Gendergelijkheid

Op voorstel van het vrouwenbureau, neemt ABVV Brussel de volgende resolutie aan:

Onze resolutie is tweeledig:

- 'Eisen' over m/v gelijkheid op de Brusselse arbeidsmarkt, met name gericht op vier thema's:
    1. de CADV;
    2. gelijkheid op het werk;
    3. de bescherming van de gezondheid en de verbetering van de arbeidsomstandigheden;
    4. bescherming van de zwangerschap en de zwangere werkneemster op het werk.

- 4 thema's in het verlengde van het congres van 2014:
    1. de plaats van de vrouw in de vakbondsorganisatie (m/v-indicatoren en statistieken);
    2. de vertegenwoordiging van vrouwen in vakbondsorganen;
    3. de plaats van vrouwen op de lijsten tijdens vakbondsverkiezingen en in vakbondsvormingen;
    4. de strijd tegen seksisme (nultolerantie).

De specifieke kenmerken van de openbare diensten worden transversaal in alle thema's behandeld.

Eerste deel (thema's gerelateerd aan de werkwereld)

Tijdens de afgelopen 4 jaar hebben de vrouweninstanties van ABVV-Brussel gedebatteerd over verschillende thema's met betrekking tot het Brusselse arbeids- en vakbondsbeleid en dit geanalyseerd volgens een benadering van gendergelijkheid ("gendermainstreaming"). We zullen hier de 4 thema's presenteren die volgens ons prioriteiten zijn voor de komende jaren en waarvoor een perspectief in termen van m/v-gelijkheid essentieel is :

1. de CADV,
2. gelijkheid op het werk;
3. bescherming van de gezondheid en verbetering van de arbeidsomstandigheden,
4. bescherming van de zwangerschap en de zwangere werkneemster op het werk.

1. De noodzaak om een collectieve arbeidsduurverkorting in te voeren, wint terrein. Hoewel het onmiskenbaar is dat het een reële kans is om de m/v-gelijkheid te verbeteren, moet er tegelijk gewaakt worden over de mogelijke nadelige gevolgen ervan.

In de concrete voorstellen die ongetwijfeld naar voren zullen komen, benadrukken wij het belang van de *collectieve* en *verplichte* aard van de arbeidsduurverkorting, om te voorkomen dat werknemers de prijs betalen in hun sociale rechten (werkloosheid en pensioenen), zoals nu het geval is met het individuele deeltijds werk dat vaak wordt opgelegd.
Het is noodzakelijk om te vertrekken vanuit een transversaal kader waarin de sectoren/bedrijven zich kunnen inschrijven, en dat er wordt geanticipeerd op de gevolgen die de voorgestelde pistes kunnen hebben voor vrouwen in het bijzonder.
De CADV moet ook toelaten om het statuut en het loon van de deeltijdse werknemers te verbeteren.
Er wordt vaak geargumenteerd dat de CADV *zou kunnen* bijdragen aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Studies tonen echter aan dat vrouwen en mannen CADV anders gebruiken. Daarom is het nodig om aandacht te besteden aan de manier waarop het wordt ingevoerd om de eventuele negatieve gevolgen voor vrouwen te voorkomen. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de overheid die een mentaliteitsverandering op gang moet brengen en mannen aanmoedigen om een groter deel in de huishoudelijke taken en kinderzorg op zich te nemen, met inbegrip van de mentale last. Tegelijkertijd moeten er voldoende betaalbare opvangstructuren worden opgericht (crèches, kinderdagverblijven, opvang voor zieke kinderen, opvang voor senioren ...).

2. Gelijkheid op het werk.

Ons uiteindelijke doel is de gelijke (verloning) tussen alle categorieën werknemers. Deze strijd vertrekt van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, met het oog op de vermindering van de loonspanning, zowel in de private als in de publieke sector.

De gelijkheid van vrouwen en mannen is verankerd in de Belgische en Europese wetgeving; in CAO 25 voor gelijk loon tussen mannen en vrouwen en CAO 38 over de aanwerving en selectie van werknemers.

En toch bewijst de Dag voor Gelijk Loon, die op 14 maart 2018 voor de veertiende keer werd georganiseerd, dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft bestaan en sinds 2012 stagneert op 20%.

De wet van 2012 geeft belangrijke instrumenten aan de werknemersvertegenwoordigers om de loonkloof aan te pakken op verschillende niveaus van de sociale dialoog. Deze wet en de uitvoering ervan zou systematisch moeten worden geïntegreerd in de algemene vakbonds-vormingsprogramma's.

Deze wet betekent een reële vooruitgang, maar hij moet worden opgevolgd en verbeterd, in het bijzonder door de interne en externe bekendmaking van de resultaten per bedrijf en sector als middel om druk uit te oefenen. Daarnaast dienen er maatregelen te worden voorzien voor de controle (via een bemiddelaar, een openbare structuur, enz.), het corrigeren (verplichting in geval van een negatieve balans om een actieplan op te stellen), of zelfs het opleggen van sancties (bijvoorbeeld niet-toegang tot subsidies of overheidsopdrachten).

