

Het Charter

**‘Gendermainstreaming in de vakbonden’
als katalysator van het syndicaal
genderbeleid in België**

**Werkstuk over de praktijk
2005-2007**

Het Charter
‘Gendermainstreaming in de vakbonden’
als katalysator van het syndicaal
genderbeleid in België

Werkstuk over de praktijk
2005-2007

Saskia Ravesloot & Maxime Stroobant (red.)

Co-auteurs: Patricia Biard, Giuseppina Desimone, Annemie Pernot,
Sabine Slegers, Sandra Vercammen, Gitta Vanpeborgh



Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid – IISA vzw
Loco Vrije Universiteit Brussel

Met de steun van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Omslagontwerp: Frisco, Oostende
Boekverzorging: Stipontwerpt, Antwerpen
Druk: Flin Graphic Group, Oostkamp

–

© 2008 Uitgeverij VUBPRESS
VUBPRESS is een imprint van ASP nv
(Academic and Scientific Publishers nv)
Ravensteingalerij 28
B-1000 Brussel
Tel. 0032 (0)2 289 26 50
Fax 0032 (0)2 289 26 59
e-mail: info@vubpress.be
www.vubpress.be

–

ISBN 978 90 5487 460 7
NUR 756
Wettelijk depot D/2008/11.161/004

–

Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm,
op elektronische of welke andere wijze
ook zonder voorafgaande, schriftelijke
toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Auteurs	9
Voorwoord (S. Ravesloot, M. Stroobant)	13
Het Charter Gendermainstreaming (Luc Cortebeek)	17
Het Charter als nieuwe algemene rode (lei)draad (Rudy De Leeuw)	19
Het Charter Gendermainstreaming (Jan Vercamst)	21
01 Inleiding (S. Ravesloot, M. Stroobant)	25
02 Kritische blik op het Charter Gendermainstreaming (S. Ravesloot)	29
2.1. Voor wie wensen we gelijkheid te realiseren?	29
2.2. Is een 'Charter' het geijkte middel voor gelijkheid?	32
2.3. De betekenis van gendermainstreaming	35
2.4. Gendermainstreaming een kwestie van politieke wil	37
03 Gender en de sociale dialoog, ondersteuning uit Europa (A. Pernot)	41
3.1. Inleiding en situering	41
3.2. Gendermainstreaming in het EU-beleid	42
3.3. Financieringsmogelijkheden	45
3.4. De Europese Sociale Dialoog	46
3.5. Besluit	47

04 Welke uitdagingen voor de vakbonden? (S. Ravesloot)	51
4.1. Meer dan één uitdaging voor de toekomst	51
4.2. Wegwerken van discriminaties en ongelijkheden	52
4.3. Uitbannen van het stereotiepe denken	54
4.4. Een engagement naar de toekomst toe	56
05 Historiek van het syndicaal Charter (S. Ravesloot)	59
5.1. Een Europees vergelijkend onderzoek als ‘eye-opener’	59
5.2. Ongelijkheden en discriminaties als aanleiding	61
5.3. In de aanloop van het syndicaal Charter	62
5.4. Besprekingen van de ontwerp tekst	63
5.5. Uitgangspunten voor de besprekingen	64
5.6. Goedkeuring van het Charter Gendermainstreaming	67
06 Materiële inhoud van het Charter Gendermainstreaming (M. Stroobant)	71
6.1. Nieuwe wegen naar gelijkheid van vrouwen en mannen	71
6.2. Houding van openheid en verdraagzaamheid	74
6.3. Goedkeuring van het Charter	76
6.4. Inhoudelijke bepalingen van het Charter	77
6.5. Gendermainstreamingsprincipe onder voorwaarden	84
6.6. Doelstelling van het Charter	85
6.7. Algemeen besluit	88
07 Gendermainstreaming in het ACV (S. Vercammen, P. Biard)	91
7.1. Versterking van de inzet voor gelijkheid	91
7.2. Heel het ACV achter een actiekader	92
7.3. Het belang van het Charter voor het ACV	94
7.4. Initiatieven sinds het ACV-Congres van 2002	95

7.5. Goede praktijken in ACV-verbonden en -centrales	101
7.6. Dag voor Gelijk Loon & Gezinsvriendelijke Bedrijven	102
7.7. Conclusies	103
08 Initiatieven van het ABVV (G. Vanpeborgh, G. Desimone)	107
8.1. Een nieuw hoofdstuk in het gelijkheidsbeleid van het ABVV	107
8.2. Het gelijkheidsbeleid voor vrouwen en mannen	108
8.3. Inventaris van de belangrijkste initiatieven	114
8.4. Interprofessionele initiatieven	117
8.5. Initiatieven van de beroepscentrales	120
8.6. Conclusies	121
09 Initiatieven van de ACLVB (S. Stegers)	125
9.1. Drie jaar na het Charter	125
9.2. Tot aan het Charter ...	125
9.3. Het Charter zelf	126
9.4. Extra initiatieven na het Charter	127
9.5. Vrouwenwerking van de ACLVB: 'Vrouw en Vakbond'	131
9.6. En dan eindelijk een vrouw aan de top!	133
9.7. Gendermainstreaming opgenomen in de statuten	133
9.8. Memorandum voor de federale regering 2007	134
9.9. Het Europees Vakverbond	134
9.10. En verder ...?	134
10 Conclusies (S. Ravesloot, M. Stroobant)	137

Auteurs

Patricia BIARD

Patricia Biard werkt sinds 1992 voor de Brusselse Federatie van de Christelijke Syndicaten, waar zij zich gedurende dertien jaar heeft ingezet als vrijgestelde voor de Vrouwenactie van de CSC, alsook voor de Actie voor de Werkzoekenden. In 2005 vervoegt zij de confederatie van het ACV/CSC in Brussel als verantwoordelijke voor de Vrouwenactie van de CSC.

In samenwerking met haar Nederlandstalige collega behandelt Patricia Biard de kwestie van de integratie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op alle niveaus van het syndicale werk. Samen met haar collega zet zij zich in voor de voortgezette opleiding en vorming waardoor de ACV/CSC-vrouwen een expertise ontwikkelen inzake discriminaties en genderongelijkheden. Daarnaast verwerven de ACV/CSC-vrouwen steeds meer kennis over de instrumenten om de directe en indirecte discriminaties weg te werken.

Patricia Biard is net als haar collega, lid van het Nationaal Bestuur van het ACV/CSC en vertegenwoordigt de CSC op het niveau van de Waalse Raad van de Gelijkheid tussen Mannen en Vrouwen en op het niveau van het Comité van Vrouwen van de European Trade Union Confederation (ETUC).

Giuseppina DESIMONE

Giuseppina Desimone startte haar carrière bij het ABVV als economisch adviseur binnen de studiedienst van de Centrale van de Metaalbewerking van België (CMB). In het kader van haar functies heeft zij de metaalbewerking van nabij gevolgd, zowel op het nationaal niveau, onder meer tijdens de sectoriële onderhandelingen, als op het Europees niveau. Daarnaast heeft zij zich ingezet voor de coördinatie van de Vrouwencommissie van de CMB.

Sinds 2006 werkt Giuseppina Desimone op het Federaal ABVV als verantwoordelijke Gendermainstreaming. De Cel Gendermainstreaming heeft als missie om de uitvoering en de opvolging van het gendermainstreamingsproces zowel binnen de syndicale structuren als naar buiten toe, uit te werken en in goede banen te leiden.

Annemie PERNOT

Annemie Pernot is juriste van opleiding (K.U.Leuven 1971). Als wetenschappelijk medewerker van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA/K.U.Leuven) heeft zij onderzoek uitgevoerd over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. In 1990 werd zij sociaal bemiddelaar op de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Van 1990 tot 1993 was zij voorzitter van de toenmalige adviserende Commissie Vrouwenarbeid en sindsdien is zij onafgebroken lid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Sinds 1995 werkt zij tevens als sociaal attaché op de Permanente Vertegenwoordiging van België bij de Europese Unie waar zij de dossiers werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke behandeling vrouwen en mannen voor België opvolgt.

Saskia RAVESLOOT

De loopbaan van Saskia Ravesloot evolueert op twee gebieden. Zij heeft een beroepsactiviteit op het vlak van de ontwikkelingssamenwerking en op het vlak van het wetenschappelijk onderzoek. Zij is socioloog en genderdeskundige en als voorzitter van de Werkgroep stond zij mee aan de wieg van het Charter Gendermainstreaming. Zij heeft eveneens de ondertekening van het politiek Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kunnen realiseren. Vandaag legt zij de laatste hand aan haar doctoraal proefschrift over het genderbeleid van de representatieve syndicale organisaties in België.

Sabine SLEGERS

Sabine Slegers is de eerste vrouwelijke Nationaal Secretaris bij de ACLVB. Zij benadrukt dat overleg en samenwerking tussen zowel collega's als afgevaardigden noodzakelijk is. Overleg met betrokkenen enerzijds, maar verantwoordelijkheid tot beslissen anderzijds, is voor haar de juiste leidraad

voor het optimaal functioneren binnen haar nieuwe functie. Als licentiaat in de rechten was Sabine Slegers sinds 1992 juridisch adviseur binnen de studiedienst van de ACLVB. Bij de ACLVB is zij eveneens bevoegd voor de genderproblematiek en in deze hoedanigheid is zij lid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en van de Raad van Beheer van de Nederlandstalige Vrouwenraad. Zij werkte namens de ACLVB mee aan het EU-MSU-onderzoek en heeft als lid van de werkgroep voor de opmaak van het Charter haar wezenlijke bijdragen geleverd.

Maxime STROOBANT

Maxime Stroobant heeft een gemengde loopbaan achter de rug als gewoon hoogleraar aan de Vrije Universiteit Brussel en als politicus, zowel op nationaal als op plaatselijk vlak. Als academicus werkte Maxime Stroobant op het terrein van het arbeidsrecht, voornamelijk gericht op het collectief arbeidsrecht. Zijn wetenschappelijk werk was geëngageerd en betekende een bijdrage tot de emancipatie van de werknemers. Als senator is Maxime Stroobant vooral gekend als initiatiefnemer en als motor van de opname van sociale grondrechten in de Belgische grondwet met de invoering van art. 23. Hij speelde een belangrijke rol in verband met de wettelijke bescherming van de personeelsafgevaardigden en droeg bij tot de totstandkoming van de regeling van het Handvest van de sociaal verzekerde. Maxime Stroobant was promotor van het Europees project 'Gendermainstreaming en de vakbonden' (EU-MSU-onderzoek) en heeft een cruciale rol gespeeld bij het tot stand komen van het Charter Gendermainstreaming. Vandaag zet Maxime Stroobant zich als emeritus voornamelijk in voor de solidariteit tussen de gemeenschappen in België.

Gitta VANPEBORGH

Gitta Vanpeborgh is sinds 1993 adviseur bij de Dienst ondernemingen op het Federaal ABVV. Zij was verantwoordelijk voor de opvolging van de sociale aspecten met betrekking tot de reglementering en praktische werking van de ondernemingsraden (personeelsbeleid, tewerkstelling, arbeidsorganisatie, functiewaardering, vorming en opleiding, gelijkheidsplannen,...). Daarnaast stond Gitta Vanpeborgh in voor de voorbereiding en de opvolging van de vierjaarlijkse sociale verkiezingen. In al die jaren heeft ze zich binnen het ABVV eveneens ingezet voor het gelijkheidsbeleid van vrouwen en mannen.

In 2004 werd ze aangesteld als voltijds verantwoordelijke voor de uitvoering en de opvolging van het gendermainstreamingsproces, dit in het verlengde van de ondertekening van het Charter. In dit kader stuurt zij momenteel de activiteiten rond de gelijkheid van vrouwen en mannen, zowel beleidsmatig als binnen de organisatie. Op Europees niveau is zij actief lid van het Vrouwencomité van het Europees Vakverbond. Via deze functie is ze nauw betrokken bij de Europese Sociale Dialoog. Zij was ook actief bij het Europees project 'Gendermainstreaming en de vakbonden' (EU-MSU-onderzoek) en heeft als lid van de Werkgroep, het Charter mee vormgegeven, zowel op Belgisch als op Europees vlak.

Sandra VERCAMMEN

Sandra Vercammen is sinds 1993 werkzaam bij het ACV in het verbond Antwerpen. Ze was er belast met de uitbouw van de regionale en plaatselijke syndicale militantenwerking. Sinds 1996 is zij werkzaam op de confederatie van het ACV in Brussel. Ze is belast met de opdracht om, in samenwerking met de Franstalige collega, de genderdimensie op te nemen in de gehele syndicale werking. Dit betekent concreet dat zij over de volgende verantwoordelijkheden beschikt. Zij is in de eerste plaats nationaal verantwoordelijke voor de Vrouwenwerking langs Nederlandstalige kant en zij verzorgt de coördinatie van het congresdossier 'Vrouwen en gelijke kansen in het ACV'. Daarnaast neemt zij de bewegingsmatige vertaling op zich van het thema arbeid, gezin en zorg en is zij verantwoordelijk voor alle andere gelijkheidsdossiers.

Sandra Vercammen is -net als haar Franstalige collega- lid van het Nationaal Bestuur van het ACV/CSC. Met betrekking tot het vertegenwoordigingswerk zetelt zij onder meer in de Nederlandstalige Vrouwenraad en de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Op internationaal niveau volgt zij van dichtbij de werking van de IVV-Vrouwencommissie op. Sandra Vercammen is als genderdeskundige ook nauw betrokken geweest bij het Europees vergelijkend onderzoek (EU-MSU-onderzoek) en zij leverde als lid van de Werkgroep, belangrijke bijdragen aan het tot stand komen van het Charter.

Voorwoord

Saskia Ravesloot en Maxime Stroobant

De goedkeuring van het Charter Gendermainstreaming in 2004 door de drie representatieve interprofessionele Belgische vakbonden moet nog steeds als een belangrijk moment worden beschouwd in het genderbeleid van de syndicale beweging. Tegelijkertijd is het ook een scharniermoment voor de modernisering van ons bedrijfsleven.

De vakorganisaties wensten hun genderbeleid te actualiseren, rekening houdend met de nieuwe opvattingen over de posities van vrouwen en mannen in het maatschappelijk leven. Dit impliceerde onder meer de omvorming van een beleid gericht op de afwijzing van geslachtsdiscriminatie tot een genderbeleid waarin het gendermainstreamingsprincipe wordt aanvaard. De vakbeweging is hier echter nog niet volledig op voorbereid, onder meer omdat in de maatschappelijke context het begrip nog niet voldoende is doorgedrongen, laat staan dat het al werd geoperationaliseerd.

Het tot op heden gevoerde, meer gefragmenteerde, genderbeleid wordt ondertussen evenwel verdergezet. Het is een positief beleid maar het is niet echt baanbrekend zoals men dat van een vooruitstrevende vakbeweging mag verwachten. Het traditionele algemene vakbondswerk blijft te veel de aandacht vragen. De integratie van de genderdimensie in alle domeinen en op alle niveaus is nog steeds niet aanwezig als permanente bekommernis.

Het gendermainstreamingsprincipe moet dit verhelpen, ook al omdat de impact van de algemene maatschappelijke cultuur in het bedrijfsleven inzake de posities van vrouwen en mannen erg groot blijft. Vrouwen krijgen nog steeds in grote mate de gezinsverantwoordelijkheid toebedeeld en mannen nemen eerder de politieke verantwoordelijkheid op zich. De 20ste eeuw heeft hierin weliswaar een belangrijke wijziging gebracht, maar de opdracht om vrouwen en mannen gelijke kansen te bieden blijft nog immens.

Het begrip gendermainstreaming is nog te weinig gekend bij de diverse syndicale geledingen. Bovendien heeft men onvoldoende inzicht in de noodzakelijke mechanismen om gendermainstreaming in de praktijk om te zetten. Dit is nodig aangezien een genderbekommernis als het ware deel gaat uitmaken van de dagelijkse gedragingen en houdingen. De Belgische wetgever, voorgegaan door de feministische beweging en de internationale organisaties, werkt hieraan op consequente wijze en dit sinds het midden van de jaren '90. Ook de vakorganisaties proberen steeds meer inzicht te verwerven in de genderproblematiek. Zij zoeken hierbij de steun van de overheid, maar willen tezelfdertijd autonoom blijven beslissen over de prioriteiten van hun genderbeleid en de maatregelen die zij voorstaan om meer gelijkheid te realiseren. De vakbonden volgen hierbij een dubbele piste. Enerzijds zetten zij hun traditioneel gefragmenteerd beleid verder, anderzijds gaan zij op zoek naar organisatievormen en procedures die het gendermainstreamingsprincipe integreren in het gehele syndicale beleid. In lijn met dit laatste perspectief gaan zij voornamelijk over tot sensibilisering en vorming van hun leden. De vakbonden aanvaarden niet alleen de notie gendermainstreaming als beleidsprincipe, maar leggen eveneens een reeks verplichtingen op die de uitvoering ervan mogelijk moeten maken.

Het is verheugend om vast te stellen dat de vakbonden er zich niet toe beperken om het Charter uitsluitend via de eigen interne structuren te implementeren. Hoewel de syndicale genderongelijkheden in belangrijke mate verbonden zijn met de traditionele syndicale werking en actie –en het syndicaal beleid logischerwijs haar prioriteiten hierop dient toe te spitsen– beroepen de drie interprofessionele federaties zich ook op een externe inbreng. Deze bestaat er in de eerste plaats in om de intersyndicale samenwerking verder uit te bouwen en een dialoog rond de genderproblematiek op touw te zetten, met respect voor ieders autonomie. In de tweede plaats wordt de externe inbreng waarvan sprake, ook verwacht van de academische en de feministische wereld.

Deze bijdrage ondersteunt de uitwisseling, maar heeft niet de ambitie om een grondige, wetenschappelijke studie te zijn. Het is veeleer een werkstuk waarin ervaringen van de drie vakbonden worden samengebracht. Deze bijdrage sluit aan bij een vorige publicatie¹ die verband houdt met de totstandkoming van het Charter. Beide publicaties moeten gezien worden in een perspectief van sensibilisering rond de operationalisering van het Charter Gendermainstreaming. Dit werkstuk wordt dan ook ingeleid door de voorzitters van de drie representatieve vakbonden die zich volledig achter het gendermainstreamingsproces scharen.

–

1 K. Berghs, S. Ravesloot (ed), Gendermainstreaming en de syndicaten in België, Intersentia, Antwerpen, Oxford, 2006, 126 p.

Het Charter Gendermainstreaming

Luc Cortebeek - Voorzitter ACV

Wettelijk is de gelijkheid van vrouwen en mannen geen probleem meer. Meisjes krijgen net als jongens toegang tot het onderwijs. Vrouwen en mannen in gelijkwaardige functies moeten volgens de wet evenveel verdienen. In de praktijk echter is die gelijkheid op vele punten niet gerealiseerd. Als vakbond is het onze verantwoordelijkheid om werk te maken van gelijkheid en gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Het bestaan van discriminaties en ongelijkheden op de werkvloer wordt niet enkel aangebracht door onderzoek. Onze eigen militanten en secretarissen worden er op de werkvloer mee geconfronteerd en ontwikkelen hierrond syndicaal weerwerk. Hun werk wordt vandaag meer zichtbaar en het wordt versterkt. Waarom? Omdat we binnen het ACV terzake volgens een bepaalde systematiek te werk gaan. De engagementen van opeenvolgende congressen hebben we geconcretiseerd in een actiekader: planmatige aanpak, gecoördineerde actie, motiverende aansturing van verbonden en centrales én een jaarlijkse rapportage.

De ongelijkheid van vandaag, kristalliseert zich in verschillen in loopbanen tussen mannen en vrouwen. De loonkloof is een loopbaankloof. Het zijn voornamelijk vrouwen die hun werktijden aanpassen aan de zorg voor gezin, familie. Mannen gaan pas minder werken op het einde van hun loopbaan, om te landen. Wie het werk (geheel of gedeeltelijk) onderbreekt voor zorgtaken mag hiervoor niet gestraft worden. De toenemende flexibilisering treft vrouwen ook op een andere wijze dan mannen. Veel vrouwelijke werknemers komen terecht in laagbetaalde sectoren waar opeenvolgende contracten van bepaalde duur en kleine deeltijdse contracten de regel zijn. Vorming en doorstroming naar vaste en volledige contracten krijgen hier minder kans. Maar ook het kleine onverklaarbare gedeelte van de loonkloof baart ons zorgen. Genderdiscriminaties, direct of indirect, kunnen wij niet aanvaarden.

Hoewel het begrip gendermainstreaming een bijzonder rijke inhoud en werkwijze aanlevert, in vakbondskringen kreeg de term moeilijk voet aan de grond. Via vakbondsvorming enerzijds, maar ook dankzij (de ondertekening van) het Charter Gendermainstreaming anderzijds, is daar verandering in gekomen. Dat is alleszins een belangrijke verdienste van het Charter. Het Charter verwijst naar de definitie van de Raad van Europa: op elke besluitvorming of op elk onderhandelingsforum op systematische wijze aandacht besteden aan de impact van elke beleidsoptie op vrouwen en mannen. Gelijke kansen in de vakbond gaat inderdaad over veel meer dan cijfers en evenwichten. Het gaat ook over de wijze waarop de vakbond werkt, over de diverse kwaliteiten van vakbondsmilitanten, over de prioriteiten van de syndicale onderhandelingsagenda.

De uitdagingen die we in het Charter en in onze opeenvolgende congressen zijn aangegaan, neemt het ACV ernstig.

Luc Cortebeek
Voorzitter ACV

Het Charter als nieuwe, algemene rode (lei)draad

Rudy De Leeuw - Voorzitter ABVV

Op 23 september 2004 ondertekende het ABVV het Charter Gendermainstreaming. Met deze ondertekening engageerde het ABVV zich om intern de syndicale ondervertegenwoordiging van vrouwen weg te werken, intern een grotere gendergevoeligheid te ontwikkelen en voortaan meer aandacht te hebben voor de realisatie van de gelijkheid van vrouwen en mannen in al onze initiatieven en activiteiten.

De ondertekening van het Charter was zeker een verdienste van mijn voorganger, André Mordant, toenmalig voorzitter van het ABVV.

Hij geloofde dat dit Charter voor het ABVV een nieuwe, algemene rode (lei) draad moest worden. Hij was er immers steevast van overtuigd dat de realisatie van een grotere gendergevoeligheid bij mannen én vrouwen en de realisatie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen niet alleen een hoofdopdracht is voor het ABVV, maar uiteindelijk alle werknemers en werkneemsters ten goede zal komen. Het Charter helpt ons de 'vrouwelijke' waarden meer ingang te doen vinden, échte sociale democratie te bewerkstelligen en een humanere (werknemers)wereld tot stand te brengen!

Op het moment van de ondertekening konden velen de latere impact van dit engagement moeilijk inschatten. Vandaag kunnen we dit wel. Meer nog, we leggen een positieve balans op tafel, al is er nog veel werk voor de boeg.

De afgelopen drie jaar werd werk gemaakt van de realisatie van het Charter. Er werd zowel extern (beleidsmatig) als intern (eigen bedrijfscultuur/structuur) actie ondernomen en dit op verschillende beleidsniveaus en in de verschillende ABVV-geledingen. Mooie illustraties hiervan zijn alvast het Congres van het Federaal ABVV in 2006, onze jaarlijkse Equal Pay Day

(de dag voor gelijk loon van vrouwen en mannen), het Interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 en alle initiatieven die we de afgelopen drie jaar in onze verschillende geledingen optekenden.

Natuurlijk is niet alles de afgelopen drie jaar verlopen in de richting en volgens het tempo waar we op hoopten. Er waren - achteraf bekeken ook begrijpelijke - weerstanden en knelpunten die de kop opstaken:

- Het genderbegrip en het mainstreamingsprincipe waren en zijn ook vandaag nog voor veel van onze medewerkers en leden nieuw.
- Gendermainstreaming toepassen of de 'genderbril' opzetten is een moeizaam leerproces.
- Niet iedereen was/is ook overtuigd van de noodzaak en de meerwaarde van de nieuwe aanpak binnen onze organisatie. Vooral omdat het realiseren van gendergelijk(waardig)heid ook bepaalde verhoudingen, beleidsvisies en structuren of verworvenheden die historisch gegroeid zijn, opnieuw in vraag stelt.
- Ook de decentralisatie van onze organisatie –wat inherent is aan een democratische organisatie– en het feit dat de verschillende ABVV-geledingen verschillende snelheden en realiteiten kennen, en er logischerwijze verschillende meningen op nahouden, maken het varen van één 'gendermainstreamingskoers' niet eenvoudig.

De interne knelpunten en weerstanden hebben ons echter niet weerhouden om langzaam maar zeker vooruitgang te boeken en we zijn van plan om op dit elan verder te gaan. Binnen twee jaar – naar aanleiding van vijf jaar Charter – hoop ik alvast een nieuwe positieve balans te kunnen voorleggen!

Rudy De Leeuw
Voorzitter ABVV

Het Charter Gendermainstreaming

Jan Vercaamst - Voorzitter ACLVB

Met het ondertekenen van het Charter, nu meer dan drie jaar geleden, heeft de ACLVB uiting gegeven aan haar inzet en engagement om volledige en effectieve gelijke rechten voor de vrouwelijke werknemers en sociaal verzekerden af te dwingen.

Deze ondertekening bleef niet bij loze woorden. In onze bijdrage zal u meer lezen over concrete, genomen initiatieven van diverse aard. Vandaag wil ik eens te meer de rol in de verf zetten die vrouwen zelf te spelen hebben.

Vrouw zijn én werknemer én moeder én vakbondsmilitante, valt dat te combineren? Bij de Liberale Vakbond vast en zeker! Sinds jaar en dag verdedigt de ACLVB de belangen van alle werknemers en werknemers en alle sociaal verzekerden. Vrouwen, mannen, jongeren, ouderen, wat ook hun overtuiging, afkomst of gezindheid is.

Maar er zijn denkbeelden die moeilijk te bestrijden zijn: positieve evoluties in wetten en reglementering hebben niet automatisch tot een algemene mentaliteitswijziging geleid. Het accent moet dan ook gelegd worden op bepaalde aspecten van de syndicale actie. Het is in die geest dat de ACLVB in 2004 het Charter Gendermainstreaming ondertekend heeft.

Maar de Liberale Vakbond wil nog verder gaan: hij wil vandaag zijn engagement en gedrevenheid beklemtonen waarmee hij meer vrouwen bij de syndicale actie en bij het sociaal overleg wil betrekken. Heel wat vrouwen denken nog steeds dat het onbegonnen werk is om hun leven van werknemer, partner en moeder te combineren met dat van vakbondsmilitante. Vrouwen zijn er heel vaak van overtuigd dat ze als gewoon vakbondslid nauwelijks invloed kunnen hebben op de beslissingen in de vakbond. Niets is minder waar. En daar wil de Liberale Vakbond hen van overtuigen.

Vrouwen hebben een specifieke ervaring te gelde te maken, naast de vaardigheden en de kennis die alle werknemers en sociaal verzekerden ten dienste kunnen stellen van de maatschappij. Bij de Liberale Vakbond weten we dat het actief engagement van vrouwen in het vakbondsleven ook veronderstelt dat er rekening wordt gehouden met een aantal praktische nevenaspecten. Zo moet men vakbondsafgevaardigden niet ten allen prijze willen overhalen om deel te nemen aan residentieële vormingen wanneer ze gezinstaken op zich te nemen hebben die hun aanwezigheid thuis veronderstellen. Bij de ACLVB houden we rekening met die voorwaarden en trachten we zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de wensen van vrouwen. De standpunten die de ACLVB verdedigt, houden eveneens rekening met die eisen. De gendertoets waaraan we alle discussiethema's onderwerpen, is in dat opzicht een fundamenteel principe.

Om die vastberadenheid te onderstrepen waarmee we vrouwen de plaats willen geven die hun toekomst in de syndicale actie, heeft de ACLVB een groots project op de rails gezet : 'Vrouw en vakbond'.

Vrouwen moeten weten dat we hen nodig hebben in onze strijd en zij moeten beseffen dat ze er niet alleen voor staan, integendeel.

Ik denk dat dit project en de oproep aan alle vrouwen om zich syndicaal te engageren niet alleen de letter van het Charter maar vooral de spirit ervan, niet beter kunnen dienen.

Jan Vercamst

Voorzitter ACLVB

01 | Inleiding

Saskia Ravesloot, Maxime Stroobant

Deze publicatie sluit aan bij de studiedag die werd ingericht op initiatief van het IISA, het Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid (IISA), dat gevestigd is op de campus van de Vrije Universiteit Brussel. De studiedag vond plaats op 17 november 2005 en betrof een eerste evaluatie van de uitvoering van het Charter Gendermainstreaming. Dit syndicale Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is ondertekend op 23 september 2004 door de voorzitters van de representatieve vakbonden, met name het ACV, het ABVV en de ACLVB.

De studiedag kwam tot stand door een samenwerking tussen het IISA en de drie representatieve vakbonden. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) stond in voor de financiering en heeft de volledige logistieke ondersteuning op zich genomen. Het programma van de studiedag werd ingezet door de toenmalige Directrice van het Instituut, professor Pascale Vielle (UCL). Zij schetste de context waarbinnen het proces van gendermainstreaming in de arbeidsverhoudingen kan worden gesitueerd. Tijdens de studiedag heeft onderzoekster Saskia Ravesloot de inhoud en het belang van het Charter toegelicht. De genderverantwoordelijken van de drie vakbonden zijn elk op hun beurt uitvoerig ingegaan op de verwezenlijkingen na de ondertekening van het Charter. De studiedag werd afgesloten met een debat tussen de syndicale verantwoordelijken. Het behandelde thema was de wijze waarop de vakbonden omgaan met het genderbeleid op de diverse beleidsniveaus. De positie van de beroepscentrales werd hierbij centraal gesteld. Aan het debat hebben deelgenomen: Henk Hermans, secretaris-generaal VSOA, Pia Stalpaert, secretaris ACV Voeding en Diensten en Giuseppina Desimone van de Centrale voor de Metaalbewerkeren van het ABVV. Het debat ging meer bepaald over het gendermainstreamingsprincipe zelf en de toepassing daarvan in de respectieve centrales, alsook over de bestaande discriminaties en ongelijkheden binnen bedrijven uit de distributiesector, de metaal en de overheid. Het debat werd geleid door Bruno De Keyser, journalist bij Kanaal Z.

