

# **Vrouwen in vakbonden: methoden en goede praktijken voor gendermainstreaming**

**Homa Dean**

**European Trade Union Institute  
for Research, Education and Health and Safety  
(ETUI-REHS)**

**Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Brussel 2006

© Uitgever: ETUI-REHS, Brussel

Alle rechten voorbehouden

Druk: ETUI-REHS drukkerij, Brussel

D-2006-10574-25

ISBN: (gedrukte versie) 2-87452-040-3

ISBN: (pdf-formaat) 2-87452-041-1

Omslag: Harald Leth – ‘Early spring. The field of Asminderød’, 1961–63,  
privé verzameling.

Het ETUI-REHS wordt financieel gesteund door de Europese Commissie.



# Contents

<b>Voorwoord</b> .....	<b>1</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>2</b>
<b>1 De weg naar gendergelijkheid</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Vrouwen in vakbonden: een statistische samenvatting</b> .....	<b>9</b>
<b>3 Het lidmaatschap van vrouwen doen stijgen</b> .....	<b>13</b>
<b>1. Betrouwbare statistieken</b> .....	<b>14</b>
<b>2. Bewustwording van de voordelen     van vakbonden</b> .....	<b>15</b>
<b>3. De steun voor gendergelijkheid     bekendmaken</b> .....	<b>15</b>
<b>4. Relevante diensten leveren voor     vrouwelijke werknemers</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Speciale organisatiemethoden</b> .....	<b>17</b>
<b>4 De participatie van vrouwen</b> .....	<b>19</b>
<b>1. Specifieke doelstellingen en plannen</b> .....	<b>19</b>
<b>2. Statutaire hervormingen</b> .....	<b>20</b>
<b>3. Scholing en training</b> .....	<b>21</b>
<b>4. Speciale structuren enkel voor vrouwen</b> ..	<b>22</b>
<b>5 Implementeren van gendermainstreaming in collectieve onderhandelingen</b> .....	<b>24</b>
<b>6 Een culturele omgeving om gelijkheid te bevorderen</b> .....	<b>28</b>



<b>Besluit .....</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage 1 Zweden – LO .....</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 2 EPSU .....</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage 3 CGIL – Italië .....</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage 4 Solidarność – Polen .....</b>	<b>39</b>
<b>Bijlage 5 UNISON – VK .....</b>	<b>40</b>
<b>Bijlage 6 Belgisch Charter betreffende Gendermainstreaming in vakbonden .....</b>	<b>41</b>
<b>Referenties .....</b>	<b>43</b>

---

## Voorwoord

Dit rapport is gebaseerd op de studiedag “Vechten tegen stereotypen: goede praktijken inzake gendergelijkheid door Europese vakbonden” die plaatsvond op 16 juni 2005 te Brussel. De studiedag werd georganiseerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in samenwerking met het European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety (ETUI-REHS). Deze studiedag had tot doel de uitwisseling tussen vakbondsmensen van informatie en goede praktijken met betrekking tot gendergelijkheid te vergemakkelijken. Dit document is gebaseerd op de discussies die plaatsvonden tijdens de studiedag, met als doel de lezers een nuttig document te bieden om hen te helpen om specifieke praktijken ter bevordering van gendermainstreaming in vakbonden te introduceren en te implementeren. Om positieve ervaringen aan te moedigen en om de beschreven methoden te illustreren, hebben we een aantal case studies gebruikt van de studiedag en daarbuiten. Hoewel deze brochure niet als doel heeft een encyclopedie te zijn van alles wat te maken heeft met gendergelijkheid en gendermainstreaming, wil ze wel een goed startpunt zijn voor vakbonden wat betreft de belangrijkste concepten en praktijken die kunnen worden geïmplementeerd.

Pascal Vielle

Directrice van het Instituut voor  
de gelijkheid van vrouwen  
en mannen

Maria Jepsen

Directrice van het Departement  
Onderzoek van het ETUI-REHS

---

## Inleiding

Gendergelijkheid is een grondrecht in de Europese Unie. Er wordt ook steeds meer vastgesteld dat vrouwen een noodzakelijke factor zijn om de doelstellingen van de Europese Unie op vlak van groei, tewerkstelling en sociale samenhang te bereiken. Vermits een toenemend aandeel van de werkkrachten uit vrouwen bestaat, beginnen vakbonden zich te realiseren welke voordelen vrouwen kunnen bieden voor hun structuren in termen van toenemend lidmaatschap en diversiteit. Niettemin leidt een stijgend aantal vrouwen in domeinen van het openbaar leven niet automatisch tot meer gelijkheid. Het proces van de invoering van gendergelijkheid is gecompliceerder en vergt engagement en politieke wil als men écht vooruitgang wil maken. Voor veel vakbonden is het streven naar gendergelijkheid tot op heden geen echte prioriteit. Hier krijgen ze echter een grote kans voor zelfbevestiging en kunnen ze hun relevantie laten zien door aan te tonen dat zij een werkgever zijn die gelijke kansen biedt en de gelijkheid van iedereen promoot.

Dit rapport zal focussen op wat vakbonden kunnen doen om gendergelijkheid te bevorderen binnen hun eigen structuren en breder, in de maatschappij, door gebruik te maken van gendermainstreaming. Het rapport werd ingedeeld in zes hoofdstukken. Omdat er over bepaalde concepten van gendergelijkheid enige ambiguïteit heerst, in het bijzonder over gendermainstreaming, wordt in hoofdstuk één een korte achtergrond geschetst van deze kwesties. Dit hoofdstuk behandelt diverse beleidstrategieën die worden aangewend voor het verwezenlijken van gendergelijkheid. We focussen specifiek op gendermainstreaming omdat dit algemeen wordt beschouwd als de meest verstrekkende methode. In tegenstelling tot andere vermelde strategieën, betreft gendermainstreaming beide seksen en impliceert het een transformerende, holistische en langetermijnbenadering om gelijkheid te bekomen.

Hoofdstuk twee illustreert de huidige situatie van vrouwen in vakbonden, richt zich op de rol van vrouwen in de besluitvorming en geeft een statistische samenvatting. Het derde hoofdstuk onderzoekt het aanwerven van vrouwen in vakbonden. De obstakels die vrouwen verhinderen om aan te sluiten bij vakbonden worden geïllustreerd en er worden nuttige methoden vermeld om te helpen bij de aanwerving. Hoofdstuk vier handelt over het toenemende aantal vrouwen in besluitvormingsfuncties, waarbij wordt aangetoond welke acties vakbonden kunnen ondernemen om de groei van de deelname en vertegenwoordiging van vrouwen te helpen. Hoofdstuk vijf concentreert zich op collectieve onderhandelingen en onderzoekt waarom vrouwen zouden moeten worden betrokken in het onderhande-

lingsproces en haalt enkele goede voorbeelden aan van “gendergevoelige” collectieve overeenkomsten. In dit deel wordt ook informatie gegeven over hoe een gender impact assessment moet worden uitgevoerd om een beleid van collectieve onderhandelingen te verzekeren vanuit een genderperspectief. Het zesde hoofdstuk analyseert het type culturele omgeving waarin gendermainstreaming kan slagen. Hier tonen we dat gendergelijkheid moet worden opgelegd en dat training moet worden voorzien voor alle leden.

## 1 De weg naar gendergelijkheid

De Europese Unie (EU) wordt vaak gezien als een voorloper op het vlak van gelijke kansen omdat dergelijke kwesties aan bod kwamen lang voor ze belangrijk werden in heel wat lidstaten. In het Verdrag van Rome van 1957 legde de Europese Economische Gemeenschap (EEG) het principe vast van gelijke kansen in de zin van gelijk loon voor mannen en vrouwen. Sindsdien heeft de EU haar wetgeving steeds verder uitgewerkt en “zachte”, niet-wettelijk bindende maatregelen gericht op de verbetering van de gendergelijkheid ontwikkeld.

Gender: de sociale verschillen tussen vrouwen en mannen die zijn aangeleerd, veranderlijk in de tijd en met tal van variaties binnen en tussen culturen. (Europese Commissie 2003)

Gendergelijkheid betekent gelijke zichtbaarheid, empowerment en deelname van beide seksen aan alle domeinen van het openbare en private leven. (Raad van Europa, 1998)

Het oorspronkelijke beleid van de EU was gebaseerd op de idee van “gelijke behandeling” van vrouwen en mannen in de wetgeving. Dit concept is in essentie gericht op gelijke toegang tot kansen binnen een bepaalde hiërarchie. Binnen deze context wordt gelijkheid gezien als het geven van gelijke rechten en gelijke voorwaarden aan vrouwen en mannen. Er werd een antidiscriminatiewetgeving geïmplementeerd als een beleidsstrategie om gelijke behandeling te bereiken.

### **Kader 1: Voorbeelden van Europese Richtlijnen betreffende gelijke behandeling:**

1975 Het principe van gelijk loon voor mannen en vrouwen

1976 Gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de toegang tot tewerkstelling, beroepsopleiding en bevordering

1986 Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in professionele sociale zekerheidstelsels

*Bron:* Rees (1998).

De benadering van gelijke behandeling wordt gezien als gedeeltelijk beperkend omdat het de oorzaken en onderliggende redenen voor genderongelijkheid niet analyseert. Het bekijkt de ongelijkheid niet in breder perspectief, zoals de rol van vrouwen en mannen in de private levenssfeer. Het biedt gelijkheid in mannelijke termen, zodat alleen vrouwen wier



omstandigheden gelijk zijn aan die van mannen als groep (bijv. zij zonder zorgverantwoordelijkheden) voordeel halen uit het beleid van gelijke behandeling. In plaats van te worden uitgesloten van bepaalde domeinen van het openbaar leven, worden vrouwen erin afgezonderd. Gelijke behandeling zorgt voor de verdwijning van duidelijke barrières, zonder wezenlijk te kijken naar de gelijkheid van het resultaat (Rees 1998).

Terwijl de wetgeving gericht op het verminderen van ongelijke behandeling tot op zekere hoogte in staat is om praktijken te wijzigen en verder wordt ontwikkeld door de EU, werden er nieuwe strategieën ontwikkeld die de zwakke punten van deze benadering aanpakken. De volgende fase van het gelijkheidsbeleid die was gebaseerd op een “gelijkheid van resultaat”. De nadruk verschoof van gelijke toegang en behandeling naar het creëren van omstandigheden die veeleer in gelijke resultaten zouden resulteren. Het doel van deze strategieën is om een “gelijk speelveld” (level playing field) voor mannen en vrouwen te formuleren. Hier worden programma’s voor positieve actie en positieve discriminatie en een gezinsvriendelijk beleid geïmplementeerd om de deelname van vrouwen te verzekeren in domeinen zoals de arbeidsmarkt. Deze maatregelen worden gebruikt om vrouwen bij te staan bij het overwinnen van de obstakels waarmee zij moeten afrekenen omwille van hun sociale rol in de maatschappij (bijv. hun huishoudelijke verplichtingen). Ze onthullen de barrières voor de deelname van vrouwen en leveren mechanismen om deze ongelijke startpositie te compenseren.

### **Kader 2: Voorbeelden van positieve actieprogramma’s:**

- Speciale trainingsprogramma’s
- Faciliteiten voor kinderopvang
- Doelgerichte reclamecampagnes voor aanwervingen

### **Voorbeelden van positieve discriminatieprogramma’s:**

- Een bepaald aantal of quota vastleggen voor vrouwen in specifieke jobs/rollen

Net zoals gelijke behandeling leggen positieve actiemaatregelen hoofdzakelijk de nadruk op de inpassing van vrouwen in de bestaande maatschappelijke structuren veeleer dan op het uitdagen en in vraag stellen van de institutionele status-quo. Bijgevolg gaat deze strategie ook uit van de mannelijke situatie als zijnde de norm.

