlijk, ze kunnen veranderen.



Een gekende stereotype is dat Duitsers grote liefhebbers zijn van bier, Italianen enkel pasta eten en Belgen veel frieten eten.

Stereotypen worden toegepast zowel op mannen als op vrouwen, alsook op andere groepen in de maatschappij. Ze leggen mannen en vrouwen bepaalde karakteristieken en verschillende rollen op. Ze bepalen de sociale rollen en de positie van mannen en vrouwen in de maatschappij op

twee manieren:

- ofwel gedragen mannen en vrouwen zich in functie van de hen toegekende stereotypen ;
- ofwel worden de stereotypen gebruikt om een etiket of een categorie te kleven op mannen en vrouwen.

Vaak zijn mannen zich minder bewust van hun gender en de daaraan verbonden stereotypen omdat het mannelijke gender vaak beschouwd wordt als “de norm”. Omdat vrouwen niet tot deze “norm” behoren, en daar vaker nadeel van ondervinden zijn zij zich doorgaans bewuster van hun gender. Dit houdt hen echter niet tegen om deze gendergebonden stereotypen te reproduceren, m.a.w. deze toe te passen op zichzelf en op andere personen, net zoals mannen doen.

Gendergebonden stereotypen bepalen de sociale rollen van mannen en vrouwen reeds lang voor ze hun intrede doen op de arbeidsmarkt.

Enkele voorbeelden om dit te illustreren ...

KEUZE VAN STUDIERICHTING EN KEUZE VAN BEROEP

Uit recent wetenschappelijk onderzoek¹⁶ blijkt dat meisjes vandaag nog meer dan vroeger kiezen voor traditionele meisjesrichtingen. Het traditionele genderpatroon inzake studiekeuzes blijkt zowel in het secundair onderwijs als in het hoger onderwijs nog versterkt !

In het Algemeen secundair onderwijs blijft die segregatie beperkt. Toch zien we ook daar een bevestiging van het traditionele genderpatroon. Meisjes kiezen talen en menswetenschappen, jongens domineren nog steeds de wiskundige en wetenschappelijke richtingen.

In het TSO en BSO zijn we nog verder verwijderd van een evenwichtige participatie. Meisjes kiezen in het TSO nog veel vaker dan 8 jaar geleden voor meisjesrichtingen zoals lichaamsverzorging en personeelzorg, terwijl ze mannelijke richtingen zoals handel en mechanica-electriciteit steeds meer links laten liggen. Eens ze de school verlaten, stromen ze rechtstreeks in op de arbeidsmarkt en hebben ze nog weinig kansen om hun koers te veranderen.

Ook in het hoger onderwijs is er een duidelijke toenemende seksesegregatie. Onderzoek toont aan dat veel meisjes die een wetenschappelijke richting volgen in het ASO hiervan afzien bij hun latere studiekeuze. Zowel aan de universiteiten als aan de hogescholen kozen vrouwen tijdens het schooljaar 2003-2004 nog minder voor wetenschappelijke richtingen ten aanzien van het schooljaar 1996-1997 :

- vrouwen kiezen nog minder vaak voor industriële wetenschappen/technologie (5.2 % -> 4 %) ;
- vrouwen kiezen nog minder vaak voor handelswetenschappen/bedrijfskunde (30.7 % -> 26.6 %) ;
- vrouwelijke universiteitsstudenten kiezen nog minder vaak voor exacte wetenschappen (12 % -> 9.6 %).

Samengevat kunnen we stellen dat:

- meisjes en jongens voor stereotiepe studierichtingen kiezen ;

→ jongens vaker wetenschappelijke studierichtingen kiezen die gunstig zijn op materieel vlak, die uitmonden in werkgelegenheid, die meer promotiekansen bieden en waarbij een loopbaan kan uitgestippeld worden.

Deze verschillen in studierichting hebben een grote invloed op de functies die vrouwen en mannen vervolgens innemen op de arbeidsmarkt. In het onderwijs wordt de kiem gezaaid voor de latere loopbaan- en loonkloof.

VERSCHILLEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IN HET ZOEKGEDRAG NAAR EEN JOB

Wanneer mannen en vrouwen een job zoeken, zijn de criteria waarmee ze rekening houden verschillend.

→ Vrouwen zijn doorgaans veeleisender voor zichzelf wanneer ze op een jobaanbieding reageren. Ze willen alle criteria vervullen die beschreven worden in de jobaanbieding. Mannen daarentegen durven over het algemeen meer risico te nemen en stellen zich kandidaat ook al voldoen ze niet aan alle criteria¹⁷.

→ In werkaanbiedingen voelen vrouwen zich eerder aangetrokken door criteria zoals communicatievaardigheden, het sociale aspect van de job, enz. Mannen hechten meer belang aan de vereiste technische vaardigheden, zelfstandigheid, mogelijkheid om leiding te geven.

GEDRAG OP DE WERKVLOER

Op het werk gedragen vrouwen en mannen zich eveneens anders of worden ze verondersteld zich anders te gedragen.

→ Voor zover deeltijds werken een vrije keuze is (en dus niet een kwestie die opgelegd wordt door de sector of het bedrijf - zoals bvb. in de klassieke schoonmaak of in de distributie), merken we dat vrouwen vaker deeltijds werken om werk en gezin te kunnen combineren. Mannen echter werken eerder deeltijds omwille van persoonlijke redenen (persoonlijke ontwikkeling, vorming) of om dwingende redenen (geen mogelijkheid van een voltijdse job, afbouw van de loopbaan)¹⁸.

→ Bovendien maken vrouwen minder deel uit van “netwerken” dan mannen. Mannen hebben meer contacten en een beter gevuld adressenboekje.

→ Tijdens loon- en loopbaanonderhandelingen zijn vrouwen voorzichtiger, terwijl mannen meer durven, wat hen uiteindelijk een financieel voordeel geeft.

GENDERGEBONDEN STEREOTYPEN OP HET WERK

Op de arbeidsmarkt zijn vrouwen het slachtoffer van stereotypen als:

- vrouwen zijn emotioneel zwakker ;
- vrouwen krijgen kinderen en zullen dan hun werk verwaarlozen ;
- mannen willen geen leiding krijgen van een vrouw ;
- vrouwen zijn perfectionistisch ;
- ...

Mannen ondergaan volgende stereotypen:

- ➔ mannen hebben meer karakter ;
- ➔ mannen houden van leiding geven ;
- ➔ mannen willen verantwoordelijkheden hebben ;
- ➔ mannen kunnen geen twee zaken tegelijk doen ;
- ➔ ...



*Stereotypen
en vooroordelen
maken deel uit van het
dagelijkse leven.
Ze zijn verankerd in onze
gedachten en mentaliteit,
maar berusten niet
op feiten.*

7. GENDER EN DE ARBEIDSMARKT

Velen denken dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verworven is. Men hoort vaak dat er “tegenwoordig geen verschil meer is tussen vrouwen en mannen op het werk” of dat “de aanwezige verschillen het gevolg zijn van individuele keuzes van mannen en vrouwen”.

Geslachtsspecifieke statistieken en studies tonen nochtans duidelijk aan dat er nog verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt bestaan.. Deze verschillende posities die ze innemen zijn niet het gevolg van de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen, maar wel van de verschillende rollen die hen door de maatschappij werden toegekend.

DE POSITIE VAN VROUWEN EN MANNEN OP DE ARBEIDSMARKT

De maatschappij en de arbeidsmarkt zijn doordrenkt van gendergebonden stereotypen (zie hoofdstuk 6). Deze stereotypen liggen aan de oorsprong van de verschillende

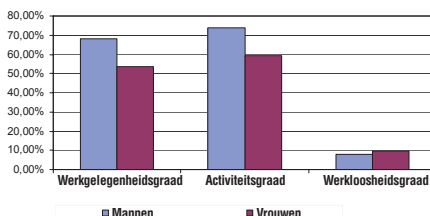
posities die de vrouwen en mannen innemen.



De idee dat een vrouw met kinderen minder investeert in haar werk, is een gendergebonden stereotype die menig werkgevers ertoe brengt vrouwen met kinderen geen leidinggevende functie geven.

Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad

Het is geen toeval dat op de huidige arbeidsmarkt, de cijfers met betrekking tot de activiteit¹⁹, de werkzaamheid²⁰ en de werkloosheid²¹ totaal verschillend zijn voor mannen en vrouwen.



Werkzaamheids-, activiteits- en werkloosheidsgraad²²

Horizontale segregatie: concentratie van V/M in verschillende sectoren, beroepen en afdelingen

Mannen en vrouwen werken overwegend in verschillende sectoren en beroepen.

Vrouwen zijn voornamelijk oververtegenwoordigd in de zorgsector, de sociale sector en de social-profitsector. Niet toevallig sectoren waar de lonen lager liggen:

- ➔ onderwijs (percentage vrouwen 67,4 %) ²³ ;
- ➔ gezondheidszorg en sociale diensten ; (percentage vrouwen 77,1 %) ;
- ➔ kledingproductie (percentage vrouwen 75,9 %) ;
- ➔ huishoudpersoneel (percentage vrouwen 84,1 %).

De sectoren waar de lonen het hoogst zijn, zijn hoofdzakelijk mannelijke sectoren:

- ➔ de chemische industrie ;
- ➔ de farmaceutische industrie ;
- ➔ banken en verzekeringen ;
- ➔ informatica.

Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de beroepen met eerder een laag loon:

- ➔ kantoorbedienden (percentage vrouwen 66 %)
- ➔ ongeschoold verkoops personeel en dienstpersoneel (percentage vrouwen 77,1 %)
- ➔ receptioniste, kassierster (percentage vrouwen 81 %)

Mannen en vrouwen werken in een aantal ondernemingen bovendien ook in verschillende ploegen of afdelingen.

Het feit dat mannen en vrouwen geconcentreerd zijn in verschillende sectoren, beroepen en afdelingen noemt men horizontale segregatie.

Verticale segregatie: het glazen plafond

Bovenop de horizontale segregatie doet zich ook de verticale segregatie voor. Vertikale segregatie betekent dat vrouwen geconfronteerd worden met een “glazen plafond”. Het is een vorm van discriminatie waarbij vrouwen worden geremd in hun toegang tot functies met verantwoordelijkheid en zodoende ook de best betaalde functies ²⁴. Het gaat hier over een “onzichtbaar” plafond dat niettemin bestaat voornamelijk het gevolg van stereotypen gelinkt aan de rollen die vrouwen opnemen in de maatschappij.





De huidige stand m/v in België:

→ mannen maken 72 % uit
van het directiekader en de
bedrijfsleiders ;

→ mannen hebben 95 % van de
mandaten in de beslissende instanties
van de ondernemingen.

Een blik op de cijfers toont nochtans dat de vrouwen de mannen qua opleidingsniveau behoorlijk voorbij gestoken zijn.

	van 25 tot 34 jaar		van 35 tot 44 jaar		van 45 tot 54 jaar		55 jaar en ouder	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Laaggeschoold	127.635	151.153	221.257	253.780	313.415	302.898	1.177.704	780.569
Middelmatig geschoold	246.179	295.536	286.677	302.902	229.051	239.985	284.513	280.674
Hooggeschoold	309.393	254.458	278.689	253.897	178.075	191.080	165.826	217.245
Totaal	683.207	701.147	786.623	810.579	720.641	733.963	1.628.043	1.278.488

Belgische bevolking ouder dan 25 jaar per opleidingsniveau, leeftijd en geslacht in 2004, absolute cijfers²⁵

De kwaliteit van het werk

Deeltijds werk

Op de arbeidsmarkt werken meer vrouwen dan mannen in een deeltijdse regeling. In 2006 namen deeltijdse betrekkingen 23,8 % in van de totale werkgelegenheid. Deeltijdse werkgelegenheid bedroeg 43,3 % voor vrouwen en 7,7 % voor mannen.

	1995	2000	2005	2006
Mannen en vrouwen	15,4 %	20,0 %	23,4 %	23,8 %
Mannen	3,1 %	5,4 %	7,8 %	7,7 %
Vrouwen	33,4 %	39,3 %	42,6 %	43,3 %

Evolutie van de deeltijdse werknemers (1995-2006)²⁷

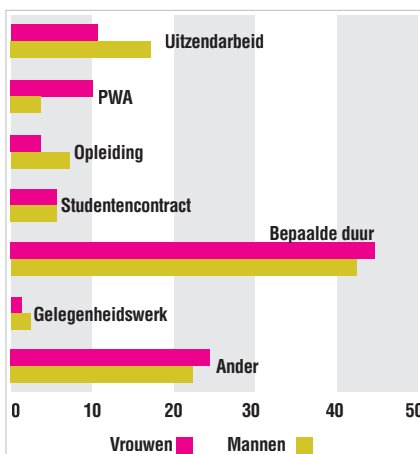
Het percentage mannen dat deeltijds werkt is de afgelopen jaren toegenomen. Tussen

1995 en 2006 is het aantal mannen dat deeltijds werkt met 60 % gestegen (van 3,1 % tot 7,7 %). Het aantal deeltijdse vrouwen is toegenomen met zo'n 22 %.