We nemen deze gelegenheid te baat om naast de panelleden en de moderator van het debat ook de genderdeskundigen van het Instituut en de vakbonden uitdrukkelijk te bedanken voor het resultaat dat onze samenwerking heeft opgeleverd. Meer bepaald wensen wij Pascale Vielle en Françoise Goffinet voor het Instituut en Patricia Biard (ACV), Giusippina Desimone (ABVV), Sabine Slegers (ACLVB), Gitta Vanpeborgh (ABVV) en Sandra Vercammen (ACV) voor de vakbonden, onze appreciatie te betuigen. Hun punctuele inzet met betrekking tot de studiedag en de publicatie en hun permanente inspanningen ten gunste van de gelijkheid van vrouwen en mannen zetten ons ertoe aan hen oprecht te danken. Bovenal gaat onze dank uit naar de drie (gewezen) voorzitters van de representatieve vakbonden, André Mordant voor het ABVV, Guy Haaze voor de ACLVB en Luc Cortebeeck voor het ACV. Zij hebben samen met hun achterban het Charter Gendermainstreaming in de vakbonden op het juiste spoor gezet.

Deze publicatie, meer dan drie jaar na de ondertekening van het Charter, geeft de vakbonden de mogelijkheid om een tweede evaluatiemoment op te tekenen. We vernemen graag van hen welke maatregelen zij de afgelopen jaren hebben genomen ter uitvoering van het Charter. Niet alleen hebben we het over de voortzetting van het traditionele genderbeleid, maar ook over de vernieuwende aanpak vervat in het Charter, met name de integratie van de genderdimensie in het syndicaal beleid, of kortweg gendermainstreaming.

Uiteraard verwacht niemand dat 23 september 2004 een fundamentele wending heeft teweeggebracht in het genderbeleid en dat voortaan het gendermainstreamingsprincipe de drijvende kracht is van de syndicale werking en actie. Toch leeft de hoop -bij de vakbondsleiding en alle betrokkenen- dat het Charter het genderlandschap mee zal hertekenen. Eenvoudig zal dit niet zijn. De methodologische kennis, met inbegrip van de onontbeerlijke structurele maatregelen en hun toepassingsmodaliteiten, is niet vanzelfsprekend voorhanden en zal zich slechts mettertijd opbouwen. Zelfs indien men nu reeds zou weten wat dient te gebeuren om het gendermainstreamingsprincipe te verankeren in het syndicaal beleid, dan nog dienen de bestaande machtsverhoudingen, de heersende mentaliteit en de politieke wil te worden bijgestuurd om een nieuw syndicaal beleid te kunnen voeren.

We onderstrepen dat deze publicatie enkel ingaat op één van de drie actoren binnen de arbeidsverhoudingen, zijnde de vakbonden. Toegegeven, het realiseren van een economische markt met een sociaal gelaat, waarin vrouwen en mannen gelijk(waardig) zijn, wordt niet enkel door de syndicale organisaties bewerkstelligd. We zijn echter van oordeel dat indien we ook de pogingen van de overheid en de werkgevers mee in deze publicatie zouden opnemen, wij ook dan de lezer slechts een onvolledig beeld zouden schetsen van de inzet die in de loop der jaren is geleverd om de ongelijkheden en discriminaties uit de weg te ruimen. De constructie van een compleet beeld is naar onze mening alleen mogelijk als ook de inspanningen van de internationale gemeenschap, de niet-gouvernementele organisaties en allerhande verenigingen uit het middenveld, mee in overweging worden genomen. Een dergelijke oefening is niet de opzet van deze publicatie.

Deze publicatie vertrekt van enkele kritische bedenkingen over het Charter Gendermainstreaming zelf. Daar het genderbeleid niet los kan worden gezien van de tegenwoordige Europese constructie, wordt vervolgens een schets gegeven van de mate waarin de Europese instanties het beleid van de nationale lidstaten inzake gendermainstreaming kunnen ondersteunen. Aansluitend op deze Europese context worden enkele uitdagingen vermeld waar de vakbonden rekening mee zullen moeten houden bij de uitwerking van het Charter. Daarna gaan we dieper in op de historiek van het Charter, om vervolgens nauwgezet in te gaan op de materiële inhoud van het Charter zelf. Het centrale thema van deze publicatie wordt voorgesteld door de syndicale genderdeskundigen. Zij geven een overzicht van de initiatieven die in hun respectieve organisaties op het interprofessionele vlak en bij de centrales zijn uitgewerkt sinds de goedkeuring van het Charter. De bedoeling is, dat zowel de politieke draagwijdte als de concrete aanpak worden voorgesteld. Ten slotte trekken we enkele conclusies over het gevoerde genderbeleid van de syndicale organisaties.

Wij wijzen erop dat deze publicatie een beschrijvend karakter heeft en gaan ervan uit dat wij hiermee een bijdrage leveren aan het maatschappelijk debat. Tevens hopen we de initiatieven van de vakbonden ter bevordering van de gelijkheid in de syndicale organisaties en op de werkvloer te valoriseren. Ten slotte geven we met deze tweede bijdrage over het Charter Gendermainstreaming een aanzet voor een systematische evaluatie van de verdere inspanningen van de vakbonden ten voordele van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

02 | Kritische blik op het Charter Gendermainstreaming

Saskia Ravesloot

Hoogst waarschijnlijk zal men zich bij de voorstelling van een syndicaal Charter Gendermainstreaming een reeks van kritische vragen stellen. Een eerste bedenking die men kan maken betreft de doelstelling van het Charter zelf, met name de realisatie van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Is dit een realistische kaart? Een tweede vraag situeert zich op het vormelijke niveau, we kunnen namelijk overwegen of een 'Charter' wel het aangewezen instrument is om de doelstelling te bereiken en ons afvragen of we geen doelgerichtere alternatieven zullen moeten aanbrengen. Ten slotte wensen we in dit hoofdstuk even stil te staan bij de discussie rond de terminologie zelf. Verwarring rond de betekenis van het begrip 'gendermainstreaming' wordt hier dan ook uitgeklaard.

2.1. Voor wie wensen we gelijkheid te realiseren?

Wanneer we ons over de doelstelling van een Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen buigen, dienen we al direct een eerste kanttekening te maken en de volgende vraag te beantwoorden: met welke argumenten ter verdediging, viseren de ondertekenaars van het Charter, enkel de gelijkheid van vrouwen en mannen en niet de gelijkheid van alle burgers (de humaniteit), juist zonder onderscheid naar geslacht? Welke gronden draagt men aan om een Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen te verkiezen boven een Charter voor de diversiteit?

2.1.1. Gender of diversiteit?

Impliciet wordt hiermee onder meer bedoeld, dat indien de gelijkheid van vrouwen en mannen alle beleidsbelangstelling vergt, er daardoor minder aandacht kan worden besteed (en dus ook minder financiële middelen) aan de

ondersteuning van sociaal kwetsbare groepen als jongeren, ouderen, werklozen, migranten of personen met een fysieke of mentale beperking. Terecht kan men opwerpen dat de bestrijding van ongelijkheden en discriminaties onder meer op basis van leeftijd, migratieachtergrond, economische activiteit, fysieke of mentale mogelijkheden met evenveel middelen dienen te worden ondersteund als het streven naar de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Hoewel we ervan uitgaan dat bovengesteld dilemma voornamelijk wordt ingegeven door budgettaire beperkingen voor de beleidsmakers, hoeven we niet te verbloemen dat het niet enkel een kwestie van te verdelen middelen is, maar dat er evenzeer een ideologische dimensie meespeelt. Vanuit een humanistisch maatschappelijke bekommernis om alle ongelijkheden en discriminaties de wereld uit te helpen, zou men het als een vergissing kunnen beschouwen wanneer tussen bovenstaande benaderingen een keuze wordt afgedwongen. Dit hoeft geen optie te zijn. De twee benaderingen sluiten elkaar niet uit en kunnen perfect op elkaar afgestemd worden, mits hiervoor de politieke wil aanwezig is, de bestaande institutionele belemmeringen worden opgeheven en voldoende middelen worden vrijgemaakt.

Vanuit feministische hoek hebben we echter te maken met een fundamenteel debat rond gender en diversiteit. Beschouwen we het geslachts criterium als doorslaggevend in onze beschouwingen over de maatschappelijke, politieke en economische (machts)verhoudingen tussen vrouwen en mannen? Beoordelen we de oplossingen, die worden aangereikt van overheidswege om bijvoorbeeld de loonkloof te dichten, systematisch vanuit een genderperspectief? Opteren we stelselmatig voor een rectificatie van de historisch vergroeide (arbeids)verhoudingen tussen vrouwen en mannen? Of menen we, dat het verschil in geslacht juist naast andere onderscheidingscriteria in rekening dient te worden gebracht, met het oog op het realiseren van een grotere maatschappelijke gelijkheid?

Kiest men er als beleidsmaker voor om een genderbeleid te voeren, waarbij de focus voortdurend op de ongelijke verhoudingen tussen vrouwen en mannen wordt gericht of is men eerder geneigd een diversiteitbeleid uit te werken gericht op het elimineren van discriminaties op basis van andere onderscheidingscriteria. In het eerste geval concentreert men zich op gender, het sociaal-maatschappelijk geslacht waarbij cultuur mee verant-

woordelijk wordt geacht voor de rolpatronen en de (machts)verhoudingen tussen vrouwen en mannen. Terwijl in de tweede beleidsbenadering de aandacht gaat naar een reeks van sociale groepen waarbij vrouwen naast andere kwetsbare groepen worden geplaatst, als zouden zij eveneens een minderheid vormen.

2.1.2. Keuze voor de genderinvalshoek

In het onderzoek dat voorafging aan de opmaak van het syndicaal Charter (EU-MSU-onderzoek) en dat gestart is in 2001¹, werd een weloverwogen keuze gemaakt ten aanzien van het debat rond gender en diversiteit. De voorkeur voor de integratie van de genderdimensie in het syndicaal beleid is mee ingegeven door de vaststelling dat het criterium geslacht systematische ongelijkheden en discriminaties oplevert, zowel op de werkvloer als in de syndicale organisaties. Ook wanneer de andere kwetsbare groepen werden bestudeerd, leverde dit systematisch verschillen op tussen vrouwen en mannen. Deze vaststelling werd niet alleen opgetekend in België², maar ook in de vijf andere Europese lidstaten die aan het Europees vergelijkend onderzoek hebben meegewerkt (Denemarken, Frankrijk, Italië, Nederland en Oostenrijk).³

De Belgische representatieve syndicale organisaties zijn dan ook terecht van mening dat de ongelijke maatschappelijke posities van vrouwen en mannen, het fundamenteel recht op gelijkheid onderuit halen en dus prioritair bestreden moeten worden. In de uitgangspunten van het Charter Gendermainstreaming lezen we dat de vakbonden ervan overtuigd zijn, dat het bestrijden van de ongelijkheden van vrouwen en mannen een voorwaarde is om de gelijkheid van alle burgers te bewerkstelligen: "Het ontvoogdingsproces van vrouwen is een essentieel onderdeel van de ontvoogding van alle werknemers, vrouwen én mannen, maar is tegelijkertijd ook één van de voorwaarden voor het welslagen van deze ontvoogding."⁴

–

1 Zie Final Report, *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, ISERES, France

2 Het Belgische luik van deze studie werd uitgevoerd door het IISA in het kader van de 'action-clé' "Amélioration de la base des connaissances socio-économiques" van de Europese Commissie, Directoraat Generaal van het Onderzoek (contrat n° HP-CT-2001-00061) en in het kader van de overeenkomst gesloten tussen het IISA en het Federaal Ministerie voor Arbeid en Tewerkstelling.

3 R. SILVERA, Synthesis of the First Three MSU Reports, *(Mainstreaming and Unions), The Challenge of Mainstreaming for the Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, ISERES, Paris

4 Charter Gendermainstreaming, Gelijkheid van vrouwen en mannen in de vakbonden, *Uitgangspunten*, 23 september 2004, p.3.

2.1.3. Genderbelangen en gemeenschappelijke belangen

Hiermee geven de vakbonden naar mijn mening aan, dat zij een syndicaal beleid wensen te voeren dat gender op de voorgrond plaatst, waarbij zij tegelijkertijd de genderbelangen en de gemeenschappelijke belangen op elkaar afstemmen. Dit betekent dat de vakbonden bij het nemen van beslissingen, conform het gendermainstreamingsprincipe de impact daarvan zullen onderzoeken op vrouwen en mannen. Zij zullen echter hun uiteindelijke keuzes en beleidsprioriteiten laten afhangen van en laten beïnvloeden door overwegingen van gemeenschappelijk belang. Genderbelangen en gemeenschappelijke belangen hoeven in principe niet tegenstrijdig te zijn, maar zolang de machtsverhoudingen binnen de vakbonden geen genderevenwicht vertonen bestaat dit gevaar in de praktijk wel. De inspanningen die de vakbonden vandaag leveren ter versterking van de vertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale besluitvormingsstructuren moeten voortgezet en geïntensifieerd worden. In afwachting van het genderevenwicht is de voorkeur van de vakbonden voor een Charter gericht op gender, in plaats van een Charter gericht op diversiteit, mijns inziens niet alleen gerechtvaardigd, maar ook noodzakelijk.

2.2. Is een ‘Charter’ het geijkte middel voor gelijkheid?

Een tweede kritische noot kan geformuleerd worden ten aanzien van het middel of instrument zelf, een ‘charter’ waarmee men hoopt de gelijkheid te bevorderen en zelfs te realiseren. Kan een charter aan de verwachtingen voldoen? Is het afsluiten van een ‘plechtige verklaring’ een voldoende voorwaarde om gelijkheid in de realiteit te garanderen? Dient men, met andere woorden, meer te steunen op ‘Soft law’ dan op ‘Hard law’ om de gelijkheid te realiseren?

2.2.1. Kan ‘Hard law’ gelijkheid garanderen?

Een terugblik op de wettelijke bepalingen rond gelijkheid leert ons dat we al meer dan een halve eeuw verwijzen naar het verdrag van de Europese Unie, waarin het principe van gelijk loon voor gelijk werk werd opgenomen.⁵ Dit principe werd onder meer door onze sociale partners omgezet in de CAO nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.⁶ Een andere belangrijke overeenkomst tussen de

Belgische sociale partners is de CAO nr. 38 over de gelijke behandeling voor de werving en selectie van werknemers.⁷ Verder hebben we een hele reeks nationale bepalingen, die in de meeste gevallen afgestemd zijn op de Europese richtlijnen inzake gelijkheid op de arbeidsmarkt. Een zevental richtlijnen werd recentelijk samengebundeld tot een herschikte Europese richtlijn voor de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in arbeid en beroep.⁸ Al deze wetgeving ten spijt moeten we toch constateren dat de vooropgestelde gelijkheid nog niet is gerealiseerd. Ondanks het verbod op bijvoorbeeld loondiscriminaties toont het rapport over de loonkloof, opgesteld in het kader van het Europees vergelijkend onderzoek, dat loonongelijkheid een systematisch gegeven is in de onderzochte lidstaten.⁹ De sociale partners zijn zich bewust van de noodzaak om ook vandaag nog extra inspanningen te leveren. De bepalingen van het Interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 bevestigen dit bewustzijn en in 2008 mogen we onder andere een actualisering van de CAO nr. 25 verwachten.¹⁰

2.2.2. Kan ‘Soft law’ gelijkheid bevorderen?

Een blik op de syndicale voornemens en besluitvorming om gelijkheid te bevorderen, doet ons vaststellen dat de vakbonden in België al meer dan een eeuw strijden voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. In 1967 publiceert het ABVV ‘De rechten van de arbeidende vrouw’. In 1968 komt het ACV naar voren met ‘Het statuut van de werkneemsters’ waarin de rol van werkneemster, vrouw en burger wordt benadrukt. Twee decennia geleden besluiten de socialistische en de christelijke vrouwen om samen een charter op te stellen. Zo verscheen op 8 maart 1988 het Charter van

–

- 5 De EU lanceerde al in 1957 het principe ‘gelijk loon voor gelijk werk’, opgenomen in artikel 119 van het Verdrag van Rome, gewijzigd in artikel 141 van het EG-verdrag.
- 6 Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001, *B.S.* 25.12.1975.
- 7 Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomsten nr. 38bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quater van 14 juli 1999 en nr. 38 quinquies van 21 december 2004, *B.S.* 26.01.2005.
- 8 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). *PB. L.* 204 van 26.07.2006, p.23.
- 9 S. RAVESLOOT, M. Stroobant, *Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaires*, Rapport MSU, IISA, Bruxelles, 2004
- 10 Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008, Voor een innovatieve economie en werkgelegenheid, Brussel, 21 december 2006.

de werknemers ondertekend door het ABVV en het ACV, onder meer met het oog op het verhogen van de vrouwelijke werkgelegenheid in billijke omstandigheden.

Terzijde gelaten of we niet al lang geconfronteerd worden met een overvloed aan charters, handvesten, akkoorden, intentie- en principeverklaringen¹¹, waardoor de kracht van het middel wordt ondermijnd, moeten we vaststellen dat de vakbonden ondanks het feit dat ze al eerder beroep hebben gedaan op een charter, hun inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ook in 2004 nog eens aan de hand van een hetzelfde medium wens te manifesteren.

In de uitgangspunten opgenomen in het Charter wordt duidelijk gemaakt dat de vakbonden blijven geloven in de kracht van het Charter. Zij beslissen om de tien verbintenissen aan te gaan op de volgende wijze: "plechtig en gezamenlijk –ten einde hun verklaring kracht bij te zetten– en onafgezien van hun ideologische en levensbeschouwelijke eigenheid –die zij erkennen en eerbiedigen–"¹². Dat een charter een middel is dat nog steeds van enige invloed kan zijn, wordt bevestigd doordat het Belgisch initiatief ondertussen werd gevolgd door de Europese syndicaten die, tijdens het 11de Statutair Congres in Sevilla van de ETUC, een gelijkaardig Charter Gendermainstreaming hebben ondertekend in mei 2007.¹³

2.2.3. Meerwaarde door samenwerking

In tegenstelling tot het Charter van 1988, heeft het nieuwe Charter het voordeel dat er een gemeenschappelijk engagement werd genomen door de drie representatieve interprofessionele syndicale organisaties. Dit ge-

–
11 We citeren er hier enkele: 1) Charter van de Politieke Partijen in België, *Gelijkheid van vrouwen en mannen als permanente doelstelling van de politieke partijen in België*, Brussel 23 januari 2007; 2) Charter voor het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij het departement defensie en voor de toepassing van de principes van resolutie 1325 van de Verenigde Naties, *Gelijkheid van vrouwen en mannen als permanente doelstelling van de Belgische Defensie*, Brussel, 8 maart 2007; 3) Charter van de Minister van Gelijke Kansen in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Mannen engageren zich voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel, 7 maart 2006, individueel reeds ondertekend door een 300-tal mannen; 4) Het Charter van de Brusselse Staatssecretaris bevoegd voor het Gelijkekansenbeleid, *Charter voor de vrouwen in Brussel*, 3 december 2005; 5) Charter van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, *Charter voor de Diversiteit in de Onderneming*, ondertekend door 115 ondernemingen op datum van september 2007.

12 CES, *Charte de la CES sur le 'Gendermainstreaming' dans les syndicats*, te consulteren op <http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Gender/GendserFR.pdf>

13 Mededeling van de Europese Commissie, COM (96) 67 def. van 21.2.96.

zamenlijke streven versterkt naar mijn mening de draagwijdte, verhoogt de slaagkansen en is een ultieme poging om niet alleen de ongelijkheden op de werkvloer te verwijderen, maar tevens om de interne hindernissen voor gelijkheid uit de weg te ruimen, zoals de schaarste van statistische gegevens, de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale besluitvormingsorganen, het gebrek aan gendervorming of de onvolkomenheden inzake de integratie van de genderdimensie in onderhandelingen op interprofessioneel en sectoraal niveau.

Hoewel het Charter Gendermainstreaming geen kant-en-klare handleiding is voor een grotere gelijkheid, ben ik van oordeel dat door de ondertekening van een gemeenschappelijke verklaring de aandacht wordt toegespitst op het belang van de samenwerking tussen de betrokken actoren om de ongelijkheden en discriminaties aan te pakken. Daarenboven meen ik, dat de meerwaarde ook ligt in het feit dat het aangaan van verbintenissen gericht op de integratie van de genderdimensie in het beleid, in de structuren en de werking van de vakbonden, een zekere erkenning inhoudt van hun aandeel in de oorzaken van de ongelijkheden en discriminaties en dat zij middels het Charter hiervoor hun verantwoordelijkheid wensen op te nemen en bereid zijn structurele oplossingen te bieden, hetgeen een nieuwe piste is.

2.3. De betekenis van gendermainstreaming

Een derde vraag waarop we ten slotte willen wijzen, heeft betrekking op de terminologie. Het behoeft bijna geen commentaar, maar de weerstand tegen de Angelsaksische term 'Gendermainstreaming' blijkt in de praktijk, in tegenstelling tot de literatuur, zeer groot te zijn. Zij die gedreven worden door een aangeboren rechtvaardigheidsgevoel, zullen niet veel moeite hebben om het begrip gendermainstreaming op de juiste wijze te vatten en ook in de praktijk om te zetten, al zullen ze daarbij wel steeds een beroep moeten doen op anderen om de gewenste resultaten te bereiken en om de nodige middelen af te dwingen. Diegenen echter die nauwelijks oog hebben voor het gelijkheidsstreven binnen onze maatschappij, zullen zich minder comfortabel voelen bij de betekenis en draagwijdte van het begrip gendermainstreaming.

2.3.1. Verschillende definities

De definities over gendermainstreaming zijn redelijk eenduidig. Ofwel kiest men voor een benadering die nauw aansluit bij de definitie van de Europese Commissie. Deze houdt in dat bij de toepassing van het gendermainstreamingsbeginsel gesteld wordt dat alle communautaire beleidsvormen en acties systematisch rekening houden met de verschillen in situatie, positie en behoeften van vrouwen en mannen en dit door een beroep te doen op alle beleidsvormen.¹⁴ Ofwel opteert men voor de omschrijving van de Raad van Europa. Deze definitie werd in 1998 opgesteld door een team van genderdeskundigen en luidt als volgt:

“Gendermainstreaming is de (re)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen, zodat in alle beleidslijnen, op alle niveaus en in alle stadia een gendergelijkheidsperspectief wordt geïntegreerd door de actoren die normaal betrokken zijn bij de beleidsvorming.”¹⁵

Gendermainstreaming tracht in wezen de bestaande machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen te wijzigen, te reorganiseren en zo in te richten dat men de kansen vergroot dat elk beleid (syndicaal, politiek, sociaal, economisch,...) in de gelijkheid van vrouwen en mannen resulteert. Deze gelijkheid betekent niet dat vrouwen en mannen als identiek moeten worden beschouwd, maar wel als gelijkwaardig, terwijl rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van beide geslachten en met de verschillen binnen de geslachten. Doordat deze gelijkheid in alle beleidsdomeinen wordt nagestreefd, dienen de beleidsmakers op alle niveaus erbij betrokken te worden. Zij worden ertoe aangezet om al van bij het uittekenen van beleidslijnen, acties en maatregelen de mogelijke genderimpact van elke beslissing te onderzoeken. Deze aandacht voor de eventuele consequenties van het beleid moet worden volgehouden gedurende het hele beleidsproces, dus tijdens de voorbereiding, uitvoering, opvolging en evaluatie én in het bijzonder tijdens de terugkoppeling naar de opmaak van nieuw beleid. De genderdimensie dient dus in alle fasen van het beleid in rekening te worden gebracht.

–

14 Mededeling van de Europese Commissie, COM (96) 67 def. van 21.2.96.

15 *Gendermainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Council of Europe, Strasbourg, May 1998, p.15.

2.3.2. De uitvoering van gendermainstreaming

De term zorgt niet alleen voor veel verwarring wanneer het erom gaat de processen uit te tekenen die zouden moeten leiden tot gelijke rechten, gelijke kansen of gelijke resultaten, maar roept eveneens een terughoudendheid op bij diegenen die deze processen in de praktijk dienen om te zetten en op te volgen. De weerstand is te begrijpen, juist omwille van de lading die de term dekt, namelijk een (re)organisatie van structuren en organisaties en een herziening van de genderverhoudingen. Ze is ook te verklaren vanuit de vrees voor de gevolgen en de complicaties van een dergelijk proces. Bovendien kan deze weerstand mee ingegeven zijn door het feit dat men zich langzamerhand bewust wordt van de traagheid en de arbeidsintensiviteit waarmee de invoering van gendermainstreamingsprocessen gepaard gaat. Ook kan de omvang van de in te zetten middelen, niet louter uitgedrukt in financiële, maar ook in menselijke middelen, de beleidsmakers en -uitvoerders afschrikken.

2.3.3. Kritische noot

Het is volgens mij dus niet de term zelf die intimideert, maar eerder de betekenis die bedreigend overkomt.

Het bestaan van verschillende definities, waarbij de ene meer de nadruk legt op de verschillen tussen vrouwen en mannen en de andere het accent verschuift naar de processen die de gelijkheid bevorderen, staat volgens mij een correct begrip van de notie zelf niet in de weg. Wel kan men onderstrepen dat de vakbonden zich –alvorens over te gaan tot de implementatie van gendermainstreamingsprocessen– moeten verzekeren van gepaste communicatie over en vorming rond het begrip gendermainstreaming. Eens aan deze randvoorwaarden is voldaan, is een aanhoudende weerstand naar mijn aanvoelen eerder te interpreteren als onwil dan als onbegrip.

2.4. Gendermainstreaming een kwestie van politieke wil

Het is naar mijn mening dan ook voornamelijk de complexiteit van de operationalisering, alsook de consequenties van een aangehouden inzet, die een zeker voorbehoud genereren, niet enkel bij beleidsmakers en verantwoordelijken, maar ook bij het grote publiek. Vandaar dat wij voor de opdracht staan om gendermainstreaming in de eerste plaats duidelijk te

kaderen en toe te lichten. Aan de behoefte rond sensibilisering en vorming wordt daarom tijdens de omzetting van het Charter in ruime mate tegemoetgekomen.

Vervolgens dienen we mogelijkheden aan te reiken die de syndicale organisaties in staat stellen om de aangegane verbintenissen in de praktijk om te zetten. Vragen als 'Hoe kunnen de syndicale instanties hun werking beter afstemmen op de behoeften van hun vrouwelijke en mannelijke leden?' of 'Hoe integreert men de genderdimensie tijdens het sociaal overleg?' dienen binnen afzienbare tijd te worden beantwoord, zoniet dreigt het Charter een te ambitieus voornemen en een louter theoretische oefening te zijn geweest, waarvan de haalbaarheid werd overschat.

Doordat ervaringen met gendermainstreaming binnen de syndicale organisaties relatief nieuw en dus schaars zijn, is het aangewezen de verworven kennis optimaal te delen. Ook wanneer de syndicale organisaties uit deze ervaringen wensen te leren, is enige transparantie en toegankelijkheid van (statistische) gegevens daaromtrent vereist. Praktijken kunnen best worden uitgewisseld, zodat de vakbonden elkaar attent kunnen maken op inefficiënte maatregelen die hun doel voorbijstreven. Zij kunnen uiteraard bij elkaar te rade gaan wanneer zij oplossingen zoeken voor specifieke hinderpalen bij de invoering van gendermainstreamingsprocessen.

Om tegemoet te komen aan bovenstaande bekommernissen, bundelt deze bijdrage een reeks initiatieven genomen door de representatieve syndicale organisaties, sinds de ondertekening van het Charter in september 2004. Deze publicatie kan als een schriftelijke evaluatie worden beschouwd, waarbij de analyse bepaald wordt door de syndicale dynamiek, die in functie van de eigen doelstellingen en prioriteiten tot stand komt. Zoals voor zoveel evaluatieverslagen betreft het hier een momentopname in de loop van een langetermijnproces. Het is geen tevergeefse inspanning om vandaag te kijken naar waar we al staan en hoe we daartoe gekomen zijn. Alvorens we hiertoe overgaan zullen we eerst de Europese context schetsen waarbinnen het Charter tot stand is gekomen.

Geraadpleegde werken

- SILVERA, R. et al., Final Report, *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, France, 127 p.
- RAVESLOOT, S., *ABVV-vrouwen, een sociale beweging?*, onuitg., Brussel, juni 2007, 23 p.
- RAVESLOOT, S., *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique*, Rapport MSU, onuitg., Brussel, IISA, 2003, 374 p.
- RAVESLOOT, S., *Le défi du gendermainstreaming (approche intégrée) pour le syndicalisme en Belgique*, Rapport MSU, onuitg., Brussel, IISA, 2003, 124 p.
- RAVESLOOT, S., Stroobant, M., *Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaires*, Rapport MSU, Brussel, IISA, 2004, 43 p.
- SILVERA, R., Synthesis of the First Three MSU Reports, (Mainstreaming and Unions), *The Challenge of Mainstreaming for the Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, Paris, ISERES, 2002, 33 p.
- X., *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, Council of Europe, May 1998, 52 p.

03 | Gender en de sociale dialoog, ondersteuning uit Europa

Annemie Pernot

3.1. Inleiding en situering

Europa heeft een voortrekkersrol gespeeld op het vlak van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Denken we maar aan de richtlijn over het gelijk loon die 30 jaar geleden werd goedgekeurd. De uitgebreide rechtspraak van het Hof van Justitie heeft concrete inhoud gegeven aan de juridische definities van directe en indirecte discriminaties in het dagelijks leven in de onderneming, zoals onder meer bij deeltijdarbeid en moederschapsbescherming.

We kunnen drie grote periodes onderscheiden. Tijdens de eerste periode van 1975-1997 werden vijf basisrichtlijnen goedgekeurd namelijk over het gelijk loon¹ (1975), de gelijke behandeling in arbeid en beroep² (1976), de gelijkheid in de sociale zekerheid³ (1978), de moederschapsbescherming⁴ (1996) en de verdeling van de bewijslast⁵ (1997).

Tijdens de tweede periode vanaf 1980 werden specifieke acties gevoerd die de juridische gelijkheid moesten helpen omzetten in de praktijk. Ze hadden meer bepaald betrekking op de cofinanciering van acties voor opleiding en vorming voor vrouwen (het programma NOW) en het opstellen van een code voor goede praktijk inzake onderwijs, kinderopvang en ongewenst seksueel geweld. Ook binnen de projecten van het Europees Sociaal Fonds kwam er meer aandacht voor vrouwenprojecten.

