

België-Belgique
P.B.
9000 Gent X
3/7479

ACCENT

HET MILITANTENBLAD VAN DE **ALGEMENE CENTRALE OOST-VLAANDEREN**

We Can Do It!



verschijnt driemaandelijks
afgiftekantoor: gent X
P 902007
november 2013 - nummer 69

ABVV Algemene Centrale
Oost-Vlaanderen

"We can do it":

Rosie the Riveter (riveter = klinknagelslager) was het campagnebeeld dat door de Amerikaanse overheid tijdens WOII gebruikt werd om vrouwen er toe aan te moedigen buitenshuis te werken. Alhoewel het beeld later geassocieerd werd met de vrouwenbeweging was het oorspronkelijk bedoeld om de leegte die de opgeroepen mannen op de arbeidsvloer hadden gelaten, op te vullen.



DIT IS EEN THEMANUMMER !

We kregen tientallen wanhopige militanten over de vloer : ze hadden hun militantenblad ACCENT voor het derde kwartaal niet gekregen...

Eerlijk is eerlijk : omstandigheden buiten onze wil om hebben belet dat we het nummer voor het einde van september op de bus kregen.

Dit zou wel gelukt zijn hadden we er zo maar wat in gestopt, maar dit is niet onze gewoonte...

We hebben van het nummer voor het 4^{de} kwartaal een dik nummer gemaakt: 28 pagina's vol met waardevolle syndicale informatie. Zoals steeds gelinkt aan militanten van onze afdeling.

We hebben er ook een speciaal nummer van gemaakt. We kozen voor één onderwerp : de genderproblematiek.

Je zal stukjes lezen die steeds een ander onderwerp als invalshoek hebben. Onze secretarissen hebben verschillende militanten om hun insteek gevraagd over deze onderwerpen.

We stellen ze graag aan jou voor : Martine Baert, delegatie bij RPC, Marc Mortier, delegatie bij Belgian Shell, Brigitta Eeckhoudt, delegatie bij SWP Spoor 2 te Hamme en Silke Vinck, stagiaire in onze afdeling in Aalst.



Martine Baert



Brigitta Eeckhoudt



Marc Mortier



Silke Vinck

INHOUD

<i>Flash</i>	2
<i>Editio</i>	3
<i>Gendermainstreaming: een vakbondstaak</i>	4
<i>Equal Pay Day</i>	6
<i>Combinatie werk en gezin</i>	8
<i>Gender en opleiding: vastgeroeste keuzes?</i>	10
<i>Van rundervoer naar gezinszorg</i>	11
<i>Glazen plafond of sticky floor?</i>	12
<i>Naar meer solidariteit tussen huwelijkspartners inzake pensioenrechten</i>	14
<i>Scheiden doet lijden</i>	15
<i>Dames aan het woord</i>	16
<i>De mannen van de bouw aan het woord (1)</i>	18
<i>Quota voor vrouwen: zin of onzin?</i>	19
<i>De mannen van de bouw aan het woord (2)</i>	20
<i>Als je leven verandert</i>	21
<i>Rousselot: een mannenbastion?</i>	22
<i>Een gewestelijk secretaris op de rooster</i>	24
<i>Een babbel met Martine Carels</i>	25
<i>Vechten voor gelijke rechten</i>	26
<i>Over vroeger en nu</i>	27

GEZOCHT: SECRETARIS (M/V)

"Wijven moeten niet zoveel complimenten maken." "Alle mannen liggen bovenaan, alle vrouwen onder." Deze gevleugelde woorden zijn afkomstig van Louis Major, voormalig ABVV-vakbondssecretaris en ten tijde van deze beruchte uitspraken -1969 en 1972- minister van Arbeid en Tewerkstelling. Een minister van Gelijke Kansen bestond toen niet, anders zou hij zeker voor dit ambt gepostuleerd hebben...

Deze uitspraak was tekenend voor de tijd, de tijd van de seksuele revolutie, maar op het vlak van de "vrouwelijke sekse-revolutie" was er nog veel werk aan de winkel.

1975 werd door de Verenigde Naties uitgeroepen tot het Internationaal Jaar van de Vrouw. Hiermee wou de VN eindelijk werk maken van één van hun fundamentele principes, de gelijkberechtiging van man en vrouw. Dit principe maakt deel uit van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, een verklaring waar de VN-lidstaten zich al in 1948 achter schaalden, hetzelfde jaar waarin de vrouwen pas stemrecht kregen in België. Het wegwerken van discriminatie op basis van geslacht bleef in de praktijk echter vaak dode letter. Het Internationaal Jaar van de Vrouw moest dienen als kapstok voor concrete actieplannen die de feitelijke situatie van de vrouw in de verschillende landen moest verbeteren. De allereerste Wereldvrouwenconferentie ging dat jaar door in Mexico.

Allemaal goed en wel, zal je denken, maar de Belgische wijven moeten nu toch geen complimenten meer maken, zij hebben toch geen reden meer tot klagen?

Even een kort overzichtje uit onze recente Belgische geschiedenis om het collectieve geheugen op te frissen:

1972: 11 november: eerste nationale Vrouwendag

1975: cao nr.25 van de NAR inzake de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

1976: gehuwde vrouwen mogen zonder toestemming van hun echtgenoot een eigen rekening openen bij een bank

1978: Wet op de Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen t.o.v. de loon- en arbeidsvoorwaarden

1985: Miel Smeyers eerste staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie

1989: verkrachting binnen het huwelijk wordt strafbaar

1990: abortus niet langer strafbaar

1994: Wet Smeyers-Tobback: 33 procent vrouwen op de kieslijsten

1995: Anne Van Asbroeck eerste Vlaamse minister van Gelijke Kansen

1997: wet tegen partnergeweld

2002: wettelijk bepaald: evenveel vrouwen als mannen op de kieslijsten en een ritstelsel op de eerste twee plaatsen; art. 10 van de Grondwet wordt aangevuld met het volgende lid: "De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd."

Ook binnen het ABVV zien we een gestage evolutie: meer en meer

vrouwen breken door het glazen plafond, maar de topfuncties zijn nog steeds weggelegd voor mannen. Zo komen er geleidelijk aan in onze eigen Algemene Centrale meer en meer vrouwelijke secretarissen, maar de job van gewestelijk secretaris wordt in alle AC-afdelingen vandaag de dag alleen uitgeoefend door mannen. In 2008 kwam er eindelijk de eerste vrouwelijk federaal secretaris, maar vrouwelijke AC-secretarissen zijn nog steeds -ook letterlijk- "Sterk in de Minderheid".

"The times they are changing", zong Bob Dylan in 1965, net zoals de opvattingen rond "gender". Het begrip gender staat voor de culturele definities van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Met andere woorden: gender staat voor de socioculturele aspecten van het man- of vrouw-zijn en de maatschappelijke opvattingen hieromtrent. Sekse staat voor de puur biologische, geslachtelijke verschillen.

De maatschappelijke opvattingen rond vrouwen én mannen zijn in onze contreien sinds 1975, het Internationaal Jaar van de Vrouw, grondig gewijzigd, kijk maar naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de relatie van mannen t.o.v. hun gezin, maar soms toch net weer niet, denk maar aan de recente speelgoedcatalogus van Bart Smit waarbij de Sint, al dan niet nog vergezeld door Zwarte Piet, meisjes vooral zal voorzien van poppen, strijkijzers, stofzuigers e.d. en jongens van auto's, gereedschap, speelgoedgeweren, enz. De VN (nota bene wat betreft topfuncties ook nog steeds een mannenbastion) heeft trouwens zopas een confronterende postercampagne gelanceerd ter bevordering van de gendergelijkheid: een -mannelijke- reclamemaker kwam op het lumineuze idee om op de zoekmachine Google de woorden "women should(n't)", "women need to" en "women cannot" in te typen, waarna Google op basis van de meest gezochte zoektermen automatisch aanvult met bijv. "should stay at home", "shouldn't have rights", "need to be put in their place", "cannot be bishops". Aan de hand van dergelijke zoekacties op Google wordt m.a.w. pijnlijk blootgelegd hoe er wereldwijd wordt gedacht over vrouwen...

Als we zelf de proef op de som nemen komen we uit op stereotypen zoals "vrouwen kunnen niet kaartenlezen" en "kunnen niet autorijden" versus "mannen kunnen niet zoeken, ze kijken er gewoon naast" en "kunnen maar één ding tegelijk".

We zijn verheugd te mogen stellen dat wij met onze huidige Accent ons steentje trachten bij te dragen tot de gendermainstreaming binnen en buiten onze vakbond, het aanwakken van het genderbewustzijn en het bevorderen van de gendergelijkheid. De wijze mannen en vrouwen van de VN hebben dit eveneens goed begrepen...

WARME OPROEP AAN
GEÏNTERESSEERDE
MILITANTEN (M/V)
VOOR DEELNAME AAN
DE GENDERCOMMISSIE

GENDERMAINSTREAMING: EEN VAKBONDSTAAK!

Het ABVV heeft samen met het ACV en de ACLVB op 23 september 2004 het Charter Gendermainstreaming ondertekend met het oog op de gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbond en op de werkvloer. "Gendermainstreaming" wil zeggen het engagement tot het realiseren van een groter evenwicht tussen mannen en vrouwen (M/V) op het vlak van representativiteit en tot het doorvoeren van een geïntegreerde genderaanpak in het sociaal overleg. Gendermainstreaming is een strategie om discriminaties te voorkomen en gelijkheid te realiseren.

Als gevolg hiervan werd in de schoot van het ABVV het *Departement Gendermainstreaming* opgericht dat wordt geleid door Gitta Vanpeborgh en Giuseppina Desimone. Dit departement heeft als dubbele opdracht erop toezien dat de genderaanpak wordt geïntegreerd in ons alledaags vakbondswerk en het hanteren van de genderaanpak binnen de structuur van het ABVV.

Het Departement Gendermainstreaming verstrekt informatie over gender en M/V-gelijkheid, geeft ondersteuning bij opleidingen, levert brochures en materiaal aan, organiseert en ondersteunt projecten en acties (cfr. actie Equal Pay Day) en bereidt dossiers voor welke aan bod komen in het *Federaal Vrouwenbureau van het ABVV* waarin Werner Van Heetvelde en Eric Neuprez namens de Algemene Centrale zetelen.

In dit Vrouwenbureau zetelen (federaal) secretarissen, de leden van het Departement Gendermainstreaming en Rudy De Leeuw en/of Anne Demelenne. Het Vrouwenbureau komt regelmatig samen en heeft een adviserende bevoegdheid ten overstaan van het Federaal Bureau en het Federaal Secretariaat van het ABVV.

Werner Van Heetvelde en Eric Neuprez, die

namens de Algemene Centrale zetelen in het Vrouwenbureau van het ABVV, zijn binnen onze centrale verantwoordelijk voor de *Gendercommissie van de Algemene Centrale* (de vroegere *Vrouwencoördinatie* die in 1996 werd opgericht), samengesteld uit militanten en secretarissen, waarin o.a. de dossiers worden besproken die op het Federaal Vrouwenbureau van het ABVV aan bod komen. De thema's die er worden besproken zijn bijvoorbeeld de wet op de loonkloof, de actie Equal Pay Day, het onderzoek naar het glazen plafond in het ABVV, het IPA en de sectorale akkoorden, de sociale verkiezingen, wijzigingen in de reglementering zoals inzake ouderschapsverlof, het recht op Betaald Educatief Verlof (BEV), de bescherming van zwangere werknemers, enz...

In 2009 werd de Vrouwencoördinatie van de AC mede onder impuls van onze afdeling omgedoopt tot Gendercommissie, vermits de leden van de toenmalige vrouwencoördinatie zich bewust waren van het feit dat zowel vrouwen als mannen geconfronteerd worden met vooroordelen en problemen gekoppeld aan hun sekse (een man die ouderschapsverlof opneemt wordt nog dikwijls als een "watje" beschouwd). Er werd toen gekoppeld aan

de naamswijziging meteen beslist om ook mannelijke militanten en secretarissen af te vaardigen naar deze vergaderingen en aan te dringen op een vorming rond gender voor federale en regionale secretarissen, zij het met zeer matig succes (de geesten moeten nog rijpen, ook bij de vrouwelijke secretarissen). Inmiddels heeft ook de *Vrouwencommissie van de Textielcentrale (TKD)* beslist om samen met de Gendercommissie van onze centrale samen te werken en zich om te vormen tot een gemengde "Gendercommissie", op voorwaarde natuurlijk dat het congres op 22 november aanstaande de fusie tussen TKD en AC goedkeurt.

Gelijkheid tussen M/V realiseren is immers geen luxeprobleem maar een kerntaak van het ABVV, ook in tijden van economische crisis. Het is evenmin een vrouwenzaak maar het is de verantwoordelijkheid van vrouwen én mannen.

Om tot een volwaardige Gendercommissie te komen is meer diversiteit in de samenstelling van de deelnemersgroep aangewezen, zowel qua sekse (M/V) als inzake sectoren (nu voor de AC vooral militanten uit de schoonmaak en de social profit en in mindere mate uit de tabak en de scheikunde).

Oproep

Vandaar deze warme oproep aan onze militanten: voel jij je geroepen om actief, met een persoonlijke inbreng, deel te nemen aan de vergaderingen (een vijftal keer per jaar) en initiatieven van de Gendercommissie om de gendergelijkheid binnen onze vakbond en op jouw werkvloer te bevorderen? Neem dan contact op met jouw secretaris die met jou zal bekijken of je in aanmerking komt.



OVER GENDERMAINSTREAMING

Martine Baert, delegee bij RPC

Op RPC Gent ben ik destijds aangeworven in de drukkerij als inpakster. Daarna ging ik in de poetsdienst werken. Toen ook die dienst werd uitbesteed was er voor mij geen werk meer. Ik kreeg toen de kans om in de productie aan de slag te gaan. Dat ik een vrouw was deed er niet toe. Mijn job kan even goed uitgevoerd worden door een vrouw als door een man. Ik laat mij zeker niet aan de kant zetten als er een discussie is op de werkvloer of op een syndicale vergadering. Al moet ik zeggen dat je als vrouw in een mannenwereld echt wel "haar op de tanden" moet hebben. Maar ik vraag mij ook af hoe het is als poetsman tussen allemaal vrouwelijke collega's. Die zal ook wel uit zijn pijp moeten komen.