De derde benadering die onlangs op de voorgrond is getreden, is die van gendermainstreaming. Tijdens de laatste tien jaar is gendermainstreaming

veel zichtbaarder geworden. Hoewel het niet incompatibel is met de andere strategieën die werden vermeld, onderscheidt het zich ervan omdat het zowel op mannen als op vrouwen is gericht en niet zozeer op het inpassen van vrouwen in een mannelijke norm. Italiaanse feministische vakbondsvrouwen hebben bijvoorbeeld beschreven hoe zij hun vrouwelijkheid moesten ontkennen om te kunnen deelnemen aan “*mannelijke modellen van vakbondsstrijd*”. In pogingen om zich te integreren, voelden zij zich “*verminkt*” worden. Bijgevolg besloten ze dat het beter was om de vakbonden te veranderen veeleer dan zichzelf (Rees 1998).

In tegenstelling tot de andere vermelde strategieën legt gendermainstreaming de nadruk op de rol van het beleid en de instellingen om gendergelijkheid te bereiken. Het zijn deze constructies die bepalen hoe de maatschappij werkt (Mazey 2001). Vermits gendermainstreaming een systeemgebaseerde benadering impliceert, wordt verondersteld dat de impact ervan op gendergelijkheid veel meer potentieel heeft dan andere strategieën (Rees 1998).

Het concept van gendermainstreaming dook voor het eerst op in internationale teksten in 1985 tijdens de Derde Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties (VN) in Nairobi. Het werd naar voren geschoven als een manier om vrouwen en hun waarden te integreren in ontwikkelingswerk. De term werd nadien gelegitimeerd door het Actieplatform van de Vierde Wereldvrouwenconferentie te Beijing in 1995.

Daar moedigde de VN haar leden (regeringen en werkgevers-/werknemersorganisaties) aan om in elk beleid en programma een genderperspectief te integreren om de effecten op vrouwen en mannen te kunnen begrijpen. Het Europees vakverbond (EVV) heeft datzelfde jaar ook beslist om de belangen van vrouwen en mannen te integreren in het vakbondbeleid. De Europese Commissie (EC) volgde al snel in 1996 door een mededeling te publiceren die gendermainstreaming formeel introduceerde.

Gender mainstreaming: de (her)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen, zodat een perspectief van gendergelijkheid in het beleid wordt opgenomen op alle niveaus en in alle fasen, door de actoren die normaal bij de beleidsvorming zijn betrokken. (Raad van Europa, 1998)

Dit [gender mainstreaming] impliceert niet beperkende inspanningen om de gelijkheid te bevorderen door de implementering van specifieke maatregelen om vrouwen te helpen, maar wel het mobiliseren van het complete algemene beleid en specifieke maatregelen, met als doel het bereiken van gelijkheid door in de planningsfase actief en openlijk rekening te houden met de mogelijke effecten op de respectieve situaties van mannen en vrouwen (genderperspectief). Dit betekent systematisch maatregelen en beleid onderzoeken en rekening houden met dergelijke effecten bij het definiëren en implementeren ervan. (Europese Commissie, 1996b)

Gendermainstreaming associeert zich met gelijke zichtbaarheid, empowerment en deelname van mannen en vrouwen aan het openbare en private leven. De prioriteiten en behoeften van vrouwen moeten evenveel respect krijgen als die van mannen. Mannen maken integraal deel uit van een genderbenadering. Zij moeten dus, naast vrouwen, hun gedrag aanpassen om gendergelijkheid te bereiken. Met andere woorden, gendermainstreaming impliceert een benadering die van beide geslachten eist dat wordt verschoven naar gemeenschappelijk terrein en dat het werk in zowel de openbare als private sfeer gelijk wordt verdeeld (Behning et al. 2001).

Terwijl de definitie van mainstreaming duidelijk is en de politieke steun toeneemt, is de implementatie ervan een gecompliceerd proces. Gendermainstreaming blijft een relatief nieuwe benadering en er bestaat geen sjabloon om het te bereiken. Er moet een consensus ontstaan onder de beleidsmakers ten gunste van een gendermainstreamingbeleid. Deze strategie steunt op deze actoren die de structuren, processen en het beleid in vraag stellen om de impact te bekijken op elk geslacht. Hiervoor is een aanzienlijke mate van bewustwording en training vereist. Ook moeten we kijken naar de besluitvormingsorganen zelf. Vrouwen moeten meer worden vertegenwoordigd in de hoogste niveaus van de beleidsvormingsprocessen om er zeker van te zijn dat hun belangen worden geïncorporeerd. Om informatie te leveren voor de beleidsontwikkeling, om het beleid te bepalen en ook om de implementatie ervan te monitoren/evalueren zijn een aantal hulpmiddelen noodzakelijk (Mazey 2001).

### **Kader 3: Gender mainstreaming in vakbonden: een korte schets**

- Gebruik gendergesegregeerde statistieken om te zien waar ongelijkheid bestaat. Zie hoofdstuk 3 voor meer informatie.
- Verzekert de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de vakbondsorganen in verhouding tot hun lidmaatschap. Zie hoofdstuk 4.
- Gebruik een gender impact assessment methode om de verschillende impact van een beleid te detecteren en te meten op elke sekse (bijv. wordt rekening gehouden met de noden en belangen van vrouwen en mannen?). Zie hoofdstuk 5.
- Zorg voor training en educatieve cursussen voor beleidsmakers en specifieke handboeken/handleidingen. Zie hoofdstuk 6.
- Implementeer een follow-up beleid om te kijken welke vorderingen worden gemaakt inzake gendergelijkheid.

Van belang bij gendermainstreaming is dat het zal worden gebruikt als een excuus om de specifieke acties of budgetten voor gendergelijkheid te stoppen of te verminderen. In plaats daarvan kan worden gekozen voor een

tweesporenbenadering die gendermainstreaming impliceert (die permanente gelijkheid creëert terwijl het beleid wordt ontwikkeld en de betrokkenheid van alle actoren met een besluitvormende rol wordt verzekerd) en ook gebruik makend van specifieke maatregelen/positieve acties om er zeker van te zijn dat vroegere ongelijkheid wordt gecorrigeerd (de Jong et al. 2004).

Heel wat publicaties hebben het over gendergelijkheid, zonder in te gaan op de argumenten voor en tegen. Waarom hebben we een gendergelijke maatschappij nodig? Wat zijn de kosten en de voordelen ervan? Er zijn zowel morele als ethische redenen waarom wij moeten mikken op gelijkheid die vandaag de dag slechts weinigen in vraag stellen. Een gendergelijke maatschappij helpt tevens om het democratische deficit te verminderen, terwijl Rubery et al. (1995) verschillende voordelen aantonen voor organisaties die een gelijkheidsbeleid ontwikkelen: trouwere arbeiders, minder afgeleide arbeidskrachten, minder personeelsverloop en minder absentisme. Deze voordelen zijn echter moeilijker te meten dan de kosten voor organisaties om gelijkheidsmaatregelen te implementeren. Terwijl er enerzijds duidelijk kosten verbonden zijn aan het creëren van een gendergelijke maatschappij, moet er anderzijds echter ook een prijs worden betaald voor het nalaten van de implementatie van dergelijke acties. Zonder gelijkheidsbeleid worden de kosten geprivatiseerd en hoofdzakelijk door vrouwen gedragen.

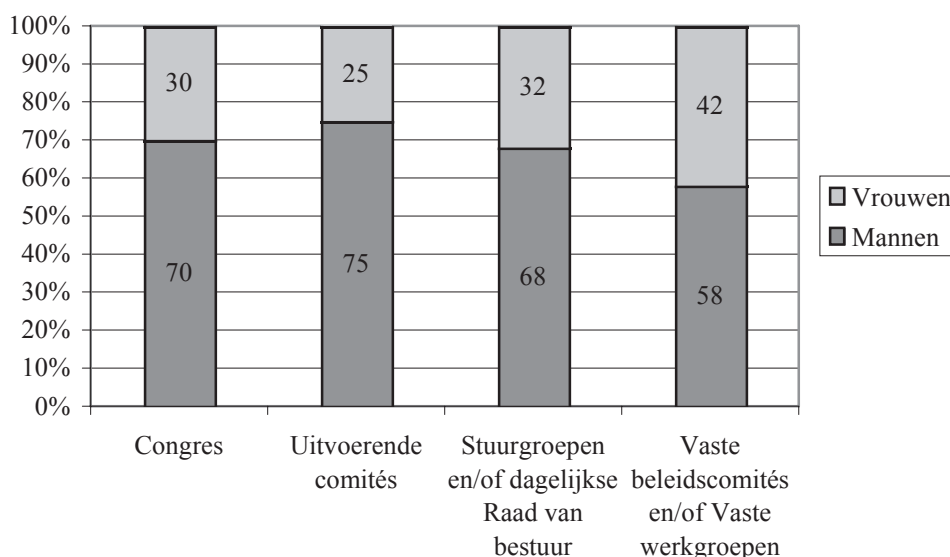
## 2 Vrouwen in vakbonden: een statistische samenvatting

Momenteel vertegenwoordigen vrouwen ongeveer 40% van de vakbondsleden. Cijfers over besluitvormingsorganen en surveys over gendergelijkheid in collectieve onderhandelingen tonen ons echter dat er nog grote inspanningen zijn vereist om de belangen en behoeften van vrouwen te vertegenwoordigen en aan te pakken.

Het belang om vrouwen te vertegenwoordigen in besluitvormingsprocessen kan niet worden ontkend. Diverse onderzoeken hebben aangetoond dat de toetreding van vrouwen tot betaalde, formele tewerkstelling en het toegenomen opleidingsniveau van vrouwen niet substantieel hebben geleid tot de eliminatie van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. De voornaamste reden daarvoor is dat mannen en vrouwen verschillende jobs, werk en loon hebben. Zoals in alle andere domeinen van het leven moet de gediscrimineerde groep een stem hebben op het besluitvormingsniveau om deze ongelijkheden te verminderen. Diverse onderzoeken hebben gewezen op het feit dat, zolang er geen kritische massa van vrouwen is betrokken bij de vakbondsstructuren voor onderhandelingen en besluitvorming, men niet kan verwachten dat collectieve onderhandelingen de kwesties reflecteren die de gelijke kansen bevorderen en begunstigen. Daarom is het verzekeren van de aanwezigheid van een representatieve groep van vrouwen in de vakbondsstructuren één van de hoofdelementen in gendermainstreaming (zie sectie 4). Verscheidene onderzoeken (EVV 1999, EVV 2003, SERTUC 2000 en Hansen 2004) hebben de vertegenwoordiging van vrouwen in vakbondsstructuren onderzocht. De belangrijkste conclusies waren dat er weliswaar een positieve trend is, d.i. meer vrouwen zijn aanwezig in besluitvormingsprocessen, maar dat er nog heel wat moet gebeuren vooraleer zij het totale aantal vrouwen in vakbonden werkelijk reflecteren.

Het betreft verschillende kwesties: ten eerste het aandeel vrouwen in besluitvormingsorganen in verhouding tot het aantal vrouwelijke vakbondsleden; ten tweede is het zeer belangrijk om te identificeren waar de betrekking is gelokaliseerd om te kunnen bepalen welke status ze oplevert en hoeveel macht ermee samenhangt (ETUC et al. 1999, ETUC 2003). De cijfers waarover wij beschikken, dateren van 2002 en zijn dus niet helemaal up-to-date. Toch geven ze ons een idee van de belangrijkste problemen en van wat gendermainstreaming kan voorstellen in de vorm van oplossingen. Er zouden oplossingen moeten worden gevonden opdat de vakbonden niet alleen als een “gelijke kansen” werkgever kan ageren, maar ook als promotor van gelijke kansen voor iedereen.

