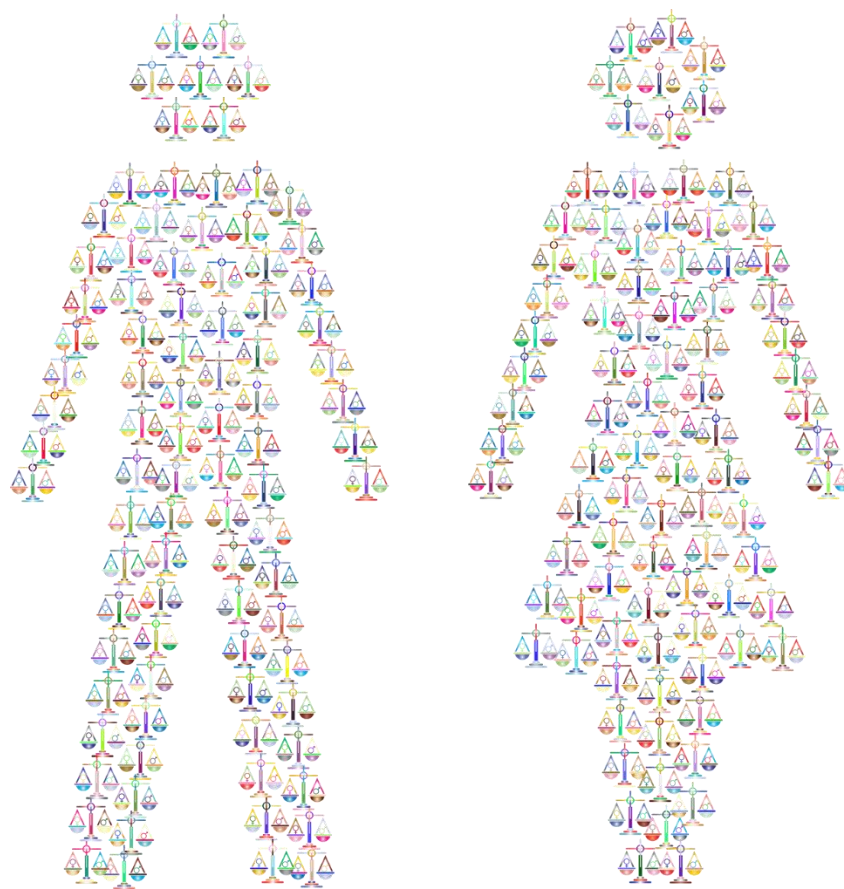


# IJveren voor meer gendergelijkheid op de werkplek



Met de steun van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit van Actiris

*Deze brochure is bedoeld als hulpmiddel voor vakbondssecretarissen en vakbondsafgevaardigden.*

*Zij versterkt het werk van de diversiteitsconsulenten op wie vakbondssecretarissen en vakbondsafgevaardigden steeds een beroep kunnen doen voor een vorming of een actie. Deze consulenten kunnen hen ondersteunen bij conflicten en kunnen helpen bij het oplossen ervan om de diversiteit te bevorderen en discriminatie op de werkplek te bestrijden.*

## **INHOUDSTAFEL**

<b>IJVEREN VOOR MEER GENDERGELIJKHEID OP DE WERKPLEK</b>	<b>1</b>
<b>HANDLEIDING VOOR DE SYNDICALIST</b>	<b>2</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>HOE IJVEREN VOOR MEER GENDERGELIJKHEID OP DE WERKPLEK?</b>	<b>7</b>
<b>1. Discriminatie vaststellen</b>	<b>7</b>
<b>1.1. JURIDISCHE INSTRUMENTEN</b>	<b>7</b>
1.1.1. De 'Genderwet' tegen discriminatie	7
➤ Directe en indirecte discriminatie	8
➤ Positieve acties	8
➤ Bescherming van de indiener van een klacht	8
1.1.2. Loonkloofwet van 22 april 2012	9
<b>1.2. INSTRUMENTEN EN ANALYSEDOMEINEN</b>	<b>10</b>
1.2.1. Twee fundamentele vragen alvorens de analyse aan te vatten	10
1.2.2. Informatievergaring	10
➤ Focus op enkele analysedomeinen	11
➤ Focus op de functieclassificatie	14
➤ Wat met het competentiebeheer?	16
<b>2. Onderhandelen en nieuwe praktijken invoeren</b>	<b>17</b>
<b>CONCLUSIES</b>	<b>19</b>
<b>LEXICON</b>	<b>20</b>
<b>CONTACTEN</b>	<b>23</b>
➤ Vakbondsschool van ABVV-Brussel	
➤ Diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel	
➤ Verantwoordelijke Gendermainstreaming en Vrouwencomité	
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	<b>24</b>

---

***Verduidelijking:***

***Alle verwijzingen naar personen en functies in deze brochure verwijzen uiteraard naar alle genders***

## INLEIDING

Sedert verscheidene jaren organiseert ABVV Brussel de opleiding 'Gender ... van vooroordelen tot seksistische, homofobe en transfobe discriminatie'.

Tijdens deze opleiding verschaffen we onze vakbondsafgevaardigden meer inzicht in feministische theorieën en gendertheorieën, wat hen in staat moet stellen om met andere ogen naar de situatie van bepaalde mensen te kijken, in de samenleving in het algemeen en in de arbeidswereld in het bijzonder. Dit is niet vanzelfsprekend. Wanneer wordt getornd aan de overtuigingen, de beeldvorming, de sociale gedragingen en de rolpatronen die mensen van kindsbeen aangeleerd kregen, haalt dit al hun waarden overhoop en raakt dit hun diepste identiteit.

Feministische ideeën en gendertheorieën worden vaak achterhaald genoemd of argwanend bekeken. Toch stellen ze ons in staat om genderongelijkheid te begrijpen en in perspectief te plaatsen. Die ongelijkheid is namelijk nog lang niet verdwenen en waakzaamheid is dan ook geboden nu het reactionaire discours weer steeds luider klinkt. Het feit dat sociale verhoudingen als een natuurlijk gegeven worden beschouwd – wat laat vermoeden dat de rollen die aan vrouwen en mannen toegekend zijn, eigenlijk het logische gevolg zijn van de biologische verschillen tussen beiden –, verhuult in werkelijkheid een dominantie die allesbehalve natuurlijk is en ten koste gaat van vrouwen, transgenders en alle mensen in het algemeen (óók mannen) die van de overheersende modellen afwijken.

Wie vrouw, homo, lesbienne, transgender\* of interseksueel<sup>1</sup> is, krijgt op het vlak van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden niet altijd dezelfde kansen als andere werknemers (net zoals dat het geval is voor wie een donkere huidskleur heeft, migrant is of van buitenlandse origine). Zij missen niet de vereiste competenties, maar worden ongelijk behandeld als gevolg van stereotypen en vooroordelen waarvan onze samenleving doordrenkt is.