–

1 Richtlijn van 10 februari 1975 (75/117), *PB. L* 045 van 19.02.1975

2 Richtlijn van 9 februari 1976 (76/207), *PB. L* 39 van 14.02.1976

3 Richtlijn van 19 december 1978 (79/7), *PB. L* van 10.01.1979

4 Richtlijn van 19 oktober 1992 (92/85), *PB. L* 348 van 28.11.1992

5 Richtlijn van 15 december 1997 (97/80), *PB. L* 14 van 20.01.1998.

Tijdens de laatste periode vanaf 1990 heeft het principe van gendermainstreaming ingang gevonden, onder meer dankzij de Wereldconferentie van Peking van 1995. Het EU-verdrag van Amsterdam⁶ (1997) heeft de gelijkheid van vrouwen en mannen opgenomen in de opdrachten van de gemeenschap (art.2) en heeft gendermainstreaming geïntroduceerd in alle beleidsdomeinen van de gemeenschap (art.3.2). Concreet betekent dit de integratie van de genderdimensie in alle beleidsvormen van de Europese Unie, zoals wetgeving, statistieken, ontwikkelingsamenwerking, budget, en de opvolging van de resultaten in de jaarlijkse rapportering voor de Europese voorjaarsstop. Ten slotte werd in 2006 beslist tot de oprichting van een Europees Gender Instituut⁷ dat eveneens de taak heeft om een methodologie te ontwikkelen die de integratie van de gendergelijkheid ondersteunt in alle gemeenschapsinstellingen en in de uitvoerende nationale beleidsvormen.

3.2. Gendermainstreaming in het EU-beleid

3.2.1. De Europese werkgelegenheidsstrategie en de Lissabondoelstellingen

In het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie⁸ (1997) en de Lissabondoelstellingen⁹ (2000) moeten de EU-lidstaten -en dus ook België- met het oog op het realiseren van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen de volgende doelstellingen bereiken: de activiteitsgraad van vrouwen verhogen tot 57% in 2005 en 60% in 2010, de beloningsverschillen aanzienlijk verkleinen vóór 2010, vóór 2010 voorzien in kinderopvang voor ten minste 33% van de kinderen onder de 3 jaar en voor ten minste 90% van de kinderen tussen 3 en 6 jaar.

Eveneens in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie bepaalt richtsnoer 18 dat de lidstaten doortastende maatregelen moeten nemen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen en de genderkloven inzake arbeidsparticipatie, werkloosheid en beloning weg te werken.

6 Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997, *PB.* van 10.11.1997, inwerkingtreding op 1 mei 1999 en geamendeerd door het Verdrag van Nice van 26 februari 2001, van kracht op 1 februari 2003.

7 Verordening (EG) Nr 1922/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 tot oprichting van een Europees Instituut voor Gendergelijkheid.

8 Buitengewone Europese Raad over werkgelegenheid, Luxemburg, 20/21 november 1997.

9 Europese Raad van Lissabon, 23/24 maart 2000.

De opvolging, rapportering en evaluatie over het werkgelegenheidsbeleid van België stelt ons in staat om de vooruitgang te meten. We kunnen de inspanningen en resultaten van België ook vergelijken met deze van andere lidstaten. Elke lidstaat moet namelijk jaarlijks een 'Nationaal Hervormingsprogramma voor Werkgelegenheid' bij de Commissie indienen, waarin zij haar inspanningen evalueert en de vooruitgang meet. Tevens moet elke lidstaat kenbaar maken op welke wijze zij de doelstellingen in het volgend jaar zal realiseren.

3.2.2. De Europese routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Op 1 maart 2006 heeft de Commissie haar programma meegedeeld voor de volgende jaren (2006-2010).¹⁰ Bij de prioritaire actiegebieden, zoals het wegwerken van de werkgelegenheids- en loonkloof, de combinatie arbeid en gezin, de deelname van vrouwen aan de besluitvorming en de uitbanning van genderstereotypen, worden de voornaamste acties voorgesteld. De Commissie stelt duidelijk dat er voor de uitvoering van de acties samenwerking nodig is met de lidstaten en de sociale partners.

Als prioritaire acties worden genoemd: het realiseren van de economische onafhankelijkheid van vrouwen door het behalen van de werkgelegenheidsdoelstelling, het verminderen van de loonkloof en de armoedebestrijding. De harmonisering van arbeid, gezin en privé-leven vraagt om flexibele arbeidsvoorwaarden en een vermeerdering van diensten. De evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan het beslissingsniveau op politiek, economisch, wetenschappelijk en technisch vlak blijft een prioriteit, als ook de uitbanning van geweld en het wegwerken van stereotypen in de maatschappij. In het kader van de uitbreiding met nieuwe lidstaten en de ontwikkelingssamenwerking, wordt prioriteit gegeven aan de activiteiten binnen EUROMED¹¹ en de humanitaire hulpacties.

Met betrekking tot een betere beleidsvoering zal de Commissie steun verlenen aan de versterking van de structuren, waaronder die van het Europees Gender Instituut en aan de uitbreiding van een netwerk en aan de sociale

¹⁰ De Europese routekaart voor de gelijkheid van mannen en vrouwen 2006-2010, COM (2006/92)

¹¹ Euro-mediterraan partnerschap, zie de slotverklaring van de Euro-mediterrane ministersconferentie van Barcelona op 27 en 28 november 1995 en het bijbehorende werkprogramma.

dialogo. Zo werd in 2006 een netwerk op gemeenschapsniveau opgericht van de nationale organismen bevoegd inzake gelijkheid. De Commissie zal eveneens de impact op en de integratie van de genderdimensie in het budget op Europees niveau helpen evalueren en de doeltreffendheid van de wetgeving versterken. Zo zal de Commissie de omzetting en naleving van de richtlijnen opvolgen en de burgers informeren langs een portaal. Tevens zal de Commissie de vooruitgang opvolgen door onder meer het opstellen, samen met de lidstaten, van indicatoren voor de 12 domeinen van het actieplatform van Peking.

3.2.3. Het Europees Gender Pact van 23-24 maart 2006

Tijdens de Europese voorjaarsstop van maart 2006 werd het 'Europees Gender Pact'¹² goedgekeurd. Een beleid inzake gendergelijkheid is essentieel voor economische groei, vooruitgang en competitiviteit. De lidstaten zullen er zich toe verbinden om in het kader van een 'European Pact for Gender' een beleid te voeren om de werkgelegenheid van vrouwen te verhogen en om een beter evenwicht tussen werk en levensomstandigheden te verzekeren. Tot de maatregelen en acties behoren het wegwerken van de genderkloven en stereotypen op de arbeidsmarkt en een betere uitbouw van de kinderopvang. Tevens worden de lidstaten opgeroepen om gendermainstreaming en een opvolgingssysteem te integreren in hun beleid.

3.2.4. Follow-up van het Actieplatform van Peking

Jaarlijks wordt de follow-up op Europees niveau doorgevoerd aan de hand van één specifiek punt uit het Actieplatform¹³. De lidstaten komen dan overeen om te werken rond een bepaald thema. Zij keuren daarover indicatoren goed, zodat de inspanningen op termijn kunnen worden gemeten en vergeleken.

Zo werden indicatoren ontwikkeld over vrouwen en besluitvorming (1999), vrouwen in de economie, meer bepaald het combineren van beroeps- en gezinsleven (2000), vrouwen in de economie inzake gelijke beloning (2001), geweld tegen vrouwen (2002), vrouwen en mannen in de economische besluitvorming (2003), seksuele intimidatie op het werk (2004), vrouwen en gezondheid (2005) en institutionele regelingen (2006).

–
12 Het Europees Genderpact 23-24 maart 2006 – Doc. 7775/06

13 Fourth World Conference on Women, Beijing, China - September 1995 Action for Equality, Development and Peace, Platform for Action.

3.2.5. Oprichting van een alliantie voor het gezin

Het Duits voorzitterschap van de Europese Unie heeft in maart 2007¹⁴ de oprichting van een 'Alliantie voor het gezin' gestimuleerd. Dit gebeurde vanuit de vaststelling dat demografische veranderingen een impact hebben op het sociale leven en op de economie, waardoor de kindwens van vrouwen en mannen onder druk kan komen te staan en ervan uitgaande dat een betere ondersteuning voor gezinnen in termen van onderwijs, opleiding en sociale infrastructuur, cruciaal is voor de levenskwaliteit. Een duurzaam gezinsbeleid kan een belangrijke rol spelen in de context van de sociale cohesie (sociale infrastructuur, betere ondersteuning voor zorgtaken, evenwicht tussen werkzekerheid en flexibiliteit, ...). Het is de wens dat de Alliantie voor het gezin een platform wordt voor de uitwisseling tussen de lidstaten van ideeën, kennis en ervaringen over een gezinsvriendelijk beleid.

Binnen de werking van de Europese Stichting van Dublin (Europese instelling die tripartiet wordt beheerd) werd een observatorium opgericht waar informatie beschikbaar wordt gesteld aan de lidstaten en aan sociale partners over lokale, regionale en ondernemingsinitiatieven inzake gezinsvriendelijk beleid.

3.3. Financieringsmogelijkheden

Er zijn mogelijkheden voor de financiering van specifieke acties rond gelijkheid van vrouwen en mannen en gender. Tevens wordt gender geïntegreerd in andere actieprogramma's zoals ESF-projecten, het Programma Progress met een genderdimensie en met een specifiek luik gelijke behandeling, in het kader van Daphne III over geweld op vrouwen en kinderen en specifieke acties die kaderen in de sociale dialoog.

-

14 Europese Raad van Brussel, 8/9 maart 2007.

3.4. De Europese Sociale Dialoog

In het kader van de Europese Sociale Dialoog werden vier raamakkoorden afgesloten, die naar inhoud grote impact hebben gehad op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

Het raamakkoord van 14 december 1995 van het EVV (Europees Vakverbond), de UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) en het CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) heeft het recht op ouderschapsverlof ingevoerd¹⁵. Het raamakkoord van 6 juni 1997 van het EVV, de UNICE en het CEEP heeft de non-discriminatie van deeltijds werkende werknemers ingevoerd¹⁶. Het raamakkoord van 18 maart 1999 van het EVV, de UNICE en het CEEP heeft de non-discriminatie ingevoerd van werknemers die tewerkgesteld zijn met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd¹⁷. Het raamakkoord van 26 april 2007 van het EVV, BUSINESSS EUROPE, het CEEP en de UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petits et Moyennes Entreprises) behandelt de voorkoming van intimidatie en geweld op het werk.¹⁸

In het kader van de autonome sociale dialoog hebben de sociale partners op Europees niveau in maart 2005 een actiekader goedgekeurd voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (Framework of actions gender equality).¹⁹

Aan de nationale sociale partners werd gevraagd te werken rond vier acties, met name het doorbreken van seksespecifieke rolpatronen, het verhogen van het aantal vrouwen in de besluitvorming, het verbeteren van de evenwicht tussen werk en persoonlijk leven en ten slotte het aanpakken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Ieder jaar wordt een evaluatierapport op Europees niveau opgesteld.

–

15 Richtlijn van 3 juni 1996 [96/34], *PB. L* 145 van 19.06.1996

16 Richtlijn van 15 december 1997 [97/81], *PB. L* 14 van 20.01.1998.

17 Richtlijn van 28 juni 1999 [1999/70], *PB. L* 175 van 10.07.1999.

18 Zie http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

19 Zie http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

Wat betreft het specifieke luik over de aanwezigheid van vrouwen in de beleids- en beslissingsorganen, blijkt uit het eerste follow-up rapport van 2006 dat de sociale partners projecten hebben ontwikkeld om vrouwen te steunen in de ondernemingen en in de eigen organisaties. Het Belgische Charter van 23 september 2004 van de drie vakbonden situeert zich binnen deze initiatieven. Gendermainstreaming in het collectief overleg, heeft in een aantal landen geleid tot vormingsprogramma's voor onderhandelaars over verschillende aspecten van gendergelijkheid, waaronder gelijk loon en de voorbereiding van vrouwen voor actieve deelname aan het sociaal overleg.

3.5. Besluit

De recente initiatieven rond gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen op Europees niveau moeten aangegrepen worden om de concretisering ervan op nationaal niveau af te dwingen. Sommige initiatieven steunen op de goodwill van de actoren, andere daarentegen zijn meer afdwingbaar en kennen een monitoring en follow-up procedure zoals de Europese werkgelegenheidsstrategie. De sociale partners op Europees en op nationaal niveau spelen een onmiskenbare rol in de realisatie van de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en op de werkplek. Zij worden in ieder Europees programma, pact of strategie betrokken, maar zelf hebben de Europese sociale partners een eigen dynamiek ontwikkeld langs het genoemde 'Framework of actions on gender equality'. Dit momentum mag niet verloren gaan en moet aangegrepen worden om verder te werken aan de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Geraadpleegde Europese richtlijnen

- Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, PB. L 045 van 19.02.1975, p. 0019-0020
- Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, PB. L 39 van 14.02.1976, p. 40-42
- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, PB. L 6 van 10.01.1979, p. 24-25
- Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, PB. L 348 van 28.11.1992, p. 1-8
- Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, PB. L 14 van 20.01.1998, p. 6-7
- Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, PB. L 145 van 19.6.1996, p 4
- Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, PB. L 14 van 20.01.1998, p. 9
- Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, PB. L 175 van 10.07.1999, p 43-48

04 | Welke uitdagingen voor de vakbonden?

Saskia Ravesloot

4.1. Meer dan één uitdaging voor de toekomst

Indien de vakbonden opteren voor een gendermainstreamingsbeleid, dan tekenen zich uitdagingen af op korte en lange termijn. Eén van de belangrijkste opdrachten bestaat erin om het spanningsveld te neutraliseren tussen het traditionele gelijkheidsbeleid aan de ene kant en het zogenoemde 'nieuwe' gendermainstreamingsbeleid -de integratie van de genderdimensie in het algemene beleid-, aan de andere kant. Daarnaast dienen de vakbonden nieuwe beleidsprioriteiten te stellen, hun werking te optimaliseren en zich op structureel en organisatorisch vlak te reorganiseren, zonder evenwel aan autonomie of effectiviteit in te boeten. Tegelijkertijd moeten zij erop toezien dat hun legitimiteit bij de achterban behouden blijft of zelfs versterkt wordt. De vakbonden zullen ook het hoofd moeten bieden aan een reeks gevoelige materies, zoals het vrijmaken van meer middelen, in personele en financiële termen, maar ook met betrekking tot het toekennen van functies en posities binnen de organisatie. Zij zullen regelmatig voldoende overtuigingskracht aan de dag moeten leggen zodat op alle niveaus aan het gendermainstreamingsproces kan worden gewerkt. Dit zal ook meer sensibilisering en vorming vergen. Daarenboven zullen er aanzienlijke inspanningen moeten worden geleverd om op basis van volledige (statistische) gegevens de juiste genderanalyses door te voeren. Beleidsmakers, uitvoerders en onderhandelaars zullen zich vertrouwd moeten maken met de beschikbare instrumenten ter ondersteuning van het gendermainstreamingsproces en zo nodig nieuwe technieken en methoden ontwikkelen.

Het is echter in dit hoofdstuk niet de bedoeling om dieper in te gaan op de concrete uitdagingen op korte termijn die gepaard gaan met het invoeren van een gendermainstreamingsproces. Eerder is het mijn intentie om aan te geven welke belangrijke redenen de vakbonden ertoe bewegen om een gendermainstreamingsbeleid te voeren en welke dus de uitdagingen zijn

op lange termijn. Getracht wordt om een antwoord te geven op de vraag: 'Waarom dienen de vakbonden de genderdimensie te integreren in hun algemeen beleid?'

Indien de vakbonden op constructieve wijze willen bijdragen aan een economische markt waarin de gelijkheid van vrouwen en mannen de boventoon speelt, dan zien we twee uitdagingen van betekenis. Een eerste betreft de omzetting van de verbintenissen van het Charter in maatregelen die ongelijkheden en discriminaties niet alleen uitbannen, maar in de toekomst ook voorkomen. Een tweede belangrijke uitdaging waar de vakbonden voor staan, is het wegwerken van stereotypen en het wijzigen van de mentaliteit, als voorwaarde om de ongelijkheden en discriminaties te kunnen uitbannen.

4.2. Wegwerken van discriminaties en ongelijkheden

De beweegredenen om de gelijk(waardig)heid te realiseren worden afhankelijk van de ideologische invalshoek verschillend beargumenteerd. Voor velen speelt het rechtvaardigheidsprincipe een doorslaggevende rol. Vrouwen hebben namelijk dezelfde rechten als mannen. Anderen beschouwen een grotere gelijkheid enkel als een stimulans voor meer economische groei. Een betere samenwerking op de werkvloer tussen vrouwen en mannen, levert in hun ogen een grotere productiviteit op. Welke reden men ook aanhaalt om gelijkheid te bevorderen, men kan er niet omheen dat de inefficiënties van een ongelijke economische markt bijkomende nadelen met zich meebrengen, zowel op sociaal als op economisch vlak. Niet alleen kosten op individueel vlak, zoals veroorzaakt door de loonkloof, gemiste promotiekansen of werkstress, maar ook collectieve kosten ten laste van de werkgevers en de overheden, komen voort uit ongelijke behandeling en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.¹ Deze collectieve kosten zijn onder andere het gevolg van noodgedwongen maatregelen om ongelijkheden recht te trekken en discriminaties te compenseren of te corrigeren. Zo zal de overheid moeten instaan voor de werkloosheidsvergoedingen, die voor een groot deel aan vrouwen wordt besteed. Zij zal samen met de werkgevers de kosten moeten dragen

–
1 Zie onder meer B. A. Gutek, A. G. Cohen, A. Tsui (1996). "Reactions to Perceived Discrimination.", *Human Relations*, p.791–814

voor ziekte of absentieïsme ten gevolge van gepercipieerde discriminaties op de werkvloer. De financiering van de loonkloof zou ook op collectieve schaal moeten worden aangepakt.

Deze extra kosten betekenen ook een bijkomende belasting van ons sociale zekerheidssysteem, ongeacht wie deze kosten op zich neemt. De vraag blijft -zowel voor de overheid, de werkgeversorganisaties, als de werknemersorganisaties- of de Europese markt en het onderliggend economisch bestel, in staat zal zijn om ons sociale zekerheidssysteem in de toekomst in stand te houden. Deze vraag is des te moeilijker te beantwoorden juist omdat de ambities zo hoog gesteld zijn en men iedereen aan het werk wil krijgen², vrouwen weliswaar een ietsje minder³, maar tegen 2010 zou toch 70% van de actieve bevolking tewerkgesteld moeten zijn. De maatregelen die de vakbonden nemen om meer gelijkheid op de arbeidsmarkt en in de syndicale structuren te verwezenlijken, zouden daartoe moeten bijdragen.

Vanuit deze overweging kan men zich afvragen of er van overheidswege geen drastischer maatregelen mogen worden verwacht, om de ongelijkheden recht te trekken tussen vrouwen en mannen aangaande de lonen, de arbeidsduur en de arbeidsmodaliteiten. Terecht kan men ook de werkgevers en hun organisaties op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid wijzen om de preciaire arbeidsomstandigheden, die vaak in het nadeel van vrouwen zijn, uit te bannen. Moeten er niet veel meer opvangmogelijkheden worden voorzien, voor kinderen, zieken en ouderen, zodat vrouwen ervoor kunnen kiezen om (voltijds) te gaan werken? Vraagt een gezinsvriendelijke markt, gericht op economische groei, nog meer automatisering, meer flexibiliteit ten koste van de meest kwetsbare groepen in de samenleving? Of verlangt een economische groei juist meer gelijkheid tussen alle sociale groepen die zich op de arbeidsmarkt willen begeven?

Anders geformuleerd stellen we ons de vraag of onze Europese markt gericht op economische groei, in afdoende mate de koppeling maakt met de sociale agenda. Zijn werkneemsters en werknemers tevreden met het sociale ge-laat van Europa? Of duwt de op winst gerichte economische koers, de meest

-

² Lissabon-strategie, Europese Raad van Lissabon, 23/24 maart 2000.

³ Tegen 2010 dient 67% van de Belgische actieve vrouwelijke bevolking aan het werk te zijn

kwetsbaren telkens weer uit de boot? Wie kan spreken van verbeterde levens- en arbeidsvoorwaarden? Voor wie zijn we de gewenste sociale vooruitgang aan het uitbouwen? Zijn de oplossingen die we bieden de meest aangewezen antwoorden?

In plaats van de gevolgen van de discriminaties op te vangen, zou een anticiperend beleid moeten worden gevoerd door alle betrokken actoren. Samen zouden zij gepaste financieringsmechanismen moeten uitwerken om de kloven te dichten en om dezelfde kosten in de toekomst te vermijden. Het is dan ook aan de vakbonden om de verbintenissen in het Charter op zodanige wijze te vertalen, dat zij ons socialezekerheidssysteem mee ondersteunen en desgevallend corrigeren, zodat het ook in de toekomst financierbaar blijft. Tegelijkertijd dient er op gelet te worden dat deze vertaling geen nieuwe ongelijkheden en discriminaties voortbrengt. Daar waar het socialezekerheidssysteem vandaag lacunes vertoont, dienen de vakbonden op basis van de genderanalyses, gendervriendelijke oplossingen te bieden en deze tijdens de sociale dialoog op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsvlak af te dwingen.

4.3. Uitbannen van het stereotiepe denken

Het punt is, dat we er voor vrouwen nog steeds van uitgaan dat zij zich in de eerste plaats dienen bezig te houden met zorgtaken en dat we pas daarna van hen verwachten dat ze mee instaan voor het gezinsinkomen. Maar wat als men alleenstaande ouder is, als er geen traditioneel gezin (meer) bestaat of als gezinnen zich opnieuw samenstellen in vaak gecompliceerde constellaties van dubbel co-ouderschap? Welke garanties voor kinderopvang kan ons economisch bestel de ouders bieden op het moment dat zij een keuze moeten maken om verantwoordelijkheden en taken rond gezin en arbeid te combineren? Biedt het reglementerend kader voldoende juridische garanties tegen de ongelijke behandeling van vaders die hun kinderen wensen op te vangen? Zijn we ervan overtuigd dat er op de werkvloer een gelijkere kansbeleid gevoerd wordt door de werkgevers ten aanzien van managers die deeltijds wensen te werken? Wanneer vrouwen en mannen een deeltijdse baan aannemen, doen zij dit dan beiden uit vrije wil of dienen vrouwen noodgedwongen deeltijdse functies te aanvaarden, terwijl mannen systematisch voltijdse betrekkingen aangeboden krijgen? Schept de markt die wij vandaag

de dag zo duchtig verdedigen in voldoende mate gelijkheid voor elkeen, om onder meer op gelijke basis mee te dingen naar verantwoordelijke functies? Klimmen vrouwen en mannen op in het begin van hun carrière aan gelijke voorwaarden en volgens dezelfde spelregels? Bereiken vrouwen en mannen vandaag gelijke resultaten inzake pensioensuitkeringen?

Stereotypen komen we ook tegen wanneer het gaat om deeltijdwerk. Vaak wordt deeltijdwerk door verschillende partijen begrepen als tegemoetkoming aan de verzuchtingen van diegenen die verantwoordelijkheden en taken rond arbeid en gezin op elkaar wensen af te stemmen. We zien dan ook aan de cijfers (2007) dat 42% van de actieve vrouwen deeltijds werkt, tegenover 7% bij de mannen. Deeltijdarbeid ligt evenwel geregeld aan de basis van ongelijkheden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld doordat zij die deeltijds werken, minder vaak in aanmerking komen voor promoties dan diegenen die voltijds werken.

De reden waarom onze maatschappij dergelijke rollenpatronen aanvaardt, ligt verankerd in de mentaliteit van zowel werkneemsters en werknemers, als in die van werkgevers en van de overheid. Stereotypen liggen niet alleen vaak aan de basis van ongelijkheden en discriminaties op de werkvloer, zij beperken tegelijkertijd ook de invoering van innovatieve maatregelen. Om dit tegen te gaan, zoeken we oplossingen, die de gelijke behandeling en het geven van gelijke kansen overstijgen en die meer gericht zijn op het formuleren van een oplossing voor structurele problemen. Gendermainstreaming geeft hiertoe een aanzet door op alle domeinen en op alle niveaus de gevestigde normen en waarden in vraag te durven stellen, en meer specifiek door bij elke beleidsstap de mogelijke impact van de beslissingen op vrouwen en mannen te beoordelen. De vakbonden zullen in belangrijke mate hun aandacht moeten richten op het wegwerken van stereotypen, om de mentaliteit -zij het traag- bij te sturen. Zij kunnen op verschillende momenten debatten organiseren rond de genderverhoudingen op de arbeidsmarkt alsook in het maatschappelijke leven. Zij dienen hierbij hun eigen posities niet alleen kenbaar te maken, maar ook toe te lichten. De vakbonden zullen er zorg voor moeten dragen dat er geen nieuwe stereotypen worden ingebouwd tijdens de uitwerking van de verbintenissen van het Charter. Daarvoor zullen zij tijdens de onderhandelingen waakzaam moeten zijn en de genderdimensie van de voorstellen telkens opnieuw moeten toetsen.

4.4. Een engagement naar de toekomst toe

Ten slotte kunnen we ons de vraag stellen wie er het best toe is uitgerust om de gelijkheid te realiseren binnen de bestaande context. Is dat de overheid? Zijn dat de werkgevers? Of is het aan de werknemers om zich andermaal te verenigen, hun stem te verheffen en zelf actie te ondernemen om gelijkheid op alle vlakken af te dwingen? We moeten het antwoord voorlopig schuldig blijven. Wel kunnen we vaststellen dat er op de drie fronten gewerkt wordt. Zowel de overheid als de werkgevers nemen stapsgewijs –zij het nog in onvoldoende mate– hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op. De werknemersorganisaties van hun kant, zijn zich bewust van de complexiteit van de materie en concentreren zich in de eerste plaats op hun eigen beleid, hun eigen syndicale structuren en op de werking van deze structuren, om als spin-off tevens de gelijkheid op de werkvloer positief te beïnvloeden. Tegelijkertijd hopen de vakbonden daardoor hun legitimiteit te versterken. Misschien geeft hun achterban de vakbonden voldoende steun, om in de nabije toekomst de gelijkheid eveneens af te dwingen bij de andere twee actoren van de arbeidsverhoudingen.

Geraadpleegde werken

- GUTEK, B. A., COHEN, A. G., TSUI, A. "Reactions to Perceived Discrimination.", *Human Relations*, 49, p. 791–814.
- HOLVOET, M., RAVESLOOT, S., Les actions positives en droit belge, onuitg., Brussel, januari 2007, 67 p.
- VANACHTER, O., (ed), *Gelijke behandeling en arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1999, 269 p.
- X., *Lissabon Strategie, Nationaal hervormingsprogramma 2005–2008*, België, Meer groei en meer werk..., Kancelarij van de Eerste Minister, November 2005, 62 p.
- X., Bijlage 1, *Europese sociale agenda in Conclusies van het Voorzitterschap*, Europese Raad Nice, 7–10 december 2000

05 | Historiek van het syndicaal Charter

Saskia Ravesloot

Alvorens in te gaan op de inspanningen die de vakbonden hebben geleverd om de tien verbintenissen na te komen, wensen we in dit hoofdstuk het ontstaan van het Charter te schetsen. We geven een beknopt overzicht van de gebeurtenissen die tot het Charter hebben geleid en geven de discussiepunten, die tijdens de voorbereidende besprekingen aan de orde zijn geweest. Tevens komt aan bod welke structuren betrokken zijn geweest bij deze besprekingen, welke organen en organisaties hun ondersteuning hebben gegeven en welke bestuursinstanties verantwoordelijk zijn geweest voor de uiteindelijke goedkeuring van het Charter. Ten slotte nodigt een evaluatie over een periode van drie jaar eveneens uit om vooruit te blikken.

Deze bijdrage tracht een inspiratiebron te zijn voor diegenen die een equivalent charter ambiëren. In de hoop dat zij uit de opgetekende ervaringen voldoende inzicht krijgen in de complexiteit van een dergelijk initiatief, menen we dat het onze taak is de lezer niet alleen de 'best practices' mee te geven, maar haar of hem ook te wijzen op mogelijke struikelblokken. Wij hopen hiermee het debat te openen, met het oog op het zoeken naar gepaste oplossingen.

5.1. Een Europees vergelijkend onderzoek als 'eye-opener'

De inzet van het Europees vergelijkend onderzoek dat liep in de periode van eind 2001 tot en met oktober 2004 was tweeledig. Enerzijds was er de vraag naar de wil van de Europese vakbonden om het streven naar gelijkheid van vrouwen en mannen te onderschrijven en anderzijds wilde men nagaan in hoeverre de vakbonden hiervoor in hun structuren en werking waren uitgerust. Het Europees onderzoek werd op nationaal vlak afgesloten met de ondertekening van het syndicaal Charter op 23 september 2004 en op Europees vlak met een slotseminarie in Parijs op 4 oktober 2004. In het eindrapport¹

stellen de onderzoekers vast, dat er voor België, Denemarken, Frankrijk, Italië, Nederland en Oostenrijk drie gemeenschappelijke vormen van discriminatie bestaan. Een eerste vorm van discriminatie betreft de segregatie op de arbeidsmarkt, waarbij het beleid rond het wegwerken van de horizontale en de verticale segregatie in zekere mate ontkomt aan de bevoegdheid van de overheid. Deze materie dient voornamelijk op het niveau van het sociale overleg te worden behandeld door de sociale partners. Het spreekt voor zich dat de sociale partners, tijdens de sociale dialoog, gedragingen vertonen en standpunten innemen die gevoed worden door maatschappelijke waarden, normen, keuzes, percepties en traditionele rolpatronen.

Een tweede vorm van discriminatie die vrouwen op voortdurende wijze ervaren ten opzichte van mannen betreft de loonkloof. Voor de bestrijding van de loonkloof is het de afgelopen eeuw slechts bij intentieverklaringen gebleven. Er werden geen financiële maatregelen genomen om de loonkloof effectief te dichten. De traagheid waarmee aan dit probleem wordt gesleuteld, doet ons twijfelen aan de ernst van de politieke wil om deze kloof te dichten.

