

Syndicaten en gender mainstreaming

Vaststellingen en voorstellen voor de integratie van gender mainstreaming in de drie representatieve vakbonden.

Dra. Saskia Ravesloot (IISA / VUB)

I. Inleiding

In oktober 2001 werd gestart met een Europese vergelijkende studie dat gecoördineerd wordt door ISERES (Frankrijk, Rachel Silvera) voor de duur van drie jaar. België is één van de zes landen die deelnemen aan dit project waarbij het draagvlak onderzocht wordt voor een gender mainstreaming aanpak binnen de vakbeweging. Aan het onderzoek hebben de drie representatieve Belgische vakbonden (ABVV, ACLVB en ACV) meegewerkt. Er zijn drie fasen te onderscheiden, onderzoek op interprofessioneel niveau, op sectoraal niveau (metaal, distributie en openbare sector) en op het niveau van de onderneming. Naast de structuren, de werking en het beleid van de vakbonden inzake de genderproblematiek, wordt aandacht besteed aan twee specifieke thema's, de loonverschillen tussen vrouwen en mannen en de arbeidsduurverkorting in de drie sectoren. Momenteel loopt het onderzoek in haar derde fase. In dit artikel worden enkel de conclusies opgenomen die men kan trekken uit het onderzoek op interprofessioneel niveau, daaruit worden voorstellen gedaan die ter goedkeuring aan het beleid van elke vakbond worden voorgelegd en die de gelijkheid binnen de vakbonden kunnen bevorderen.

De kwantitatieve gegevens komen hier niet aan bod, deze zijn te vinden in het tussentijdsrapport¹ en het syntheseverslag² van het MSU project, alsook in andere artikels³. Verder wordt hier (voorlopig) niet ingegaan op het onderzoek binnen de drie sectoren, waar de vrouwelijke arbeiders, bedienden en ambtenaren aan het woord worden gelaten. Vooruitlopend op de eindresultaten van het MSU project, kunnen we stellen dat de vaststellingen en voorstellen op interprofessioneel niveau desalniettemin ook gelden voor de twee andere onderzoeksniveaus: de sector en de onderneming.

II. Situering van het onderzoek

Uit het MSU-onderzoek op interprofessioneel en op sectoraal⁴ vlak naar de structuren, de werking en het beleid van de vakbonden blijkt dat de notie 'gender mainstreaming' zonet onbegrepen is, dan op zijn minst niet operationeel is.

Bovendien vinden de drie representatieve vakbonden zich eerder terug in de notie 'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen' en verkiezen zij deze omschrijving boven de term 'gender mainstreaming', die als algemene strategie werd aangenomen tijdens de VN-Vrouwen Conferentie van Peking in 1995, met het oog op het vrijwaren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het professioneel en het privé-leven.

De drie representatieve vakbonden, sluiten zich aan bij de betekenis die de Europese Commissie geeft aan het begrip 'gender mainstreaming', maar zij leggen – samen met de

¹ S. Ravesloot, *La place de l'égalité et du mainstreaming dans les stratégies syndicale en Belgique*, IISA Rapport Intermédiaire, projet MSU o.l.v. Prof. em. M. Stroobant (IISA) en R. Silvera (ISERES), Brussel, 7 mars, 2003, pp. 374.

² S. Ravesloot, *Gender mainstreaming et les organisations syndicales*, IISA, Rapport de synthèse, Brussel, 2003, pp. 124

³ Ravesloot, S. Gender the mainstream et les syndicats. In : Dossier Gender mainstreaming, SOPHIA, *Réseau de coordination des études féministes*, Bulletin 4e trim., 2003

⁴ F. Van Thillo, voorlopige conclusies MSU-project op sectoraal vlak, IISA, Brussel, 2003

Raad van Europa⁵ – ook het accent op het procesmatige van de aanpak en de noodzaak van een (re-)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van de bestaande besluitvormingsstructuren om dit doel te bereiken⁶. De definitie van *'gender mainstreaming'* volgens de Europese Commissie luidt als volgt:

*"De systematische integratie van de respectievelijke situaties, prioriteiten en behoeften van vrouwen en mannen in het beleid, teneinde de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen of algemene beleidsvormen en maatregelen specifiek op dit doel af te stemmen door actief en openlijk in de ontwerpfase rekening te houden met de effecten daarvan op de respectieve situaties van vrouwen en mannen bij de uitvoering, controle en evaluatie."*⁷ (Mededeling van de Commissie (COM(96) 67 def. Van 21.2.96)