**Afbeelding 1 : De vertegenwoordiging van vrouwen op congressen, in uitvoerende comités, stuurgroepen en/of de dagelijkse raad van bestuur en vaste beleidcomités en/of vaste werkgroepen.**

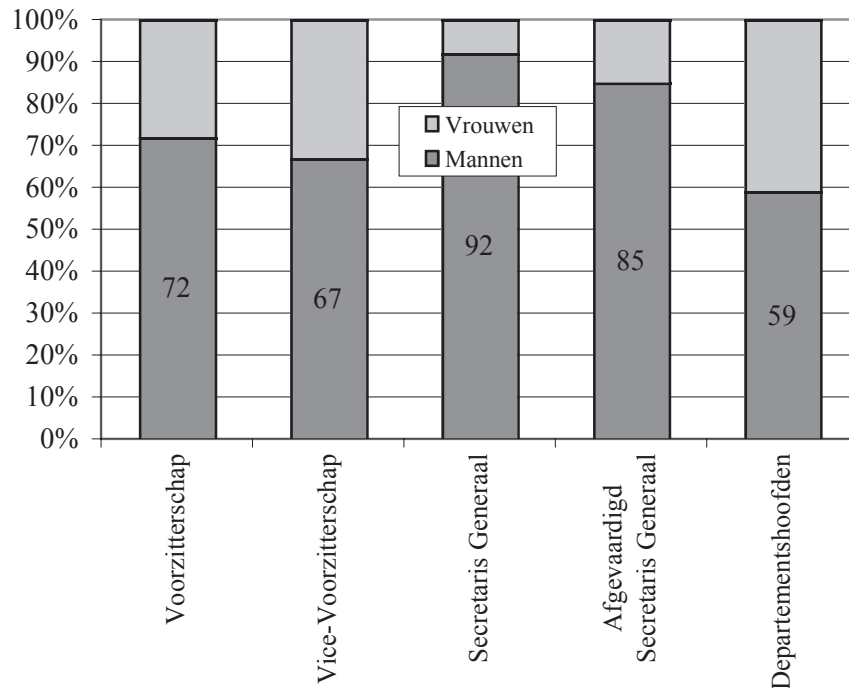


Bron: Garcia (2002).

In 2002 voerde het EVV een onderzoek uit naar de genderdimensie in haar lidorganisaties. Tabel 1 toont de resultaten voor de aanwezigheid van vrouwen in besluitvormingsorganen. Het is duidelijk dat de uitvoerende comités van de confederatie verre van representatief zijn wat betreft het aandeel vrouwelijke vakbondsleden, hoewel er confederaties zijn waar 40% of meer van de uitvoerende comités uit vrouwen bestaat. Als we kijken naar de stuurgroep en/of de dagelijkse raad van bestuur is het plaatje meer in evenwicht: ongeveer 1 op 2 in de stuurgroep/dagelijkse raad van bestuur is een vertegenwoordigster van het vrouwelijk ledental (EVV 2002). Op het niveau van de permanente comités en/of werkgroepen zijn vrouwen globaal genomen niet ondervertegenwoordigd, maar er zijn wel grote verschillen tussen landen.

Niettegenstaande ze deel uitmaken van de besluitvormingsstructuur hebben niet alle posten hetzelfde machtsniveau of impact wanneer het erop aankomt de collectieve onderhandeling vorm te geven. Uit het onderzoek van het EVV van 2002 bleek dat 7 van de 23 voorzitters vrouwen waren, maar slechts 2 van de 22 secretarissen-generaal waren vrouwen (en ze stonden altijd samen met een man aan het hoofd). Anderzijds zijn vrouwen goed vertegenwoordigd in de leidende departementen van de vakbonden, aangezien 41% van de departementen wordt geleid door een vrouw. Toch worden weinig collectieve onderhandelingen geleid door vrouwen, die veeleer aan het hoofd staan van departementen voor veiligheid en gezondheid op het werk en voor beroepsopleiding.

**Afbeelding 2 : Management volgens gender**



Bron: Garcia (2002).

De toename van de vrouwelijke vertegenwoordiging en hun positie in de besluitvormingsorganen blijft een belangrijke uitdaging voor vakbonden, ondanks de bemoedigende tekenen die worden opgemerkt met betrekking tot stuurgroepen/dagelijks management en departementshoofden. Er moet nog veel worden gedaan met betrekking tot de positie van de secretarissen-generaal en de chairholders op sleuteldomeinen zoals economie en collectieve onderhandelingen. Hoewel vrouwen op sleutelposities een noodzakelijke voorwaarde is om de gelijkheidskwestie aan te pakken, volstaat dat niet. Daarom is gendermainstreaming niet alleen belangrijk als benadering om vrouwen in en bovenaan de structuren te krijgen, maar ook als hulpmiddel voor het dagelijkse beleid in de vakbonden.

De weg naar gendermainstreaming ligt echter bezaaid met problemen, waarvan de belangrijkste zijn dat het een zekere graad van engagement, bewustzijn en training vergt. Het vereist ook de bekwaamheid om de kwesties op adequate wijze te beoordelen en om hiertoe de vereiste statistieken te verkrijgen. Misschien is dat de reden waarom, terwijl 90% van de confederaties verklaart dat ze streven naar gendermainstreaming in het vakbondsbeleid, in realiteit nog veel moet gebeuren (EVV 2002). LO-Noorwegen en LO-Zweden zijn goede voorbeelden van vakbonden waar gendermainstreaming systematisch werd geïntroduceerd in alle domeinen, maar in de meeste vakbonden is dat niet het geval. De hulpmiddelen die het

vaakst worden gebruikt voor gendermainstreaming zijn seksegesegeerde statistieken; checklists en het aanstellen van een mainstreaming-coördinator worden het minst vaak gebruikt. Dit is verontrustend, vermits men niet van de ene dag op de andere een deskundige wordt (EVV 2002).

Deze ongelijkheid tussen intenties en acties kan ook worden vastgesteld in het proces van collectieve onderhandelingen. Ondanks het feit dat de meeste vakbonden verklaren dat ze een specifiek beleid hebben voor gendergelijkheid wordt weinig daarvan omgezet in collectieve onderhandelingen.

Veel vakbonden hebben uitgebreide programma's voor gendermainstreaming en gendergelijkheid en campagnes voor meer specifieke kwesties. Toch lijkt weinig hiervan tot uiting tot komen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Terwijl de meeste landen het belang van de kwestie benadrukken, verklaren de meeste ook dat slechts weinig collectieve arbeidsovereenkomsten belangrijke maatregelen bevatten voor gendergelijkheid. (Keune 2005)

Toch kunnen er ook positieve voorbeelden worden gevonden in Spanje, Zweden, het VK en België in verband met de verloning van vrouwen. Ondanks het feit dat er een algemene overtuiging lijkt te bestaan om gendergelijkheid op de voorgrond te plaatsen in vakbonden, lijkt het niettemin moeilijker om dat in de praktijk te brengen.

De volgende hoofdstukken in deze brochure zullen dit punt belichten en praktische voorbeelden geven van hoe vakbonden in de EU de kwestie van gendermainstreaming hebben aangepakt en hoe ze erin zijn geslaagd dat te realiseren, evenals de obstakels die kunnen worden ontmoet.



### 3 Het lidmaatschap van vrouwen doen stijgen

Het tewerkstellingsniveau van vrouwen stijgt. De tewerkstellingsgraad voor vrouwen bedroeg 55.7% in 2004 (Labour Force Survey, 2004). Anderzijds gaat het globale vakbondslidmaatschap al lang achteruit. Vakbonden werken nu in een mondiale omgeving en hebben te kampen met uitdagingen die hun bestaan bedreigen. De impact van de nieuwe technologie, de verschuiving naar landen met goedkope arbeidskrachten, de vakbondsvijandige houding van werkgevers/regeringen en het toenemende aantal atypische arbeiders hebben allemaal een rol gespeeld in de achteruitgang van het vakbondslidmaatschap.

Terwijl vakbonden er zich bewust van zijn dat vrouwen kunnen helpen om de huidige crisis inzake het lidmaatschap op te vangen, zijn niet alle landen in staat om dit gegeven uit te buiten. Uit gegevens van het EVV blijkt hoe sterk het lidmaatschap van vrouwen varieert in Europa. Terwijl het gemiddelde lidmaatschap van vrouwen 40% is, variëren de cijfers van 18% in UIL-Italië tot 68% in STTK-Finland (EVV 2002).

Verschillende rapporten hebben onderzocht wat vrouwen ertoe aanzet om lid te worden van een vakbond. De onderstaande tabel vat de gegevens samen van het EVV in 2002 en een wereldwijd onderzoek van ICFTU-leden in 1998.

**Kader 4: De meest frequent geciteerde factoren die vrouwen ervan weerhouden om lid te worden van een vakbond omvatten:**

- Gebrek aan bewustzijn van de voordelen een vakbondslid te zijn.
- Vrouwen zitten in atypische arbeidsvormen en zijn daarom moeilijk te bereiken.
- Angst voor represailles van de werkgevers.
- Conflict met gezinsverantwoordelijkheden.
- Religieuze/culturele normen en beperkingen.
- Mannelijk gedomineerde cultuur/activiteiten van de vakbond.

*Bron: ILO (2001) and ETUC (2002).*

In verband met deze factoren heeft Kirton (2005) onderzoek gedaan naar de kansen van vrouwen om lid te worden van een vakbond. Kirton stelt dat vrouwen minder snel worden aangetrokken door vakbonden en dat hun tewerkstellingssituatie vaak wordt beschouwd als verantwoordelijk voor hun ontoegankelijkheid. Vrouwen werken vaak parttime of in sectoren die

bekend staan voor een laag vakbondslidmaatschapppercentage (bijv. de dienstensector). Feministische theoretici stellen echter dat vrouwen niet moeilijker te organiseren zijn, maar dat, tot recent, vakbonden zich simpelweg hebben geconcentreerd op beroepsactiviteiten en industrieën die worden gedomineerd door mannen.

Om de obstakels weg te werken die vrouwen verhinderen om toe te treden, kunnen vakbonden verschillende tactieken gebruiken als onderdeel van een ruimere benadering voor gendermainstreaming:

### 3.1 Betrouwbare statistieken

Ten eerste moeten vakbonden gendergesegregeerde statistieken verzamelen, zodat ze de huidige situatie van hun leden kunnen analyseren en veranderingen kunnen noteren in de tijd. Statistieken zijn een vitaal hulpmiddel om gelijkheid te bevorderen. Een vertegenwoordiger van UNI-EUROPA stelt het als volgt: "*Het bestaan van statistische gegevens per sekse is een benadering die ons in staat zou stellen om veranderingen te stimuleren*" (EVV 2002).

Uit gegevens van het EVV (2002) blijkt dat 90% van de nationale vakbondsconfederaties die deelnamenaan hun onderzoek hun aangesloten organisaties aanspoorden om statistische data te verzamelen over hun leden per gender. Anderzijds is één van de grootste obstakels die de vakbonden opmerkten bij de implementatie van gendermainstreaming het tekort aan gendergesegregeerde statistieken. Dit illustreert het nadeel van het niet verplicht stellen van acties.

#### **Kader 5: Gendergesegregeerde statistieken**

In Italië werd een voorstel in het Parlement ingediend betreffende het verzamelen van statistieken opgesplitst per gender. De voorstellen vragen:

1. Het opsplitsen per gender van alle statistieken.
2. De inclusie van het genderperspectief in de bevolkingstelling.
3. Onderzoek naar de genderproblematiek door het Nationaal Instituut voor de Statistiek (ISTAT).

*Bron:* Europese Commissie (2001).

### 3.2 Bewustwording van de voordelen van vakbonden

Vakbonden moeten potentiële vrouwelijke leden informeren over de voordelen van het lidmaatschap. Metcalf (2000) bewijst dat vrouwelijke vakbondsleden 8.7% meer verdienen dan vrouwen met dezelfde kenmerken die geen vakbonds lid zijn. Dat komt omdat vakbonden de betaalingsstructuur, waarin vrouwen zich meestal onderaan bevinden, neigen te comprimeren. Hij besluit: "*Vakbonden matigen de ongelijkheid inzake loon en verminderen de frequentie van een laag loon en de loonverschillen tussen ras en geslacht.*" Andere voordelen waar vakbonden mee kunnen uitpakken zijn: een grotere jobbescherming, betere voordelen, juridische steun, training en de gelegenheid tot collectieve actie.

Om vrouwen aan te trekken moeten vakbonden door vrouwen én mannen worden beschouwd als relevant. Om dat te bereiken, moeten vakbonden de noden/belangen van vrouwen identificeren op basis van onderzoek. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door het organiseren van studiekringen die enkel voor vrouwen toegankelijk zijn. Vakbonden kunnen dan boodschappen formuleren en voorstellen waarmee vrouwen zich kunnen identificeren door debatten, trainingssessies en informatiekits heen.

