



Samen, bouw en aan de toekomst

genderzakboekje

inhoudstafel

Actiepunt 1: werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking	6
Actiepunt 2: kwaliteiten en talenten v/m inzetten in het vakbondswerk	10
Actiepunt 3: werken aan een vakbondscultuur voor v/m	12
Actiepunt 4: belangen verdedigen van werknemers én werkneemsters	16
Actiepunt 5: werk maken van minstens 1/3de vrouwen in de vakbond en meer gelijke kansen v/m	24
Genderwoordenlijst	27
Nuttige Websites	29

Samen,
bouwen aan
de toekomst

The image is a composite. On the left, a woman with long dark hair, wearing a black blazer, is holding a small green object. On the right, a man in a dark suit, white shirt, and patterned tie is visible from the chest up. The background is a warm, textured orange-brown.

voorwoord

Mannen zijn geen vrouwen en vrouwen geen mannen. Er zijn niet alleen de biologische en fysieke verschillen, ook socio-cultureel zijn mannen en vrouwen elkaars gelijken niet. Er zijn eerder 'mannelijke' eigenschappen en eerder 'vrouwelijke'. Die socio-culturele verschillen worden gevat in de term 'gender', moeilijk te vertalen in een meer gebruikelijk Nederlands woord.

Het woord 'gender' wordt vaak in combinatie met het woord 'probleem' gebruikt: het 'genderprobleem'. De verschillende eigenschappen van mannen en vrouwen worden anders gewaardeerd. In zowat alle culturen worden 'mannelijke' competenties hoger gewaardeerd dan 'vrouwelijke'. Ook en vooral op beroepsvlak. Als over gender wordt gesproken gaat het vaak over ongelijke kansen van mannen en vrouwen.

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. Maar... in de praktijk is die gelijkheid op vele punten nog niet gerealiseerd. Als vakbond is het onze verantwoordelijkheid om werk te maken van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, werknemers en werkzoekenden.

We moeten ook naar onszelf durven kijken. Hoewel we bijna even veel mannelijke als vrouwelijke leden tellen, blijven vrouwelijke militanten in onze vakbondswerking en in de ACV-instanties waar beslissingen worden genomen ondervertegenwoordigd. Gelijke kansen in de vakbond gaat over veel meer dan cijfers en evenwichten. Het gaat ook over de wijze waarop de vakbond werkt, over het inzetten van kwaliteiten van militanten, over de inhoudelijke klemtonen die worden gelegd om in te spelen op noden van werknemers en werknemers. Maar het gaat ook over de cultuur van de vakbondswerking.

Dat er reeds werk wordt gemaakt van gelijke kansen bewijzen tal van activiteiten in verbonden, centrales en op de confederatie. Dat is een goede evolutie. We zetten stappen vooruit, kleine stapjes weliswaar, maar wel realistisch en zichtbaar.

Om die concrete inspanningen te ondersteunen en te versterken, werd beslist om een zakboekje gelijke kansen v/m uit te geven, een hulpmiddel voor vrouwen én mannen die werk willen maken van gelijke kansen op de werkvloer en in de vakbondswerking. Dit zakboekje is opgebouwd rond vijf actiepunten. Elk actiepunt wordt ondersteund door een checklist met vragen en een lijstje met tips hoe je er werk van kan maken. Overloop met je militantenkern de vragen en tips. En vertaal ze naar je eigen situatie. Als je hierbij ondersteuning wil, kan je je altijd wenden tot de vrijgestelden in je verbond/centrale die de vrouwenwerking of de gelijke kansenwerking opvolgen of de diversiteitconsulenten.

We beperken ons in dit zakboekje tot gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Niets belet je echter om ook werk te maken van gelijke kansen tussen autochtonen en allochtonen, voor mensen met een handicap, voor oudere werknemers, voor holebi's, enz.

Wij wensen je volharding en succes bij het werken rond gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Dit zakboekje zet je mee op weg!



Luc Cortebeek
Voorzitter ACV



Claude Rolin
Algemeen
Secretaris ACV



Ann Vermorgen
Secretaris ACV



Actiepunt 1: werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking

Het ACV streeft naar meer democratie en rechtvaardigheid in de samenleving... en dus ook naar gelijke kansen v/m*. Ook op dat vlak willen we het goede voorbeeld geven. Het aantal vrouwen dat buitenshuis gaat werken neemt toe en in het verlengde daarvan sluiten steeds meer vrouwen zich voor hun belangenbehartiging aan bij een vakbond en dus bij het ACV. Ondertussen zijn 45% van de ACV-leden vrouwen. Maar voorlopig vertaalt zich dat nog niet in een evenredig aantal vrouwen die vakbondsverantwoordelijkheid opnemen in de ondernemingen en/of de interprofessionele werking. Slechts 33% van de ACV-militanten zijn vrouwen. En, ondanks inspanningen, blijft voorlopig ook de aanwezigheid van vrouwen in beslissingsorganen binnen de vakbond ondermaats (slechts 33% in het ACV). Werk aan de winkel dus!

*v/m: vrouwen/mannen

Het ACV in juni 2009

(cijfergegevens uit het voortgangsrapport, Algemene Raad 2009)

- Vrouwen in de nationale en regionale beslissingsinstanties: 32%
- Vrouwelijke militanten: 33%
- Vrouwelijke leden: 45%

32% ♀
in
beslissings-
instanties

33% ♀
militanten

45% ♀
leden

Checklist

Een representatieve vakbond begint aan de basis. Is er een evenwicht tussen v/m? Zoniet, hoe komt dat?