Een derde discriminatie die manifest aanwezig blijft, is de jobonzekerheid, die voor vrouwen onder andere gekenmerkt wordt door deeltijds werk en contracten van bepaalde duur, terwijl mannen meestal voltijds werken met contracten van onbepaalde duur. Het is een pijnlijke vaststelling, maar vrouwen genieten niet dezelfde arbeidsomstandigheden als mannen. Een deel van de verschillen is te verklaren onder andere door de loopbaanonderbreking, de beroepskeuze of het opleidingsniveau. Achter een ander, niet onbelangrijk deel, kan men een werkgeversbeleid vermoeden dat gunstiger is ten aanzien van mannen wanneer het bijvoorbeeld gaat over promotiekansen, premies of vormingspakketten.

–
1 R. Silvera et al. Final Report. *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, ISERES, France, December 2004, 127 p., <http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/finalreport/hpse-ct-2001-00061-final-report-not-approved.pdf> [08.06.2007]

5.2. Ongelijkheden en discriminaties als aanleiding

Zelfs tijdens de slotconferentie van het Europees vergelijkend onderzoek stelde één van de toehoorders het bestaan van discriminaties in de wettelijke zin inzake lonen en arbeidstijd in vraag. Daarom vinden wij het noodzakelijk om hier kort aan te geven welke definities wij hanteren en welk onderscheid we maken tussen directe en indirecte discriminaties.

Tijdens het onderzoek werd verwezen naar de definities vervat in de Europese richtlijn² over de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de werkvloer, waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen directe discriminatie: “wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, is of zou worden,” en indirecte discriminatie indien “een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.”

Directe discriminaties waren in het onderzoek in België moeilijk aan te tonen en kwamen hoofdzakelijk voor in de sector van de distributie, onder de vorm van minder promotiekansen en weigering vanwege de werkgevers tot het toestaan van vaste en voltijdse contracten voor vrouwen. In de twee andere onderzochte sectoren, metaal en openbare diensten, kwamen dergelijke klachten minder vaak voor. Indirecte discriminaties werden veelbesproken door de syndicaal verantwoordelijken en de militanten op de werkvloer en hielden vooral verband met de inschaling van functies en deeltijdse banen. Ongelijkheden werden aangetroffen in alle fasen van het arbeidsproces, met name tijdens de selectie, aanwerving, opleiding, doorstroom, promotie, uittreding en herintreding. Verklaringsgronden werden vaak gezocht in de huishoudelijke taakverdeling en het verschil in gezinsverantwoordelijkheden. De pogingen om arbeid en gezin te combineren verlopen dan ook moeizamer bij vrouwen dan bij mannen.

–

2 Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, 76/207/EEG, P.B.E.G., 14 februari 1976, gewijzigd door Richtlijn 2002/73 EG van 23 september 2002, P.B.E.G. 5 oktober 2002.

Na afloop van het Europees vergelijkend onderzoek en met deze problematiek voor ogen gaven de drie representatieve vakbonden in België aan, dat zij als één van de actoren betrokken bij de arbeidsverhoudingen, een belangrijke rol wilden spelen in het wegwerken van de discriminaties en ongelijkheden. Hiervoor waren zij bereid hun syndicale structuren, hun werking en hun beleid te herzien.

Deze wil tot verandering en het besef dat de realisatie van de gelijkheid op de werkvloer meer vergde dan de afzonderlijke inzet van elk van de vakbonden, gaf in de loop van het Europees onderzoek aanleiding tot een intersyndicale werkgroep rond de integratie van de genderdimensie in het syndicaal beleid, de structuren en de syndicale werking. De vakbonden waren ervan overtuigd dat een grotere gelijkheid in de syndicale structuren ook zou bijdragen tot meer gelijkheid naar buiten toe, op de werkvloer en tijdens de onderhandelingen op interprofessioneel en sectoraal niveau. De werkgroep heeft zichzelf het mandaat gegeven om gemeenschappelijke standpunten uit te werken en verbintenissen voor te stellen, die noodzakelijk zijn voor het voeren van een gendermainstreamingsbenadering in elk van de vakbonden.

5.3. In de aanloop van het syndicaal Charter

Het initiatief om een syndicaal charter op te stellen groeide zoals gezegd naarmate het EU-MSU-onderzoek vorderde en naarmate de voorlopige conclusies zoals voorgesteld en besproken op diverse tussentijdse workshops zich duidelijker aflijnden. Op 24 januari 2003 organiseerde het Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid (IISA), verantwoordelijk voor de coördinatie van het Belgische luik van het EU-MSU-onderzoek, een workshop³ waarop de resultaten van het interprofessionele gedeelte van het onderzoek werden voorgesteld. In het debat dat daarop volgde werden drie thema's ter discussie gesteld. Een eerste thema was de toepassing van het principe van positieve discriminatie als wenselijk beleidsprincipe voor de vakbeweging, en daarbij aansluitend de paritaire of proportionele

–
3 IISA, Toelichting en gedachtewisseling omtrent de problematiek van gendermainstreaming in de Belgische representatieve vakbeweging, 24 januari 2003, i.s.m. de Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen (BVVA)

vertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale structuren en overlegorganen. Vervolgens werd het probleem van de syndicalisatie bij de werkneemsters behandeld en werd de vraag gesteld of parallelle syndicale beleidsstructuren te verkiesbaar zijn boven de integratie van werkneemsters in de bestaande structuren. Het debat werd ten slotte afgesloten met het thema van de haalbaarheid van de integratie van gendermainstreaming in de structuren en het beleid van de Belgische syndicale beweging.

Het EU-MSU-onderzoek werd wetenschappelijk ondersteund door een begeleidingscomité⁴ dat minstens tweemaal per jaar is samengekomen. Op de werkvergadering van 30 juni 2003 werden de conclusies van het sectoraal onderzoek gepresenteerd. Ook werden 15 voorstellen besproken die aan de basis zouden liggen van de invoering van een veranderingsbeleid op het niveau van de vakbonden. De onderzoekers opperden het idee om op interprofessioneel, sectoraal of bedrijfsniveau een charter op te stellen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op de werkvloer. De conclusies en voorstellen werden verder uitgewerkt en voorgelegd aan het begeleidingscomité op de werkvergadering van 10 december 2003. De voorstellen omvatten een 13-puntenprogramma. Het begeleidingscomité ondersteunde het initiatief om de resultaten van het onderzoek te valoriseren, zodat op 12 februari 2004 van start kon worden gegaan met de werkzaamheden rond het syndicaal Charter.

5.4. Besprekingen van de ontwerptekst

De werkgroep die zich toelegde op de ontwerptekst, was samengesteld uit de syndicale genderdeskundigen, de promotor en de coördinator van het Belgische luik van het EU-MSU-onderzoek.⁵ De oorspronkelijke voorstellen in de ontwerptekst waren beleidsmaatregelen die zich onder meer richtten

4 Het Begeleidingscomité bestond uit genderdeskundigen binnen de vakbondsbeweging, Gitta Vanpeborgh (ABVV), Sabine Slegers en Annick Colpaert (ACLVB), Maddie Geerts, Sandra Vercammen en Erica Bolzonello (ACV) en uit academici, Prof. M. De Metsenaere (VUB), Prof. J. Jacquain (ULB), Prof. A. Martens (K.U.Leuven), Prof. em. M. Stroobant (VUB), Prof A. Woodward (VUB), alsook uit een afgevaardigde van de Directie Gelijke Kansen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Françoise Goffinet, nu raadgeefster bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het werd voorgezeten door onderzoekster S. Ravesloot (VUB).

5 Gitta Vanpeborgh (ABVV), Sandra Vercammen, Erica Bolzonello en Ann Demoor (ACV), Sabine Slegers en Annick Colpaert (ACLVB), Maxime Stroobant en Saskia Ravesloot (IISA).

op de interactie tussen professionele en interprofessionele besluitvorming, de nood aan uitwisseling van statistische gegevens en de statistische opvolging van het gelijkheidsbeleid. Gaandeweg werden meer operationele maatregelen voorgesteld, waaronder de toepassing van instrumenten als gelijke behandeling, positieve actie, positieve discriminatie en de invulling van de principes proportionaliteit en pariteit. Ook werden initiatieven voorgesteld rond de deelname van vrouwen aan de sociale verkiezingen, de ondersteuning van syndicale vrouwenstructuren en de versterking van de genderdimensie in het sociaal overleg. Ten slotte werden enkele specifieke materies op de agenda gezet, zoals de functieclassificaties, de preciaire werkgelegenheid voor vrouwen -en meer en meer ook voor mannen-, de voorbeeldfunctie van de overheid inzake het genderbeleid, de gevolgen van de toetreding van nieuwe EU-lidstaten en de synergie met andere actoren ter bevordering van de gelijkheid op de werkvloer en in de samenleving.

Het spreekt voor zich, dat de besprekingen niet konden gevoerd worden zonder eerst de begripsverwarring rond gelijke behandeling, gelijke kansen en gendermainstreaming uit te klaren. Er werd besloten om alleen te spreken over gelijkheid als een te bereiken resultaat, zonder het begrip zelf in te vullen, en over gendermainstreaming als een strategie, om dit resultaat te bekomen. De term gendermainstreaming zelf riep tegenkanten op, men verkoos de notie 'geïntegreerde aanpak'. Voor de betekenis werd in eerste instantie een beroep gedaan op de definitie van de Europese Commissie, maar naarmate de besprekingen vorderden werd ze vervangen door de definitie van de Raad van Europa.

5.5. Uitgangspunten voor de besprekingen

Een eerste uitgangspunt voor de besprekingen was de veronderstelling dat er een wisselwerking bestaat tussen het syndicaal beleid, de structuren en de werking ervan enerzijds en de opvattingen in de samenleving anderzijds. Deze interactie wordt mee gestuurd door het beleid van de twee andere actoren in het veld van de arbeidsverhoudingen, met name de werkgevers en de overheden, alsook door de instanties van de vrouwenbeweging en

de feministische beweging. Elk van de actoren heeft een specifieke, doch beperkte inbreng. Samen kunnen ze echter verantwoordelijk worden gesteld voor de impact van het gelijkheidsbeleid op vrouwen en mannen op de werkvloer en in de samenleving.

Een tweede beginsel waarover de opstellers van het Charter het eens waren, betrof de erkenning van de jarenlange inzet van de vakbeweging om gelijkheid te realiseren. De inspanningen zijn niet gering en uitgedrukt in kwantitatieve termen hebben ze de afgelopen decennia veel mensen en middelen gemobiliseerd. Het standpunt “dat de sociale crisis de vakbonden sedert de jaren ‘70 in het defensief heeft gedwongen, waardoor er eerder een conservatief beleid werd gevoerd om de verworven rechten van gevestigde groepen te behouden en er geen plaats was voor genderrevindicaties”, werd daarom niet onderschreven door alle opstellers van het Charter. Het verdween uit de ontwerp tekst. Primo, zij waren het er niet mee eens dat de vakbonden een conservatief beleid hebben gevoerd en secundo, zij konden met een veelvoud aan initiatieven sinds de jaren ‘70, aantonen dat de ‘genderrevindicaties’ steeds op het voorplan hadden gestaan.⁶ Dit streven naar meer gelijkheid kon ook niet gerealiseerd worden zonder de bijdrage van een heel aantal mannen, vaak op vooraanstaande plaatsen, maar deze bijdrage bood –gezien de resultaten op de werkvloer– geen garantie voor een duurzaam gendervriendelijk beleid.

Een derde belangrijk gemeenschappelijk uitgangspunt was de autonomie van de vakbonden, die in geen enkel opzicht kon of mocht worden ingeperkt door actoren zoals de politieke overheid of de vrouwenbeweging. Wel werd door de vorsers gewezen op het gevaar dat zou kunnen ontstaan, als de vakbeweging geen stuwende rol zou spelen met betrekking tot gendermainstreaming. Zij zou er haar greep op kunnen verliezen. Ook bestond het gevaar dat de overheid zou kunnen overwegen om maatregelen op te

–
6 Bij het ABVV werden onder meer de volgende inspanningen gedaan: aanstelling twee nationaal verantwoordelijken ‘vrouwen’ (1974), oprichting Vrouwenbureau (1976), aandacht van vrouwencommissies in de jaren ‘80 op pensioenleeftijd, fiscaliteit, nachtarbeid, wet op gelijke behandeling, wetgeving op ongewenst seksueel gedrag, sociale verkiezingen en het invoeren van positieve acties en statutaire wijzigingen m.b.t. de oprichting van een representatief Vrouwenbureau (1997). Bij het ACV werd de aandacht in de jaren ‘70 onder andere gericht op gelijke werkloosheidsvergoeding, moederschapbescherming, beroepsopleiding, arbeidsduurvermindering, kinderopvang, deeltijds werken en werd in 1973 een onderzoek gevoerd naar de lonen van vrouwen en in 1982 resoluties opgesteld over de plaats van de werkneemsters.

leggen –bijvoorbeeld met betrekking tot de genderrepresentativiteit in de overlegorganen –, indien de vakbonden zelf geen nieuwe initiatieven zouden nemen om de gelijkheid te bevorderen.

Na bespreking werden een aantal punten uit de oorspronkelijke tekst gelicht en verplaatst naar de preambule. Zo werden onder meer de thema's van de uitbreiding van Europa, de preciaire werkgelegenheid en de loonkloof uit de voorlopige verbintenissen gehaald. Met betrekking tot de twee laatste onderwerpen redeneerde de werkgroep als volgt: hoewel elk van de vakbonden streeft naar betere werkomstandigheden en naar het wegwerken van de loonkloof, wensen zij voor de realisatie van deze doelstellingen afzonderlijke wegen te bewandelen met eigen aandachtspunten en prioriteiten. Het thema van de sociale verkiezingen (2004) had ondertussen aan actualiteit ingeboet, maar het vraagstuk van de vertegenwoordiging was daarvoor meer op de voorgrond getreden. Dit laatste onderwerp heeft tot veel discussies geleid. Ondanks het feit dat alle partijen gewonnen waren voor een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen in de syndicale structuren, kon er geen eensluidend advies worden geformuleerd rond de aard van de in te zetten middelen, in het bijzonder het invoeren van quota. Er werden dus geen gemeenschappelijke standpunten over quota, noch over positieve acties of positieve discriminatie ingenomen. Dit behoorde tot de uitsluitende bevoegdheid van de afzonderlijke syndicale besluitvormingsinstanties. Andere voorstellen rond onder andere vorming, sensibilisering of toegang tot cijfermateriaal, werden verder geconcretiseerd, rekening houdend met de behoefte aan praktische instrumenten waarmee de syndicaal verantwoordelijken op de werkvloer aan de slag zouden kunnen gaan.

Er werd geen consensus bereikt over voorstellen voor de manier waarop de vakbonden de verbintenissen van het Charter zouden kunnen uitvoeren. Elk van de vakbonden wilde onafhankelijk van elkaar bepalen hoe zij het Charter in de praktijk zouden omzetten en welke verbintenissen zij daarbij eerst zouden aanpakken. Ook met betrekking tot de controle en de evaluatie van de verbintenissen van het Charter, bestond er na veelvuldig overleg geen overeenstemming. Het voorstel om een gemeenschappelijk controle- en/of evaluatieorgaan op te stellen werd niet ondersteund. Elk van de vakbonden wenste hiervan een interne bevoegdheid te maken.

Over deze basistekst werd gedurende zes maanden onderhandeld. De tekst mondde uit in twee delen: een preambule die de context schetst waarin het initiatief haar verantwoording vond en tien verbintenissen die de vakbonden gemeenschappelijk wensten aan te gaan.

5.6. Goedkeuring van het Charter Gendermainstreaming

De besprekingen van de werkgroep werden in juni 2004 afgerond en de finale tekst werd tijdens de zomer door de genderdeskundigen aan de syndicale leiding overgemaakt. Deze legde de tekst voor aan de respectieve syndicale besluitvormingsorganen. Alvorens de goedkeuring werd bekomen, hebben de promotor en de coördinator van het onderzoek extra inspanningen geleverd bij de leidinggevende instanties van de vakbonden, met het oog op de ondersteuning van het syndicaal Charter. Zo werd op het Federaal Bureau van het ABVV een toelichting gegeven over het Charter. Tijdens de vragenronde werden enkele kanttekeningen geplaatst door leden van het Vrouwenbureau. Zij merkten terecht op, dat het Charter niet bekrachtigd was door het Vrouwenbureau, maar ze meenden dat dit uiteindelijk geen obstakel was voor de goedkeuring door het Federaal Bureau. Het academische team heeft verder ook met de voorzitters van het ABVV en de ACLVB gesproken om de steun voor het Charter te verzilveren. Geen van de voorzitters diende echter overtuigd te worden van de noodzaak ervan. Op het ACV werd een gesprek gevoerd met de verantwoordelijke voor de doelgroepenwerking. In augustus 2004 hebben het Dagelijks Bestuur van het ACV, het Federaal Secretariaat van het ABVV en het Uitvoerend Comité van de ACLVB het Charter formeel aangenomen, waarna er geen beletsel meer was voor de ondertekening die plaatsvond in de daaropvolgende maand september 2004.

Het Charter Gendermainstreaming is ondertussen meer dan drie jaar geleden ondertekend. De voorzitters die toen hun goedkeuring hebben gegeven, oefenen vandaag niet meer allemaal dezelfde functies uit. Misschien is het een goed idee om ook de huidige voorzitters ertoe te bewegen de tien verbintenissen te bevestigen en het Charter opnieuw te ondertekenen.

Dit engagement zou een duidelijk signaal zijn naar alle arbeiders en bedienden toe en het zou betekenen dat de vakbondsbeweging, ongeacht de ideologische strekking, zich ook de komende jaren zal blijven inzetten voor de gelijkheid van werkneemsters en werknemers.

Geraadpleegde werken

- RAVESLOOT, S., *Persoonlijke nota's en verslagen over de besprekingen*, onuitg., Brussel, 2003-2005
- RAVESLOOT, S., *ABVV-vrouwen, een sociale beweging?*, onuitg., Brussel, Juni 2007, 23 p.
- RAVESLOOT, S., *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicales en Belgique*, Rapport MSU, onuitg., Brussel, IISA, 2003, 374 p.
- SILVERA, R. *et al*, Final Report, *The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Europe: How Can Trade Unions Foster Gender Equality in the Work Place and in Daily Life?*, France, 127 p.

06 | Materiële inhoud van het Charter Gendermainstreaming

Maxime Stroobant

6.1. Nieuwe wegen naar gelijkheid van vrouwen en mannen

In 2004, bij de aanvaarding door de drie representatieve vakbonden van het Charter Gendermainstreaming als syndicaal beleidsprincipe, was de belangstelling van de vakorganisaties voor de positie van de werkneemsters in het productieproces niet nieuw. Reeds geruime tijd werd er een beleid gevoerd dat de gelijkheid van vrouwen en mannen beoogde. Dat het daarbij rumoerig kon verlopen, blijkt uit de syndicale actie gevoerd bij F.N. Herstal in 1966. De inzet was 'gelijk loon voor gelijk werk'. De werkneemsters stonden toen niet alleen met hun groot gelijk, daar onder meer het toenmalige artikel 119 van het Verdrag van de Europese Economische Gemeenschap een grote ruggensteun betekende.

Zowel in vormingsinitiatieven als in actieprogramma's werden eisen opgenomen om de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bewerkstelligen. Gedurende decennia was de syndicale actie gericht op specifieke materies zoals gelijk loon, promotiekansen, toegang tot het beroep en het op elkaar afstemmen van arbeid en gezinsverantwoordelijkheid. Ook over de interne werking van de vakbonden werd nagedacht, wat leidde tot de oprichting van specifieke vrouwenorganen -die meestal alleen adviesbevoegdheid hadden-, maar ook tot vragen naar quota in de samenstelling van de syndicale instanties of zelfs tot specifieke voorrangsmodule. Van een globale systematische benadering was er echter geen sprake.

In feite werd de genderproblematiek van de drie representatieve vakorganisaties gevoed door twee veronderstellingen. Eén, mannen kunnen evenzeer als vrouwen de belangen van de werkneemsters verdedigen en zij doen dat ook. Twee, door zich in te zetten voor de belangen van alle werknemers,

zonder onderscheid naar geslacht en vertrekkende van het formele gelijkheidsprincipe, behartigen de vakbonden ook de belangen van de werknemers. Dat discriminaties tussen vrouwen en mannen intussen bleven voortbestaan op de werkvloer en dat de participatie van de vrouwelijke gesyndiceerden aan de syndicale werking vrij laag bleef, werd wel opgemerkt, maar zette niet aan tot een radicale wijziging van het gelijkheidsbeleid.

De aanklacht hiertegen van de feministische beweging, gesteund in haar actie door de internationale organisaties zoals de Europese Gemeenschap, de Raad van Europa en de Verenigde Naties, bracht hierin geleidelijk aan verandering. De nationale staten werden ertoe aangezet een actief gelijkheidsbeleid te voeren en hun diverse geledingen hier eveneens toe aan te zetten. Interne en externe druk hebben de vakorganisaties ertoe bewogen om hun gelijkheidsbeleid te actualiseren. Ook de mannelijke syndicale leiding is zich van deze noodzaak bewust.

Wanneer in de jaren '90 het concept gendermainstreaming meer en meer ingang vindt, kunnen de vakbonden er niet meer omheen. In België besluit een equipe navorsers betrokken bij een Europees onderzoeksproject (EU-MSU), een poging te ondernemen om het principe van gendermainstreaming te introduceren in het syndicaal beleid, door samen te werken met de genderdeskundigen van de drie organisaties. Een charter wordt opgesteld met als doel het gendermainstreamingsprincipe te laten aanvaarden en de voorwaarden vast te leggen die de concrete realisatie ervan mogelijk moeten maken.¹

Het initiatief krijgt onmiddellijk steun van de leiding van de drie vakbonden.² Op hun verzoek bevestigen de respectieve statutaire syndicale instanties het standpunt van de voorzitters. Het Federaal Bureau van het ABWV bevestigt de beslissing van de voorzitter en het Charter wordt voorgesteld op het volgende Statutaire Congres van het ABWV in juni 2006³. Bij het ACV⁴ en het ACLVB⁵ heeft het Dagelijks Bestuur het Charter goedgekeurd.

–

1 Het initiatief wordt genomen door navorsers Saskia Ravesloot met de medewerking van prof. Maxime Stroobant, beiden verbonden aan de Vrije Universiteit Brussel.

2 Voor het ACV, Luc Cortebeek, voor het ABWV, André Mordant en voor de ACLVB, Guy Haaze.

3 ABWV-Statuten, Statuten van het ABWV bekrachtigd door het Statutair Congres van 8 en 9 juni 2006.

4 Goedgekeurd in 2004 door het Gemengd Nationaal Comité van het ACV.

5 Ook opgenomen in de Statuten op het buitengewoon Congres van 13 januari 2007 te Gent.

Met betrekking tot de toepassing van het Charter door de beroepscentrales van het ACV en het ABVV is de toestand niet zo duidelijk. De beroepscentrales worden principieel geacht de statutaire beslissingen van de interprofessionele organisatie na te leven. Maar het spreekt voor zich, dat het aangewezen is dat hun eigen instanties een principiële goedkeuring zouden uitspreken, vooral in een materie die een grote ideologische, materiële en financiële inzet vergt van de centrales zelf. Dit gebeurde niet, waardoor enigszins een zware hypotheek op de toekomst werd gelegd. Met het aanvaarden van het Charter in 2004 door de leiding van de interprofessionele organisaties werd een principiële stap gezet in het syndicaal beleid, waarvan op zijn minst kan worden gezegd dat de basismilitanten er nog voor moesten worden gesensibiliseerd.

Ondertussen blijven de drie vakorganisaties hun traditionele gelijkheidsbeleid plichtsgetrouw uitvoeren, en verstevigen zij de positie van de genderverantwoordelijken. De verwezenlijking van een gendermainstreamingsbeleid verloopt echter moeizaam ondanks de ontegensprekelijke inzet van de genderverantwoordelijken zelf.

De druk van buiten uit blijft niettemin groot. Principieel aanvaard door de feministische beweging en ondersteund door internationale fora zoals de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie, de Raad van Europa en de Europese Unie, zal de Belgische federale regering in 2007 het gendermainstreamingsprincipe bij wet verplichtend maken voor de federale openbare diensten.⁶ Het is aangewezen dat de representatieve vakorganisaties de huidige periode zouden gebruiken om de nodige instrumenten uit te werken en in de nodige middelen te voorzien om het gendermainstreamingsprincipe operationeel te maken. Spijtig genoeg blijkt uit het overzicht van het respectieve syndicaal gelijkheidsbeleid, dat dit proces moeizaam verloopt.

–

6 Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgevonden en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, B.S. 13 februari 2007.

Verschillende elementen liggen aan de basis hiervan. De Belgische vakbeweging moet het hoofd bieden aan heel wat sociale problemen⁷. Bovendien kan men ook niet zeggen dat er een grote stimulans komt vanuit het bedrijfsleven. Er rust dus een grote verantwoordelijkheid op de syndicale vrouwenwerking, de feministische beweging en de middenveldorganisaties.

6.2. Houding van openheid en verdraagzaamheid

Het voorstel om de drie representatieve interprofessionele vakbonden te vragen om samen een Charter Gendermainstreaming te ondertekenen was wellicht gewaagd maar alleszins niet irrealistisch.

De navorsingsequipe van het EU-MSU-onderzoek had gedurende een periode van drie jaar uitstekende relaties uitgebouwd met de leiding van de drie vakbonden en met hun genderdeskundigen. Het onderzoek had eveneens aangetoond dat de bereidheid om het bestaande gelijkheidsbeleid verder te zetten en uit te diepen, aanwezig was op alle niveaus van de syndicale instanties, en meer bepaald bij de syndicale afvaardigingen op ondernemingsvlak. Dit was het geval voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke verantwoordelijken. Wel werd er vastgesteld dat die bereidheid groter was bij de leidinggevende instanties en bij de interprofessionele organisaties dan bij de beroepscentrales.

De houding van de centrales was er meer één van opvolging van de interprofessionele richtlijnen dan van het voortouw nemen. Het gevoel was aanwezig dat de vakbonden bereid waren een stap te zetten naar meer structuur, meer cohesie en meer permanentie in het genderbeleid. Zekerheid over de goede afloop van de demarche was er niet. Het was dus nodig om de vraag aan de drie organisaties te ondersteunen met individueel overtuigingswerk bij prominente, syndicale verantwoordelijken.

-

⁷ Men denke aan de sluiting of herstructurering van enkele grote bedrijven zoals Renault, VW-Vorst, Forges de Clabecq, de actie tegen de wetgeving op het generatiepact, de knagende problematiek van de staatsvorming.

Geruststellend was, dat de voorzitters van de drie interprofessionele organisaties reeds van in het begin gewonnen waren voor het idee. De onderzoekers stonden voor een tweeledige opdracht. Enerzijds moesten zij de vakorganisaties ervan overtuigen gendermainstreaming als beleidsprincipe te aanvaarden, uit te werken en uit te voeren. Anderzijds moesten zij drie, ideologisch anders geïnspireerde organisaties ertoe brengen om zich gezamenlijk achter één verklaring te scharen. Dit laatste was belangrijk om de overtuigingskracht en de mobilisatiekracht van het Charter niet enkel naar de leden toe te ondersteunen, maar ook om de beroepscentrales en de individuele vakbondsafgevaardigden ertoe te brengen zich in te zetten voor de uitvoering van het gendermainstreamingsprincipe. De maatschappelijke weerstand om het traditionele rollenpatroon tussen vrouwen en mannen in vraag te (durven) stellen, blijft echter groot en het wegwerken van deze weerstand vormt tot op de dag van vandaag een belangrijke uitdaging.

De goedkeuring van het principe van gendermainstreaming was niet vanzelfsprekend, maar de procedure verliep toch vrij vlot. Wellicht hebben meerdere factoren hierin een rol gespeeld. De feministische beweging had het thema, zowel internationaal als in België, op de politieke agenda van de overheid geplaatst. De actie gevoerd door de interne syndicale vrouwenwerking had een positieve kentering bij de syndicale leiding teweeggebracht. De internationale, de Europese en de nationale overheden leverden een positieve bijdrage tot het algemeen aanvaarden van het beginsel van gendermainstreaming. Doorslaggevend was de persoonlijke positie van de drie nationale voorzitters.

De tweede opdracht bestond erin de drie organisaties gezamenlijk te laten ondertekenen. Een niet zo eenvoudige zaak, rekening houdend met het feit dat er steeds een sfeer van concurrentie aanwezig was tussen de organisaties op de achtergrond. Ook hier speelden meerdere factoren een rol. De gesprekken omtrent de ondertekening verliepen buiten een periode van sociale en politieke verkiezingen. De drie vakbonden hadden een traditie ontwikkeld van samenwerking bij het nationale, interprofessionele overleg met het oog op de goedkeuring door de nationale interprofessionele vakbonden. In de Belgische samenleving was tijdens de laatste decennia van de vorige eeuw een algemene geest van tolerantie tussen de burgers ontstaan, onder meer dankzij een zekere openheid bij de christelijke en vrijzinnige organisaties van het middenveld. Dit was ooit anders geweest. De vakbonden waren

erin geslaagd tot op zekere hoogte hun samenwerking met bevriende politieke partijen te beperken en hun autonomie te vergroten.

Het grootste probleem bleef het feit, dat de tekst van het Charter zodanig moest worden geformuleerd dat deze niet in botsing kwam met de verschillende ideologische achtergronden van de syndicale organisaties. Er werd voor geopteerd om het Charter te plaatsen binnen het kader van het bestaande gelijkheidsbeleid, met regels op het vlak van de structuren, de procedures, de methodologie van de uitvoering en de handhaving. Van essentieel belang was eveneens de autonomie van de respectieve organisaties te waarborgen en te vermijden dat de overheid zou tussenkomen en de vakbonden verplichtingen zou opleggen.

Er werd ook geen uitspraak gedaan over het al dan niet bindend karakter van het Charter. De rechten van de leden van de vakbonden moeten op grond van het Charter afgeleid worden uit de algemeen geldende rechtsbeginselen en wettelijke bepalingen.

6.3. Goedkeuring van het Charter

Het Charter tot invoering van het principe van gendermainstreaming werd goedgekeurd en ondertekend door elk van de drie voorzitters van de interprofessionele organisaties. Zij verzekeren de algemene leiding van hun organisatie en zij zijn ertoe gehouden hun beslissingen te nemen overeenkomstig de statuten van de organisatie.