#### **Kader 6: Bewustwording doen toenemen om het lidmaatschap te doen stijgen**

Een voorbeeld uit Italië: om de vrouwelijke deelname te doen toenemen, creëerde de CGIL strategieën, zoals speciale campagnes om atypische arbeiders te rekruteren. Dit resulteerde in een stijging van 27% van het lidmaatschap van atypische arbeiders.

*Bron:* Garcia (2002).

### 3.3 De steun voor gendergelijkheid bekendmaken

Vakbonden moeten hun engagement inzake gendergelijkheid formaliseren en bekend maken om vrouwen te tonen dat ze het menen. Eén manier om dat te doen is het bekend maken van de 'mission statements' met haalbare en meetbare doelstellingen.

**Kader 7: Belgisch Charter inzake Gendermainstreaming**

In September 2004 ondertekenden de vertegenwoordigers van drie Belgische vakbonden (die 3 miljoen arbeiders vertegenwoordigen) een Charter inzake gendermainstreaming. Het Charter bevat 10 artikels met inbegrip van het engagement om gendermainstreaming als een principe te aanvaarden en het erkennen van het belang van een gelijkheidsbeleid. De vakbonden verklaarden zich akkoord over het belang om het genderbeleid te monitoren en om gendergerelateerde informatie uit te wisselen tussen confederaties en aangesloten vakbonden. Er zullen ook stappen worden ondernomen om werkgevers aan te moedigen om de noodzakelijke relevante informatie te verzamelen. In overeenstemming met gendermainstreaming zullen de vakbonden bij elk agendapunt rekening houden met de genderdimensie. Om punten te bespreken op een genderspecifieke wijze zal worden voorzien in training. De vakbonden erkennen dat een jaarrapport vooruitgang en verbeteringen zal aantonen op het vlak van gelijke kansen (de Jong et al. 2004). Zie Bijlage 6 voor de volledige tekst van het Charter.

*Bron:* [http://www.genderlink.com/msu\\_ENGL.pdf](http://www.genderlink.com/msu_ENGL.pdf)

**3.4 Relevante diensten leveren voor vrouwelijke werknemers**

Vakbonden moeten tonen hoe ze actief proberen om genderkwesties aan te pakken. Voorbeelden impliceren atypisch werk, gelijk loon en moederschapvoordelen in collectieve overeenkomsten. Hier krijgen vakbonden ook de gelegenheid om te innoveren en diensten uit te denken die nuttig zijn voor hun vrouwelijke leden, zoals het voorzien van kinderopvang, coöperaties en speciale scholing/training voor vrouwen.

### **Kader 8: Diensten relevant maken voor vrouwen**

UNISON UK heeft een uiterst succesvolle campagne gevoerd voor het aantrekken van deeltijdse werknemers. Het succes van UNISON's campagne is gebaseerd op een strategie waarbij deeltijdswerk werd voorgesteld als een positieve keuze en één waarbij werknemers recht hebben op gelijke behandeling en alle rechten en voordelen van voltijds werk. Via deze Positively Part-Time campagne behaalde de vakbond verschillende overwinningen voor de parttimers, waaronder gelijke rechten zoals:

- gelijk loon
- vergoeding voor ploegenwerk
- vrije dagen
- moederschapsrechten
- pensioen
- ziekte-uitkering
- rechten bij ontslag
- bonussen en andere loontoeslagen
- toegang tot kwaliteitstraining en bescherming
- jobbescherming

De vakbond gebruikt posters, brochures en ander reclamemateriaal om informatie over zijn werk en diensten te verspreiden. UNISON gelooft dat zijn succes inzake de rekrutering van atypische werknemers het resultaat is van het bieden van dezelfde voordelen aan parttimers als aan de andere leden, met inbegrip van carrière training en scholing, gratis juridisch advies voor problemen op het werk of daarbuiten, lagere verzekeringspremies voor woningen en wagens, lagere hypotheekleningen, vertrouwelijke hulp en financiële bijstand door zijn welzijnswerkers en een brede waaier aan informatie van hun deskundigen over de arbeidswetgeving, sociale zekerheid en arbeidsovereenkomsten. Eén van de meest efficiënte strategieën om het vakbondslidmaatschap aan te moedigen was het beleid om lidmaatschapstarieven te koppelen aan het loon, zodat parttimers minder betalen en toch alle voordelen genieten.

*Bron:* ILO Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions, Boek 4, uit het campagnepamflet "Positively Part-Time" van UNISON.

### **3.5 Speciale organisatiemethoden**

1+1 campagnes kunnen worden gebruikt als elk vakbondslid verantwoordelijk is voor het aanwerven van een ander lid. Het zijn wervingscampagnes waarbij vakbondsleden worden gebruikt om nieuwe leden met een gelijkaardige demografische en beroepsidentiteit aan te trekken. Werknemers zien de relevantie om lid te worden beter in als ze worden

gecontacteerd door iemand zoals zichzelf in termen van gender, etnische oorsprong en leeftijd.

Toch moet worden opgemerkt dat het niet is omdat er meer vrouwen tot een vakbond toetreden dat wordt voldaan aan hun noden en belangen. Gelijkheid kan niet worden bereikt door gewoon het aandeel van vrouwelijk lidmaatschap op te krikken. In het volgende hoofdstuk bekijken we wat moet worden gedaan opdat vrouwen worden gehoord en opdat ze meer invloed verwerven in vakbonden.

## 4 De participatie van vrouwen

Het belang om vrouwen te rekruteren in en betrokken te houden bij vakbonden komt overeen met de noodzaak van vakbonden om deze leden te vertegenwoordigen in hun beleidsstructuren. Door hun lidmaatschap te weerspiegelen in hun interne structuren tonen vakbonden de legitimiteit ervan en hun betrokkenheid bij democratische principes. Onderzoek heeft aangetoond dat er een verband is tussen het betrekken van vrouwen bij beleidsprocessen/machtsposities en het steunen van genderkwesties in de vakbond (Dickens 2000). Het geven van een stem aan vrouwen op beleidsniveaus is dan ook een essentiële stap richting gelijkwaardigheid.

De sleutel tot gendermainstreaming is de actieve deelname van vrouwen in organisaties. Hierna volgen enkele positieve acties die vakbonden kunnen implementeren om de deelname van vrouwen te bevorderen.

### 4.1 Specifieke doelstellingen en plannen

Specifieke doelstellingen en plannen betreffende gendergelijkheid tonen hoe de vakbond is gericht op de verbetering van de vrouwelijke deelname en hen aanmoedigt om te streven naar verantwoordelijke en vertegen-

#### **Kader 9: Mission Statements**

Het tweede gelijkheidsplan van het EVV (aangenomen in 2003) volgt een dubbele benadering van de gendergelijkheid, waarbij specifieke genderkwesties en gendermainstreaming worden opgenomen in het volledige beleid. De volgende drie doelstellingen zijn gericht naar alle nationale confederaties, industriefederaties en het EVV zelf:

1. Wegwerken van de kloof van de vrouwelijke vertegenwoordiging in beleidsorganen door gebruik te maken van gekwantificeerde doelstellingen, tijdstabellen en follow-up plan.
2. Gendermainstreaming uitbreiden tot collectieve onderhandelingen door te zorgen voor een training inzake gelijkheid en gendermainstreaming voor de onderhandelaars, door onderhandelingen voor te bereiden in samenwerking met gelijkheidscoördinatoren en het evalueren van de geboekte vooruitgang.
3. De rol van de organisatie die verantwoordelijk is voor het gendergelijkheidsbeleid in elke confederatie versterken, zodat er een dubbele benadering tot gelijkheid ontstaat met voldoende financiën en human resources.

*Bron: ETUC (2003).*

woordigende posten. Voorbeelden omvatten de aanvaarding en implementering van een gelijkheidsplan of een positieve actieprogramma. Hier moet worden opgemerkt dat het niet volstaat om doelstellingen te formuleren en plannen te maken. Er moet steun zijn voor voorgestelde acties in termen van financiën en human resources. Plannen moeten regelmatig worden geëvalueerd om er zeker van te zijn dat vooruitgang wordt geboekt.

Zie ook Kader 7 voor het Belgische Charter inzake gendermainstreaming in vakbonden.

## 4.2 Statutaire hervormingen

Statutaire hervormingen kunnen snel verbeteringen brengen inzake gendergelijkheid door de confrontatie aan te gaan met diepgewortelde vakbondspraktijken. Vermits plannen en verklaringen op zich niet volstaan om gendergelijkheid te verkrijgen, hebben sommige vakbonden positieve acties geïmplementeerd om de deelname van vrouwen in leidende posities te vergroten. Voorbeelden van maatregelen die werden gebruikt om hogere deelnamepercentages te bereiken, omvatten het gebruik van principes van proportionaliteit. De samenstelling van het besluitvormingsorgaan wordt hier weerspiegeld door de samenstelling van het vakbondslidmaatschap. Ervaringen hebben aangetoond dat dit een uiterst succesvolle manier is om de deelname te vergroten (Waddington et al. 2005 en McBride 2001).

Quota's zijn een andere methode om de deelname op te schroeven. Dergelijk beleid bepaalt de vertegenwoordiging van vrouwen in een comité op een minimumniveau dat vast of proportioneel kan zijn. Voorbehouden zetels leveren een gelijkaardige methode op waarbij een vast aantal zetels in een comité is voorbehouden voor vrouwen. Dubbele kandidaturen of nominaties zijn dat ook als organisaties twee kandidaten naar voren kunnen schuiven, op voorwaarde dat één ervan een vrouw is. Vakbonden kun-

### **Kader 10: Voorbehouden zetels om deelname aan te moedigen**

Het Local Government en de Health Care service groups van UNISON UK mogen allemaal 4 vertegenwoordigers hebben in de National Executive Council. Zij bestaan uit twee zetels voor vrouwen, één voor een man en één algemene zetel. Een lid noteerde dat "zij altijd tegen voorbehouden zetels was, maar dat zij de indruk had dat er minder concurrentie is voor de zetels van de vrouwen. Volgens haar leek het logisch om op te komen voor een zetel voor een vrouw, omdat zij geloofde dat zij meer kans zou hebben om gekozen te worden."

*Bron:* McBride (2001).



nen ook afzonderlijke structuren instellen voor vrouwen (vrouwengroepen) en dan verzekeren dat vertegenwoordigers van deze groepen zitting hebben in de belangrijkste besluitvormingsorganen en onderhandelingsteams.

### 4.3 Scholing en training

Scholing en training inzake gelijkheidskwesties kan algemeen voor mannen en vrouwen zijn bestemd of kan specifiek op vrouwen zijn gericht (bijv. vrouwen onderhandelingsvaardigheden voor collectieve overeenkomsten of leiderschapvaardigheden aanbieden). Vrouwen specifieke training geven kan helpen om hun vertrouwen op te krikken zodat ze actiever deelnemen aan vergaderingen. Vakbonden kunnen ook andere vrouwelijke leiders aanmoedigen om als rolmodel te fungeren, lezingen te geven en de bewustwording te bevorderen.

#### **Kader 11: Trainingscursussen gericht op vrouwen**

De GMB UK heeft een aantal trainingsactiviteiten opgestart die zijn gericht op het aanmoedigen van vrouwen om een actieve rol te spelen in de vakbond om gelijke kansen te promoten. De trainingscursussen behandelen kwesties die rechtstreeks relevant zijn voor vrouwen, zoals:

Stress management

Seksuele intimidatie

Hoe kan worden gezorgd voor een betere erkenning van vrouwen die deeltijds werken?