- Hoeveel v/m participeren in je vakbondswerking (lokaal, regionaal, kern onderneming, belangengroep...)?
- Is het aantal v/m militanten in je kern een weerspiegeling van het aantal v/m in het bedrijf?
- Hoeveel v/m stonden er op de lijsten bij de vorige sociale verkiezingen? En op welke plaatsen?
- Hoeveel v/m werden verkozen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging?
- Worden ook niet-verkozenen betrokken bij de werking, vorming,...?

Is er weerstand om aan meer evenwicht te werken?

Zie ook actiepunt 2

- Spelen er vooroordelen en bepaalde verwachtingen ten aanzien van mannen/vrouwen?
- Hoe wordt in jouw onderneming, organisatie gedacht over mannen en vrouwen en vakbondsengagement?

Tips om werk te maken van meer representativiteit

Leer omgaan met de verschillen tussen mannen en vrouwen!

- Mannen en vrouwen denken en handelen vaak verschillend: gespreksonderwerpen op tafel brengen, manier van vergaderen, samenwerken, leggen van contacten, beslissingen nemen, wijze van denken.
- Neem de tijd om inzicht te krijgen in die verschillen. Wil je v/m aanspreken voor je werking, wees je dan bewust van die verschillen. Vertrek vanuit de positie van v/m.

Bereid je voor op weerstanden!

- Vrouwen zijn doorgaans moeilijker te overtuigen!
- Laat je niet te snel ontmoedigen door struikelblokken die vooral vrouwen ervaren: gezin, gebrek aan steun van de partner, het onbekende van de vakbond.
- Overtuig mannen en vrouwen met eerlijke argumenten.
- Zoek samen naar oplossingen.

Actiepunt 1: werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking

Ga voor een persoonlijke aanpak!

- Spreek nieuwe mensen persoonlijk aan.
- Durf hen meermaals aan te spreken.
- Leg uit waarom je precies hen aanspreekt.

Één wordt makkelijk twee!

- Werk mee aan een imago van het ACV dat er wil zijn voor en door mannen én vrouwen.
- Laat vrouwen/mannen – in een ondervertegenwoordigde positie – op de voorgrond treden; zo trek je andere mannen/vrouwen aan.
- Werk met herkenbare verhalen om nieuwe militanten – v/m – aan te spreken.
- Soms helpt het vrouwen door vrouwen te laten aanspreken en mannen door mannen.

Maak zeker gebruik van de instrumenten voor het aanspreken van vrouwelijke kandidaten, die gemaakt worden voor de sociale verkiezingen.

TIP

'ACV-bevraging over de obstakels in de vakbond'

Het ACV deed in 2004 een bevraging naar drempels die militanten, mannen en vrouwen, ervaren om te participeren in de vakbond. Als je meer wilt weten over deze bevraging, contacteer dan je secretaris.

1

Actiefiche 1

Werken aan een representatieve en democratische vakbondswerking

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Vertaal ze in deze actiefiche.

In welke groepen of instanties is er een ondervertegenwoordiging? _____

Becijfer het onevenwicht (bijv. plaatselijke werking: 2v en 10m), leeftijd, beroepsgroep,... _____

Ga in groep na wat de oorzaken van het onevenwicht zijn. _____

Becijfer de doelstelling die je wil bereiken: bijv. 1/3de vrouwen. _____

Welke voorstellen van acties heb je om de werking/instanties representatiever te maken? _____

Via welke lopende of nieuwe initiatieven, kan je je werking representatiever maken? _____

Welke stappen ga je (de groep) ondernemen om naar meer evenwicht toe te werken? _____

Actiepunt 2: kwaliteiten en talenten v/m inzetten in het vakbondswerk

2

Zowel mannen als vrouwen zijn nodig in het vakbondswerk. Mannen en vrouwen hebben elk hun kwaliteiten en talenten, ze vullen mekaar aan. Niet elke vakbondsmilitant hoeft assertief te zijn, een luide stem te hebben, te durven spreken voor een grote groep, strijdgericht te zijn,... kwaliteiten die vooral aan mannen worden toegeschreven. Een vakbondsmilitant moet soms ook goed kunnen luisteren, een goed inlevingsvermogen hebben, bereid zijn tot samenwerking, gericht zijn op overleg,... eerder 'vrouwelijke' kwaliteiten. In je vakbondswerking ga je best op zoek naar mensen met die kwaliteiten die nog niet of te weinig in de groep aanwezig zijn. Zo bekom je een evenwichtige militantengroep, representatief voor de werknemersgroep.

Checklist

- Ga na of je vakbondswerking een goede mix is van mensen naar geslacht, afkomst, leeftijd... en een goede mix is van kwaliteiten en talenten.
- Welke kwaliteiten en eigenschappen schrijf jij toe aan de 'geschikte' ploeg van militanten?

- Heb je naast kwaliteiten als 'beschikbaar zijn', 'een harde stem hebben' ook aandacht voor kwaliteiten als 'goed kunnen luisteren', 'in groep kunnen werken', 'gericht zijn op overleg', 'verslag maken', 'contacten leggen'?
- Welke kwaliteiten ontbreken in jouw militantenkern?
- Welke kwaliteiten zouden je militantenkern kunnen versterken?