Werkgevers grijpen steeds meer naar deeltijdse contracten. Slechts 8,5 % van de deeltijdse werkne(e)m(st)ers wil geen voltijdse betrekking en kiest dus vrijwillig voor deeltijds werk²⁸.

Tijdelijke contracten

De cijfers tonen aan dat vrouwen in verhouding vaker een tijdelijk contract hebben dan mannen (tijdelijk contract betekent alle contracten die niet van onbepaalde duur zijn). De enige uitzondering betreft uitzendarbeid waar mannen meer vertegenwoordigd zijn althans wat de arbeiders betreft.



Opsplitsing tijdelijke werknemers per contracttype en per geslacht²⁹



De kwaliteit van het werk en de werkgelegenheid neemt almaar af, voor vrouwen en mannen.

Wat zullen de gevolgen zijn van deze kwaliteitsafname zowel op het beroepsleven als op het privé-leven van vrouwen en mannen ?

Overuren

Studies tonen aan dat aanzienlijk meer mannen (15,9 %) dan vrouwen (10,4 %) overuren presteren. Bovendien, van de werknemers die overuren presteren, presteren mannen gemiddeld meer overuren (10,5 uren) dan vrouwen (7,7 uren).



Is het feit dat mannen gemiddeld meer overuren presteren

het resultaat van een bewuste individuele keuze of het gevolg van de sociale druk en in het bijzonder de verwachtingen van de maatschappij (mannen zijn kostwinners, vrouwen zijn zorgers) ?

Wat zijn de gevolgen voor de kwaliteit van het leven van de mannen én de vrouwen ? Wat zijn de gevolgen voor de doeltreffendheid van het werk, voor de relaties met de collega's, voor het gezinsleven en het sociale leven ? Brengt dit meer welzijn met zich mee ?

Loopbaanonderbreking

Het merendeel van de loopbaanonderbrekingen – zeker wanneer het om zorg of gezin gaat – is nog steeds voor rekening van de vrouwen. Zelfs de opname van het ouderschapsverlof – nochtans een recht

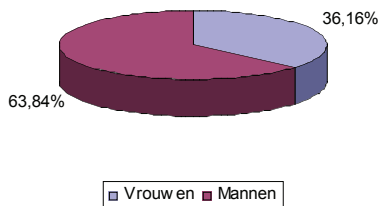
van beide ouders - blijft overwegend een vrouwenzaak.

Vrouwen en mannen die hun loopbaan onderbreken ondervinden daar beiden nadeel van bij hun verdere loopbaanperspectieven.

Een man die loopbaanonderbreking neemt vanuit motieven die haaks staan op de genderverwachtingen wordt blijkbaar extra afgestraft. Wanneer een man beslist om zijn loopbaan te onderbreken om redenen die als typisch “vrouwelijk” worden beschouwd (bijvoorbeeld voor familiale redenen), laat de maatschappij hem daarvoor duur³⁰ betalen. Hij wordt inderdaad nog meer bestraft dan een vrouw die dezelfde keuze maakt. Na de werkhervatting evolueert zijn loon nog minder snel dan dat van een vrouw.

Het loon

In België vertegenwoordigen mannen 56,88 % van de arbeidsmarkt. Nochtans ontvangen zij niet 56,88 % maar 63,84 % van de totale loonmassa. Vrouwen vertegenwoordigen 43,12 % van de actieve bevolking maar ontvangen slechts 36,16 % van de uitbetaalde lonen.



Percentages loonmassa³¹

In tegenstelling tot de algemene opvattingen bestaat loondiscriminatie nog steeds op de arbeidsmarkt. Loondiscriminatie, in de ruime zin van het woord, en rekening houdend

met alle parameters van de arbeidsmarkt, is inderdaad een onbetwistbare realiteit. In België bedraagt hij tussen 15 %³² en 25 %³³ (naargelang de bron en berekeningswijze). In 2005 bedroeg het gemiddelde brutoloon voor vrouwen 2.343 euro in vergelijking met 2.757 euro voor mannen³⁴.

Meerdere factoren kunnen dit verschil uitleggen.

Loondiscriminatie in de enge zin van het woord, namelijk het verschil tussen het loon van vrouwen en mannen op de loonfiche, is bovendien enkel het topje van de ijsberg.

De 'bredere' oorzaken van het loonverschil zijn:

- de activiteitensector (mannensectoren zoals de chemie betalen doorgaans beter dan vrouwensectoren zoals de social-profit) ;
- de functieclassificatie³⁵: de loonbarema's in de ondernemingen zijn vaak gebaseerd op functieclassificaties waarbij de beroepen die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgevoerd, nog steeds ondergewaardeerd blijven ;
- deeltijds werk: meer dan 80 %³⁶ van de deeltijdse betrekkingen worden door vrouwen uitgeoefend en deze situatie is vaak niet vrijwillig gekozen. Inderdaad, sommige sectoren waar een meerderheid aan vrouwen werkzaam is, zoals de schoonmaaksector, distributiesector, enz. bieden enkel of hoofdzakelijk deeltijdse betrekkingen aan³⁷ ;
- het "glazen plafond" waardoor vrouwen in uitvoerende functies blijven hangen ;
- beroepsopleidingen (mannen hebben toegang tot meer en langere opleidingen) ;
- extralegale voordelen: vrouwen en mannen ontvangen niet dezelfde extralegale voordelen in de ondernemingen.

Percentages mannen en vrouwen die van de volgende extralegale voordelen genieten³⁸:

	Mannen (%)	Vrouwen (%)
Bedrijfswagen	37,3	13,4
Tankkaart	37,6	15,1
Gsm	43,6	18,3
PC privé gebruik	24,7	10,6
Pensioenplan of groepsverzekering	61,8	44,4
Hospitalisatieverzekering	66,4	51,9
Maaltijdcheques	56,7	52,2

Een deel van het loonverschil, tussen 5 % en 7 %, kan hoe dan ook niet verklaard worden. Het houdt wellicht verband met sociale factoren zoals gendergebonden stereotype vooroordelen die meespelen bij aanwerving of doorstroming op de arbeidsmarkt, of is het resultaat van discriminatie.



→ Sommige werkgevers weigeren jonge vrouwen aan te werven omdat ze bang zijn dat deze vrouwen nog een kinderwens hebben, met alle gevolgen vandie (zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, deeltijds werken, enz.).

→ In sommige ondernemingen krijgen vrouwen gewoon een lagere functie toegewezen dan de functie en het takenpakket dat ze effectief uitoefenen. Ze bevinden zich hierdoor mogelijk in een lagere functielasse en krijgen hierdoor ook onterecht een lager functieloon.

Het ABVV voert al jaren strijd tegen loondiscriminatie op de arbeidsmarkt. Sedert 4 jaar organiseert het ABVV samen met Zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging, een jaarlijkse Equal Pay Day of de dag voor gelijk loon voor vrouwen en mannen³⁹.

De opleidingsinspanningen in de ondernemingen

Binnen de onderneming hebben vrouwen minder toegang tot beroepsopleidingen dan mannen. En wanneer ze een opleiding volgen, gaat het vaker dan bij mannen om een opleiding van korte duur.

Beschikbare gegevens tonen aan dat:

- ➔ de deelname van mannen en vrouwen aan beroepsopleidingen verschillend is: 41 % voor mannen en 39 % voor vrouwen⁴⁰ ;
- ➔ de gemiddelde duur van de opleidingen verschillend is: mannen krijgen gemiddeld 5 uren meer opleiding dan vrouwen ;
- ➔ de kosten verschillend zijn: ondernemingen geven gemiddeld 1.533 euro uit voor een werknemer in vergelijking met 967 euro voor een werkneemster.

PENSIOENEN

In België is het wettelijke pensioen (1^{ste} pijler) niet erg hoog.

Bovendien is er ook nog eens een behoorlijke pensioenkloof vrouwen en mannen. Het gemiddelde pensioen van een loontrekkende man is 1.020 euro en dat van vrouwen bedraagt gemiddeld slechts 742 euro. Het verschil tussen het gemiddelde pensioen van een man en dat van een vrouw bedraagt dus 35 % !

Met betrekking tot het aanvullende pensioen (2^{de} pijler) tonen studies aan dat het vooral diegenen die een hoog wettelijk pensioen hebben, van een aanvullend pensioen genieten.

Bovendien zijn de sectoren die een sectoraal pensioenstelsel hebben opgericht, voornamelijk mannelijke sectoren. Inderdaad, 86 % van de werknemers die toegang hebben tot een aanvullend pensioen zijn mannen, terwijl zij slechts 59 % vertegenwoordigen van de actieve bevolking. Sectorale pensioenplannen komen vaker voor in sectoren met een typisch mannelijke activiteit zoals de metaalsector en de bouwsector. In sectoren die typisch vrouwelijk zijn zoals de distributiesector en de social-profitsector, zijn er (omzeggens) geen sectorale pensioenstelsels⁴¹. Op de arbeidsmarkt genieten vrouwen aldus minder vaak van een aanvullend pensioenstelsel, terwijl dit in realiteit een element van het loon vormt.

*Vrouwen
en mannen
"betalen" elk op hun
eigen manier voor hun
gender op de arbeidsmarkt.
En bijgevolg ook voor
hun pensioen.*



8.1 GENDER OP AGENDA VAN DE ONDERNEMINGEN: SYNDICALE INSTRUMENTEN/HEFBOMEN VOOR EEN GELIJKHEIDSBELEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN DE ONDERNEMINGSRAAD (OR)



In de ondernemingen beschikken vakbondsafgevaardigden over verschillende middelen om enerzijds een duidelijker beeld te krijgen van het gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen, en anderzijds om dit beleid ook op te volgen en te controleren. Helaas zijn deze middelen onvoldoende gekend en/of worden ze te weinig aangewend. Vandaar een specifiek hoofdstuk over de syndicale instrumenten/hefbomen in de ondernemingen.

In dit hoofdstuk beantwoorden we 3 vragen:

- Welke informatie kan men terugvinden over de tewerkstelling, en in het bijzonder over de positie van vrouwen en mannen in de onderneming ?
- Waar kan men deze informatie vinden ?
- Hoe deze te gebruiken ?

Dit hoofdstuk beperkt zich tot de bespreking van de syndicale instrumenten/hefbomen die ter beschikking staan van de afgevaardigden in de privé sector. In de openbare sector wordt het systeem van sociaal overleg gekenmerkt door pure onderhandelingen, terwijl in de privé sector het sociaal overleg en de sociale relaties ook en in eerste instantie bepaald worden door wettelijke verplichtingen.

Bovendien beperken we ons in dit hoofdstuk tot de praktische basismiddelen die ons het belangrijkste lijken, wetende dat er nog tal van andere instrumenten/hefbomen (denk maar aan CAO's) zijn die kunnen ingezet worden.

INSTRUMENTEN/ HEFBOMEN VOOR EEN GESLAAGDE SYNDICALE OPDRACHT

De afgevaardigden beschikken over vijf instrumenten/ hefbomen om (de afwezigheid van) het gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen op de agenda te zetten en zodoende de gelijkheid in de onderneming ook mogelijk te maken:

- het jaarlijkse verslag over gelijke kansen tussen mannen en vrouwen ;
- het Koninklijk Besluit van 1973 en in het bijzonder de sociale balans⁴² ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 (CAO nr 9) die de overeenkomst is met betrekking tot informatie over de tewerkstelling⁴³ ;
- in geval van herstructurering, het plan van positieve acties voor de werknemers.

Deze instrumenten/ hefbomen moeten door de werkgever aan de ondernemingsraad (OR) worden bezorgd. Indien er geen OR is, aan de syndicale afvaardiging (SA).

De rol van de ondernemingsraad (OR) kort samengevat⁴⁴...:

- advies geven en aanbevelingen of bezwaren formuleren over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, alsook de arbeidsvoorwaarden en de productiviteit van de onderneming zouden kunnen wijzigen ;
- inzage in de door de directie opgestelde Economische en Financiële Informatie over de gezondheid van de onderneming.