Communicatie en onderhandeling op de werkplek

Het belang van collectieve overeenkomsten

*Bron: EVV, UNICE en CEEP (1995) Women and training in Europe. Fifty projects which challenge our traditions. A compendium of good practice.*

Toch moeten vakbonden beseffen dat vrouwen met gezinsverantwoordelijkheden vaak beperkt zijn wat betreft het aantal vergaderingen en cursussen waaraan ze kunnen deelnemen. De cultuur moet worden aangepast om er zeker van te zijn dat activiteiten/vergaderingen plaatsvinden tijdens de werkuren om het voor vrouwen makkelijker te maken aanwezig te zijn. Uit gegevens van het EVV (2002) blijkt dat, hoewel veel vakbonden al scholing en opleidingsfaciliteiten hebben voorzien inzake gelijkheid, minder dan 50% hiervoor een budget had. In combinatie met het gebrek aan financiële middelen is er ook een probleem van human resources vermits de gelijkheidsdepartmenten vaak onderbemand zijn.

#### 4.4 Speciale structuren enkel voor vrouwen

We hebben speciale structuren uitgekozen als één van de statutaire sleutelhervormingen waarvan vakbonden gebruik kunnen maken, omwille van het lopende debat over dit onderwerp. We bespreken of het beter is om afzonderlijke structuren te hebben voor vrouwen om de deelname van vrouwen te doen toenemen door activisme en leiderschap dan om vrouwen te integreren in de bestaande vakbondsstructuren. Voorbeelden van vrouwenstructuren omvatten speciaal gevormde comités, werkgroepen, commissies, adviesgroepen en departementen. Deze structuren helpen vrouwen om zich te engageren in de vakbond door hen hun belangen onder woorden te laten brengen met betrekking tot de arbeidsmarkt en de moeilijkheden/situaties waarmee ze af te rekenen hebben in de maatschappij (Garcia 1999). Er is een overvloed aan bewijs dat speciale vrouwenstructuren positieve effecten opleveren. Parker (2003) vermoedt dat “vrouwengroepen een platform vormen van waaruit vrouwen hun sterkte kunnen ontwikkelen, hun belangen naar voren schuiven en toegang hebben tot machtsposities”.

##### **Kader 12: De rol van vrouwengroepen**

- Vrouwen een effectieve vertegenwoordiging geven in een vakbond
- Vrouwen de kans geven om kwesties aan te brengen die hen aanbelangen
- Een groter bewustzijn creëren over vrouwenzaken
- De zichtbaarheid van vrouwen in vakbonden verbeteren
- Inspanningen leveren om gendergelijkheid te bereiken in alle vakbondsactiviteiten
- Verantwoordelijkheid nemen voor het mobiliseren en organiseren van vrouwelijke werknemers
- Organiseren van conferenties voor vrouwen
- Implementeren van gelijkheidsbeleid
- Monitoren van vooruitgang inzake de implementatie van gelijkheidsprogramma's en praktijken

*Bron: ILO (2001).*

Een opgemerkt nadeel van dergelijke structuren is het gebrek aan invloed ervan, omdat ze apart staan van de mainstream besluitvormingsorganen en collectieve onderhandelingsprocessen. Tenzij de kwesties die aan bod komen in deze structuren zich verspreiden in mainstream vakbondslichamen, is het gevaar groot dat ze machteloos zijn. Onderzoek suggereert een aantal manieren om dit probleem op te lossen. De vakbond zou aparte structuren kunnen creëren voor vrouwen, waarbinnen ze zichzelf kunnen uitdrukken, terwijl ze ook vertegenwoordigers van deze groepen in de

mainstream structuren hebben. De belangen van vrouwen zullen waarschijnlijk meer mainstream aandacht krijgen als vrouwen uit gespecialiseerde structuren ook in posities zitten vanwaar ze de mainstream agenda kunnen beïnvloeden.

Het invloedsniveau van vrouwengroepen kan ook toenemen als zij een graad van succes vertonen (bijv. in termen van het rekruteren en organiseren van nieuwe leden). Door vakbonden te tonen dat ze een waardevolle hulp zijn om te rekruteren, kunnen ze aan geloofwaardigheid en macht winnen. Andere strategieën om de invloed van vrouwengroepen te doen toenemen, bestaan erin om hen te laten deelnemen aan externe verbonden. Door gelijkaardige belangen in verschillende groepen op te merken, kan de relevantie en geloofwaardigheid ervan toenemen (Parker 2003).

Toch is het belangrijk om te vermelden dat maatregelen om de deelname te doen toenemen niet zonder problemen zijn. Zoals McBride (2001) noteert, kunnen inspanningen om de vertegenwoordiging van vrouwen te verhogen, resulteren in de scheiding van het lidmaatschap. In plaats van zich te richten op het beheer, kunnen groepen elkaar beginnen bestrijden om de macht te verwerven, waardoor ze de efficiëntie van de vakbond mogelijk verminderen. Andere obstakels omvatten de mannelijke weerstand tegen de hervorming van de vakbonden (Dickens 2000). Zij die de macht hebben, kunnen hindernissen opwerpen voor anderen die zouden profiteren van de veranderingen. Betekenen die moeilijkheden dat we niet moeten mikken op eerlijke inspraak? Er moet een zekere mate van solidariteit worden bereikt tussen groepen om te verzekeren dat afwijkende standpunten kunnen worden gehoord voor democratische doeleinden.

## 5 Implementeren van gendermainstreaming in collectieve onderhandelingen

Collectieve onderhandeling is een uitgelezen gelegenheid om gelijkheid te promoten op verschillende manieren. Sociale partners moeten zich ervan bewust zijn dat collectieve onderhandeling een beter middel kan zijn om gelijkheid te promoten dan wetgeving, vermits het flexibeler kan zijn en een meer gerichte benadering biedt om geschikt te zijn voor elke organisatie/sector, enzovoort. Bovendien kunnen vakbonden, door steun te promoten voor gendergelijkheid via collectieve onderhandelingen, voordeel halen uit het aantrekken en behouden van meer vrouwelijke leden.

Collectieve onderhandeling, gebaseerd op representatieve structuren, helpt verschillende groepen om te worden gehoord. Als vakbonden geloofwaardig willen zijn wat betreft het promoten van gendergelijkheid door collectieve onderhandelingen, moeten zij tonen dat zij die gelijkheid weerspiegelen in hun eigen structuren en beleid. Er moet aandacht worden besteed aan hoe representatief de onderhandelaars zijn en aan de mate waarin vrouwen de mogelijkheid hebben om de agenda te beïnvloeden (Dickens 2000). Zoals opgemerkt in een onderzoek van EIRO (2000): “als het de collectieve onderhandeling ontbreekt aan een genderperspectief, zullen de akkoorden zeer waarschijnlijk discriminerende praktijken institutionaliseren...de genderscheiding verankeren, werken op basis van een mannelijke tewerkstellingsnorm, ten nadele van de vrouwen”.

### **Kader 13: Het ontwikkelen van een onderhandelingsagenda**

Een bedrijfsbeleid dat vrouwen steunt, helpt ook vaak mannen – kinderopvang bijvoorbeeld komt ten goede aan moeders en vaders (evenals aan gezinnen en de gemeenschap).

*Bron:* ICFTU CEE & NIS Women's Network.

Uit getuigenissen uit heel Europa blijkt dat er een verband bestaat tussen het machtsniveau van vrouwen (als onderhandelaars en beleidsmakers) in vakbonden en de waarschijnlijkheid dat de vakbond gelijkheid promoot via collectieve onderhandelingen (Dickens 2000). De huidige situatie in Europa toont dat de mate waarin vrouwen deelnemen aan collectieve onderhandelingen sterk varieert. Sommige vakbonden hebben erg hoge deelnamepercentages voor vrouwen (AC – Denemarken, 71%), andere wisten niet of ze vrouwen hadden in hun onderhandelingscomités wanneer ze ernaar werden gevraagd (EUV 2002).

Terwijl er een verband kan bestaan tussen de aanwezigheid van vrouwen en gelijkheidskwesties die aan bod komen, is het mogelijk om deze band te versterken door scholing. Het kan zijn dat vrouwen aan de onderhandelingstafel niet weten hoe vrouwelijke belangen efficiënt worden verwoord. Het is noodzakelijk om ze te trainen hoe ze vrouwelijke kwesties moeten vertegenwoordigen eens ze aan de onderhandelingstafel zitten. In overeenstemming met een gendermainstreaming benadering zou alle beleid met betrekking tot collectieve onderhandelingen moeten worden bekeken vanuit een gelijkheidsperspectief.

**Kader 14: Gender Impact Assessment: Welke criteria zijn vereist om kwesties te analyseren vanuit een genderperspectief?**

(A) Kwalitatieve betrokkenheid

Welk aandeel hebben vrouwen onder de actoren (inzake beleidsbepaling, ontwerpen, samenstelling van diverse structuren) of als het doel van de actie?

(B) Kwantitatieve verdeling van middelen

Hoe worden de fondsen, tijd, premissen, diensten verdeeld tussen vrouwen en mannen? Er zijn gendergesegregeerde statistieken nodig met betrekking tot de huidige situatie om de verschillen tussen mannen en vrouwen aan te tonen.

(C) Kwalitatieve beoordeling

Welke normen en waarden beïnvloeden de genderrollen, de opdeling van werk tussen de seksen en de attitude en het gedrag van vrouwen en mannen? Genieten vrouwen en mannen formeel dezelfde rechten en verantwoordelijkheden? Hoe creëren/versterken stereotypen ongelijkheid?

Fundamentele vragen:

Hoe is de huidige situatie in het onderzochte gebied (punten A en B)?

Waarom is de situatie zoals ze is (punt C)?

Welke zijn de obstakels voor het promoten van gendergelijkheid?

Hoe kunnen de obstakels worden verwijderd en gelijkheid gepromoot?

*Bron: SAK (2004).*

Niet alleen het beleid dat een duidelijke band heeft met vrouwen moet worden geanalyseerd, zoals evenwicht tussen werk en privé-leven en seksuele intimidatie, maar ook kernbelangen zoals loonbeleid, werktijd, herstructurering en flexibiliteit zijn belangrijk voor het promoten van gelijkheid. Zonder begeleiding en informatie over gendermainstreaming zijn onderhandelaars misschien niet in staat om een beleid te analyseren vanuit een genderperspectief.

**Kader 15: Van gelijkheid een kwestie maken in alle domeinen**

Frankrijk: 9 mei 2001 wettelijke en intersectorale overeenkomst over gelijkheid.

“Deze wet maakt onderhandelen over gelijkheid verplicht op bedrijfsniveau (jaarlijks) en op sectorniveau (driejaarlijks). Hij stelt ook verplicht om gelijkheid te integreren in alle andere verplichte onderhandelingskwesties (tijd, loon en classificatie, enz.).”

*Bron: de Jong et al. (2004).*

Onderhandelaars moeten zich ervan bewust zijn dat sommige maatregelen, bedoeld om gelijkheid te doen toenemen, integendeel bestaande stereotypen kunnen versterken. Zo kan het verlengen van het zwangerschapsverlof voor vrouwen enerzijds helpen om deel te blijven uitmaken van de groep mensen met betaald werk, maar kan dat ook de idee versterken dat mannen geen verantwoordelijkheid hebben inzake zorgtaken. In plaats daarvan kunnen bepalingen die zijn gericht op mannen (zoals betaald vaderschapsverlof) of maatregelen die zijn gericht op organisatorische problemen waarmee ouders te kampen hebben (bijv. werktijden die ervan uitgaan dat de ouder geen kinderen heeft) bijdragen tot een betere verdeling van sociale verantwoordelijkheden en kunnen ze meer bieden op het vlak van gendergelijkheid (Dickens 2000).

De European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions voerde een vijfjarig onderzoek uit betreffende collectieve onderhandelingen en gelijke kansen. Hieronder is een samenvatting opgenomen van innoverende praktijken die werden geïdentificeerd in collectieve overeenkomsten in Europa.