Dit belangt ons allemaal aan! In een arbeidsmarkt waar we tegenover elkaar worden uitgespeeld om de beschikbare banen te veroveren, kunnen we allemaal op een bepaald moment met discriminatie af te rekenen krijgen. Vandaag beantwoorden we misschien nog aan het verwachtingspatroon, maar we lopen allemaal het risico om op een dag te worden uitgesloten van de arbeidsmarkt vanwege reële of vermeende persoonlijke kenmerken die als ongewenst worden beschouwd of 'niet aan de norm beantwoorden': te jong of te oud, te klein of te dik, te exotisch, te weinig gespierd, te mannelijk of te verwijfd, te arm, ...

### **Strijden tegen seksisme, niet tegen mannen!**

Zowel mannen als vrouwen zijn onderworpen aan codes en dwingende sociale normen, en worden opgevoed volgens modellen die de opdeling en de hiërarchische orde tussen de 'geslachten' in stand houden. We moeten echter vaststellen dat vrouwen en transgenders het merendeel van de negatieve gevolgen dragen en zich het vaakst in een ondergeschikte positie bevinden. Uiteraard is het niet de bedoeling om de machtsverhouding om te keren, maar om samen te vechten tegen een systeem dat onze persoonlijkheid tenietdoet en ons in armzalige sociale categorieën opsluit. Onze strijd is gericht tegen een systeem dat mannen sterk bevoordeelt ten koste van vrouwen en al wie de orde en de fundamenten van dit systeem op zijn kop zet.

### **Waarom spreken over genderdiscriminatie?**

Mensen die niet binnen het voorgeschreven kader van de sociale genderrollen passen en niet

---

<sup>1</sup> Alle termen die met een asterisk aangeduid zijn, worden toegelicht in het Lexicon op het einde van de brochure.

beantwoorden aan wat op basis van hun 'geslacht' wordt verwacht, zijn vaak het slachtoffer van stigmatisering. Dit toont hoe sterk de stereotypen over gender nog steeds leven. Het ergst is deze stigmatisering in het geval van transgenders, mensen die (niet noodzakelijk op een militante manier maar vanuit hun diepste gevoelens) het biologisch determinisme in vraag stellen op grond waarvan de geslachtsorganen iemands genderidentiteit bepalen.<sup>2</sup>

**De stigmatisering en de discriminatie van werknemers en werkneemsters vanwege hun gender kunnen door onze vakbondsorganisatie niet worden getolereerd. Het ABVV strijdt conform zijn waarden – gelijkheid, solidariteit en eenheid – voor de emancipatie van alle mannen en vrouwen, zodat iedereen op de werkplek en binnen de syndicale beweging zijn plaats kan vinden en een collectieve verbetering van de werk- en leefomstandigheden kan worden gerealiseerd.**

---

<sup>2</sup> Zij stellen met andere woorden het axioma in vraag dat zegt dat een man noodzakelijkerwijs mannelijke geslachtsorganen heeft en een vrouw vrouwelijke geslachtsorganen.

## HOE IJVEREN VOOR MEER GENDERGELIJKHEID OP DE WERKPLEK?

Op de werkplek leiden genderstereotypen en -vooroordelen tot een ongelijke behandeling van werknemers en werkneemsters. Deze ongelijkheid is niet altijd duidelijk identificeerbaar, zodat vakbondsafgevaardigden de personeelsgegevens en de procedures van het personeelsbeleid aan een nauwkeurige analyse moeten onderwerpen om ze op het spoor te komen. Om de ongelijkheid bij te sturen en in het algemeen voor meer diversiteit op de werkplek te ijveren, moeten werknemersvertegenwoordigers gebruikmaken van diverse instrumenten (wetgeving, sociaal overleg, communicatie).

### 1. DISCRIMINATIE VASTSTELLEN

#### 1.1. JURIDISCHE INSTRUMENTEN

##### 1.1.1. De 'Genderwet' tegen discriminatie

Op de werkplek kan het soms nuttig zijn om met name de werkgever eraan te herinneren dat er een wet bestaat die werknemers en werkneemsters beschermt tegen genderdiscriminatie: **de wet ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen van 10 mei 2007 die op 25 januari 2013 werd geactualiseerd. Hoewel dit niet duidelijk uit de titel van de wet blijkt, beschermt zij ook transgenders tegen discriminatie.**<sup>3</sup>

Wettelijk gezien is discriminatie het feit dat een persoon, in vergelijking met een andere persoon in dezelfde situatie, op een andere manier wordt behandeld vanwege een door de wet beschermd criterium. Bij genderdiscriminatie is dit criterium 'gender'. De wet kan worden toegepast met betrekking tot de toegang tot publiek beschikbare goederen en diensten, sociale bescherming en **arbeidsrelaties** (d.w.z. voorwaarden voor toegang tot arbeid, rekrutering, gehanteerde criteria bij promoties, vaststelling van het loon, arbeidsduur, ... zowel in de privésector als in de overheidssector).

De wet kan ook worden toegepast bij vormen van discriminatie die gebaseerd zijn op **zwangerschap, bevalling, moederschap, genderexpressie\* en genderidentiteit\***.

Discriminatie omvat intimidatie, seksuele intimidatie, directe en indirecte discriminatie, en de opdracht tot discrimineren.<sup>4</sup>

#### ➤ Directe en indirecte discriminatie

Met een '**direct onderscheid**' bedoelen we de situatie die zich voordoet wanneer iemand op basis van 'geslacht' of één van de wettelijk gelijkgestelde criteria ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie. Indien geen wezenlijke en doorslaggevende professionele vereiste kan worden ingeroepen voor dit onderscheid, gaat het om **directe discriminatie**.

<sup>3</sup> In eerste instantie betrof deze wet uitsluitend de mensen die hun 'geslacht' bij de burgerlijke stand hadden veranderd (conform de wet 'betreffende de transseksualiteit', waarvoor een hormoontherapie en een operatie verplicht waren, wat een feitelijke discriminatie van de meeste transgenders inhield). Gelukkig werden in 2014 ook 'genderidentiteit\*' en 'genderexpressie\*' als beschermde criteria aan de wet toegevoegd.

<sup>4</sup> Intimidatie: ongewenst gedrag dat verband houdt met gender en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Seksuele intimidatie: ongewenst gedrag met een seksuele connotatie. Opgelet: wanneer het om intimidatie gaat, zijn de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers van toepassing. Opdracht tot discrimineren: elke handelswijze die erin bestaat om aan eender wie de opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van gender.

Bv.: 'Ik geef je deze promotie niet omdat ik geen vrouwen in kaderfuncties wil.'

Werkgevers zijn zich doorgaans bewust van het verbod op discriminatie en dus gebeuren dit soort dingen op een subtielere manier, soms zelfs onbewust. Wie discrimineert hoeft overigens niet de intentie te hebben om te discrimineren. Ook zonder deze intentie kan worden aangetoond dat er sprake is van discriminatie.

Met een '**indirect onderscheid**' bedoelen we de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaald 'geslacht' of gender in vergelijking met andere mensen bijzonder kan benadelen.