Instrument 1:

Het jaarlijks rapport gelijke kansen

Het jaarlijks rapport over gelijke kansen

is de eerste hefboom die gebruikt kan worden om specifieke informatie over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bekomen. Dit rapport moet volgens het KB van 14 juli 1987 jaarlijks verplicht door de werkgever worden opgesteld en voorgelegd op het tijdstip dat de ondernemingsraad (OR) bijeenkomt om de economische en financiële informatie (EFI), de sociale balans en de CAO nr 9 te bespreken. Bij afwezigheid van een OR wordt het rapport voorgelegd aan de SA samen met de jaarlijks te bezorgen tewerkstellingsinformatie van de onderneming.

Er bestaat geen standaardmodel voor dit rapport. Elke onderneming kan dus zijn eigen model ontwikkelen.



Tip: Het is aan te raden om elk jaar hetzelfde model te gebruiken om zo een vergelijking mogelijk te maken over de jaren heen. In bijlage⁴⁵ bevindt zich een zeer volledig model van dit jaarlijks rapport. Dit model is niet verplicht en kan mogelijk ook niet overgenomen worden door elke onderneming. Het kan wel als basis dienen om een gelijkekansen rapport uit te werken in functie van de eigenheid van de onderneming.

Het KB moedigt de ondernemingen en de sectoren tevens aan om positieve actieplannen uit te werken. Zo'n actieplan moet de volgende informatie bevatten:

- de beschrijving van de doelstellingen met betrekking tot de gelijke behandeling van vrouwen en mannen in de onderneming ;
- de beschrijving van de positieve acties die de onderneming van plan is uit te voeren ;
- de datum van inwerkingtreding van het

plan en de termijnen voor het realiseren van de tussenstappen die tot de doelstellingen moeten leiden.

Deze acties zijn bijvoorbeeld maatregelen om de ongelijke instroom van vrouwen en mannen voor bepaalde functies bij te sturen, of maatregelen die de doorstroming van vrouwen op alle hiërarchische niveaus van de onderneming willen bevorderen.



Een gelijke kansenplan kan de evolutie de aanwezigheid van vrouwen in een typisch mannelijke afdeling over meerdere jaren heen volgen, en de vervrouwelijking van deze afdeling stimuleren via duidelijke doelstellingen en maatregelen. Omgekeerd kan men ook vermannelijking van een “vrouwelijke” afdeling in de hand werken.

Instrument 2: Het KB van 1973 betreffende de Economische en Financiële Informatie te bezorgen aan de Ondernemingsraad

Het Koninklijk Besluit van 1973 bepaalt dat de directie jaarlijks de Economische en Financiële Informatie (EFI) over de onderneming moet bezorgen. Doelstelling hiervan is de werknemers inzicht te geven in het beleid en het beheer van de onderneming, in het bijzonder met betrekking tot de tewerkstelling, de arbeidsorganisatie en het personeel.

Het KB bepaalt ook dat deze informatie volledig en duidelijk moet zijn om de werknemers een nauwkeurig beeld te geven van de activiteiten, resultaten en economische vooruitzichten van de

onderneming. De informatie moet ook een vergelijking in de tijd mogelijk maken. Deze bepaling is bijzonder belangrijk in het kader van het invoeren van een gendergelijkheidsbeleid dat een proces is op lange termijn.

De informatie bedoeld in het KB omvat onder andere de basisinformatie en de jaarlijkse informatie.

Basisinformatie

De basisinformatie moet schriftelijk om de 4 jaar worden bezorgd. Er moet eveneens jaarlijks een update worden gemaakt.

Deze informatie omvat 10 hoofdstukken of “sleutels” die toelaten om de toekomstige jaarlijkse informatie (zie hieronder) te begrijpen en ze in een ruimere context te plaatsen.

Uit die 10 sleutels geeft de zesde (art.10) informatie over de verdeling van de personeelskosten tussen arbeid(st)ers, bedienden en directiepersoneel. Deze gegevens, gekruist met de precieze gegevens over de geslachtsspecifieke (V/M) opsplitsing van het personeel (zie sociale balans), maken het mogelijk om een (relatief) duidelijk beeld te krijgen van de verdeling van de personeelskosten tussen mannen en vrouwen in de onderneming.

De tiende sleutel (art.14) bepaalt dat de werkgever het organogram van de onderneming moet bezorgen. Dit beschrijft de organisatie, alsook de verdeling van de competenties en de verantwoordelijkheden in de onderneming. Het organogram biedt de mogelijkheid om de verantwoordelijkheden van iedereen duidelijk te plaatsen binnen de hiërarchie. Het geeft een eerste “beeld” van

de aanwezigheid van mannen en vrouwen in de interne organisatie en de hiërarchische structuur. Het geeft m.a.w. een indicatie van het gendergelijkheidsbeleid van de onderneming, zelfs indien dit beperkt blijft tot het niveau van de verantwoordelijken.

Zal een onderneming met een uitsluitend mannelijke directie aandacht besteden aan gendergelijkheid in haar aanwervingsprocedures of bij de interne doorstroming ?

Is de aanwezigheid van vrouwen op verantwoordelijke functies een garantie voor de toepassing van een gendergelijkheidsbeleid in een onderneming ?

De jaarlijkse informatie

De jaarlijkse informatie moet de OR-leden toelaten een advies te formuleren over de situatie en de evolutie van de onderneming in het afgelopen jaar. Dit omvat eveneens informatie over de vooruitzichten voor het volgende jaar.

In dit kader bezorgt de werkgever de jaarlijkse rekeningen van de onderneming. Ze worden in een standaardschema gegoten, wat de vergelijking tussen de jaren en tussen de ondernemingen vergemakkelijkt.

De onderdelen van de jaarlijkse rekeningen zijn:

- de balans: activa en passiva
- de resultatenrekening ;
- de resultaatverwerking ;
- de bijlagen ;
- de sociale balans⁴⁶.

Instrument 3: De sociale balans

De sociale balans bevat gegevens die specifiek zijn voor de werkgelegenheid in

de onderneming. Het is een heel belangrijk instrument voor het syndicale werk, in het bijzonder voor de arbeiderscontrole.

De sociale balans moet aan de OR worden bezorgd en indien er geen OR is, aan de syndicale afvaardiging (SA).

Bij gebrek aan een SA kan de balans geraadpleegd worden door de werknemers op dezelfde plaats waar het arbeidsreglement wordt bewaard.

De sociale balans bevat een groot aantal inlichtingen dat het personeelsbeleid, alsook het gendergelijkheidsbeleid in de onderneming “zichtbaar” maakt. De balans bevat 5 rubrieken:

- 1. de staat van de tewerkgestelde personen ;
- 2. het personeelsverloop (in en uit) ;
- 3. de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid ;
- 4. de inlichtingen over de opleidingen voor de werknemers ;
- 5. inlichtingen over het mentorschap.

Helaas zijn niet alle gegevens op een geslachtsspecifieke manier opgesplitst⁴⁷.

Rubriek 1: de staat van de tewerkgestelde personen

Deze rubriek omvat onder meer het aantal werknemers per geslacht, alsook de geslachtsspecifieke opsplitsing per arbeidsduur (voltijds en deeltijds).

Rubriek 2 : de personeelsbewegingen

Deze rubriek geeft inlichtingen over de

Rubriek 1

2. Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

- a. Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister
- b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
Overeenkomst voor een bepaalde tijd
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
Vervangingsovereenkomst
- c. Volgens het geslacht
Mannen
Vrouwen
- d. Volgens de beroeps categorie
Directiepersoneel
Bedienden
Arbeiders
Andere

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
105			
110			
111			
112			
113			
120			
121			
130			
134			
132			
133			

Rubriek 2

II. TABEL VAN HET PERSONEELSVERLOOP TIJDENS HET BOEKJAAR

A. INGETREDEN

- a. Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven
- b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
Overeenkomst voor een bepaalde tijd
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
Vervangingsovereenkomst
- c. Volgens het geslacht en het studieniveau
Mannen : lager onderwijs
 secundair onderwijs
 hoger niet-universitair onderwijs
 universitair onderwijs
Vrouwen : lager onderwijs
 secundair onderwijs
 hoger niet-universitair onderwijs
 universitair onderwijs

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
205			
210			
211			
212			
213			
220			
221			
222			
223			
230			
231			
232			
233			

B. UITGETREDEN

- a. Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam
- b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
Overeenkomst voor een bepaalde tijd
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
Vervangingsovereenkomst
- c. Volgens het geslacht en het studieniveau
Mannen : lager onderwijs
 secundair onderwijs
 hoger niet-universitair onderwijs
 universitair onderwijs
Vrouwen : lager onderwijs
 secundair onderwijs
 hoger niet-universitair onderwijs
 universitair onderwijs
- d. Volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst
Pensioen
Bruggpensioen
Afdanking
Andere reden
 Waarvan : het aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten blijft verlenen aan de onderneming

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
305			
310			
311			
312			
313			
320			
321			
322			
323			
330			
331			
332			
333			
340			
341			
342			
343			
350			

personeelsbewegingen in de onderneming. De gegevens worden ook opgesplitst per geslacht en per opleidingsniveau, alsook per arbeidsduur (voltijds, deeltijds en voltijdse equivalenten).

De sociale balans laat toe de verhouding vrouwen/mannen te analyseren in het kader van de totale tewerkstelling, het aanwervingsbeleid en de uitstroom, alsook met betrekking tot de arbeidsduur (voltijds, deeltijds).

➔

Vergelijking van percentages vrouwen en mannen die deeltijds werken

	Voltijds	Deeltijds	VTE
Mannen	20	5	22,5
Vrouwen	10	15	17,5

Mannen: $5 / (20+5) = 20 \%$
 Vrouwen: $15 / (10+15) = 60 \%$...
 Is deze deeltijdse tewerkstelling vrijwillig gekozen of werd ze opgelegd ?

Rubriek 4: opleiding voor de werknemers

Deze rubriek geeft inlichtingen over de opleidingen die door de werkgever werden georganiseerd voor de werknemers en dit tijdens het boekjaar.

De rubriek bevat:

- ➔ het aantal betrokken werknemers ;
- ➔ het aantal uren ;
- ➔ de totale opleidingskosten.

De gegevens zijn opgesplitst per geslacht. Je kan er dus uit afleiden hoeveel vrouwen en hoeveel mannen opleiding genoten, hoeveel uren opleiding vrouwen en mannen genoten, en wat het prijskaartje (globaal en per opleidingsuur) voor vrouwen en mannen bedroeg.

De informatie van de sociale balans is bijzonder nuttig om de syndicale strategie te ondersteunen, ook met betrekking tot de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de onderneming.

Wat te doen indien de sociale balans niet wordt bezorgd ?

Ten eerste moet men de reden kennen:

- ➔ ofwel bestaat de informatie en moet die worden opgevraagd ;
- ➔ ofwel bestaat de informatie niet en moet men die laten opstellen.

Deze stappen moeten via schriftelijke aanvragen gebeuren. Indien er geen gevolg aan gegeven wordt, is het aangewezen om bijstand te vragen buiten de onderneming en dit via de bestendige vakbondssecretarissen.

Voor meer inlichtingen over de sociale balans, verwijzen wij naar de brochure van het ABVV over dit thema⁴⁸.

Wij merken op dat de sociale balans vanaf 2009 zal worden gewijzigd. Opdat deze brochure niet te omvangrijk zou worden, behandelen wij de voornaamste wijzigingen in bijlage⁴⁹.

IV. INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever

1. Aantal betrokken werknemers
2. Aantal gevolgde opleidingsuren
3. Kosten voor de onderneming

Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
5801		5811	
5802		5812	
5803		5813	

Instrument 4: Collectieve Arbeidsovereenkomst nr 9

Deze overeenkomst geeft voornamelijk inlichtingen over de tewerkstelling in de onderneming.

De wet bepaalt dat de werkgever de OR-leden moet inlichten vooraleer een beslissing te nemen met betrekking tot de tewerkstelling.

Concreet betekent dit dat hij de werknemers dient te betrekken bij:

- de evolutie van de (tewerkstelling van de) onderneming ;
- het beleid inzake de tewerkstellingsvooruitzichten.

De informatie van de CAO nr 9 moet jaarlijks worden bezorgd, per trimester en wanneer nodig. Er bestaat geen standaardmodel voor de CAO nr 9. Er wordt bijgevolg aangeraden om een model uit te werken dat een jaarlijkse vergelijking mogelijk maakt.

Deze informatie bevat:

- de structuur van de tewerkstelling ;
- de evolutie van de tewerkstelling ;
- de vooruitzichten voor de tewerkstelling ;
- de sociale maatregelen.

Informatie over de structuur van de tewerkstelling

De CAO nr 9 geeft de opsplitsing van het personeelsbestand per geslacht, leeftijd, beroepscategorie, afdeling maar ook volgens het type van contract (onbepaalde duur, uitzendarbeid, ...).