**Kader 16: Innovatieve praktijken inzake collectieve onderhandelingen**

Met betrekking tot het rekruteren van vrouwen in het personeel:

- Aanwervingsdoelstellingen vooropstellen
- Adverteren van positieve actie inzake rekrutering

Met betrekking tot het promoten van vrouwen in de organisatie:

- De gendersamenstelling van het personeel analyseren
- Identificeren welke obstakels er bestaan voor het promoten van vrouwen
- Identificeren van loopbaantrajecten die vrouwen zouden helpen om toegang te krijgen tot hogere betrekkingen

Met betrekking tot gelijk loon:

- De loonstructuur analyseren om beslissende factoren te identificeren inzake loon

- Implementatie en toepassing van methoden van analytische of samenvattende jobevaluaties om meer gelijkheid te bereiken in de beoordeling van jobs en werk

Met betrekking tot ouderschapsverlof (zonder genderstereotypen te versterken):

- Training gedurende het ouderschapsverlof om de reïntegratie in het arbeidsproces aan te moedigen
- Ancienniteit en sociale zekerheidsrechten opbouwen gedurende verlofperiodes
- Loon voorzien voor ouderschapsverlof is een cruciale stimulans om vaders hun recht daarop te doen opnemen

Met betrekking tot arbeidsduur:

- De uitbreiding van parttime/verkorte arbeidsduur benadrukken voor alle job-niveaus
- Op alle hiërarchische niveaus parttime mogelijk maken.

Het volstaat duidelijk niet om dergelijke praktijken te implementeren. Er moeten maatregelen worden genomen om dergelijk beleid te monitoren om na te gaan waar wijzigingen noodzakelijk zijn. Vakbonden kunnen dit proces bevorderen door structuren op te zetten om toezicht te houden op de implementatie en deze te evalueren.

### **Kader 17: Monitoring van gelijkheidsovereenkomsten**

In België is het verplicht om een jaarrapport in te dienen over de maatregelen op het vlak van gelijkheid in de Ondernemingsraad.

In Italië merkt het Gelijke Kansen Bureau van de CGIL vooruitgang inzake gelijkheid door het volgen van een mainstreaming beleid bij het inwinnen van informatie en coördineren met andere departementen.

SAK Finland maakt samen met de andere sociale partners een verslag over de impact van het gelijkheidsbeleid.

*Bron: ICFTU CEE & NIS Women's Network.*

## 6 Een culturele omgeving om gelijkheid te bevorderen

De cultuur van een vakbond (net als die van elke andere organisatie) bestaat uit zijn normen, waarden en gedragingen en traditioneel neigt deze cultuur ernaar die van de mannelijke functionarissen en leden te weer spiegelen. Om relevant te zijn voor het lidmaatschap in het algemeen moeten vakbonden in de maatschappij van vandaag echter hun cultuur aanpassen om beter tegemoet te komen aan beide seksen. De vakbondscultuur wijzigen, is een fundamenteel ingrediënt voor het bereiken van gendergelijkheid omdat het vereist dat bestaande tradities en stereotypen van mannen en vrouwen worden afgebroken. Door gendermainstreaming te implementeren, kunnen we verandering een impuls geven door individuen aan te sporen om rekening te houden met genderbelangen in hun dagelijks werk.

Als gendermainstreaming wordt gebruikt om de cultuur te wijzigen, moeten we begrijpen waar er genderbelangen bestaan. De sleutel is dat als het beleid, de beslissing of het proces in kwestie vrouwen en mannen op verschillende wijze beïnvloedt, het moet worden geanalyseerd vanuit een genderperspectief. De onuitgesproken regels en normen waarop de cultuur is gebaseerd, moeten nader worden bekeken om na te gaan of ze ongelijkheid creëren. Een vakbondsfunctionaris zijn kan bijvoorbeeld verantwoordelijkheden met zich meebrengen die botsen met aspecten van het sociale leven (bijv. zorgtaken). Steeds meer krijgen vrouwen toegang tot dergelijke verantwoordelijke posities, maar er wordt van hen verwacht dat ze als man reageren in hun arbeidsleven (De Jong et al. 2004). Dergelijke instanties moeten nader worden onderzocht om te zien hoe veranderingen kunnen worden doorgevoerd, bijvoorbeeld door vakbondsfunctionarissen hun job te laten delen met andere vakbondsfunctionarissen of door de tijden/planning van vergaderingen te controleren.



**Kader 18: Hoe bestaande normen en stereotypen afbreken. Relevante vragen om de genderimpact van specifieke acties bloot te leggen:**

Heeft het voorstel één of meer doelgroepen?  
Hoe is de maatregel gerelateerd aan een gemiddeld vrouwelijk en mannelijk lid?  
Bevredigt de actie de behoeften van vrouwen en mannen?

Welke normen, waarden en startpunten overheersen de activiteiten?  
Voldoen de normen aan de behoeften en belangen van zowel vrouwen als mannen?

Zijn de inspanningen, fondsen, tijd, plaatsen en diensten gelijk verdeeld over vrouwen en mannen?

Hebben vrouwen en mannen gelijke kansen om hun stem te laten horen en om deel te nemen aan de huidige besluitvorming?

*Bron:* SAK (2004) en Palm (2005).

Vakbonden moeten beslissen om gendergelijkheid een verplicht deel van hun cultuur te maken opdat het een reële impact zou hebben. Zoals vooraf aangetoond met het gebruik van gendergesegregeerde statistieken, zullen mensen de implementatie niet uitvoeren, zonder een concrete vereiste of stimulans om dat beleid noodzakelijk te maken.

**Kader 19: Gendergelijkheid verplicht maken**

Het geval van LO Zweden toont aan dat rapporten, publicaties, enzovoort niet worden aanvaard, tenzij ze een gelijkheidsanalyse bevatten. Zo werden bijvoorbeeld procedures ingesteld die vereisen dat alle functionarissen die een resolutie indienen, die moet worden aangenomen door de stuurgroep, een gender impact assessment in het voorstel opnemen. Dit toont aan hoe gendergelijkheid deel kan gaan uitmaken van het werk en de bevoegdheid van elke vakbondsfunctionaris. Door deze analyse van alle werk vanuit een genderperspectief af te dwingen, werden zowel mannen als vrouwen aangespoord tot “denken in de zin van gelijkheid”.

*Bron:* Palm (2005).

In dit rapport hebben we verhelderende voorbeelden aangehaald van praktijken en maatregelen die kunnen worden gebruikt om gendermainstreaming te implementeren. In realiteit is gendermainstreaming een lang en hard proces dat financiële middelen vergt. Zonder een budget om de acties in de praktijk om te zetten en de human resources te financieren, is slechts weinig vooruitgang mogelijk.

**Kader 20: Voorzien van een budget voor gendergelijkheid**

CFDT Frankrijk voorziet een specifiek budget onder de naam “*insertie van vrouwelijke activisten*” om vrouwelijke leden aan te moedigen vakbondsfuncties op te nemen. Met dit budget kunnen kinderopvang, huishoudelijke uitgaven of loonverlies worden terugbetaald.

LO Noorwegen zorgt voor de terugbetaling van kosten van kinderopvang.

Ook Finland is zich ervan bewust dat er een kost is om het loonverschil te overbruggen en dus heeft het een specifiek budget voorzien om te helpen die kloof te overbruggen.

Solidarność Polen is één van de weinige vakbonden uit de nieuwe lidstaten die een vast budget heeft voor acties van gendergelijkheid en personeel.

Vakbonden kunnen ook nieuwe ‘mission statements’ opstellen om aan te tonen dat er politieke wil is om gedrag en gewoonten te veranderen. Onder de goede voorbeelden is er het Belgisch Charter over gendermainstreaming vermeld in Kader 7. Het is ondertekend door drie representatieve vakbonden en omvat tien artikels die het belang en het engagement van de vakbonden voor gendermainstreaming en gelijkheidsbeleid weerspiegelen. Zoals vermeld in Kader 8 heeft het EVV zijn Gelijkheidsplan ge-update en er de volgende doelstellingen in opgenomen: het wegwerken van de kloof van de vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen, gendermainstreaming uitbreiden en de rol van het orgaan verantwoordelijk voor het gendergelijkheidsbeleid versterken.

Toch leiden geformaliseerde verbintenissen niet altijd tot gendergelijkheid. De artikels/plannen/verklaringen zullen worden geïnterpreteerd naar het goedgevoelen van de mensen. Het is erg belangrijk dat de implementatie van het beleid voortdurend wordt geëvalueerd en dat de gepaste doelen worden vooropgesteld.

Om gendermainstreaming te implementeren is eerst training noodzakelijk. Vakbonden spelen een belangrijke rol in termen van het verspreiden van het concept en het opvoeden van zowel mannelijke als vrouwelijke leden inzake de opgelegde principes. Het concept van gelijke kansen wordt al tientallen jaren gebruikt, maar dat van gendermainstreaming is relatief nieuw. Vakbonden moeten de begrippen in een makkelijk begrijpbaar formaat gieten, ook als het concept wordt verklaard, want velen vinden de taal te theoretisch en sommige technische termen zijn moeilijk te vertalen. Zonder een gespecialiseerde kennis inzake genderkwesties kunnen bestaande normen en stereotypen worden versterkt (bijv. in collectieve onderhandelingen).

Het is belangrijk te noteren dat de mogelijkheid van een terugval naar genderongelijkheid bestaat, met de angst dat het beleid achteruit gaat. Mensen denken bijvoorbeeld dat zij geen specifieke acties meer nodig hebben als zij gendermainstreaming hebben. Vakbonden moeten scholing en training voorzien om negatieve visies onderuit te halen – het gebruik van statistieken zal eveneens helpen om aan te tonen dat er wel degelijk problemen bestaan. Om te helpen dit probleem te bestrijden, hebben we solidariteit onder vrouwen EN solidariteit tussen vrouwen en mannen nodig. Het zal moeilijk zijn om vooruit te gaan zonder mannen aan boord, omdat gendermainstreaming een langetermijnstrategie is die vereist dat mannen en vrouwen overtuigd zijn en willen bijdragen tot de opleiding van anderen om efficiënt te zijn en vooruitgang te boeken.

Vakbonden hebben ook de steun van werkgeversorganisaties nodig. Positieve stappen op dit vlak kunnen worden gevonden in de overeenkomst tussen de sociale partners over een gezamenlijke tekst over gendergelijkheid (European Industrial Relations Review 2005). Dit akkoord legt de nadruk op vier prioriteiten: aanpakken van genderrollen, promoten van vrouwen in besluitvorming; steun voor een evenwicht in privé-leven-professioneel leven en het onderuithalen van de genderloonkloof.

Andere manieren om de weerstand tegen gelijkheid te bestrijden, impliceren het vormen van netwerken en het werken aan verbintenissen met andere partijen. Op deze manier kunnen vakbonden communiceren met andere organisaties en goede praktijken verspreiden om aan te tonen wat werkt en waarom. Door de krachten te bundelen met andere belangengroepen kunnen vakbonden bijdragen aan het vergroten van de legitimiteit van het onderwerp.

### **Kader 21: Overwinnen van de weerstand tegen gendergelijkheid en gendermainstreaming**

Scholing: vergewis u ervan dat zij die betrokken zijn voldoende kennis hebben over gelijkheid zodat ze zich bewust zijn van de geldigheid van belangen/kwesties.

Statistieken: gebruik van seksegesegegreerde statistieken om aan te tonen waar de verschillen zitten.

Partners: zijn er externe bondgenoten, zoals lokale overheden met soortgelijke belangen?

Gebruik deskundigen: vorm expertengroepen om meer informatie en argumenten te verzamelen.

---

## Besluit

Het is positief om te zien dat vrouwen nu gemiddeld 40% uitmaken van het vakbondslidmaatschap en dat in sommige vakbonden vrouwen in de meerderheid zijn. Het vereiste lidmaatschapsaandeel bereiken is een belangrijke stap naar verdere ontwikkelingen, zoals de vertegenwoordiging in besluitvormingsorganen. Daar staat tegenover dat hoofdstuk twee heeft aangetoond hoe aanzienlijke verbeteringen noodzakelijk zijn wanneer het gaat om de het aandeel van deelname van vrouwen. Dit is niet verrassend vermits veel vakbonden gelijkheid nog niet beschouwen als één van hun prioriteiten en het beleid terzake dat wordt geïntroduceerd meestal niet algemeen wordt geïmplementeerd. In deze context kan de introductie en implementatie van gendermainstreaming worden gebruikt om te ageren als een noodzakelijke katalysator voor verandering.