Indien de bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de basis van dit indirect onderscheid ligt, niet objectief kan worden verantwoord op grond van een legitieme doelstelling en indien de middelen om deze doelstelling te realiseren niet passend en noodzakelijk worden geacht, gaat het om **indirecte discriminatie**.

Bv.: De voltijdse werknemers van een onderneming krijgen een opleiding aangeboden. De meerderheid van de vrouwen blijkt echter deeltijds te werken. We kunnen dan zeggen dat de vrouwen in de onderneming het slachtoffer zijn van een vorm van indirecte discriminatie bij de toegang tot deze opleiding.

#### ➤ **Positieve acties**

De wet biedt ondernemingen de mogelijkheid om positieve acties te implementeren, maar de uitvoeringsbesluiten laten op zich wachten.

Deze positieve acties zijn bedoeld om een onevenwicht te corrigeren in de samenstelling van het personeel dat in een onderneming of op een dienst werkt, een functie uitoefent of een opleiding volgt. Als bijvoorbeeld wordt vastgesteld dat vrouwen in een onderneming ondervertegenwoordigd zijn, dan kan worden overwogen om in hoofdzaak vrouwen aan te werven, zonder dat dit als een vorm van discriminatie tegenover mannen mag worden beschouwd, zij het op voorwaarde dat er bij aanvang een manifeste ongelijkheid wordt vastgesteld en dat de positieve actie van tijdelijke aard is en weer verdwijnt zodra de doelstelling gerealiseerd is.<sup>5</sup>

#### ➤ **Bescherming van de indiener van een klacht**

Wie een klacht wegens discriminatie indient, wordt beschermd door de wet. Opgelet echter! Er bestaat een welbepaalde procedure om een klacht in te dienen en die moet wel degelijk worden gevolgd. Het volstaat dus niet om de toestand even te gaan toelichten in het kantoor van de directeur. Er moet via gerechtelijke weg een klacht worden ingediend, hetzij rechtstreeks door de werknemer of werkneemster, hetzij via de arbeidsinspectie, de vakbond of het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

De zaak wordt behandeld voor de burgerlijke rechtbank of de strafrechtbank, naargelang van het geval.

In burgerlijke aangelegenheden gelast de rechter de stopzetting van de

---

<sup>5</sup> Opgelet: de wettelijke bepalingen inzake zwangerschaps- en moederschapsbescherming zijn geen positieve acties maar voorwaarden om een gelijke behandeling mogelijk te maken.



discriminatie en wijst aan het slachtoffer een schadevergoeding toe. Er is in dat geval sprake van een 'gedeelde bewijslast': wanneer de bevoegde rechtbank op de hoogte is gebracht van feiten die laten vermoeden dat er sprake is van discriminatie, is het de verdediging die moet aantonen dat dit niet zo is. Dit is belangrijk omdat het vaak zeer moeilijk is om discriminatie te bewijzen.

Wanneer de discriminatie werd gepleegd door een drager van het openbaar gezag (bijvoorbeeld een ambtenaar), wordt de klacht behandeld door de strafrechtbank. Ook aanzetten tot discriminatie, haat of geweld jegens bepaalde personen vanwege hun genderidentiteit of -expressie is een strafrechtelijk misdrijf.

Haatmisdrijven zijn strafbare feiten (moord, verkrachting, aanranding, ...) die zijn ingegeven door discriminerende overwegingen: een van de redenen die daders tot het plegen van dergelijke misdrijven aanzet, is een reële of vermeende eigenschap van het slachtoffer, zoals diens genderidentiteit of -expressie. Dit geldt als een verzwarende omstandigheid. We spreken in die gevallen ook van 'symboolmisdrijven' omdat niet zozeer een individuele persoon wordt aangevallen, maar wel wat hij of zij vertegenwoordigt. Eigenlijk worden bij een dergelijk misdrijf alle vrouwen of alle transgenders aangevallen.

### 1.1.2. Loonkloofwet van 22 april 2012<sup>6</sup>

Op grond van deze wet moet de werkgever van een privéonderneming die gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstelt, om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur opstellen. Daaruit moet blijken of de onderneming een genderneutraal loonbeleid voert. Is dit niet het geval, dan moet daar samen met de werknemersafvaardiging werk van worden gemaakt. Het verslag van de analyse over de bezoldigingsstructuur moet samen met het actieplan aan de OR of, indien er geen OR is, aan de VA worden bezorgd.

Het moet informatie bevatten over:

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen;
- de werkgeversbijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;
- alle andere extralegale voordelen die bovenop het loon aan (een deel van) de werknemers worden toegekend.

Al deze gegevens moeten worden uitgesplitst volgens gender, functieniveau, anciënniteit en opleidingsniveau.

Het actieplan moet concrete doelstellingen op verscheidene actiedomeinen bevatten en moet de instrumenten, termijnen en actiemiddelen beschrijven waarmee deze doelstellingen zullen worden gerealiseerd.<sup>7</sup>

## 1.2. INSTRUMENTEN EN ANALYSEDOMEINEN

<sup>6</sup> Voor meer informatie over deze wet, zie de brochure van het ABVV: <http://www.abvv.be/documents/20182/65050/Loonkloof+dichten+in+de+praktijk.pdf/f3f8554f-c3aa-4a5b-ab3c-80373cc28fda>

<sup>7</sup> Op het vlak van wetgeving voegen we voor Brussel nog drie ordonnances toe betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. Deze zijn van toepassing op de privésector, de gewestelijke administraties, de IOP en de lokale besturen, en bestrijken verscheidene discriminatiegronden: seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst.

### 1.2.1. Twee fundamentele vragen alvorens de analyse aan te vatten

Als vakbondsafvaardiging (VA) is het belangrijk om zich twee vragen te stellen:

- Is de onderneming/organisatie waarvoor ik werk, representatief voor de genderdiversiteit? (diversiteitsdoelstelling)
- Kunnen alle genders op alle domeinen op een gelijke behandeling rekenen? (diversiteitsdoelstelling)

In heel wat ondernemingen is er een evenwicht tussen het aantal werknemers en werkneemsters – soms is er zelfs sprake van een oververtegenwoordiging van de vrouwen – maar zijn die vrouwen slechts in de lagere functies terug te vinden, terwijl de meeste kaderfuncties door mannen worden bekleed. Discriminatie van vrouwen (bijvoorbeeld op het vlak van opleidingen en promoties) kan aan de basis liggen van deze ongelijke vertegenwoordiging of misschien wordt er geen rekening gehouden met het verzoenen van werk en privéleven.

### 1.2.2. Informatievergaring

Dit kan op de volgende manieren:

- Uw informele contacten met de werknemers en werkneemsters, en uw terreinervaring: als VA hebt u toegang tot heel wat informatie. Wanneer mensen met hun individuele verhalen naar u toe komen, is het interessant om na te gaan of nog meer werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Bepaalde situaties kunnen dan worden geobjectiveerd via een gegevensanalyse (volgend punt).
- Een analyse van de gegevens uit:
  - o de sociale balans;
  - o het Trillium-document;<sup>8</sup>
  - o de economische en sociale informatie;
  - o het jaarverslag over gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Op grond van cao nr. 9 moet de werkgever u toegang verschaffen tot al deze gegevens en hebt u het recht om te vragen dat die gegevens voor een zeker aantal analysedomeinen worden uitgesplitst. Het is dan zaak om de vergaarde gegevens met elkaar te vergelijken (leeftijd, gender, beroepscategorie, aantal opleidingsuren, ...) om verschillende domeinen van het personeelsbeleid binnen de onderneming te analyseren.