Voor het ACV en de ACLVB bepalen de statuten expliciet dat de voorzitter de bevoegdheid heeft om de algemene leiding van de organisatie waar te nemen⁸. Bij het ABVV is de regeling minder expliciet. Hier bepalen de statuten dat het Bureau de algemene leiding van het ABVV waarneemt⁹. In dringende gevallen die niet voorzien worden in de statuten, kan het Bureau op eigen initiatief handelen mits zijn actie te schikken naar de geest van de statuten en naar de beslissingen van het Congres. Het Charter werd dus ook goedgekeurd door het Bureau van het ABVV.

–

⁸ ACV Art. 35 van de Statuten, ACLVB Art. 47 van de Statuten

⁹ ABVV Art. 39 van de Statuten

6.4. Inhoudelijke bepalingen van het Charter

6.4.1. Respect voor de autonomie van de vakbonden

Het Charter werd opgesteld door een werkgroep¹⁰ onder voorzitterschap van de projectleidster belast met de coördinatie van het EU-MSU-onderzoek. De nationale genderverantwoordelijken van de interprofessionele representatieve organisaties werden door hun instanties afgevaardigd. Zij kregen de ondersteuning van het Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid.

Om het functioneren van de werkgroep te stroomlijnen werd aan het begin van de werkzaamheden overeengekomen dat -voor wat betreft de inhoud van het Charter- de uiteindelijke beslissing bij de vakbondsorganisaties zelf zou liggen. De werkgroep zou hiertoe een voorstel uitwerken, waarbij de regel van de consensus zou worden gehanteerd. Belangrijk was ook de afspraak dat de goedkeuring van het Charter niets zou afdoen aan het gelijkheidsbeleid dat elk van de vakbonden zou wensen te voeren. Ook werd bepaald dat de autonomie van de vakbonden ten overstaan van hun gelijkheidsbeleid gevrijwaard zou blijven. Deze afspraken zijn uiteraard bepalend voor de bindende kracht van het Charter.

Het Charter werd opgesplitst in twee delen: de uitgangspunten en de materiële bepalingen. In de uitgangspunten wensten de organisaties het algemeen kader te schetsen waarbinnen zij het Charter en de verbintenissen situeerden.

6.4.2. De uitgangspunten

Vooraleer zich ertoe te verbinden hun gelijkheidsbeleid te voeren in een perspectief van gendermainstreaming, wensten de representatieve vakorganisaties in een aanhef de context vast te leggen waarbinnen zij dit beleid zagen. Deze context hebben zij in een logische orde omschreven in het onderdeel 'uitgangspunten' van het Charter.

-

10 Voorzitster, Saskia Ravesloot en leden van de Werkgroep: Erica Bolzonello (ACV), Annick Colpaert (ACLVB), Ann Demoor (ACV), Sabine Slegers (ACLVB), Prof. em. Maxime Stroobant (IISA), Gitta Vanpeborgh (ABVV), Sandra Vercammen (ACV)

Eerst en vooral herinneren de vakbonden eraan dat de gelijkheid tussen werkneemsters en werknemers voor hen een doelstelling is, die steeds tot hun actieprogramma heeft behoord. Hoewel men er niet aan moet voorbijgaan dat deze positie met enig voorbehoud moet worden behandeld, moet niettemin de vraag worden gesteld of het gelijkheidsbeleid dan nog bijzondere aandacht behoeft. Het antwoord is bevestigend. Nog steeds worden zowel directe als indirecte discriminaties vastgesteld. De toestand moet wel degelijk op de voet worden gevolgd en de vakorganisaties moeten hun gelijkheidsbeleid voortdurend actualiseren. De integratie van het principe van gendermainstreaming in hun beleid, behoort tot hun verantwoordelijkheid.

Zij wensen de gendergelijkheid als een essentieel onderdeel van hun opdracht te beschouwen en zij zijn van oordeel, dat de verwezenlijking van de ontvoogding van de werkneemsters een voorwaarde is voor de ontvoogding van heel de werkende klasse. Gendermainstreaming wordt beschouwd als een geïntegreerd onderdeel van de algemene syndicale doelstellingen. Dit betekent niet dat het gelijkheidsbeleid ondergeschikt gemaakt wordt aan de algemene syndicale objectieven. Integendeel, het wordt beschouwd als een volwaardig onderdeel dat op permanente wijze het algemeen beleid mee bepaalt.

Meer bepaald besteedt het Charter aandacht aan de structuren, de werking en de actie van de vakorganisaties. Hiermee moeten de syndicale organisaties beter tegemoet kunnen komen aan de belangen en de noden van werkneemsters en moeten deze volwaardig kunnen deelnemen aan de syndicale besluitvorming.

Vandaag wordt op ruime schaal aanvaard dat gendermainstreaming moet worden beschouwd als een bijkomend noodzakelijk instrument in het gelijkheidsbeleid. De vakbonden willen duidelijk maken dat hun keuze voor het gendermainstreamingsprincipe niet inhoudt, dat het tot op heden gevoerde gefragmenteerde gelijkheidsbeleid volledig terzijde moet worden geschoven, ingevolge de aanvaarding van het Charter.

Voor de omschrijving van het concept gendermainstreaming aanvaarden de Belgische representatieve vakorganisaties de definitie gegeven door de Raad van Europa. Hierbij wordt het accent gelegd op de procesmatige behandeling, de voortdurende aanpassing en de integratie van de gender-

dimensie in alle beleidsdomeinen en in alle stadia van het beleid, de uitvoering, de opvolging, de evaluatie en de terugkoppeling naar nieuw beleid. De vakbonden gaan ervan uit dat zij, met de aanvaarding van het gendermainstreamingsprincipe, hun maatschappelijke legitimiteit verhogen en met meer kracht de belangen van al hun leden en van de hele werkende bevolking kunnen verdedigen.

De vakbonden verklaren ten slotte plechtig, bereid te zijn een reeks gemeenschappelijke verbintenissen aan te gaan met betrekking tot hun toekomstig gelijkheidsbeleid. Zij voegen daaraan toe dat zij deze verbintenis willen aangaan en zich ervan bewust zijn dat zij elk een ideologische en levensbeschouwelijke eigenheid hebben, die zij wederzijds erkennen en respecteren.

6.4.3. De materiële inhoud van het Charter

6.4.3.1. De algemene structuur

Het Charter is niet opgevat als een wettekst. Het heeft dus ook niet de logische structuur van een wet waarbij achtereenvolgens het voorwerp van de wet, het toepassingsgebied, de omschrijving van de gebruikte concepten, de gestructureerde materiële bepalingen, de sanctiebepalingen, de overgangsbepalingen en de inwerkingtreding bepaald worden.

Het Charter wordt wel voorgesteld als een beleidsverklaring met een plechtig karakter, waarin de ondertekenende partijen algemene engagementen op zich nemen. Tevens wil de tekst sensibiliserend en mobiliserend zijn.¹¹ Soms begeeft het Charter zich ook op de weg van de concrete uitvoering en worden er precieze aanduidingen gegeven. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat het initiatief vooral gedragen wordt door de syndicale leiding, die de beroepscentrales en de basismilitanten op bepaalde punten een duidelijke piste wil aanreiken. In die zin is het Charter wat meer dan een algemene beginselverklaring.

–

11 Uitgangspunten syndicaal Charter al. 3: "De vakbeweging bevestigt haar rol van motor van de sociale vooruitgang en ziet gendermainstreaming als een bijkomend en noodzakelijk instrument voor de ontvoogding van werkneemsters en werknemers."

6.4.3.2. *Het personele toepassingsgebied*

Het Charter geldt voor de drie representatieve interprofessionele vakorganisaties, zijnde het ACV, het ABVV en de ACLVB. Als privaatrechtelijke organisaties met functionele (beperkte) rechtspersoonlijkheid kunnen deze verbintenissen aangaan en verplichtingen opleggen aan hun leden, hun beheersinstanties en hun samenstellende sectorale organisaties. De juridische draagwijdte van deze verbintenissen, verplichtingen, richtlijnen, resoluties, congresbesluiten, verklaringen e.a. wordt bepaald door wettelijke bepalingen van toepassing op de feitelijke verenigingen, de specifieke wetgeving geldend voor de representatieve vakorganisaties en de statuten van de respectieve vakorganisaties. Op deze algemene regeling wordt in deze bijdrage niet verder ingegaan.¹²

Wel wordt de vraag gesteld of de ondertekenende partijen de bedoeling hadden een juridisch bindende tekst op te stellen, dan wel of zij uitsluitend politieke verklaringen wensten af te leggen die zouden gelden als morele leidraad voor militanten, syndicale instanties en beroepscentrales. De voorbereidende werkzaamheden waren op dat punt duidelijk. Het Charter bevat een plechtige beleidsverklaring die sensibiliserend en mobiliserend wil werken en die hiermee het gevoerde genderbeleid verder wil ondersteunen.

Op welke personen en syndicale instanties is dit moreel bindend Charter van toepassing? Gezien de complexe structuur van het ACV en het ABVV is het antwoord voor beide omslachtig. Dit heeft te maken met de opdeling in een interprofessionele en een sectorale structuur. De beroepscentrales hebben immers een eigen statutaire bevoegdheid waarbij zij tot op een zekere hoogte en voor bepaalde materies binnen het raam van de interprofessionele richtlijnen een specifiek beleid kunnen voeren. De ACLVB heeft geen beroepscentrales, behalve de VSOA, die naar aanleiding van het syndicaal Charter hun statuten overeenkomstig hebben gewijzigd¹³ om het

12 P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS, M. RIGAUX, Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht, Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2006, p.297, Dorsssemont nuanceert deze positie, zie ook F. DORSSEMONT, Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties, Brugge, Die Keure, 2002, p.695 en volgende

13 Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, V.S.O.A. Openbare sector van de ACLVB, Algemeen reglement van inwendige orde van het V.S.O.A. Hoofdstuk VIII, Gendermainstreaming en gelijkheid van kansen binnen onze vakbondsstructuren.

gendermainstreamingsprincipe toe te passen. Voor alle andere sectoren zijn er intern sectorale afdelingen opgericht en gelden de interprofessionele richtlijnen.¹⁴

Voor het ACV en het ABVV stelt zich echter de vraag of het Charter geldt voor de respectieve beroepscentrales, hoewel deze als dusdanig het Charter niet expliciet hebben goedgekeurd in de eigen instanties. Het antwoord is positief. Uit de statuten van beide organisaties blijkt expliciet, dat de centrales gebonden zijn door het algemeen beleid uitgestippeld door de interprofessionele organisaties¹⁵. Dit kan op zijn minst afgeleid worden uit de statuten van de interprofessionele organisaties. Nochtans beschikken de centrales over een relatief grote zelfstandigheid binnen de interprofessionele organisaties. Of een bepaling van het Charter geldt voor de beroepscentrales zal in concreto moeten afgeleid worden uit de aard ervan. Belangrijk is het om te weten of de bepaling haar plaats vindt in het gemeenschappelijk beleid van de interprofessionele organisatie, en of dat zij van zodanige aard is dat alle centrales haar zouden moeten toepassen. De vraag zal vooral gelden voor artikelen met specifieke draagwijdte, maar niet voor de principiële goedkeuring van het beginsel van gendermainstreaming.

6.4.3.3. Het materiële toepassingsgebied

De mainstreamingsgedachte gaat ervan uit dat gendermainstreaming een essentiële strategie is om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bereiken. Zij is gericht op mainstreaming vanuit een genderperspectief in alle beleidsmaatregelen en programma's, zodat een analyse wordt gemaakt, van de effecten van besluiten op respectievelijk vrouwen en mannen, voor ze genomen worden.¹⁶ De Belgische Gendermainstreamingswet van 2007 aanvaardt hiermee de definitie uitgewerkt op de Vierde Wereldvrouwenconferentie georganiseerd te Peking in 1995. Ook het syndicaal Charter Gendermainstreaming verwijst naar deze definitie.

–

14 18 Statuten ACLVB

15 Art. 4 en Statuten ABVV : Het ABVV is samengesteld uit federale centrales die de beginselen vervat in de verklaring die deze statuten voorafgaat, aankleven.

16 Begripsomschrijving weerhouden in de memorie van toelichting bij de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in September 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van federale beleidslijnen (BS, 13 februari 2007), Kamer, 13 juni 2006, Parl. Doc., Zitting 2005-2006, Doc 2546/001, 4

Het gendermainstreamingsbeginsel geldt voor alle materies die tot de bevoegdheid van de vakbonden behoren, voor alle aspecten van het beleid (voorstudie, besluitvorming, uitvoering, evaluatie, handhaving) en voor alle beleidsniveaus. Het moet niet alleen toegepast worden door de deliberatieve instanties, maar ook door de adviserende en ondersteunende instanties. Het geldt voor de structuren, de werking en de syndicale actie. Gendermainstreaming moet worden beschouwd als een permanente gedragsverplichting. Het optreden gebeurt procesmatig en beantwoordt aan een geïntegreerde beleidsvisie. Aangezien het mainstreamingsprincipe een algemene draagwijdte heeft, zal ook de beginselverklaring waarin de drie vakbonden hun respectieve waarden en normen hebben ingeschreven op haar genderdimensie moeten worden getoetst.

Het ACV wil het bedrijfsleven en de gemeenschap ordenen volgens de christelijke beginselen en beoogt de verwezenlijking van het algemeen programma van de christelijke arbeidersstand.¹⁷ Hier moet dus uitgekeken worden naar de concrete uitwerking die het Algemeen ACV Congres aan deze christelijke beginselen geeft. De sociale leer van de katholieke kerk is in deze een belangrijk gegeven.

Het ABVV legt zijn ideologische keuze vast in een beginselverklaring als aanhef geïntegreerd in de statuten. Relevant is hier de uitspraak dat het ABVV een werkelijk regime van sociale gerechtigheid wil bewerkstelligen, om aan iedereen zijn plaats in de maatschappij te verzekeren. Tevens beoogt het ABVV de oprichting van een klasseloze maatschappij. Is dit een voldoende verbintenis om de gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken? Het syndicaal Charter geeft hier zonder twijfel een noodzakelijke verduidelijking.¹⁸

De ALCVB streeft naar een vrijere en meer rechtvaardige maatschappij die gevestigd is op sociaal-liberale grondslagen, zoals nader bepaald door de Congressen van de ACLVB.¹⁹

-

17 Art. 2, Statuten ACV binnen onze vakbondsstructuren.

18 Beginselverklaring voorafgaand aan de ABVV-statuten

19 Art 3-e, Statuten ACLVB

6.4.4. Gendermainstreaming als syndicaal beleidsprincipe

De vakbonden aanvaardden het begrip gendermainstreaming zoals dit werd omschreven tijdens de Vierde Wereldvrouwenconferentie van de VN gehouden in Peking op 14 september 1995. Ditzelfde concept wordt weerhouden door de Gendermainstreamingswet van 2007. Deze wet beschouwt gendermainstreaming als een essentiële strategie voor het bereiken van de gelijkheid van vrouwen en mannen. De invoering van gendermainstreaming in het beleid van de vakbonden houdt overeenkomstig het Charter in dat:²⁰

- het genderbeleid wordt opgenomen in de fundamentele kenmerken van het syndicaal beleid;
- deze integratie procesmatig gebeurt;
- de bestaande toestand gereorganiseerd wordt aan de hand van politieke processen die naar verbetering en ontwikkeling streven en die een permanente evaluatie inhouden van de resultaten;
- het genderbeleid wordt opgenomen in alle beleidsdomeinen, in alle stadia van het beleid en door alle actoren;
- het genderbeleid gevoerd wordt in een perspectief van sociale vooruitgang.

Het concept van gendermainstreaming aanvaard op de Vierde Wereldvrouwenconferentie 1995 van de VN onderstreept twee aspecten van het begrip gendermainstreaming:

- het genderbeleid moet actief en zichtbaar zijn;
- het mainstreamingsprincipe houdt in, dat vooraleer besluiten worden genomen, een analyse wordt gemaakt van de effecten hiervan op respectievelijk vrouwen en mannen²¹

Het feit dat gendermainstreaming als een essentiële strategie wordt beschouwd, houdt in dat de keuze voor gendergelijkheid een volgende stap is, die aansluitend op het beleidsproces moet worden genomen. Het gendermainstreamingsprincipe betreft dus niet de inhoud, maar wel de wijze waarop het genderbeleid gevoerd moet worden.

–

²⁰ Syndicaal Charter : "uitgangspunten"

²¹ Wetsontwerp dd 13 juni 2006, gendermainstreamingswet, Parl. St. Kamer, 2005-2006, nr. 2546/001, 4

6.5. Gendermainstreamingsprincipe onder voorwaarden

De drie interprofessionele organisaties aanvaarden het principe van de geïntegreerde aanpak, het zogenaamd gendermainstreamingsprincipe. Zo staat het in het syndicaal Charter²² dat in zijn uitgangspunten het concept bepaalt.

Gezien de algemene draagwijdte van het gendermainstreamingsprincipe worden de vakorganisaties geconfronteerd met het probleem van het verband tussen hun algemeen beleid en hun genderbeleid. Keuzes zullen gemaakt moeten worden, situaties zullen afgewogen moeten worden. Deze nieuwe aanpak kan belangrijke gevolgen hebben voor het sociaal overleg. Ook indien terecht discriminaties worden afgewezen en positieve acties verantwoord zijn, dan nog blijft de aanpassing van het beleid een delicate oefening die ernstig overwogen moet worden door de syndicale leiding.

De vakbonden stellen dan ook twee duidelijke voorwaarden voor de aanvaarding van gendermainstreaming. Zo verklaren zij dat zij het principe van gendermainstreaming in volle autonomie willen uitvoeren, en dat zij erop staan dat de overheid geen maatregelen zal opleggen. De eerbiediging van de autonomie van de vakbonden stelt niet te veel problemen, aangezien deze ook ten overstaan van de overheid en van de werkgevers door de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie wordt gewaarborgd.²³ Absoluut is deze autonomie echter niet, daar de vakbonden zich alleszins naar de geldende wetgeving moeten schikken. Eventueel kunnen zij dan stellen dat hun goedkeuring van het Charter vervalt, indien hun autonomie door de overheid en/of de werkgevers niet gerespecteerd wordt.

Hun verwachting dat de overheid geen maatregelen zal opleggen, kan alleen betrekking hebben op de interne werking. Wat hun medewerking aan externe instanties betreft, zou de inrichtende overheid eventueel wel voorwaarden kunnen opleggen, maar dan met respect voor hun autonomie. Zoniet zouden de vakbonden de goedkeuring van het Charter in vraag kunnen stellen.

–
22 Art. 1, al. 2 syndicaal Charter

23 P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS, M. RIGAUX, Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht, Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2006, p. 289

6.6. Doelstelling van het Charter

Met de aanvaarding van het gendermainstreamingsprincipe wil het Charter een substantiële stap zetten in de verwezenlijking van de gelijkheid tussen werkneemsters en werknemers. Om die reden wensen de vakbonden gendergelijkheid totaal te integreren in hun structuur, in hun werking en in hun actie. Gendergelijkheid wordt hiermee een essentieel en permanent onderdeel van de dagelijkse syndicale werking en van de syndicale strategie.

6.6.1. Gendermainstreaming en het algemeen beleid

Het Charter verwijst zowel in de uitgangspunten als in de artikelen naar de relatie tussen gendermainstreaming en het algemeen syndicaal beleid. Op beide plaatsen wordt er uitdrukkelijk op gewezen dat gendermainstreaming een onderdeel is van het algemeen beleid. Betekent dit dat het genderbeleid ondergeschikt is aan een algemeen syndicaal beleid dat vooral door mannen wordt bepaald? Het antwoord is negatief. Het Charter beschouwt gendergelijkheid als een essentieel onderdeel van het syndicaal streven naar een democratische maatschappij en als een noodzakelijk instrument voor de ontvoogding van werkneemsters en werknemers. Het Charter bevestigt bovendien dat vrouwen en mannen zich gezamenlijk moeten inzetten voor de ontvoogding van alle werknemers.²⁴ Gendergelijkheid moet worden beschouwd als een essentiële doelstelling en kan niet als ondergeschikte doelstelling gezien worden.

6.6.2. Gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging

Eén van de grote problemen waarmee de vakbonden geconfronteerd worden bij de invoering van gendermainstreaming, is het verwerven van de noodzakelijke kennis van de genderaspecten van het te voeren beleid. Het gaat zowel om cijfergegevens als om analyses van de bestaande toestand. Het genderbeleid moet in kaart worden gebracht op grond van indicatoren, meetinstrumenten en meer algemeen op basis van wetenschappelijk onderzoek. Tot op heden gebeurde dat veel te weinig en alleszins niet systematisch, hoewel de vakbonden zich bewust waren van deze noodzaak.

–

²⁴ Art. 5, al. 2, syndicaal Charter

Het Charter besteedt aandacht aan het probleem. Het geeft een aanzet tot een opvolgingsbeleid, maar het gaat er niet grondig op in. Het beperkt er zich toe te zeggen, dat de vergelijkbare gegevens op alle niveaus noodzakelijk zijn en dat een gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging onontbeerlijk is. Uiteraard moet de informatie naar geslacht worden opgesplitst.²⁵ Tussen de interprofessionele structuur en de beroepscentrales moet een uitwisseling van gegevens georganiseerd worden.²⁶

De vakorganisaties nemen de verplichting op zich om bij de werkgevers aan te dringen op genderspecifieke informatie. De wettelijk voorziene instrumenten zullen worden aangewend.²⁷ Het is duidelijk dat informatievergaring en -verwerking een moeilijke taak zal worden voor de vakbonden en dat het niet eenvoudig zal zijn om hiervoor de nodige organisatorische en financiële middelen vrij te maken.

6.6.3. Sensibilisering

De interprofessionele organisaties wacht ook de zware taak om de beroepscentrales voor het gendermainstreamingsbeleid te winnen. Beslissingen genomen door de bevoegde interprofessionele instanties in het raam van het algemeen beleid kunnen dan wel bindend zijn voor de beroepscentrales en de afdelingen, maar dat betekent daarom niet, dat een zo complex en moeilijk te organiseren beleidsprincipe spontaan door iedereen zal worden nageleefd. Het Charter vestigt de aandacht op het probleem en geeft een aanzet tot een oplossing met de invoering van de verplichting tot wederzijdse informatie.²⁸ Ook de syndicale vorming speelt hier een cruciale rol.²⁹

6.6.4. Institutionele aspecten en basisprincipes

Het vroegere gefractioneerde genderbeleid deed het al, maar het thans aanvaarde mainstreamingsbeleid verplicht de vakbonden nog meer tot het maken van enkele delicate keuzes. Het aanvaarden van positieve acties is er zo één. Het Charter wil voortdurende conflicten vermijden en bepaalt, dat de bevoegde syndicale instanties zich moeten uitspreken over de principes die aan de basis liggen van een vernieuwd genderbeleid.³⁰

–

25 Art. 2, syndicaal Charter

26 Art. 3, syndicaal Charter

27 Art. 7, syndicaal Charter

28 Art. 2 en 3, syndicaal Charter

29 Art. 8, syndicaal Charter

30 Art. 5, al. 1, syndicaal Charter

De interprofessionele organisaties zullen een specifieke instantie aanwijzen belast met een opvolgings- en controlebevoegdheid. Deze bevoegdheid kan desnoods statutair worden bepaald.³¹

Een belangrijk principiële standpunt is, dat de vakorganisaties de verbintenis aangaan, om in het sociaal overleg (met de werkgevers en de overheid) bij elk agendapunt de genderdimensie ervan te bespreken.³²

Specifieke structuren voor vrouwen en gemengde structuren kunnen naast elkaar functioneren.³³

6.6.5. Procesmatige aanpak: knelpunten, prioriteiten, actieplannen en vooruitgangsrapport

De vakorganisaties zijn er zich van bewust, dat gendermainstreaming een systematische aanpak vergt. Zij verbinden zich tot het respecteren van deze systematiek, door de verplichting op zich te nemen om de knelpunten vast te stellen, de prioriteiten vast te leggen, een actieplan op te stellen en een jaarlijks vooruitgangsrapport te bespreken.³⁴ Problematisch is, dat het Charter geen sancties bepaalt voor wie de voorziene verplichtingen niet nakomt.

6.6.6. De vakbonden en de feministische beweging

Om diverse redenen vlotte het niet altijd goed tussen de feministische beweging en de vakbeweging. De soms eenzijdige benadering en de vaak radicale houding van de feministische beweging zullen wel mee aan de basis hiervan liggen. Maar ook de dominerende mannelijke mentaliteit van de vakbonden is daar niet vreemd aan. Het aanbod van de vakorganisaties tot samenwerking met de feministische beweging is een positieve kentering.³⁵

–

31 Art. 4, syndicaal Charter

32 Art. 7, al. 3, syndicaal Charter

33 Art. 5, al. 3, syndicaal Charter

34 Art. 6 en art. 10, syndicaal Charter

35 Art. 9, syndicaal Charter

6.7. Algemeen besluit

De goedkeuring van het gendermainstreamingsprincipe door de drie representatieve vakbonden kan als een historisch moment beschouwd worden. De betekenis ervan wordt echter afgezwakt door het feit dat de uitvoeringsmaatregelen drie jaar later bijzonder schaars zijn, ondanks het feit dat het traditioneel genderbeleid zijn normale weg volgt.

Het Charter zelf vertoont naast de belangrijke reeks positieve punten, ook negatieve punten die het resultaat zijn van bewuste beslissingen. Er is in de eerste plaats het niet-bindend karakter van het Charter. Het moet beschouwd worden als een politieke beginselverklaring. Dit gaat gepaard met de afwezigheid van sancties bij het niet naleven van de verplichtingen. Het ontbreken van de verplichting om te voorzien in de nodige organisatorische maatregelen en financiële middelen is eveneens een ernstige hinderpaal. Ten slotte is er nog het uitblijven van een uitdrukkelijke ondersteuning vanwege de vrij autonome beroepscentrales.

Niettemin is de balans positief. Het Charter heeft een belangrijke, nieuwe impuls gegeven aan het syndicaal genderbeleid. Gendergelijkheid was enigszins op de achtergrond van de agenda van het sociaal overleg geraakt. Vandaag is er echter behoefte aan concrete uitvoeringsmaatregelen en een evaluatie van de stand van zaken.

Geraadpleegde werken

ABVV-Statuten, *Statuten van het ABVV bekrachtigd door het Statutair Congres van 8 en 9 juni 2006*, Brussel, 2006

ACLVB, *Statuten, Buitengewoon Congres van 20 mei 1989 gewijzigd door het buitengewoon Congres van 13 januari 2007*, Gent, 2007

ACV, "Voluit voor solidariteit, Verslagboek ACV Congres 19-21 oktober 2006", *Vakbeweging*, Brussel, 25 december 2006, 99 p.

DORSSEMONT, F., *Rechtspositie en syndicale activiteit van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge, Die Keure, 2002, 777 p.

HUMBLET, P., JANVIER, R., RAUWS, W., RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen, Oxford, Intersentia, 2006, 426 p.

VSOA, Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, Openbare sector van de ACLVB, *Algemeen reglement van inwendige orde van het V.S.O.A. Hoofdstuk VIII, Gendermainstreaming en gelijkheid van kansen binnen onze vakbondsstructuren*, 2005

X., *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, Council of Europe, May 1998, 52 p.

Geraadpleegde wetgevende stukken

Wetsontwerp dd 13 juni 2006, gendermainstreamingswet, Parl. St. Kamer, 2005-2006, nr. 2546/001, 4

Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, B.S. 13 februari 2007

07 | Gendermainstreaming in het ACV

Sandra Vercammen en Patricia Biard

7.1. Versterking van de inzet voor gelijkheid

In 2004 ondertekende het ACV samen met het ABVV en de ACLVB het Charter Gendermainstreaming. Een jaar later, in 2005, werd een studiedag gewijd aan het thema 'Gendermainstreaming in de vakbonden' en aan de uitvoering van het Charter. Aan de ondertekening van het Charter en aan de studiedag is een periode voorafgegaan van intensieve uitwisseling en debat onder de vertegenwoordigers van de drie vakbonden. De open aanpak en constructieve gedachtewisseling hebben de uitdagingen rond gelijke kansen voor vrouwen en mannen binnen de vakbond nog aangescherpt.

Het Charter zet de objectieven rond gendermainstreaming in de verf en onderstreept het belang, meer nog, de noodzaak van instrumenten en procedures in een proces van gendermainstreaming. De dynamiek rond gendermainstreaming die onder impuls van opeenvolgende ACV-congressen¹ tot stand kwam, kon door het Charter nog versterkt worden.

Het ACV wenst op het voorstel voor een publicatie in te gaan om het belang van verdere uitwisseling en onderzoek rond gendermainstreaming te onderstrepen. Met deze bijdrage wil het ACV eveneens het belang van samenwerking tussen de drie vakbonden benadrukken. Het ACV dankt ook Saskia Ravesloot, Maxime Stroobant en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor de ondersteuning van de werkzaamheden rond het Charter.

–

¹ ACV-Congres 2006, *Voluit voor solidariteit*, 19–21 oktober 2006 en ACV-Congres, *Het juiste inkomen*, 17–19 oktober 2002.

In de bijdrage van het ACV ligt de klemtoon op de interne voortgang van gendermainstreaming, die de afgelopen jaren ontwikkeld werd.

De beslissingen die werden genomen in het kader van de laatste twee ACV-congressen en de impulsen die daarvan uitgaan, zijn bepalend in het ACV-verhaal.

7.2. Heel het ACV achter een actiekader

Tijdens de aanloop naar een Charter Gendermainstreaming van de drie vakbonden, werden binnen het ACV de voorbereidingen getroffen voor het statutair ACV-Congres van 2002. Een deel van het Congres ging over de aanwezigheid van vrouwen in het ACV. Uit het activiteitenverslag van de voorgaande vier jaar kon namelijk afgeleid worden, dat er ondanks de mooie intenties, geen noemenswaardige vooruitgang werd geboekt, vooral niet op het vlak van de aanwezigheid van vrouwen in de instanties.

Het Congres legde daarom in haar activiteitenresoluties² voor het eerst een inhoudelijk actiekader vast over gelijke kansen voor vrouwen en mannen én over de aanwezigheid van vrouwen in het ACV. Dit kader zou de start vormen voor een permanente werking rond gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Tot op de dag van vandaag geldt het actiekader nog steeds als basis voor onze werking.