Cultuur is de sleutel om de moeilijk te definiëren doelstelling van gendergelijkheid te bereiken. Gendermainstreaming kan optreden als een hefboom voor hervormingen door te helpen om de mentaliteit te wijzigen, zodat wordt gerealiseerd dat vrouwenkwesties ook vakbondskwesties zijn. Een beleid dat een betere werkomgeving kan creëren voor vrouwen is goed voor de maatschappij in haar geheel. Vooruitgang naar deze ideeën kan enkel worden bereikt door actief in die richting te werken. Door vrouwen te impliceren, hetzij in collectieve onderhandelingen, leidersposities of andere domeinen van het openbaar leven, komt hun kennis, ervaring, capaciteiten en scholing ten goede aan de maatschappij. Eens er vrouwen aanwezig zijn in deze besluitvormingsfuncties, moeten we intelligente strategieën ontwikkelen om er zeker van te zijn dat ze niet enkel aanwezig zijn, maar ook impact hebben. Hiertoe moeten we garanderen dat vrouwen zich in hoge machtsposities bevinden en moeten we ook scholings- en trainingsprogramma's bieden opdat vrouwen de vereiste vaardigheden hebben om andere te vertegenwoordigen. Vakbonden die de diversiteit die vrouwen met zich meebrengen aanwenden, hebben de middelen om de kwaliteit van hun diensten te verbeteren. Vrouwen kunnen ageren als medium om verandering te bevorderen, wat uiteindelijk verbetering brengt voor iedereen.

In dit rapport hebben we het belang van statutaire hervormingen aange-toond om de deelname van meer vrouwen te bevorderen. Een beleid zoals het invoeren van quota's heeft het voordeel van directe verbeteringen aan de bestaande ongelijkheid. Andere methoden, zoals afzonderlijke vrouwengroepen, helpen om de belangen naar buiten te brengen, maar vakbonden moeten bruggen bouwen tussen deskundigen en mainstreamstructuren om ze efficiënt te maken. Er zijn boodschappers nodig om ideeën van

vrouwengroepen in de besluitvormingsinstanties te brengen. Anderzijds kan het zijn dat deze praktijken van positieve discriminatie niet geschikt zijn voor alle situaties en voor alle vakbonden. Andere regelingen, zoals de proportionele vertegenwoordiging, zijn ook succesvol om de deelname te doen stijgen, zeker nu vrouwen impact hebben op het niveau van het lidmaatschap. Toch moet bij het nemen van deze stappen in het achterhoofd worden gehouden dat een beleid niet geïsoleerd kan plaatsvinden. Er is een duidelijke structuur vereist.

Vakbonden hebben de opvallende rol om aan te tonen hoe belangrijk gendermainstreaming is en om de voordelen te tonen die gendergelijkheid voor de wereld kan hebben. We hebben in dit rapport getracht goede praktijken inzake gendergelijkheid in organisatorische en culturele verandering te signaleren. Tenzij we een genderdimensie met betrekking tot alle relevant beleid en beslissingen implementeren, lopen we het gevaar dat de bestaande ongelijkheden worden voortgezet of versterkt. In het rapport hebben we echter steeds benadrukt dat het niet volstaat om eenvoudigweg een beleid van gendergelijkheid te implementeren. Doelstellingen, doelen en agenda's moeten worden opgesteld en opgevolgd om de vooruitgang te evalueren en om te controleren dat verbintenissen worden omgezet in acties. Succes hangt af van de toepassing van het beleid. Gendermainstreaming kan een proces van lange duur zijn dat zowel financiële als human resources vereist, maar moet worden bekeken als een investering in wat vrouwen kunnen bijdragen aan de maatschappij.

---

## Bijlage 1

### Zweden – LO

#### Zweedse Confederatie van Vakbonden

LO is de centrale organisatie voor 16 aangesloten leden, die werknemers organiseren in de private en de openbare sector. De 16 aangesloten leden hebben samen ongeveer 1.918.800 leden, waaronder 882.445 vrouwen.

Het vakbondsbeleid van de LO in termen van gendergelijkheid is gebaseerd op gendermainstreaming. Overeenkomstig met de beslissing van de Uitvoerende Raad van de LO in de tweede helft van de jaren '90, moeten alle niveaus van de vakbondsstructuur en alle vakbondsactoren betrokken bij de besluitvorming, rekening houden met een genderperspectief.

Praktisch heeft de LO het initiatief genomen tot diverse maatregelen en acties:

1. Een grotere “zichtbaarheid” van de situatie tussen vrouwen en mannen, in het bijzonder door gebruik te maken van gendergesegregeerde statistieken.
2. Toegepaste methodologie gebruiken om de toepassing van een genderperspectief te monitoren, met inbegrip van het gebruik van de “3R-methode” – Representation, Resources and Reality (Gertrud Astrom, Mainstreaming in Schweden. Für eine gerechte Localregierung, 1998).
3. Het gebruik van speciale IMPACT assessment tools om bijzondere aandacht te besteden aan de respectieve situatie van vrouwen en mannen.
4. De kennisniveaus verhogen door een systematisch beleid van “informatie – bewustzijn – scholing”, met inbegrip van het trainen van werknemers en leidinggevenden met betrekking tot gelijkheidskwesties om ze het belang te helpen begrijpen van genderkwesties en hoe daarop te reageren.
5. De ontwikkeling van netwerking, in het bijzonder binnen het Europees vakverbond (EVV), zodat toevlucht kan worden genomen tot het corpus van de Europese sociale zekerheidswetgeving die vooruitgang mogelijk maakt in termen van ouderschaps- en moederschapsrechten.

LO Sweden homepage: <http://www.lo.se/>

---

## Bijlage 2

### EPSU

#### European Federation of Public Service Unions

EPSU is een federatie van zelfstandige vakbondsorganisaties voor werknemers in openbare diensten in Europa. Het is de grootste industriefederatie binnen de EVV. EPSU vertegenwoordigt ongeveer 8 miljoen georganiseerde arbeiders, waarvan meer dan 50% vrouwen zijn.

De Algemene Vergadering in Lissabon 2000 richtte een Comité voor Gendergelijkheid op in de EPSU. Het bestaat uit een vrouw en een man van elk van de lidorganisaties, die ook zitting hebben in het Uitvoerend Comité. Het heeft een adviserende rol en brengt verslag uit aan het Uitvoerend Comité en de Stuurgroep. Het comité vergadert minstens één keer per jaar met als doel:

1. Het bereiken van de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen de besluitvormingsorganen van de EPSU;
2. Gendermainstreaming van het interne en externe EPSU-beleid.

De interne doelstellingen van de EPSU impliceren:

- Gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsorganen van de EPSU en haar leden;
- Mainstreaming van het genderperspectief in intern en extern EPSU-beleid.

De externe prioriteiten zijn:

- Mainstreaming van collectieve onderhandeling. Dit impliceert hoofdzakelijk input in en activiteiten met betrekking tot de campagnes van het EVV en de PSI met betrekking tot gelijk loon voor gelijk werk;
- Analyseren en verspreiden van informatie over relevant beleid van de Europese Unie, het nemen van stappen om het EU-beleid te beïnvloeden en het aanmoedigen van de opvolging van de implementatie van dat beleid op nationaal vlak.

Zoals genoteerd in de statuten van de Federatie:

1. Voor het congres moet iedere delegatie bestaan uit een gelijk aantal mannen en vrouwen.
2. In het uitvoerend comité moet voor elke aangesloten vakbond, elke raad worden vertegenwoordigd door een bijkomende vrouw.

3. In het Directiecomité moet één van de genomineerde vertegenwoordigers een vrouw zijn. Een raad die niet aan de voorwaarde voldoet om een vrouw te nomineren verliest zijn zetel.

EPSU's Gender Equality Committee website: <http://www.epsu.org/r/28>



---

## Bijlage 3

### **CGIL – Italië**

#### **Confederazione Generale Italiana del Lavoro**

CGIL is de oudste arbeidersorganisatie in Italië en ook één van de grootste. CGIL vertegenwoordigt meer dan 5.5 miljoen arbeiders, waarvan 49% vrouwen.

De statuten van de CGIL voorzien in verschillende vormen van zelforganisatie voor vrouwen, met als gemeenschappelijk doel te experimenteren met arbeidsvormen om ‘mainstreaming’ en ‘empowerment’ te bereiken. Het Secretariaat van de Confederatie is belast met het uitvoeren van het gelijkekansenbeleid door gebruik te maken van de mainstreaming methode. De invoering van een gelijkekansenbeleid volgens de mainstreaming methode en de vorming van het Forum zijn de instrumenten voor het bouwen aan een ‘vrouwenbeleid’. Hun genderbeleid is verweven met het voorstel voor een vrouwenbeleid met speciale acties voor de promotie van vrouwen voor belangrijke posities in de vakbond. Hun startpunt is de realisatie van een genderbeleid en de wil om de sleutelbegrippen van Beijing tot leven te wekken. Hiervoor is het noodzakelijk dat vrouwen altijd aanwezig zijn in de samenstelling van de raad van bestuur en in beslissingen en onderhandelingen. Tegelijk moet de verantwoordelijkheid van mainstreaming door heel de organisatie worden gevoeld en niet enkel door de vrouwen.

In 1996 introduceerde de CGIL een artikel in zijn statuten dat de samenstelling van officiële lichamen stipuleerde, zoals het Comité van de Leden, de Liga van de Gepensioneerden en het uitvoerend comité en de plaatsvervangingen die noodzakelijk kunnen zijn binnen deze en in externe nationale en internationale vertegenwoordiging. Niet minder dan 40% en niet meer dan 60% kan bestaan uit één van beide seksen. In de praktijk is de wisselregel van toepassing als deze percentages zouden worden overschreden. Dit betekent dat de kandidaat die behoort tot de beter vertegenwoordigde sekse zijn/haar plaats opgeeft ten voordele van een kandidaat van de minder vertegenwoordigde sekse.

In 1998 zette de CGIL een vrouwenforum op als een plaats om het genderbeleid uit te denken en erover te discussiëren. Het forum bestaat uit vrouwelijke vertegenwoordigers in het uitvoerend comité van de CGIL en vertegenwoordigers van diverse vrouwengroepen die zichzelf hebben georganiseerd binnen de CGIL en wordt geleid door een vertegenwoordi-

ger van een afgevaardigde van gelijke kansen. De taak van die laatste is om contact te leggen met de diverse departementen om mogelijke synergie te identificeren in lopende of geplande initiatieven en om relaties te onderhouden met externe analoge instellingen.

Om aan te tonen dat de CGIL de deskundigheid van vrouwen erkent in de organisatie kregen vrouwen die waren verkozen in het nationale secretariaat belangrijke functies. Ook werd een vrouw van de CGIL benoemd als Vice-president van de nationale raad bevoegd voor werk en economie. Het was de eerste maal dat deze verantwoordelijkheid aan een vrouw werd gegeven.

De CGIL voert, zoals voorgesteld door zijn vrouwenforum, een analyse van het beleid van de regering inzake tewerkstelling/welzijn om de impact te zien op beide seksen.

De gelijkekansenwebsite van de CGIL (in het Italiaans):  
<http://www.cgil.it/parioportunita/>

---

## Bijlage 4

### Solidarność – Polen

Solidarność werd opgericht na protest van arbeiders op basis van de Gdańsk-Akkoorden, ondertekend op 31 augustus 1980 door het Stakingscomité van diverse bedrijven en de Regeringscommissie. Solidarność heeft ongeveer 800.000 leden, waarvan 38% vrouwen.

Solidarność heeft een gelijkheidscoördinator op nationaal niveau die verantwoordelijk is voor de coördinatie van het gelijkheidsbeleid. Ook op elk regionaal niveau zijn er gelijkheidscoördinatoren. Elke regio heeft een jaarlijks budget van 10.000 euro te besteden aan gelijkheidskwesties (zoals vergaderingen, seminaries, documentatie). Het geld komt van de nationale commissie van lidmaatschapscontributies. Omdat het geld wordt voorzien via normale budgetprocedures, kan het niet worden weggenomen.

Er werden diverse programma's voor gelijkheidstraining georganiseerd of worden momenteel gecreëerd.