***Het analyseren van de toestand binnen uw onderneming/organisatie kan een hele opgave lijken, maar de diversiteitsconsulenten van ABVV Brussel staan steeds klaar om u hierbij te helpen. Aarzel niet om op hen een beroep te doen! (zie contactgegevens op het einde van de brochure)***

---

<sup>8</sup> Het Trillium-document is het derde deel van de sociale balans die de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers moet bezorgen en waarin alle tewerkstellingsmaatregelen worden opgesomd waarvan hij gebruikmaakt (vermindering van socialezekerheidsbijdragen, ...)

### **Controlelijst met te analyseren domeinen in functie van gender:**

- Selectie- en rekruteringsprocedure;
- Ontslagbepalingen en -procedures;
- Toegang tot opleiding;
- Toegang tot promotie;
- Personeelsverloop;
- Type arbeidsovereenkomst (Contract onbepaalde / bepaalde duur, deeltijdse contracten), arbeidsduur en werktijden;
- Aanpassing van werkplekken en werklust;
- Welzijn op het werk en meer in het bijzonder stress, intimidatie, evenwicht tussen werk en privéleven (met onder meer tijdskreditsystemen);
- Arbeidsreglement en ondernemingsakkoorden;
- Voorlichting en communicatie binnen de onderneming;
- Functieclassificatie;
- Loonvoorwaarden, toekenning van premies, voordelen in geld of in natura;
- Andere domeinen die u belangrijk acht, afhankelijk van uw sector en de realiteit op het terrein ...

#### ➤ **Focus op enkele analysedomeinen**

##### a) Bezoldigingsstructuur

De sociale balans en het analyserapport over de bezoldigingsstructuur zijn uw voornaamste gegevensbronnen om de lonen te analyseren.

Hierin vindt u het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers, het aantal werkuren dat door voltijdse en deeltijdse werknemers wordt gepresteerd, de personeelskosten van de voltijdse en deeltijdse werknemers, het totale bedrag van de voordelen die bovenop het loon worden toegekend, het aantal opleidingen en de kostprijs en de duur van de opleidingen voor bepaalde werknemers, ...

#### **Bereken vlot de loonkloof binnen uw onderneming!**

ABVV-Federaal stelt een online tool ter beschikking.

Surf naar: <http://www.abvv.be/loonkloof-berekenen>

##### b) Aanwervings- en rekruteringsbeleid

Hoe verloopt de rekrutering en selectie van nieuwe werknemers? Welke rekruteringskanalen worden gebruikt? Worden er geen nieuwe werknemers aangeworven voordat aan deeltijdse werknemers binnen de onderneming wordt aangeboden om meer uren te werken? Vraag om de werkaanbiedingen te zien: worden vrouwen, mannen of transgenders direct of indirect en onterecht uitgesloten?

##### c) Toegang tot opleidingen

Een opleiding stelt werknemers in staat om zich binnen de onderneming te ontplooiën, om zichzelf te ontdekken en om hun competenties en hun profiel te verbeteren. Toch besteden ondernemingen er vaak slechts weinig aandacht aan. Het is daarom belangrijk om er met de ondernemingsraad op toe te zien dat iedereen opleidingskansen krijgt en dat het niet altijd dezelfde mensen zijn die in de kou blijven staan.

*Krijgen alle werknemers evenveel kansen om een opleiding te volgen? Wanneer en waar vinden de opleidingen plaats? Houdt het uurrooster van de opleidingen rekening met het evenwicht tussen werk en privéleven?*

Besteed vooral aandacht aan opleidingen/sensibiliseringsinitiatieven rond gendergelijkheid.

d) Interne promotie

Een goed personeelsbeheer moet mensen de kans bieden om zich binnen de onderneming in andere of nieuwe functies te ontplooiën. Hoe is het gesteld met de promotiekansen en de toegang tot een hoger niveau? Zijn er opleidingen die toegang geven tot promoties?

e) Personeelsverloop ('turn over')

Zogenaamde kwetsbare groepen zijn vaak het slachtoffer van het 'draaideureffect': ze maken weinig kans om te worden aangeworven en lukt het wel, dan verlaten ze de onderneming vaak zeer snel. De reden hiervoor is dat in het personeelsbeleid geen rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften. Een beleid dat het behoud van banen beoogt, veronderstelt dat een onderneming inspanningen levert om te voorkomen dat werknemers vertrekken.

*Wat is de voornaamste reden voor de vrijwillige vertrekken? Wie vertrekt er vooral? Hoe verlopen deze vertrekken?*

f) Evenwicht tussen werk en privéleven

Werknemers kunnen het moeilijk hebben om hun werk met hun privéleven te verzoenen, vooral wanneer ze nog kinderen ten laste hebben. Dit probleem treft zowel mannen als vrouwen, maar we moeten vaststellen dat huishoudelijke taken, ondanks alle vooruitgang op het vlak van gelijkheid, nog vaak op de schouders van vrouwen terechtkomen. Ook zijn vrouwen ruim in de meerderheid wanneer we de eenoudergezinnen in Brussel bekijken.

Daardoor vallen vrouwen nog vaak uit de boot, bijvoorbeeld wanneer er opleidingen worden georganiseerd die buiten de klassieke werktijden plaatsvinden. In bepaalde ondernemingen wordt ook algemeen aangenomen – en officieus geëist – dat er meer dan 40 uur per week moet worden gewerkt door wie een hogere functie bekleedt. Dit ontmoedigt bepaalde werknemers die ook de zorg voor een gezin hebben, om zich kandidaat te stellen voor promoties.

*Is er in alle functies aandacht voor het evenwicht tussen werk en privéleven? Worden opleidingen aangeboden met een uurrooster dat het evenwicht tussen werk en privéleven respecteert? Is het voor werknemers met een bepaald profiel moeilijker om werk en privéleven met elkaar te verzoenen? Wat met de promotie van het ouderschapsverlof voor mannelijke werknemers? Is er een borstvoedingsruimte aanwezig?*

g) Fysieke belasting en aanpassing van de werkplekken

Het kan voor iedereen nuttig zijn om de fysieke belasting van taken te verifiëren en de strijd aan te binden met de alsmaar hogere eisen die aan de rentabiliteit per werkuur worden gesteld, niet alleen om zoveel mogelijk mensen in staat te stellen om het werk uit te voeren, maar ook om de risico's op fysieke aandoeningen te beperken die op lange termijn kunnen opduiken.