Silke, stagiare

Ik vind het goed dat de vakbonden, waaronder het ABVV, aandacht besteden aan dit onderwerp. Ze staan er zelf achter en voeren het zelf ook door. Het zou hypocriet zijn als ze dit niet zouden doen. Er is wel nog

steeds plaats voor verbetering, zeker inzake het aantal vrouwelijke secretarissen in het ABVV. We zien dat het merendeel nog steeds mannen zijn. Het woord "secretaris" heeft ook een mannelijke bijklank, misschien moeten we denken aan een naamsverandering? Ik denk dat het nog lang zal duren vooraleer er een essentiële wijziging komt, aangezien er reeds lange jaren zijn overgegaan alvorens er vrouwelijke secretarissen zijn gekomen.

Marc Mortier, delegee bij Belgian Shell

In het bedrijf waar ik werk, werkt één vrouw in de productie. Het is heel leuk om vast te stellen dat dit verrijkend is en zeker een meerwaarde heeft. Je merkt dat totaal andere gespreksonderwerpen aan bod komen op de werkvloer. En het werk lijkt er geenszins onder, integendeel.

Ik ben zeker dat werkgevers terughoudend zijn om vrouwen aan te werven omwille van het feit dat zij zwanger kunnen worden en ze vaker de keuze maken om tijdelijk hun job te onderbreken of deeltijds te gaan werken. Dit ontkennen

is stom. Ik ben ervan overtuigd dat we eerst een mentaliteitswijziging moeten ondergaan en onze maatschappelijke visie moeten afstemmen op de totale gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarna moeten we onze arbeidsmarkt hierop organiseren. De enige vrouw die bij ons in de productie werkt wordt aanzien als een volwaardige collega. Maar wat als ze morgen een aanvraag doet om in het kader van zorgkrediet haar loopbaan tijdelijk te verminderen? Het zou stigmatiserend werken, terwijl het voor een man in deze typische mannenwereld vanzelfsprekend zou lijken om minder te gaan werken (om te vissen? Om te verbouwen?)

Brigitta Eeckhoudt-SWP Spoor 2 te Hamme

Moet de vakbond zich hier mee bezig houden? Ja, er moet iemand de aandacht op vestigen. We zien nog te vaak dat vrouwen uit de boot vallen voor vakbondsvorming omdat ze deeltijds werken, waardoor ze ook als militant minder kunnen doorgroeien. Het ABVV moet mee aan de kar duwen, zodat we een verschil kunnen maken.

EQUAL PAY DAY

WET VAN 12 JULI 2013 HOUDENDE BESTRIJDING VAN DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN



Equal Pay Day affiche 2007

Op 20 maart 2013 organiseerde onze vakbond samen met Zij-kant, het vrouwennetwerk van sp.a, voor de negende maal de actie EQUAL PAY DAY waarmee de aandacht wordt gevestigd op de nauwelijks verkleinende loonkloof tussen mannen en vrouwen. EQUAL PAY DAY (EPD), dit jaar op 20 maart, is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hetzelfde loon te verdienen als mannen in het jaar ervoor. Als de loonkloof afneemt, wordt EPD eerder in het jaar georganiseerd. Op 10 jaar tijd is de loonkloof van 26 naar 22% gedaald (op de gemiddelde bruto-lonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de privésector). Het is trouwens dankzij onze campagnes dat er officiële en betrouwbare gegevens voorhanden zijn over de loonkloof.

worden, lichten we hierbij reeds een tip van de sluier op.

Op **interprofessioneel niveau** dienen de sociale partners (de vakbonden en de werkgevers) tijdens de onderhandelingen over de tweejaarlijkse interprofessionele akkoorden (IPA) dit thema op de agenda te plaatsen. Hiertoe wordt het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) aangevuld met een rubriek over de evolutie van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Op **sectoraal niveau** wordt de genderneutraliteit van de sectorale cao's inzake de functieclassificatie nagekeken binnen de paritaire comités, waarna deze worden voorgelegd aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Als deze dienst vaststelt dat de functieclassificatie op dit vlak niet deugt, moet het betrokken paritair comité een actieplan opstellen om daaraan binnen een vastgestelde termijn tegemoet te komen. Indien twee jaar na de vaststelling door de Algemene Directie geen vooruitgang werd geboekt, zal de Koning de algemeen verbindend verklaring van de cao's uit het betrokken paritair comité staken.

De loonkloof bedraagt momenteel 22% op basis van de meest recent beschikbare cijfers (die van 2010). Dit betekent dat vrouwen gemiddeld 22% minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk.

De oorzaken van deze loonkloof zijn divers: zo werkt bijna 1 op de 2 vrouwen deeltijds, tegenover 1 op de 10 mannen, vrouwen in hogere functies onderhandelen minder over hun loon en extralegale voordelen, enz...

Vermits aan het huidige tempo de loonkloof pas over 55 jaar zal weggewerkt zijn, kan de wet ter bestrijding van de loonkloof een duwtje in de rug betekenen, ook al kent die een valse start.

Deze wet, o.a. ingediend door Maya Detiège van sp.a, werd op 22 april 2012 goedgekeurd, maar werd inmiddels reeds gewijzigd door de Wet van 12 juli 2013 (van kracht op 1 juli 2013). Tevens dienen nog uitvoeringsbesluiten te worden uitgevaardigd waarna de wet pas haar volle uitwerking kan hebben.

Vermits wij er als vakbondsmilitant zowel op interprofessioneel, sectoraal als ondernemingsvlak mee zullen geconfronteerd



Op **ondernemingsniveau** komt er een nieuw model van sociale balans met onder meer een uitsplitsing volgens geslacht (M/V) van de personeelskosten voor de voltijdse en deeltijdse werknemers en de totale personeelskosten, het totaal van de extralegale voordelen,... Dit nieuw model van sociale balans is echter nog niet voorhanden vermits dit eerst met uitvoeringsbesluiten dient geregeld te worden! Ondernemingen met minstens 50 werknemers worden bovendien verplicht om tweejaarlijks een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen de onderneming op te stellen. De werkgever moet dit overmaken aan de Ondernemingsraad (OR) of bij ontstentenis aan de Syndicale Afvaardiging. De leden moeten vervolgens onderzoeken of het nodig is om in het bedrijf een actieplan op te stellen. Het modelformulier voor de analyse van de bezoldigingsstructuur moet eveneens nog bij Koninklijk Besluit worden vastgelegd.

Tot slot komt er een bemiddelingspersoon in ondernemingen met 50 werknemers. Als een werknemer van oordeel is dat hij of zij verschillend wordt verlonen enkel en alleen omwille van zijn of haar geslacht, kan hij of zij zich wenden tot de bemiddelaar die dit op anonieme wijze kan onderzoeken. De werkgever kan deze bemiddelaar aanduiden op voorstel van de OR of, bij afwezigheid van een OR, van de Syndicale Afvaardiging. Momenteel zijn er echter geen uitvoeringsbesluiten waarin onder meer wordt bepaald aan welke voorwaarden (competenties, bevoegdheden en deontologische regels) dergelijke bemiddelaar moet voldoen...

Tot slot: de werkgever die zijn verplichtingen voortvloeiend uit de Wet ter bestrijding van de loonkloof niet naleeft, zal worden gesanctioneerd met een strafrechtelijke of administratieve geldboete.

OVER EQUAL PAY DAY

Martine Baert, delegée bij RPC

Op RPC verdien ik evenveel als mijn mannelijke collega's, indien ze natuurlijk mijn job zouden doen. Ik merk wel op dat er weinig of geen vrouwen werken in de beter betaalde functies, zoals operatoren en technische medewerkers. Vrouwen zullen dan weer sneller ingeschakeld worden in de inpakafdeling. Maar ik weet niet of dit komt doordat vrouwen minder kansen krijgen of dat hun interesses ergens anders liggen.

Ik vind dat arbeid soms ondergewaardeerd wordt. Waarom kan een zelfstandige tuinman of metser €35 per uur vragen en een poetsvrouw hooguit €22 (tussenkomen van de overheid voor dienstenchequebedrijven)? Beiden leveren ze toch handenarbeid? Poetsen is toch ook "een stiel"? De ene categorie zullen vaak mannen zijn, de andere categorie vrouwen. Dit zorgt inderdaad voor een loonkloof.

Marc Mortier, delegée bij Belgium Shell

Bij Belgium Shell werkt er één vrouw in de productie. Haar inkomen is hetzelfde als het inkomen van de andere collega's. Dat is toch normaal? Bestaat er nog een onderscheid voor verloning op basis van geslacht? Is dit niet wettelijk verboden?

Het feit dat er een loonkloof bestaat is vooral te wijten aan het feit dat vrouwen deeltijds werken of in arbeidsintensieve sectoren werken, zoals de schoonmaak en dienstencheques. Maar daar worden mannen dan toch ook onderbetaald!

Silke, stagiair

We zien dat de loonkloof stilaan aan het afnemen is, maar nog niet snel genoeg. De termijn waarbinnen de loonkloof zal verdwijnen, zal volgens mij langer duren dan de 55 jaar die men in het artikel aanhaalt. Het zou goed zijn als deze loonkloof sneller zou verdwijnen, maar volgens mij zijn er nog te veel tegenkantingen.

COMBINATIE WERK EN GEZIN

MANNEN, NIET DE WOORDEN MAAR DE DADEN TELLEN !

Een gezin combineren met een job, het is niet voor iedereen evident. Het lijkt een onmogelijke combinatie, want een mens wil ook nog wat tijd vrijmaken voor sociaal engagement, hobby's, partner en vrienden.

In de tweede helft van de vorige eeuw is het beeld van "de vader als kostwinner en moeder zorgt voor het gezin" - gelukkig maar - stilaan verdwenen. Vandaag vereist het doorsnee benodigde gezinsbudget dat beide partners gaan werken. Wonen en energie slokken in vele gezinnen al gauw het loon van één partner op. Voor alleenstaande ouders is het al helemaal een ramp, nog meer voor de kinderen die een groot armoederisico lopen.

HET BLIJVEN DE VROUWEN DIE VOOR HET GEZIN EN DE KINDEREN ZORGEN.

Vijftig jaar nadat de vrouwen massaal op de arbeidsmarkt verschenen, is de balans inzake

gezins- en maatschappelijke rol tussen vaders en moeders nog steeds niet in evenwicht. Uit studies blijkt dat vrouwen nog altijd het grootste deel van de huishoudelijke taken op zich nemen. Vrouwen presteren gemiddeld tien uur meer per week aan huishoudelijke taken dan mannen. Het onevenwicht neemt nog toe van zodra er kinderen komen. Het zijn opnieuw de vrouwen die dan meestal (tijdelijk) stoppen met werken of deeltijds gaan werken.

Maar die keuze heeft een belangrijke negatieve invloed op hun pensioen en andere sociale rechten. Om maar te zwijgen over de gefnuikte carrièremogelijkheden. Nochtans zijn vele koppels, vrouwen en mannen, constant op zoek naar een evenwicht om hun beroeps- en gezinsleven zo goed mogelijk te combineren. Het is immers duidelijk dat dit geen vrouwenprobleem is, maar een maatschappelijk gegeven dat ons als samenleving aanbelangt.

SAMEN INSTAAN VOOR BETAALD WERK EN HUISELIJKE EN FAMILIALE TAKEN. HET MOET MOGELIJK ZIJN !

Dat hiervoor betere wettelijke voorwaarden moeten worden gecreëerd is duidelijk. Zowel op economisch vlak als op het niveau van de kinderopvang en het sociaal, fiscaal en gezinsbeleid.

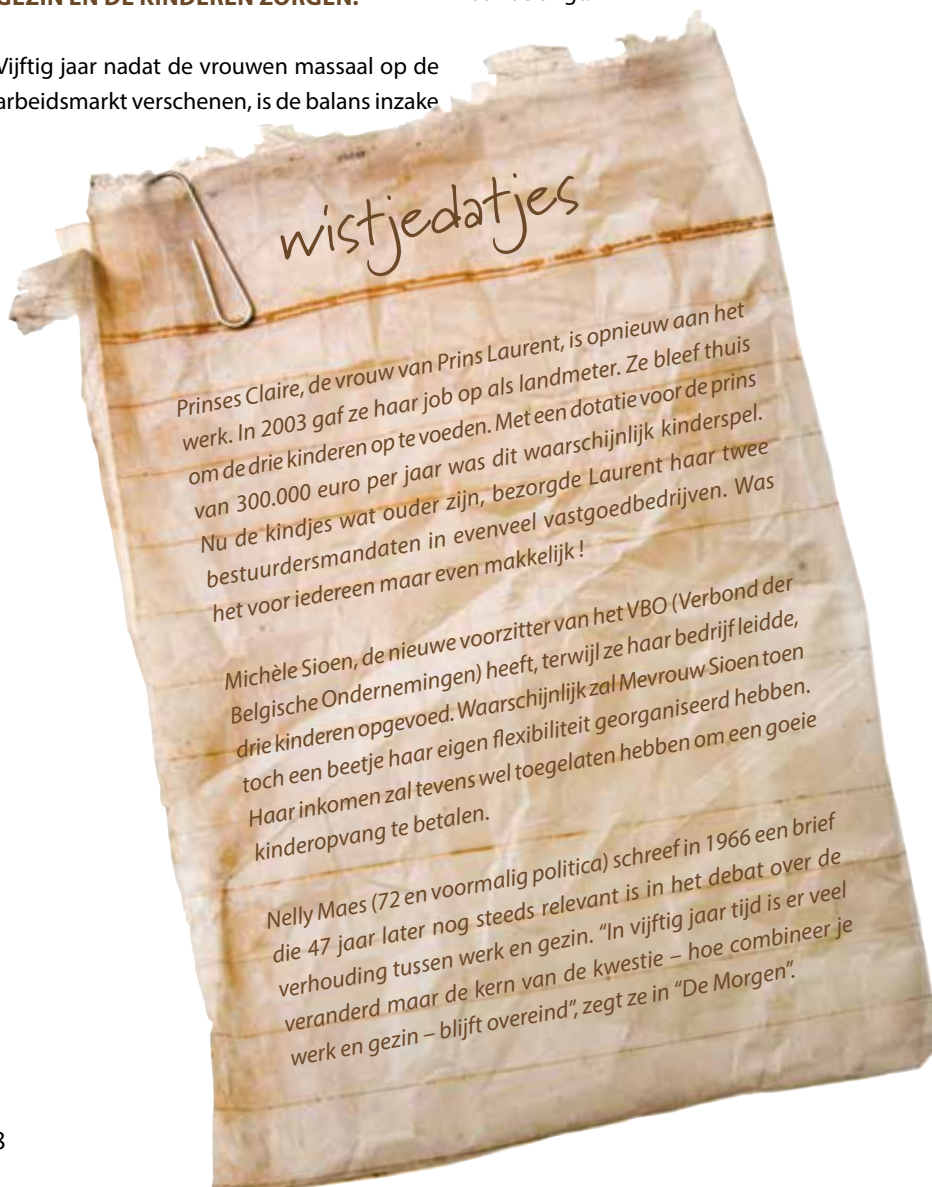
Er wordt door de werkgevers steeds meer eenzijdige flexibiliteit op de arbeidsmarkt gevraagd. Ouders moeten die flexibiliteit ook in hun voordeel kunnen aanwenden. Zo zouden zij bijvoorbeeld zelf hun kinderen naar de kinderopvang of de school kunnen brengen. Opa en oma moeten immers langer gaan werken en zullen steeds minder aan de schoolpoorten van de kleuter- en lagere school te zien zijn. De overheid zou gezinnen financieel kunnen ondersteunen wanneer ze de keuze maken om voor kwaliteitsvolle kinderopvang te kiezen. Het zijn maar een paar voorbeeldjes.