Door de drie vakbonden wordt meestal een politiek van *'gelijke behandeling'* en/of *'gelijke kansen'* gevoerd, waarbij de problematiek wordt beschouwd vanuit het standpunt dat in eerste instantie de ongelijkheden en discriminaties dienen weggewerkt te worden en dit voornamelijk op het juridische vlak (gelijke behandeling), om daarna in de praktijk éénieder ook gelijke kansen te waarborgen, door positieve acties of zelfs positieve discriminaties, zodat niet alleen gelijke kansen geboden worden, maar ook de toegang ertoe wordt mogelijk gemaakt.

Het begrip *'gender mainstreaming'* daarentegen legt zich juist toe op het beleid in het geheel - vanaf de conceptie tot en met de uitvoering en de evaluatie ervan - om in de toekomst deze ongelijkheden en discriminaties te voorkomen in plaats van te verhelpen. Het traditionele *'gelijke kansenbeleid'* en de relatief nieuwe *'gender mainstreaming'* strategie vullen vandaag de dag elkaar aan en hebben hetzelfde doel, namelijk gelijke kansen waarborgen voor vrouwen en mannen. Op lange termijn evenwel zou een generalisering van de *'gender mainstreaming'* benadering in alle takken van het beleid en toegepast door alle betrokken *'policy-makers'* ertoe moeten leiden dat een specifiek beleid voor het wegwerken van ongelijkheden en discriminaties overbodig wordt.

III. Worden de juiste vragen gesteld ?

Uit het onderzoek valt op te merken dat vandaag in de revindicaties en de acties, de eis voor gelijke behandeling en de strijd voor gelijke kansen uitdrukkelijk aanwezig is zonder echter in verhouding te staan tot het grote aandeel van de werkneemsters in de ledentallen van de vakbond. De acties binnen de vakbonden zijn vooral gericht op de vrouwelijke aanwezigheid in de structuren en in het besluitvormingskader. Acties rond arbeidsduurverkorting worden nauwelijks genoteerd en eisen rond gelijke lonen komen nog veel minder voor.

Er wordt echter vastgesteld dat hoewel er ernstige vorderingen gemaakt werden gedurende de laatste 50 jaar er nog steeds een grote discriminatie tussen vrouwen en mannen in de arbeidsverhoudingen op te tekenen is. Tevens kan men te berde brengen dat de werkneemsters ondanks hun hoge syndicalisatiegraad slechts marginaal aanwezig zijn in het syndicaal besluitvormingsproces.

⁵ Raad Van Europa, *Gender Mainstreaming, Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, EG-S-MS (98) 2 rev, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Strasbourg 1998.

⁶ "Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making." (Gender mainstreaming is de (re-)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen, zodat het perspectief van de gender gelijkheid geïncorporeerd is in elk beleid, op alle niveaus en in alle stadia, door de actoren die normaal gezien betrokken zijn bij de beleidsvorming.)

⁷ Gelijke kansen in 100 woorden, Eenheid Gelijke Kansen van de Europese Commissie

Deze kwantitatieve sterke vertegenwoordiging van vrouwelijke leden binnen de representatieve vakbonden is echter geen voldoende garantie voor een kwalitatieve verbetering noch op het vlak van de gelijke behandeling, noch op het vlak van de gelijke kansen. Zolang vrouwen niet vertegenwoordigd zijn in de besluitvormingsorganen en zolang de *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* ook niet als een taak voor mannen wordt opgevat, zullen de beoogde verbeteringen achterwege blijven. Dat deze eis voor méér vrouwen binnen de structuren en binnen de besluitvormingsorganen van de vakbonden een gerechtvaardigde eis is, blijkt uit de cijfers, dat deze eis tot op de draad versleten is blijkt uit het citaat hieronder dat dateert uit 1921:

« ... Aussi les femmes viennent-elles de plus en plus nombreuses au syndicat. Combien sont-elles ? Trente mille, quarante mille ? Nos statistiques syndicales sont encore trop imparfaites pour obtenir un chiffre même approximatif. Mais ce qu'on peut dire en toute franchise, c'est que leur influence est absolument nulle sur la vie de nos syndicats. Pourquoi en est-il ainsi? ... pourquoi a-t-on peine à trouver une femme au comité ... »⁸

Op basis van het gevoerde interprofessioneel onderzoek werd door de navorser getracht een antwoord te vinden op deze en verwante vragen. Conclusies werden getrokken, voorstellen geformuleerd en voorgelegd aan de verantwoordelijken voor het *'gelijke kansenbeleid'* in de drie vakbonden. Hun medewerking aan het onderzoek bewijst dat de vraag, hoewel erg versleten, toch nog actueel is.