*Is de werkplek zo ingericht dat mannen en vrouwen zonder onderscheid het werk kunnen uitvoeren of moet de werkplek worden aangepast om dit mogelijk te maken? Werden de verschillende werkplekken en functies onderzocht op de mogelijke risico's die ze inhouden voor zwangere werkneemsters of werkneemsters die borstvoeding geven?*

h) Voorlichting van werknemers en communicatie

We kennen allemaal het adagium 'kennis is macht'. Wanneer iemand de toegang tot informatie wordt ontzegd, impliceert dit vaak dat deze persoon wordt achtergesteld, niet actief kan deelnemen aan het leven binnen de onderneming, zich niet kan bewijzen, ...

*Hoe verloopt de communicatie in de onderneming? Heeft iedereen toegang tot informatie en weet iedereen meer in het bijzonder dat er functies vacant zijn en dat er opleidingen worden aangeboden?*

*Stelt de directie zich positief op ten aanzien van diversiteit? Communiqueert de vakbondsafvaardiging over diversiteit?*

i) Pesterijen en algemene sfeer

De wet verplicht de werkgever om een aantal maatregelen ter voorkoming van pesterijen te nemen, in overleg met het CPBW (of bij gebrek hieraan de VA).

Moet de onderneming een vertrouwenspersoon en een externe preventiedienst aanstellen, dan is het belangrijk dat de VA zich een beeld vormt van de regelmaat waarmee pesterijen zich voordoen – keren zij steeds terug? – om verbanden te kunnen leggen met eventuele tekortkomingen binnen de arbeidsorganisatie of op het vlak van de bescherming van het welzijn op het werk.

Opgelet voor zogenaamde grappen. Zij kunnen stigmatiserend en denigrerend zijn, en het herhaalde voorkomen ervan kan met pesterijen worden gelijkgesteld. Dergelijke uitlatingen en halve grappen tijdens informele gesprekken kunnen bij bepaalde werknemers tot een reëel onbehagen leiden: uitlatingen over iemands privéleven of seksleven, opmerkingen over iemands uiterlijk, ...

Het feit dat u geen weet hebt van de aanwezigheid van transgenders op uw werkplek, betekent bovendien niet dat er geen transgenders zijn. Het is belangrijk dat mensen die hun transidentiteit\* willen onthullen, hiervan niet worden weerhouden door een algemene sfeer die genderdiversiteit weinig genegen is. De bescherming van het welzijn op het werk moet waarborgen dat zij op een serene manier in een welwillende beroepsomgeving deze stap kunnen overwegen.

*Kijk ook naar de specifieke infrastructuur: Zijn er genderneutrale kleedkamers en toiletten?*

### ➤ **Focus op de functieclassificatie**

Een van de oorzaken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen houdt verband met de vooroordelen en stereotypen die aan de basis liggen van de functieclassificaties. Volgens ramingen van het IGVM zouden functieclassificaties verantwoordelijk zijn voor 50 % van het loonverschil tussen mannen en vrouwen.

#### a) Definitie

Een functieclassificatie is een proces waarbij functies worden beschreven, geanalyseerd en geëvalueerd. Een functie is een geheel van taken waarmee een persoon wordt belast.

De classificatie betreft wel degelijk de functie en niet de persoon die de functie uitvoert, in tegenstelling tot wat het geval is bij een competentiebeheersysteem (zie volgend punt).

Er zijn verschillende functieclassificatiesystemen. Op dit ogenblik groeit de eensgezindheid omtrent het 'analytisch' systeem (dat verschilt van het systeem op basis van vergelijking). Het analytisch systeem zou de beste garanties bieden voor een gelijke aanpak/ behandeling bij de waardering omdat dezelfde waarderingscriteria op iedereen – mannen en vrouwen – worden toegepast.

In grote lijnen komt het erop neer dat elke functie een aantal punten toegewezen krijgt op grond van verscheidene criteria. Het totale aantal punten vormt het gewicht van de functie en bepaalt dus haar plaats ten overstaan van andere functies en uiteindelijk ook het vaste salaris waarop een functie recht geeft. (Opgelet: in het loon zitten bepaalde andere elementen die ook op discriminerende gronden kunnen worden toegewezen: premies, voordelen, bonussen, overuren, maaltijdcheques, enz.).

Het is een absolute vereiste dat de werknemersvertegenwoordigers mee kunnen bepalen welke criteria een functie definiëren en welk wegingsstelsel zal worden toegepast om bronnen van ongelijkheid op te sporen.<sup>9</sup>

Momenteel zien we een systematische onderwaardering van de typisch vrouwelijke functies en de criteria die ermee worden geassocieerd. Mannelijke functies worden bijvoorbeeld 'technisch' en 'organisatorisch' genoemd, omschrijvingen die een hogere waardering krijgen. Ook worden bepaalde criteria, die in het geval van typisch mannelijke functies worden gewaardeerd, niet in overweging genomen bij typisch vrouwelijke functies. Zo wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met het criterium 'fysieke kracht' om een bouwvakker te waarderen die met stenen zeult, maar niet om een verpleegster te waarderen die patiënten moet tillen.

#### b) Checklist voor functieclassificaties<sup>10</sup>

- De criteria moeten zo worden omschreven dat ze zowel op mannen als op vrouwen kunnen worden toegepast;
- Opgelet dat alles goed wordt beschreven! Wat niet wordt vermeld, wordt ook niet gewaardeerd;
- Zorg ervoor dat criteria die het vaakst met vrouwelijke functies worden geassocieerd in dezelfde mate aanwezig zijn en worden gewogen als de criteria die doorgaans met mannelijke functies worden geassocieerd. 'Dienstbaarheid', 'geduld', 'discretie', 'luisteren', 'tact', 'integriteit', 'repetitief en kort-cyclisch werk', 'inlevingsvermogen', 'precisie', 'netheid en hygiëne' en 'relationele vaardigheden' moeten op dezelfde manier worden gewaardeerd als 'gezag', 'leidinggeven', 'zware fysieke opdrachten' en 'technische werkzaamheden'.<sup>11</sup>
  - Bv.: het nemen van risico's op financieel vlak wordt meer gewaardeerd dan het vermijden van gezondheidsrisico's door foute bewerkingen in het bedrijfsrestaurant;
  - Wanneer het gaat om de arbeidsomstandigheden/ongemakken/schaderisico's die bij een functie horen, wordt de psychosociale belasting (vaak in de zogenaamde zorgberoepen en beroepen uit de sociale sector die sterk vervrouwelijkt zijn) vaak uit het oog verloren;
- Hou rekening met de opleiding maar ook met de ervaring op het terrein;

---

<sup>9</sup> Procedure: Er moet tussen de vakbonden en de functieanalist een protocol worden ondertekend. Hierin staat meer in het bijzonder dat er een paritair samengestelde begeleidingscommissie wordt opgericht waarin de functies en genders proportioneel vertegenwoordigd zijn.