Tips om te werken aan een mix van kwaliteiten in je groep

- Belangrijk is dat je militantenkern een afspiegeling is van je groep (gemeente, bedrijf,...). Dan heb je een grote kans dat de problemen en verzuchtingen van de mensen waarvoor je opkomt aan bod komen.
- Heb aandacht voor een evenwicht tussen mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten.
- Sluit geen kwaliteiten en vaardigheden uit.
- Vertrek vanuit interesses, kwaliteiten en behoeften eerder dan een strikt profiel op te leggen.
- Spoor collega's-militanten aan te doen waar ze goed in zijn.

Actiefiche 2

Kwaliteiten en talenten v/m inzetten in het vakbondswerk

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Vertaal ze in deze actiefiche.

Maak samen een inventaris van de kwaliteiten/talenten die in de groep aanwezig zijn. _____

Welke (verborgen) talenten heb je in je groep? Hoe kan de groep eenieders talenten beter tot zijn recht laten komen? _____

Welke talenten zie je in je omgeving (in bedrijf, gemeente, andere) die een meerwaarde zouden kunnen betekenen voor je werking? _____

Welke stappen kan de groep ondernemen om nieuwe talenten aan te trekken?

Wie kan je hierbij helpen? _____

Maak gebruik van de
Wegwijzer voor de
ondernemingswerking
met tal van ideeën voor
de versterking van de
vakbondswerking in bedrijf
en ondernemingskern.

Actiepunt 3: werken aan een vakbondscultuur voor v/m



“De vakbond is een echt mannenbastion, waarin vrouwen geen kansen krijgen.”, hoor je wel vaker zeggen. Dat imago achtervolgt ons al een hele tijd, maar komt – gelukkig maar – niet meer volledig overeen met de realiteit. Er werken immers meer vrouwen in het ACV dan vroeger, het aantal vrouwelijke secretarissen en het aantal vrouwen in beslissingsinstanties gaan in stijgende lijn.

Maar deels hebben de kwatongen wel gelijk. Omdat in het ACV jarenlang vooral mannen de dienst uitmaakten, is de cultuur nu nog altijd vooral een mannelijke cultuur. Allerlei gewoonten tonen dat aan. Denken we maar aan het lange vergaderen, de informele babbels na de formele vergaderingen waar beslissingen worden genomen, het permanent beschikbaar moeten zijn, grimmige onderhandelingen en harde acties, mufte vergaderzaaltjes...

Deze mannelijke cultuur stoot vele vrouwen, maar... ook meer en meer mannen tegen de borst. Bijsturingen zoals

een vergadercultuur van luisteren en inspraak van iedereen, beperktere vormen van vakbondsengagement, aantrekkelijke vergader-/werkomgeving, meer aandacht voor thema's als deeltijdse arbeid, kwaliteit van de arbeid, flexibiliteit, loondiscriminatie, enz. leiden tot een vakbond waar zowel mannen als vrouwen zich thuis voelen.

Checklist

- Neem je vakbondswerking onder de loep. Hoe goed ken je elkaar? Hoe ga je met elkaar om?
- Hoe verlopen vergaderingen? Duur, tijdstip, plaats, ...
- Wat wordt er gedaan vóór en na de vergaderingen?
- Worden er tijdens informele vergaderingen belangrijke beslissingen genomen?
- Is er openheid en respect voor mekaars mening? Is er aandacht voor waardering, complimentjes?
- Wordt er veel samengewerkt of is het ieder voor zich?
- Krijgt iedereen evenveel taken bedield?
- Is er een luisterbereidheid?
- Kunnen gewoontes en traditie in vraag worden gesteld? Zijn er taboes?

- Welke thema's worden belangrijk geacht, welke thema's komen (te) weinig aan bod?
- Is er een verschil in opvattingen tussen mannen en vrouwen over bepaalde thema's?

Tips om te werken aan een vakbondscultuur waarin zowel vrouwen als mannen zich goed voelen

- Bekijk de manier van vergaderen kritisch: vergader-tijdstip en –duur, plaats,...
- Werk aan een vergaderstijl die deelname en betrokkenheid van iedereen garandeert.
- Maak er geen gewoonte van om van de agenda af te wijken, werk efficiënt en oplossingsgericht.
- Opgelet voor informele vergaderingen: geen belangrijke beslissingen, tenzij ze nadien worden meege-deeld.
- Grijp in wanneer niet geluisterd wordt naar mekaar.
- Geef verlegen types het woord; betrek hen bij de vergadering en de werking.
- Volg een gendercursus om de taal/spreekstijl van mannen en vrouwen beter te begrijpen.
- Sta open voor behoeften rond kinderopvang, rond vervoer,...
- Overdonder nieuwelingen niet met verhalen van gis-teren; werk toekomstgericht.
- Spreek nieuwe mensen aan vanuit de problemen van vandaag.
- Werk rond thema's waar jonge werknemers van wak-ker liggen en betrek hen er bij. Combinatie arbeid en gezin, kwaliteit van werk, werkbaar werk zijn echte vakbondsthema's. Zie ook actiepunt 4.
- Zorg ervoor dat de vergaderingen aangenaam verlo-pen; vermijd een saaie sfeer.