IV. Vaststellingen

De vaststellingen tijdens het interprofessioneel onderzoek kunnen volgens vier sferen worden geordend⁹, de politieke sfeer, de organisationele sfeer, de methodologische sfeer en de civiele sfeer. Aangepast aan de context van het MSU onderzoek, omschrijft de politieke sfeer het geheel van beleidsbeslissingen en voornemens die op het niveau van de vakbondsstructuren genomen zijn in het kader van de gender problematiek. De organisationele sfeer slaat op het aanwenden van de middelen om structuren en verantwoordelijkheden op elkaar af te stemmen ten einde gelijke kansen te bevorderen binnen de vakbonden. De methodologische sfeer belicht de mate waarin de vakbonden hun standpunten theoretisch onderbouwen, al dan niet op basis van praktijkgericht onderzoek. De civiele sfeer tenslotte verwijst naar de wijze waarop de werkneemsters en de werknemers omgaan met de problematiek van gelijke behandeling en gelijke kansen en hoe zij hun belangen verdedigd zien. Ook wordt in deze nagegaan of en zo ja welke de synergie is tussen de vrouwenbeweging en de vakbeweging inzake de strijd voor gelijke kansen.

Politieke sfeer

Wanneer we kijken naar de beleidsbeslissingen genomen binnen de drie representatieve vakbonden, kunnen we niet om de goede voornemens heen. Het voeren van een gelijke kansenbeleid wordt bij de drie vakbonden vooral gericht op de versterking van de vertegenwoordiging van de vrouwen binnen de beleidsorganen, de onderhandelingsorganen, de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Van een transversaal beleid dat doelstellingen vastlegt op basis van een jaarprogramma en budget is vooralsnog geen sprake. Wel zijn de voornemens zowel bij het ACLVB¹⁰, het ACV¹¹ als het ABVV¹² opgenomen in de laatste Congresresoluties. Beleidsbesluitvorming inzake de *'geïntegreerde aanpak ter*

⁸ X, *'Le rôle de la femme, dans le syndicat'* in Le mouvement syndical belge, 26 maart 1921, pp. 49-50.

⁹ C. Levy, *The process of Institutionalising Gender in Policy and Planning: the Web of Institutionalisation*, DPU Working Paper N° 74, DPU, UCL, 1996

¹⁰ ACLVB, Congresresoluties, maart 2003

¹¹ ACV, Congresresoluties oktober 2002,

¹² ABVV, Congresresoluties mei-juni 2002

bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen: gebeurt in de eerste plaats op interprofessioneel niveau en veel minder of vaak niet op het sectoraal niveau.

De wijze waarop tot de versterking van vrouwen binnen de structuren dient te worden gekomen verschilt voor elke vakbond overeenkomstig de ideologische strekking. Het ACLVB is ervan overtuigd dat - op basis van het principe van de gelijkheid ongeacht of men vrouw of man is - gelijkheid een fundamenteel recht is dat dankzij de juridische gelijkstelling nu ook door vrouwen kan worden uitgeoefend. Vandaar dat specifieke positieve discriminatie geen optie is voor het ACLVB, quota zijn uit den boze. Het ACV daarentegen ziet quota als een noodzakelijke tussenstap om deze gelijkheid in rechte ook te vertalen in de praktijk. Het ACV streeft naar een proportionele vertegenwoordiging van vrouwen in de structuren, terwijl het ABVV streeft naar pariteit binnen de organen en slechts indien dit niet mogelijk blijkt, zal het ABVV genoeg nemen met een proportionele vertegenwoordiging.

Organisatorische sfeer

De structuren betrokken bij het voeren van het gelijke kansenbeleid zijn eigen aan elk van de vakbonden. Wanneer het gaat om de verantwoordelijkheid voor het gelijke kansenbeleid, nemen slechts enkele gender deskundigen permanent de verantwoordelijkheid op zich. Bij gender mainstreaming gaat het er echter om dat alle beleidsmakers zouden betrokken worden bij de integratie van het genderperspectief in elk beleidsdomein.

De structuren ter bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen hangen nauw samen met de wijze waarop de vakbonden op sectoraal niveau staan ten opzichte van de vakbond op interprofessioneel niveau. Bij het ACV, waar de structuur eerder gecentraliseerd is, bestaat er een nauwere samenwerking tussen het sectoraal en het interprofessioneel niveau. Bij de eerder op autonomie gerichte organisatie ABVV, bestaat er een grotere onafhankelijkheid tussen de twee niveaus. Deze interrelaties beïnvloeden ook de wijze waarop het beleid ter bevordering van gelijke kansen gevoerd wordt, respectievelijk op een geharmoniseerde en een gediversifieerde wijze.

De vraag naar de opportuniteit omtrent aparte structuren of geïntegreerde structuren om de gelijkheid te bevorderen is sinds eind 19^{de} eeuw aan de orde. In het debat omtrent het behoud van de specifieke vrouwenstructuren en parallelle structuren die zich inzetten voor gelijke kansen, blijkt dat beide structuren vandaag de dag van belang zijn en complementair naast elkaar kunnen blijven functioneren. Belangrijk is dat er structuren zijn die instaan voor de opvolging van de congresresoluties en van de beleidsbeslissingen, zowel sectoraal als interprofessioneel, zodat vragen betreffende vorderingen gemaakt inzake de *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* kunnen beantwoord worden en de genomen beslissingen en maatregelen kunnen worden bijgestuurd. Deze vragen kunnen tot op de dag van vandaag nog niet beantwoord worden. Intern worden de gegevens tot op zekere hoogte wel opgevolgd, maar deze zijn voor de buitenwereld niet toegankelijk. Gebrekkige beschikbaarheid van statistische informatie en een onregelmatige opvolging van de gegevens over de gender verhoudingen bemoeilijken dan ook kwantitatieve en kwalitatieve studies en een passend beleid ten aanzien van vrouwen en mannen op de werkvloer.

Methodologische sfeer

De vraag of de keuzen die binnen de vakbond gemaakt worden in de lijn liggen van de conclusies getrokken uit eigen enquêtes en onderzoeken, is belangrijk in die zin dat daardoor lessen kunnen getrokken worden en het beleid kan worden bijgestuurd volgens de vastgestelde behoeften van elk van de belangengroepen. De vakbonden voeren geregeld eigen studies uit, maar veel van die studies, evaluaties en andere beschikbare gegevens betreffende de genderproblematiek worden niet gevaloriseerd of uitgediept op

de andere niveaus. De doorstroming van kennis omtrent de genderproblematiek op sectoraal vlak stroomt niet steeds door naar het interprofessionele niveau en omgekeerd.

De programma's en projecten die worden uitgewerkt ter bevordering van de gelijke kansen tussen vrouwen en mannen zijn talrijk op het interprofessioneel niveau. Bij het ACV wordt op sectoraal meestal aangesloten bij de programma's en projecten die op interprofessioneel vlak geïnitieerd worden terwijl door de meer autonome opstelling van de centrales op sectoraal niveau bij het ABVV, de programma's en projecten niet systematisch worden overgenomen of bijgetreden. Privé-sector en openbare sector moeten daarbij wel eigen accenten kunnen leggen. De voorbeeldfunctie van de overheid ten aanzien van een *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* kan zowel vakbonden als de privé-sector dienen.

Civiele sfeer

De houding die de leden van de drie representatieve vakbonden aannemen inzake de problematiek rond gelijke kansen is vanzelfsprekend zeer verschillend van sector tot sector. In de metaalsector waar werknemers een minderheid vormen - althans onder de arbeidsters - wordt deze problematiek sterker gevoeld dan in de openbare sector, waar men er sneller van uitgaat dat alle ongelijkheden reeds zijn weggewerkt (de jure). Vaak ontbreekt het de werknemers en de werknemers over cijfermateriaal, waardoor ongelijkheden kunnen worden aangetoond. Er wordt door werknemers en werknemers verondersteld dat syndicale vertegenwoordigers, de leden van de ondernemingsraden en de comités de belangen van al hun leden verdedigen. Zij genieten hun vertrouwen, ongeacht of het gaat over thema's die eerder vrouwen aanbelangen en ongeacht of het een vrouw of een man is die deze belangen zal verdedigen.

V. Voorstellen

Als antwoord op de vaststellingen die blijken uit het interprofessioneel onderzoek werden tijdens een werkgroep¹³ met vertegenwoordigers van de drie representatieve vakbonden de volgende voorstellen geformuleerd. Deze voorstellen werden ter toetsing voorgelegd aan het syndicaal beleid van elk van de vakbonden. In een eerste reeks voorstellen worden mogelijke beleidsinstrumenten aangegeven die kunnen leiden tot een *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* binnen de vakbondsstructuren. Een tweede reeks voorstellen betreft maatregelen die genomen kunnen worden ter ondersteuning van de *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* binnen de vakbondsbeweging. In een laatste reeks voorstellen werden tenslotte elementen opgenomen die de vakbonden kunnen aanhouden in hun overleg met de overheid, de werkgeversorganisaties en de civiele maatschappij. De voorstellen worden overeenkomstig de vier eerder vermelde sferen behandeld.

Politieke sfeer

Aansluitend op de vaststellingen in de politieke sfeer is het belangrijk dat de vakbonden duidelijkheid dienen te scheppen over de aanvaarding van het principe van de gelijke behandeling, positieve actie en positieve discriminatie en dienen keuzes te maken aangaande de te gebruiken instrumenten om te komen tot een *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* en dit op autonome wijze, zonder dat de overheid hier dient in te grijpen en maatregelen dient op te leggen.

De representatieve vakbonden dienen zich binnen de besluitvormingsorganen uit te spreken over de principes van proportionaliteit en pariteit (facultatief – verplichtend) en de wijzen om daartoe te komen (quota, positieve actie, evenredige kieslijsten).

13 Erica Bolzonello (ACV), Anne De Moor (ACV), Alain Isaac (IISA), Dominique Borgers (BBTK), Wilfried Raus (VUB), Saskia Ravesloot (IISA), Sabine Slegers (ACLVB), Maxime Stroobant (IISA), Gitta Vanpeborgh (ABVV), Frank Van Thillo (IISA), Sandra Vercammen (ACV)

De externe invloeden, vanuit Europa, vanuit de Federale Overheidsdienst voor Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal overleg en vanuit de civiele maatschappij - in het bijzonder de vrouwenbeweging - zijn van groot belang voor de syndicale besluitvorming rond een *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'*. Formele en structurele allianties met de verschillende betrokkenen kunnen het synergie-effect bevorderen, zonder de autonomie van de vakbeweging in het gedrang te brengen.

Organisatiele sfeer

Zonder te raken aan de bevoegdheden van de bestaande structuren voor het gelijke kansenbeleid binnen de syndicale organisaties, lijkt het aangewezen een bijkomende controlebevoegdheid toe te kennen aan een onafhankelijke instantie die het vertrouwen geniet van de vakorganisaties. Dergelijke instantie kan verschillende vormen aannemen als er zijn: een gender toezichtcomité, een ombudsdienst, een observatorium, een gender revisor e.a. Zij moet instaan voor een gestandaardiseerd rapporteringproces bij de representatieve vakbonden en moet hiertoe over een inzagerecht en een informatierecht beschikken ten aanzien van de desbetreffende activiteiten en documenten. Zij zal verslag uitbrengen op het Congres over de vorderingen tijdens de vorige congresperiode betreffende de *"geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen."* Iedere vakorganisatie bepaalt zelf op autonome wijze welke instantie zij wil oprichten en welk de rechtspositie ervan is.

Een gestandaardiseerde, periodieke en transparante opvolging van vergelijkbare procentuele gegevens op alle niveaus, kan de vakbonden een beter zicht geven op eventuele trends en evoluties. Om te komen tot deze standaardisering dienen de vakbonden op interprofessioneel niveau de centrales te sensibiliseren om deze gegevens beschikbaar te stellen. Ook kan het voeren van kwalitatieve studies door hen worden aangemoedigd.

Methodologische sfeer

Met respect voor de autonomie van de vakorganisaties dienen verdere concrete en operationele maatregelen genomen te worden willen de vakbonden de *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* effectief kunnen doorvoeren. De vakbonden kunnen overwegen om een aantal instrumenten te ontwikkelen waardoor het syndicaal engagement van de leden en in het bijzonder van de vrouwelijke leden, kan versterkt worden. Tevens dienen zij in het licht van de sociale verkiezingen zich uit te spreken over de wenselijkheid van specifieke rekruteringscampagnes voor vrouwen.

Men kan er voor pleiten om een actieprogramma op te stellen die de praktische werking van de syndicale instanties afstemt op de behoeften van de combinatie werken / huisgezin / vakbond en dit zowel voor de man als voor de vrouw.

In het sociaal overleg kunnen de vakbonden er bij de werkgeversorganisaties op aandringen om meer concrete gegevens over de bedrijven zelf beschikbaar te stellen en ook de gegevens uit de sociale balans vanuit het standpunt van de *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* te analyseren. Het is dan ook gewenst dat de doorstroming van de beschikbare informatie betreffende de genderproblematiek enerzijds bevordert wordt tussen het interprofessioneel niveau naar het sectoraal niveau, maar dat anderzijds de Centrales deze informatie valoriseren en hanteren om de *'geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen'* door te voeren.

Civiele sfeer

Vakbonden kunnen in grote mate hun bijdrage leveren om de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zichtbaar te maken, dit betreft voornamelijk de ongelijkheden die bestaan omtrent lonen en arbeidstijd, tewerkstelling en loopbaanverloop. Het zichtbaar maken en de conclusies van de studies ter beschikking stellen kunnen mobiliserend werken. De vakbonden kunnen bijvoorbeeld ook een belangrijke bijdrage leveren aan de institutionalisering en uitbreiding van de job en functie-evaluatie. Enerzijds door dit thema aan te kaarten in het sociaal overleg, anderzijds door mee te werken aan studies en projecten, gefinancierd door de overheid, zoals reeds gebeurd is in het verleden¹⁴. Precaire werkgelegenheid is nog steeds vooral een probleem voor vrouwen. Dit probleem moet meer verbonden worden met de algemene arbeidsorganisatie en neemt niet weg dat het met de tijd ook steeds meer een probleem van de mannen wordt.

Om de thema's '*geïntegreerde aanpak ter bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen*', gelijke behandeling en gelijke kansenbeleid meer bespreekbaar te maken en ook om op systematische wijze deze thema's op de onderhandelingstafel te brengen (ook in economische laagconjunctuur), zijn sensibiliseringsacties van groot belang zowel naar de militanten als naar de verantwoordelijken toe. De permanente vormingen zijn ook geschikte gelegenheden om de genderproblematiek aan te kaarten. Dit thema zou als verplichtend kunnen worden opgenomen in de opleidingsplannen.

De organisaties zullen de rol van de vrouwelijke leden kunnen versterken indien er een goede interactie is tussen de representatieve organisaties en de civiele maatschappij en in het bijzonder de vrouwenbeweging.

VI. Conclusie

Aan de hand van het onderzoek op interprofessioneel niveau, werden bij de drie representatieve vakbonden in grote lijnen dezelfde vaststellingen gedaan. Er is voldoende politieke wil aanwezig om het veranderingsproces aan de gang te houden, doch er is een zoektocht gaande naar de meest geschikte structuren en methoden om zowel mannen als vrouwen warm te krijgen voor een bevordering van de gelijke kansen op de werkvloer. Het publiek debat dient nog te worden aangemoedigd en hierbij kunnen de vakbonden op interprofessioneel en op sectoraal niveau nog steeds bijdragen. Een synergie tussen beide niveaus zou een stap vooruit zijn en een samenwerking met de vrouwenbeweging is eveneens aangewezen om de krachten te bundelen en competenties te valoriseren. Hoewel de strijd nog niet is gewonnen, weten we nu reeds dat vrouwen en mannen samen de eindstreep dienen te halen.

¹⁴ Bijvoorbeeld het project EVA (EVALuatie van functies), waaraan de vakbonden hebben meegewerkt en dat gefinancierd is door het Europees Sociaal Fonds en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.