- Analyse van de functies op basis van een reeks duidelijk gedefinieerde en vooraf met de sociale partners overeengekomen criteria;
- Evaluatie van de functie: weging, score van de functie op basis van een graderingstabel/punten. Elk criterium wordt beoordeeld met behulp van een puntenschaal die het gewicht bepaalt. Het totale aantal punten van een functie, d.w.z. het totale aantal punten voor elk criterium, komt overeen met het gewicht van de functie.
- Classificatie van de functie: de functies worden gerangschikt volgens hun gewicht. Zodra ze gerangschikt zijn, worden er functieklassen gecreëerd en krijgt elke klasse een salaris of een loonschaal toegewezen.
- De loonclassificatie en de loonstructuur worden in een ondernemings-cao opgenomen.

<sup>10</sup> Voor meer informatie, zie de 'Checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [https://iqvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/checklist\\_seksneutraliteit\\_bij\\_functiewaardering\\_en\\_classificatie](https://iqvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/checklist_seksneutraliteit_bij_functiewaardering_en_classificatie)

<sup>11</sup> Opgelet: deze competenties worden vaak geassocieerd met functies die hoofdzakelijk door vrouwen of door mannen worden ingevuld. We willen zeker niet beweren dat zij deze competenties van nature bezitten!

- Opgelet met functietitels: diensthoofd geeft de indruk belangrijker te zijn dan coördinator/coördinatrice;
- Gebruik steeds hetzelfde gender, want mannelijke functietitels lijken vaker meer verantwoordelijkheid te impliceren dan vrouwelijke functietitels. Zo staat een secretaris hoger aangeschreven dan een secretaresse.

➤ **Wat met het competentiebeheer?**

Binnen een competentiebeheersysteem wordt de verloning niet vastgesteld op basis van de uitgeoefende functie maar op basis van de competenties van de persoon die ze uitoefent of kan uitoefenen. Het spreekt voor zich dat onze vakbondsorganisatie een koele minnaar is van dit systeem dat het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' volkomen in vraag stelt.

a) Definitie

Het begrip 'competentie' verwijst naar het geheel van kennis, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen.

In het algemeen wordt het competentieprofiel dat vanuit de behoeften van de onderneming voor een bepaalde functie gedefinieerd is, vergeleken met het competentieprofiel van de werknemer. Zo wordt beoordeeld of de medewerker aan de norm beantwoordt.

Dit systeem wordt vaak gebruikt voor rekruteringsdoeleinden of om uit te maken welke opleiding een werknemer nodig heeft om aan de vereisten van zijn functie te beantwoorden. Daarbij wordt de klemtoon gelegd op het gedrag van de persoon (betrokkenheid, motivatie, persoonlijkheid, bijzonder talent) en zijn resultaten.

Binnen dit systeem kan genderdiscriminatie ook tot loonongelijkheid leiden. Wanneer in een competentieprofiel rationaliteit, gezag en zelfvertrouwen worden gevraagd – competenties die doorgaans aan mannen worden toegekend –, kan dit ertoe leiden dat vrouwelijke kandidaturen worden afgewezen omdat ervan wordt uitgegaan dat zij deze capaciteiten niet hebben.



## 2. ONDERHANDELEN EN NIEUWE PRAKTIJKEN INVOEREN

Zodra u de problemen hebt afgebakend, hebt u verschillende mogelijkheden. Uiteraard is het de prioriteit om een einde te maken aan de discriminatie of ongelijke behandeling. De secretaris van uw beroepscentrale onderzoekt welke strategie het best kan worden gevolgd.

In de gevallen die de wet niet uitdrukkelijk regelt, moet tegelijk worden nagedacht over eventuele regelingen die op de specifieke situatie afgestemd zijn. Hierover moet tussen de werkgever en de afgevaardigden overleg worden gepleegd.

Op dit punt kunnen de drie sociale overlegorganen worden ingeschakeld.

### Opdrachten van de verschillende overlegorganen

**De Ondernemingsraad (OR)** is bevoegd op het vlak van personeelsbeleid, arbeidsorganisatie (o.m. werktijden) en arbeidsomstandigheden. De OR gaat over aanwerving en rekrutering, opleidingen, promoties, communicatie, ...

Dit kan gebeuren in het kader van een 'diversiteitsplan' (in verband met de diversiteitsplannen, zie onze Cahier van de Militant nr. 7 'Gelijkheid, solidariteit, diversiteit'): een diversiteitscomité (de zogenaamde 'dragende structuur' met onder meer de VA) identificeert de risico's op discriminatie en de bronnen van ongelijkheid tussen de werknemers, met het doel een collectieve oplossing te vinden voor de problemen in verband met diversiteit.

**Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)** focust op de voorkoming van fysieke risico's (o.m. de werkuitrusting/het uniform), de balans tussen werk en privéleven, en het welzijn op het werk (met onder meer refeters, kleedkamers, enz.). Het CPBW heeft ook aandacht voor pesterijen en de preventie van psychosociale risico's. Het moet worden geraadpleegd bij alle grote beslissingen over de arbeidsorganisatie, zoals wijzigingen van de werktijden.

**De Vakbondsafvaardiging (VA)** houdt zich bezig met de arbeidsrelaties en de arbeidsovereenkomsten, en wordt door de directie gehoord bij conflicten en collectieve geschillen. De VA heeft het recht om vooraf te worden geïnformeerd over wijzigingen van de arbeids- of loonvoorwaarden, en helpt werknemers met hun individuele klachten. Elke afgevaardigde kan ook individueel door de werknemers worden aangesproken naar aanleiding van een ongelijke behandeling, een conflict, pesterijen, ...

Door een goede communicatie tussen de werknemersvertegenwoordigers die in deze drie organen zetelen, kan eventueel duidelijk worden dat bepaalde gevallen van ongelijke behandeling herhaaldelijk worden vastgesteld, zodat individuele problemen collectief kunnen worden aangekaart binnen de OR en/of het CPBW.

#### Enkele voorbeelden:

- Naargelang van het geval kan worden onderhandeld over wijzigingen van het arbeidsreglement of het huishoudelijk reglement, of over nieuwe maatregelen in het kader van het plan voor preventie en bescherming van het welzijn op het werk. De VA kan bijvoorbeeld eisen dat bepaalde antidiscriminatiebepalingen, maatregelen ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven, voorrang voor deeltijdsen om te solliciteren voor nieuwe betrekkingen, ... worden opgenomen in een nieuwe cao op ondernemingsniveau;

- De VA kan toezien op de communicatie over gendergelijkheid en loongelijkheid, en het verstrekken van opleidingen rond diversiteit/non-discriminatie aan de personeelsleden, zodat deze thema's geen taboe zijn binnen de onderneming;
- Het kan aangewezen zijn om een denkgroep op te richten waarin wordt gepraat over de invoering van genderneutrale praktijken op de werkplek: de erkenning van de gebruikte voornaam (voor mailadressen, de contacten met de personeelsdienst of het sociaal secretariaat, ...), het niet meer vermelden van het gender of 'geslacht' op officiële documenten en in de communicatie, de inrichting van genderneutrale toiletten en kleedkamers, ...