Maak een handvest voor vakbondsvergaderingen

Voorbeeld van een handvest voor vakbondsvergaderingen

- Dag en uur van de vergadering worden vastgelegd. Er wordt bepaald wanneer vergaderen niet kan.
- Vergaderingen krijgen een maximumduur die ook wordt nageleefd.
- Bij elke uitnodiging voor een vergadering steekt een dagorde en de nodige documenten om de vergadering voor te bereiden.
- Op de uitnodiging staat de vermoedelijke duur van de vergadering, die nooit langer zal zijn dan de maximumduur waarin het handvest voorziet.
- De vergadering begint stipt.
- Bij het begin van elke vergadering wordt afgesproken in welke volgorde de punten van de dagorde aan bod zullen komen.
- Als de dagorde niet is afgewerkt op het geplande einduur van de vergadering wordt eerst beslist of de vergadering wordt voortgezet.
- In het verslag wordt vermeld hoeveel personen gebleven zijn na het geplande einduur van de vergadering maar er worden geen namen genoemd, tenzij vooraf werd beslist duidelijk te noteren wie wanneer aanwezig was.
- Een deelnemer krijgt als taak alle informatie die na het geplande einduur is gegeven, te bezorgen aan wie niet tot het einde is gebleven.
- In de discussies houdt men zich aan het onderwerp.
- De voorzitter/voorzitster ziet toe op wederzijds respect en verhindert persoonlijke aanvallen.
- De voorzitter/voorzitster geeft iedereen het woord en beperkt spontane reacties.
- De voorzitter/voorzitster ziet erop toe dat iedereen de kans krijgt haar/zijn mening te geven (ook wie verlegen is...).
- ...

Actiefiche 3

Werken aan een vakbondscultuur voor v/m

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Vertaal ze in deze actiefiche.

Neem de cultuur van de werking onder de loep. Met welke problemen en uitdagingen word je geconfronteerd? _____

Overloop de vragen uit de checklist. _____

Maak een lijstje van de knelpunten of uitdagingen die de groep wil aanpakken: vergadergewoonte, bepaalde activiteiten van de werking, omgaan met elkaar, andere thema's aan bod laten komen.

Je kan niet alles tegelijkertijd aanpakken, spreek af waar je voorrang aan geeft. _____

Zoek naar goede voorbeelden bij collega's die je zouden kunnen inspireren. _____

Actiepunt 4: belangen verdedigen van werknemers én werknemers

Ondanks de sociale vooruitgang op het vlak van arbeid en inkomen, blijven tot op vandaag nog **altijd directe en indirecte discriminaties** bestaan. Daar wil het ACV wat aan doen. Zowel op het werk als via de interprofessionele werking.

Checklist

- Komen aspecten van gelijke kansen van v/m op vakbondsvergaderingen aan bod?
- Komen ze ook aan bod in het sociaal overleg in de onderneming, sectoraal of in het overleg met de lokale overheid?
- Heb je zicht op het aantal vrouwen/mannen in je bedrijf, in de functies, op diverse posities?
- Heb je zicht op de problemen van werkzoekenden, v/m, in hun zoektocht naar een job?
- Ken je de (verschillende) behoeften en bekommernissen van werkende en werkzoekende vrouwen/mannen, bijvoorbeeld kinderopvang, combinatie arbeid en gezin, van alleenstaande ouders,...?
- Betrek je zowel vrouwen als mannen (in aantal als qua inbreng) bij je vakbondswerking in de onderneming, sectoraal, lokaal, regionaal? Is er aandacht

voor de thema's die vrouwen/mannen op de syndicale agenda en onderhandelingen/overleg willen zetten?

- Is er een loonkloofprobleem in je bedrijf? Heb je dat al onderzocht?
- Is er binnen het personeelsbeleid aandacht voor gelijke kansen v/m: werving en selectie, onthaal, opleiding, erkenning van verworven competenties, doorstroming, arbeid en gezin,...?

Tips om gelijke kansen v/m op de syndicale agenda te zetten

- Begin met de aanwezigheid van v/m in het bedrijf in kaart te brengen: functie, positie, verhouding deeltijds/volgtijds, tijdelijk werk, opleiding, ...
- Gebruik hiervoor de informatie uit de sociale balans.
- Ga na of er gevallen van (indirecte) discriminatie zijn: bij aanwerving, doorstroom, vormingskansen, lonen, ... bespreek dit onder militanten.
- Bespreek met de werkgever om jaarlijks een gelijke-kansenrapport met cijfergegevens in de ondernemingsraad aan bod te laten komen of om een diversiteitsplan uit te werken met aandacht voor v/m-gelijkheid en kansengroepen.

- Informeer je over de sociale wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zie ACV-Wegwijzer Sociale Wetgeving
- Ga na op welk van volgende thema's je best in een eerste fase inzoomt.

Loonkloof

Recente studies geven gedetailleerde verschillende oorzaken van de loonkloof weer. Dit staat onder meer in het verslag 2010¹ over de loonkloof in België, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dat 48% van de kloof toeschrijft aan verklaarbare factoren (wat niet betekent dat deze legitiem zijn!). De belangrijkste oorzaken schuilen in de strikte beroepssfeer, in het soort beroep, de activiteitensector, het soort arbeidsovereenkomst, de arbeidsduur, ... Vrouwen werken immers vaker in slechter betaalde beroepen, lagere en/of minder gewaardeerde functies, in sectoren die minder winst maken, met meer preciaire arbeidsvoorwaarden zoals overeenkomsten van bepaalde duur en in deeltijd- en flexibele jobs. Vrouwen hebben ook minder toegang tot vorming en promotie. Bovendien worden premies, resultaats- en prestatiegebonden uitkeerd en worden voordelen in natura vaker toegekend in hoofdzakelijk man-

nelijke sectoren en ondernemingen. Naast deze factoren is er het feit dat vrouwen vaker dan mannen werken in KMO's en in ondernemingen zonder vakbondsvertegenwoordiging. Hier is de loonkloof groter dan in ondernemingen met een vakbondsvertegenwoordiging. De oorzaken die verband houden met de gezinssituatie (het al dan niet getrouwd zijn of kinderen hebben, ...) komen op de tweede plaats gevolgd door de individuele kenmerken van de werknemers en werkneemsters zoals opleidingsniveau en studierichting, ervaring en anciënniteit in de onderneming.