Aangezien de wet alleen betrekking heeft op de privésector, is het noodzakelijk om deze - gemoduleerd en aangepast - uit te breiden naar de openbare diensten. Want de flexibilisering van de statuten en de lonen leiden ook hier tot een groeiende m/v-loonkloof.

Om te komen tot echte gelijkheid in de werkwereld, is het essentieel om een globale visie te hebben op de situatie en de realiteit van het leven van werknemers en werkneemsters, en rekening te houden met hun toegang tot kwalitatieve openbare diensten, gezondheid, huisvesting en opvangstructuren...
We willen benadrukken dat een aanvaardbaar werkgelegenheidsbeleid een dubbele toets moet doorstaan die bestaat uit een voorafgaande beoordeling en een evaluatie na de implementatie: enerzijds moet het beleid de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt mogelijk maken, zonder hen op te sluiten in de lager gewaardeerde en minder betaalde functies en/of sectoren, en anderzijds moet de betrokkenheid van mannen bij huishoudelijke taken mogelijk worden gemaakt. Zonder deze voorwaarden bestaat het risico dat de nog sterk aanwezige genderrolverdeling blijft bestaan of zelfs versterkt. Alleen op deze manier wordt de loonkloof tussen vrouwen en mannen en de effecten ervan op het vlak van directe en indirecte discriminatie, onvrijwillig deeltijds, het glazen plafond, de beroepssegregatie,… effectief bestreden.

3. De huidige sociale context is gekenmerkt door een verslechtering van de arbeidsomstandigheden van iedereen. De effecten van het gezondheids- en veiligheidsbeleid op het werk, met name op vrouwen en de specifieke risico's waarmee zij worden geconfronteerd, vereisen onze waakzaamheid.

Tegenwoordig verslechteren de arbeidsomstandigheden, de onzekere statuten nemen toe en de werkbelasting groeit voortdurend: overbelasting van werk, flexibiliteit, ontmenselijking van de werkrelaties (werknemers zijn slechts "kosten"), de nieuwe managementmethoden, nieuwe werkomgeving (shared work place, clean desk, ...), individualisering en de-solidarisering tussen collega's door telewerk, desinvestering van werkgevers in gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk. De strijd tegen de verslechtering van de arbeidsomstandigheden wordt een belangrijke vakbondsuitdaging voor de komende jaren. (zie de strijd van de werknemers van Lidl).

Zoals uit onze studiedag blijkt, worden vrouwen over het algemeen vergeten in het gezondheids- en veiligheidsbeleid: de specifieke risico's waaraan ze worden blootgesteld, worden onderschat of gewoon genegeerd (blootstelling aan chemicaliën, het dragen van zware lasten, mentale last). Het is noodzakelijk om op een objectieve manier de last en de risico's te evalueren waarmee vrouwen geconfronteerd worden, voor welke sector of functie dan ook, want het stereotype is hardnekkig dat de traditioneel mannelijke functies het meest zwaar of gevaarlijk zouden zijn.

4. Uit een recente studie van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen is gebleken dat zwangere vrouwen sterk worden getroffen door discriminatie bij aanwerving, pesten op het werk en onrechtmatig ontslag.

Uit deze studie blijkt ook dat een risicoanalyse van de werkplek te vaak ontbreekt (merk op dat dit meer het geval is op werkplekken zonder vakbonden dan in die met een vakbondsafvaardiging). Ook al is het aan de werkgever om ervoor te zorgen dat een specifieke risicoanalyse wordt uitgevoerd (fysieke en psychosociale belasting, blootstelling aan biologische en chemische stoffen, beroepsverplaatsingen en woon-werkverkeer), het is tevens belangrijk dat de vakbondsafgevaardigden erop toezien dat aan deze wettelijke verplichting wordt voldaan.

Het is bovendien de verantwoordelijkheid van de werkgever om adequate maatregelen te nemen om de zwangere werkneemsters te beschermen. Deze maatregelen kunnen bestaan uit een aanpassing van de werkplek of functie, met loonbehoud. Bij het ontbreken van een vervangende functie, moet de werkgever (op advies van de bedrijfsarts) de zwangere werkneemster preventief van de dienst verwijderen. Juiste informatie moet worden verstrekt om te voorkomen dat de werkverwijdering wordt verward met de ziekte-uitkering.

ABVV-Brussel steunt de eis van ABVV-Federaal die vraagt dat vrouwelijke werkneemsters een deel van hun postnatale verlof niet verliezen in geval van ziekte of preventieve werkverwijdering vóór de bevallingsdatum. Voor de lokale openbare diensten eisen we dat hetzelfde niveau van werkverwijderingsvergoeding wordt betaald aan alle verwijderde werkneemsters, ongeacht of ze contractueel of statutair zijn.

We vragen ook dat de 10 dagen vaderschapsverlof worden betaald aan 100%.