Maar de regering en de werkgevers beperken vandaag het tijdskrediet en het ouderschapsverlof samen met de bijhorende aanmoedigingspremies, terwijl deze individuele mogelijkheden voor arbeidsduurvermindering precies zouden moeten versterkt worden. De werkgevers die vandaag vele vacatures niet ingevuld krijgen, beseffen toch dat de aandacht voor een leefbare combinatie werk-gezin belangrijk is ? Geef man en vrouw de kans om een actieve rol binnen het gezin op te nemen.

Wij vragen dringend maatregelen om de combinatie van werk en gezin meer leefbaar te maken.

Op 25 mei 2014 is er "de moeder aller verkiezingen". De Vlaamse, Federale en Europese verkiezingen vallen dan samen. Onze afdeling van de Algemene Centrale ABVV zal de programma's van de verschillende politieke partijen analyseren, ook de voorstellen die arbeid en gezin morgen beter mogelijk maken. Vlaanderen, België en Europa kunnen ieder op hun niveau tonen dat ze het menen !

Geen woorden, maar daden !



OVER COMBINATIE WERK EN GEZIN

Martine Baert, delegee bij RPC

Zowel ik als mijn partner werken voltijds. Soms is het een beetje zoeken naar een evenwicht in de organisatie van de huiselijke taken. Het geeft soms spanningen, maar we komen er altijd uit.

Ik werk permanent in de ochtendploeg en start iedere dag om 5 uur. Het geeft mij de ruimte om na mijn werk wat huishoudelijke taken te doen. Maar vaak ben ik ook gewoon moe en komt het er niet van.

Marc Mortier, delegee bij Belgian Shell

In ons gezin is er absolute gelijkheid. Mijn vrouw en ik werken voltijds en de taken in het gezin worden, zonder onderscheid te maken, gelijk verdeeld.

Beslissingen die genomen moeten worden en het gezin aanbelangen worden bij ons steeds in onderling overleg genomen. Elke stem hierin is evenwaardig.

Silke, stagiar

Hier heb ik zelf nog geen ervaring mee aangezien ik nog studeer. Maar ik heb wel enkele bedenkingen. We zien dat de vrouw vaak minder verdient dan de man, dus neemt de vrouw al sneller ouderschapsverlof of tijdskrediet om te zorgen voor het kind. Maar wat indien ik als vrouw meer zou verdienen dan mijn vriend? Zou hij hiermee kunnen omgaan? Zou hij dit erg vinden? Ik denk het niet. Zou ik dan kunnen vragen of hij tijdskrediet wil opnemen en of hij de zorgtaken voor ons kind meer op zich wil nemen? Mijn vriend is een ruimdenkend man, dus ik denk dat we dit zouden kunnen bespreken. Hij zal ook wel op zoek gaan naar alternatieven en als dan nog blijkt dat het beter is dat hij minder gaat werken, dan zal hij dit volgens mij ook doen. De tijd zal dit moeten uitwijzen...

Brigitta Eeckhoudt- SWP Spoor 2 te Hamme

Ik heb jaren terug in de textielsector gewerkt als stikster, een job die alleen door vrouwen werd uitgeoefend en die minder betaald werd dan de jobs die traditioneel door mannen werden uitgevoerd zoals chauffeur of magazijnier. Er waren destijds geen vrouwelijke chauffeurs of magazijniers en de mannen kregen meer betaald dan de vrouwen die er als stikster werkten.

Ik werkte toen voltijds. Mijn man werkte in ploegen en hielp goed mee in het huishouden. Hij kookte en hielp waar hij kon als hij thuis was. Ik had het geluk dat ik een "nieuwe man" had, die wou inspringen waar nodig. Nu is hij met pensioen en helpt hij nog steeds in het huishouden. Na mijn werk staat het eten klaar en hoef ik enkel nog te helpen met de afwas. Alles viel voor mij steeds op zijn plaats, een geluk.

MIJN KEUZE

Marita Van Roy, onze medewerker in Aalst



Toen ik moeder werd, werkten mijn man en ik voltijds. We hadden beide inkomens nodig en de loopbaanonderbreking stond in de kinderschoenen. Na mijn eerste kindje ben ik dan ook voltijds blijven werken. Mijn moeder ving mijn zoontje op en ergens gaf dat een soort rust. Ik hield zielsveel van mijn moeder en wist dat mijn kind in geen betere handen kon zijn.

Na de tweede geboorte protesteerde mijn moederhart echter feller. Na een gesprek met mijn werkgever verkreeg ik een jaar halftijdse loopbaanonderbreking, met de uitdrukkelijke afspraak daarna opnieuw voltijds te komen werken. Ik ging akkoord en was al blij dat ik een jaar de tijd kreeg om een band met mijn kinderen op te bouwen.

Als ik in het kader van deze Accent in mijn herinnering graaf moet ik vaststellen dat er geen haar op mijn hoofd aan dacht om mijn man te vragen in loopbaanonderbre-

king te gaan. Er was immers geen opvangprobleem voor de kinderen maar ikzelf, als moeder, die de behoefte voelde om meer bij mijn kinderen te zijn dan een uurtje 's avonds en een half uurtje 's ochtends. Tijdens de avondactiviteiten die bij mijn job hoorden kon ik de kinderen wel in volle vertrouwen aan mijn man over laten. Hij was een fantastische vader die met alle plezier papje en badje gaf, verhaaltjes voorlas en hen in bed stopte. Toen het jaar voorbij was werd mijn moeder echter ziek en zij is korte tijd nadien overleden. Mijn kindjes moesten volle dagen naar school en de spiksplinternieuwe buitenschoolse kinderopvang in onze gemeente kwam net op tijd als een geschenk uit de hemel. Ik had immers beloofd om niet verder te vragen om loopbaanonderbreking. De woensdagnamiddag gingen ze op vraag van mijn vader bij hem en tijdens avondvergaderingen was mijn man er.

Er kwam echter een moment dat de kinderen begonnen te zeuren om niet meer naar de kinderopvang te gaan. Ze waren er ondertussen de oudste kindjes en vonden het er niet meer fijn. Op het werk waren er wat reorganisaties aan de gang waardoor loopbaanonderbreking makkelijker te organiseren was. Ik heb toen verschillende jaren 3/4de gewerkt, een formule die toen nog mogelijk was.

Ook toen heb ik de vraag niet aan mijn man gesteld. Ik wou bij hen zijn. Noem het egoïsme, noem het moederinstinct, noem het om het even hoe maar het is wat het is. Heb ik nu spijt van mijn keuze? Absoluut niet. Ik neem het verlies aan inkomen er voor lief bij als schadelijk neveneffect om in deze maatschappij mijn rol als moeder te kunnen volbrengen.

Gendermainstreaming: een vakbondstaak!

Bij het lezen van dit stukje ben ik eens goed in de lach geschoten. De Algemene Centrale is toch een centrale die een mengelmoes van typisch vrouwelijke en typisch mannelijke sectoren onder haar bevoegdheden telt. Dat er ook in onze eigen winkel een behoorlijk scheef evenwicht in de top- en vertegenwoordigende functies heerst bewijst het feit dat er twee mannen namens ons in het Federaal Vrouwenbureau zetelen. Welke conclusies kunnen we daar uit trekken?

GENDER EN OPLEIDING: VASTGEROESTE KEUZES?

Het is nog niet zo lang geleden dat jongens en meisjes in aparte scholen les volgden. Meisjes leerden er om sokken te stoppen en te strijken, om stoofpotten te maken, om baby's te pampieren... Kortom, als er iets typisch was aan een vrouw, dan was het wel haar zorgzame aard. Jongens daarentegen werden technisch verfijnd en moesten, als kostwinner van het gezin in spe, handen aan hun lijf hebben. Vandaag lijken de tijden veranderd. Toch blijven er nog steeds opvallende verschillen tussen jongens en meisjes in het onderwijs, voornamelijk wat studiekeuze betreft. Gender begint een rol te spelen vanaf het moment dat er een keuze moet gemaakt worden in het onderwijstraject. Het basisonderwijs verloopt voor de meeste kinderen gelijkaardig. Vanaf het secundair onderwijs gaat men echter meer diversifiëren (ASO, TSO, BSO, KSO). De seksesegregatie – dus het verschil tussen mannen en vrouwen – op de arbeidsmarkt start hier.

In alle onderwijsvormen bestaan typische jongens- en meisjesrichtingen. Hoe groot de mix van jongens en meisjes is, dat is zeer veranderlijk van richting tot richting en ook de onderwijsvorm speelt een rol. De kans dat je met een mix van jongens en meisjes in de klas zit, is het grootst in het ASO. In het BSO vind je het grootst aantal uniseksrichtingen.

Zo vind je meer meisjes in de richtingen schoonheidsverzorging, mode, dans, humane wetenschappen... Jongens zijn dan weer meer vertegenwoordigd in sportwetenschappen, informatica, economie, bouw... Het hoeft niet gezegd dat deze richtingen vaak de maatschappelijke stereotypen rond vrouwen en mannen bevestigen.

In het hoger onderwijs (hogeschool of universiteit) zet deze trend zich voort. Zo blijven gezondheidszorg, onderwijs, sociaal werk en psychologie uitgesproken vrouwelijke domeinen, terwijl wetenschappen en technologie uitgesproken mannelijk blijven.

De studie bepaalt vaak de economische sector waarin men terecht komt. Het is bekend dat sommige sectoren het op het vlak van arbeidsvoorwaarden beter doen dan andere.

De oorzaak van loon- en loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen is dan ook deels terug te vinden in de studieloopbaan.

Maar waarom blijven vrouwen "zachtere" studiekeuzes maken dan mannen? Is onze maatschappij nog steeds van doordrongen

dat vrouwen zorgzaam en emotioneel zijn, mannen rationeel en handig? Spelen onze ouders hier geen grote rol in? Zijn we ons te weinig bewust van de invloed die studie heeft op onze latere loopbaan? Of maken wij ons druk om niks? Misschien willen mannen wel niet als verpleger werken, laat staan een vrouw als bouwvakker?

Ontegensprekelijk spelen rolpatronen nog steeds een rol. Ze zijn vaak een uiting van stereotiepe en eenzijdige ideeën over hoe een meisje, vrouw, man of jongen zich hoort te gedragen. Rolpatronen zijn sociale constructies. Ze groeien vanuit een gemeenschap, de tradities of cultuur.

Niettemin laten rolpatronen zich eveneens gelden op een individueel niveau. Via de opvoeding bijvoorbeeld krijgen we bepaalde rolpatronen met de paplepel mee en sturen ze onze beslissingen, levenskeuzes en houdingen. Zo vinden sommige mannen het zonneklaar dat hun vrouw naast haar betaalde job ook nog het huishouden op zich neemt. Gewoon, omdat ze een vrouw is en het huishouden is nu eenmaal onderdeel van het vrouwelijke takenpakket in het gezin. Enerzijds is het de samenleving die verzorgende en huishoudelijke taken aan de vrouw toeschrijft. Anderzijds maken we ons die verwachtingen en standaarden ook eigen.

OVER GENDER EN OPLEIDING



Martine Baert, delegee bij RPC

Het start inderdaad vaak bij de keuze van opleiding. Vrouwen worden dikwijls in de richting gestuurd van vrouwelijke jobs, zoals administratief bediende, zorgverlening of ondergewaardeerde diensten, zoals schoonmaak en dienstencheques.

Van rundervervoer naar gezinszorg

Patrick Serlet, secretaris in onze afdeling voor de gezinszorg had een gesprek met Ria Van Hoecke die bij Partena Gezinszorg werkt als logistieke hulp (poetshulp). Ria werkte, voor ze bij Partena begon, als zelfstandig vrachtwagenchauffeur. Dan nog wel voor vervoer van runderen en paarden. Van een carrièreswitch gesproken. We laten Rita aan het woord over haar ervaringen en de verschillen in een uitgesproken mannensector zoals de veehandel en de gezinszorg die in grote mate vrouwen tewerkstelt.

Ria: Werken in het vervoer is een zware job. In de branche waar ik werkte betekende dit midden in de nacht vertrekken om 's namiddags of 's avonds thuis te komen. Tijdens de weekends stond ik in voor het vervoer van paarden voor de ruitertornooien. Het werk zelf was ook zwaar labeur; midden in de nacht, op boerderijen te lande het vee op de vrachtwagen drijven om 's morgens vroeg op de markt te zijn. Uiteraard word je in het begin door de mannen "getest" maar er was ook wel altijd een helpende hand in de buurt om een "vrouw in nood" bij te springen. Met de tijd vervaagde dit wel. Je werd als evenwaardig beschouwd, maar dat betekende dan ook meer zelf je plan trekken. Er was altijd een zekere rivaliteit en concurrentie tussen mannen en daarop maakte mijn vrouw-zijn op termijn ook geen verschil meer.