## CONCLUSIES

Als afgevaardigde is het niet altijd even makkelijk om de problematiek van genderongelijkheid op de agenda van de overlegorganen te plaatsen. Samen met de opleiding die de vakbondsschool verstrekt<sup>12</sup> en de begeleiding van de diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel moet deze handleiding ervoor zorgen dat u goed voorbereid bent om de aanzet te geven voor een denkoefening over genderongelijkheid op uw werkplek en om specifieke maatregelen te implementeren die deze ongelijkheid ongedaan kunnen maken.

**Meer in het algemeen vormt de strijd tegen alle vormen van discriminatie en voor de gelijkheid van alle mannen en vrouwen binnen de arbeidswereld een prioritaire doelstelling. Iedereen heeft, ongeacht zijn of haar individuele eigenschappen, als volwaardig lid van de werkersklasse recht op de steun en de erkenning van zijn vakbondsorganisatie. Het is onze eenheid die hierbij op het spel staat en die we verdedigen om samen te kunnen vechten voor betere werk- en leefomstandigheden.**

---

<sup>12</sup> 'Gender ... van vooroordelen tot seksistische, homofobe en transfobe discriminatie'

## LEXICON

**CISGENDER:** Persoon van wie de genderidentiteit en/of de genderexpressie overeenstemt met deze die doorgaans worden geassocieerd met het geslacht dat bij de geboorte aan deze persoon werd toegekend.

**DISCRIMINATIE:** Verschillende behandeling waaraan een persoon in vergelijking met anderen wordt onderworpen vanwege een bepaalde (vermeende) eigenschap. Het gaat om gedragingen/handelingen (of het uitblijven ervan) waardoor de betrokkene de gelijke behandeling wordt ontzegd die hij wenst of waarop hij recht heeft. Voorbeelden: weigeren om een vrouw voltijds in dienst te nemen of weigeren om een jongen in te schrijven voor een danscursus. Een meisje wordt strenger gestraft dan een jongen voor haar betrokkenheid bij een vechtpartij op school (verband tussen 3 niveaus: een meisje is zachtvaardig – een meisje vecht niet – strengere straf of berisping dan voor een jongen die niet of minder wordt gestraft).

**SEKSUELE ARBEIDSDELING OF OP GENDER GEBASEERDE ARBEIDSDELING:** Arbeidsdeling in een samenleving die volgens het criterium 'gender' wordt georganiseerd, waarbij taken en competenties over het algemeen hiërarchisch worden gerangschikt (niet evenwaardig worden geacht) en ruimtelijk van elkaar worden gescheiden. Zo worden bepaalde activiteiten veeleer aan vrouwen en andere veeleer aan mannen toegewezen. In onze samenleving ging deze verdeling gepaard met het optrekken van een grens tussen de publieke en de private ruimte, waarbij vrouwen het huishoudelijk werk in de privésfeer en mannen de zogenaamde productieve activiteiten in de openbare ruimte toegewezen kregen. Doordat vrouwen toegang kregen tot betaald werk, is deze gendergebaseerde arbeidsdeling niet verdwenen. Verre van zelfs: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de sectoren die met zorg en huishoudelijke taken worden geassocieerd (gezondheidszorg, schoonmaak, bijstand aan hulpbehoevenden, onderwijs, enz.). Deze zogenaamde 'vrouwelijke' vakgebieden en competenties blijven doorgaans 'ondergewaardeerd', de moeilijkheden in deze sectoren worden slechts in geringe mate erkend, enz.

**GENDER:** Verwijst naar een mannelijke/vrouwelijke sociale identiteit. De term wil duidelijk maken dat de mannelijke en vrouwelijke rollen (de respectieve gedragingen, psychologische eigenschappen, activiteiten en uiterlijkheden die ermee worden geassocieerd) niet door het geslacht (biologisch gegeven) worden bepaald maar onder invloed van de samenleving tot stand komen (en dus kunnen variëren in functie van de sociaal-culturele context).

**GENDEREXPRESSIE:** De manier waarop mensen hun genderidentiteit uiten (kleding, kapsel, taalgebruik, houding, ...) en waarop die door anderen wordt gepercipieerd.

**GENDERIDENTITEIT:** De intieme en persoonlijke wijze waarop elk individu zijn gender ervaart. De meeste mensen identificeren zich weliswaar met het gender dat ze bij hun geboorte toegewezen kregen (**cisgenders**), maar sommigen identificeren zich veeleer met een ander gender (**transgenders**) terwijl nog anderen zich niet met een bepaald gender identificeren (agenders, bigenders, ...). Iemands genderidentiteit zegt niets over zijn/haar seksuele voorkeuren.

**GENDERNORMEN:** De houding, de gedragingen, de manier van zijn, denken, handelen, kleden, ... die een bepaalde samenleving in overeenstemming acht met iemands gender. Deze normen worden (in mindere of meerdere mate) eigen gemaakt tijdens het socialisatieproces en leiden tot het ontstaan van gedifferentieerde genderrollen en vaak ook tot het veroordelen van wie hiervan afwijkt.

**GENDERVERHOUDINGEN:** Wanneer we het hebben over genderverhoudingen of

*sociale sekseverhoudingen* (Danièle Kergoat) geven we aan dat de verhoudingen tussen mannen en vrouwen geen louter individuele relaties zijn. Deze verhoudingen zijn in onze hele samenleving terug te vinden en kaderen binnen een dominantieverhouding die historisch en sociaal gegroeid is. Zij vertalen zich in vormen van ongelijkheid en geweld waarvan de intensiteit van samenleving tot samenleving en van tijdsperiode tot tijdsperiode varieert.

**GENDERROLLEN:** Het geheel van houdingen, gedragingen, psychologische eigenschappen, uiterlijke kenmerken, activiteiten en taken, ... die een bepaalde samenleving gepast vindt voor 'vrouwen' en 'mannen'.

**GENDERMAINSTREAMING:** Elke maatregel, elke regelgeving en elke politieke beslissing analyseren vanuit de genderproblematiek, d.w.z. in functie van de gevolgen voor werknemers en werkneemsters naargelang van hun gender.

**HETEROSEKSISME:** Het promoten van heteroseksualiteit als superieur relationeel model en het onzichtbaar maken van de reële diversiteit op het vlak van seksuele voorkeuren. De heteroseksistische ideologie gaat ervan uit dat heteroseksuelen normaler, moreel hoogstaander of aanvaardbaarder zijn dan LGBT. Dit standpunt leidt ertoe dat niet-hetero's worden beroofd van de meest fundamentele mensenrechten en worden uitgesloten van institutionele beleidsstrategieën en praktijken.

**HOMOFOBIE:** Afwijzende reactie, algemene vijandigheid/agressiviteit tegenover homoseksuele mensen en gedragingen of ruimer nog, ten aanzien van mensen van wie het voorkomen of het gedrag van de normen voor vrouwelijkheid/mannelijkheid afwijkt.