Samengevat komt het actiekader neer op een aantal doelstellingen. In de eerste plaats is het de bedoeling om een haalbaar, zichtbaar en evalueerbaar nationaal actieplan op te stellen, om een vertegenwoordiging van minstens 1/3 vrouwen te realiseren binnen de instanties en om daarnaast gelijke kansen in de syndicale werking in te bouwen.

Een tweede concrete doelstelling bestaat erin om in de bestuursorganisaties, meer bepaald het Dagelijks Bestuur, de Algemene Raad, het Nationaal Comité en de Regionale Comités, minstens 1/3 vrouwen op te nemen.

–
2 ACV-Congres, *Het juiste inkomen*, 17–19 oktober 2002, Activiteitenresoluties, Prioriteiten voor de komende 4 jaar.

Voor de organisaties die in hun ledencijfers geen 1/3 vrouwen tellen, wordt aanvaard dat zij het principe van de evenredige participatie toepassen.

Een derde streefdoel betreft de samenstelling van de lijsten voor de volgende sociale verkiezingen. Vrouwen en mannen zullen volgens het principe van de evenredige vertegenwoordiging op verkiesbare plaatsen op de lijsten worden gezet. Voor al deze doelstellingen zullen eveneens de nodige opleidingen, vormingen en middelen worden voorzien.

Ten vierde wordt van alle organisaties (verbonden, centrales én confederatie) verwacht, dat zij een actieplan opstellen dat de volgende thema's behandelt: in- en doorstroom van vrouwen, gelijke kansen in de syndicale werking, intern personeelsbeleid (verloning, verlofregelingen, ...) statistieken, voortgang en evaluatie en het uitdragen van een gelijkekansenbeleid (promotie/campagne). Daarnaast stelt elk van deze organisaties een verantwoordelijke aan voor een gelijkekansenbeleid voor vrouwen en mannen, en organiseren zij vorming omtrent gelijke kansen voor personeel en militanten.

Ten slotte bestaat het opvolgingsmechanisme voor de bovenstaande doelstellingen uit drie componenten. Eerst en vooral is er een nationale evaluatie- en planningscel die al de werkzaamheden van de bovenvermelde organisaties opvolgt. Daarnaast komt het Nationaal Comité, dat paritair is samengesteld, driemaal per jaar bijeen met een adviserende stem en worden de volgende agendapunten tijdens de vergaderingen behandeld: de syndicale actualiteit, de werking van de organisatie met betrekking tot gelijke kansen en de opvolging van het actieplan gelijke kansen. Het sluitstuk voor het opvolgingsmechanisme is het jaarlijks verslag dat door de nationale evaluatie- en planningscel wordt opgesteld en voorgedragen aan de Algemene Raad, die na het Congres het hoogste beslissingsorgaan van het ACV is.

De aanleiding voor deze congresbeslissingen, was de overtuiging binnen het ACV om het stadium van vrijblijvende intenties te overstijgen. Er was de wil in de hoogste beleidsorganen en beslissingsinstanties om vooruitgang te boeken. Op korte termijn wilde de leiding verbeteringen zien op het punt van de aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende functies en in de beslissingsinstanties van het ACV. Het ACV-Congres van oktober 2006 bevestigt de ingeslagen weg en legt specifieke accenten op het vlak van gender in de syndicale werking en in de sociale dialoog.

7.3. Het belang van het Charter voor het ACV

Een bijzondere verdienste van het Charter Gendermainstreaming is, dat het impulsen heeft gegeven om de term 'gender' op grotere schaal in de vakbond te helpen binnenbrengen. In vakbondskringen wordt de term niet vaak in de mond genomen. Het is in feite nauwelijks een syndicaal begrip te noemen. Het waren de Vrouwenwerkingen van het ACV-CSC (Femmes CSC en ACV Vrouwen), die de term gender voor het eerst in het ACV deden klinken. Via tal van gendervormingsinitiatieven werden vakbondsmilitanten -vrouwen maar ook mannen- ingewijd in het concept gender. Vakbondsmilitanten hebben via die weg het belang en de reikwijdte ervan voor de vakbond ontdekt.

Het Charter werd goedgekeurd door het Gemengd Nationaal Comité in 2004. In dit Gemengd Nationaal Comité zetelen onder meer de nationale leiding van het ACV en de beleidsverantwoordelijken van alle verbonden en centrales. Sinds de ondertekening van het Charter, en door op verschillende vergaderingen en debatten over het Charter te spreken, werden de termen 'gender' en 'mainstreaming' in één adem genoemd. Hierdoor kwamen ook beleidsverantwoordelijken er sterker mee in aanraking.

Op het laatste ACV-Congres, in oktober 2006, werd voor de eerste maal de term gender uitdrukkelijk in de krachtlijnen vermeld. Het ACV-Congres onderstreept een genderbeleid te willen voeren, om de gelijkheid en de gelijke kansen voor vrouwen en mannen te versterken. Ook het Charter krijgt een plaats in de krachtlijnen. Hiermee is de bekrachtiging van het Charter voltrokken door het hoogste beslissingsorgaan van het ACV, waar een 1000-tal militanten en vrijgestelden deel van uitmaken.

In tegenstelling tot een beleid rond gendermainstreaming heeft het diversiteitsbeleid op veel kortere termijn ingang gevonden in beleids- en vakbondskringen en in de ruimere kringen van sociale partners. Dit is vooral het geval langs Vlaamse zijde. De impulsen van en de verwachtingen vanuit de Vlaamse regering naar de sociale partners, zijn hier niet vreemd aan. Gendergelijkheid, gelijke kansen voor vrouwen en mannen daarentegen, vormen in verhouding veel minder een specifieke, politieke bekommernis in praktijk.

Bovendien denkt men bij het horen van het begrip diversiteit niet in de eerste plaats aan vrouwen. Vrouwen dreigen te verdrinken in dit containerbegrip. Volgens het ACV moet de genderbenadering dan ook expliciet aangestuurd worden met concrete doelstellingen en acties, wil er op de werkvloer vooruitgang geboekt worden. Een specifieke politiek van gendermainstreaming enerzijds, kan anderzijds versterkt worden via de (syndicale en Vlaamse) diversiteitswerking. Complementariteit kan een meerwaarde zijn, op voorwaarde dat er een gerichte aansturing is.

Binnen het ACV dienen de uitdagingen rond gender en gendermainstreaming verder in de praktijk gebracht te worden. Drie vragen zijn daarbij essentieel.

In de eerste plaats kan men zich de vraag stellen hoe we ervoor kunnen zorgen dat gelijke kansen en het gelijkheidsperspectief structureel op de syndicale agenda staan. Welke keuzes moeten worden gemaakt? Welke stappen moeten worden gezet om van gelijkheid een sterkere prioriteit te maken in de syndicale werking en in de sociale dialoog?

Ten tweede, hoe kunnen we ervoor zorgen dat er meer oog is voor de verhoudingen tussen vrouwen en mannen, en dat het geen kijk betreft die louter op vrouwen (werkzoekenden en werknemers) is gericht? De rol van één sekse bepaalt namelijk mee de mogelijkheden en de kansen van de andere, zowel op het werk als in het gezin.

Ten slotte, hoe kunnen we verdere stappen ondernemen naar een grotere gelijkheid in aantallen tussen vrouwen en mannen op die posities waar beslissingen worden genomen, zowel voor militanten als voor vrijgestelden? En dit zonder het draagvlak te verliezen dat we hebben opgebouwd en zonder vrouwelijke militanten en personeelsleden te zwaar te belasten met tal van mandaten en vergaderingen.

7.4. Initiatieven sinds het ACV-Congres van 2002

Het ACV-actiekader 'Gelijke kansen voor vrouwen en mannen' (Congres 2002 en 2006) werd vertaald naar een concreet actieprogramma. Enkele specifieke initiatieven op het vlak van de doelstellingen, de procesaanpak en de evaluatie worden hierna in de verf gezet.

7.4.1. Meer vrouwen betrekken bij het syndicaal beleid

Kort na het Congres van 2002 werd een Gemengd Nationaal Comité opgericht, gekenmerkt door een paritaire vrouw/man-samenstelling, hierna GNC genoemd. Als adviesorgaan aan het Nationaal Bestuur heeft het GNC twee doelstellingen.

Eenzijds wil het GNC méér vrouwen sterker betrekken bij het extern beleid van het ACV en dus bij de sociaaleconomische actualiteit. De aanwezigheid van vrouwelijke vakbondsmilitanten in de hoogste beleidsinstanties is namelijk minimaal. Vrouwen stromen traag door. Daardoor was een inhaalbeweging noodzakelijk, omdat een evenredige vertegenwoordiging op korte termijn niet kon/kan worden gerealiseerd. Een paritaire samenstelling van het GNC laat toe om het vrouwelijk kader én de vrouwelijke vakbondsmilitanten sterker en directer te betrekken bij de externe syndicale agenda.

Anderzijds moet het GNC de betrokkenheid van beleidsverantwoordelijken van verbonden en vakcentrales bij de uitvoering van het actieplan aanhouden en versterken. De concretisering en de uitvoering van de congresbeslissingen op het terrein moeten worden gewaarborgd. Het GNC speelt hier een belangrijke rol. De agenda van het GNC staat dus niet enkel in functie van de actualiteit. Op elk GNC wordt bijvoorbeeld verslag uitgebracht over de werkzaamheden van de verantwoordelijken voor gelijke kansen (zie verder). Het is eveneens de bedoeling om gelijkekansendossiers een manifestere plaats te geven op de agenda. Recent nog kwam het dossier loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen aan bod met getuigenissen van militanten en secretarissen. In het verleden kregen vakcentrales de kans om hun campagnes rond vrouwelijke kandidaten en sociale verkiezingen voor te stellen. Deze aanpak geeft aan de ACV-organisaties inspiratie voor de invulling en uitvoering van hun eigen actieprogramma.

Die inhaalbeweging op het vlak van de aanwezigheid van vrouwen is er ook gekomen in het Dagelijks Bestuur van het ACV. Met de aanwerving van 2 vrouwelijke Nationaal Secretarissen - Ilse Dielen en Ann Van Laer – zijn nu twee van de zes Nationaal Secretarissen vrouwen.

Verschillende projecten kwamen en komen tot stand onder impuls van het Gemengd Nationaal Comité. Deze worden hieronder toegelicht.

7.4.2. Meten is weten: cijfers en een voortgangsrapport

Begin 2005 werd op vraag van het Gemengd Nationaal Comité van start gegaan met een project over statistieken. Tot dan werden de cijfers over de aanwezigheid van vrouwen en mannen opgevraagd bij de organisaties, verbonden en centrales. De bedoeling is om over een databank te beschikken met transparante en vergelijkbare cijfergegevens, die uitwijzen welke plaatsen vrouwen en mannen innemen in ACV-instanties, zowel de nationale en regionale instanties als de instanties van verbonden en centrales.

Deze werkwijze laat toe om jaarlijks statistieken op te stellen vanuit de nationale ACV-databank en een correcte weergave te verstrekken van de evolutie voor wat betreft de aanwezigheid van vrouwen en mannen in het ACV. Hoewel het werk nog niet af is, kunnen we vandaag vanuit de nationale databank al een reeks van statistieken opvragen.

Jaarlijks worden deze cijfergegevens verwerkt in een rapport dat aan de Algemene Raad van het ACV wordt voorgelegd, het hoogste beslissingsorgaan na het ACV-Congres. Het rapport voert niet alleen kwantitatieve gegevens aan, maar maakt ook een kwalitatieve stand van zaken op van de werkzaamheden in de verschillende ACV-organisaties. Sinds het Congres van 2002 verschenen er reeds drie opvolgrapporten. En het is de bedoeling om deze werkwijze aan te houden. De inspanningen van de organisaties worden in het rapport zichtbaar gemaakt. Het jaarlijks rapporteringmechanisme aan de Algemene Raad versterkt het bewustzijn en de dynamiek van alle betrokkenen, beleidsverantwoordelijken, militanten en secretarissen.

Cijfers ACV-instanties 2004-2006

ACV	2004		2005		2006	
	%v	%m	%v	%m	%v	%m
Leden	42.6	57.4	42.5	56	43	56
Militanten	29	71	30	70	30	69
Nationaal						
Algemene Raad	25	75	27	73	27	73
Nationaal Bestuur	8,8	91,2	9	91	19	81
Nationaal Comité	20	80	18	82	18	82
Nationaal Gemengd Comité	50	50	50	50	50	50
Regionaal						
Raad van het Vlaams regionaal comité	30	70	34	66	34	66
Raad van het Waals regionaal comité	27	73	27	73	31	69
Raad van het Brussels regionaal Comité	20	80	25	75	25	75
Franstalig gemeenschapscomité	13,6	86,4	35	65	31	69
Confederatie						
Dagelijks Bestuur	25	75	25	75	25	75

Bron: ACV-Confederatie, rapportage Algemene Raad 2006

7.4.3. Van kwalitatieve bevraging naar Genderzakboekje

Een ander project startte op vraag van het GNC in september 2004. Een geselecteerde groep ACV-militanten en personeelsleden, vrouwen en mannen, werd bevraged over welke kansen en drempels zij ervaren bij de uitoefening van een vakbondsmandaat of als personeelslid in het ACV.

De opzet van deze open kwalitatieve bevraging was, om de moeilijkheden en de obstakels in kaart te brengen die mannen, maar vooral vrouwen, ervaren in hun syndicaal werk en in het volgen van syndicale vorming of als personeelslid. De bevraging confronteerde de leden eveneens met de eigenheid van de vakbondscultuur en de vakbondswerking en vroeg hen om inzichten te leveren aan de confederatie, verbonden en centrales om aan de slag te gaan met actieplannen en concrete acties die de aangevoerde obstakels uit de weg kunnen ruimen. De bevragden konden de organisaties zo bijstaan met concrete voorstellen om minstens 1/3 vertegenwoordiging van het andere geslacht te bereiken (vakcentrales die geen 1/3 vrouwelijke leden hebben, realiseren een evenredige vertegenwoordiging) en om werk te maken van gelijke kansen in de syndicale werking en in de sociale dialoog.

De resultaten van de bevraging werden op het GNC van 2005 uiteengezet voor de militanten en de beleidsverantwoordelijken van het ACV. Inmiddels werden de resultaten vertaald in een ACV Genderzakboekje. Het ACV Genderzakboekje omvat naast een checklist per thema met praktijktips, ook actiefiches rond verschillende thema's, waaronder:

- representativiteit en democratie in de vakbond;
- kwaliteiten en talenten in het vakbondswerk;
- werken aan een vakbondscultuur voor vrouwen en mannen;
- gender in de sociale dialoog;
- een actieplan als instrument om voortgang te boeken.

Het ACV Genderzakboekje is een gids die in de eerste plaats ten dienste moet staan van elke militant/onderhandelaar om van gelijke kansen voor vrouwen en mannen een permanent werkpunt te maken in de syndicale werking en in de sociale dialoog.

7.4.4. De actieplannen doen hun werk

ACV-verbonden en centrales en ook de confederatie van het ACV werken met een actieplan 'Gelijke kansen van vrouwen en mannen'. Elke organisatie heeft inmiddels een verantwoordelijke aangeduid voor gelijke kansen van vrouwen en mannen. Deze persoon coördineert het actieplan op het niveau van haar of zijn organisatie. Dit zijn twee belangrijke elementen die het proces van gelijke kansen in het ACV mee dienen te waarborgen. Door te werken met een verantwoordelijke voor gelijke kansen vergroot ook de deskundigheid in genderkwesties bij een grotere groep vakbondsmensen. Gemiddeld komen de verantwoordelijken driemaal per jaar samen in wat we noemen het 'Forum voor gelijkekansenverantwoordelijken', voor gendervorming en uitwisseling van ervaringen en cases, uitdagingen en obstakels.

De organisaties stellen zelf vast, dat het actieplan een dynamiek op gang heeft gebracht. In maart 2006 deden we hierover een bevraging. Het actieplan heeft ervoor gezorgd dat de plaats van vrouwen binnen het ACV en 'gelijke kansen van vrouwen en mannen' aandacht krijgen. De belangstelling voor de inspraak en de betrokkenheid van vrouwen, als militant en als personeelslid, is gegroeid. De organisaties geven aan dat er strategieën zijn uitgewerkt om aan meer vrouwen vakbondsmandaten te verlenen en ze in dienst te nemen voor functies met verantwoordelijkheid.

Nog volgens de organisaties heeft de uitwerking van het actieplan een aantal problemen aan het licht gebracht die te maken hebben met onze traditionele vakbondscultuur, vooral waar het gaat om de syndicale werking. De organisaties zijn van mening dat de verantwoordelijke 'gelijke kansen' garant staat voor een methodische aanpak van het genderproject van het ACV. De verantwoordelijke 'gelijke kansen' is een tussenpersoon, een contactpersoon die informatie doorspeelt, nadenkt over mogelijke oplossingen en de nodige instrumenten aanbrengt om het actieplan in praktijk te brengen en te doen slagen.

7.5. Goede praktijken in ACV-verbonden en -centrales

De organisaties van het ACV werken in het kader van hun eigen actieplan 'Gelijke kansen van vrouwen en mannen' initiatieven uit op de volgende terreinen:

- verzamelen en analyseren van kwantitatieve gegevens;
- communiceren en informeren over de uitvoering van de congresresoluties;
- bewustmaken van de achterban rond het actieplan gelijke kansen van vrouwen en mannen;
- vormen rond gelijke kansen van vrouwen en mannen, gendervorming;
- bevorderen van het aantrekken van vrouwen en mannen in de syndicale werking;
- bevorderen van de doorstroom van vrouwen en mannen;
- bevorderen van cultuur- en organisatieverandering;
- versterken van de posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

Meerdere verbonden en centrales van het ACV hebben een dynamisch proces op gang gebracht rond gendervorming. In een aantal organisaties overstijgt deze dynamiek het louter vormingsmatige en is er sprake van een bewuste verankering in een politiek van gelijke kansen van vrouwen en mannen. Algemeen wordt binnen het ACV erkend dat vorming een belangrijke hefboom is in het sensibiliseren van militanten én personeel. Vormingsinitiatieven laten militanten en personeelsleden kennismaken met gender in hun werk. Het is een middel om weerstanden bespreekbaar te maken en om te buigen. Vorming moet wel gericht zijn op het formuleren van acties, zowel in de bedrijven als binnen de eigen syndicale werking. Daarbij is een opvolgingsproces erg belangrijk.

Enkele voorbeelden uit ACV-verbonden en centrales:

- vormingsdagen rond het thema gender met medewerking van externe vormingsorganisaties en vrouwenorganisaties;
- vormingsdagen rond gender, diversiteit en macht voor militanten van de centrale van de openbare diensten;
- meerjarige procesvorming voor ondernemingsmilitanten over gelijke kansen en genderbewustzijn met het oog op de sociale verkiezingen van 2008;
- vierdaagse vorming rond sociale zekerheid voor vrouwen ter ondersteuning van hun militantisme;
- vorming rond socio-economische thema's vanuit een gender invalshoek.

7.6. Dag voor Gelijk Loon & Gezinsvriendelijke Bedrijven

We vermelden hier twee campagnes die rechtstreeks verband houden met gelijke kansen en gendergelijkheid. Ze staan hoog op de syndicale agenda van het ACV.

Om de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen zichtbaar te maken en gericht aan te pakken, werd in juni 2005 het ACV-project 'Dicht de Loonkloof', opgestart. Dit project omvat diverse elementen, waarvan een eerste belangrijk element het wetenschappelijk onderzoek is, dat in samenwerking met het HIVA werd gevoerd over de grootte van de loonongelijkheid. Hiervoor werd een loonenquête doorgevoerd via www.loonwijzer.be³, en een documentatiesite opgestart -www.vrouwenloonwijzer.be- om werknemers en werkneemsters, vrouwen en mannen, maar ook beleidsmakers te informeren en te sensibiliseren. Daarnaast omvat het project 'Dicht de Loonkloof' een gerichte en aangestuurde interne syndicale werking, waarbij ondernemingsdossiers actief worden opgespoord en aangepakt en waarbij de vakbondsmilitanten en secretarissen gericht worden ondersteund. Ten slotte worden ook andere organisaties, beleidsmakers, werkgevers en het grote publiek gesensibiliseerd voor onze campagne via een jaarlijkse 'Dag voor Gelijk Loon'.

De loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen is grotendeels verklaarbaar, maar daarom nog niet aanvaardbaar. Het ACV vraagt onder meer aan de overheid om werk te maken van een instrument, waarmee de loonkloof jaarlijks correct kan worden opgemeten. Het ACV stuurt eveneens aan op maatregelen die meer en betere gelijkstelling van periodes van loopbaanonderbreking teweegbrengen, en op een ondersteunend en doelmatig overheidsbeleid rond de combinatie van arbeid, gezin/zorg en vrije tijd. Ook vraagt het ACV dat het beleid meer gericht wordt op de versterking van vrouwen in sleutelfuncties in bedrijven en in het onderwijs, met meer aandacht voor het thema gender in de onderwijsopleiding. Ten slotte spoort het ACV de sociale partners aan, om zowel op interprofessioneel als op sectoraal vlak en in de ondernemingen, de loon- en genderongelijkheden weg te werken.

–
3 Meerdere organisaties gebruiken de resultaten van de ACV-HIVA loonwijzerenquête.

Rond het thema combinatie van arbeid, gezin en privéleven ontwikkelde het ACV een basiswerking en campagne ter ondersteuning van de vakbondsmilitanten in de bedrijven en instellingen: 'Gezinsvriendelijke Bedrijven', www.goegezind.be. Voor het ACV stelt zich op dit terrein een aantal uitdagingen. Eerst en vooral dient er een breed, verscheiden en (financieel) toegankelijk kwalitatief aanbod te worden ingericht van collectieve voorzieningen in de kinderopvang, de zorg voor ouderen en de gezinsondersteuning. Hierbij dient het aanbod afgestemd te worden op de behoeften van de niet-traditionele tweeverdienersgezinnen, bijvoorbeeld alleenstaande ouders, werkzoekende vrouwen met kinderlast, of gezinnen met cumulatie van problemen zoals een precaire arbeidssituatie met gezinslast.

Voor de werknemers (vooral vrouwen) tewerkgesteld in deze sectoren van zorg en ondersteuning, dienen middelen ter beschikking te worden gesteld om hun betere loon- en arbeidsvoorwaarden te bieden. Aandacht moet ook gaan naar een grotere betrokkenheid van (jongere) mannen in de zorg voor gezin en familie, opvoeding en huishoudelijk werk. Ook de werkgevers zouden daarbij een grotere verantwoordelijkheid op zich kunnen nemen om arbeid en gezin/zorg met elkaar te verzoenen tot op het bedrijfsniveau. Verder pleit het ACV voor meer en betere gelijkstellingen van deeltijds werk en onderbroken loopbaanperiodes, voor sociale zekerheid en voor de opbouw van anciënniteit in de ondernemingen en instellingen. De grootste uitdaging is, ervoor te zorgen dat er 'werkbaar' werk voor elke werknemer bestaat, ongeacht de gezinssituatie.

7.7. Conclusies

Het recente Congres van het ACV 2006 heeft het actiekader 'Gelijke kansen voor vrouwen en mannen' herbevestigd en nog versterkt. Er zal opnieuw een impuls worden gegeven aan de interne werking. Het Gemengd Nationaal Comité en het Forum van verantwoordelijken voor gelijke kansen spelen een belangrijke rol in de uitvoering van de actieplannen.

Het ACV wil meer genderthema's op de agenda van de onderhandelingen. Bovendien wil het terzake beter voorbereid naar de onderhandelingen stappen. De ACV-onderhandelaars, militanten en secretarissen zullen hierbij ondersteund en aangemoedigd worden. De uitdagingen rond loonongelijkheid

en rond arbeid, zorg en vrije tijd nemen in deze een niet onbelangrijke plaats in. Een belangrijk instrument om een ruimere groep vakbondsmilitanten en secretarissen te activeren en te ondersteunen, is het ACV Genderzakboekje voor vakbondsmilitanten. Deze basiswerking moet zijn vruchten ook afwerpen voor de komende sociale verkiezingen.

Het Charter Gendermainstreaming en de opeenvolgende ACV-Congressen zullen hierbij als leidraad gebruikt worden, om in die richting verder te werken.

Enkele interessante websites (dd december 2007)

- Het ACV-Congres 2002
http://www.acv-online.be/Wie_zijn_we/ACV/congres/congres.asp?pageid=tcm:9-18710-64
- Het ACV-Congres 2006.
<http://www.acv-online.be/Actueel/Congres/congres.asp?pageid=tcm:9-92780-64>
- Loonwijzer en Vrouwenloonwijzer
<http://www.loonwijzer.be/main/wiezijnwij>
<http://www.vrouwenloonwijzer.be>
- Gezinsvriendelijke bedrijven
<http://goegezind.be>

08 | Initiatieven van het ABVV

Gitta Vanpeborgh en Giusippina Desimone

8.1. Een nieuw hoofdstuk in het gelijkheidsbeleid van het ABVV

Op 23 september 2004 ondertekende het ABVV het Charter Gendermainstreaming. De ondertekening van het Charter door de drie Belgische vakbonden vormde het Belgische sluitstuk van drie jaar vergelijkend onderzoek naar de posities van vrouwen (en mannen) en het gelijkheidsbeleid in de betrokken organisaties. Het Charter vormde voor ons echter ook meteen de aanhef van een nieuw hoofdstuk, namelijk het hoofdstuk van de operationalisering. Hoe gaan we dit Charter in de praktijk brengen? Op welke manier dienen we ons gelijkheidsbeleid bij te sturen conform de principes die we in het Charter onderschrijven? Hoe bekomen we dat iedereen overtuigd is en meestapt in het verhaal? Deze vragen lopen als een rode draad door het nieuwe hoofdstuk dat overigens nog lang niet afgesloten is.

We namen ons bij de ondertekening van het Charter voor, om onze inspanningen en resultaten gezamenlijk en op regelmatige basis te evalueren. Dit gebeurde via een aantal informele bijeenkomsten van de genderverantwoordelijken van de drie vakbonden. Tijdens deze bijeenkomsten werden ervaringen uitgewisseld over de werkwijze en de vooruitgang die werd geboekt, maar ook over de weerstanden die zich voordeden. Er was tegelijkertijd de wil van de drie vakbonden om regelmatig formeel en publiek met een stand van zaken naar buiten te treden. Dit gebeurde een eerste keer tijdens een workshop op 17 november 2005, één jaar na de ondertekening van het Charter. Deze publicatie en onderhavig artikel, ruim drie jaar na de ondertekening, kunnen worden beschouwd als een tweede formeel en publiek evaluatiemoment.

In de ABVV-bijdrage schetsen we de geschiedenis van ons gelijkheidsbeleid, die aan het Charter is voorafgegaan. We trachten ook weer te geven op welke wijze het Charter een kentering heeft teweeggebracht in ons syndicaal beleid. We illustreren dit aan de hand van concrete initiatieven, die de afgelopen drie jaar plaatsvonden. We werpen een blik op de initiatieven van onze interprofessionele koepelorganisatie, maar voegen er ook een aantal voorbeelden van onze beroepscentrales aan toe. Enkele van deze initiatieven worden verder uitgediept.

Natuurlijk is niet alles de afgelopen drie jaar verlopen in de richting en volgens het tempo waarop we hadden gehoopt. Zo werden we geconfronteerd met een nieuw spanningsveld, namelijk dat tussen gender en diversiteit. We hebben bovendien een aantal wijze lessen geleerd in deze periode. Van daar dat we deze bijdrage afsluiten met een aantal kritische bedenkingen en enkele goede voornemens voor de toekomst.

8.2. Het gelijkheidsbeleid voor vrouwen en mannen

8.2.1. Een historische strijd

Het ABVV is één van de drie Belgische vakbonden. Voor het ABVV bestaat de belangrijkste missie erin, om de rechten van alle werknemers (vrouwen en mannen) te verdedigen. Maar wie vakbond zegt, zegt ook motor van de sociale vooruitgang. In deze optiek en als werknemersorganisatie, stelt het ABVV zich eveneens tot doel een maatschappelijk project te verwezenlijken met het oog op een samenleving die rechtvaardiger en meer gelijk is en die de sociale dialoog bevordert. Het is in deze context dat het ABVV zich op alle sociale fronten beweegt (verdediging van de daklozen, milieu, strijd tegen alle vormen van discriminatie,...) en dat het ABVV een voortrekkersrol speelt inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Ondanks het feit dat vrouwen reeds zeer lang ondervertegenwoordigd zijn in de syndicale structuren, heeft het ABVV sinds zijn ontstaan een emancipatiestrijd gevoerd. Op regelmatige tijdstippen werd de kwestie van de (on)gelijkheid van vrouwen en mannen op de werkvloer voorgelegd ter discussie, evenals het thema van de (on)gelijkheid van vrouwen en mannen in de eigen structuren.

Een blik op het verleden toont aan, dat de kwestie van de gelijkheid van vrouwen en mannen, steeds één van de aandachtspunten van de syndicale organisatie is geweest en dat er hieromtrent ook vooruitgang werd geboekt in de afgelopen decennia. In feite heeft de strijd van het ABVV voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een golfbeweging gevolgd, met hoogtes en laagtes en telkens kleine stappen vooruit.

In het middenveld en op de arbeidsmarkt is de rol van de Vrouwen(instanties) van het ABVV doorslaggevend geweest voor het beleid en de syndicale strijd die verder uitgedragen werd door het ABVV. De ABVV-vrouwen hebben duidelijk hun stem laten horen en hebben verscheidene maatschappelijke projecten verdedigd. Voor wat betreft de verbetering van de arbeidsomstandigheden, noteren we onder meer de collectieve arbeidstijdvermindering, de ongelijke salarissen, de strijd tegen onzekere tewerkstellingsmogelijkheden en onbegrensde flexibiliteit. Met betrekking tot de combinatie arbeid/gezin, hebben de ABVV-vrouwen strijd gevoerd tegen opgelegd deeltijds werk. Zij hebben acties ondernomen ter verdediging van eenoudergezinnen, voor de betaling van alimentatie en voor kinderopvang op lage leeftijd en buiten de schooluren. Daarnaast hebben zij zich ingezet voor het uit het strafrecht halen van abortus en voor de toegankelijkheid van contraceptie. Zij hebben dossiers verdedigd over samenwonende werklozen, pesten op het werk en over stereotypen verbonden aan het rollenpatroon van vrouwen en mannen in de maatschappij. Een groot aantal van deze thema's zijn vandaag nog actueel.