Waar ik nu werk in de gezinszorg is er veel meer collegialiteit. Collega's helpen mekaar, geven advies, nemen mekaar in verdediging,... Dit was onder de mannen veel minder. In deze sector kom je ook vooroordelen ten overstaan van zowel vrouwen als mannen tegen. Zo keek men ooit heel verwonderlijk toen ik een sleutel hanteerde om een lekkend kraantje te herstellen. Een ander voorbeeld is dat een aantal klanten pertinent weigeren een man als poetshulp in huis te krijgen. Of als er dan een poetsman is, deze andere "klusjes" zoals het gras maaien in plaats van wassen en strijken toevertrouwd krijgt. Het man-vrouw patroon zit zo ingebakken in onze maatschappij dat ik denk dat dit nog heel lang zo zal blijven. Moeten we ons daarbij neerleggen? Mistoestanden moeten aangepakt worden ja, maar de maatschappij veranderen dat doe je vooral door opvoeding. Misschien zullen de kleinkinderen van onze kleinkinderen ooit in een genderneutrale werkomgeving werken.



Ria Van Hoecke



Marc Mortier, delegatie bij Belgian Shell

In het ASO zat er buiten mezelf maar 1 jongen in de klas, de 14 andere leerlingen waren meisjes. Meisjes gingen toen inderdaad naar meer algemeen vormende opleidingen in plaats van technische richtingen.

Ik kreeg vanuit thuis geen opgelegde studiekeuze.

Het probleem begint vaak bij de keuze van de studierichting. Maar dat wordt ook vaak gestuurd. Twintig jaar geleden was het niet done om als meisje een technische richting mechanica of elektriciteit te volgen. Want de uitstroom van die richtingen gingen naar de fabriek, en dat was een mannenzaak. Geef toe, vakbonden waren toch ook tegen het verbod op nachtarbeid voor vrouwen? Dit was vele jaren het grote struikelblok.



Een vader en zijn zoon zijn betrokken bij een ongeluk. De vader is op slag dood en de zoon belandt in het ziekenhuis. In de operatiekamer aangekomen roept de chirurg: "Ik kan deze jongen niet opereren want hij is mijn zoon!". Hoe kan dat?

GLAZEN PLAFOND OF STICKY FLOOR?

Mensen die dit raadsel voor het eerst horen, verzinnen de meest bizarre familierelaties om de uitspraak van de chirurg te kunnen verklaren. Had de jongen een adoptie- en een biologische vader? Een stiefvader? Of gewoon een homostel als ouders? Het zou allemaal kunnen maar er is een veel waarschijnlijker verklaring: de chirurg is zijn moeder.

Veel mensen denken bij topfuncties nog steeds automatisch aan mannen. Helaas komt dit denkpatroon grotendeels overeen met de werkelijkheid. Eind mei publiceerde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een studie "Vrouwen aan de top". Daaruit bleek dat er een tendens is in de richting van gelijkheid, maar de toename van vrouwen in topjobs blijft beperkt. Organisaties die genderinitiatieven treffen (vb quota) hebben doorgaans een hoger aandeel vrouwelijke bestuursleden.

In de academische besturen nam de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van de universiteiten amper toe, van 21% in 2008 naar 23%. Ook in 2012 is er slechts één vrouwelijke rector. De top van de rechterlijke macht blijft sterk gedomineerd door mannen. In 2012 bedraagt het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van de Belgische beursgenoteerde bedrijven en de 100 grootste bedrijven die niet op de beurs genoteerd staan 10%, tegenover 8% in 2008. In 2012 was er geen enkele vrouw onder de voorzitters van het directiecomité (de hoogste functies binnen de federale ambtenarij) te vinden. Ook binnen onze eigen vakbond, kijk maar naar onze secretarissenploeg waar 2 op 9 vrouw is, kan het beter.

Maar waarom blijft het moeilijk voor vrouwen om door te stoten naar topfuncties? In de literatuur probeert men dit te verklaren door enerzijds te spreken van een "glazen plafond", anderzijds door te verwijzen naar de "sticky floor".

Het beeld van het glazen plafond verwijst naar een onzichtbare barrière, die het door-groeien van vrouwen naar het topkader in de weg staat. Het plafond is niet zo maar een barrière is in de loopbaan van een individuele vrouw, maar een gegeven dat vrouwen als groep raakt, bijvoorbeeld omdat (bewust of onbewust) de verwachtingen of vereisten tenaanzien van vrouwen strenger zijn.

Volgens sommige professoren zijn de drempels voor vrouwen aan de top kleiner dan de drempels op lagere niveaus. Het fenomeen waarbij de voornaamste belemmeringen voor vrouwen zich onderaan de hiërarchie bevinden, omschrijven we als kleeverige vloeren (sticky floors): in dat geval zijn het vooral vrouwen in de lagere niveaus die blijven hangen en minder snel doorstromen dan hun mannelijke collega's.

Vrouwen lopen promoties mis aan het begin en het midden van hun carrière omdat ze vaak minder werkuren presteren. Ze spenderen nog altijd meer tijd aan het huishouden dan hun man, ze kunnen zwanger worden en onderbreken sneller hun loopbaan. Dat is in hun nadeel bij aanwervingen en promoties omdat werkgevers dat risico mijden door bij gelijke troeven de man boven de vrouw te kiezen. Sommige onderzoekers stellen zelfs dat het aan de vrouw zelf ligt: zij zou meer

moeten bezig zijn met de eigen carrière-ontwikkeling. Alsof vrouwen geen ambitie hebben! Toch?

Sommige kwatongen beweren dat hoe meer vrouwen in een bepaalde sector werken, hoe sneller de status van die beroepsgroep daalt. Huisartsen bijvoorbeeld zijn tegenwoordig voornamelijk vrouwen. Terwijl men vroeger sprak van "**Meneer** dokter" en een groot respect had voor de huisarts, zou vandaag de job (en dus ook het respect ervoor) gede-genereerd zijn doordat het aandeel vrouwen als arts is toegenomen. Hoewel beeldvorming ontegensprekelijk een rol zal spelen, blijven de verklaringen waarom er zo weinig vrouwen topfuncties bekleden voer voor discussie!



OVER HET GLAZEN PLAFOND

Martine Baert, delegee bij RPC

Ik wil dit benaderen vanuit mijn syndicaal werk. Ik kreeg ooit de kans om syndicaal actief te worden. Ik ben op dit moment effectief verkozen in de ondernemingsraad, het CPBW en ben syndicaal afgevaardigde. Ik heb het gevoel dat ik zo ver ben geraakt door mijn inzet en engagement, niet omdat ik een vrouw ben. Ik was dus zeker geen excuustruus. Ik ben het bewijs dat je er met de juiste ingesteldheid hoe dan ook komt, of je nu vrouw bent of man.

Eens je door hebt dat het glazen plafond je tegenhoudt, is het heel gemakkelijk aan scherven te slaan.

Ik heb niet de indruk dat de punten die ik in de OR of syndicaal aanbreng door een andere bril worden bekeken omdat ze van een vrouw komen. Ik heb wel soms andere inzichten over bepaalde zaken, maar dat kan toch enkel maar positief zijn, niet?



Silke Vinck

Marc Mortier, delegee bij Belgian Shell

We moeten daar niet moeilijk over doen. Waarom niet aanvaarden dat er typische vrouwen- en mannenberoepen bestaan? Zit het niet in de menselijke genen of is het in ons brein niet voorgeprogrammeerd (lees "het brein" van Dick Swaab) dat elk geslacht zijn specifieke eigenschappen bezit? Waarom dit natuurlijk proces verstoren? Dit heeft toch niets te maken met gelijkheid? Waarom geen maatschappelijke waarde hechten aan de inspanning, of zeg maar

"opoffering", om voor de kinderen te zorgen? Wie nu thuisblijft om voor de kinderen te zorgen, of het nu de moeder of de vader is, wordt gestraft. Geen opbouw van rechten voor werkloosheid, ziekte of pensioen. Het zorgkrediet kan hier het leed een beetje verzachten, maar is geen totaaloplossing voor het probleem.

Silke, stagiair

In dit artikel heb ik mezelf betrappt op stereotiep denken. Waarschijnlijk komt dit door het woord 'chirurg' dat een 'mannelijke' bijklank heeft. Bij topfuncties denken we nog te vaak aan mannen en de benaming van een beroep kan ons misleiden.

Vroeger stonden mannen vaker voor de klas. Er zijn naarmate de tijd verstreek meer vrouwen naar het onderwijs gegaan. Vandaag zien we wel dat er meer mannen naar

het onderwijs terugkeren. De mannen geven op school vaak de 'mannelijke' vakken zoals sport, aardrijkskunde, techniek en fysica. Wanneer vrouwen deze vakken ook meer zouden geven, dan kunnen volgende generaties zien dat ook vrouwen 'mannelijke' vakken kunnen beoefenen en vice versa. Zo kunnen de komende generaties inzien dat je ook verder mag kijken dan wat de maatschappij ons oplegt.

Volgens mij moet er ook een groter bewustzijn komen

onder de mensen. We moeten gaan inzien dat vrouwen ook mannelijke taken/zaken kunnen uitvoeren en dit net zo goed doen als mannen. Hierbij speelt de media een grote rol. Als de media hier meer aandacht zou aan besteden, dan worden de mensen er zich sneller van bewust waardoor we zichtbare veranderingen kunnen bekomen.

Brigitta Eeckhoudt-SWP Spoor 2 te Hamme

Kon je doorgroeien in de fabriek?

Ja, je kon doorgroeien! Vrouwen waren destijds in de textielfabriek waar ik werkte de baas. Er waren maar weinig mannen die in



Brigitta Eeckhoudt

de textielfabriek aan de top stonden. Spijtig genoeg waren de vrouwen toen niet mals voor elkaar en voor hun "ondergeschikte" werknemers. Ze hadden ook zoiets van: 'Hou je maar beneden, ik ben de baas!' Ik vind wel dat de jongere generatie zich minder laat doen en sneller reageert, iets wat ik vroeger niet zou gedurfd hebben.

De situatie van de vrouw op de arbeidsmarkt vroeger en nu

Ik denk dat vrouwen het nu beter hebben op de arbeidsmarkt, maar ze moeten nog steeds goed op hun tellen letten. Ze moeten in de kringwinkel waar ik nu werk hetzelfde doen als mannen: kasten verzetten, sjouwen met een container, enz... willen ze respect van hun mannelijke collega's krijgen. Als vrouw moeten wij ons steeds opnieuw bewijzen! We moeten meer inspanningen doen dan mannen voor dezelfde job. Als man krijg je sneller respect.

Gender

"Gender" is en blijft een moeilijk thema. Ik kende het onderwerp 'gender' niet maar door hierover te lezen besef ik dat iedereen er elke dag mee wordt geconfronteerd, bewust of onbewust.

Zo zal ik volgend jaar bij de actie Equal Pay Day van het ABVV spontaan de link kunnen leggen met het genderthema en hiervoor ook meer oog hebben als AC-militant.

NAAR MEER SOLIDARITEIT TUSSEN HUWELIJKSPARTNERS INZAKE PENSIOENRECHTEN!

Onze pensioenwetgeving, en meer bepaald de opbouw van de rechten en - het gebrek aan - solidariteit tussen beide huwelijkspartners wordt regelmatig vanuit verschillende hoeken op de korrel genomen. Velen zijn zich dan ook niet bewust van de gevolgen op onder andere het pensioen, op het ogenblik dat men beslist om de loopbaan te verminderen of te onderbreken.

MINDER GELIJKGESTELDE PERIODES

De pensioenhervorming die onze regering heeft doorgevoerd heeft hier geen verbetering in gebracht. Integendeel: de mate waarin loopbaanonderbreking gelijk gesteld wordt voor het pensioen werd serieus beperkt, ook voor de periodes die men in het verleden heeft genomen! Zo worden vooral vrouwen gestraft voor keuzes die ze in het verleden hebben gemaakt, door bijvoorbeeld hun loopbaan voor een aantal jaren te onderbreken of deeltijds te werken om voor hun kinderen te zorgen.

MINDER VERDIENEN = MINDER PENSIOEN

Uiteraard heeft ook de hoogte van het verdiende loon invloed op het pensioenbedrag. En ook hier is het vooral de vrouw die er benadeeld uitkomt. Vrouwen verdienen over het algemeen immers minder dan een man, meer bepaald 22% volgens de laatste Equal Pay Day-campagne. Maar daarover meer elders in deze Accent.

In onze huidige samenleving – waar een huwelijk “voor het leven” meer en meer verdrongen wordt door verschillende opeenvolgende partnerrelaties

en gekenmerkt wordt door samengestelde gezinnen – heeft dit dan ook grote gevolgen voor de partner die zijn loopbaan heeft onderbroken in functie van het gezin. Dit wordt echter pas duidelijk op het ogenblik dat men met rustpensioen gaat. Zoals reeds aangehaald wordt de roep om deze aspecten van de pensioenwetgeving aan te passen luider en luider. Maar laat ons eerst eens kijken hoe de huidige reglementering eruit ziet.

DE GEZINSTOESTAND SPEELT OOK MEE

In principe is uw wettelijk pensioen, opgebouwd uit de sociale bijdragen op het beroepsinkomen, volledig van u. Het bedrag van het werknemerspensioen wordt berekend op basis van drie kenmerken: de duur van de beroepsloopbaan, de ontvangen bezoldiging tijdens de beroepsloopbaan en de gezinstoestand. Om aanspraak te maken op een volledig pensioen, moet men op dit ogenblik 45 jaar bewijzen.

HET MINIMUMPENSIOEN

Bovendien bestaat er ook zoiets als een gewaarborgd minimumpensioen. Om daar aanspraak op te maken moet men aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet de loopbaan ondermeer minstens gelijk zijn aan 2/3^e van een volledige loopbaan (die 45 jaar is), en hanteert men ofwel een streng criterium (2/3^e van de volledige loopbaan is samengesteld uit jaren van ten minste 208 voltijds dagequivalenten), ofwel een soepel criterium (2/3^e van de volledige loopbaan is samengesteld uit jaren van ten minste 156 voltijdse dagequivalenten). Anders gezegd: niet alleen het aantal jaren dat men heeft gewerkt, maar ook het regime (voltijds of deeltijds) waarin men heeft gewerkt, bepalen of men recht heeft op het minimumpensioen.

HOEVEEL BEDRAAGT HET MINIMUMPENSIOEN ?