1. Er bestaat een trainingsprogramma met de naam Leader dat bestaat uit een seminarie van 2,5 dag om toekomstige leiders te scholen. Minstens 20% van zij die aanwezig zijn, moeten vrouwen zijn.
2. Een vroeger programma, "Samen in Solidarność", liep van 1998 tot 2002 en was gericht op de scholing van leden in verband met gelijkheid. Het programma had als doel 50% mannen en 50% vrouwen te rekruteren voor de cursus. De cursus was gratis voor zij die het gebruikten om organisaties aan te moedigen om individuen te laten deelnemen.
3. In de toekomst zal een nieuw trainingsprogramma worden geïmplementeerd met betrekking tot het onderhandelen van betere arbeidsomstandigheden voor vrouwen. Er zullen 15 trainers worden ingehuurd om andere aan te leren hoe te onderhandelen, ongeacht het een collectieve onderhandeling betreft of informele situaties.

De homepage van Solidarność : <http://www.solidarnosc.org.pl/eng1.htm>

---

## Bijlage 5

### UNISON – VK

UNISON is de grootste vakbond in het VK. UNISON heeft bijna één miljoen vrouwelijke leden – dat is meer dan twee derde van de vakbondsleden.

UNISON is de eerste vakbond in het VK die een uitgebreide reeks strategieën heeft aangenomen met betrekking tot de vertegenwoordiging en deelname van individuele vrouwen en van vrouwen in groep.

Op plaatselijk niveau hebben tal van afdelingen zelf georganiseerde vrouwengroepen. Ze bieden de vrouwen een forum om elkaar te ontmoeten en te praten over belangrijke kwesties en om advies te geven aan de afdelingen in verband met het promoten van vrouwengelijkheid op het werk en in de vakbond.

Elke regio heeft ook een vrouwengroep die regelmatig samenkomt om een beleid te ontwikkelen om gelijkheid te promoten en de deelname van vrouwen op regionaal en afdelingsniveau aan te moedigen. Veel van deze groepen zullen training en andere events organiseren die open staan voor alle vrouwen in de regio. Vele produceren regelmatig nieuwsbrieven voor vrouwen.

Op nationaal niveau heeft het nationale vrouwencomité vertegenwoordigers uit alle regio's. Er is ook een jaarlijkse nationale vrouwenconferentie die de agenda opstelt voor het vrouwencomité.

UNISON wil een eerlijke en proportionele vertegenwoordiging voor vrouwen bereiken op alle niveaus in de vakbond, met inbegrip van de verkozen organen. Dit betekent dat vrouwen vertegenwoordigd zouden moeten zijn in de diverse comités en structuren van UNISON, minstens in verhouding tot het percentage vrouwen dat lid is (bijv. twee derde van de leden van de nationale uitvoerende raad zullen vrouwen zijn).

Er worden een aantal positieve actie/discriminatiemaatregelen gebruikt om zeker te zijn dat obstakels voor de deelname van vrouwen worden verwijderd. Voorbeelden omvatten:

- Training en scholing enkel voor vrouwen
- Voorzien van kinderopvang/verzorging van afhankelijke personen voor diegenen die deelnemen aan conferenties
- Verkiezingsprocédés om de proportionele vertegenwoordiging van vrouwen te verzekeren.

Women in UNISON website: <http://www.unison.org.uk/women/index.asp>

---

## Bijlage 6

### **Belgisch Charter betreffende Gender mainstreaming in vakbonden**

België heeft 3 vakbondsconfederaties die worden erkend als representatieve organisaties: het ACV-CSC (christelijk) met 1.700.000 leden, het ABVV-FGTB (socialistisch) met ongeveer 1.000.000 leden en de ACLVB-CGSLB (liberaal) met 240.000 leden.

In 2004 sloten de drie vakbonden een overeenkomst over gendermainstreaming in vakbonden. In die overeenkomst verklaarden zij hun overtuiging dat gelijke kansen een essentieel onderdeel zijn van hun opdracht in hun streven naar een democratische maatschappij.

De vertegenwoordigers verklaarden dat om te voldoen aan de wettelijke aspiraties van al hun leden, zij hun structuren, acties, werkwijzen en mentaliteit moeten aanpassen aan de belangen en behoeften van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Op deze manier kunnen vrouwelijke leden deelnemen aan de besluitvormingsprocessen van de vakbond. De overeenkomst werd in de vorm van een charter gegoten waarvan de 10 artikels hierna worden samengevat:

Artikel 1: Streven naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de vakbondsstructuren en in alle gebieden waarvoor zij bevoegd zijn (gendermainstreaming).

Artikel 2: De organisatie van gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging op alle niveaus met vergelijkbare gegevens.

Artikel 3: De uitwisseling van informatie – bezorgen van alle beschikbare informatie betreffende de genderproblematiek van de vakbondsconfederaties aan de aangesloten vakbonden die op hun beurt informatie zullen bezorgen aan de vakbondsconfederaties over hun genderbeleid/informatie.

Artikel 4: Aanwijzing van een specifieke instantie voor de opvolging van congresresoluties en van beleidsbeslissingen, zowel op sectoraal als op intersectoraal vlak.

Artikel 5: De goedkeuring van positieve acties met inbegrip van specifieke structuren voor vrouwen die zullen bestaan naast de gemengde structuren.

Artikel 6: Knelpunten oplossen en prioriteiten bepalen om de praktische werking beter af te stemmen op de behoeften van zowel vrouwen als mannen.

Artikel 7: Werkgevers zullen worden verzocht om inlichtingen te verschaffen over werkneemsters en werknemers. De vakbonden zullen er op aandringen dat de wettelijk voorziene instrumenten worden gebruikt en geherwaardeerd (sociale balans, positief actieplan en jaarlijks gelijke kansenrapport). Elk agendapunt in het sociaal overleg zal worden onderzocht vanuit een genderdimensie. Om dit mogelijk te maken, zullen de nodige vorming en praktische hulpmiddelen worden voorzien voor de vakbondsleden.

Artikel 8: Vorming en bewustmaking van de genderproblematiek in algemene vormingssessies

Artikel 9: Promotie van positieve interactie met de vrouwenbeweging.

Artikel 10: Het opstellen van een jaarlijks vooruitgangsverslag over de vorderingen betreffende de gelijke kansen en de toepassing van gender mainstreaming.

## Referenties

- Behning, U. Serrano Pascual, A. en Foden, D. (2001) "Introduction" in *Gender mainstreaming in the European Employment Strategy*, door Ute Behning en Amparo Serrano Pascual (eds.), ETUI, Brussel.
- Clarke, L., Frydendal Pedersen, E., Michielsens, E. en Susman, B. (2005) The European Construction Social Partners: Gender Equality in Theory and Practice. In *European Journal of Industrial Relations*, Sage, London, Vol. 11, Nr. 2 151-177
- Commissie van de Europese Gemeenschap (1996) Communication from the Commission: Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities, COM(96)67 final, 21/02/1996
- Commissie van de Europese Gemeenschap (2003) Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States: Practical Guide. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gmprac\\_guide\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf)
- Commissie van de Europese Gemeenschap (2001) Women in Science, Italiaans Nationaal Rapport door Delli Colli F. en Vallerga S. [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women\\_national\\_report\\_italy.pdf](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_national_report_italy.pdf)
- Raad van Europa (1998) Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Eindrapport van de activiteiten van de groep specialisten inzake mainstreaming. (EG-S-MS(98)2)
- Deens Nationaal Onderzoeks- en Documentatiecentrum voor Gendergelijkheid (2001) Methods for Gender Mainstreaming. Het Deens Nationaal Onderzoeks- en Documentatiecentrum voor Gendergelijkheid, Arhus, Denemarken.
- De Jong, B. Pircher, E. Ranftl, E. Ravesloot, S. Silvera, R. Stoobant, M. (2004) *Gender Mainstreaming in Trade Unions: MSU Manual*, ISERES, Salzburg.
- Dickens, L. (2000) Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. In *Transfer*, European Trade Union Institute, European review of labour and research, Brussel 6, 2,193-208
- European Industrial Relations Review (2005) Social partners agree joint text on gender equality, Oktober 2005, Nummer 381, 27-29
- EIRO (2000) Equal Opportunities, Collective Bargaining and the European Employment Strategy, De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, Dublin.
- EIRO (2004) Gender Mainstreaming in Industrial Relations, Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, Dublin.
- ETUC onder leiding van Garcia, A. (2002) Women in Trade Unions: Making the difference, ETUC, Brussel. [http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf)
- ETUC onder leiding van Garcia, A. (1999) *The second sex of European Trade Unionism*, ETUC, Brussel.
- Fernie, S. en Gray, H. (2000) Women – what unions can do for you. CentrePiece, zomer 2000, Centre for Economic Performance, London

- Fernie, S. en Metcalf, D. (2005) Trade unions: resurgence or demise? CentrePiece, zomer 2005, Centre for Economic Performance, London
- Humphries, J. en Rubery, J. (eds.) (1995) *The Economics of Equal Opportunities*, Equal Opportunities Commission
- ICFTU CEE & NIS Women's Network, Negotiating Better Working and Living Conditions: Gender Mainstreaming in Collective Bargaining. Strategy and Techniques of Negotiations, Boek 4. ICFTU en WCL.  
[http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/20249dd5d64413d2c1256feb00375a15/\\$file/icftu-wclmanual-booklet%204.pdf?openelement](http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/0/20249dd5d64413d2c1256feb00375a15/$file/icftu-wclmanual-booklet%204.pdf?openelement)
- ILO - Gender Promotion Programme (2001) *Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions*, Verslag van de ILO-ICTFU Survey. International Labour Office, Genève.  
[http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha_1.htm)
- Keune, Maarten (2005) *The coordination of collective bargaining in Europe 2005*, Brussel: ETUC
- Kirton, G. (2005) The influence on women joining and participating in unions, *British Journal of Industrial Relations* 36, 5, 386-401
- Kirton, G. en Healy, G (2004) Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses. In het *British Journal of Industrial Relations* 42,2, 303-323
- Labour Force Survey (2004) Employment rate of women 15-64 years.  
<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/05/112&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
- Latta, M. (2000) Side-streaming gender? The potential and pitfalls of the European ideology on mainstreaming gender issues. In *Transfer: European review of labour and research*, European Trade Union Institute, Brussel. Vol. 6, nr. 2
- Lotte Hansen, L. (2004) Does the future of unions depend on the integration of diversity? *Industrielle Beziehungen*. Vol. 11 nr. 1&2
- Mazey, S. (2001) *Gender Mainstreaming in the EU: Principles and Practice*, Kogan Page, London
- Metcalf, D. (2000) Fighting for equality: What role do unions play in reducing inequality in the workplace? In *CentrePiece*, zomer 2000, Centre for Economic Performance, London
- McBride, A. (2001), *Gender Democracy in Trade Unions*, Ashgate, England.
- Mósesdóttir, L. (2005) *The European Social Model and Gender Equality*
- Parker, J. (2003) We're on a road to somewhere: women's groups in unions. In *Industrial Relations Journal*, 34, 2, 164-184
- Rees, T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies*, Routledge, London.
- Rubery, J., Figueiredo, H., Smith, M., Grimshaw, D., en Fagan, C. (2004) The ups and downs of European gender equality policy. In *Industrial Relations Journal*, 35, 6, 603-628
- SAK (2004) SAK Gender Equality Plan and a Guide to Mainstreaming, SAK, Finland, <http://netti.sak.fi/sak/pdf/ta-suune.pdf>
- Sinclair, D. (1996) The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism. In *Industrial Relations Journal* 27, 3, 239-252
- SERTUC Women's Rights Committee (2000) *New Moves Towards Equality: New Challenges*, London SERTUC.



- Verloo, M. (2001) Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation, IWM Werkdocument Nr. 5/2001, Wenen.
- Waddington, J., Kahmann, M. and Hoffman, J. (2005) *A comparison of the trade union merger process in Britain and Germany. Joining forces?* Routledge, London.
- Waddington, J. Whitston, C. (1997) Why do People Join Trade Unions in a Period of Membership Decline?. In *British Journal of Industrial Relations*, 35, 4, 515-546