8.2.2. Enkele memorabele data

In 1946 vonden de eerste nationale vrouwenconferenties van het ABVV plaats. In die tijd werden onder meer de volgende thema's aangesneden: een gelijk salaris voor gelijkwaardig werk, de gelijke rechten in de sociale zekerheid, gelijke rechten inzake loopbaanontwikkeling, de installatie van crèches en veiligheid en gezondheid op het werk.

Tijdens het Congres¹ van 1959 werd besloten dat werknemers zich beter zouden moeten integreren in de syndicale actie. Het is belangrijk om te onderstrepen dat er in die tijd in België geen enkele vrouwelijke syndicale

–

¹ Het Congres is de hoogste instantie van het ABVV. Het komt elke vier jaar bijeen en bepaalt het te volgen syndicaal beleid.

permanente was! In datzelfde jaar werd de eerste Nationale Commissie van de Vrouwenarbeid opgericht. Deze had als missie, vrouwendossiers te bestuderen en te analyseren. Ten gevolge van deze beslissing binnen het ABVV werden er in de jaren '60 ook Commissies van de Vrouwenarbeid opgericht op het gewestelijke niveau, alsook op het niveau van de centrales. Voor de arbeidersbeweging en voor het Belgisch syndicalisme, was het jaar 1966 een scharnierjaar, bekend om de staking van de arbeidsters van de Nationale Wapenfabriek in Herstal.

Op 16 februari 1966 beslisten 3 500 werkneemsters van de nationale Wapenfabriek in Herstal spontaan het werk neer te leggen. Zij staakten het werk om de ongelijke salarissen aan te klagen tussen vrouwen en mannen in de fabriek, en meer algemeen op de Belgische arbeidsmarkt. De beweging breidde zich uit naar andere ondernemingen en zorgde er ook voor dat meer dan 5.000 mannelijke werknemers werkloos werden. Na twaalf weken strijd hebben die 3.500 vrouwen de geschiedenis veranderd. De staking heeft een grote solidariteit op de been gebracht en ze is het symbool van de vrouwenstrijd geworden. In datzelfde jaar heeft het ABVV ook twee nationale, vrouwelijke vertegenwoordigsters aangesteld.

Dertig jaar later, op het Federaal Congres van 1997, werd besloten om het Federaal Vrouwenbureau een statutair en representatief karakter te geven. Dit Vrouwenbureau is samengesteld uit vertegenwoordig(st)ers van de centrales en de intergewestelijken. Het Vrouwenbureau heeft een adviserende bevoegdheid binnen de syndicale structuur. Daarenboven heeft datzelfde Congres beslist om vrouweninstanties op te richten op het intergewestelijke en gewestelijke niveau. In het jaar 1997 werden ook voor het eerst maatregelen besproken om een representatieve samenstelling van de instanties van het ABVV te bekomen.

In 2002 werd voor de eerste keer op het Federaal Congres van het ABVV een vrouw aangeduid als Voorzitster van het ABVV (Mia De Vits). Op dat Congres werd eveneens bepaald dat er een minimum van 1/3 vrouwen zou zetelen in het Federaal Bureau².

-

2 Het Federaal Bureau is de algemene directie van het ABVV en het waakt over de toepassing van de beslissingen van de Congressen.

In 2004 heeft het ABVV, onder impuls van de toenmalige voorzitter André Mordant, het Charter Gendermainstreaming ondertekend met de twee andere Belgische syndicale organisaties, het ACV en de ACLVB. Dit Charter vertaalt het engagement dat genomen werd door de drie Belgische vakbonden voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen zowel intern, in de syndicale structuren, als extern, op de arbeidsmarkt. Ten slotte werd onlangs, ten gevolge van de ondertekening van het Charter Gendermainstreaming, een aantal wijzigingen van de statuten aangenomen op het Federaal ABVV-Congres van 2006.

8.2.3. Het Charter, een duidelijk engagement

De ondertekening van het Charter is een duidelijk engagement vanwege het ABVV ten gunste van gendergelijkheid. Het betreft een officieel en publiek engagement om vrouwen en mannen te tonen, dat het ABVV deze problematiek op een ernstige wijze aanpakt. De ondertekening van het Charter is daarenboven een uitgangspunt geweest voor een nieuw ABVV-beleid rond gelijkheid van vrouwen en mannen, zowel wat betreft de interne werking, als ten aanzien van de posities en de beleidsopties die het ABVV als sociale actor inneemt en verdedigt. Het betreft duidelijk een nieuwe benadering om de gelijkheid van vrouwen en mannen te realiseren. Zij is een reactie op het beleid van gelijke rechten³ van de jaren '50, '60 en '70, alsook op het specifieke beleid van de jaren '80 tot de helft van de jaren '90⁴. Dit beleid was niet in staat om de gelijkheid van vrouwen en mannen te realiseren.

Gendermainstreaming veronderstelt dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen afhangt van de individuele verantwoordelijkheid van elke persoon, op elk niveau, waardoor men er tegelijkertijd van uitgaat, dat men de gelijkheid van vrouwen en mannen op een transversale wijze dient te benaderen.

3 Sinds de jaren '60 zijn er meer actieve vrouwen op de arbeidsmarkt. Destijds bestonden er wetten die het verschil aanhielden tussen vrouwen en mannen. Er heerste ook de strijd voor gelijke rechten en uit die periode dateert bijvoorbeeld de wet op de gelijkheid van het ouderschap, die dezelfde verantwoordelijkheden toekent aan de vader als aan de moeder op het vlak van onderwijs en in het beheer van de goederen van de kinderen (1974), alsook de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de gelijke beloning (1975).

4 De jaren '80 hebben een beleid gekend van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen. Dit werd beschouwd als een 'verticaal' beleid, meer bepaald een afzonderlijk beleid dat niet is geïntegreerd in de andere domeinen zoals het beheer van de tewerkstelling, het beheer van de gezondheidszorgen,... Het is de periode waarin positieve acties ten gunste van vrouwen werden uitgewerkt. Het betreft een reactie op de vaststelling dat de verschillende wetten niet volstonden om de gelijkheid te realiseren. Positieve acties waren instrumenten gericht op een doelgroep en die de discriminatie ten aanzien van deze doelgroep wensten te verminderen.

Zo beoogt het Charter de gevoeligheid rond de genderproblematiek te versterken bij vrouwen en bij mannen binnen de vakbond, en streeft het er evengoed naar om meer vrouwen op alle niveaus van de vakbond te betrekken.

Naast deze belangrijke objectieven dient het Charter ook het belang in herinnering te brengen van de rol die de vakbonden spelen als motor van de sociale vooruitgang. Ook geeft de ondertekening van het Charter aan, dat de realisatie van de gelijkheid een essentieel onderdeel is van de syndicale missie, en dat het een basiswaarde van het ABVV betreft.

Zelfs indien we bewust de keuze hebben gemaakt om ons gelijkheidsbeleid te heroriënteren door middel van de ondertekening van het Charter, willen we tegelijkertijd ook de aandacht vestigen op het feit dat deze genderbenadering niet betekent, dat deze de positieve acties buitensluiten of zelfs vervangen! Wel integendeel, de twee benaderingen zijn complementair. Het ABVV is ervan overtuigd dat, naarmate we de genderbenadering meer zullen toepassen, we vaker zullen constateren dat er nood is aan positieve acties ten overstaan van vrouwen en evengoed ten overstaan van mannen.

8.2.4. De interne knelpunten en weerstanden

Bij de ondertekening van het Charter in 2004 weerklonken er vaak negatieve echo's. 'Weer een Charter'; 'te zacht en te wollig', 'louter principes' waren vaak ontorechte uitspraken die we regelmatig intern en extern opvingen. Eén van die negatief klinkende echo's was wel terecht, namelijk de overschatting van het interne draagvlak voor het Charter bij de verschillende geledingen van het ABVV. Naarmate het gendermainstreamingsproces concreet vorm kreeg, werden ook de knelpunten en weerstanden steeds duidelijker.

Het genderbegrip en het mainstreamingsprincipe waren -en zijn vandaag nog steeds- voor velen van onze medewerkers en beleidsverantwoordelijken nieuw en onbekend. En onbekend maakt onbemind. Gendermainstreaming toepassen of de genderbril opzetten is bovendien een leerproces. Het vereist een zekere deskundigheid (genderstudies, vorming, ...) en instrumenten (checklisten, analyseschema's, ...). Het vraagt ook extra investering, tijd en energie. Maar het vereist in eerste instantie overtuiging: de overtuiging van de noodzaak en de meerwaarde ervan voor onze organisatie.

Het realiseren van gendergelijk(waardig)heid heeft bovendien een prijskaartje: bepaalde machtsverhoudingen, beleidsvisies en structuren of verworvenheden die historisch gegroeid zijn, worden opnieuw in vraag gesteld. Ook de decentralisatie van onze organisatie –wat inherent is aan een democratische organisatie– en het feit dat de onderlinge ABVV-geledingen verschillende snelheden en realiteiten kennen, en er dus andere meningen op nahouden, maakt het volgen van één gendermainstreamingskoers niet eenvoudig.

8.2.5. Gender en diversiteit ... een nieuw spanningsveld

In Vlaanderen wordt sinds 1998 een beleid gevoerd rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit op de arbeidsmarkt. Met dit beleid wil men bekomen, dat de werkvloer een weerspiegeling wordt van de bevolking. Dit betekent dat iedereen, vrouw en man, jong en oud, personen met en zonder handicap, allochtoon en autochtoon, laaggeschoold en hooggeschoold,... een plaats moet krijgen op de werkvloer en eenmaal aangeworven, ook gelijke kansen moet krijgen voor wat betreft opleiding en doorstroming.⁵ Op dit moment zijn er al ruim 2000 ondernemingen en organisaties die in Vlaanderen een diversiteitsplan hebben (gehad).

Het diversiteitconcept heeft als verdienste dat het de gelijke kansen van meerdere groepen –zogenaamde kansengroepen– terecht in de verf zet. Anderzijds merken we wel eens dat gender onterecht als een diversiteitsdimensie wordt beschouwd. Het ABVV heeft vrouwen nooit als een doelgroep willen beschouwen, omdat ze een meerderheid zijn in de maatschappij, ruim 40% van de arbeidskrachten vormen en dus ook onderling gekenmerkt worden door behoorlijk wat diversiteit. Vrouwen als één van de doelgroepen beschouwen, zou bovendien ook onrecht doen aan de beleidsmatige en financiële aandacht die gender verdient. Gender en diversiteit zijn voor ons geen tegengestelde begrippen. Een goed diversiteitsbeleid zou ook moeten stoelen op gendermainstreaming en in de benadering van elke kansengroep zou gender een permanent aandachtspunt moeten

–
5 De essentie van dit beleid bestaat enerzijds in de uitwerking van diversiteitsplannen waarmee bedrijven een financiële ondersteuning (tussen €2 500 en €10 000) en ondersteuning van projectontwikkelaars krijgen om een diversiteitsbeleid uit te werken ; anderzijds uit de structurele partners die middelen krijgen om hierin een actieve bijdrage te leveren (werkgeversorganisaties: 40 Jobkanaalconsulenten; vakbonden: 25 diversiteitsconsulenten; belangenorganisaties voor allochtonen: 8 toeleiders en 3 beleidsmedewerkers; belangenorganisaties voor personen met een handicap: 2 beleidsmedewerkers; sectoren: ± 30 sectorconsulenten diversiteit).

zijn en vice versa. In de praktijk proberen we ook conform dit principe te handelen en (samen) te werken. De federale gendermainstreamingscel en de Vlaamse diversiteitsconsulenten werken regelmatig samen en zorgen voor interne informatiedoorstroming.

8.3. Inventaris van de belangrijkste initiatieven

De afgelopen drie jaar werd intensief werk gemaakt van de implementatie van het Charter en het gendermainstreamingsbeleid, zonder echter de specifieke acties voor vrouwen of mannen over boord te gooien. We hebben zowel extern (beleidsmatig) als intern (eigen bedrijfscultuur en -structuur) actie ondernomen en dit op verschillende beleidsniveaus. Een globaal overzicht geven, zou ons te ver leiden in dit artikel. We beperken ons hier tot de belangrijkste initiatieven, genomen door de federale interprofessionele koepelorganisatie, in de periode van oktober 2004 tot eind 2006.

8.3.1. 2004: de aftrap ...

Op 25 november vond onder impuls van voormalig voorzitter André Mordant een ABVV-studiedag plaats over het Charter Gendermainstreaming. De studiedag richtte zich tot een breed ABVV-doelpubliek, vrouwen én mannen⁶. Tijdens deze studiedag werd de nieuwe beleidsaanpak en het syndicaal belang hiervan verduidelijkt en een eerste wegwijzer aangereikt (bestaande instrumenten, checklisten, interessante databanken, enz.). Tevens werd de inhoud van het Charter toegelicht en de consequenties ervan voor onze organisatie. De studiedag vormde de aanleiding voor de aanstelling van een Federale Gendermainstreamingverantwoordelijke⁷. Deze persoon kreeg, onder rechtstreekse politieke verantwoordelijkheid van de voorzitter en de algemeen secretaris, de opdracht om het Charter binnenshuis en buitenshuis te promoten en te realiseren. Ruim 80 personen, waaronder een krappe meerderheid mannen, namen deel aan deze studiedag. Het profiel van de deelnemers was conform onze doelstelling zeer divers. De studiedag vormde ook de aanzet voor de ontwikkeling van een strategisch actieplan.

-

⁶ Er werd bewust een zo breed mogelijk doelpubliek aangesproken voor de studiedag: leden van het Federaal Bureau; leden van het Federaal Vrouwenbureau; medewerkers van de studiediensten; vormingsmedewerkers en animatoren van alle ABVV-instanties; beroepssecretarissen en medewerkers van beroepscentrales.

⁷ Gitta Vanpeborgh

8.3.2. 2005: de zoektocht ...

Met het oog op de realisatie van het Charter, werd in 2005 een eerste actieplan op touw gezet, gebaseerd op vier strategische doelstellingen⁸:

1. het inventariseren van de syndicale betrokkenheid van vrouwen en het gelijkekansenbeleid bij de diverse ABVV-instanties;
2. het vergroten van de gendergevoeligheid bij vrouwen en mannen binnen de diverse ABVV-instanties;
3. het zichtbaarder maken van de ABVV-acties en realisaties over gendergelijk(waardig)heid;
4. de institutionele verankering van het Charter in onze organisatie.

Binnen dit kader werden tal van initiatieven ontplooid. Zo was er de lancering van een interne ABVV-enquête, die voortaan de basis zou vormen voor een jaarlijks te actualiseren databank over vrouwen en het gelijkekansenbeleid binnen het ABVV. Een moeizame oefening, zo bleek achteraf, waar we ook vandaag nog mee worstelen. Met het oog op het vergroten van de gendergevoeligheid, vonden verschillende vormingen plaats op gewestelijk en intergewestelijk niveau, maar ook bij een aantal van onze beroepscentrales, specifiek gericht naar vrouwen maar ook naar gemengde groepen.

De betrokkenheid bij een aantal onderzoeksprojecten⁹ werd bewust opgedreven. De interne verspreiding van de verworven genderinzichten, genderdeskundigheid en genderinstrumenten hielp ons de interne gendergevoeligheid te vergroten. Er werd ook een nieuwe campagne gelanceerd. Het EU-MSU-onderzoek had ons immers geconfronteerd met de aanhoudende loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Om de problematiek van de loonkloof opnieuw bespreekbaar te maken, lanceerde het ABVV in 2005

8 Het oorspronkelijke actieplan werd na verloop van tijd aangepast. De eerste strategische doelstelling –‘Inventariseren’– werd vervangen door een andere doelstelling namelijk ‘Interne en externe samenwerking bevorderen’, aangezien de eerste strategische doelstelling impliciet deel uitmaakt van de doelstelling ‘Institutionele verankering’.

9 o.a. de betrokkenheid bij het Vlaams project “Mobiële gendercel” zie www.genderwerkt.be ; de betrokkenheid bij het Europees project “bestrijding van gendervooroordelen en genderclichés op de werkvloer en binnen de vakbonden” met als sluitstuk een brochure (2006), zie www.abvv.be>brochures>2006 ; de betrokkenheid bij het Europees onderzoeksproject over de combinatie van werk en gezinsleven dat gerealiseerd kon worden met de steun van de Europese Commissie, programma: Actief Europees Burgerschap 2004-2006 zie www.abvv.be>acties > Seminar: Hoe het juiste evenwicht tussen arbeids- en gezinsleven vinden?; de betrokkenheid bij het project EVA over genderneutrale functieclassificatie zie www.igvm.be

10 De eerste Equal Pay Day vond plaats op 31 maart 2005, zie www.equalpayday.be

de campagne Equal Pay Day in samenwerking met Zij-kant¹⁰ (zie verder). De interne doorstroming van informatie (eigen publicaties, adviezen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, resultaten van studiedagen en dergelijke meer) werd aangezwengeld. De ABVV-acties en realisaties kregen ook meer aandacht in onze huisbladen (De Nieuwe Werker, Syndicats), in interne nota's en op onze federale website¹¹. Ook extern werden onze acties en realisaties meer uitgedragen via publicaties in nieuwsbrieven, op websites en via actieve deelname aan verschillende fora (onder meer Vrouwencomités van de Europese en Internationale vakbondskoepels, Université des Femmes, Nederlandstalige Vrouwenraad en Conseil des femmes francophones belges, Flora, Sophia) -.

En dan was er natuurlijk de grote uitdaging van de institutionele verankering van het Charter. Een interne discussie die zowat anderhalf jaar in beslag heeft genomen maar ... met resultaat! In 2005 werd ten slotte ook overgegaan tot de oprichting van een Federale Cel Gendermainstreaming¹². De versterking was nodig om het nieuwe elan te blijven aanwakkeren, en om aan de toenemende vraag naar ondersteuning te kunnen voldoen.

8.3.3. 2006: de eerste tastbare resultaten...

In 2006 werd de impact van het Charter en van de nieuwe aanpak zichtbaar, al mogen we zeker niet stellen dat de genderinvalshoek vandaag algemeen wordt toegepast. Er is wat dat betreft nog een lange weg te gaan.

Het Federale Congres van 8-9 juni was voor ons een belangrijke mijlpaal: vrouwen waren aanwezig, vrouwen namen het woord, vrouwen namen belangrijke zitjes in en het Charter werd in de statuten verankerd (zie verder).

Een tweede 'overwinning' was ongetwijfeld het Interprofessioneel akkoord dat afgesloten werd voor 2007-2008.¹³ Het eisencahier van de vakbonden kreeg een duidelijke gendertoets en leverde uiteindelijk ook een engagement van werkgeverszijde op (zie verder).

-

11 Er werd een speciaal dossier aangemaakt, zie www.abvv.be > dossier > speciale dossiers > 'Vrouwen: gelijke kansen!'

12 Er werd een tweede verantwoordelijke gendermainstreaming aangesteld, Giuseppina Desimone en de cel kreeg ook administratieve ondersteuning. De cel maakt deel uit van de federale studiedienst en valt onder de rechtstreekse politieke verantwoordelijkheid van de voorzitter en de algemeen secretaris.

13 Zie <http://www.abvv.be/PDF/nl/Dossier/2006/IPA2007-2008ontwerp.pdf>

8.4. Interprofessionele initiatieven

8.4.1. Gendermainstreaming in de statuten

Ten gevolge van de ondertekening van het Charter Gendermainstreaming, heeft het Federaal Statutair Congres van het ABVV in 2006 wijzigingen in de statuten van het ABVV goedgekeurd, om de gelijkheid van vrouwen en mannen in het ABVV te bereiken. De fundamentele wijzigingen en daarmee de institutionele verankering van de doelstellingen van het Charter in de statuten van het ABVV, betreffen de volgende materies:

- op lange termijn de pariteit in alle federale interprofessionele besluitvormingsinstanties en op korte termijn de quota en specifieke regelingen (1/3 vrouwen = minimum);
- de wil om de pariteit vrouwen-mannen in de samenstelling van het Secretariaat te bewerkstelligen;
- de integratie van drie woordvoerders van de Vrouweninstanties of de Genderinstanties van de intergewestelijken in het Federaal Bureau;
- de oprichting van een opvolgings-, een controle- en een evaluatieorgaan voor de toepassing van de integratie van de genderdimensie in het ABVV;
- de steun van de lokale instanties van het ABVV voor de initiatieven van de Vrouweninstanties of de Genderinstanties op het federaal of het intergewestelijk niveau;
- en ten slotte de intolerantie ten aanzien van seksistisch gedrag.

Het Congres heeft eveneens een specifieke krachtlijn goedgekeurd, die het belang onderstreept van de gelijkheid en de desegregatie op de arbeidsmarkt, van de collectieve voorzieningen en de openbare diensten en van een andere organisatie van de maatschappij.

Het Congres en de statutaire wijzigingen vormden voor ons een mijlpaal. In de eerste plaats omdat een aantal principes officieel verankerd werd, maar bovenal omdat de inhoud van het Charter op dat moment pas echt concreet werd en ernstig werd opgevat. Het werd niet langer louter symbolisch bekeken. Sinds de goedkeuring van de statuten hebben de federale koepelorganisatie en diverse van onze geledingen er ook gebruik van gemaakt om verbeteringen door te voeren, onder andere op het vlak van de vertegenwoordiging van vrouwelijke beroepssecretarissen, op het vlak van de uitwerking van beleidsvisies en op het vlak van de vormingen.

8.4.2. Equal Pay Day

Op 31 maart 2005 organiseerden het ABVV en Zij-kant voor het eerst in België een 'Equal Pay Day'¹⁴ (EPD). Het gaat om een jaarlijkse actiedag die de gemiddelde loonkloof tussen vrouwen en mannen symboliseert. Waarom 31 maart? Omdat vrouwen gemiddeld per maand nog steeds een kwart minder verdienen dan mannen¹⁵. Dit betekent concreet dat een vrouw gemiddeld drie maanden langer moet werken –tot 31 maart– om een gemiddeld jaarloon van een man te verdienen. De eerste EPD werd meteen ook als ijkpunt genomen om de evolutie van de Belgische loonkloof jaarlijks op te volgen. Verkleint de loonkloof ... dan zal EPD ook op een vroeger tijdstip van dat jaar plaatsvinden. Wat was onze motivatie? Het debat over de loonkloof heropenen, de oorzaken toelichten, de gevolgen –met name voor de latere pensioenen– benadrukken, het geloof in maatschappelijke sturing herstellen en last but not least, de maatschappelijke actoren responsabiliseren en tot actie aanzetten!

We organiseerden jaarlijks twee persmomenten: een persconferentie in het midden van februari om de campagneboodschap, het campagnemateriaal, het dossier en de beleidsaanbevelingen voor te stellen, en vervolgens een actiedag in de verschillende gewesten met acties in ondernemingen en op openbare plaatsen op EPD (31 maart in 2005 en in 2006).

Onze Equal Pay Day is inmiddels een begrip geworden en heeft alvast een behoorlijke impact gehad. We stellen vast dat vrouwen en mannen in de straat opnieuw over de loonkloof praten en dat er een hernieuwde media- en onderzoeks aandacht voor is. Er zijn sinds de lancering al tal van beleidsinitiatieven genomen.¹⁶ We zetten dit initiatief dan ook onverminderd voort.

–

¹⁴ Voor meer informatie zie www.equalpayday.be

¹⁵ De loonkloof bedroeg destijds 24% (brutomaandloon V/M – openbare diensten + privésector < vacature salarisenquête)

¹⁶ Er zal voortaan een jaarlijks loonkloofrapport gepubliceerd worden en er is een checklist voor seksenutrale functieclassificaties opgesteld, daarnaast zijn er verschillende wetsvoorstellen ingediend.

8.4.3. Interprofessioneel akkoord 2007-2008

Om de twee jaar trachten de vakbonden en de werkgeverorganisaties een sociaal akkoord te sluiten dat richtlijnen omvat voor de sociale akkoorden in de verschillende sectoren en bedrijven. Ter gelegenheid van het Interprofessioneel akkoord van 2007-2008 (IPA), hebben de drie vakbonden geopteerd voor solidariteit –uiteraard ook tussen vrouwen en mannen– en hebben zij gendermainstreaming als krachtlijn gebruikt tijdens de onderhandelingen. Concreet werden de volgende afspraken afgedwongen:

- een verhoging van het brutominimumsalaris;
- inspanningen voor professionele vorming: bijkomende inspanningen met een verhoogde aandacht voor gelijke kansen;
- de erkenning van de competitiviteit door kwaliteit;
- verbetering van het statuut van deeltijds werkenden (vrouwen = 80% van de deeltijds werkenden)
- de actualisering van de Collectieve Arbeidsovereenkomst over de gelijkheid van beloning (CAO 25);
- de vraag aan de sectoren en de ondernemingen om hun functieclassificatiesystemen te evalueren in functie van genderneutraliteit, en door gebruik te maken van instrumenten ontwikkeld door de federale autoriteiten, en door zich te inspireren op de goede praktijken uit andere sectoren;
- acties in de sectoren en de ondernemingen met het oog op de realisatie van gelijke kansen van vrouwen en mannen, zowel op de werkplek als in het kader van de tewerkstelling (CAO 38).

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

Uiteraard konden niet alle elementen die vanuit de genderinvalshoek werden aangebracht (een individueel recht op vorming of meer middelen voor flexibele kinderopvang) in het IPA doorgedrukt worden. Maar het resultaat is niet onaardig. Al deze elementen kunnen direct of indirect bijdragen tot de vermindering van de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het blijft echter aan de sectoren en de ondernemingen om hieraan een concrete invulling te geven.

8.5. Initiatieven van de beroepscentrales

Stilaan maar zeker komt alles wat meer in beweging. Ook bij onze beroepscentrales ontdekken we initiatieven. Bij een aantal van deze initiatieven was de Federale Cel Gendermainstreaming uiteraard betrokken partij.

Bij de openbare diensten zagen we een opmerkelijke toenemende aandacht voor gender in het huisblad Tribune. Er vonden ook gendervormingen plaats, onder meer bij de NMBS. Met het oog op de aanstelling van vrouwelijke beroepssecretarissen werd ook daadwerkelijk gebruik gemaakt van de recente statuutwijzigingen.

De Algemene Centrale beschikt op federaal niveau over twee beleidsmensen die politiek verantwoordelijk zijn voor gender. Er werd besloten de loonkloof uit te diepen in drie specifieke sectoren (scheikunde, hout en meubels, schoonmaak).

De Bond der bedienden, technici en kaders (BBTK) heeft samen met de andere collega-vakbonden onder andere een IPA-handleiding geschreven waarin uitdrukkelijk en concreet wordt uitgelegd hoe je de genderkloof kan dichten.

De Metaalcentrale heeft in alle Vlaamse gewesten vormingen over gendermainstreaming georganiseerd, een gendercommissie geïnstalleerd en bewust twee vrouwelijke beroepssecretarissen aangesteld.

De Centrale Textiel, Kleding en Diamant heeft binnen het kader van het IPA en gebruik makend van het loonkloofrapport, de loonkloof binnen de confectiesector aangekaart. Een herziening van de functieclassificatie moet hier in de toekomst een oplossing bieden.

Bovenstaande lijst is zeker niet allesomvattend. We beschikken vandaag jammer genoeg niet over een globale inventaris. Het inventariseren staat nog wel op ons federaal verlanglijstje, al was het maar omdat we ervan overtuigd zijn dat we ook intern nog veel van elkaar kunnen leren.

8.6. Conclusies

De afgelopen drie jaar hebben we behoorlijk wat inspanningen geleverd om de zeven principes van het Charter 'hard' te maken in de praktijk. Het implementatieproces verliep vrij moeizaam maar leverde toch mooie resultaten op. Naarmate het gendermainstreamingsproces concreet vorm kreeg, werden ook de knelpunten en weerstanden duidelijker, knelpunten en weerstanden die ons ook vandaag in de organisatie nog parten spelen. Het genderbegrip en het mainstreamingsprincipe waren voor velen van onze medewerkers en beleidsverantwoordelijken nieuw en onbekend. En onbekend maakt onbemind. Gendermainstreaming toepassen of de genderbril opzetten is bovendien een leerproces. Het vereist een zekere kennis van onderzoek en instrumenten. Het vraagt ook extra investering, tijd en energie, extra tijd en energie waarover velen onder ons niet beschikken.

Niet iedereen was en is ook overtuigd van de noodzaak en de meerwaarde van de nieuwe aanpak voor onze organisatie. Vooral omdat het realiseren van gendergelijk(waardig)heid ook een prijskaartje heeft: bepaalde machtsverhoudingen, beleidsvisies en structuren of verworvenheden die historisch gegroeid zijn worden opnieuw in vraag gesteld.

Ook de decentralisatie van onze organisatie –wat inherent is aan een democratische organisatie– en het feit dat de diverse ABVV-geledingen verschillende snelheden en realiteiten kennen en er dus verscheidene meningen op nahouden, maakte het volgen van één gendermainstreamingskoers niet eenvoudig.

De afgelopen drie jaar vormden voor ons, de gendermainstreamingsverantwoordelijken, die de opdracht kregen het Charter uit te werken, dan ook een behoorlijke confrontatie en een leerproces. We blijven zeker niet bij de pakken zitten en zetten onze inspanningen de komende jaren onverminderd voort, maar we voorzien –op basis van de ervaringen en reacties van onze mensen op het terrein– wel een aantal bijsturingen.

Op onze prioriteitenlijst staat alvast de aanmaak van een brochure die in heldere taal uitlegt waar gendermainstreaming voor staat, op welke manier dit geplaatst kan worden in de historiek van ons gelijkekansenbeleid, wat het syndicaal belang is van deze nieuwe aanpak en hoe je dit in de

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

Binnen het ABVV heeft het Charter en de gendermainstreamingspolitiek een nieuw elan gegeven aan het debat over de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het Charter heeft niet alleen duidelijk gemaakt dat een grotere syndicale betrokkenheid van vrouwen op alle niveaus een must is, maar het heeft tevens benadrukt dat iedereen, vrouwen én mannen, de verantwoordelijkheid draagt om zich de gendervisie eigen te maken en gendergelijk(waardig)heid te realiseren. Bovenvermelde bijsturingen moeten ons helpen om dit elan te bestendigen en niet ter plaatse te blijven trappelen. Of we hier al dan niet in geslaagd zijn zal moeten blijken uit een derde, publiek evaluatiemoment de komende jaren!