Het onverklaarbare deel van de kloof, wat toch nog goed is voor 52%, wordt toegeschreven aan rechtstreekse discriminatie op basis van geslacht. Dit betekent dat er toch ook nog verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen met hetzelfde beroep, dezelfde functie, dezelfde opleiding, dezelfde anciënniteit, ... Ook de studie die het HIVA (Hoger instituut voor de arbeid) op vraag van het ACV uitvoerde bevestigt dit. Op basis van deze studie maakte ACV de brochure: 'De loonkloof verklaard'.

Onze vakbond wil de loonkloof uit de wereld helpen en zowel mannen als vrouwen een gelijk loon verzekeren voor een gelijkwaardige job.

¹ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2010, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Actiepunt 4: belangen verdedigen van werknemers én werkneemsters

Tips om te werken rond flexibiliteit en deeltijds werk

- Op www.allesovermijnloon.be vind je informatie en instrumenten om de loonkloof bespreekbaar te maken en aan te pakken.
- Je vindt er onder meer een loonenquête, die alle werknemers kunnen invullen. Met de resultaten uit de enquête geeft het ACV je informatie over de gemiddelde lonen voor verschillende beroepsgroepen. Je kan zelf checken of je loon wel overeenkomt met dat van collega's in andere bedrijven.
- Naast het checken van je loon, vind je er informatie en suggesties om in je onderneming syndicaal te werken aan een gelijk loon en in het algemeen aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen, aan de hand van genderneutrale functieclassificaties, een actieplan gelijke kansen, de sociale balans, ...

Jonge vrouwen en atypische arbeidsovereenkomsten

Er moet bijzondere aandacht gaan naar de soort arbeidsovereenkomsten voor jonge vrouwen. De werkloosheidsgraad van jonge vrouwen is gelijk aan die van jonge man-

nen, ook al zijn deze vrouwen gemiddeld hoger geschoold dan de mannen². Dit toont dus aan dat de toegang tot tewerkstelling niet enkel afhangt van de scholingsgraad. Cijfers tonen aan dat de kloof tussen meisjes en jongens er al is vanaf het begin van de loopbaan. Ongeacht het niveau van het diploma heeft 61% van de jonge mannen een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, tegenover 27% van de jonge vrouwen. 59% van de vrouwen heeft een maandloon dat lager ligt of gelijk is aan 930 euro netto, tegen 25% van de jonge mannen³.

Tips om voortgang te boeken

Het ACV zet zich schrap om de sociale en politieke wereld te sensibiliseren voor deze kwesties.

Surf naar www.acv-online.be.

Combinatie werk en gezin/zorg

Het bedrijfsleven vraagt steeds meer flexibiliteit en de werkuren zijn niet steeds aangepast aan schooluren en kinderopvang. De combinatie van werk en gezin/zorg stelt heel wat buitenshuis werkende mannen en vrouwen voor problemen. In het geval van eenoudergezinnen is de com-

² Bron: OCDE 2010

³ Bron: OCDE 2007

binatie van werk en gezin/zorg nog minder evident. Voor het ACV moeten overheid en werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen om de combinatie van werk en gezin/zorg haalbaar te maken.

Tips om werk te maken van een betere combinatie 'werk en gezin/zorg'

- Neem de ACV-checklist gezinsvriendelijke bedrijven onder de loep en overloop de verschillende vragen.
- Ga na welke groepen van werknemers met welke specifieke problemen op het vlak van de combinatie werk en gezin/zorg te maken hebben.
- Breng de militanten en werknemers op de hoogte van de faciliteiten maar ook van de eventuele beperkingen binnen de onderneming op het vlak van combinatie werk en zorg.
- Zoek naar creatieve oplossingen binnen het bedrijf en creëer openheid voor nieuwe vormen van werkorganisatie zowel bij werknemers als bij de werkgever.
- Informeer militanten/werknemers over de (ook negatieve) effecten van deeltijds werken en loopbaanonderbreking op het directe inkomen, hun verdere loop-

baan en sociale zekerheidsrechten ('gelijkgestelde periodes' voor pensioen, brugpensioen, e.a.).

- Met het project 'Workwatchers' binnen het ACV wordt nagedacht over de combinatie 'arbeid, gezin en zorg' en worden allerlei activiteiten daarrond op touw gezet, bv. info-avonden, studienamiddagen, 'ontspannen op de werkvloer',... Neem contact op met de gender- en gelijkekansenverantwoordelijke binnen jouw verbond voor meer informatie.