Als men dan ook nog weet dat dit minimumpensioen op dit ogenblik slechts 1.403,73€ bruto bedraagt voor een gezin, en 1.123,34€ bruto voor een alleenstaande, wordt het

duidelijk dat het sowieso geen prettig vooruitzicht is om rond te komen met dergelijke bedragen. Zeker wanneer men de loopbaan gedurende bepaalde periodes volledig of gedeeltelijk heeft onderbroken, of deeltijds heeft gewerkt.

WAT NA ECHTSCHIEDING ?

In het geval van een echtscheiding is het zo dat wanneer jouw ex-partner in de privésector of als zelfstandige heeft gewerkt, je onder bepaalde voorwaarden het “pensioen voor uit de echt gescheiden personen” kan genieten op basis van de loopbaan van je vroegere huwelijkspartner. Dit pensioen, waarop men aanspraak kan maken als men de pensioenleeftijd bereikt, wordt berekend op basis van 62,50 procent van het loon van de ex-partner. Dit pensioen na echtscheiding is echter beperkt en kan meestal niet opgetrokken worden tot het minimumpensioen.

NAAR EEN NIEUWE REGELING?

Er gaan dan ook steeds meer stemmen op om het pensioenstelsel aan te passen, zodat beide huwelijkspartners -voor de periode van het huwelijk- exact dezelfde persoonlijke pensioenrechten opbouwen ongeacht de hoogte van het inkomen, het regime waarin men werkt, de periodes dat de loopbaan werd onderbroken, ...

De pensioenrechten zouden dus effectief verdeeld worden, in tegenstelling tot het huidige systeem. Beslissingen die men in het verleden heeft genomen, om minder of een tijdje niet te gaan werken, zouden geen enkele negatieve invloed meer hebben op de opbouw van het eigen rustpensioen. Er werden reeds verschillende wetsvoorstellen ingediend, waarvan het ene al verder gaat dan het andere.

Tot op vandaag is het nog steeds wachten op een eerlijke hervorming van het pensioenstelsel, op basis van solidariteit tussen beide partners.



SCHEIDEN DOET LIJDEN

Gesprek met Karin Temmerman, sp.a-fractieleider over het voorstel Turtelboom



De meest bewandelde weg om als vrouw in België in armoede terecht te komen is als volgt :

Je wordt verliefd op een man die meent dat jij best je carriereplannen aan de kant zet om voor het gezin te zorgen. Je gaat zeker niet voor een job waarin je veel uren moeten kloppen. Integendeel: meestal ga je deeltijds werken waardoor je al je promotiekansen ziet verdwijnen. Je blijft zelf veel jaren thuis om voor de kinderen te zorgen. De gelijkstellingen voor je pensioen zijn inmiddels verwaarloosbaar. En dan gebeurt het: je huwelijk loopt op de klippen...

Als je bij elkaar zou gebleven hebben zou je een gezinspensioen gekregen hebben op basis van het loon van je man. Die heeft natuurlijk wel carrière gemaakt...

Nu je uit elkaar bent krijg je als vrouw een pensioen voor de jaren die je zelf werkte. Op dat laag loon dus...

Voor de jaren die je niet werkte (en nog getrouwd was) krijg je een pensioen op basis van het loon van je ex-man, echter beperkt tot 62.5%. Gelukkig dat dit er nog is, anders zou het helemaal armoe troef zijn...

Een deftig pensioen is dit echter niet vermits je zelf niet echt gewerkt hebt aan de opbouw van je eigen rechten...

Minister Turtelboom (Open VLD) heeft nu een wetsontwerp klaar waarmee ze de rechtbanken de kans wil geven om, in het geval van echtscheiding, het pensioen eerlijk te verdelen over de twee ex-partners. Ze meent ook dat de rechter het kapitaal van

de groepsverzekering –opgebouwd door de werkende partner– ook in de echtscheidingsregeling moet betrekken.

De Vrouwenraad is het helemaal oneens met minister Turtelboom : ze vinden dat de rechter verplicht moet worden om zowel het pensioen als het aanvullend pensioen gelijk over beide ex-partners te verdelen (zeker in het geval van echtscheiding in onder-

linge toestemming). Voor het pensioen zou de meest eerlijke regeling zijn om de opgebouwde pensioenrechten van beide partners op te tellen en te delen door twee.

Of niet ? We vroegen het aan Karin Temmerman, fractieleider voor de sp.a in de Kamer.

Accent: Karin, volgt de sp.a de mening van de Vrouwenraad of die van de minister? Waarom?

Karen : Het is niet zo eenvoudig als het lijkt... Het klopt natuurlijk dat het nog altijd vooral vrouwen zijn die hun carrière op een laag pitje zetten om voor de kinderen te zorgen. Het zijn ook vooral vrouwen die zorgkrediet nemen. Het gevolg is dat ze zelf onvoldoende

pensioenrechten opbouwen en dan ook de rekening betalen in geval van scheiding.

We willen hier echt iets aan doen. Echter : het is te eenvoudig om te zeggen dat de pensioenrechten moeten opgeteld worden en dan gedeeld door twee.

Om te beginnen twijfel ik er aan of het een goed idee is om de rechter de bevoegdheid te geven om hierover te oordelen. Op die manier koppel je pensioenrechten aan het element "schuld". We willen juist af van echtscheidingen die uitmonden in vechtscheidingen... Als je de pensioenrechten in de echtscheiding op tafel legt zal dit voor nog meer problemen zorgen. Ik denk dat een wettelijke regeling de beste is.

Vandaag worden de jaren - voor de partner die niet gewerkt heeft - beperkt gelijkgesteld. Hiervoor is dus budget in de pensioenkas. Wat gaat daarmee gebeuren ?

Het klopt wat de Vrouwenraad zegt : als je zou scheiden na een uitbetaling van je aanvullend pensioenkapitaal dan zou dit geld, samen met je andere spaargeld, gedeeld worden in de scheiding. Het lijkt dan ook logisch dat het opgebouwde deel tijdens de huwelijksjaren dat ook zijn. We moeten echter goed bekijken wat dit betekent. Het leven gaat verder na de scheiding en er kan dan van alles gebeuren met het aanvullend pensioen.

Wij willen naar een deftige regeling gaan en laat ons eerlijk zijn: die is nog niet volledig uitgewerkt.

Dit onderwerp kwam ook uitgebreid aan bod op onze seniorencommissie. In de aanvang van de discussie kwam vooral het emotionele element naar boven: waarom moet ik van mijn pensioen inleveren aan mijn ex ?

Na uitgebreid argumenteren zag iedereen wel in dat dit niet de juiste insteek is. Het was Roland Verbiest die het duidelijk verwoordde : als socialisten zijn we voor solidariteit. Ook binnen het gezin !

Op het einde van de bijeenkomst lieten we iedereen stemmen: de grote meerderheid wou deze kwestie bij wet geregeld zien (en niet via beslissing van de rechtbank).





v.l.n.r.: Kathia De Coster (busbegeleidster bij vzw Morgenster, sector vrij onderwijs), Tania Bourguillioen (Ziekenhuis St.Lucas/Volkskliniek), Carine Van Walle (Rusthuis De Molen)

Onze collega Sabrina Van Gaever trok een paar uur uit voor een diepgaand gesprek met drie vrouwelijke militanten van onze afdeling. Ze hadden het uitgebreid over verschillende invalshoeken van de genderproblematiek. Een verslag!

Combinatie werk en gezin

Wat is jullie eigen ervaring?

Tania: Vandaag de dag ben je wel verplicht om met twee te gaan werken. Hoe kan je anders nog een woning afbetalen of een beetje comfortabel leven? Bij ons in St. Lucas werkt de meerderheid deeltijds maar toch minstens 2/3^{de} van de voltijdse arbeidstijd. Dit heeft vooral te maken met de combinatie arbeid en gezin. Een groot aantal van mijn collega's willen bewust deeltijds werken om de combinatie arbeid/gezin verder aan te kunnen.

Carine: bij ons werken er vooral halftijdsen. Heel veel van mijn collega's zijn vragende partij om meer uren te presteren of om voltijds te gaan werken. Ik zie soms collega's smeken om meer uren te krijgen om financieel te kunnen rondkomen of omdat de kinderen uit huis zijn en ze daardoor opnieuw meer uren kunnen presteren.

Kathia: ik heb bewust voor de job van busbegeleidster gekozen. Ik heb nog een ander inkomen via mijn weduwenpensioen, maar dit is op zich onvoldoende om rond te komen. Veel van mijn collega's combineren deze job ook met een ander inkomen dat te laag is. Meestal gaat het over een vorm van pensioen

die onvoldoende is of over mensen die een inkomen hebben uit invaliditeit en hierdoor juist genoeg kunnen bijverdienen zodat ze hun uitkering niet verliezen.

Carine: ik ben, ondanks mijn leeftijd, méér gaan werken om betere pensioenrechten op te bouwen. Dit is zeer zwaar, want ik probeer ook nog de drie kleinkinderen op regelmatige basis op te vangen.

Moet er verder worden geïnvesteerd in systemen zoals tijdskrediet?

Tania: jazeker, hoe ouder je wordt, hoe moeilijker en hoe lastiger om het werk vol te houden.

Door de verschillende systemen van tijdskrediet blijft het mogelijk om minder te gaan werken terwijl je hiervoor toch nog een financiële compensatie krijgt. Onze job is lichamelijk zeer zwaar. Sommige mensen snappen niet goed wat het is om ganse dagen te poetsen. Wij hebben 's avonds geen fitness meer nodig!

Kunnen mannen een huishoudelijke taak niet aan?

Kathia: sommige mannen blijven dit als minderwaardig werk aanzien.

Tania: ik heb niet te klagen, mijn man zorgt voor de boodschappen. Ik denk ook dat de meeste mannen meer verdienen dan de vrouwen waardoor het vooral de vrouw is die minder gaat werken.

Kan je carrière maken als je deeltijds werkt?

Kathia: ik denk dat dit onmogelijk is. Om carrière te maken moet je voltijds kunnen gaan werken.

Quota voor vrouwen: zin of onzin?

Kathia: dit is een goede stimulans om meer vrouwen te betrekken. Als je dat niet mee stuurt dan komt dit niet vanzelf. Ik denk dat mannen schrik hebben om hun macht te delen met vrouwen.

Carine: mannen aanvaarden niet allemaal even gemakkelijk orders van vrouwen. Voor veel mannen is het moeilijk om te aanvaarden dat een vrouw boven hen staat.

Kathia: ik ken mannen die al verwijten geven aan vrouwen als ze opkomen voor hun rechten, dan ben je al onmiddellijk een feministe.

Bij veel mannen zit het er gewoon ingebakken dat vrouwen minder zouden kunnen dan mannen. Vrouwen moeten zich keer op keer bewijzen en laten zien wat ze waard zijn.

Vrouwen en vakbond?

Carine: de vakbond moet investeren in vrouwen! Je kan veel dingen leren. Als vrouw durven wij soms te weinig. De vormingen die wij krijgen via de vakbond kunnen ons hierbij helpen. Het valt inderdaad ook op dat we tijdens die vormingen meer mannen dan vrouwen zien. Ook daar moeten wij ons 'mannelijk' staan.

Kathia: mannen zijn haantjes, vooral als ze in groep zijn. De ene zegt wat en de andere wil erboven uitsteken. De dames wachten eerder af en zeggen dikwijls maar hun mening achteraf, in meer beperkte kring. Wij krijgen dikwijls te horen van de mannen: "kom zeg, leg de boel daar plat". Zo simpel is het allemaal niet, je moet als poetsvrouw eens proberen om morgen op je werk de borstel aan de haak te hangen. Wij zijn minder impulsief.

Gender en opleiding, vastgeroeste keuzes?

Tania: ja, wij zijn echt van die generatie waar vrouwen eerder in de vrouwelijke opleidingen werden geduwd. Men vond dit normaal. Je had toen minder de tendens dat je als vrouw voor je eigen inkomen moest zorgen. Het huishouden en de kinderen waren hoe dan ook in eerste instantie een taak van de vrouw.

Kathia: ik had hierin geen inspraak thuis, mijn ouders bepaalden voor een groot deel wat ik zou doen. Ik had niet direct keuzes. Dit werd beslist in mijn plaats. Je dacht hier zelfs niet over na. Er werd nagedacht in onze plaats.

Carine: je kon kiezen : luiëren op school betekkende stoppen met school en gaan werken.

Kathia: gelukkig is dit vandaag anders. Wat wij zelf hebben meegemaakt willen we niet voor onze kinderen. Mijn kinderen hebben keuzes kunnen maken.

Tania: mijn kinderen krijgen de kansen die ik niet kreeg. Ik stimuleer hen om zo ver mogelijk te geraken en om een goede opleiding te volgen, ook de meisjes!

Glazen plafond of sticky floor?

Kathia: vroeger was het zo dat vrouwen in bepaalde jobs niet eens de kans kregen omdat ze kinderen konden krijgen. Er werd zelfs dikwijls gevraagd of je van plan was om aan kinderen te beginnen of niet.

Tania: vrouwen hebben het moeilijker om veel uren te presteren, door combinatie arbeid en gezin. Bij ons op St.Lucas zitten er toch wel veel vrouwen in hogere functies. Om eerlijk te zijn, amai hoor, die zijn veel subtieler en komen veel strenger over dan sommige mannen. Sommige vrouwen die in hogere functies zitten zijn veel strenger en maken veel meer indruk op mij dan de mannen.

Carine: die zijn veel meer vastberaden, door-dacht en voorbereid dan sommige mannen.

Kathia: sommige vrouwen aan de top zijn eerder ijskoude figuren en geen gemakkelijke dames. Ik denk dat dit een houding is die ze nodig hebben om te laten merken dat met hen niet te sollen valt. Ze moeten zich extra bewijzen. De dames die wij aan de top zien, zijn dikwijls anders dan diegenen die wij daar zouden willen zien.

Meer solidariteit tussen huwelijkspartners inzake pensioenrechten

Echtscheiding – pensioen op basis van loopbaan ex-huwelijkspartner.

Tania: dit is een goed systeem! Je moet het maar meemaken, loopbaan onderbreken voor de opvoeding van de kinderen, tewerkgesteld zijn in een beroep met een laag loon en op je 50^{ste} laat je man zijn huwelijk vallen om samen te hokken met een nieuw lief van 25 jaar jonger. Het is een terechte zaak dat je dan kan terugvallen op een systeem waarbij je kan aanspraak maken op een pensioen dat werd berekend op basis van de loopbaan van je ex-partner.