Enkele interessante websites (dd december 2007)

- Het Charter Gendermainstreaming
http://www.abvv.be/code/nl/Dossier/2004/c01_04e13.htm
- ABVV- Congres 2006 - Statuten
<http://www.fgtb.be/pdf/nl/Stat.pdf>
- Equal Pay Day
<http://www.fgtb.be/code/nl/framSpc003.htm>
- Speciaal dossier: Gelijke kansen voor alle vrouwen
http://www.abvv.be/code/nl/Dossier/Speciale/Vrouwen/c01_05e0201.HTM

09 | Initiatieven van de ACLVB

Sabine Slegers

9.1. Drie jaar na het Charter

Na de workshop op 17 november 2005 over de stand van zaken één jaar na het ondertekenen van het Charter, besloten de ondertekenaars om op regelmatige tijdstippen deze oefening te doen. Een dergelijke evaluatie laat ons toe de vinger aan de pols te houden en verplicht ons stil te staan bij de engagementen die we in het kader van het Charter aangingen. Het is bovendien nuttig om van elkaars goede voorbeelden én struikelblokken te leren. Maar vooral is het nodig om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij te blijven onderzoeken en te evalueren en samen te wijzen op een aantal al dan niet nieuwe problemen, moeilijkheden en uitdagingen.

Dit hoofdstuk biedt eerst een overzicht van het gevoerde genderbeleid binnen de ACLVB, alsook de beweegredenen om mee te werken aan de opstelling van het Charter en de ondertekening ervan. Daarna volgen concrete initiatieven die door het Charter ontstaan zijn, versneld werden uitgevoerd of meer werden uitgediept. Een voorbeeld hiervan is de nieuwe ACLVB-vrouwenwerking 'Vrouw en Vakbond'. Ten slotte blikken we even vooruit naar de weg die we ook na 2007 verder willen blijven bewandelen.

9.2. Tot aan het Charter ...

De genderwerking van de liberale vakbond heeft zich ontwikkeld binnen haar werking rond gelijke kansen. Werken aan gelijke kansen betekende voor de ACLVB in eerste instantie dat elke geleding van de vakbeweging er aandacht aan zou besteden binnen zijn eigen, specifieke werkterrein. Belangrijk hierbij was de vakbondsafvaardiging in het bedrijf. Het is in het

bedrijf dat vrouwen en mannen samen tewerkgesteld zijn en dat een genderneutraal personeelsbeleid en een genderneutrale bedrijfscultuur kan en moet zorgen dat zowel vrouwen als mannen zich op gelijke wijze kunnen ontplooiën en op gelijke wijze worden behandeld op het vlak van loon, carrière, tijdsbesteding en dergelijke meer.

Daarom werkte de ACLVB sinds enkele jaren bewust aan het sensibiliseren en vormen van alle militanten en afgevaardigden op het vlak van gelijke kansen en gender. Dit werd (en wordt nog steeds) gecoördineerd door een medewerker van de studiedienst die belast is met het opvolgen van de gelijkheidskansenproblematiek. Naast het uitwerken van standpunten, beleidsvoorstellen en onderhandelingstrategieën, ging de aandacht naar het concreet uitwerken van tools en informatiepakketten voor interne medewerkers. Verschillende acties en activiteiten werden op touw gezet, zoals opleidingen over gender en materies inzake gelijke kansen, een driemaandelijks infoblad 'Nieuwsbrief gelijke kansen', specifieke mails en acties om vrouwelijke kandidaten te werven voor de sociale verkiezingen. In de loop der jaren verschoof het accent steeds meer van gelijke kansen in het algemeen, naar gender en gendermainstreaming in het bijzonder.

9.3. Het Charter zelf

Toen de ACLVB gevraagd werd mee te werken aan het uitschrijven van een Charter Gendermainstreaming samen met de andere vakbonden, werd hierop door het Uitvoerend Comité onmiddellijk ingegaan. De volle medewerking werd gegarandeerd en de voorgestelde engagementen in het Charter werden afgetoetst en uiteindelijk onderschreven.

De ACLVB wilde hiermee in de eerste plaats de vaststelling ondersteunen dat er nog heel wat werk te doen is, vooraleer we van een volledige en effectieve gelijke behandeling van vrouwen en mannen kunnen spreken. Zij bevestigt hierbij de noodzaak dat er in het sociaal overleg in het algemeen en binnen de eigen organisatie in het bijzonder, extra aandacht en engagement gaat naar de plaats van vrouwen.

Hoewel juridische gelijkheid in theorie gewaarborgd is, is dit nog niet altijd het geval in de realiteit van het arbeidsgebeuren. De sociale partners en vooral de vrouwelijke sociale partners op alle niveaus, moeten hier oog voor hebben en eraan werken. Het is dan ook van essentieel belang dat deze vrouwen hun plaats innemen binnen het sociaal overleg en binnen de eigen organisatie.

De ACLVB wilde door het ondertekenen van het Charter naar de buitenwereld en naar de eigen medewerkers in brede zin, haar engagement van weleer herbevestigen en verstevigen. Voor de ACLVB vormt het Charter nog steeds een instrument om zichzelf en de eigen werking in vraag te stellen voor wat betreft de strijd voor volledige gelijke rechten voor vrouwelijke werknemers en sociaal verzekerden.

Twee jaar na de ondertekening ervan, is het Charter nog steeds een hulpmiddel om een antwoord te bieden op nieuwe trends en visies. Zo ondersteunt de ACLVB de aandacht voor diversiteit en werkt ze actief mee aan beleidsinitiatieven hieromtrent. Het in dienst nemen van diversiteitsconsulenten is hiervan het bewijs. Toch benadrukt de ACLVB dat de genderproblematiek en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen niet kan en niet mag opgaan in de algemene aanpak van diversiteit. Vrouwen maken meer dan de helft van de bevolking uit, ze zijn geen minderheidsgroep. Bovendien speelt binnen elk van de doelgroepen die de diversiteitsaanpak naar voren schuift (allochtonen, arbeidsgehandicapten, oudere werknemers) de genderproblematiek op zijn beurt. Vandaar de keuze om de genderwerking binnen de ACLVB apart uit te bouwen binnen de studiedienst en niet te laten opgaan binnen de werking van diversiteit.

9.4. Extra initiatieven na het Charter

9.4.1. Focus op vormingen

Vormingen binnen alle geledingen van onze organisatie –zowel vorming van eigen medewerkers, als afgevaardigden en leden– is hét kanaal bij uitstek om de genderreflex bij iedereen aan te kweken. Het is voor de ACLVB dan ook uitermate belangrijk dat de mensen van de vormingsdienst zelf volledig genderbewust werken en het genderbewustzijn constant integreren in hun beleidsplannen. Naast de vorming van eigen medewerkers, lichten

we bijkomende initiatieven toe die werden genomen naar aanleiding van het Charter, meer bepaald de werkzaamheden rond het Interprofessioneel akkoord 2007-2008.

9.4.2. Vormingen binnen de vakbond

Dit initiatief geeft uitwerking aan de artikelen 6 en 8 van het Charter:

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

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

9.4.2.1. Organisatie van de vormingen

De vormingen voor vakbondsafgevaardigden (Ondernemingsraad, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en Syndicale Delegatie) worden bij de ACLVB interprofessioneel en centraal georganiseerd. Tot 2004 waren dit enkel residentiële activiteiten waarbij de cursisten gedurende 5 werkdagen in een hotel te Gent verbleven. We moesten vaststellen dat deze vorm van organisatie nefast was voor de opkomst en aanwezigheid van vrouwelijke militanten en afgevaardigden.

Daarom werd er binnen de vormingsdienst besloten om dit vanaf het vormingsseizoen 2004–2005 anders aan te pakken. Voortaan vinden deze activiteiten bijkomend regionaal plaats. Per provincie organiseert de vormingsdienst tweemaal twee dagen niet-residentiële vorming met dezelfde inhoud als de residentiële vorming in Gent. Deze aanpak heeft een positieve invloed op de aanwezigheid van de vrouwelijke afgevaardigden. Terwijl de opkomst bij de residentiële vorming 26% vrouwen bedraagt, stijgt dit naar 34% tot 39% bij de niet-residentiële vorming. Er komen nu ook vrouwen naar de vormingen die vroeger nooit participeerden, wat van essentieel belang is voor de verbetering van de deelname van vrouwen aan de sociale dialoog in het bedrijf.

9.4.2.2. *Gender als vormingsthema*

In het beleidsplan van de vormingsdienst van de ACLVB staat ingeschreven dat gender elk vormingsseizoen opnieuw in één of verschillende vormen aan bod moet komen. Het gaat om een tweesporenaanpak. Eerst en vooral wordt er elk seizoen een les (of deel van een les) besteed aan een onderwerp in verband met gender. Zo stonden onder meer reeds op het programma: gender zelf, gelijk loon voor vrouwen en mannen, de wettelijke instrumenten voor de ondernemingsraad zoals het jaarlijks gelijkheidskansenrapport.

Anderzijds is het de bedoeling om gendermainstreaming in andere onderwerpen toe te passen. Dit werd bijvoorbeeld gedaan naar aanleiding van de lessen rond functieclassificatie en het Interprofessioneel akkoord 2007-2008. Dit laatste spoor is niet altijd evident. Het vereist dat de lesgiver de genderreflex constant toepast en er zich dus ook wel degelijk van bewust is. Dit is niet bij iedereen het geval. Bovendien lenen sommige thema's zich hier moeilijk toe (bv. fiscaliteit in het bedrijf).

9.4.3. **Interprofessioneel akkoord 2007-2008**

Dit initiatief geeft uitwerking aan artikel 7 van het Charter:

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

9.4.3.1. *Gendermainstreaming als leidraad*

De ACLVB engageerde zich om tijdens de onderhandelingen van het IPA 2007-2008 en tijdens de onderhandelingen op de diverse niveaus in het verlengde van het IPA, het gendermainstreamingsprincipe als leidraad op te nemen. Het gaat hierbij om het aannemen van een onderhandelingsattitude. Het maken van de gendertoets betekent een antwoord vinden op de volgende vragen: 'Is een maatregel genderneutraal?', 'Heeft die dezelfde impact op vrouwen als op mannen en zonet, wat kunnen we doen, wat willen we doen?'

De analyse van de huidige opname van tijdskrediet toont bijvoorbeeld, dat deze maatregel niet genderneutraal is. Vrouwen nemen vaker tijdskrediet op jongere leeftijd vanwege de zorg voor kleine kinderen, mannen nemen vaker tijdskrediet op latere leeftijd, vaak om het rustiger aan te doen. Het

probleem ligt niet bij de maatregel zelf, maar de impact ervan wordt wel bepaald door sociaal-culturele factoren die ervoor zorgen dat de motieven van vrouwen en mannen grondig van elkaar verschillen.

Het is belangrijk dat de onderhandelaars, wanneer ze het over dit thema hebben, zich bewust zijn van dit gegeven en over de vaststelling discussiëren. Pas dan kan men een stap verder gaan en de vraag stellen of men hier iets kan en wil aan doen en zo ja, hoe de genderneutraliteit kan worden bevorderd.

Om deze gendertoets doorheen de hele discussie van het IPA toe te passen, werd door de genderconsultant binnen de studiedienst een reeks van technische fiches opgemaakt voor de onderhandelaars. Deze fiches dienden ook voor de sectorale onderhandelaars nadien, die eveneens opgeroepen werden om deze onderhandelingsattitude aan te nemen.

9.4.3.2. Gelijkwaardig loon voor vrouwen en mannen

Met het oog op de onderhandelingen van het IPA werd via een aparte fiche bijzondere aandacht besteed aan het probleem van gelijkwaardig loon voor vrouwen en mannen. Daarmee wilde de ACLVB de ernst van dit probleem nogmaals benadrukken.

Tijdens voorafgaand intern overleg in het Nationaal Comité van de ACLVB werd een ernstig engagement aangegaan en een kordaat standpunt ingenomen. De ACLVB vroeg aan alle betrokkenen om verder te werken aan het dichten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen door een nieuw, forser engagement van de verschillende partijen, namelijk door een herhaalde oproep te doen om analytische functieclassificatiesystemen in te voeren. Hierbij zouden de lage lonen voor functies die vooral uitgeoefend worden door vrouwen, binnen een redelijke termijn en rekening houdend met de sectorale onderhandelingen, opgewaardeerd moeten worden. Dit laatste zou ook moeten gebeuren daar waar de analytische systemen reeds worden gebruikt.

Tegen eind 2007 dienden de Paritaire Comités een analyse door te voeren over de loonkloof en de bestaande initiatieven daaromtrent. Tegen eind 2008 wordt van de Paritaire Comités eveneens een rapport verwacht waarin de oorzaken van de loonongelijkheden verklaard worden en waarin aangegeven wordt waarom het zo moeilijk is om de loonongelijkheid weg te werken. De Paritaire Comités kunnen over deze materie ook acties starten.

9.5. Vrouwenwerking van de ACLVB: ‘Vrouw en Vakbond’

9.5.1. Een progressieve sensibiliseringscampagne

De ACLVB ontwikkelde affiches voor de sensibilisering rond de thematiek van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Hieronder een greep uit de teksten op de affiches van de campagne van de vrouwenwerking “Vrouw en Vakbond”:

- “1 vrouw tegenover 10 mannen”
- “Een vrouw in de vakbond? ‘t Is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Er zijn veel meer mannelijke vakbondsmilitanten dan vrouwelijke. Soms staat 1 vrouw tegenover 10 mannen: in een syndicale vergadering, in een overleg, in een confrontatie met de patroon. Dan moet ze het met 10 mannen doen. In haar eentje.”
- “Reden om er niet aan te beginnen? Neen. In de ACLVB is het normaal dat een vrouw voor haar mening opkomt. Zelfs al zitten er 10 mannen tegenover haar.”

9.5.2. Wat is ‘Vrouw en Vakbond’?

‘Vrouw en Vakbond’ is een nieuw project dat zich richt naar alle vrouwen. Het is de vernieuwde Vrouwenwerking van de ACLVB. Met ‘Vrouw en Vakbond’ willen we tonen dat we er zijn voor vrouwen.

9.5.3. Waarom ‘Vrouw en Vakbond’?

De gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen is wettelijk gewaarborgd. Maar ...

- Vrouwen verdienen nog altijd minder dan mannen in dezelfde functies.
- Vooral vrouwen werken deeltijds en hebben daardoor minder sociale rechten.
- Vooral vrouwen kampen met problemen van kinderopvang, huishouden en zorg voor familie.
- Vooral vrouwen hebben na tijdelijke onderbreking van hun loopbaan moeite om hun vroegere functie gewaardeerd weer op te nemen.
- Vooral vrouwen missen verdiende promoties.
- Vooral vrouwen zijn het slachtoffer van werkloosheid en de soms moeilijke zoektocht naar een nieuwe baan.
- En dit terwijl 51% van de Belgische inwoners vrouw is.

Genoeg redenen dus voor vrouwen, actief of werkloos, om bij de vakbond de plaats in te nemen die ze verdienen! Vele thema’s, zoals pensioen en lonen, vragen nog extra aandacht en inspanningen voor en door vrouwen.

Hoewel vrouwen zich daar maar al te goed van bewust zijn, kan dit niet genoeg herhaald worden en laat de ACLVB weten dat er voor vrouwen een plaats is in deze syndicale strijd, meer nog ... dat de vakbond hen nodig heeft.

Daadwerkelijke gelijke kansen voor vrouwen en een vrouwvriendelijke arbeidsomgeving maak je niet met wetten alleen. Dit wordt vooral gerealiseerd op de werkvloer zelf. Onze vrouwelijke militanten tonen door hun prachtige inzet en talenten aan dat:

- vrouwen wél wat te vertellen hebben;
- hun mannelijke collega's wél rekening kunnen houden met hun aanwezigheid en wensen;
- er wél naar vrouwen geluisterd wordt, als dit door vrouwen zelf afgedwongen wordt;
- hun aanwezigheid in het sociaal overleg de situatie van vrouwen wél kan verbeteren;
- vrouwen op de werkvloer wél vlugger een luisterend oor zoeken bij vrouwen;
- vrouwen vanuit hun eigen ervaringen en leefwereld een belangrijke inbreng leveren;
- zij enorme persoonlijke voldoening vinden in hun syndicale inzet;
- en dat vakbondswerk ook op gezinsvriendelijke uren en manieren kan.

Kortom, vrouwen zijn nodig in de syndicale strijd. Ondernemingsraden, Comité's voor Preventie en Bescherming op het Werk, Syndicale Delegaties en militantenkernen missen soms de inspirerende aanwezigheid van vrouwen.

'Vrouw en Vakbond' wil de vrouwelijke werknemers hiervan overtuigen en de actieve groep vrouwen die de syndicale strijd en het sociaal overleg inspireert, vergroten.

9.5.4. Wat houdt 'Vrouw en Vakbond' in?

Het gaat onder andere om een affichecampagne in de bedrijven, vakbondslokalen en de pers. Er is ook de website www.vrouw-en-vakbond.be. Deze site geeft duidelijk te kennen dat elke vrouw een belangrijke rol kan spelen, niet enkel als lid van onze vakbond, maar ook als actieve militante. Tezelfdertijd moet die website een belangrijke bron van informatie zijn die in alle omstandigheden te raadplegen is.

In het maandblad *Vrijuit*¹ wordt telkens een pagina aan 'Vrouw en vakbond' gewijd en wordt verslag uitgebracht van alle acties en activiteiten die de ACLVB voor en met vrouwen zal ondernemen, om ervoor te zorgen dat meer vrouwen interesse krijgen voor het vakbondswerk.

9.6. En dan eindelijk een vrouw aan de top!

27 februari 2007 was voor de ACLVB een historische dag. Sabine Slegers werd met 79% van de stemmen verkozen als Nationaal Secretaris en ze werd meteen de eerste vrouw aan de top van de ACLVB. Dat het net Sabine Slegers is, die aan de basis lag van de Vrouwenwerking in de liberale vakbond, maakt haar verkiezing nog meer memorabel. Sabine Slegers werkte als adviseur in de studiedienst van de ACLVB aan thema's als fiscaliteit, sociale zekerheid en gender. Ze introduceerde het begrip in de vakbond en zorgde ervoor dat het in de loop der jaren aan belang en interesse won en doordrong in de werking van de ACLVB. Ze vertegenwoordigde de ACLVB in diverse overlegorganen. Nu, als Nationaal Secretaris, zet ze dit werk verder en coördineert ze de genderwerking in de studiedienst en de vrouwenwerking 'Vrouw en Vakbond'. Onder haar leiding wordt de ACLVB een vakbond waar vrouwen zich thuis voelen.

9.7. Gendermainstreaming opgenomen in de statuten

Het Buitengewoon Congres van 13 januari 2007 wijzigde een aantal artikelen van de statuten van de ACLVB. Daarbij werd de volgende overgangsbepaling in het kader van het Charter Gendermainstreaming geformuleerd: "De ACLVB neemt de principes van gendergelijkheid op in haar werking, haar interne organisatie en haar sensibiliseringsacties. De ACLVB streeft naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoot van haar eigen instanties, binnen de organen van werknemersvertegenwoordiging en, meer algemeen, binnen alle domeinen van sociaal overleg. Het Nationaal Bureau stelt een jaarrapport op betreffende de verwezenlijking van deze doelstelling in de schoot van de ACLVB en van haar samenstellende delen."²

–

1 ACLVB, *Vrijuit*, Maandblad van de Liberale Vakbond, Gent

2 ACLVB, Overgangsbepalingen, Statuten, Buitengewoon Congres van 20 mei 1989 gewijzigd door het buitengewoon Congres van 13 januari 2007 te Gent.

9.8. Memorandum voor de federale regering 2007

In haar memorandum³ naar aanleiding van de federale parlementsverkiezingen van 10 juni 2007, vroeg de ACLVB aandacht voor de versterking van het gelijkekansenbeleid. De ontwikkeling van de politiek van gelijke kansen moet nog worden versterkt, rekening houdend met culturele, familiale, omgevings- en andere factoren. Het verbeteren van de reglementaire omkadering moet samengaan met vormings- en sensibiliseringsprogramma's.

Specifiek op het vlak van gendermainstreaming vraagt de ACLVB dat er opnieuw een minister aangeduid wordt voor een gelijkekansenbeleid en dat voor alle federale bevoegdheidsdomeinen de oefening van gendermainstreaming wordt gemaakt.⁴ Uiteraard dienen het federaal, regionaal en gemeenschapsbeleid inzake gelijke kansen op elkaar te worden afgestemd.

9.9. Het Europees Vakverbond

Op haar Congres van 21 tot 24 mei 2007 in Sevilla legde het Europees Vakverbond het Charter Gendermainstreaming in de vakbonden aan haar leden voor ter discussie en adoptie. Als lid van het Europees Vakverbond steunt de ACLVB dit Charter waarin gelijke kansen en gendermainstreaming worden opgenomen als fundamentele waarden en beschouwd worden als essentiële componenten van sociale vooruitgang en duurzame ontwikkeling. De ACLVB verbindt er zich toe om maatregelen te nemen die gendermainstreaming bevorderen in het kader van dit Charter en het 'Plan Gelijkheid 2003-2007'.

9.10. En verder ...?

De bovenvermelde initiatieven worden in de toekomst verder uitgewerkt en bijgestuurd. Aan een aantal zaken wordt nog volop gewerkt en gesleuteld.

-

3 ACLVB, Liberale Vakbond, Memorandum, Verkiezingen 2007, mei 2007, Gent

4 o.c., 10. Versterking van het gelijkekansenbeleid, p.7

De meeste energie zal in de nabije toekomst gaan naar het verder uitbouwen van 'Vrouw en Vakbond' met als finale doelstelling op korte termijn de grotere deelname van vrouwen aan de sociale verkiezingen en een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen.

Na drie jaar Charter kan er voor de ACLVB gezegd worden dat het een nieuw dynamisme heeft gegeven aan de genderwerking binnen de organisatie. Voor de vakbeweging in het algemeen vormt het Charter een bijkomende tool om de zaak op de agenda te plaatsen en om aan de andere maatschappelijke actoren onze verantwoordelijkheid te tonen. Aan ons nu om nauwgezet te blijven werken aan onze engagementen.

Enkele interessante websites (dd december 2007)

- Het Charter Gendermainstreaming
http://www.aclvb.be/index.php?st=ACLVB-vrouwen&st1=Gender_charter
- ACLVB-Congres 2007 - Statuten
http://www.aclvb.be/index.php?st=wie_zijn_we&st1=statuten
- Vrouw en Vakbond
<http://www.aclvb.be/index.php?st=ACLVB-vrouwen>

10 | Conclusies

Saskia Ravesloot, Maxime Stroobant

De vraag naar de invloed van het Charter op het genderbeleid van de vakbonden heeft twee aspecten. Vooreerst gaat het erom te weten welke impact het Charter heeft gehad op het traditioneel genderbeleid van de vakorganisaties, in de periode na de goedkeuring. Vervolgens stelt zich de vraag in welke mate er uitvoering aan het Charter werd gegeven.

Wat het traditionele genderbeleid betreft, moet het duidelijk zijn dat het hier gaat om een hele reeks van maatregelen die betrekking hebben op specifieke aspecten van de posities van vrouwen en mannen in het bedrijfsleven, meer bepaald in de interne werking van de vakorganisaties. Deze maatregelen zijn meestal specifiek en vormen niet noodzakelijkerwijze een coherent en geïntegreerd geheel. Het gaat om een gefractioneerd beleid. De vraag is, of de goedkeuring van het Charter dit traditionele beleid geactiveerd heeft en of er bijvoorbeeld op nieuwe deelgebieden maatregelen werden genomen.

De tweede vraag gaat dieper in op de verplichtingen die het Charter oplegt aan de vakbonden om tot een concrete uitvoering van het Charter te kunnen komen en dus het gendermainstreamingsprincipe in te voeren in het algemeen beleid van de organisaties.

De bijdragen van de drie vakbonden moeten het mogelijk maken op beide vragen te antwoorden, vertrekkende van het overzicht en de analyse gegeven door de organisaties zelf. Het is uiteraard niet de bedoeling om de respectieve realisaties van de vakbonden onderling te vergelijken en te beoordelen. Dit kan moeilijk om twee redenen. De bijdragen werden niet opgesteld vanuit een gemeenschappelijk vragenrooster. Men beschikt dus niet altijd over vergelijkbare gegevens. Tevens kunnen heel wat toevallige factoren het beleid beïnvloeden, zodat men geen correct beeld kan hebben van de situatie.

Wat het traditionele genderbeleid betreft, stelt men vast dat dit beleid bij de drie vakbonden blijft voortbestaan naast het nieuwe gendermainstreamingsbeleid. Zo beschouwen de vakbonden beide als complementair. Wellicht is het begrip van de complementariteit niet zo duidelijk, omdat van het mainstreamingsbeleid gezegd wordt dat het allesomvattend is. Alleszins is het zo dat de vakbonden van oordeel zijn, dat de invoering van het gendermainstreamingsbeginsel niet inhoudt dat het gefractioneerd beleid hiermee moet worden stopgezet.

De drie vakbonden stellen dat de goedkeuring van het Charter het lopende genderbeleid geactiveerd heeft. Dit was nodig. Het traditionele genderbeleid werd door de vakorganisaties slechts met matig enthousiasme uitgevoerd, ondanks de inspanningen geleverd door de genderverantwoordelijken.

Onder druk van de omstandigheden ging de aandacht van de vakorganisaties vooral uit naar het algemeen beleid dat in het raam van het sociaal overleg werd behandeld, en naar de grote problemen van werkloosheid, herstructurering en sluiting van bedrijven, de hervorming van de verworven sociale bescherming en de arbeidsomstandigheden en de verdere uitbouw van de Europese Unie. Ook de globalisering van de economie sloopte heel wat actiebereidheid op.

De drie vakbonden verklaren vandaag dat de invoering van het Charter, samen met het debat over gendermainstreaming, het genderbeleid een vernieuwende impuls heeft gegeven. De lijst van verwezenlijkte acties in het raam van het genderbeleid sedert de aanvaarding van het Charter is indrukwekkend.

De tweede vraag betreft de implementatie van het Charter. Gezien het ingrijpend karakter van dit principe moet men ervan uitgaan dat de invoering een langetermijnplanning vergt. De verbintenissen die de vakbonden aangaan vergen een grondige kennis van de problematiek, niet alleen om een uitspraak te doen over de opportuniteit van de actie die moet worden ondernomen, maar ook om te bepalen welk soort actie dit wel moet zijn. Tevens moeten de acties op een passende wijze hun plaats vinden binnen het algemeen beleid en de ideologie van de vakbond. De opdracht is niet eenvoudig. Ook omdat er aan belangen geraakt wordt, volstaat de louter politieke wil niet om een maatregel te nemen. De machtsverhoudingen moeten eveneens gunstig zijn.

Het gevoerde genderbeleid moet worden getoetst aan de verbintenissen die de vakorganisaties op zich hebben genomen met de goedkeuring van het Charter. Uit de talrijke verbintenissen worden er hier een tiental toegelicht.

Het gebruik van de term gendermainstreaming kan erop wijzen dat het concept begrepen en aanvaard wordt in de organisaties en dat de vakorganisaties er een positieve visie op hebben¹. Uit de syndicale bijdragen blijkt dat het ABVV en de ACLVB verklaren dat zij hun geactualiseerd genderbeleid willen afstemmen op het gendermainstreamingsprincipe en dit ten gevolge van de invoering van het Charter. Het ACV verklaart dat de dynamiek met betrekking tot gendermainstreaming onder de impuls van opeenvolgende ACV-Congressen tot stand kwam en dat deze door het Charter nog werd versterkt. Het ACV is van oordeel dat het Charter een minder ingrijpende rol heeft gespeeld dan bij het ABVV en de ACLVB.

Als definitie van het concept gendermainstreaming, aanvaarden de drie vakbonden deze gegevens door de Raad van Europa. Er wordt hieromtrent geen ideologisch debat gevoerd. Nochtans zou men ervan kunnen uitgaan dat het concept een andere inhoud zou kunnen hebben in een zuivere markteconomie met vrije concurrentie dan in een markteconomie met belangrijke sociale correcties.

De vakbonden spreken zich ook niet expliciet uit over bepaalde beginselen die aan de basis liggen van een gendermainstreamingsbeleid². Men denke aan het aanvaarden van positieve discriminatie, positieve acties of respect voor de representatieve democratie. In deze wordt vooral een pragmatische houding aangenomen. Dit werkt natuurlijk remmend voor de aanvaarding van een genderstrategie.

De aanvaarding van het gendermainstreamingsprincipe door de beroepscentrales is een ander delicaat punt³. Gezien de structuur van de ACLVB stelt zich hier geen probleem. De VSOA heeft trouwens het principe van gendermainstreaming in zijn statuten ingeschreven. Voor het ACV en het ABVV liggen de zaken anders, daar beide aan hun centrales een relatieve auto-

-

1 Art. 1 Charter Gendermainstreaming

2 Art. 5 Charter Gendermainstreaming

3 Art. 3 Charter Gendermainstreaming

nomie toekennen. Blijkbaar doen er zich binnen het ACV weinig problemen voor. De centrales passen vrij behoorlijk het interprofessioneel beleid toe. Bij het ABVV ligt de toestand iets moeilijker. De autonomie van de centrales is er blijkbaar groter.

De drie vakbonden zijn zich bewust van de noodzaak om de genderdimensie van hun beleid zichtbaar te maken.⁴ Er wordt ernstig gewerkt aan strategische gegevens, indicatoren, meetinstrumenten en wetenschappelijke analyses. De vakbonden beschikken over behoorlijk wat informatie. Deze is blijkbaar betrouwbaar. Het is echter moeilijk uit te maken welk stuk weg er nog moet worden afgelegd. De gegevens worden vaak als vertrouwelijk beschouwd, wat het gebruik ervan belemmert. Een gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging is nog niet voor de onmiddellijke toekomst. De drie vakorganisaties vermelden wel dat er constant inspanningen worden gedaan. We kijken dus uit naar hun realisaties en wensen hun hierbij veel uitwisseling, samenwerking en succes.

–
4 Art. 2 & 3 Charter Gendermainstreaming