Op vraag van de werknemersafgevaardigden kunnen andere inlichtingen via de CAO nr 9 bekomen worden zoals: de deeltijdse en voltijdse werknemers, de nationaliteit en de anciënniteit van de werknemers.

Informatie over de evolutie van de tewerkstelling

De informatie over de evolutie van de tewerkstelling geeft de volgende geslachtsspecifieke inlichtingen:

- het aantal uitdiensttredingen (opgesplitst in v/m) ;
- het aantal aanwervingen (opgesplitst in v/m) ;
- het aantal tijdelijke werknemers en uitzendkrachten (opgesplitst in v/m) ;
- het aantal personen dat van afdeling en beroepscategorie is veranderd (opgesplitst in v/m).

Op vraag van de afvaardiging kunnen andere inlichtingen worden bekomen: cijfers over absenteïsme, deeltijdse werkloosheid, overuren en nationaliteit.

Informatie over de tewerkstellingsvooruitzichten in het volgende boekjaar

Deze rubriek maakt het mogelijk om een beeld te krijgen van de vooruitzichten inzake tewerkstelling in de onderneming. Deze informatie geeft een cijfermatige schatting van de verhoging of inkrimping van de tewerkstelling vanwege de werkgever. In de mate van het mogelijke moeten ze opgesplitst worden per beroepscategorie. Deze informatie blijft soms in gebreke! Nochtans zijn deze inlichtingen zeer belangrijk en geven ze een duidelijk beeld over de toekomst van de onderneming.

Sociale balans versus CAO nr 9

De sociale balans en de CAO nr. 9 geven beiden inlichtingen over de tewerkstelling: de gegevens van de CAO nr. 9 vullen die van de sociale balans aan.

Waar zit het verschil tussen CAO nr. 9 en de sociale balans ?

- De sociale balans geeft één keer per jaar de informatie met betrekking tot de tewerkstelling op de dag van de afsluiting van het boekjaar. Het is een instant foto van wat er in de onderneming is gebeurd.
- CAO nr. 9 geeft meer precieze informatie over de tewerkstelling, zowel over de huidige als over de toekomstige toestand.

De OR kan altijd aanvullende informatie vragen op basis van de karakteristieken van de onderneming. Zij kan bijgevolg ook systematisch geslachtsspecifieke gegevens vragen. Dit is wel geen wettelijke verplichting en hangt bijgevolg af van de krachtsverhoudingen in de onderneming.



Om nog verder te gaan geven we ter inspiratie enkele aanvullende vragen die in de OR aan bod kunnen komen...

Wat is de situatie van de lonen van mannen en vrouwen in de onderneming (discussie naar aanleiding van de analyse van de personeelskosten arbeiders/bedienden/directie) ?

- Wat is het aandeel van mannen en vrouwen in de loonmassa (in vergelijking met het aandeel in de tewerkstelling) ?
- Wat is de situatie van de gemiddelde bruto uurlonen, maandlonen en/of jaarlonen van mannen en vrouwen ?
- Hoe is de verdeling van extralegale voordelen tussen vrouwen en mannen (type en kosten)⁵⁰ ?
(Wettelijke bron: KB 1973)

Hoe staat het met de horizontale segre-

gatie in de verschillende afdelingen ?

- Waar werken de vrouwen en de mannen in de onderneming ?
- Hoeveel vrouwen en mannen zijn arbeid(st)er en bediende ?
- Hoeveel vrouwen en mannen bekleden directiefuncties ?
(Wettelijke bron: rapport gelijkheid + CAO nr 9)

Wat is het beleid van de onderneming inzake aanwerving ten opzichte van vrouwen en mannen voor leidinggevende functies ?

Gebeuren dit via coöptatie⁵¹ ? Indien ja, wie bepaalt dan het netwerk dat ingeschakeld wordt om interessante kandidaten op te zoeken ?

Wat is de verdeling van voltijdse en deeltijdse betrekkingen over vrouwen en mannen, over leidinggevende en uitvoerende functies ? Gaat het over vrijwillige deeltijdse betrekkingen ?
(Wettelijke bron: sociale balans en CAO nr. 9)

Met betrekking tot beroepsopleiding, welk soort opleidingen worden aan vrouwen en mannen gegeven ? Hoeveel bedragen de opleidingskosten voor vrouwen en mannen ?
(Wettelijke bron: sociale balans)

Instrument 5: het positieve actieplan voor de werknemers in geval van herstructurering

In geval van herstructurering is de werkgever verplicht een sociaal plan op te stellen dat in eerste instantie een positief actieplan voor werknemers moet bevatten.

Waarom een dergelijk plan ? Deze wettelijke verplichting is geen toeval. Inderdaad, in talrijke herstructureringen blijkt het dat de “overbodige” betrekkingen meer door vrouwen worden ingevuld. Zij zijn bijgevolg de eerste slachtoffers van een herstructurering en een collectief ontslag.

Deze brochure beoogt niet om alle procedures in geval van herstructurering gedetailleerd te beschrijven. Toch willen wij hier opmerken dat naar aanleiding van de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag vanwege de werkgever aan de werknemers via de OR of de SA, er een sociaal plan moet worden onderhandeld tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers. Dit sociaal plan moet onder meer het volgende omvatten:

- een positief actieplan voor de werknemers ;
- de garantie dat de onderneming zijn verplichting zal naleven inzake brugpensioenen ;
- en overzicht van de onderzochte pistes inzake arbeidsherverdeling ;
- enz.

Het positieve actieplan voor de werknemers kan het volgende omvatten:

- een beschrijving van de doelstellingen ;

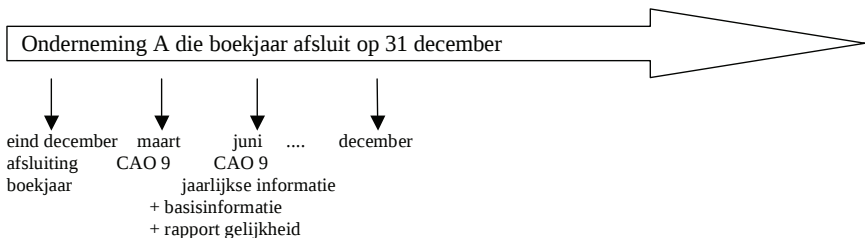
- een beschrijving van de positieve acties ;
- een tijdsschema ;
- een evaluatieperiode.

BESLUIT

Enerzijds zijn er verschillende instrumenten die het mogelijk een diagnose te stellen van het gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen in de onderneming. Anderzijds kunnen er dankzij deze instrumenten ook acties worden ondernomen om een dergelijk beleid in de onderneming te bevorderen of te verbeteren. Of en in welke mate dit lukt hangt uiteraard ook af van de syndicale sterkte in de onderneming.

We willen hier bovendien uitdrukkelijk onderstrepen dat de uitvoering van een gendergelijkheidsbeleid in een onderneming niet enkel de opdracht is van de ondernemingsraad. Het moet een strategie zijn van de drie overlegorganen, alsook het resultaat zijn van de werking van de syndicale driehoek.

DE INSTRUMENTEN OP EEN TIJDSLIJN



8.2 SYNDICALE INSTRUMENTEN/HEFBOMEN VOOR EEN GELIJKHEIDSBELEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CPBW)

Ook op het vlak van preventie en bescherming op het werk zijn er verschillende syndicale instrumenten voor handen die aangewend kunnen worden voor de ontwikkeling van een beleid met oog voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Er moet in de onderneming in eerste instantie werk worden gemaakt van een stevig uitgebouwd algemeen welzijnsbeleid dat alle werknemers ten goede komt.

De vrouw(enjob) en de man(nenjob) bestaan strikt genomen niet. Ook vrouwen onderling en mannen onderling oefenen verschillende jobs uit, en hebben aldus het meeste baat bij een algemeen welzijnsbeleid.

Toch merken we op basis van onderzoek dat er globaal genomen wel tendensen/verschillen bestaan met betrekking tot de risico's waaraan vrouwen en mannen blootgesteld worden op de arbeidsmarkt en

Enige voorbeelden van verschillen tussen mannen en vrouwen bij risico's en gezondheidsgegevens

Gevaar/gezondheidsrisico's	„Grotere blootstelling/ grotere incidentie”	Opmerkingen
Ongevallen	Mannen	Komt vaker voor bij mannen, zelfs na correctie voor minder gewerkte uren door vrouwen.
Aandoeningen aan de bovenste ledematen	Vrouwen	Veel voorkomend bij in hoge mate repetitief werk door vrouwen zoals „eenvoudige” montage, werkzaamheden aan de lopende band en het invoeren van gegevens, waar ze weinig zeggenschap hebben over de manier waarop ze werken.
Tillen van zware lasten	Mannen	Maar bijvoorbeeld vrouwen werkzaam in de schoonmaaksector, catering en de zorgsector hebben blessures door het heffen en dragen van zware lasten.
Stress	Vrouwen	Beiden melden grote aantallen, maar voor met name „vrouwelijk” werk zijn de stressfactoren ongewenste intimiteiten, discriminatie, banen met laag aanzien en met weinig zeggenschap over eigen werkzaamheden, emotioneel zwaar werk en de dubbele last van betaald werk en onbetaald werk thuis.
Geweld van klanten	Vrouwen	Vrouwelijke werknemers hebben meer contacten met het publiek.
Geluidsoverlast/gehoorschade	Mannen	Vrouwen werkzaam in de textielsector en de voedselproductie kunnen bijvoorbeeld in hoge mate worden blootgesteld.
Beroepskanker	Mannen	Treedt vaker op bij vrouwen in bepaalde productiesectoren.
Astma en allergieën	Vrouwen	Bijvoorbeeld door reinigings- en sterilisatiemiddelen en poeder in beschermende latexhandschoenen voor de gezondheidszorg en stof in de textiel- en kledingindustrie.
Huidziekten	Vrouwen	Bijvoorbeeld vanwege het werken met natte handen in banen zoals de catering of door huidcontact met reinigingsmiddelen of haarbehandelingschemicaliën.
Infectieziekten	Vrouwen	Bijvoorbeeld in de gezondheidszorg of bij het werken met kinderen.
Ongeschikt werk en beschermingsuitrusting	Vrouwen	Veel werkkleding en apparatuur zijn ontworpen voor de „gemiddelde” man, en veroorzaken veel problemen voor veel vrouwen en niet-doorsneemannen.
Reproductieve gezondheid	Beiden	Tot de verwaarloosde gebieden behoren vruchtbaarheid, menstratieproblemen, menopauze en reproductieve gezondheid van mannen.
Ongunstige arbeidstijden	Beiden	Mannen werken vaker veel over, vrouwen verrichten vaak onbetaald werk in huis. Beiden willen een betere balans tussen werk en privé-leven.

in de ondernemingen.
Het is belangrijk om dit in het algemeen
welzijnsbeleid ook in rekening te nemen.

*Bron (schema vorige pagina): FACTS42,
Europees agentschap voor veiligheid en
gezondheid op het werk.*

- ➔ alle werknemers, vrouwen en mannen,
betrekken op alle niveaus ;
- ➔ veronderstellingen vermijden met
betrekking tot wat de gevaren zijn en wie
eraan wordt blootgesteld.

De risico evaluatie moet in het bijzonder
rekening houden met de risico's voor
zwangere vrouwen en vrouwen die
borstvoeding geven.

IN WELKE DOMEINEN KAN DE GEÏNTEGREERDE GENDER AANPAK WORDEN GEBRUIKT EN HOE ?



Bestaat het CPBW uit mannen
en vrouwen ? Vrouwen moeten
betrokken worden op elk niveau
van het overleg omdat ze omwille van
hun fysiek, beroepservaring en gender
doorgaans andere elementen aanbrengen
op de agenda. Er moet rekening
worden gehouden met hun ervaringen,
standpunten, kennis en kwalificaties in
de beslissingen en de strategie van het
CPBW.

Evaluatie van de risico's

De evaluatie van risico's is een belangrijk
onderdeel waarin genderspecifieke aanpak
dient te worden geïntegreerd.

Praktisch gezien vindt u hieronder
de voornaamste aspecten van een
genderbewuste risico-evaluatie⁵²:

- ➔ zich op een positieve manier engageren
en de kwesties in verband met de
genderdimensie ernstig nemen ;
- ➔ alle arbeidsomstandigheden en vooral
de werkelijke arbeidsomstandigheden
onderzoeken ;



Enkele pistes/vragen om verder te gaan in het CPBW...

Maakt de arbeidsorganisatie het de werknemers en werkneemsters mogelijk om het privé leven goed te combineren met het beroepsleven ?

Wordt het onderwerp van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag ernstig genomen door de directie ?