Equal Pay Day

Kennen jullie Equal Pay Day?

Kathia: nee, het zegt mij niets.

Carine: ik ken het ook niet.

Tania: ja, al van gehoord.

Na de uitleg:

Tania: ja, zeer goed dat de vakbond hiermee bezig is. Het is pas wanneer we dingen in de kijker brengen dat er iets kan aan gedaan worden.

Kathia: ik ben blij te vernemen dat de vakbond hiermee bezig is, want ik wist dit eigenlijk niet. We kunnen wel ons beklag doen, maar als we weten dat dit serieus wordt genomen is dit echt een hart onder de riem.

Gendermainstreaming: een vakbondstaak!

Voelt iemand van jullie zich misschien geroepen om in de toekomst deel uit te maken van de gendercommissie van onze centrale? Ik zie in elk geval een geïnteresseerde blik... Wordt vervolgd.



De mannen van de bouw aan het woord (1)

Een gesprek met Kurt Vervaeke, militant bij Bouwbedrijf Delmulle

Accent : Wat is uw eigen ervaring met betrekking tot werk en gezin?

Kurt : Aangezien mijn echtgenote en ikzelf allebei voltijds werken, wat volgens mij vandaag noodzakelijk is om rond te komen, was en is het niet steeds evident om onze zoon op te vangen. We hebben het geluk dat onze ouders er zijn om ons daarbij te helpen. Los daarvan is het wel zo dat we allebei gebruik gemaakt hebben van het ouderschapsverlof. Mijn echtgenote nam drie maand voltijds tijdskrediet op na de geboorte van onze zoon. Zelf heb ik toen onze zoon drie jaar was, het ouderschapsverlof opgenomen onder de vorm van 1 dag per week gedurende vijftien maanden. Ik nam die dag de woensdag, aangezien er dan maar een halve dag school is. Onder-tussen weet ik van verschillende mannelijke collega's die ook hun recht op ouderschapsverlof hebben opgenomen.

Accent : Hoe sta jij tegenover maatregelen die het beide partners moeten mogelijk maken een volwaardige carrière uit te bouwen?

Kurt : Ik sta daar volledig achter. Het tijds-krediet, en meer bepaald ouderschapsverlof vind ik een goede zaak. Ik denk dat dit zelfs zou mogen uitgebreid en aangepast worden om het gebruik aan te moedigen. Anderzijds is er ook veel te zeggen over kinderopvang. Toen wij daar beroep moesten op doen, werden we nog niet geconfronteerd met een tekort zoals nu, een probleem waar de overheid dringend werk moet van maken. Wat we wel vaststelden is dat de kostprijs voor de opvang als tweeverdieners een serieuze hap uit ons budget nam. Wil men beide partners de mogelijkheid bieden een goed evenwicht te vinden tussen gezin en carrière, dan is voldoende en betaalbare kinderopvang noodzakelijk.

Accent : Hoe zit het met de tewerkstelling van vrouwen op uw bedrijf?

Kurt : Ik werk in een bouwbedrijf, traditioneel dus een "mannelijke" sector. Afgezien van de bedienden en onderhoudspersoneel bestaat het personeel in principe enkel uit mannen. Toch zijn er nu ook twee vrouwelijke arbeiders op de vloer, eentje in de schrijnwerkerij, een andere in onze afdeling muren. Het is niet veel, maar het is een begin. Het geeft ook aan dat onze werkgever open staat om vrouwen een kans te geven om een traditioneel "mannelijk" beroep uit te oefenen. Ik vind dat men bij de selectie en aanwerving moet uitkijken naar de kandidaat die het meest in aanmerking komt om de job uit te oefenen. Het geslacht komt daar niet aan te pas. Er is hoe dan ook nog veel werk aan de winkel. Zo is het bij mijn echtgenote, die in de zorgsector werkt omgekeerd. Daar zijn er op een totaal van pakweg 100 verpleegkundigen twee van het mannelijke geslacht... Op mijn vrouw haar dienst werken 4 van de verpleegkundigen voltijds, de rest deeltijds..."

Accent : Wat denk je van de pogingen om naar een gelijkwaardige opbouw van pensioenrechten voor huwelijkspartners te gaan?

Kurt : Ik vind dat een goede zaak. Eerlijk is eerlijk, als één van beide partners een stuk meer instaat voor het gezin, de kinderen,... en daarvoor zijn loopbaan onderbreekt of vermindert, moet die daar later niet voor gestraft worden.



Moeten we gewoon aanvaarden dat vrouwen niet in aanmerking komen voor topfuncties?

Hoe komt dit? Is het omdat we er automatisch vanuit gaan dat vrouwen hun aandacht steeds moeten verde-len tussen werk en zorgtaken, zoals opvoeding van kinderen? Of hebben vrouwen niet dezelfde carrière-drang als mannen?

Quota

Een moeilijk vraagstuk. Gelukkig is de bewustwording rond gelijkheid van mannen en vrouwen nooit groter geweest dan nu. Waarom zou een vrouw niet de juiste man op de juiste plaats zijn?

We stellen echter wel vast dat in onze arbeidsmarkt vrouwen meestal slechter af zijn dan mannen. Zo spreken we vaak over de loonkloof en het glazen plafond, bewijzen cijfers dat vrouwen vaker gesanctioneerd worden door de RVA, werken vrouwen vaker (gedwongen?) deeltijds en hebben ze meestal een lager pensioen of aanvullend pensioen.

Heeft de vrouw een zetje nodig? Kan een vrouwenquotum voor verandering zorgen? Kan je zoiets sturen, of hopen we op zelfregulering?

De meningen zijn verdeeld. Voorstanders vinden dat de politiek, het bedrijfsleven en het middenveld een afspiegeling moet zijn van de maatschappij, waarin vrouwen zeker hun plaats hebben en alle kansen moeten krijgen. Andere stemmen zeggen dan weer dat de juiste persoon op de juiste plaats moet komen en dat er niet voldoende vrouwen zijn met de juiste competenties om de quota in te vullen. Volgens de NVA zouden quota zelfs paternalistisch zijn, uitgaan van een inferieure positie van de vrouw en dus beledigend voor het vrouwelijk geslacht.

Een van de eerste bewegingen die quota invoerde was de politiek. Momenteel bestaat het federaal parlement uit 39% vrouwen, hetzelfde geldt voor het Vlaamse parlement. Hier hebben quota dus gewerkt. Caroline Genez (sp.a) en Gwendoline Rutten (Open VLD) bewezen zelfs dat vrouwen een belangrijke politieke partij kunnen

leiden. Niets wijst erop dat de politiek hieronder geleden heeft.

Daartegenover staat dat vrouwen met 10% sterk ondervertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur van de BEL 20 – bedrijven. Maar toch is hier ook een positieve evolutie waar te nemen. Werk aan de winkel?

Volgens de politiek wel. Zo werd in juni 2011

De Leeuw) en de algemeen secretaris een vrouw (Anne Demelenne). Maar in een kort verleden was dit met Mia De Vits omgekeerd. In de bedrijven ligt nog veel werk op de plank om een evenwichtige vertegenwoordiging te bekomen. Slechts 24% van de mandaten worden ingevuld door vrouwen, terwijl het ABVV 40% vrouwelijke leden telt.



voor vrouwen: zin of onzin

een wetsvoorstel van de sp.a goedgekeurd in de kamer en senaat. Het verplicht in de toekomst overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven om 1/3^{de} van de bestuursmandaten voor te behouden voor vrouwen. Voor overheidsbedrijven geldt deze verplichting al. Bedrijven hebben nog 4 à 6 jaar de tijd om zich hierop te organiseren.

Vanuit het bedrijfsleven kwam echter felle kritiek. "Iedereen baas in eigen huis", zo klinkt het vanuit de patronale hoek. Zij pleiten voor zelfregulering, gedragscodes en deugdelijk bestuur. Maar zeker geen verplichtingen. Quota voor vrouwen doen de beurskoers zakken en bedrijven zouden zelfs overwegen om uit de beurs stappen om die quota te omzeilen. Maar dan stelt ineens het VBO met Michèle Sioen een vrouw aan als nieuwe voorzitter. Toeval? Is het VBO vooruitstrevend, of wil het bewijzen dat ze geen quota nodig hebben om vrouwen te benoemen?

De aanwezigheid van vrouwen in de traditionele mannelijke bastions zou positief werken voor mannen. In de bouw zou op die manier meer oog zijn voor het installeren van gescheiden toiletten in de ondernemingen en zou ook het heffen van lasten een belangrijk aandachtspunt zijn, daar waar mannen het vaak normaal vinden dat ze hun rug overbelasten.....

En hoe zit het in de vakbond?

Wij proberen op zijn minst het goede voorbeeld te geven. Sinds jaren ijvert het ABVV voor gelijke lonen. Het keurde een handvest over gendermainstreaming goed waarin de verbintenis wordt aangegaan om alles te bekijken vanuit de invalshoek van de gelijkheid tussen man en vrouw. Het richtte een genderdepartement op en legde ook vrouwenquota vast voor zijn bestuursinstanties. Ook de top van het ABVV is tweehoofdig. Momenteel is de voorzitter een man (Rudy

OVER QUOTA

Martine Baert, delegée bij RPC

Als het ervoor zou zorgen dat meer vrouwen op de werkvloer zouden komen, dan vind ik het een goed instrument. Want geef toe, vrouwen krijgen niet altijd evenveel kansen. Ik vraag mij wel af wat er zou gebeuren indien er quota voor vrouwen zouden ingesteld worden in de productie. Wanneer 1 op 3 vrouwen actief zou moeten zijn in de technische diensten. Zijn er dan zoveel vrouwen op de arbeidsmarkt?

Marc Mortier, delegée bij Belgian Shell

Quota voor meer vertegenwoordiging van vrouwen is onzin. De juiste persoon op de juiste plaats is het meest logische. Als dat betekent dat een raad van bestuur bevolkt wordt door 100% vrouwen (of mannen), dan is dit maar zo.

Quota zorgen ervoor dat niet de beste keuzes worden genomen bij aanstellingen. Voor de vorming van lijsten bij politieke verkiezingen moeten zo soms heel capabele kandidaten plaats ruimen omdat aan bepaalde quota moet worden voldaan.

Quota lossen niet het probleem op van keuzemogelijkheden. Het is een lapmiddel om de kwaal te verhelpen.

Bij het aanstellen van leden uit raden van bestuur is het een kwestie van een evenwicht te zoeken tussen gender en bekwaamheid. Je kan zo iets niet forceren.

Ik vind het geen goed idee dat vakbonden meegaan in het quotaverhaal. De vakbond moet gaan voor een maatschappelijk project waarin ze ijveren voor de bewustwording van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, zonder daar in te overdrijven.

Silke, stagiair

De quota zijn een goed middel om een doel mee te bereiken maar eenmaal dit doel is bereikt, moeten deze quota wegvallen. Het moet een vanzelfsprekendheid worden dat er een eerlijke verdeling tussen vrouwen en mannen moet zijn. De quota kunnen ook een middel worden om mensen meer bewust te maken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur van bedrijven. Maar bij quota rijst wel de vraag: wat moet men doen indien een mannelijke kandidaat de job beter zou kunnen uitvoeren wanneer men kijkt naar diens capaciteiten? Moet men dan toch een vrouw aanstellen om aan de opgelegde quota te voldoen? Quota hebben zowel voor als nadelen, maar in de politiek hebben quota als middel om meer vrouwen in de politiek te krijgen toch al hun nut bewezen.

Brigitta Eeckhoudt SWP Spoor 2 te Hamme

Ik vind quota nuttig. Hierdoor krijgen vrouwen de kans om meer op de voorgrond te treden. In een bedrijf moet er een gezonde mix zijn van vrouwen en mannen. Vrouwen kunnen over een bepaald onderwerp een andere visie hebben of dit anders bekijken dan mannen, wat een meerwaarde betekent in de besluitvorming. Anderzijds ben ik wel van oordeel dat vooral moet gekeken worden naar de competenties van de betrokken vrouw of man: de voorkeur voor een bepaalde job of functie dient uit te gaan naar de persoon die het meest geschikt is. Maar indien het verschil klein is, zou ik wel opteren om de voorkeur te geven aan een vrouw. Zo geven we vrouwen een zetje wat ook in de politiek nodig was en toch al tot meer vrouwelijke ministers heeft geleid.

De mannen van de bouw aan het woord (2)

Luc Hutsebaut, militant bij Structo Kluisbergen

Accent: Wat is uw eigen ervaring met werk en gezin?

Luc: Aangezien we geen kinderen hebben, ondervonden mijn vrouw en ik hiermee relatief weinig problemen gedurende onze loopbaan. Mijn echtgenote heeft steeds halftijds gewerkt, ikzelf voltijds. Tegenwoordig gaan beide partners in steeds meer gevallen voltijds werken, enerzijds door de stijging van de levensduurte. Anderzijds wordt men zich ook meer en meer bewust van de gevolgen op onder andere pensioenen, wanneer men minder of geen beroepsactiviteit uitvoert.

Accent: Hoe sta jij tegenover maatregelen die het beide partners moeten mogelijk maken een volwaardige carrière uit te bouwen?

Luc: Het is evident dat we als vakbond moeten ijveren voor maatregelen die beide partners moeten toelaten een volwaardige carrière uit te bouwen. Maar bovendien beide partners ook de kans te geven, op bepaalde momenten, de loopbaan te verminderen, om een steentje bij te dragen in de opvoeding van de kinderen, huishouden... Ik denk dat één van de redenen dat nu voornamelijk vrouwen dit op zich nemen, te maken heeft met het feit dat mannen veelal een hoger inkomen hebben. Aangezien de toeslag van de R.V.A. bij tijdskrediet een vast bedrag is, is het vlug

uitgemaakt wie de loopbaan zal onderbreken. Misschien is een variabele onderbrekingsuitkering, die hoger is, naarmate men meer loonverlies heeft een oplossing?

Accent: Hoe zit het met de tewerkstelling van vrouwen in jouw bedrijf?