Flexibiliteit

Werkgevers vragen steeds meer flexibiliteit van werknemers. Die flexibiliteit kan op verschillende manieren worden ingevoerd. Voor beroepen waarin mannen oververtegenwoordigd zijn betekent dit vaak ploegenarbeid en nachtarbeid. Voor beroepen waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, gaat het veeleer om (kleine) deeltijdse contracten en variabele uurroosters. Deze problemen belangen zowel mannen als vrouwen aan en moeten dus door vakbondsacties aangepakt worden.

Actiepunt 4: belangen verdedigen van werknemers én werkneemsters

4

Tips om te werken rond flexibiliteit en deeltijds werk

- Bekijk de flexibiliteit in jouw bedrijf. Bekijk en bespreek de gegevens uit de sociale balans; praat ook met werknemers zelf. Tracht daarbij volgende vragen te beantwoorden:
- Welke vormen van flexibiliteit komen voor op de werkvloer (contractueel, arbeidsorganisatie, arbeidstijd)?
- Hoeveel deeltijdse werknemers werken er? Wie werkt deeltijds/voltijds?
- Kiezen mensen zelf voor deze statuten of wordt dit opgelegd door de werkgever?
- Kan je makkelijk meer uren krijgen?
- Kan je gemakkelijk naar een ander arbeidsregime overstappen?
- Maak een overzicht van de knelpunten en pak ze één voor één aan. Zoek samen naar oplossingen.
- Maak de materie bespreekbaar, zowel onder werknemers als met de werkgever.

Opleiding

Mensen met een laag of geen diploma geraken veel moeilijker aan een job. Vele van deze kortgeschoolde werkne-

mers zijn vrouwen. Er zijn voor hen minder banen en minder kansen. Het is vaak ook niet lonend om betaald werk te verrichten omdat het loon te laag ligt in vergelijking met de werkloosheidsvergoeding of omdat de kosten, verbonden aan werken, erg hoog kunnen oplopen. Dat noemt men de werkloosheidsval. Werkende kortgeschoolde vrouwen hebben ook minder kansen op het volgen van een opleiding tijdens het werk. Veel werkgevers gaan er van uit dat ze niet geïnteresseerd zijn in vorming, dat zo'n investering niet rendoert omdat zij toch voor de kinderen kiezen en niet voor promotie of meer uitdagingen op het werk.

Tips om vorming en opleiding op de syndicale agenda te zetten

- Ga na wie welke vorming volgt in je onderneming. Bekijk hiervoor ook de sociale balans. Tracht volgende vragen te beantwoorden: - Welke groepen werkneemsters volgen veel, soms of nooit vorming? - Hebben v/m gelijke toegang? - Hebben ook risicogroepen (allochtonen, kortgeschoolden, personen met een handicap,...) toegang tot/recht op vorming?
- Pleit voor een vormingsplan (bedrijfsopleidingsplan) in de onderneming.

- IJver voor de erkenning van verworven competenties.
- Breng deze materie ter sprake in de ondernemingsraad en tracht van vorming een werkingspunt te maken.
- Vraag naar de ACV-brochure 'Opleiding voor werknemers'.

Tips om ook in de lokale interprofessionele werking te werken rond gelijke kansen v/m

- Breng het thema 'gelijke kansen v/m' aan bod in de ACV-campagne 'werkvriendelijke gemeente'.
- Ga na welk beleid de lokale overheid voert rond 'gelijke kansen v/m' en 'combinatie van arbeid en gezin': kinderopvang, mobiliteit, gezinsondersteunende diensten, gelijke kansen. Nodig de schepen van gelijke kansen/welzijn/werk uit.
- Kernvraag is altijd: wie zijn de mensen die bij het probleem betrokken zijn? Bijvoorbeeld wie heeft nood aan kinderopvang. En hoe kunnen we deze mensen betrekken bij deze werking: via info, via een bevestiging, via deelname aan een project.
- Ga na hoe je rond eerder bedrijfsgebonden thema's ook lokaal je steentje kan bijdragen, bijv. via informatie, sensibilisering of actie.
- Moedig bedrijfsmilitanten die ook in de lokale werking participeren aan om werk te maken van de gelijke kansen in hun bedrijf; zet het thema geregeld op de agenda en wissel ervaringen uit; ga na welke ondersteuning zij nodig hebben; nodig de vrijgestelden van de vrouwenwerking uit;...
- Peil naar de vormings- en opleidingsmogelijkheden en kansen op werk van werkzoekenden, mannen en vrouwen, in jouw regio.
- Wat zijn belemmeringen tot het volgen van vorming/opleiding/trajectbegeleiding: mobiliteit, onwetendheid over opleidingen, gebrek aan kinderopvang, kostprijs, wachtlijsten,...?
- Leg contact met de bijblijfconsulent en de verantwoordelijke van de werkzoekendenwerking van het ACV in jouw regio.
- Zoek samen met hem/haar naar oplossingen voor de gestelde problemen.