Wordt er op het vlak van stress rekening gehouden met alle stressfactoren (stress verbonden aan repetitief werk, stress door werken in contact met het publiek, ...) ?

Maakt de werkpost het mogelijk om het werk zowel door mannen als vrouwen uit te laten voeren zonder enig onderscheid of moet de werkpost aangepast worden om dit mogelijk te maken ?

Wordt er met alle soorten van risico's (biologische, fysische, chemische, ...) rekening gehouden bij de evaluatie van risico's ?

Wordt er rekening gehouden met de risico's voor de voortplanting bij mannen en bij vrouwen ?

Enz.

De ontwikkeling van een welzijnsbeleid, vertrekkend van een geïntegreerde gender aanpak (dwz. een beleid dat oog heeft voor de arbeids- en leefomstandigheden van de vrouwelijke en mannelijke werknemers) vraagt ongetwijfeld meer tijd en investering. Anderzijds zal dergelijk beleid ook op termijn meer voordeel opleveren voor de vrouwelijke én de mannelijke werknemers. De fysieke kracht van mannen neemt bijvoorbeeld ook af met de leeftijd en de nieuwe generatie mannen wil eveneens gezinsverantwoordelijkheid opnemen.



9. PRAKTISCHE FICHES VOOR MEER INFORMATIE

FICHE 1: INSTRUMENTEN

Nuttige websites

→ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: www.igvm.fgov.be
(voor inlichtingen over wetgeving gelijkheid V/M, seminars, brochures, thema's zoals sexeneutrale functieclassificatie, projectsubsidie, enz.)

→ Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen:
<http://www.raadvandegelijkekansen.be>
(voor wetgeving gelijkheid V/M, adviezen, publicaties, seminars, enz.)

→ Documentatiecentrum voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen,
www.amazone.be
(voor documentatie, databanken, subsidiefonds, enz.)

→ Nederlandstalige Vrouwenraad van België:
www.vrouwenraad.be
(voor adviezen, acties, activiteitenagenda, enz.)

→ Franstalige Vrouwenraad van België:
www.cffb.be
(voor adviezen, acties, activiteitenagenda, enz.)

→ Waalse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (CWEFH):
www.cesrw.be
(voor adviezen, enz.)

→ De website van de Equal Pay Day campagne (Dag voor gelijk loon) van het ABVV: www.equalpayday.be
www.abvv.be/equalpayday.be
www.fgtb.be/journeedelegalitesalariale.be
(voor inlichtingen over de jaarlijkse campagnes, dossiers, enz.)

→ Nationale Arbeidsraad (NAR),
www.cnt-nar.be
(voor informatie over sociaal overleg, collectieve arbeidsovereenkomsten, enz.)

Nuttige statistieken

→ Vrouwen en mannen in België, geslachtsspecifieke statistieken en indicatoren, editie 2006, Instituut voor de

gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006. Te vinden op www.igvm.fgov.be

→ Genderjaarboek M/V united, editie 2007, gelijkheidsbeleid Vlaanderen. Te vinden op www.steunpuntwse.be

→ Vrouwen en mannen in Wallonië – statistisch portret, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, 2005.

→ Studie over de “Situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”, ACTIRIS, maart 2004. Te vinden op www.actiris.be

→ Studie over “Beleid inzake tewerkstelling en beroepsopleiding in het Brussels Gewest vanuit een genderperspectief”, ACTIRIS, september 2005. Te vinden op www.actiris.be

Interessante lectuur

→ Gids voor de eliminatie van genderstereotypen op het werk en binnen de syndicale organisaties, Europees project, ABVV, 2006.

→ 175 jaar vrouwen, Gelijheid en ongelijheid in België 1830-2005, Magda Michielsens, Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, 2005.

→ Vrouwen in vakbonden, Methoden en goede praktijken voor gendermainstreaming, Homa Dean, ETUI-REHS, IGVM, 2006.

FICHE 2 : HET SLACHTOFFER VAN GESLACHTSSPECIFIEKE DISCRIMINATIE ?

Het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht in 2002 en waakt over het naleven van de wetgeving alsook de gelijkwaardige behandeling van vrouwen en mannen. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is bevoegd is voor alle klachten met betrekking tot discriminatie, zowel op het vlak van goederen en diensten als op het vlak van werk.

Iedereen die het slachtoffer is – of meent te zijn - van een geslachtsspecifieke vorm van (on)rechtstreekse discriminatie kan zich richten tot het Instituut. Het Instituut verschaft inlichtingen en advies met betrekking tot de middelen waarover men beschikt om zijn/haar rechten te doen gelden. Het Instituut kan ook zelf klachten indienen en in rechte optreden voor materies waarvoor het bevoegd is.

Het Instituut is enkel bevoegd om gevallen van geslachtsspecifieke discriminatie te behandelen. Het is dus niet bevoegd om discriminatiegevallen te behandelen op basis van racisme, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of filosofie. Voor dergelijke gevallen is het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding bevoegd.

De klacht moet opgestuurd worden naar:
Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Lokaal 2031
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel

De klachten kunnen eveneens ingediend worden 'on line' (per e-mail: gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be)⁵⁴.

Concreet gezien, moet de klacht schriftelijk worden ingediend en een beschrijving bevatten van de discriminatie. Het beste is om een dossier in te dienen met een maximum aan schriftelijke informatie (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, eventuele schriftelijke uitwisselingen, enz.).

De gegevens die overgemaakt worden in het kader van een klacht worden vertrouwelijk behandeld en zullen nooit aan derden worden overgemaakt zonder de toestemming van de betrokken persoon.



10. EEN BLIK OP HET VERLEDEN EN PISTES VOOR DE TOEKOMST

De ondertekening van het Charter vormde de aanhef van een nieuw hoofdstuk voor het ABVV, namelijk, het hoofdstuk van de effectieve realisatie van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en van de concretisering van de nieuwe aanpak. Hoe gaan we dit charter in de praktijk brengen ? Op welke manier moeten we ons gelijke kansen beleid bijsturen conform de principes die we onderschreven ? Hoe bekomen we dat iedereen overtuigd meestapt in het verhaal ? Deze vragen liepen, en lopen nog steeds, als een rode draad door het nieuwe hoofdstuk dat overigens nog lang niet af is !

Afgelopen drie jaar werd zowel extern (beleidsmatig) als intern (eigen bedrijfs-cultuur/structuur) actie ondernomen en dit op verschillende beleidsniveaus en in verschillende ABVV geledingen.

Zo vonden vanaf 2004, met het oog op het vergroten van de gendergevoeligheid verschillende vormingen plaats op gewestelijk en intergewestelijk niveau maar ook bij een aantal van onze beroepscentrales. Vormingen specifiek gericht naar vrouwen

maar ook naar gemengde groepen.

In 2005, werd een eerste actieplan op touw gezet, gebaseerd op vier strategische doelstellingen:

- ➔ de institutionele verankering van het Charter in onze organisatie ;
- ➔ het vergroten van de gendergevoeligheid bij mannen en vrouwen binnen de diverse ABVV instanties ;
- ➔ het zichtbaarder maken van de ABVV acties en realisaties over gendergelijk (waardig)heid ;
- ➔ interne en externe samenwerking bevorderen.

Op 31 maart 2005 organiseerden ABVV en Zij-kant voor het eerst in België “Equal Pay Day”. Een jaarlijkse actiedag die de gemiddelde loonkloof tussen vrouwen en mannen symboliseert.

Onze Equal Pay Day is inmiddels een begrip geworden en heeft alvast een behoorlijke impact gehad:

- ➔ de m/v in de straat praten opnieuw over de loonkloof ;
- ➔ er is de hernieuwde media aandacht ;

- er is ook de hernieuwde onderzoeks aandacht ;
- er zijn sinds de lancering al tal van beleidsinitiatieven genomen⁵⁵.

We zetten dit initiatief dan ook onverminderd voort.

In 2005 werd tenslotte ook overgegaan tot de oprichting van een Federale Cel Gender Mainstreaming⁵⁶. De versterking was nodig om het nieuwe élan te blijven aanwakken en aan de toenemende vraag naar ondersteuning te kunnen voldoen.

In 2006 zijn er de eerste tastbare resultaten van een gender mainstreaming beleid. Het Federaal ABVV Congres van juni 2006 was een belangrijke mijlpaal: het charter werd in de statuten verankerd. Het congres en de statutaire wijzigingen vormden voor ons een mijlpaal: uiteraard omdat een aantal principes officieel verankerd werden, maar bovenal omdat de inhoud van het Charter op dat moment pas echt concreet werd.

Een tweede tastbaar resultaat was ongetwijfeld het Interprofessioneel akkoord (IPA) dat afgesloten werd voor 2007-2008. Naar aanleiding van dit IPA hebben de drie vakbonden de solidariteitskwestie - en uiteraard ook de solidariteit tussen vrouwen en mannen - als krachtlijn naar voor geschoven.

Concreet werden volgende engagementen bekomen:

- een verhoging van het bruto gewaarborgd minimum maandloon ;
- inspanningen inzake beroepsvorming met bijkomende inspanningen en extra aandacht hierbij voor gelijke kansen van werknemers ;

- de erkenning van kwaliteitsconcurrentie en al het menselijk potentieel ;
- de verbetering van het statuut van de deeltijdse werknemers (80 % van de deeltijdse werknemers zijn vrouwen) ;
- de actualisering van de collectieve arbeidsovereenkomst 25 inzake gelijk loon voor gelijk(waardig) werk ;
- een expliciete vraag aan de sectoren en ondernemingen om hun classificatiesystemen te toetsen op genderneutraliteit, gebruikmakend van de instrumenten ontwikkeld door de federale instanties en zich inspirerend op goede praktijken van andere sectoren ;
- acties in de sectoren en ondernemingen teneinde gelijke kansen tussen vrouwen en mannen te realiseren, zowel inzake arbeidsvoorwaarden als bij aanwerving (collectieve arbeidsovereenkomst CAO 38).

Bij het tot stand komen van het ABVV eisenpakket dat aan de basis lag van dit IPA werd dan ook vertrokken van de genderinvalshoek. Naast de economische context werd ook de maatschappelijke context benadrukt. De noodzaak van gender mainstreaming werd erkend en de IPA onderhandelingen werden bekeken als een opportuniteit om de solidariteit tussen vrouwen en mannen te versterken.

Een aantal initiatieven werd ook genomen op sectoraal niveau door de Centrales en door de Intergewestelijken:

- er vonden gender vormingen plaats ;
- er werden projecten i.v.m. gelijkheid man/vrouw gestart ;
- er werden gendercommissies geïnstalleerd ;

- er werd een IPA handleiding geschreven waarin uitdrukkelijk en concreet wordt uitgelegd hoe je de genderkloof kan dichten ;
- enz.

Er is zeker vooruitgang geboekt, maar we hebben afgelopen jaren ook lessen geleerd en op basis hiervan een aantal goede voornemens, pistes voor de toekomst geformuleerd:

- We willen eindelijk werk maken van een specifiek 'gender' luik op onze website.
- De vormingsinspanningen zullen de komende jaren worden verder gezet maar wel op een meer gestructureerde manier.
- We wensen in de toekomst ook meer aandacht te besteden aan mannen want ook zij vormen een "gender".
- We zullen er tevens over waken dat gender niet in de veelheid van de diversiteitsdimensies verdwijnt.
- Een jaarlijks realistisch actieplan met een jaarlijkse opvolging, evaluatie en bijsturing is een absolute must voor de toekomst. Binnen dit kader hopen we de statutair opgerichte opvolgingscommissie van het ABVV effectief te kunnen laten functioneren.
- Extern willen we ook het aantal informele bijeenkomsten met onze collega vakbonden regelmatig laten plaatsvinden. De uitwisseling van ervaringen inspireerde, motiveerde en zette aan tot een gezonde vorm van concurrentie.

We blijven dus zeker niet bij de pakken zitten en zetten onze inspanningen, met jullie steun, de komende jaren onverminderd voort.

Bovenvermelde bijstellingen moeten ons helpen om dit "élan" te bestendigen en niet ter plaatse te blijven trappelen. Op die manier hopen we het nieuwe hoofdstuk in de toekomst met brio af te sluiten !

We zijn overtuigd dat het ABVV als één van de belangrijkste sociale actoren, de gelijkheid tussen vrouwen en mannen zal blijven verdedigen omdat het emancipatieproces van vrouwen een essentieel element is in de emancipatie van alle werknemers, vrouwen en mannen, en omdat het tegelijkertijd een sleutel vormt voor het welslagen van de algemene syndicale opdracht.