Luc: Bij ons zijn er enkel vrouwelijke bedienden, en ook een vrouwelijke schoonmaakster. In het productieproces zijn er geen vrouwen aan de slag. De betonindustrie is dan ook gekenmerkt door zeer zware fysieke arbeid. Ik zeg niet dat vrouwen dat niet kunnen, maar het is misschien toch wel een deel de verklaring. Anderzijds stel ik wel vast dat er meer en meer vrouwen achter het stuur van een truck zitten...

Accent: Wat denk jij van de pogingen om naar een gelijkwaardige opbouw van pensioenrechten voor huwelijkspartners te gaan?

Luc: Daar kan ik kort over zijn: ik vind het niet normaal dat wanneer één partner zijn loopbaan aanpast om in te staan voor gezin en huishouden... hij hiervoor gestraft wordt. Met een verdeling van de pensioenrechten zou dit van de baan zijn.



Affiche Equal Pay Day 2009



ALS JE LEVEN VERANDERT

Maya Braeckman is een collega die op de AC federaal werkt. Ze wordt binnenkort voor de eerste maal mama. Ongetwijfeld zal dit voor een grote verandering zorgen in haar leven. We vroegen aan haar hoe zij denkt dat de zaken moeten aangepakt worden.

Accent: Wat is je eigen ervaring met werk en gezin ?

Maya : Mijn vriend en ik werken beiden in Brussel en wonen in Gent. Momenteel lukt de combinatie werk-gezin nog vrij goed, ook al zijn het lange dagen voor beiden. Binnenkort verwachten we echter ons eerste kindje. We hebben toch wel schrik dat de combinatie niet meer zo makkelijk zal zijn. De crèche is namelijk open van 7u tot 18u. Momenteel vertrekken we om 7u thuis en zijn we pas om 18u30 terug. In de toekomst zal een van ons 's ochtends heel vroeg gaan werken om 's avonds het kindje op te halen, terwijl de andere het kindje 's ochtends afzet en 's avonds later werkt. Echt goed voor je gezinsleven is dat niet.

Accent: Moet onze vakbond bij onderhandelingen in de toekomst méér gaan inzetten op maatregelen die de combinatie arbeid en gezin beter mogelijk maken ? Bij krappe loonmarges in de plaats van loonsverhoging ?

Maya: Ik vind inderdaad dat de vakbond wel wat meer mag inzetten op de combinatie werk-gezin. Loon is uiteraard belangrijk, maar tijd voor andere zaken dan werken ook. We zullen allemaal wat langer moeten werken, maar dan moet dat ook mogelijk zijn. Momenteel worden teveel mensen uitgeperst op korte tijd, waardoor ze niet meer de energie hebben om tot de pensioenleeftijd aan de slag te blijven.

Accent: Wat moet er volgens jou gebeuren om de situatie die al 50 jaar dezelfde is om te buigen ?

Maya: Ik denk dat er in eerste instantie iets moet gebeuren aan de mentaliteit van de werkgevers en de ruimere samenleving. Een man die vandaag (tijdelijk) minder gaat werken om meer tijd met zijn gezin door te brengen, wordt nog steeds scheef bekeken en/of ziet zijn carrièrekansen slinken. Van een vrouw wordt minder gaan werken veel meer aanvaard. Ik ben wel gewonnen voor het idee dat er een soort wettelijke verplichting komt om de helft van het ouderschapsverlof door

de man te laten opnemen, zoniet is het een verloren zaak.

Ik denk ook dat er meer ingezet moet worden op betaalbare en goede kinderopvang. In onderhandelingen kan bijvoorbeeld ingezet worden op een bedrijfscreche of een tussenkomst van de werkgever in de kinderopvangskosten. Voor te veel gezinnen komt het nog voordeliger dat een partner – meestal de vrouw - minder gaat werken dan de kosten

mentaliteit van werkgevers en de ruimere samenleving.

Daarnaast moeten de vergoedingen voor tijdskrediet en ouderschapsverlof ook omhoog. Omdat mannen vaak nog meer verdienen dan vrouwen, is het koopkrachtverlies groter wanneer zij minder gaan werken dan wanneer hun vrouw minder gaat werken. Niet moeilijk dat gezinnen dan beslissen dat het beter de vrouw is die meer zorgtaken



van kinderopvang te dragen. Als men al kinderopvang vindt tenminste.

Accent: Hoe kunnen we mannen er toe aanzetten om hun taak in het gezin beter op te nemen ? Of is dit ook een verloren zaak ? Kunnen mannen dat gewoonweg niet ?

Maya : Door formules zoals tijdskrediet voor de zorg voor kinderen en ouderschapsverlof verplicht evenwichtig te verdelen over mannen en vrouwen. Dit systeem bestaat al in de Scandinavische landen en werkt daar goed.

Ik denk dat dit ook bevrijdend voor veel mannen zelf zal zijn. Gemiddeld genomen willen mannen veel meer dan vroeger betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen, maar ze worden vaak gehinderd door de

opneemt.

Accent: Mede door stress en competitie behoren wij Belgen tot de wereldtop wat betreft pillen slikken, depressies en burn-out. Wringt het schoentje daar volgens jou ook niet een beetje ? Bij het combineren van werk en gezin en het gebrek aan mogelijkheden om dat rustiger te kunnen doen ?

Maya: Zeker. We worden verwacht tussen de leeftijd van 30 en 50 niet enkel carrière te maken, maar tegelijk ook kindjes op te voeden, een druk sociaal leven uit te bouwen, minstens enkele hobby's te hebben enz. Dat is gewoon niet realistisch. Het zorgt er ook voor dat men vaak moe en uitgeblust is tegen dat men vijftig is. Als we willen dat mensen langer aan de slag blijven, mogen we niet verwachten dat ze hun hele carrière aan 200% presteren.

ROUSSELOT: EEN MANNENBASTION ?



We hadden een afspraak met onze delegee Luc Pieters bij het gelatinebedrijf Rousselot om een babbel te hebben over de genderproblematiek in zijn bedrijf. Totaal onverwacht hadden we echter de kans ook een babbel te hebben met Sabrina, Dominique en Marina. Zij werken er alle drie als poetsvrouw voor een buitenfirma (ISS). Om het plaatje volledig te maken hadden we nog een gesprek met Linda Deplus, personeelsverantwoordelijke bij Rousselot. Hieronder een verslag van de drie gesprekken.

Luc

Bij Rousselot werken 66 arbeiders, allemaal mannen. In de bediendengroep zitten er wel vrouwen.

Voor zover ik weet hebben er nog nooit vrouwen in de productie bij Rousselot gewerkt, alhoewel de meeste functies - vandaag althans- zowel door mannen als vrouwen zouden kunnen uitgevoerd worden.

Als er vacatures zijn, dan worden die uitgeschreven. Voor zover ik weet solliciteren hierop geen vrouwen.

Mocht het van mij afhangen: ik zou altijd gewoon de beste kandidaat aanwerven, zonder te kijken of het over een man of over een vrouw gaat.



Eigenlijk zijn er drie vrouwen die wel in de productie werken : onze poetsvrouwen van ISS. Vroeger werden die functies ingevuld door oudere arbeiders.

De laatste jaren zijn die jobs uitbesteed aan een buitenfirma. Op die manier doen die vrouwen natuurlijk een job die vroeger heel wat beter betaald was.

Als delegee sta ik in de eerste plaats voor de mensen van Rousselot. Dit betekent niet dat ik geen oor heb voor de problemen van de mensen van de buitenfirma's.

Als er dingen te gortig worden (vb rond hygiëne) dan kom ik tussen op het CPBW. Een paar jaar geleden heb ik kunnen regelen dat die mensen ook het Rousselot-nieuwjaarsgeschenk krijgen.



Dominique

Sabrina, Dominique en Marina

Twee van ons werken al meer dan zeven jaar bij Rousselot. Vroeger werkten we in de textielsector. Door reorganisaties raakten we daar onze job kwijt. Als vrouw werken in de schoonmaaksector geeft nog enige vorm van werkzekerheid.

We worden betaald aan de loonbarema's van de schoonmaak. Dit is al gauw 5€ per uur minder dan wat de arbeiders hier bij Rousselot verdienen.

Waarom we niet solliciteren als hier een functie in de productie vrij komt? Ze zouden nogal verschieten. Hier werken alleen mannen in de productie. De aard van de job en het ploegenregime zou zelfs geen probleem zijn. Dit deden we vroeger ook in de textiel. We blijven in onze job omdat we dit kennen en gewoon zijn.



Sabrina

We willen niet wegsteunen dat sommige dingen toch echt niet rechtvaardig zijn.

De vakbond zorgt er voor dat het vast personeel een premie krijgt (cao 90) als de fabriek goed draait. Wij krijgen niks terwijl wij toch ook bijdragen, of niet?

Als er hoog bezoek komt moet de fabriek er extra proper bij liggen en krijgen wij extra taken. Het zou leuk zijn mochten wij ook hiervoor eens een bedankje krijgen.

Onze ervaring met de arbeiders van Rousselot is over het algemeen positief. Natuurlijk zijn er die geen respect hebben voor wat wij doen.



Marina

Of dit terug te brengen is tot een verschil tussen mannen en vrouwen durven we te betwijfelen. Je zal mannen hebben die je werk waarderen, en je zal vrouwen hebben die dit niet doen. Het geslacht doet er eigenlijk niet toe.

We zien dat er veel investeringen gebeuren in de productie (zware zakken worden niet meer getild) terwijl wij wel met zware vuilbakken moeten sleuren... Werken in een buitenfirma heeft zo zijn nadelen...



Linda Deplus

Linda Deplus, personeelsverantwoordelijke

Na een korte tewerkstelling aan de universiteit heb ik altijd gewerkt als personeelsverantwoordelijke.

Dat ik een vrouw ben, heeft nooit een rol gespeeld: ik heb altijd minstens even hard gewerkt als mijn mannelijke collega's en mijn "vrouw-zijn" heeft mijn carrière nooit in de weg gestaan.

Ik heb daarvoor natuurlijk de nodige offers moeten brengen in mijn tijdsbesteding en mijn gezin.

Ik heb ook nooit ervaren dat mensen me als personeelsverantwoordelijke niet ernstig zouden nemen omdat ik een vrouw ben. Bijna integendeel.

Wederzijds respect is belangrijk. Het doet er niet toe of het dan over mannen of vrouwen gaat.

We hebben er inderdaad nog nooit bij stil gestaan om vrouwen aan te werven in onze productie. In ondersteunende of administratieve functies is dit wel het geval. Ik denk dat het een meerwaarde zou zijn om dit toch te overwegen.

Natuurlijk zouden we dit moeten omkaderen: ook bij andere aanwervingen kijken we waar de nieuwe medewerker komt en hoe we die best kunnen inpassen.

EEN GEWESTELIJK SECRETARIS OP DE ROOSTER

Het ABVV Oost-Vlaanderen heeft twee gewestelijk secretarissen: Chris Vande Wijgaert en Katrien Neyt. We vroegen deze laatste haar persoonlijke mening te geven over een aantal stellingen.

Accent: Mannen verdienen gemiddeld veel meer dan vrouwen.

Katrien : Dit is de jaarlijks wekerende boodschap op Equal Pay Day (EPD). Het verschil was vorig jaar 22%. Criticasters lachen je weg: "Er is in België toch een gelijk loon voor gelijk werk?". En dan volgt de uitleg dat het verschil te maken heeft met premies omwille van supplementaire uren en taken, zware arbeidsregimes, overuren en tot slot het feit dat er in bepaalde sectoren hogere lonen worden betaald. Andere mensen menen dat we op EPD het verkeerde signaal geven: "Gaan we nu iedereen stimuleren om meer dan full time te werken en overuren te presteren?". Voor mij is dit geen optie. We moeten tegen de stroom in zorgen voor meer werkbaar werk dat financieel ook een haalbare kaart is.

Accent: Wat, zeggen dat vrouwen niet ambitieus zijn?

Katrien : Vrouwen leggen de lat zeer hoog. Zij engageren zich op het werk, maar enkel in zoverre dit combineerbaar is met het gezinsleven. Zij maken een puzzel van de arbeidstijd van de man en vrouw en maken keuzes in functie van het gezin. Iedereen moet wel varen bij het totaalplaatje. Vrouwen zijn managers in de combinatie zorg en arbeid. Hun streefdoel is een kwaliteitsvol leven. Van ambitie gesproken!

Accent: Het zou verkeerd zijn rollenpatronen vies te vinden.

Katrien: Efficiënt en leuk werken betekent dat je de taken verdeelt in functie van de talenten en de competenties van eenieder. Toch moet iedereen gelijke ontplooiingskansen krijgen. Dit is een kwestie van een gelijke toegang tot jobs, voldoende geld en tijd. Het is niet OK als vrouwen onmis-

baar zijn in het gezin en financieel afhankelijk zijn van de man. Vrouwen moeten mannen stimuleren om polyvalenter inzetbaar te zijn in het gezin. Vrouwen moeten er zich van bewust zijn dat elke keuze op het vlak van hun loopbaan financiële consequenties heeft. Van kindsbeen af moeten we onze meisjes bewust



maken van deze verborgen drempels. Zij zijn heus in staat om de discussie aan te gaan en om zich wapenen voor de toekomst.

Accent: Als je echt meer gelijkwaardigheid wil tussen man en vrouw dan moet je het ernstig nemen met vrouwen in bestuursfuncties.

Katrien: Uit het verleden blijkt dat afdwingbare normen nodig zijn. Met evenveel vrouwen aan het stuur zullen we veel sneller komen tot een maatschappij waarbij tijdskrediet en minder uren werken de regel is voor zowel mannen als vrouwen. We hebben op dat vlak veel te leren van Kenia. In elk bestuursorgaan wordt daar bij wet opgelegd dat er evenveel mannen als vrouwen zijn. Is de voorzitter een man, dan is de ondervoorzitter een vrouw en vice versa. Bij ons maken ze hierover een intellectuele discussie over "de persoon met de juiste competenties". We weten toch allemaal dat iedereen moet groeien in de job?

Accent: Er zijn commissies in het ABVV waar de vrouwen in overtal zijn.