Deel twee: Gelijkheid in de vakbond

Veertien jaar na de ondertekening van het Charter voor gendermainstreaming in de vakbonden is de paritaire vertegenwoordiging in de besluitvormingsorganen van de vakbonden nog lang niet bereikt, ondanks het feit dat vrouwelijke werknemers nu de meerderheid vormen in de Brusselse bedrijven waar sociale verkiezingen worden georganiseerd. Zoals we op het vorige congres hebben aangekaart, blijft het van essentieel belang om toe te zien op de plaats van vrouwen in de vakbondsorganisatie, met name door:

- Een monitoring via statistieken en m/v-indicatoren;
- de vertegenwoordiging van vrouwen in vakbondsorganen;
- de aanwezigheid van vrouwen op de lijsten tijdens de sociale verkiezingen en in vakbondsvormingen;
- de strijd tegen seksisme (en zelfs het opleggen van een nultolerantie), die bovendien opnieuw een prioriteit van de vakbond moet worden.

1. Over het algemeen stellen we vast dat we steeds meer genderanalyses ontvangen in sociaal-economische dossiers. Dit is een positieve ontwikkeling, maar er moet worden op toegezien dat deze dynamiek aanhoudt, dat deze analyses worden uitgebreid en dat er conclusies uit worden getrokken.

   Het blijft moeilijk om regelmatig m/v-statistieken te verkrijgen om de voortgang te evalueren op het vlak van de vertegenwoordiging van vrouwen in alle vakbondsstructuren (dit had de missie moeten zijn van het opvolgingscomité opgericht in het kader van het Charter van 2004!). Dit moet toelaten om waar nodig positieve acties voor te stellen ("quota's", vrouwenstructuren en -acties, specifieke vormingen, enz.).

   De deelname van vrouwelijke vertegenwoordigers aan dit congres is 32,53% (op basis van 166 mandaten; er zijn 54 vrouwen en 112 mannen). Ook al is dit een verbetering sinds het congres van 2014, waar de deelname van vrouwen 27,5% bedroeg (211 gemandateerden: 58 vrouwen en 153 mannen), er blijft dus een hele weg af te leggen om pariteit te bereiken.

2. Het glazen plafond in de vakbond doorbreken begint met de voorstelling van voldoende **vrouwelijke kandidaten** op de lijsten van het ABVV tijdens **sociale verkiezingen** en voor de *ad hoc* commissies in de openbare diensten.

   De genderanalyse van de resultaten van de laatste sociale verkiezingen toont aan dat tussen 2012 en 2016 het onevenwicht m/v van de kandidaten voortduurt. Ondanks een beter genderevenwicht in de vakbondsmandaten in Brussel, vergeleken met de nationale cijfers, blijft er nog steeds een vertegenwoordigingskloof te dichten die varieert tussen 9% en 20% ten nadele van vrouwen. Daarom vragen wij om na te denken over nieuwe initiatieven om actief naar vrouwelijke kandidaten te zoeken voor de sociale verkiezingen van 2020 en om te streven naar een evenredige vertegenwoordiging op de lijsten, volgens de m/v-samenstelling op de werkplek. De man-vrouwgelijkheid moet ook worden toegepast in alle vakbondscommunicatie.

3. De zoektocht naar een evenwichtige deelname van de afgevaardigden moet ook gebeuren tijdens de organisatie van activiteiten en vormingen van het ABVV en de centrales (congres, vakbondsraden, vormingen, enz.).

   Uit de gegevens van de sociale verkiezingen van 2016 blijkt dat veel vrouwen in Brussel actief zijn in de vakbond. Er moet voor worden gezorgd dat ze voldoende worden ondersteund, geïnformeerd en opgeleid om hen te versterken in hun vakbondswerk. Een belangrijke kwestie stelt zich voor onze vakbondsorganisatie: is het ABVV klaar om de verkozen vrouwen te ‘wapenen’? Het is een kwestie van overleven voor de vakbonden!

4. Opdat vrouwen (vandaag en morgen) zich volwaardig lid van de vakbond voelen, opdat zij volledig kunnen bijdragen aan het vakbondsbeleid en hun stem kunnen laten gelden om hun algemene en specifieke belangen te verdedigen, is het tijd om een nultolerantie in te stellen voor machistische en seksistische attitudes in alle vakbondsactiviteiten en acties. Een "Handvest voor goed gedrag in de manifestaties", beloofd in 2016, blijft noodzakelijk en relevant. Dit handvest moet het principe van niet-seksisme en respect voor iedereen benadrukken. Er zijn sancties voor racistisch gedrag, dus waarom niet voor seksistisch gedrag? Het principe moet duidelijk zijn op het niveau van het Federaal ABVV, en de procedure zou specifiek kunnen zijn voor elke centrale.

   Het huidige maatschappelijke debat en de feministische vernieuwing vormen een kans om de strijd tegen seksisme op het werk weer op de agenda van de overlegorganen te plaatsen. Nadenken over onze collectieve en vakbondsstrategieën om effectief seksisme op de werkplek te bestrijden, is des te belangrijker in de huidige context van werkonzekerheid, want hoe meer het werk verslechtert, hoe kwetsbaarder vrouwen zijn.