VOETNOTEN

HOOFDSTUK 2

1. Simone de Beauvoir (vrije vertaling).
2. Bron: enquête van de Europese Confederatie van Vakbonden, 2006. De syndicalisatiegraad van vrouwen in Litouwen bedraagt 62 %.
3. Definitie: de metroseksueel is een man uit de stad met om het even welke seksuele geaardheid en met een sterk ontwikkelde zin voor esthetica, die aanzienlijk veel tijd en geld spendeert aan zijn uiterlijk en zijn levensstijl. Deze term wordt gebruikt voor mensen die zeer veel aandacht hebben voor zichzelf, hun lichaam goed verzorgen, op hun voeding letten, enz. Het woord is samengesteld uit “metro” van metropool (grootstad) en uit “seksueel”: de man (in de context van verleiding en seksuele aantrekkingskracht).
4. ZWALEN Anne, Creativiteit, vrouwen en ontwikkeling, Zwitserland, UNESCO, DDC, IUED, 1997.

HOOFDSTUK 3

5. De financiële onafhankelijkheid van vrouwen dateert van 1976 (wet van 14 juli 1976).
6. Positieve acties zijn instrumenten om de discriminatie ten opzichte van een bepaalde doelgroep te verminderen.
7. De eerste Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties vond plaats in Mexico in 1975.
8. Getuigenis in het “Cahier de l'Education Permanente PAC nr. 19, Quel genre pour l'égalité, 1999”.
9. Dur d'être un nouveau père, Références, semaine 48, 2006.
10. Idem.

HOOFDSTUK 5

11. Zie bijlage I: het Charter gender mainstreaming.
12. Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid.
13. Metaalnijverheid = mannelijke sector
Distributie = vrouwelijke sector
Openbare diensten = gemengde sector
14. De volledige studie is beschikbaar op de site www.iseres.org
15. De gids en alle verslagen met de resultaten van de studie zijn beschikbaar in het Frans en het Engels op de site www.iseres.org/msu

HOOFDSTUK 6

16. Het Genderjaarboek M/V united 2007 kwam tot stand m.m.v. het Steunpunt Gelijke kansenbeleid Vlaanderen en werd gemaakt i.o.v. Vlaams van Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt.
17. Bron: Dom gansje, slim gansje ? Spel ontwikkeld voor de Vrouwendag van 11 november 2007 in Gent Samenwerking: Hanneke Pyck en Sigfried Lievens (Centrum voor Genderstudies – Universiteit Gent), Astrid Faelens, Brenda Vanderdonckt (ABVV), Leen Robijt (ACV) en Lut Van Hijfte (KAV).
18. Bron: FOD Economie.

HOOFDSTUK 7

19. De activiteitsgraad is het percentage mensen tussen 15 en 64 jaar die een job hebben of zoeken.
20. De werkzaamheidsgraad is het bevolkingsdeel dat de leeftijd heeft om te werken en dat effectief een job heeft.
21. De werkloosheidsgraad is het percentage mensen dat geen werk heeft.
22. Bron: FOD Economie.
23. Bron: FOD Economie, 2004.
24. Dit fenomeen wordt verticale segregatie genoemd op de arbeidsmarkt.
25. Laag geschoold: maximum hoger secundair of geen diploma
Middelmatig geschoold: hoger secundair onderwijs
Hooggeschoold: hoger onderwijs (universitair of niet-universitair)
Bron: Eurostat, 2004.
26. Deeltijdse werkgelegenheidscijfers zijn het percentage loontrekkenden in een deeltijdse betrekking in verhouding tot het totale aantal loontrekkenden.
27. FOD Economie.
28. Bron: FOD Economie 2006.
29. FOD Economie.
30. Luc Sels, professor aan de KUL.
31. Bron: Loonverschil tussen mannen en vrouwen in België - Verslag 2007, IEFH.

32. Bron: Loonverschil tussen vrouwen en mannen in België verslag 2007, Instituut voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

33. Bron: loonenquête van het ABVV via de site www.mijnloon.be

34. Bron: FOD Economie.

35. Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft tussen 2001 en 2006 hierover een onderzoek gevoerd. Voor meer inlichtingen over het EVA project (analytische EVALuatie) raadpleeg <http://www.iefh.be/eva>

36. Bron: Nationaal Instituut voor Statistieken, gegevens 2006.

37. Zelfs bij deeltijdse betrekkingen blijven de verschillen bestaan: overuren (vooral door mannen gepresteerd) genieten van een fiscaal gunstiger regime dan bijkomende uren (vooral gepresteerd door vrouwen) en dat vergroot het loonverschil.

38. Bron: gegevens berekend op basis van de loonenquête van Vacature (2002 en 2004).

39. Meer inlichtingen op www.equalpayday.be
www.abvv.be/equalpayday.be
www.fgtb.be/journeedelegalitesalariale.be

40. Bron: Enquête van FOD Economie en studie van de NBB sociale balans 2005.

41. Bron: Verslag van de CBFA over de sectorale pensioenstelsels, 2007.

HOOFDSTUK 8.1

42. Om het KB van 1973 te raadplegen, verwijzen wij naar de site van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven Economie <http://www.ccecrb.fgov.be/>

43. Om de CAO nr 9 te raadplegen, verwijzen wij naar de site van de Nationale Arbeidsraad www.cnt-nar.be

44. Voor meer inlichtingen over de rol en opdrachten van de ondernemingsraad, verwijzen wij naar de brochures (Mijn eerste stappen in de OR (2008), van het ABVV te downloaden via www.abvv.be

45. Zie bijlage II: Leidraad voor het opstellen van het jaarlijks rapport over gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen het onderneming.

46. De wet van 22 december 1995 bepaalt de basis van de sociale balans. De praktische modaliteiten worden bepaald in het Koninklijk Besluit van 4 augustus 1996.

47. Sedert de invoering van de sociale balans heeft het ABVV een geslachtsspecifieke opsplitsing geëist van alle gegevens, maar heeft dit niet bekomen.

48. Brochure: Mijn eerste stappen in de ondernemingsraad, 2008, downloaden op de site www.abvv.be

49. Zie bijlage III: Wijziging van de sociale balans.

50. Dit sluit echter niet uit dat de verhoging van de koopkracht voorrang moet krijgen op de extralegale voordelen !

51. Coöptatie is een aanwervingsmethode die in bepaalde ondernemingen wordt gebruikt, vooral voor kaderleden of verantwoordelijke functies. Hierbij wordt een beroep gedaan op het netwerk van kennissen wanneer er een openstaande betrekking is.

De cel maakt deel uit van de Federale studiedienst en valt onder de rechtstreekse politieke verantwoordelijkheid van de Voorzitter en de Algemene Secretaris.

HOOFDSTUK 8.2

52. Voor meer informatie over de integratie van de genderdimensie in de evaluatie van risico's verwijzen wij naar de analyses verwezenlijkt door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (cf. FACTS 42 en 43).

Website: <http://osha.europa.eu/>

53. Deze elementen zijn opgenomen bij de psychosociale lasten veroorzaakt door het werk.

HOOFDSTUK 9

54. Maar zelfs in dit geval moet men een schriftelijk exemplaar bezorgen dat getekend en gedateerd is. Het is ook mogelijk om een voorbeeld van een klachtenformulier te downloaden op de website:

www.igvm.fgov.be

55. Voortaan zal er een jaarlijks loonkloofrapport gepubliceerd worden ; er is een checklist voor genderneutrale functieclassificatie opgesteld ; er zijn verschillende wetsvoorstellen ingediend.

56. Er werd een tweede verantwoordelijke gender mainstreaming aangesteld. De cel kreeg ook administratieve ondersteuning.



BIJLAGEN

BIJLAGE I : HET CHARTER GENDER MAINSTREAMING

Charter - Charte Gender mainstreaming

23.09.04

Gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbonden
Égalité des femmes et des hommes dans les syndicats



Werkgroep / Groupe de travail:

Voorzitster / Présidente

Saskia Ravesloot

Leden / Membres

Erica Bolzonello (ACV/CSC)

Annick Colpaert (ACLVB/CGSLB)

Ann Demoor (ACV/CSC)

Sabine Slegers (ACLVB/CGSLB)

Maxime Stroobant (IISA)

Gitta Vanpeborgh (ABVV/FGTB)

Sandra Vercammen (ACV/CSC)

Uitgangspunten

De drie representatieve vakorganisaties in België, met name het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) beschouwen de gelijke behandeling van en de gelijke kansen voor werknemers en werknemers als een essentieel onderdeel van hun opdracht in hun streven naar een democratische maatschappij.

De vakbeweging speelt in het proces van maatschappelijke ontvoogding van werknemers en werknemers een cruciale rol en kan als drijvende kracht optreden zowel in het sociaal overleg met de werkgevers als in het proces van politieke besluitvorming.

De vakbeweging bevestigt haar rol van motor van de sociale vooruitgang en ziet gender mainstreaming als een bijkomend en noodzakelijk instrument voor de ontvoogding van werknemers en werknemers.

De vakbonden onderschrijven de hedendaagse benadering van dit probleem, met name gender mainstreaming en vatten deze op als de geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen.

De ondertekenende vakorganisaties aanvaarden samen met de Raad van Europa in het licht van het principe van gender mainstreaming, de procesmatige behandeling, de noodzaak van een (re)organisatie, de verbetering, de ontwikkeling en de evaluatie van politieke processen, zodat een dimensie van gendergelijkheid opgenomen wordt in alle beleidsdomeinen en alle stadia, door alle actoren, die normaal gezien betrokken zijn bij het vastleggen van het beleid en dit in een perspectief van sociale vooruitgang.

Uit wetenschappelijke studies blijkt dat, ondanks de belangrijke vorderingen die op het gebied van de gelijke behandeling en de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen in de werksfeer werden gemaakt, er nog talrijke directe en indirecte discriminaties bestaan.

Points de départ

Les trois organisations syndicales représentatives en Belgique à savoir : la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) sont d'avis que l'égalité de traitement et des chances pour les travailleuses et les travailleurs constitue une composante essentielle de leur mission qui vise une société démocratique.

Le mouvement syndical joue un rôle crucial dans le processus d'émancipation sociale des travailleuses et des travailleurs, et peut agir en tant que force motrice tant en matière de concertation sociale avec les employeurs que dans le mécanisme d'élaboration des décisions politiques.

Le mouvement syndical confirme dès lors son rôle de moteur du progrès social et considère le principe de gender mainstreaming comme un instrument d'émancipation des travailleuses et des travailleurs.

Les organisations syndicales souscrivent à l'approche actuelle de ce problème, à savoir le gender mainstreaming, comme étant l'approche intégrée visant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les organisations syndicales signataires, en concordance avec le Conseil de l'Europe et dans le cadre du principe de gender mainstreaming, acceptent la mise en œuvre progressive, la nécessité d'une (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de manière à incorporer une dimension d'égalité de genre (genre) à tous les domaines de la politique et à tous les stades, par tous les acteurs qui sont normalement concernés par l'élaboration de celles-ci et cela dans une perspective de progrès social.

Des études scientifiques démontrent qu'en dépit des progrès non négligeables réalisés dans le domaine de l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes en matière professionnelle, de nombreuses discriminations directes et indirectes subsistent encore.

Het ontvoogdingsproces van vrouwen is een essentieel onderdeel van de ontvoogding van alle werknemers, vrouwen én mannen, maar is tegelijkertijd ook een van de voorwaarden voor het welslagen van deze ontvoogding.

De drie representatieve vakorganisaties zijn er zich van bewust dat zij, hoewel zij reeds aanpassingen hebben aangebracht aan hun structuur, aan hun manier van werken en actie voeren en aan hun aandacht voor de genderproblematiek, dit democratiseringsproces voortdurend moeten voortzetten met oog voor de algemene maatschappelijke context en voor een noodzakelijke mentaliteitswijziging.

De drie representatieve vakorganisaties zien in dat zij, om nog meer tegemoet te komen aan de rechtmatige verzuchtingen van al hun leden, deze aanpassingen wat betreft structuur, werking, actie en mentaliteit in overeenstemming dienen te brengen met de belangen en de noden van de werknemers en de werknemers en hiervoor de vrouwelijke militanten volwaardig dienen te laten deelnemen aan de syndicale besluitvorming.

De vakbeweging verhoogt hiermee haar sociale legitimiteit en kan daardoor met meer kracht de belangen van al haar leden en van de gehele werkende bevolking verdedigen op een ogenblik waarop de maatschappij fundamentele veranderingen ondergaat o.m. als gevolg van de mondialisering van de economie en de individualisering van de samenleving.

De drie representatieve vakorganisaties beslissen plechtig en gezamenlijk – ten einde hun verklaring kracht bij te zetten – en onafgezien van hun ideologische en levensbeschouwelijke eigenheid – die zij erkennen en eerbiedigen – om de volgende verbintenissen aan te gaan in dit Charter.