**INTERSEKSUEEL:** Persoon van wie de geslachtskenmerken (genitaliën, geslachtsklieren of chromosoomindeling) niet overeenstemmen met de beschrijvingen van het mannelijke of vrouwelijke type volgens het gebruikelijke binaire geslachtsmodel. Interseksualiteit bestrijkt een breed gamma van seksuele variaties die bij de geboorte al zichtbaar kunnen zijn of pas in de pubertijd of helemaal niet worden opgemerkt. Naar schatting 1,7 % van de bevolking vertoont bij de geboorte interseksuele kenmerken, wat vergelijkbaar is met het aandeel van de bevolking dat met rood haar wordt geboren.

**LGBT:** Lesbiennes, gays, biseksuelen en transgenders

**SEKSUELE GEAARDHEID:** Zie 'seksuele/affectieve voorkeur'

**SEKSUELE/AFFECTIEVE VOORKEUR (doorgaans 'seksuele geaardheid' genoemd):** Neiging om bepaalde lichamelijke eigenschappen te verkiezen (of niet) en om een sterke emotionele en/of seksuele aantrekkingskracht te voelen (of niet) ten aanzien van andere mensen. Er is geen verband tussen iemands genderidentiteit en seksuele voorkeur.

**VOORoorDEEL:** Oordeel over een persoon of een groep dat op het gedachtengoed van een bepaald milieu of uit een bepaalde tijd gebaseerd is. Overtuiging die we hebben nog voor we iets onderzoeken. Oordeel zonder kennis van zaken. Een vooroordeel is emotioneel beladen en leidt tot veelal negatieve meningen of reacties ten aanzien van de geviseerde personen. Het is een oordeel op basis van stereotypen (zie definitie).

**GESLACHT:** Wat verband houdt met biologische, genetische en hormonale aspecten en iemands secundaire geslachtskenmerken. Het geslacht wordt toegekend bij de geboorte in functie van de genitale kenmerken van de pasgeborene.

**SEKSISME:** Discriminerende houding gebaseerd op gender. Geheel van symbolen, houdingen

en gedragingen die het verschil moeten legitimeren tussen de sociale rollen en ruimten die specifiek aan mannen en vrouwen toegewezen zijn.

**SOCIALISATIE:** Proces dat een individu doormaakt om zich aan de sociale normen en verwachtingen aan te passen. Dit varieert van samenleving tot samenleving in functie van de waarden, normen en cultuur, en kan evolueren op het ritme van de algemene veranderingen die een samenleving ondergaat.

**GENDERSOCIALISATIE:** Geheel van processen waarmee het individu, dat van bij de geboorte een gender toegewezen krijgt, leert om zich te gedragen en om te voelen en te denken op de manier die de samenleving van iemand met dit gender verwacht.

**STEREOTYPE:** Karikaturaal en veralgemeend idee of beeld aangaande de kenmerken, gedragingen, ... die aan alle mensen van eenzelfde groep worden toegeschreven. Een stereotype is gebaseerd op een foutieve versimpeling van reële of vermeende karaktertrekken (versimpelingsmechanisme: uit de massa beschikbare informatie worden enkele pertinent geachte feiten gekozen; overdrijvingsmechanisme: de geselecteerde gegevens worden benadrukt). Een stereotype kan tot uiting komen in woorden (*jeanette – pot – dom blondje*) die makkelijk herkenbaar zijn en meteen worden begrepen door wie er dezelfde stereotype ideeën op na houdt. Stereotypen kunnen positief zijn (*zwarten hebben een aangeboren gevoel voor ritme*) of negatief (*vrouwen kunnen niet autorijden*).

**TRANSGENDER:** Persoon van wie de genderidentiteit verschilt van deze die doorgaans wordt geassocieerd met het gender dat bij de geboorte werd toegekend. Persoon die de psychosociale identiteiten en de sociale rollen in vraag stelt die over het algemeen met de binaire genders 'mannen/vrouwen' worden geassocieerd.

**TRANSIDENTITEIT:** Algemene term voor elke andere identiteit dan die van een cisgender.

**TRANSFOBIE:** Specifieke vijandigheid of irrationele angst ten aanzien van een persoon omdat diens identiteit of genderexpressie verschilt van het bij de geboorte toegewezen gender, bijvoorbeeld door gedrag dat niet met de verwachte sociale rol volgens het binaire gendermodel strookt (hormoonbehandeling, chirurgische ingreep, kleding of gebruik van make-up).

## **CONTACTGEGEVENS**

### **Vakbondsschool**

**Maria Vermiglio**

[maria.vermiglio@fgtb.be](mailto:maria.vermiglio@fgtb.be)

02/213.16.76

### **Diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel**

**Paola Peebles**

[diversite.bruxelles@fgtb.be](mailto:diversite.bruxelles@fgtb.be)

02/545.76.96

**Youssef Ben Abdeljelil**

[diversiteit.brussel@abvv.be](mailto:diversiteit.brussel@abvv.be)

02/552.03.36 / 0499.51.04.32

### **Verantwoordelijke Gendermainstreaming en Vrouwencomité**

**Vroni Lemeire**

[vroni.lemeire@fgtb.be](mailto:vroni.lemeire@fgtb.be) / [vroni.lemeire@abvv.be](mailto:vroni.lemeire@abvv.be)

02/552.03.60 / 0473.93.68.24

## BIBLIOGRAFIE

- **CEPAG**, *'Adapter le système de pensions à l'évolution sociétale, un quitte ou double pour les femmes!'*, Anne Tricot, 2008  
[http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/adapter\\_le\\_systeme\\_des\\_pensions\\_aux\\_evolution\\_societales.pdf](http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/adapter_le_systeme_des_pensions_aux_evolution_societales.pdf)
- **'Et toi, t'es casé-e?'** Campagne van de Federatie Wallonië-Brussel om jongeren te sensibiliseren rond homofobe en transfobe stereotypen  
<http://www.ettoitescase.be/>
- **Genders Pluriels**, *'Trans/Gender/Identiteit – Onthaal, rechten, gezondheid, jeugd, werk, ... Iedereen goed geïnformeerd'*  
[https://www.genrespluriels.be/IMG/pdf/brochure\\_nl\\_web.pdf](https://www.genrespluriels.be/IMG/pdf/brochure_nl_web.pdf)

### Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen:

*'Leven als transgender in België'* (2009)

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/leven\\_als\\_transgender\\_in\\_belgi](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/leven_als_transgender_in_belgi)

*'Beyond the box'*

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/beyond\\_the\\_box](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/beyond_the_box)

*'Zwanger op het werk. De ervaringen van werknemers in België'* (2010)

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/zwanger\\_op\\_het\\_werk\\_de\\_ervaringen\\_van\\_werknemers\\_in\\_belgi](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/zwanger_op_het_werk_de_ervaringen_van_werknemers_in_belgi)

*'De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2016'*,

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de\\_loonkloof\\_tussen\\_vrouwen\\_en\\_mannen\\_in\\_belgie\\_rapport\\_2016](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgie_rapport_2016)

*'Checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie'*,

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/checklist\\_seksneutraliteit\\_bij\\_functiewaardering\\_en\\_classificatie](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/checklist_seksneutraliteit_bij_functiewaardering_en_classificatie)