Actiepunt 4: belangen verdedigen van werknemers én werkneemsters

4

Met zijn bijblijfwering wil het ACV werknemers en kansengroepen binnen de werkzoekenden mee een duwtje in de rug geven bij hun zoektocht naar werk. Via individuele en/of collectieve begeleidingen informeren de ACV-bijblijfconsulenten betrokkenen rond hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hoe deze te verhogen (solicitatietips, opleidingsaanbod, kinderopvangmogelijkheden in de buurt,...)

www.acv-bijblijven.be

Het ACV en Vokans zetten hun schouders onder het project Competentiespiegel. Dat project wil vrouwen met weinig of geen werkervaring helpen om zich (terug) te integreren in de arbeidsmarkt. Het wil de verborgen vaardigheden van minder goed opgeleide vrouwen zichtbaar maken en versterken via vorming, opleiding of trajectbegeleiding op de werkvloer.

www.competentiespiegel.be

Vzw Vokans is erkend door de Vlaamse Overheid als centrum voor job- en taalcoaching. Via deze dienstverleningen begeleidt vzw Vokans nieuwe werknemers die tot de kansengroepen behoren (kortgeschoold, 50+, personen

met een arbeidshandicap, allochtonen) én hun werkgever op de werkvloer. De begeleiding gebeurt met het oog op een kwalitatieve en duurzame tewerkstelling. Meer informatie vindt u op **www.vokans.be** of **www.vokans-jobcoach.be**

Loopbaancoaching is erop gericht om de zelfsturingskracht van werknemers te verhogen. Het maakt werknemers bewust van hun kwaliteiten en competenties, maar evenzeer van hun valkuilen en mogelijke manieren om deze positief om te buigen. Loopbaancoaching stimuleert de emancipatie van kortgeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt. Ondersteund door een loopbaancoach, kunnen deze vrouwen hun kwaliteiten en vaardigheden in kaart brengen en dit linken aan de arbeidsmarkt. Zo krijgen ze een beeld van hun mogelijkheden, maar ook van mogelijke stappen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren, door bijvoorbeeld het volgen van een opleiding. De competenties van de deelnemer staan centraal bij loopbaancoaching, zodat de blik op de arbeidsmarkt niet gehinderd wordt door traditionele rollenpatronen. Deze aanpak garandeert de genderneutraliteit van de dienstverlening.

Actiefiche 4

Belangen verdedigen van werknemers én werkneemsters

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Vertaal ze in deze actiefiche.

Voor interprofessionele militanten: Noteer de thema's die je bijzondere aandacht gaat geven in de lokale werking en/of campagne 'werkvriendelijke gemeente'. _____

Voor professionele militanten: bepaal met je militantenkern de prioriteiten. Noteer wat je binnen de onderneming dan wel via de sector moet opnemen. _____

Welke voorstellen van acties heb je om directe en indirecte discriminaties weg te werken? _____

Werk een stappenplan uit: doel, aanpak, timing. _____

Wat heb je nodig om ermee van start te gaan? En wie kan je hierbij helpen? _____

Actiepunt 5: een actieplan voor minstens 1/3de vrouwen in de vakbondsinstanties

5

Werken rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen doen we ook omdat we ons daartoe hebben verplicht. Ja, zeker! Op het ACV-Congres van 2002 beslisten honderden militanten dat er minstens 1/3de vrouwen in de instanties van het ACV moeten zijn en dat er meer aandacht moet zijn voor gelijke kansen in de vakbondswerking. Het ACV-Congres van 2006 herbevestigde en versterkte deze doelstellingen. Om die doelstellingen te behalen, werken alle verbonden en centrales aan een actieplan voor gelijke kansen.

Nog een belangrijk document is het **Charter Gender mainstreaming**. Op 23 september 2004 ondertekenden de drie Belgische vakbonden een Charter. In dat Charter verbinden de vakbonden zich ertoe om bijzondere inspanningen te doen in verband met gender mainstreaming. Gender mainstreaming is een Engelse term die in het Nederlands werd overgenomen waarmee bedoeld wordt dat je het beleid zo verandert dat systematisch rekening wordt gehouden met gelijkheid v/m.

Checklist

- Ben jij op de hoogte van de resoluties gelijke kansen van congres 2002, 2006 en 2010?
- Is er een actieplan v/m in jouw organisatie, in het ver-

bond, in de centrales?

- Ken je de inhoud van het actieplan? Word je op de hoogte gehouden van de voortgang?
- Ken je het charter gender mainstreaming van de vakbonden?
- Ken je de inhoud van het charter?
- Is er een aanspreekpunt, aanspreekpersoon voor het dossier gelijke kansen v/m in je organisatie?
- Is er een werkgroep hier rond werkzaam in je organisatie?

Tips om te ijveren voor een actieplan gelijke kansen v/m in je verbond of centrale (mocht dat er nog niet zijn)

- Vraag de resoluties Congres 2002, 2006 en 2010 op, net als het charter gender mainstreaming.
- Vraag dat er geregeld wordt gecommuniceerd over het actieplan en over de uitvoering en voortgang.
- Zit er in het actieplan ook een actiepunt over gelijke kansen in het sociaal overleg? Zo niet, doe dan voorstellen.

TIP

Start nu met de voorbereidingen van de sociale verkiezingen 2012

- Maak met je militantenkern een actieplan op om toe te werken naar een representatieve samenstelling van de lijsten.
- Formuleer een duidelijke doelstelling, concrete acties en een stappenplan.
- Doe een beroep op een secretaris of vrijgestelde uit het verbond.
- Maak gebruik van de vorige tips, zie o.a. aanspreken van v/m.

Tips om een actieplan gelijke kansen op te maken

- Maak een actieplan op voor de 'dynamisering' (verjonging, verbreding, activering...) van je lokale werking.
- Formuleer ook een doelstelling rond representativiteit v/m en diversiteit: minstens 1/3de van het andere geslacht moet bij de werking worden betrokken.
- Zet de nodige actiepunten op een rij.
- Werk rond punten waar (jonge) mannen en vrouwen van wakker liggen en betrek hen hierbij.
- Er zijn heel wat thema's met v/m-aandachtspunten die je lokaal kan opnemen: werkvriendelijke gemeente, toeleiding werkzoekenden naar werk, gezinsvriendelijke bedrijven, buitenschoolse kinderopvang, mobiliteit,...