Le processus d'émancipation des femmes est un élément essentiel de l'émancipation de tous les travailleurs, femmes et hommes, et constitue en même temps une des conditions de sa réussite.

Les trois organisations syndicales représentatives sont conscientes du fait que, bien qu'ayant déjà apporté des adaptations à leurs structures et à leurs méthodes de travail et d'action de même qu'à l'attention qu'elles portent aux problèmes du gender, ce processus de démocratisation doit être poursuivi en permanence avec, pour objectif, le contexte général et le changement indispensable des mentalités.

Les trois organisations syndicales représentatives sont conscientes du fait que, si elles veulent rencontrer les aspirations légitimes de tous leurs membres, elles doivent apporter les adaptations à leurs structures, à leur fonctionnement, à leurs actions et à leur mentalité, en concordance avec les intérêts et les besoins des travailleuses et des travailleurs. Elles doivent, à cet effet, faire participer, à part entière, les militant(e)s à la prise de décision syndicale.

Cette déclaration solennelle du mouvement syndical accroît sa légitimité sociale et lui permet par conséquent de défendre avec plus d'ardeur les intérêts de ses membres et de l'ensemble de la population active, au moment où la société est confrontée à des mutations fondamentales, entre autres, en raison de la mondialisation de l'économie et de l'individualisation de la société.

Les trois organisations syndicales représentatives décident ensemble et solennellement, afin de donner plus de poids à leur déclaration et par delà leur identité idéologique et philosophique propre, qu'elles reconnaissent et respectent, de souscrire aux engagements suivants inscrits dans la présente Charte.

Artikel 1

Het beleid van de interprofessionele organisaties, dat ernaar streeft de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken in hun structuren en in hun werking op de gebieden waarvoor zij bevoegd zijn, wordt onverdroten voortgezet.

Hiertoe aanvaarden de organisaties het principe van de geïntegreerde aanpak, het zogenaamde gender mainstreamingsprincipe. De vakorganisaties wensen dit beleid door te voeren, zonder dat dit afbreuk zou doen aan hun autonomie en zonder dat de overheid maatregelen dient op te leggen.

Artikel 2

Om tot een passend beleid te komen zullen de interprofessionele organisaties een gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging van de genderproblematiek organiseren op alle niveaus met vergelijkbare gegevens. Zij zullen hun diverse instanties sensibiliseren om deze cijfergegevens opgesplitst naar geslacht te verstrekken.

Artikel 3

De interprofessionele organisaties zullen enerzijds de beschikbare informatie betreffende de genderproblematiek systematisch bezorgen aan de beroepscentrales en/of de sectorale structuren om hen in staat te stellen hun genderbeleid te ontwikkelen.

Met het oog op een wisselwerking zullen anderzijds de interprofessionele organisaties er bij de beroepscentrales en/of de sectorale structuren op aandringen dat deze op hun beurt de nodige informatie verstrekken aan de ondertekenende organisaties. Dit stelt de interprofessionele organisaties in staat om een volledig overzicht te hebben omtrent de genderproblematiek waarop zij kunnen terugvallen om hun beleid te bepalen.

Article 1^{er}

La politique des organisations syndicales interprofessionnelles, qui vise la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures et dans leur fonctionnement, sera poursuivie avec assiduité dans tous les domaines relevant de leur compétence.

À cet effet, les organisations acceptent le principe de l'approche intégrée, à savoir le principe de gender mainstreaming. Les organisations syndicales veulent réaliser cette politique sans qu'elle nuise à leur autonomie et sans que les autorités publiques n'imposent des mesures.

Article 2

Afin de mettre en œuvre une politique adéquate, les organisations interprofessionnelles vont mettre au point un suivi standardisé périodique et transparent du processus de gender mainstreaming à tous les niveaux, avec des données comparables. Elles sensibiliseront leurs diverses instances afin que celles-ci fournissent des données chiffrées par sexe.

Article 3

Les organisations interprofessionnelles fourniront systématiquement aux centrales professionnelles et aux structures sectorielles spécifiques, les informations disponibles au sujet de la problématique de gender, afin de permettre aux centrales professionnelles et aux structures sectorielles de développer leur politique en matière de gender.

En vue de la réalisation d'une interaction, les organisations interprofessionnelles insistent auprès des centrales professionnelles et des structures sectorielles, pour que celles-ci, à leur tour, fournissent les données nécessaires aux organisations interprofessionnelles. Ceci permet aux organisations interprofessionnelles d'avoir une vue d'ensemble de la problématique de gender à laquelle elles peuvent se référer pour déterminer leur politique propre.

Artikel 4

Met het oog op een adequate opvolging – zowel sectoraal als intersectoraal – van de congresresoluties en van de beleidsbeslissingen, zullen de interprofessionele organisaties een specifieke instantie aanwijzen, die een statutaire opvolgings- en controlebevoegdheid kan worden toegewezen.

Artikel 5

Met het oog op een systematische en structurele aanpak van het genderbeleid zullen de bevoegde instanties zich uitdrukkelijk uitspreken over de principes die aan de basis liggen van het genderbeleid (bijvoorbeeld de aanvaarding van positieve acties, van het facultatief of verplichtend karakter van quota, evenredige kieslijsten).

Deze beleidsopties zullen hun plaats vinden in het algemeen syndicaal beleid, dat ervan uitgaat dat vrouwen en mannen zich gezamenlijk moeten inzetten voor de ontvoogding van alle werknemers.

Specifieke structuren voor vrouwen en aangepaste gemengde structuren zullen naast elkaar kunnen bestaan.

Artikel 6

Om de praktische werking van de syndicale instanties beter af te stemmen op de behoeften van zowel vrouwen als mannen nemen de ondertekenende organisaties de verplichting op zich om de knelpunten vast te stellen, de prioriteiten vast te leggen en een actieplan op te stellen.

Artikel 7

De ondertekenende organisaties zullen de werkgevers verzoeken om binnen de bedrijven inlichtingen te verschaffen die een volledig, duidelijk en reëel beeld geven van de juridische en feitelijke toestand van werkneemsters en werknemers.

Article 4

En vue d'assurer un suivi adéquat – tant sectoriel qu'intersectoriel – des résolutions des congrès et des décisions politiques, les organisations interprofessionnelles désigneront l'instance spécifique appropriée qui pourra être dotée d'une compétence de suivi et de contrôle statutaire.

Article 5

Afin d'assurer une approche systématique et structurelle de la politique de gender mainstreaming, les instances compétentes devront se prononcer de manière formelle au sujet des principes qui constituent le fondement de cette politique, comme, l'acceptation des actions positives, le caractère facultatif ou obligatoire des quotas, les listes électorales proportionnelles.

Ces choix politiques s'intégreront dans la politique syndicale générale qui part du principe que les femmes et les hommes doivent s'employer ensemble à promouvoir l'émancipation de tous les travailleurs.

C'est ainsi que des structures spécialement conçues pour les femmes pourront coexister avec des structures mixtes adéquates.

Article 6

Afin de mieux mettre en concordance le fonctionnement pratique des instances syndicales avec les besoins tant des femmes que des hommes, les organisations signataires s'engagent à rechercher les points névralgiques, à fixer les priorités et à établir un plan d'action en la matière.

Article 7

Les organisations signataires inviteront les employeurs à fournir au sein des entreprises des informations, qui expliquent de façon claire et exhaustive la situation juridique et de fait des travailleuses et des travailleurs.

De vakorganisaties zullen er bij de werkgevers op aandringen dat de wettelijk voorziene instrumenten gebruikt en geherwaardeerd worden (o.a. sociale balans, positief actieplan, jaarlijks gelijke kansenrapport).

In het licht van de toepassing van het principe van gender mainstreaming zullen de ondertekenende organisaties bij elk agendapunt de genderdimensie van het probleem in het sociaal overleg op alle niveaus behandelen.

Om dit mogelijk te maken zullen de vakorganisaties de nodige vorming en de praktische hulpmiddelen voorzien voor de onderhandelaars en de militanten.

Artikel 8

Rekening houdend met het feit dat de bewustmaking van de sociale actoren omtrent de genderproblematiek een essentiële factor is in het syndicaal beleid zullen de vakbonden dit thema als verplicht onderwerp ook in hun algemene vormingssessies en syndicale vorming opnemen. Specifieke gendervormingen zijn een noodzakelijke aanvulling.

Artikel 9

De vakbonden zullen de positieve inbreng van de vrouwenbeweging aanwenden zonder dat de autonomie van de vakbeweging in het gedrang mag worden gebracht.

Artikel 10

Ten einde hoger aangegeven verbintenissen kracht bij te zetten zullen de organen voor opvolging en controle jaarlijks een vooruitgangsverslag opstellen over de vorderingen gemaakt betreffende de gelijkheid tussen werknemers en werknemers en betreffende de toepassing van gender mainstreaming. Het rapport zal onderzocht worden door de competente instanties en beschikbaar zijn voor alle leden.

Les organisations syndicales insisteront auprès des employeurs pour que les instruments légaux soient utilisés et valorisés (e.a. le bilan social, le plan d'actions positives, le rapport annuel sur l'égalité des chances).

C'est à la lumière de l'application du principe de gender mainstreaming que les organisations signataires examineront la dimension de gender, pour chaque point à l'ordre du jour de la concertation sociale à tous les niveaux.

À cette fin, les organisations syndicales prévoient la formation nécessaire pour les négociateurs et les militants, et mettent les outils pratiques à leur disposition.

Article 8

Compte tenu du fait que la sensibilisation des acteurs sociaux à la problématique de gender est un facteur essentiel de la politique syndicale, les syndicats feront de ce thème une matière obligatoire tant dans leurs sessions de formation générale que dans la formation syndicale proprement dite. Des modules spécifiques de formation en matière de gender sont un complément indispensable.

Article 9

Les syndicats utiliseront l'apport positif du mouvement féminin, sans pour autant porter préjudice à leur autonomie.

Article 10

Afin de donner plus de poids aux engagements précités, les organes de suivi et de contrôle dresseront chaque année un rapport concernant les avancées réalisées en matière d'égalité entre les travailleuses et les travailleurs en leur sein et concernant l'application du principe de gender mainstreaming. Ce rapport sera examiné par les instances compétentes. Il sera mis à la disposition de tous les membres.

Établi en 15 exemplaires.

Chaque partie confirme avoir reçu un exemplaire.

Bruxelles, le 23 septembre 2004

Luc CORTEBEECK Voorzitter/President  ACV/CSC	Guy HAAZE Voorzitter/President  ACLVB/CGSLB	André MORDANT President/Voorzitter  ABVV/FGTB
---	--	--

**BIJLAGE II :
LEIDRAAD VOOR HET OPSTELLEN VAN HET JAARLIJKS
RAPPORT OVER GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN
VROUWEN BINNEN HET ONDERNEMING**

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN	Ernest Bilecoteiraat 1 – lokaal 2031 – 1070 Brussel Tel.: 02/233.40.18 - Fax: 02/233.40.12 E-mail: gelijkheid@meta.fgov.be
---	--

JAARLIJKS GELIJKE KANSSEN RAPPORT

**Leidraad voor het opstellen van het jaarlijks rapport
over gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen
de onderneming**

KB van 12 augustus 1993 in het BS van 24 september 1993

Het jaarlijks rapport over gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de onderneming

Inhoudelijk zou dit verslag een algemeen overzicht moeten zijn van de tewerkstellingsomstandigheden, de werkomgeving, de functies en de opleiding van mannen en vrouwen in het bedrijf. Maar het zou ook een analyse en een evaluatie moeten geven voor elke beroepsfunctie van de tewerkstellingsomstand van mannen en vrouwen in het bedrijf. En dit wil de aanwerfings- en opleidingsvoorwaarden betrekkelijk de kennis op promotie, de kwalificatie en de arbeids- en omgevingsomstandigheden.

De jaarlijkse informatie over de algemene perspectieven van het bedrijf en de stand van de tewerkstelling heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve informatie over:

- De tewerkstellingsomstandigheden naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsfuncties, verdeling, permanente werknemers, tijdelijke werknemers, concentratiewaarden en arbeidsduurverdeling van werknemers voor geslachten;
- De tewerkstellingsomstandigheden, d.w.z., het aantal mensen die het bedrijf hebben verlaten en het aantal aangeworven mensen naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsfuncties; afbreuk het aantal mensen die binnen het bedrijf overgeplaatst worden of de wijziging van de arbeidsomgeving van een volledige arbeid naar een deeltijdse arbeid en omgekeerd;
- De tewerkstellingsvoorwaarden, met cijfers, gegevens over de toename of de afname van de personeelsbestand van het bedrijf en de afdelingen binnen de organisatie;
- De maatregelen van sociale recht die genomen worden of gepland worden ter bevordering van de tewerkstelling.