Katrien: Het gaat om vrouwencommissies en gendercommissies. Ik voel het aan als een reservaat. Specialisten op het terrein die er niet in slagen om door te dringen tot de beslissingsorganen van onze vakbond. Ik pas voor een dergelijk mandaat. Het is tijd dat veel mannen deel uitmaken van deze commissies en meedenken over een resultaatgerichte aanpak. Het is ook tijd dat de vrouwen uit hun kot komen. Ik droom van de oprichting van "netwerkcafés" waar vrouwen goede voorbeelden uitwisselen over hun krachtig optreden op de werkvloer en waar ze gasten uitnodigen die hen kunnen helpen bij het realiseren van hun doelstellingen.

Vrouwen kennen de drempels en kunnen er staan. Het ontbreekt hen vaak aan een ondersteunend netwerk om aan de slag te gaan.



Affiche Equal Pay Day 2013



Een babbel met Martine Carels, delegee bij DS Smith

Gerrit Muylaert, onze secretaris voor de papiersector volgt DS Smith op, een cartonnagebedrijf in Buggenhout (vroeger Bowater Philips of SCA Packaging). Hij had met Martine een babbel over dit genderthema.

Accent : Martine, heb jij nog meegemaakt dat in jullie fabriek mannen- en vrouwenfuncties waren?

Martine: Vroeger. Ik heb het wel nog meegemaakt dat de vrouwen minder verdienden omdat hun functies niet in ploegen werden uitgeoefend. Zij hadden dus geen ploegenpremie en verdienden op die manier minder dan de mannen.

Accent : Zie jij vandaag nog enig onderscheid tussen het werk van de mannen en de vrouwen?

Martine : In onze fabriek, DSS te Buggenhout, is er in de functieclassificatie geen verschil meer tussen de mannen en de vrouwen. Maar ik heb wel het gevoel dat de personeelsverantwoordelijken er nog steeds van uitgaan dat een man beter geschikt is om een functie met verantwoordelijkheid uit te oefenen. Wanneer er een leidinggevende functie vrijkomt gaat men het nog altijd eerder aan een man vragen dan aan een vrouw !

Accent: Dienen de mannen dan vuilere of zwaardere jobs uit te voeren ?

Martine : Bij ons niet, maar dit neemt natuurlijk niet weg dat de vakbond werk moeten blijven maken van veiligheid en hygiëne voor iedereen!



Accent : Hoe zit het bij jou met de combinatie tussen je werk en je gezinsleven?

Martine : Ik kan wel verklappen dat ik vind dat mijn dagtaak zwaarder is dan die van mijn vriend. Ik heb twee kindjes en iedereen gaat ervan uit dat het vooral de vrouw is die daar voor zorgt. Ik moet er tegelijk wel aan

toevoegen dat mijn vriend mijn extra huistaak weet te waarderen hoor. Dat was vroeger wel even anders !

Accent : Ken jij mannen die voor de kinderen zorgen?

Martine: Ik ken geen mannen die zijn gestopt met werken, maar ik ken wel verschillende mannen die hun werk afstemmen op een betere organisatie van het gezinsleven, meer bepaald voor de opvang van de kinderen. Ik ken bijvoorbeeld mannen die met de vaste nachtploeg zijn gaan werken omdat hun partner in een ploegensysteem werkt. Door te kiezen voor de vaste nachtploeg hebben ze tijdens de dag tijd om de kinderen naar school te brengen en/of van de school te gaan afhalen.

Accent : Ben jij ooit door je ouders gevraagd om een studierichting te kiezen die typisch was voor de meisjes ?

Martine : Neen, absoluut niet. Mijn ouders hebben mij nooit een typische "vrouwenrichting" ingestuurd. Ik volgde in de school 'snit en naad', maar dit was mijn eigen vrije keuze.

Rita Moens is actief in de vakbond sedert 1971. Ze stelde zich toen als jonge kandidaat van 19 jaar verkiesbaar bij de sociale verkiezingen. Ze werd tot tweemaal toe verkozen als jongerenvertegenwoordiger in de Ondernemingsraad en het Comité voor Veiligheid en Gezondheid bij Tupperware en bleef nadien altijd actief in alle overlegorganen en de syndicale delegatie. Zij werd door onze militanten enorm gewaardeerd voor haar dossierkennis. Rita had bij haar brugpensionering een volledige loopbaan achter de rug bij de fabrikant van plastic dozen en potten. Vandaag is ze nog steeds actief in onze Seniorencommissie.

Vechten voor gelijke rechten

GENDERMAINSTREAMING: EEN VAKBONDSTAAK?

De vakbond was vroeger een mannenbastion. Hier is pas later verandering in gekomen. In de vakbondsvorming ben ik als enige (jonge) vrouw begonnen samen met de mannen van 'den bouw', want militanten uit andere sectoren waren er toen nog niet bij in de vorming georganiseerd door onze afdeling. Toen bestond het educatief verlof niet en konden we op vrijwillige basis, zonder enige compensatie, de vorming volgen. De lessen vonden steeds plaats op zaterdag.

ACTIEF BIJ DE VAKBOND ALS VROUW

Ja, het kon! Ik ben pas in 1975 gehuwd, maar mijn ouders en echtgenoot hadden daar nooit veel over te zeggen. Ik deed het gewoon omdat ik het wou! Ik kom nochtans uit een militair gezin, mijn ouders waren tegen de vakbond en vonden het niet goed dat ik daar actief mee bezig was. Mijn man had geen probleem met het feit dat ik vakbondsmilitante werd. Het is belangrijk dat je partner achter je keuzes staat.

LOONKLOOF

Als beginnend syndicaal afgevaardigde ontving ik voor het eerst documenten (cao's, arbeidsreglementen, enz...) waarin je kon lezen wat er in het verleden allemaal gebeurd was. De stielmannen, die technisch geschoold

waren, kregen bovenop de afgesproken lonen – na een evaluatie – nog een toeslag. De mannen die nachtwerk deden, hadden een hoger basisloon dan de vrouwen die overdag hetzelfde werk deden. Ik vond dat zo oneerlijk. Vanaf dan zijn we bij Tupperware beginnen vechten voor gelijke rechten. Eerst tijdens de cao-onderhandelingen en toen dit niet vlot verliep, zijn we alle mogelijke wetgeving gaan uitspitten. Maar we kregen aanvankelijk het deksel op de neus, want toen was er nog het verbod op nachtarbeid voor vrouwen. Dankzij onze niet aflatende syndicale druk werd het probleem tien jaar geleden opgelost.

GLAZEN PLAFOND OF STICKY FLOOR

Voor vrouwen worden er bij Tupperware weinig of geen kansen geboden om carrière te maken. Zeker niet aan de top. De hogere directie bestond en bestaat nog steeds exclusief uit mannen. Nog moeilijker is het om als vrouwelijke arbeider hoger op te geraken. Je kan wel ploegleidster worden maar je krijgt als vrouw nooit het statuut van bediende, iets wat voor de mannelijke ploegleiders dan wel weer vanzelfsprekend is! Nog zo'n discriminatie!

QUOTA VOOR VROUWEN: ZIN OF ONZIN?

Ideaal zou een verdeling van 50% vrouwen en 50% mannen zijn.

Maar indien een man "beter" wordt bevonden voor een bepaalde job en men moet een vrouw aannemen om aan de quota te voldoen, dan moet men wel de man kunnen aanwerven. We moeten kijken naar de capaciteiten van de persoon en naar wie het best geschikt is om de job uit te oefenen.

In mijn ervaring is het niet altijd gemakkelijk om met vrouwen te werken. Eens ze een standpunt innemen, gaan ze dit vasthouden. Ze zijn standvastiger. Maar het is niet omdat ze standvastiger zijn dat dit altijd een goeie zaak is. Hun standpunt kan ook verkeerd zijn, maar toch ze zullen dit minder snel willen bijsturen of toegeven dat ze fout zitten. Ze zijn volgens mij moeilijker te manipuleren, wat natuurlijk dikwijls een positieve zaak is...

VAKBOND & PERSOONLIJKE ONTWIKKELING ALS VROUW

De vakbond heeft mij mee helpen groeien als persoon. Dat is trouwens zowel voor mannen als voor vrouwen het geval. Dit komt vooral door de vorming die gegeven wordt. Mocht ik niet in de vakbond zijn gestapt, dan zou ik waarschijnlijk nonnetje geworden zijn (lacht...). Je komt er sterker uit als vrouw omdat je meer inzicht krijgt in een aantal specifieke genderthema's. Kennis is macht, denk ik dan!

EQUAL PAY DAY VAN HET ABVV

Ja, EPD is zinnig en moet blijven bestaan tot de loonkloof helemaal verdwenen is! In de geschiedenis hebben we genoeg gezien dat steeds herhalen werkt! Zo gaan mannen én vrouwen er hopelijk nog wat meer bij stilstaan dat er iets moet veranderen. Herhalen is de boodschap!

TENSLLOTTE NOG IETS OVER ROLLENPATRONEN

Mijn kleinkind ziet dat papa kookt en wil net zoals papa (leren) koken. Alles start dus bij de opvoeding van de kinderen. Ze kijken naar wat mama en/of papa doen in het gezin en kopiëren hun gedrag.



EEN BABEL MET ANTONIA FLORES-MURILLO OVER VROEGER EN NU...

WERK EN GEZIN

Ik ben actief in onze vakbond sinds de jaren '80. In 1983 werd ik aangesteld als syndicaal afgevaardigde. In 1985 deed ik voor het eerst mee aan de sociale verkiezingen. Pas in 1991 is bij Tekni-Plex de ondernemingsraad opgestart, voordien was er enkel het CPBW. Tot 2004 heb ik steeds de drie mandaten gecombineerd. Ik werd toen ook nog als eerste vrouw verkozen tot Voorzitter van het Gewestelijk Bestuur van de AC-Zuid-Oost-Vlaanderen.

Ze zeggen dat achter elke sterke man een sterke vrouw staat, maar dit is zeker en vast ook omgekeerd het geval! Achter elke sterke vrouw staat ook een sterke man! Mijn echtgenoot steunt me in mijn syndicaal werk en zou bijvoorbeeld nooit zeggen: 'Ben je nu weer al weg?' Wij vullen elkaar goed aan. Mijn man stond ook dikwijls in voor de opvang van onze dochter. Hij was diegene die haar vooral hielp met het huiswerk.

Het is belangrijk dat je partner je steunt, anders lukt het je nooit, om alles te combineren. Mijn man houdt er rekening mee dat vormingen of vergaderingen dikwijls 's avonds of in het weekend gebeuren...

Ik zie rondom mij dat er nog steeds macho-mannen zijn die het vertikken om hun kind(eren) naar school of naar de opvang te brengen. Ik bemerk zelfs dat mijn generatie eerder in de gunstige zin evolueerde, maar dat de huidige generatie nog teveel in het denkpatroon van 100 jaar geleden zit als het gaat over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen in het gezin. Er is op dat vlak volgens mij ook een verschil in mentaliteit tussen laag-gechoolden en hooggeschoolden.

Thuis waren we een gezin met zeven kinderen. Wij waren alle zeven gelijk. Het was niet zo dat mijn ouders zegden: 'Jij moet dit doen omdat je een meisje bent.' of 'Jij moet dat doen omdat je een jongen bent.' Mijn moeder was huisvrouw, dus zij knapte veel huishoudelijke taken op. Maar we hielpen allemaal mee. Ik hielp bijvoorbeeld bij het koken en een van mijn broers ging boodschappen doen en doet dat vandaag in zijn eigen gezin nog steeds...

KINDEROPVANG

Mensen die een hoger inkomen hebben, kunnen vandaag zorgeloos gebruik maken van kinderopvang. Ze kunnen de kosten zelfs



nog aftrekken in hun belastingen. Mensen met lagere lonen of alleenstaanden kunnen zich de opvang niet permitteren omdat die vaak te duur is. Je moet al een gezin van tweeverdieners zijn om kinderopvang te kunnen betalen. En nu de mensen langer moeten werken, valt natuurlijk de optie om de kinderen bij de grootouders te doen weg. De regering moet de kinderopvang toegankelijker maken voor iedereen zodat de ouder(s) hun werk en gezin beter kunnen combineren. Mannen én vrouwen.

POLITIEK

Naast mijn activiteiten in de vakbond ben ik ook actief geweest in de politiek. In 2006 ben ik bij de gemeenteraadsverkiezingen opgekomen voor sp.a. Het was een zeer leerrijke ervaring. Zo heb ik ook ervaren dat ik geen politiek beest ben. Ik zal en blijf mijn mening geven over politiek en wil de politiek ook blijven volgen. Het is trouwens mijn overtuiging dat politiek de enige weg is om iets aan de genderproblematiek te doen!

QUOTA

Waarom zijn die quota er? Ik heb daar mijn eigen mening over. De verplichte quota en het rits systeem vind ik zeker niet de enige weg om de situatie te veranderen! De vrouw moet ook zichzelf laten gelden.

De vakbond was vroeger een mannenbastion, zeker de Algemene Centrale! Maar ik zie dat dit zeer gunstig is geëvolueerd. Toen ik verkozen werd voor het voorzitterschap van

het Gewestelijk Bestuur, was er ook een mannelijke kandidaat en toch hebben ze (vooral mannen) mij verkozen! Ik heb mij toen kandidaat gesteld omdat ik er goesting voor had, niet omdat ik vrouw was of als excuustruus wou fungeren.

EMANCIPATIE

Volgens mij moeten de mannen en niet zozeer de vrouwen emanciperen! Mannen moeten "evrouwiciperen". Ja! Er moet nog veel veranderen. Er is de laatste vijftig jaar te weinig veranderd. De mannen moeten zich aanpassen aan de nieuwe maatschappij. Een maatschappij waarin zowel vrouwen als mannen gaan werken en daarvoor een gelijk loon moeten krijgen. Een maatschappij waarin vrouwen en mannen elkaars gelijke moeten worden in de verdeling van de huishoudelijke taken. Een maatschappij van gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

GENDERCOMMISSIE

Ik zit in de Gendercommissie van onze Centrale vanaf de stichting (toen nog Vrouwencommissie). Ik vind deze commissie zeer nuttig. Je ontmoet er collega's uit verschillende sectoren. Zowel mannen als vrouwen komen er aan hun trekken. Er zijn steeds meer mannen die in de Gendercommissie zetelen waardoor ook zij zich bewuster worden van de genderzaak. Dat is positief want ik zie dat de werking van de commissie - onder het voorzitterschap van twee mannen, Werner en Eric - sterk verbeterde ten opzichte van vroeger toen er alleen vrouwen in zetelden!