Actiefiche 5

Een actieplan voor het versterken van de gendergelijkheid in het ACV.

De checklist en tips hebben je heel wat gespreksstof en ideeën gegeven. Vertaal ze in deze actiefiche.

Welke bestaande goede voorbeelden/praktijken voor meer representativiteit en gelijke kansen kan je voor je eigen werking ook gebruiken? _____

Werk een stappenplan uit voor de eigen werking: doel, aanpak, timing:

- werken aan minstens 1/3 vertegenwoordiging van vrouwen in de instanties _____

- werken aan gelijke kansen v/m (zie vorige actiefiches) _____

5

genderwoordenlijst

Over gender en gelijke kansen v/m bestaat een uitgebreid jargon dat opduikt in publicaties en artikels over die onderwerpen. We leiden je op een drafje en in alfabetische volgorde door een aantal begrippen.

Diversiteit: verscheidenheid, verschillen tussen mensen worden erkend en als waardevol beschouwd. Diversiteit uit zich op het vlak van geslacht, afkomst, handicap, uiterlijk, opleidingsniveau, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur,...

Evenredige vertegenwoordiging: het aantal vrouwelijke of mannelijke mandaten staat in verhouding tot het aantal vrouwelijke of mannelijke leden in de organisatie.

Excuus-Truus: een vrouw in de organisatie aanstellen niet omwille van haar capaciteiten maar om te voldoen aan de 1/3de vertegenwoordiging.

Gender: het geheel van eigenschappen en rollen die de meeste mensen 'typisch' mannelijk of vrouwelijk vinden.

Gender mainstreaming van het beleid: het beleid en de beleidsprocessen zo veranderen dat er systematisch rekening gehouden wordt met gendergelijkheid in heel het beleid, op alle niveaus en in alle fasen van het beleid.

Glazen plafond: een onzichtbare barrière in bedrijven en organisaties, die vrouwen het opklimmen naar leidinggevende functies belet.

Horizontale segregatie: onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende sectoren en beroepen. Vrouwen doen vaak jobs die minder worden betaald.

genderwoordenlijst

Pariteit: evenveel vrouwen als mannen.

Loonkloof: verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen.

Positieve actie: maatregelen om achterstelling of discriminatie van een bepaalde groep in de organisatie weg te werken door hen een duwtje in de rug te geven zonder de kwalificatievereisten te verlagen.

Positieve discriminatie: houdt in dat men de kwalificatievereisten voor mensen uit de ondervertegenwoordigde groepen (vrouwen, allochtonen,...) verlaagt opdat ze gemakkelijker zouden in- en doorstromen in de organisatie.

Quota: een vastgelegd en verplicht te bereiken percentage van de ondervertegenwoordigde groep (vrouwen, allochtonen,...). Het niet bereiken van deze norm houdt soms een sanctie in.

Verticale segregatie: onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over niveaus of posities met een drastisch afnemend aantal vrouwen naarmate de functie hoger wordt.

1/3de regel: een overheersende cultuur kan maar worden doorbroken wanneer minstens één derde van een minderheid in de organisatie wordt opgenomen. Er is een minimale aanwezigheid van 33% vereist opdat de laagst vertegenwoordigde groep niet meer wordt benaderd vanuit haar eigen (stereotype) kenmerken.

nuttige websites

We maakten volgende selectie, in alfabetische volgorde.

ACV – www.acv-online.be

Ada: Vrouwen en nieuwe technologieën – www.ada-online.org

Actuele en achtergrondinformatie over lonen, met de nieuwe ACV-loonwijzer – www.allesovermijnloon.be

AMAZONE, trefcentrum voor vrouwen en vrouwenorganisaties – www.amazone.be

Centrum voor Genderstudies van de Universiteit van Gent – www.cgs.ugent.be

Emancipatiezaken bij de Vlaamse Gemeenschap – www.emancipatiezaken.vlaanderen.be

FLORA - Netwerk voor vorming en werkcreatie met vrouwen – www.florainfo.be

Gelijke kansen en diversiteit aan de universiteit Leuven – www.kuleuven.be/diversiteit

Gelijke kansen in Vlaanderen – www.gelijkekansen.vlaanderen.be

Impuls – www.impulsvorming.be

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (federaal) – www.igvm-iefh.belgium.be

KAV – www.kav.be

nuttige websites

Nederlandstalige Vrouwenraad, koepel van verenigingen die werken aan gelijke kansen van mannen en vrouwen – www.vrouwenraad.be

Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen – www.raadvandegelijkekansen.be

RoSa – Documentatiecentrum en Archief voor gelijke Kansen, Feminisme en vrouwenstudies
www.rosadoc.be

Steunpunt gelijke kansenbeleid universiteit Hasselt – www.uhasselt.be/sein/gelijkekansen/steunpunt

VOK (Vrouwen Overleg Komitée) – www.vrouwendag.org

Vokans, vormings- en opleidingkansen – www.vokans.be

ZORRA (Zien, Onderzoeken en reageren op Rolpatronen en Advertenties en andere mediaproducten in Vlaanderen) – www.zorra.be