Het verslag wordt jaarlijks opgesteld en wordt tegelijk met de informatie over de algemene perspectieven van het bedrijf en de stand van de tewerkstelling in het bedrijf voorgelegd. De gegevens moeten immers ongeveer CAO nr. 9 overgenomen worden aan ondernemingsraad of aan de vakbondsaanwijzing.

1. STRUKTUUR VAN HET PERSONEELSBESTAND

Vindeling van mannen en vrouwen volgens:

1. leeftijd
2. leeftijdsmidde
3. beroepscategorie (arbeidsbetrekkende/kader)
4. functioneel niveau (betroette, hoger kader, middenkader, stafbetreft, uitvoerend betrekkende/betroeder)
5. afdeling
6. loonschaal
7. arbeidsduurregeling (volwijdte, deeltijd)
8. ploegenarbeid (opgevolgende ploegen, vaste ploegen, common shift)
9. arbeidsvoorwaarden (reguleerbaar: minimumloon, maximumloon, streeklonen)
10. opleidingsniveau

Voorbeeld 1 (de rubrieken in deze tabel zijn fictief, en dienen slechts als een voorbeeld voor de manier waarop het kan te werk gaan)

RUBRIEKEN	MANNEN	VROUWEN
1. leeftijdsgroepen:		
minder dan 20		
20 - 35		
36 - 45		
46 - 55		
ouder dan 56		
2. leeftijdsmidde:		
minder dan 1 jaar		
2 & 3 jaar		
4 & 10 jaar		
11 & 15 jaar		
Minder dan 15 jaar		
3. beroepscategorie:		
kader		
betrekkende		
betroeder		
4. —		

II. IN- EN UITSTROOM

I. Werving

Vindeling van mannen en vrouwen volgens:

1. leeftijd
2. opleidingsniveau
3. beroeps categorie (arbeidsbediende/leider)
4. functieniveau (directie, hoger kader, middenkader, staf/kantoor, uitvoerend bediende/arbeider)
5. afdeling
6. loonschaal
7. arbeidstijdregeling (volwijd, deeltijds)
8. ploegenarbeid (openlopende ploegen, vaste ploegen, continue arbeid)
9. arbeidsovereenkomst (bepaalde duur, onbepaalde duur, tijdelijke arbeid, interimcontract)
10. opleidingsniveau

Voorbeeld II werving volgens geslacht

	MANNEN		VROUWEN	
	advocaat	speciaal	advocaat	speciaal
leeftijdsgroep				
opleidingsniveau				
beroeps categorie				
functieniveau				
afdeling				
loonschaal				
arbeidsduur				
ploegenarbeid				
arbeidsovereenkomst				

2. Afdelingen

Verdeling mannen en vrouwen:

1. beroep
2. ambtenaar
3. beroepszorgene (artsen, verpleegsters, etc.)
4. functionarissen (directie, hoger kader, middenkader, stafmedic: uitvoerend bedienend/arbeider)
5. opleiding
6. ongeschuld
7. arbeidsafdeling (vrijwillig, dienst)
8. gezondheid (opvolgende plannen, vrieze plannen, andere activiteiten)
9. arbeidsverzekering (bezuide, door, onderpand, dan, uitverdiend, vergoeding)
10. opleidingsniveau

Voorbeeld III afdelingen volgens geslacht

	MANNEN		VROUWEN	
	vrijwillig	ambtswillig	vrijwillig	ambtswillig
beroep/zorgene				
ambtenaar				
beroepszorgene				
ambtenaar				
opleiding				
ongeschuld				
arbeidsafdeling				
gezondheid				
arbeidsverzekering				

III. PROMOTIE

Personenlijsten die promotie maken (6 288)

De verdeling van mannen/vrouwen opgesplitst naar:

1. leeftijd
2. nationaliteit
3. beroepscategorie (arbeider/waarnemer)
4. functieniveau (directie, hoger kader, middenkader, stafhoofd, uitvoerend/bediende/arbeider)
5. opleiding
6. loonschaal
7. arbeidstijdregeling (voltijd, deeltijd)
8. ploegarbeid (operevolgende ploegen, vaste ploegen, continue werken)
9. arbeidsovereenkomst (bepaalde duur, onbepaalde duur, uitzendarbeit, stagiovereenkomst)
10. opklimpingsniveau

Tabel IV. promotie volgens geslacht

	MANNEN	VROUWEN
leeftijdsgroep		
nationaliteit		
beroepscategorie		
functieniveau		
opleiding		
loonschaal		
arbeidsduurregeling		
ploegarbeid		
arbeidsovereenkomst		

IV. OPLEIDING

Permanente en de toen opstellingen volgens in het kader van het werk

Eke verdeling van mannen/vrouwen volgens naar het soort opleiding (interne/extern) en opleidingen

1. leeftijd
2. amateurlid
3. beroepsopleiding (vrijwillige/technische)
4. functieniveau (directie, hoger kader, middenkader, stafniveau, uitvoer of bedieningsniveau)
5. afkomst
6. woonplaats
7. arbeidsplaats (vrijwillige, amateurlid)
8. ploegstatus (speler of jeugd, ploegen, vroege ploegen, andere status)
9. arbeidsomstandigheden (bezuinigde, niet, onbegrijpelijk, andere status, andere status)
10. opleidingsniveau

Voorbeeld V type opleiding volgens geslacht

TYPE OPLEIDING	MANNEN				VROUWEN			
	ONDERWIJF			INTERNE/EXTERN	ONDERWIJF			INTERNE/EXTERN
	A	B	C		A	B	C	
leeftijd								
amateurlid								
beroepsopleiding								
functieniveau								
afkomst								
woonplaats								
arbeidsplaats								
ploegstatus								
arbeidsomstandigheden								
opleidingsniveau								

V. ABSENTEISME

Verslating mannen/vrouwen opgesplitst naar reden van afwezigheid en opgesplitst naar:

- 1 leeftijd
- 2 overtuiging
- 3 beroepsomgeving (arbeidsbedrijven/sector)
- 4 functionele (directie, hoger kader, arbeidskader, staffunctie, uitvoerend bedienend/uitvoerend)
- 5 afdeling
- 6 beroepstijd
- 7 arbeidsduurverdeling (volledig, deeltijds)
- 8 prognose (opervolgende plannen, vaste plannen, andere variant)
- 9 arbeidsomstandigheden (beperkte dienst, beperkte dienst, arbeidsomstandigheden, overmatige)
- 10 opvoedingssituatie

Verslating VI absentieaanpak

	MANNEN			VROUWEN		
	ziekte	arbeids- ongeval	overige reden	ziekte	arbeids- ongeval	overige reden
leeftijdsgroep						
overtuiging						
beroepsomgeving						
functioneel						
afdeling						
beroepstijd						
arbeidsduurverdeling						
prognose						
arbeidsomstandigheden						

VI. FLEXIBILITEIT

Bijv. loopbaanonderbreking (voltdijs, deeltijds)
deeltijdse arbeid
betreft educationeel verloop
familiaal verloop

De voorlijding naamen/vrouwen opgesplitst naar

1. leeftijd
2. ancienniteit
3. beroepscategorie (arbeider/bediende/kader)
4. functieniveau (filosofie, hoger/kader/middelkader, assistent, uitvoerend bediende/uitvoerend kader)
5. afkorting
6. loonschaal
7. arbeidstijdsregeling (voltdijs, deeltijs-d)
8. ploegenarbeid (opcao-ogende ploegen, vaste ploegen, continue stelsel)
9. arbeidsverhoudingen (bepaalde duur, onbepaalde duur, uitzendatheid, ongescontract)
10. opleidingsniveau

Voorbeeld VII voltdijs (VT) en deeltijds (DT) loopbaanonderbreking

	MANNEN		VROUWEN	
	VT	DT	VT	DT
Leeftijdsgroep				
Ancienniteit				
Beroepscategorie				
Functieniveau				
Arbeidstijdsregeling				
Ploegenarbeid				
Arbeitsverhoudingen				

VII. TOEKOMSTPERSPECTIE WEN

De werkstellingsperspectieven kunnen worden ingedeeld naar werkdomeinen en opgesplitst naar:

1. leeftijd
2. geslacht
3. beroepscategorie (arbeider/bediende/waard)
4. taakniveau (arbeider: laag, lager, middenkader, middenkader, hoger, hoger bediende/arbeider)
5. opleiding
6. werkstatus
7. arbeidsduur (reguliere contracten, tijdelijk)
8. planningsmethode (openbare/plaatsplanning, vaste planning, continue stelsel)
9. arbeidsverhoudingen (regio, lokale, nationale, internationale, wereldwijd)
10. opleidingsniveau

Voorbeeld VII: Werkstellingsperspectieven

	MANNEN	VROUWEN
Leeftijdsgroep		
Geslacht		
Werkstatus		
Opleidingsniveau		
Opleiding		
Werkstatus		
Arbeidsduur		
Arbeidsverhoudingen		
Arbeidsverhoudingen		
Arbeidsverhoudingen		

BIJLAGE III : WIJZIGING VAN DE SOCIALE BALANS

De laatste jaren werd de vereenvoudiging van de sociale balans verschillende keren op tafel gelegd bij Nationale ArbeidsRaad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).

Naar aanleiding van de tewerkstellingsconferentie in 2003 zijn de sociale gesprekspartners, binnen het kader van de administratieve vereenvoudiging, overeengekomen om het verzamelen van de tewerkstellingsgegevens te vereenvoudigen.

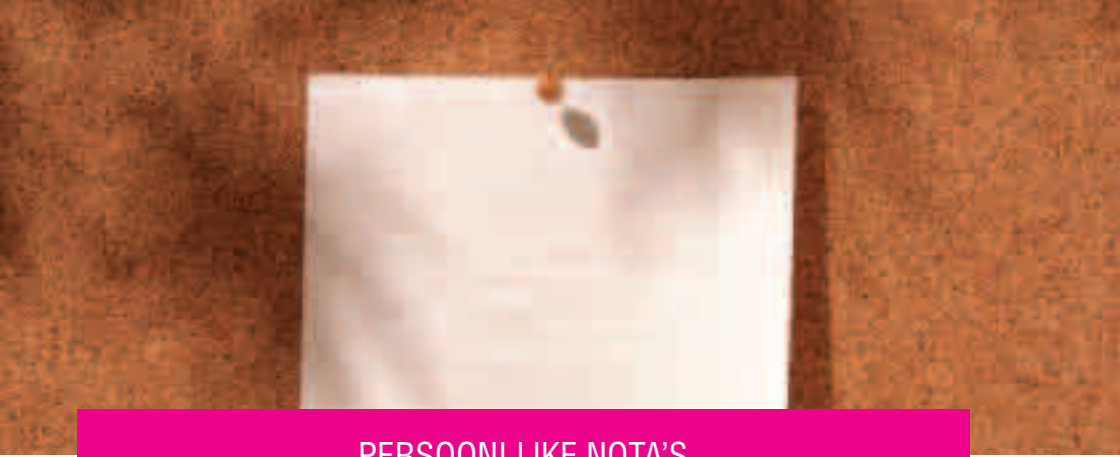
Op 30 november 2005 hebben de sociale gesprekspartners uiteindelijk een unaniem advies geformuleerd in de Nationale Arbeidsraad om de sociale balans te vereenvoudigen.

De sociale balans zal grosso modo twee wijzigingen ondergaan:

→ Het vormingsluik wordt belangrijker. De wijziging moet toelaten om makkelijker te controleren of de werkgever al dan niet de vormingsdoelstellingen heeft nageleefd. Het ABVV vond dit belangrijk aangezien België op het vlak van vorming in vergelijking met andere landen behoorlijk achterop hinkt. Dit geldt zowel voor de kostprijs van de vorming (t.o.v. de loonmassa) als voor het aantal werknemers dat vorming volgt.

→ Het luik over de sociale tewerkstellingsmaatregelen zal in de toekomst verdwijnen uit de sociale balans. De gegevens zullen voortaan geleverd worden door DIMONA, gebaseerd op de gegevens van de RSZ.

De gewijzigde sociale balans zal vanaf 2009 in de ondernemingsraden gehanteerd worden. Voor meer geactualiseerde inlichtingen: raadpleeg www.abvv.be



PERSOONLIJKE NOTA'S



ABVV

Met de steun van:



INSTITUUT VOOR
DE GEÏJKEHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be | www.sv2008.be

Volledige of gedeeltelijke overname of
reproductie van de tekst uit deze brochure
mag alleen met duidelijke bronvermelding.

© Maart 2008

Design by www.ramdamdesign.be

Illustraties André Nollet

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw