

Gender mainstreaming en de vakbonden

Een onvoltooid toekomstige strijd?

Ravesloot, S. (2002), *Gender mainstreaming et les organisations syndicales en Belgique*, Rapport provisoire, Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid (promotor: prof. em. M. Stroobant), Brussel, 128 p.

In het kader van een Europees vergelijkend researchproject wordt momenteel door het IISA¹ een studie gerealiseerd over 'Gender mainstreaming² en de vakbonden in België'. Aan de grondslag ligt de beleidsbepaalding met betrekking tot het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen op het werk en in het dagelijkse leven. De focus ligt op de mobiliserende rol die de vakbonden bij het proces kunnen opnemen. De voorlopige resultaten van het verkennende luik betreffen naast een overzicht van het gelijkheidsbeleid van de overheid en de vakbonden, tevens een bilan van de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en een eerste analyse van de positie van de vrouw binnen de representatieve vakbonden. Deze bijdrage tracht aan de hand van de eerste bevindingen, de problematiek te schetsen.

1. In welke mate, rekening houdend met de hefboomen en hindernissen, voeren de syndicale organisaties een intern beleid dat gericht is op het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en welke van de genomen maatregelen kunnen worden gerangschikt onder de noemer *mainstreaming*?
2. Welke omschrijving, toepassing en verspreidingswijze van *mainstreamingprocessen* zijn het meest aangewezen om acties ter bevordering van de gelijkheid aan te vullen en te versterken?
3. Hoe kan het onderzoek de vakbonden in staat stellen om het *mainstreamingsproces* te beïnvloeden en bekendheid te geven, onder andere door middel van collectieve onderhandelingen?

Doelstellingen van het onderzoek

Het onderzoek beoogt de theoretische reflectie over het concept 'gender mainstreaming' te ondersteunen, door er een pragmatische inhoud aan te geven die van betekenis is voor de syndicale organisaties. Dit vraagt om een diepgaande studie van de vertaling en de toepassing van het concept in de praktijk. In de loop van het onderzoek, dat in totaal 3 jaar in beslag zal nemen, worden drie fundamentele vragen gesteld:

Het eerste luik van het onderzoek, werd opgevat als een oriënteringsfase en uitgevoerd in nauwe samenwerking met de drie representatieve vakbonden ACLVB (Liberale vakbond), ABVV (Socialistische vakbond) en ACV (Christelijke vakbond). Samen vertegenwoordigen zij ongeveer 1 400 000 werknemers. Voor het ABVV, betekent dat bijna de helft van het totaal (1 200 000) aantal leden. Bij het ACV is 47,6% van alle (1 500 595) aangeslote-

nen, vrouw, terwijl de vrouwen bij het ACLVB, ongeveer 40% van het totaal (229 798) aantal gesyndiceerden uitmaken.

Methodologie

Het onderzoek volgt een *drievoudige benadering*. De *macro-sociale en economische aanpak* resulteert in een inventaris van bestaande rapporten over de verschillende componenten van het onderzoek (onder andere mainstreaming, gelijkheidskansen, positie van de vakbondsbeweging, het tewerkstellingsbeleid en de collectieve onderhandelingen) en dient als basis voor de contextualisering van België binnen het vergelijkend onderzoek en geeft inzicht in de rol die door de verschillende actoren aan mainstreaming wordt toebedeeld. De *sectorale benadering* doelt op een grondige analyse van de plaats van de vrouwen binnen de vakbonden in de sectoren metaal, handel en openbare besturen. Ten slotte wordt aan de hand van de *interprofessionele benadering* gekeken naar de onderhandelingsprocessen die door de vertegenwoordigers van de vakbonden in de genoemde sectoren worden gevoerd op verschillende niveaus (ondernemingsraad, paritaire comités), omtrent drie onderwerpen: loon, arbeidsduur en tewerkstelling. Het tweede en derde luik van dit onderzoek zullen onder meer steunen op een 20-tal interviews voor elke van de drie grote vakbonden, in elk van de drie sectoren, met zowel militanten als leden van de bestuursorganen.

Tot nog toe werden met behulp van een gestructureerde vragenlijst een *12-tal oriënterende gesprekken* gevoerd met verantwoordelijken binnen de vakbonden. De lijst van de betrokkenen werd in samenspraak met de vakbonden opgesteld. Initieel werden *4 criteria gebanteerd*. Er werd getracht een evenwicht te vinden tussen het aantal ondervraagde vrouwen en mannen. Doch op één uitzondering na (ACLVB), werden alle gesprekken met vrouwen gevoerd. Ook werd geopteerd voor het afnemen van interviews met personen die hoge functies in de besluitvormingsorganen bekleeden, zowel op intersectoraal als sectoraal niveau. Maar enkel bij het ACV was een gesprek mogelijk met een vooraanstaand vertegenwoordiger. Bij de andere vakbonden werd de vraag doorverwezen naar verantwoordelijken voor het gelijkheidskansenbeleid. Een

evenwicht tussen het aantal Franstalige en Nederlandstalige geïnterviewden, was enkel omwille van praktische redenen niet haalbaar (tijdschema's van de afspraken). Zo werden er ondanks de bereidheid om aan dit criterium te voldoen, in het totaal 9 Nederlandstalige en 3 Franstalige personen ondervraagd. Een laatste criterium refereerde naar het verdere verloop van het onderzoek en betrof een differentiatie op sectoraal niveau (metaal, handel en openbare besturen) en naar de doelgroep van de vertegenwoordiging (arbeiders/bedienden).

Een ondervertegenwoordiging van vrouwen

Dit artikel belicht één van de aspecten van de problematiek rond het gelijkheidskansenbeleid van de vakbonden, namelijk de *ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de vakbondsstructuren*. Dat dit sinds enige tijd als een probleem wordt ervaren, blijkt onder andere uit het beleid van het ABVV, dat sinds jaren strijdt voor het verhogen van het aantal vrouwen binnen de vakbondsorganen. In de resoluties van het Congres van 23 en 24 november 1990 werd het besluit opgenomen om door positieve actie het aantal vrouwen in de gewestelijke afdelingen en de vakcentrales te verhogen en in 1997 werden de statuten gewijzigd ten voordele van de oprichting van een 'Vrouwenbureau'. De problematiek wordt eveneens ervaren bij de *Christelijke vakbond*, getuige de vernieuwde oproep tijdens het Statutair Congres van het ACV, met name 'Het basissyndicalisme' van 24 tot 28 november 1998, om het aantal vrouwen binnen de vakbondsinstaties 'betekenisvol' en overeenkomstig het aantal vrouwelijk gesyndiceerden, te verhogen. Binnen de *Liberale Vakbond* heeft de werkgroep 'Gelijke kansen' de ondervertegenwoordiging van de vrouwelijk gesyndiceerden in de sociale overlegstructuren aan de kaak gesteld, maar tot fundamentele wijzigingen van de statuten of het uitvaardigen van algemene bepalingen is het vooralsnog niet gekomen.

Een duidelijke aanwijzing over de machtsverhoudingen binnen de vakbond vindt men terug in het dagelijks bestuur, het aantal vrouwen daarin is sinds 1990, gelijk en laag (ACV 1/9; ABVV 2/7, ACLVB 0/8), wat aantoont dat er weinig gevolg

werd gegeven aan de vraag naar meer vrouwen in de bestuursorganen.

De *ondervertegenwoordiging* van de vrouwen binnen de vakbondsinstanties *zet zich voort binnen de overlegstructuren*. In de paritaire comités, waar het loonoverleg plaatsvindt, zetelen 703 vrouwen en 5 053 mannen of slechts 12,2% vrouwen. Het besef dat de ondervertegenwoordiging is terug te voeren tot een te geringe mobilisatie van de vrouwelijke militanten, heeft de vakbonden ertoe bewogen campagne te voeren ter versterking van de deelname van de vrouwelijke gesyndiceerden aan de sociale verkiezingen. In 1999, heeft de overheid haar steun betuigd en samen met hen geijverd om het aantal vrouwelijke verkozenen te verhogen. Dat deze inspanning niet de gewenste resultaten heeft opgeleverd, blijkt uit de sociale verkiezingsuitslagen van 2000 voor de ondernemingsraden. In de economische sector is het aantal vrouwelijk verkozenen in 2000 gedaald met ongeveer 2% ten opzichte van 1995, terwijl er in de niet economische sector (waar de absolute aantallen veel lager liggen) slechts een stijging van 0,5% op te tekenen valt.

Een uitdaging voor de vakbonden

De ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de vakbondsinstanties wordt vooral door de vrouwelijke leden als een probleem ervaren. Enerzijds kan men stellen dat *de doorstroming naar hogere functies binnen de organisatie nog steeds beperkt* is omwille van anciënniteit, beroepservaring en opleiding, waardoor er weinig voorbeeldfuncties zijn. De recente aanstelling van Mia De Vits als voorzitter van het ABVV-FGTB roept dan ook vele verwachtingen op bij de vrouwelijke collega's. Het glazen plafond en de hindernissen die vrouwen bij de uitoefening van hun functie ondervinden, beperken hen in de uitbouw van hun carrière. Vrouwen voelen (toch meer dan mannen) de familiale druk op hun schouders en zullen eerder opteren voor loopbaanonderbreking ten behoeve van het gezin. Ook interpreteren vrouwen de gebruikelijke vergaderuren vaak als een belemmering voor een harmonieuze combinatie van gezin en arbeid. Doorgaans houden zij er andere vergader- en managementtechnieken op na, die niet altijd in de lijn liggen van de gangbare methoden. Tevens is het

feit dat er een beperkte groep vrouwen binnen de vakbond bestuursfuncties inneemt, er mede verantwoordelijk voor dat men genoodzaakt is steeds beroep te doen op dezelfde vrouwen wanneer het gaat om vertegenwoordiging in advies- en overlegorganen, waardoor de werklast voor de betrokken vrouwen aanzienlijk verhoogt.

Anderzijds manifesteert de *problematiek zich op het niveau van de militanten*. Het bestaan van een mannelijke cultuur binnen de vakbond kan als één van de oorzaken worden beschouwd die de vrouwelijke leden afschrikt om zich als militante te engageren. Praktische regelingen, die vanuit het standpunt van de vrouw moeilijk te combineren vallen met de gezinsverantwoordelijkheden, worden meestal niet in vraag gesteld. Een duidelijk voorbeeld hiervan is het problematische karakter van het volgen van residentiële interne opleidingen voor vrouwelijke verkozenen. Daarnaast werden, in een studie van het ACLVB, nog andere beweegredenen opgetekend die vrouwelijke militanten ervan weerhouden effectief mandaten op te nemen, zoals een gebrek aan zelfvertrouwen en onvoldoende assertiviteit.

Conclusie

Uit de cijfers blijkt dat aan de oproep om meer vrouwelijke militanten te mobiliseren, zodat de syndicale organisatie in staat is om hun belangen te behartigen, vooralsnog weinig gevolg werd gegeven. In het kader van het streven naar gelijkheid betekent dit een *tweevoudige opdracht*. Enerzijds *voor de vrouwelijk leden*, die door actief deel te nemen aan het syndicale gebeuren (mobilisering rond syndicale actie, participatie aan de verkiezingen, opnemen van mandaten) persoonlijk hun praktische en strategische belangen kunnen formuleren en verdedigen. Anderzijds *voor diegenen die in de besluitvormingsorganen zetelen*. Zij zullen zich er rekenschap van moeten geven dat er voor vrouwen binnen de syndicale structuren nog steeds remmende factoren schuilen, die de toegang tot het opnemen van mandaten (plaats op de kieslijsten, residentiële vormingen) de doorstroming naar hogere functies (glazen plafond, mannelijke cultuur) en de controle over de middelen, belemmeren. Het project tracht de vakbonden te ondersteunen bij hun zoektocht naar gepaste technieken

en procedures om de participatie van de vrouwelijke leden aan het syndicaal gebeuren te bevorderen.

*Saskia Ravesloot
Interuniversitair Instituut voor
de Studie van de Arbeid
Gender, gezin en arbeid*

Noten

1. Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid, VUB, Brussel.
2. De integratie van gelijkheid in het geheel van het beleid en in alle acties, door alle betrokken actoren.